

LAS RELACIONES LABORALES EN LA PEQUEÑA EMPRESA EN IRLANDA

PATROCINIO RODRÍGUEZ-RAMOS VELASCO
Profesora Titular de Derecho del Trabajo
UNIVERSIDAD DE SEVILLA

M^a CRISTINA AGUILAR GONZÁLVEZ
Profesora Asociada de Derecho del Trabajo
UNIVERSIDAD DE CÁDIZ

ASUNCIÓN RODRÍGUEZ RAMOS
Profesora Titular EU de Economía Aplicada
UNIVERSIDAD DE SEVILLA

EXTRACTO

El sistema de relaciones industriales irlandés se encuentra en pleno proceso de transformación y maduración hacia un modelo propio desde un sistema caracterizado por sus raíces británicas y la fuerte influencia de las tradiciones del hoy país vecino. La independencia y la entrada en la Unión Europea han representado factores esenciales en el cambio hacia un modelo de relaciones laborales donde la ausencia de normativa estatal ya no es la regla absoluta. Del llamado voluntarismo se da paso a un sistema en el que la necesaria transposición de disposiciones comunitarias ha dado origen a un cada vez más cuantioso conjunto de normas laborales, especialmente en materia de derechos individuales; el derecho laboral irlandés inicia el camino desde el common law al statute law. En este contexto, la pequeña empresa, elemento esencial e importante factor dinamizador y creador de empleo de la economía irlandesa, se ve inmersa en un mundo normativo carente casi por completo de disposiciones específicas, que contemplan la realidad propia de la pequeña y mediana empresa. Desde los años noventa los poderes públicos parecen ser conscientes de la importancia de la pequeña empresa y han puesto en funcionamiento instituciones y entidades destinadas a satisfacer los requerimientos de este tipo de empresas. En este trabajo se analizan todas estas cuestiones y se hace un repaso a las principales previsiones normativas del derecho laboral irlandés que, tanto desde la vertiente del derecho individual del trabajo como desde la perspectiva colectiva, pueden tener una especial incidencia en la pequeña empresa, dada su particular fisonomía.

SUMARIO: 1. *Introducción. caracterización general del sistema de relaciones industriales y del derecho del trabajo en Irlanda.* 1.1. Características del modelo tradicional de relaciones industriales irlandés. 1.2. Factores de transformación del modelo tradicional. 2. *Perfil económico de la pequeña empresa en Irlanda.* 2.1. Introducción. 2.2. Características de la pequeña empresa en Irlanda. 2.3. Conclusiones. 3. *Medidas gubernamentales y administrativas en favor de las pequeñas empresas.* 4. *La legislación laboral irlandesa y la pequeña empresa.* 4.1. *Inexistencia de disposiciones específicas.* 4.2. Proyección del Derecho Individual del Trabajo sobre la pequeña empresa. 4.3. Proyección del Derecho Colectivo del Trabajo sobre la pequeña empresa. 5. *Anexo Legislativo.* 6. *Bibliografía.* 7. *Fuentes Estadísticas.*

1. INTRODUCCIÓN. CARACTERIZACIÓN GENERAL DEL SISTEMA DE RELACIONES INDUSTRIALES Y DEL DERECHO DEL TRABAJO EN IRLANDA

El sistema irlandés de relaciones industriales y la regulación de las relaciones laborales en Irlanda dista mucho en su configuración del que podemos denominar modelo continental o germánico de relaciones laborales. Su pasado británico y su estrecha conexión con la cultura del Reino Unido han condicionado notablemente el desarrollo de las relaciones de empleo irlandesas. Dejando a un lado antecedentes más remotos y centrándonos en el pasado más reciente, en los últimos 19 años en Irlanda ha funcionado lo que ha venido en denominarse «modelo de sociedad o contrato social» (*Social Partnership model*). Desde 1987, el marco económico y social irlandés se ha definido a través de la celebración de grandes acuerdos entre el gobierno y las más importantes asociaciones de empresarios y organizaciones sindicales, la *Irish Business and Employers Confederation* (IBEC) y la *Irish Congress of Trade Unions* (ICTU), respectivamente. En tales acuerdos se establece el programa de política social y económica a llevar a cabo, incorporando además apéndices específicos en los que se recogen acuerdos salariales entre empresarios y sindicatos, al más puro estilo tradicional. Este proceso, que ha continuado hasta la actualidad, confirma, según algunos autores¹, que Irlanda es un país en el que las relaciones industriales están aún influenciadas por tendencias corporativistas. En este largo trayecto las características y naturaleza de los acuerdos no ha sido siempre la misma, demostrando tendencias diversas en la configuración del sistema de relaciones laborales irlandés, si bien siempre bajo la premisa irrefutable de que dicho sistema deriva del modelo británico de relaciones industriales, pese a que las más actuales tendencias tienden a alejarlo de su fuente. Las peculiaridades tradicionales del sistema irlandés deben mucho a sus orígenes en el sistema británico antes de que Irlanda

alcanzara la independencia en 1922. Pero aun después de la independencia, la influencia británica se ha mantenido viva debido a la proximidad geográfica, a las estrechas relaciones culturales entre Irlanda y el Reino Unido y al hecho de que los sindicatos británicos continúan organizando y representando a una sustancial minoría de trabajadores irlandeses.

1.1. Características del modelo tradicional de relaciones industriales irlandés

De acuerdo con Von Prondzynski², el sistema de relaciones industriales irlandés puede ser caracterizado como:

- Voluntarista. El sistema de relaciones industriales irlandés está construido bajo la premisa de que en su mayor parte será el convenio colectivo celebrado entre los agentes sociales el que lo regule y discipline. En otras palabras, existe una especie de asunción por todos los sujetos colectivos de que la regulación legal debería ser suprimida. Esta tradición, conocida usualmente como voluntarismo, aún influye en el pensamiento de los sindicatos y ha ido persuadiendo a los sucesivos gobiernos hacia la reducción al mínimo de la intervención legal. Por su parte, las asociaciones empresariales están también de acuerdo con la idea de construir un sistema de relaciones laborales fundamentado en la negociación colectiva.
- Antagonista. El sistema irlandés de relaciones industriales está basado de manera sustancial sobre la presunción de que los intereses de empleadores y organizaciones de trabajadores están en constante conflicto. Este conflicto puede ser temporalmente resuelto por medio de convenios colectivos, que posibilitan estables y extensas relaciones entre las partes sociales, pero la relación básica entre ellas es esencialmente antagonista. A esta concepción ayuda notablemente el alto nivel de sindicación existente el sistema irlandés; elevada tasa de afiliación que, por otra parte, no ha sufrido el agudo descenso que en los años ochenta y noventa ha experimentado en otros países. Pese a todo, y aunque los sindicatos irlandeses han tenido un continuo éxito en la tarea de mantener los niveles de sindicación, también han existido algunas brechas o incursiones en el modelo antagonista o de contrarios, en particular a través de ciertas prácticas de gestión de recursos humanos desarrolladas por determinadas empresas multinacionales.
- No participativo. Los movimientos nacidos tras la post-guerra en Europa hacia diversas formas de democracia en la empresa no fueron seguidos en Irlanda, y tanto los empresarios como lo sindicatos se mostraron suspicaces hacia cualquier sistema o mecanismo institucionalizado de participación de los trabajadores en la empresa. No hay una norma general que prevea instrumentos de consulta o participación de los trabajadores en la toma de decisiones de la

1. Von Prondzynski, F.: «Ireland: corporatism Revived», en *Changing Industrial Relations*, editado por Anthony Ferrer & Richard Hyman, Blackwell Business, Oxford, U.K., 1998, pág. 55.

2. *Op. cit.*, págs. 56 y ss.

empresa³. De esta forma, puede decirse que la participación de los trabajadores en la empresa no ha llegado a formar parte de la cultura de las relaciones industriales en Irlanda. En este contexto, como más tarde veremos, la obligada transposición de Directivas comunitarias sobre el particular, tendrá un singular impacto en el ordenamiento laboral irlandés.

- Centralizado. Una característica muy marcada del sistema irlandés de relaciones industriales es la tendencia a tratar las diversas cuestiones que se le presentan de forma centralizada. A título de ejemplo, desde los años 70 casi todos los acuerdos salariales concernientes a la totalidad de la mano de obra fueron, o bien negociados de manera centralizada, o bien recogidos en una norma general, a menudo resultado de acuerdos previos entre el gobierno y los empleados del sector público. Conviene señalar que esta propensión a la centralización se presenta como algo natural en un país como Irlanda donde casi no existen poderes políticos o económicos desarrollados. Es, por lo demás, una característica que comparte con países como Austria y se inserta en un ámbito en el que la tradición británica no ha perdido importancia.
- No flexible. El empleo en Irlanda estuvo, en el pasado, normalmente centrado alrededor de una serie de prácticas restrictivas. Los puestos de trabajo estaban delimitados sobre la base de rígidas demarcaciones, con exhaustivas descripciones del trabajo a desarrollar que excluían cualquier posibilidad de utilización flexible de la mano de obra. Ello no era sino un reflejo de la propia estructura y tradición social, que podríamos denominar como «sociedad demarcada», en la que los diversos colegios profesionales funcionaban sobre la base de tales prácticas.
- Institucionalizado. Todas las partes implicadas en el proceso de relaciones industriales irlandés confían, en gran medida, en la habilidad de las varias instituciones existentes para solventar sus problemas. Instituciones que no sólo incluyen las organizaciones sindicales y asociaciones de empresarios sino también agencias estatales de resolución de conflictos, departamentos gubernamentales, etc. Ésta, como han señalado algunos autores, es una característica típica de un sistema pluralista de relaciones industriales. En Irlanda, como comprobaremos posteriormente, esta confianza en instituciones como la Comisión de Relaciones Laborales (*Labour Relations Commission*) o la Corte de Trabajo (*Labour Court*) continúa, especialmente en materia de resolución de conflictos laborales.

El diseño arriba expuesto nos muestra el modelo tradicional de relaciones industriales irlandés como un sistema conservador, rígido, pluralista y antagonista, caracterizado por poderosas e influyentes instituciones y diseminadas prácti-

3. La única excepción es la *Worker Participation (State Enterprises) Acts* de 1977 a 1998, que prevé que en ciertas empresas del sector público una tercera parte de los directores serán elegidos, para un período de tiempo concreto, por los trabajadores entre los candidatos propuestos por los sindicatos u otros órganos representativos.

cas restrictivas. Quizás, su más significativa nota es el grado de centralismo que posee. Centralismo cuya justificación se ha buscado, en parte en razones geográficas ligadas a la pequeña dimensión del país, y en parte en razones histórico-políticas derivadas del hecho de que en el momento en que el sistema alcanzó madurez a finales de 1940 Irlanda estaba aún asentada sobre una particular forma de corporativismo, debido por un lado a las enseñanzas del catolicismo y por otro a los modelos existentes en esa época en el continente, señaladamente el portugués de Salazar y el español de Franco.

1.2. Factores de transformación del modelo tradicional

El modelo diseñado brevemente más arriba ha experimentado cambios y modificaciones hasta desembocar en el sistema actual. Sin embargo, para algunos autores⁴, pese a las transformaciones acontecidas, algunas de las singularidades apuntadas, marcadamente el carácter centralista del sistema, continúan ejerciendo una poderosa influencia sobre la estructura general y el espíritu de aquél. Sea como fuere, es incuestionable que, con independencia del alcance real que hayan tenido y de los temblores que hayan provocado sobre los cimientos del sistema tradicional irlandés de relaciones laborales, existen una serie de factores que han incidido notablemente en él. Algunos tienen carácter general, en el sentido de que son circunstancias que afectan marcadamente a cualquier modelo de relaciones laborales, tales como situaciones de recesión económica o cambios en la actitud política hacia la conducta de los agentes sociales, y otros están más ligados a la concreta situación del país. En este marco, la llegada de empresas multinacionales con prácticas propias de gestión de los recursos humanos –ajenas y nada proclives al movimiento sindical–; la presencia, en menor medida que en otros países europeos pero existente, de cierta tendencia desreguladora del mercado de trabajo; el crecimiento, aunque no tan dramático como en otras naciones, del mercado secundario y la correlativa aparición de formas de empleo atípicas son factores que han impactado en las relaciones industriales en Irlanda.

No obstante, y con independencia de estos agentes propulsores de cambios, hay dos hechos históricos que han supuesto un importante motor de transformación del sistema de relaciones laborales y del derecho laboral irlandés; nos referimos a la adquisición de la independencia del país en 1922 y a la entrada en la Unión Europea en 1972. El primero representa el punto de inflexión hacia un sistema pro-

4. Cfr. Von Prondzynski, F., *op. cit.* pág. 58, para quien una interesante singularidad del sistema de relaciones industriales irlandés ha sido que aunque se ha visto afectado por las mismas tendencias que son visibles en otros países europeos, éstas no han representado una revisión fundamental de sus características propias sino simplemente las han sometido a cierta tensión. Según el citado autor, «la esencia del sistema irlandés en general, enraizado en una sociedad cada vez más confiada en su estatus internacional, está segura».

pio y particular, al que aún le queda mucho por transitar, pues sus marcados orígenes británicos⁵, aún perduran y continúan poseyendo una gran influencia, debido, entre otras razones, a los fuertes lazos culturales existentes entre las islas. El segundo es un hecho que incide en cualquier modelo nacional de relaciones laborales pero que en países como Irlanda adquiere un especial significado. Y ello debido fundamentalmente a que obligaciones comunitarias como la transposición de Directivas sociales han supuesto una notable brecha, a nuestro juicio, en un sistema caracterizado, como hemos apuntado, por su naturaleza voluntarista y asentado sobre el *common law*. La casi inicialmente inexistente –con la salvedad de las disposiciones en materia sindical y colectiva⁶– normativa irlandesa sobre derecho del trabajo y relaciones de empleo se ha visto ampliamente incrementada⁷, lo que ha llevado a afirmar que cada vez el sistema se aleja más del *common law* parece aproximarse a un modelo de *statute law*. El análisis del derecho individual del trabajo irlandés que realizamos más adelante es buena muestra de ello. Es, por tanto, evidente que en los últimos años se ha producido un crecimiento notable de las disposiciones laborales irlandesas sobre derechos individuales laborales, al tiempo que, desde el punto de vista colectivo, el sistema ha evolucionado, incorporando nuevas formas de participación e implicación de los trabajadores en la empresa y nuevos mecanismos de resolución de conflictos a través del recurso a la decisión vinculante de terceros. Para algunos estos cambios se interpretan en términos de individualización de las relaciones de trabajo y de «muerte del voluntarismo», mientras que para otros el correcto análisis de cuanto ha acontecido debe ser valorado más desde la perspectiva de la existencia de diversos y paralelos modelos de relaciones industriales que como la defunción del que ha sido el tradicional sistema voluntario de relaciones industriales irlandés⁸. Desde el ámbito institucional⁹, se reconoce los importantes cambios que el sistema de relaciones industriales irlandés ha sufrido desde 1980, con un continuo flujo de disposiciones laborales

5. Aunque conviene reseñar que, a diferencia del Reino Unido, Irlanda sí posee una norma constitucional que garantiza el derecho de los ciudadanos a formar asociaciones y sindicatos, la Constitución de 1937.

6. Véase apéndice normativo.

7. Se ha indicado (*Jordans Eversheds solicitors, Bristol, y Employment Team, Mason Hayes & Currace solicitors, Dublín*, «EU & International Employment Law», Dufen, Edmunds, Gillow, Hopkiss editores, Dublín, febrero 2006, pág. 9) cómo en los recientes años ha aparecido en Irlanda una gran cantidad de legislación laboral debido a su pertenencia a la Unión Europea. Legislación que abarca materias como tiempo de trabajo, despidos colectivos, condiciones de trabajo, igualdad y no discriminación, permiso parental y representación de los trabajadores. Y, a nivel interno, el Gobierno irlandés ha aprobado en fecha relativamente cercana una normativa sobre salario mínimo nacional.

8. Véase, Roche, B.: «The changing industrial relations. Landscape in the Republic of Ireland», ejemplar multicopiado de la Conferencia impartida en el Seminario sobre «*Changing approaches in industrial relations-The Republic of Ireland and the UK*», noviembre, 2005.

9. Véase, *LRC Review, the journal of the Labour Relations Commission, newsletter n° 5*, 2005, editorial «Our Changing Voluntary System of Industrial Relations».

inspiradas y derivadas de la pertenencia a la UE, concluyéndose así que Irlanda tiene todavía un sistema voluntario de relaciones industriales, aunque es un sistema fuertemente circunscrito por requisitos y exigencias legales, en el que cada vez más se invocan y reivindican derechos laborales.

2. PERFIL ECONÓMICO DE LA PEQUEÑA EMPRESA EN IRLANDA

2.1. Introducción

Aproximadamente el 97% de las empresas que operan en Irlanda se encuadran dentro de las denominadas, conforme a la definición de la Unión Europea, pequeñas empresas (menos de 50 empleados). De ahí la pertinencia de un, siquiera sucinto, análisis de sus principales características, en particular las relativas al mercado de trabajo.

A tal fin se destina el siguiente estudio; así, en el epígrafe 2.2 se recogen los rasgos generales de las pequeñas empresas irlandesas en 2005; a continuación se realiza un análisis más exhaustivo de las mismas, en términos de empleo, crecimiento y sector de actividad al que pertenecen, en el período 1995-2005. Finalmente, nos centramos en la pequeña empresa industrial en los años 2000-2003.

Respecto a la información estadística empleada, en este trabajo se han utilizado dos fuentes de datos: las estimaciones elaboradas por DKM Consultans para el Foro de la Pequeña Empresa (apartado 2.2.) y el Censo de Producción Industrial (apartado 2.3.) elaborado por la Oficina Central de Estadísticas de Irlanda. En este sentido hay que advertir que en Irlanda, al no existir una publicación anual, actualizada y completa que recoja los indicadores más relevantes relativos a la pequeña empresa, es necesario el empleo de diversas fuentes.

Por último, es conveniente señalar que a lo largo del período estudiado se han producido una serie de cambios en el entorno económico irlandés que afectan, particularmente, a las condiciones que determinan el desarrollo de la pequeña empresa. Si a mitad de los años noventa este contexto estaba caracterizado por elevados impuestos y tipos de interés junto con bajas rentas disponibles por parte de los ciudadanos, durante los diez años siguientes la situación ha cambiado radicalmente:

- El mercado irlandés ha crecido de manera notable; la población y, especialmente, el número de ocupados ha aumentado, lo que se traduce en la existencia más personas con capacidad de gasto.
- El régimen impositivo se ha relajado, disminuyendo tanto el impuesto de sociedades como el impuesto sobre la renta.
- Los tipos de interés a corto plazo, también han bajado. Desde el seis o siete por ciento de mediados de los noventa, han pasado a situarse por debajo del cuatro por ciento en la actualidad.

- Estas condiciones favorables han propiciado el desarrollo y expansión de la pequeña empresa en Irlanda durante los últimos diez años. No obstante lo anterior, el crecimiento económico también ha creado una serie de dificultades para las empresas; a saber:
 - la liberalización y globalización de los mercados ha expuesto a las pequeñas empresas a la competencia con otras de mayor tamaño y menores costes.
 - La inflación de los últimos años ha elevado los costes empresariales.
 - Finalmente, y por lo que afecta al mercado de trabajo, señalar que la disminución del desempleo junto con la elevación salarial ha creado dificultades a muchas empresas para encontrar (y/o retener) mano de obra cualificada.

2.2. Características de la pequeña empresa en Irlanda

2.2.1. Perspectiva General

En 2005 Irlanda, con una población total de cuatro millones de personas¹⁰, contaba con una fuerza de trabajo de, aproximadamente, dos millones de individuos. De ellos, casi un millón y medio trabajaba en el sector empresarial y de éstos, más de la mitad (unas 777.000 personas) lo hacían en las pequeñas empresas.

En términos porcentuales, el 56,2% del total de empresas irlandesas contaban con un trabajador (y un número de contrataciones igual a 131.000, el 9% del total) mientras que el 36,5% empleaban entre 2 y 9 trabajadores, con un porcentaje de la ocupación total del 27,3%.

Por otra parte, entre 1995 y 2000, el número de pequeñas empresas creció, en promedio, a una tasa anual del 6,6%, si bien este crecimiento se redujo en el período 2000-2005 al 2,6%.

Desde otra perspectiva, las pequeñas empresas han contribuido sustancialmente al crecimiento económico irlandés, medido éste en términos de Valor Añadido Bruto (VAB)¹¹. Así, en 2003, el VAB de las pequeñas empresas en el sector de la Construcción representó el 70% del total, mientras que en el de los Servicios (excluyendo los servicios financieros), la contribución de estas empresas fue del 40%. Finalmente, un tercio del total del VAB industrial se produjo en las empresas de menos de 50 trabajadores.

10. Datos procedentes de la Oficina Central de Estadística (*Central Statistics Office, CSO*) de Irlanda.

11. VAB se define como el valor del *output* producido menos el coste de los *inputs* intermedios utilizados.

Amén de su contribución en términos de empleo y de VAB, las pequeñas empresas, como se indica en el «*Report of the Small Business Forum*»¹², son importantes porque constituyen una parte esencial de la oferta para las grandes empresas así como de la infraestructura necesaria para atraer y retener la inversión extranjera.

2.2.2. Crecimiento, Empleo y Sector de Actividad

Como se desprende de los datos¹³ recogidos en la tabla 2.2.1, la pequeña empresa¹⁴ en Irlanda, opera en todos los sectores de actividad, si bien con distinta intensidad. Así, es en el sector comercial donde cuenta, en términos absolutos, con una mayor presencia, que se ha mantenido prácticamente estable desde 1995 en torno a las 40.000 empresas. No obstante, su peso relativo ha disminuido progresivamente en los últimos diez años para pasar de representar el 27% del total de la pequeña empresa en 1995, al 16,9% en 2005.

Por su parte, el número de pequeñas empresas industriales¹⁵ creció de forma significativa entre 1995 y 2000, pero ha permanecido constante en los últimos cinco años. Ello ha dado lugar a una pérdida de importancia relativa de este sector en el conjunto de la pequeña empresa de 1,3 puntos porcentuales entre 1995 y 2005.

El mayor incremento en el número de empresas se produce en la Construcción, que pasa de 27.000 en 1995 a 63.000 en 2005, representando en este año el 25,3% del total, el mayor porcentaje de todos.

Tabla 2.2.1.
Distribución Sectorial de la Pequeña Empresa

Sectores (división CNAE)	Nº de pequeñas empresas (miles)			% sobre total de la pequeña empresa			Crecimiento medio anual	
	1995	2000	2005	1995	2000	2005	1995-2000	2000-2005
C-E Industria, Energía, Gas y Agua	16	22	22	10,1	10,0	8,8	6,3%	0,1%
F Construcción	27	53	63	17,0	24,1	25,3	14,4%	3,4%
G Comercio al por mayor y al por menor	43	43	42	27,0	19,5	16,9	-0,1%	-0,2%
H Hostelería	16	16	15	10,1	7,3	6,0	0,4%	-1,3%
I Transporte y Comunicaciones	12	19	27	7,5	8,6	10,8	9,6%	7,6%
J Servicios Financieros	1	3	5	0,6	1,4	2,0	32,5%	8,2%
K Servicios Empresariales	20	30	34	12,6	13,6	13,7	7,7%	2,6%
M Educación	3	4	5	1,9	1,8	2,0	6,0%	6,5%
N Salud	6	11	12	3,8	5,0	4,8	11,2%	2,1%
O Otros servicios	15	19	24	9,4	8,6	9,6	4,4%	4,7%
TOTAL	159	220	249	100,0	100,0	100,0	6,6%	2,6%
Pequeña empresa como % del total	98%	97,50%	97,00%					

Fuente: DKM report y elaboración propia

12. *Small Business Forum, Small Business is big Business*, mayo 2006, disponible en www.small-businessforum.ie.

13. Los datos utilizados en este apartado provienen de las estimaciones del Informe *The Economic Impact of Small Business in Ireland* elaborado por DKM Consultants para el *Small Business Forum*; www.smallbusinessforum.ie, enero 2006.

14. La Unión Europea define la pequeña empresa como empresas que emplean menos de 50 trabajadores, con una facturación anual y/o con un balance total que no exceda los 10 millones de euros.

15. Se incluye: Industrias extractivas (CNAE-división C); Industrias manufactureras (CNAE-división D); Producción y distribución de energía eléctrica, gas y agua (CNAE-división E).

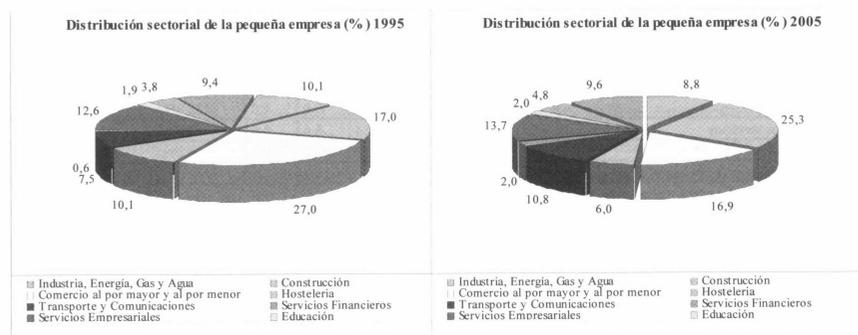
En el extremo opuesto, los Servicios Empresariales son los que cuentan con un menor número de pequeñas empresas, aunque en aumento continuo a lo largo de estos años. Esta tendencia creciente junto con el hecho de partir de una base más baja ha originado que su crecimiento medio anual entre 1995-2000 sea el más alto de todos, el 32,5%.

La Figura 2.2.1. muestra el cambio en la distribución sectorial de la pequeña empresa entre 1995 y 2005. Como se observa, la Construcción presenta el incremento porcentual más alto, pasando de representar el 17% del total al 25%, lo que le sitúa como el sector de más peso en el conjunto de la pequeña empresa irlandesa en 2005. En sentido contrario, el Comercio, que constituían la actividad más representativa donde operaba la pequeña empresa en 1995 (el 27% del total) ha sufrido un significativo descenso en estos diez años (más de diez puntos porcentuales), a pesar del cual continúa siendo el uno de los sectores más importantes de actuación de las mismas (en 2005, 16,9% de las pequeñas empresas se dedican a actividades).

Por su parte, los Servicios Financieros y la Educación constituyen los sectores donde la presencia de la pequeña empresa es menor, con porcentajes iguales o inferiores al 2%. Más elevada, aunque también reducida, es la participación de los servicios de Salud, que entre 1995 y 2005 aumentan un punto su peso sectorial, del 3,8% al 4,8%.

Finalmente, la Industria, el Transporte y las Comunicaciones y los Servicios Empresariales mantienen, más o menos estable, su grado de representatividad como centro de actuación de la pequeña empresa en Irlanda en estos años, con porcentajes en torno al 10% del total.

Figura 2.2.1.



La Tabla 2.2.2. muestra los datos relativos a la distribución del empleo entre las pequeñas empresas en los años 1995, 200 y 2005, ilustrados en la Figura 2.2.2. Entre 1995 y 2000 el empleo total en estas empresas ha crecido de manera signi-



ficativa, incrementándose el número de contrataciones en 229.000 personas, si bien a partir de ese año se observa una cierta contracción del mismo, con un discreto aumento del número de ocupaciones entre 2000 y 2005 (113.000 personas en cinco años).

Tabla 2.2.2.
Distribución Sectorial del Empleo en la Pequeña Empresa (%)

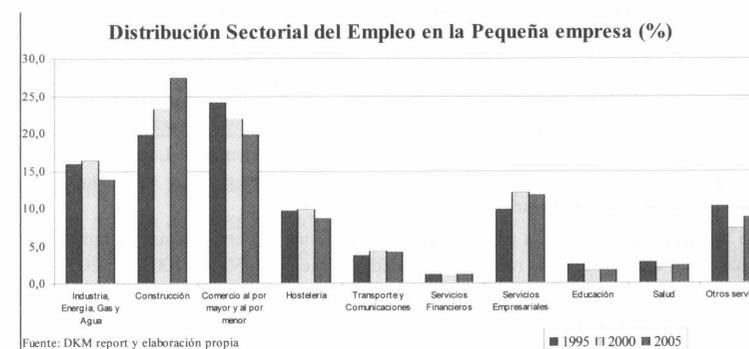
Sectores (división C.NAE)	Nº de personas contratadas (miles)			% sobre total de la pequeña empresa			Crecimiento medio anual	
	1995	2000	2005	1995	2000	2005	1995-2000	2000-2005
C-E Industria, Energía, Gas y Agua	69	109	108	15,9	16,4	13,9	9,4%	-0,1%
F Construcción	86	154	213	19,8	23,2	27,4	12,4%	6,7%
G Comercio al por mayor y al por menor	105	145	154	24,2	21,9	19,8	6,7%	1,2%
H Hostelería	42	65	67	9,7	9,8	8,6	9,5%	0,4%
I Transporte y Comunicaciones	16	29	33	3,7	4,4	4,3	13,2%	2,2%
J Servicios Financieros	5	7	9	1,2	1,1	1,2	7,8%	4,3%
K Servicios Empresariales	43	80	92	9,9	12,1	11,9	12,8%	3,1%
M Educación	11	12	14	2,5	1,8	1,8	1,6%	3,5%
N Salud	12	14	18	2,8	2,1	2,3	2,5%	6,1%
O Otros servicios	45	48	68	10,4	7,2	8,8	1,1%	7,4%
TOTAL	434	663	776	100,0	100,0	100,0	8,8%	3,2%

Fuente: DKM report y elaboración propia

Por sectores, el Comercio y la Construcción son los que emplean a un mayor número de personas, siendo este último el que experimenta el crecimiento más importante en estos diez años, de forma que en 2005 más de un cuarto del total del empleo en las pequeñas empresas se da en la Construcción. Por nivel de ocupación, le siguen la Industria, los Servicios Empresariales y la Hostelería, con un número de empleo que oscila entre las 42.000 (en la hostelería en 1995) y las 109.000 (en la industria en 2000) personas contratadas.

En el extremo opuesto, dentro de la pequeña empresa los sectores de menor empleo son los de Servicios Financieros (entre las 5.000 de 1995 y las 10.000 de 2005 personas), Educación y Salud, siempre por debajo de las 20.000 contrataciones anuales en los tres años de referencia.

Figura 2.2.2.



2.2.3. La Pequeña Empresa Industrial

En este apartado no centramos en el análisis de la pequeña empresa¹⁶ en el sector industrial, entendiendo por tal las actividades relativas a las secciones C-E de la clasificación de actividades económicas de la CNAE¹⁷. Para ello vamos a utilizar los datos del Censo de Producción Industrial¹⁸ irlandés, elaborados por la Oficina Central de Estadísticas de Irlanda, relativos a los años 2000, 2001, 2002 y 2003, último disponible. La ventaja de esta fuente estadística es que permite un análisis más exhaustivo de la pequeña empresa al ofrecer una desagregación más amplia en los tramos de tamaño: menos de 10 (considerada micro empresa); de 10 a 19; de 20 a 49 y 50 o más¹⁹.

La Tabla 2.3.1. recoge el número de locales industriales²⁰ (cuya evolución se ilustra en la Figura 2.3.1) así como su producto neto desde 2000 a 2003. De los mismos se desprende que la mayoría de los locales industriales en Irlanda son de pequeño tamaño (menos de 10 empleados) y, diferencia de lo ocurrido con los mayores, su número aumenta progresivamente a lo largo de los cuatro años considerados. Ello ha dado lugar a que en 2003, los locales con menos de 10 empleados representen, aproximadamente, el 40% del total, cuatro puntos porcentuales por encima del porcentaje correspondiente al año 2000. Le siguen en importancia, en lo que al número se refiere, los locales que cuentan entre 10 y 19 trabajadores (el 21,2% del total en 2003) y, después, los que emplean entre 20 y 49 personas (19,8% del total para ese año).

Tabla 2.3.1.
Número Locales Industriales y Producto Generado según tamaño*

	2000		2001		2002		2003	
	Nº unidades	Producto neto (miles €)						
menos 10	1.901	530.829	2.009	583.682	2.186	622.442	2.192	590.884
10-19	1.119	858.415	1.051	754.340	1.107	733.080	1.162	826.710
20-49	1.157	2.504.541	1.149	2.429.007	1.159	2.091.299	1.082	2.146.905
50 o más	1.118	52.212.962	1.118	52.639.579	1.083	56.925.891	1.035	56.799.415

* definido por el nº personas contratadas
Fuente: Census of Industrial Local Units (CSO) y elaboración propia

16. Como hace el Censo, vamos a distinguir entre Local Industrial y Empresa Industrial. La diferencia entre ambos conceptos se indica posteriormente.

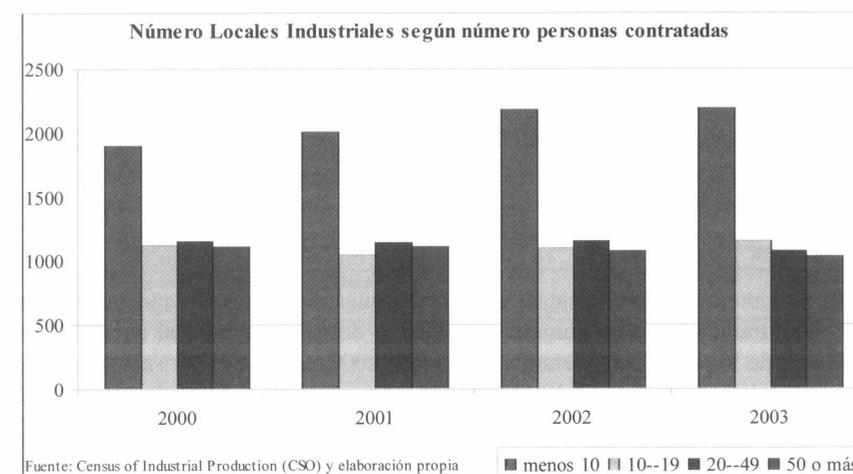
17. Véase nota 3.

18. El Censo de Producción Industrial engloba, a su vez, el Censo de Locales Industriales (de donde proceden los datos utilizados en la primera parte de este epígrafe) y el Censo de Empresas Industriales (empleado más adelante).

19. La agregación es nuestra; a partir de 50 contrataciones el Censo Industrial también presenta diferenciación por tramos según la rama de actividad, por ejemplo: 50-99; 100-199; 200 o más.

20. A efectos del Censo, un Local es una empresa o parte de ella situada en un lugar geográficamente identificado. Un Local es Industrial si ejerce una actividad industrial (división C, D y E CNAE) y tiene una contratación media de tres o más personas durante el año.

Figura 2.3.1.



Con respecto a las variables relativas al mercado de trabajo, empleo total y coste salarial, datos recogidos en las tablas 2.3.2. (valores absolutos) y 2.3.3. (porcentajes), hay que señalar que entre 2000 y 2003 sólo en los locales de menor tamaño (inferior a 10 y entre 10-19) ha aumentado el número de contrataciones totales, en 832 personas en el primero de ellos y en 542 en el segundo. Por su parte, en los de mayor tamaño, entre 20 y 49 y 50 o más, el empleo ha descendido entre los años considerados (en 2.517 y 27.188 personas respectivamente).

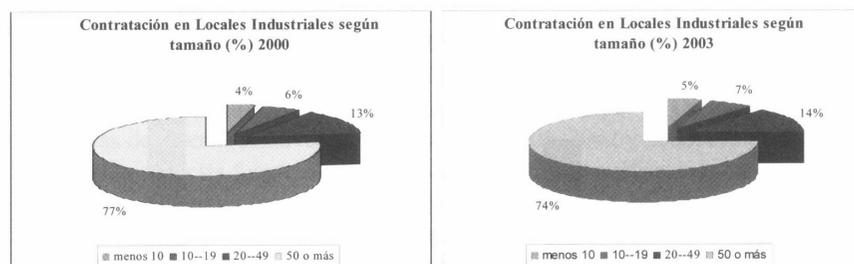
Tabla 2.3.2.
Empleo y sueldo en Locales Industriales según tamaño*

Nº personas contratadas	2000		2001		2002		2003	
	Total personas contratadas	Sueldos y salarios (miles €)	Total personas contratadas	Sueldos y salarios (miles €)	Total personas contratadas	Sueldos y salarios (miles €)	Total personas contratadas	Sueldos y salarios (miles €)
menos 10	10.451	180.466	10.172	190.296	11.332	228.292	11.283	234.895
10-19	15.416	303.217	14.659	299.657	15.341	339.076	15.958	373.793
20-49	36.043	787.240	35.908	827.474	36.014	891.692	33.526	869.330
50 o más	211.311	5.771.595	207.694	6.186.926	195.750	6.233.108	184.123	6.223.478

* definido por el nº personas contratadas
Fuente: Census of Industrial Local Units (CSO) y elaboración propia

Esta evolución de las contrataciones ha dado lugar a que la ocupación en los locales con menos de 10 trabajadores pase de representar el 3,8% del empleo total en 2000 al 4,6% en 2003. Por el contrario las medianas y grandes empresas (50 o más trabajadores) han visto reducido su porcentaje de participación en el empleo, desde el 77,3% en 2000 al 75,2% en 2003.

Figura 2.3.2.



El incremento de la contratación en los locales de menor tamaño (menos de 10) se ha traducido en un aumento progresivo de su coste salarial agregado en cada uno de los años considerados. Así, si en 2000, los sueldos y salarios pagados en locales con menos de 10 empleados representaban el 2,6% del total de las retribuciones, en 2003 este porcentaje se eleva al 3%.

Tabla 2.3.3.
Empleo y sueldo en Locales Industriales según tamaño* (porcentajes)

	2000		2001		2002		2003	
	Total personas contratadas	Sueldos y salarios						
menos 10	3,8	2,6	3,8	2,5	4,4	3,0	4,6	3,0
10-19	5,6	4,3	5,5	4,0	5,5	4,4	6,5	4,9
20-49	13,2	11,2	13,4	11,0	13,9	11,6	13,7	11,3
50 o más	77,3	82,0	77,4	82,4	75,7	81,0	75,2	80,8
TOTAL	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

* definido por el nº personas contratadas
Fuente: Census of Industrial Local Units (CSO) y elaboración propia

Por su parte, las medianas y grandes empresas, en concordancia con lo sucedido en el empleo, reducen su participación en el coste salarial total (aunque, obviamente, es el mayor de todos) desde el 82% en 2000 al 80,8% en 2003.

Con respecto a la evolución de las empresas industriales²¹ (Tabla 2.3.4. y Figura 2.3.3.), hay que indicar que sólo el número de «microempresas» (menos de 10) ha crecido continuamente desde 2000 a 2003, con un incremento total de 209 empresas. Las empresas de 10 a 19 trabajadores también han crecido en número en ese período (45 nuevas empresas), aunque no en todos los años. Por su parte, la cifra de empresas de mayor tamaño, con más de 20 empleados, ha descendido de 2.056 en el año 2000 a 1922 en 2003.

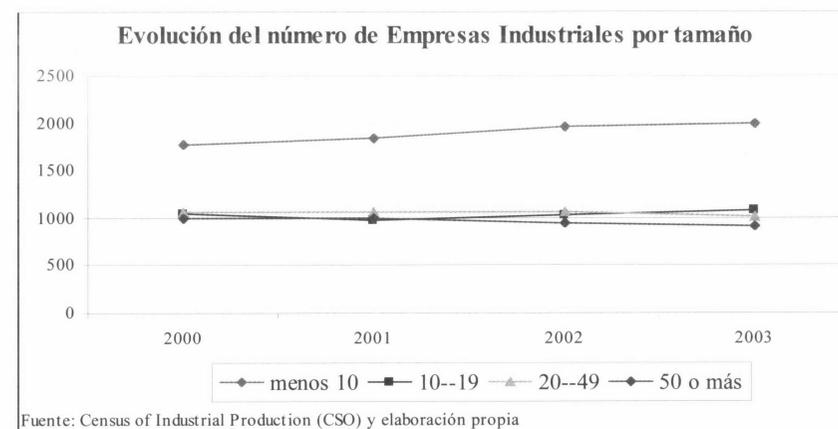
21. El Censo Industrial de Empresas define la empresa como «la más pequeña combinación de unidades legales que constituye una organización de producción de bienes y servicios y que cuenta con un cierto grado de autonomía en la toma de decisiones». A efectos del Censo, la empresa se califica como industrial si total o principalmente desarrolla una actividad industrial (CNAE divisiones C a E) y emplea a tres o más trabajadores. Aunque en la mayoría de los casos empresa y local industrial son equivalentes, el uso de dos Censos diferentes tiene consecuencias importantes que deben ser con-



Tabla 2.3.4.
Número de Empresas Industriales por tamaño* (unidades)

Número de personas contratadas	2000	2001	2002	2003
menos 10	1.779	1.841	1.962	1.988
10-19	1.039	972	1.023	1.084
20-49	1.060	1.063	1.059	1.009
50 o más	996	994	952	913
TOTAL	4.874	4.870	4.996	4.994

* definido por el nº personas contratadas
Fuente: Census of Industrial Enterprises (CSO) y elaboración propia

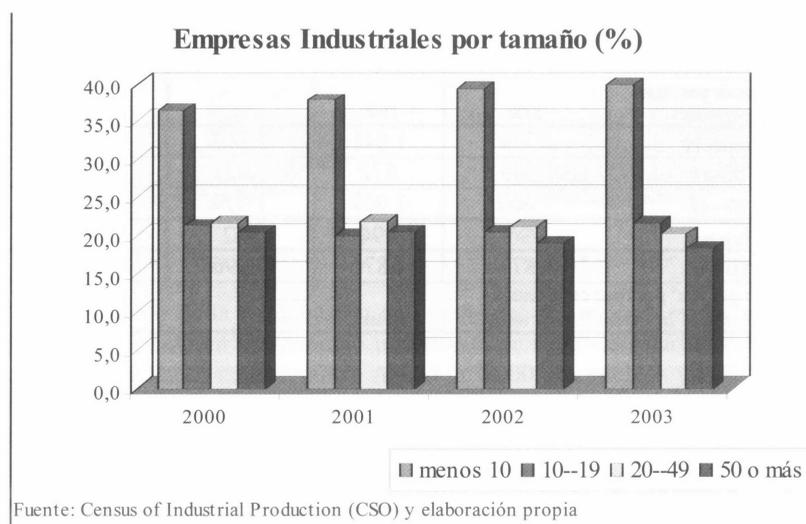


En términos porcentuales²², el mayor porcentaje en el total de las empresas industriales lo muestra la «microempresa», que, además, tiene un peso cada vez mayor a lo largo del período estudiado (36,5%; 37,8%; 39,3% y 39,8%).

sideradas a la hora de interpretar y comparar los resultados, a saber: el Censo de empresas sólo recoge información relativa a empresas calificadas como industriales, por lo que es posible que no incluya determinadas actividades industriales cubiertas por el Censo de locales, al no estar la empresa clasificada como tal. Por el contrario, muchas empresas industriales pueden estar implicadas en actividades no industriales, lo que se reflejará en su empleo, facturación u otras datos.

22. Véase Tabla 2.3.5. y Figura 2.3.4.

Figura 2.3.4.



Asimismo, y por lo que al número de contrataciones se refiere, estas microempresas han visto incrementada su importancia relativa en el empleo total, pasando de suponer un 3,7% del mismo en el año 2000 al 4,3% en 2003, un aumento de seis décimas. Ello se refleja en su participación en el total de los costes laborales; así, entre 2000 y 2003 los salarios pagados por las microempresas pasan de representar el 2,4% del total de las remuneraciones al 2,7%. Por su parte, su contribución al total de los costes no salariales ha incrementado en dos décimas, del 2,3% de 2000 al 2,5% de 2003.

Tabla 2.3.5.

EMPRESAS INDUSTRIALES POR TAMAÑO* (porcentajes)

	2000				2001				2002				2003				
	menos 10	10-19	20-49	50 o más	menos 10	10-19	20-49	50 o más	menos 10	10-19	20-49	50 o más	menos 10	10-19	20-49	50 o más	
Número de empresas	36,5	21,3	21,7	20,4	37,8	20,0	21,8	20,4	39,3	20,5	21,2	19,1	39,8	21,7	20,2	18,3	
Personas Contratadas	3,7	5,3	12,3	78,7	3,6	5,1	12,6	78,7	4,2	5,6	12,9	77,3	4,3	6,1	12,8	76,8	
Costes Laborales	Sueldos y salarios	2,4	3,9	10,1	83,7	2,3	3,6	10,0	84,1	2,7	4,0	10,3	83,0	2,7	4,4	10,2	82,7
	Otros costes	2,3	3,1	8,9	85,7	2,9	2,7	8,7	85,7	2,5	3,1	9,2	85,3	2,5	3,5	8,5	85,5

* definido por el nº personas contratadas
Fuente: Census of Industrial Enterprises (CSO) y elaboración propia

2.3. Conclusiones

A modo de resumen, a continuación exponemos las principales ideas que se deducen del análisis anterior:

1. En líneas generales, a lo largo del período 1995-2005, el crecimiento en el número de pequeñas empresas y en el número de empleados en las mismas ha sido considerable, superior al 50% el primero de ellos y en torno al 79% el segundo. Prueba de ello es que en el año 2005, el 97% de las empresas que operaban en Irlanda se encuadraban dentro de la categoría de pequeñas empresas (menos de 50 trabajadores). Ahora bien, dentro de esta halagüeña evolución se constata la existencia de ciertas tendencias no del todo positivas.
2. Desde el año 2000, tanto el número de pequeñas empresas industriales como su empleo ha permanecido, prácticamente, constante.
3. En los sectores del Comercio y la Hostelería (especialmente desde 2000), la cifra de pequeñas empresas ha disminuido de forma significativa.
4. Entre 2000 y 2003, el VAB generado por la pequeña empresa industrial cayó, aunque en los Servicios y la Construcción aumentó considerablemente.
5. Por último, si bien el entorno económico de crecimiento, bajos tipos impositivos y de interés, y alto empleo que ha caracterizado a la economía irlandesa en este período ha favorecido la expansión de las empresas pequeñas, el actual contexto de globalización y liberalización de los mercados las va a enfrentar a nuevos retos, en particular, la competencia con otras de mayor tamaño y menores costes.

3. MEDIDAS GUBERNAMENTALES Y ADMINISTRATIVAS EN FAVOR DE LAS PEQUEÑAS EMPRESAS

Como acabamos de exponer y comprobar, Irlanda es una nación de pequeñas empresas, entendido el término, por lo que ahora respecta, fundamentalmente en su vertiente de número de trabajadores empleados. En realidad, de forma más precisa, Irlanda es una nación de microempresas, donde más del 90% de las empresas emplean menos de 10 trabajadores. Desde el punto de vista del empleo, se estima que la pequeña empresa ocupa aproximadamente al 50% de la fuerza de trabajo del sector privado.

En los años noventa los indicadores²³ demuestran que las pequeñas empresas se han convertido en una importante fuente de creación de empleo en Irlanda, calculándose que han creado una media de 46,000 puestos de trabajo por año en el

23. www.eurofound.ie/1999/05/word/ie9905136s.doc. «Industrial relations in SMEs in Ireland»

período de 1995 a 1998. Respecto a 2005 se ha calculado que el sector de la pequeña empresa creará 61,000 nuevos puestos de trabajo, lo que supone un incremento de la demanda de empleo del 8.7%, lo que significa un aumento del 60% en relación a 2004²⁴. Sin embargo, también hay que tener presente que las pequeñas empresas y los puestos de trabajo que ellas ofrecen son notablemente volátiles, en el sentido de que un importante número de nuevas pequeñas empresas no perduran más años de cinco años. Ante esta apabullante realidad, los poderes públicos no han tenido más remedio que ser conscientes del papel que en su economía juega el pequeño empresario. Esta toma de conciencia se hace patente significativamente en el año 1994, a raíz del Informe «*Task Force on Small Business*»²⁵, que supone un importante punto de partida en el proceso de mejora del marco institucional y el contexto socioeconómico en el que debe operar la pequeña empresa en Irlanda. El mencionado informe representa el primer compromiso sustancial entre el gobierno y el sector de la pequeña y mediana empresa en Irlanda. Siguiendo sus recomendaciones, en 1994 se constituyó una división específica dentro del Ministerio de Empresa, Comercio y Empleo destinada a mejorar el ambiente de operaciones de las pequeñas empresas y a la defensa de sus intereses a la hora de la elaboración y ejecución de la política pública. Los últimos grandes acuerdos de concertación celebrados entre el gobierno y los agentes sociales que desde 1987 vienen diseñando las líneas de la política social y económica en Irlanda, han dedicado expresos capítulos a las necesidades y situación de la pequeña empresa irlandesa²⁶. En ellos se establecen determinados objetivos para mejorar su desarrollo y expansión, tales como el establecimiento de ventajas y ayudas en materia de financiación, simplificación de trámites administrativos, apoyo en el acceso al mercado público, cooperación en cuestiones de formación... Al objeto de hacer realidad estos propósitos, se han puesto en funcionamiento diversas instituciones y agencias a todos los niveles territoriales.

Interesa destacar, no obstante, un dato importante desde el punto de vista normativo, a saber, en el citado Informe se pone de manifiesto la especial circunstancia de que la hasta ese momento existente legislación laboral irlandesa, con la sola excepción de la *Protection of Employment Act*, de 1977, se aplica de igual forma tanto en el caso de que el empresario cuente con un solo empleado como si tiene miles de trabajadores, tanto si la empresa posee un gran departamento de recursos humanos como si la gestión de personal la lleva a cabo de forma personal y directa el empresario. En este contexto, el Informe realiza una serie de observaciones y recomendaciones en relación con la pequeña empresa y la nor-

24. www.eiro.eurofound.eu.int/2006. «*Employment relations in SMEs*. Febrero 2006. Comparative study.

25. *Annual Report on Small Business in Ireland. 1996*. Department of Enterprise & Employment. Small Business & Services Forum.

26. Cfr. «*Partnership 2000 for Inclusion, Employment and Competitiveness*», Cap. 7.1; «*Programme for Prosperity and Fairness*», Cap. 2.6. y «*Sustaining Progress*», secciones 4.1.5 y 4.4.4.

mativa aplicable. Algunas de estas sugerencias sí se han materializado, pero de manera general, no como previsión específica que se aplique exclusivamente sobre la pequeña empresa. En el análisis del Derecho individual del trabajo comprobaremos qué hay de realidad hoy respecto de estas aspiraciones.

Las propuestas normativas inciden en tres grandes áreas o materias laborales: tiempo de trabajo y vacaciones, despido y trabajo a tiempo parcial. En cuanto a la primera de ellas, se señala que la norma irlandesa que transponga la Directiva Comunitaria en materia de tiempo de trabajo²⁷ debería hacer uso de todas las posibilidades de derogaciones y excepciones que la norma europea permite, así como establecer un período de referencia de 6 meses en la determinación del promedio de máximo semanal de horas de trabajo²⁸ y postergar la entrada en vigor de la previsiones de la Directiva en cuanto a la duración de las vacaciones hasta el año 1999 en los supuestos de empresas de menos de 20 trabajadores.

Respecto a la legislación sobre despidos se propugnan dos importantes cambios: primero, modificar la regla existente en relación a la carga de la prueba en supuestos de despidos en empresas de menos de 20 trabajadores, en el sentido de que en tales casos el criterio sea el de la neutralidad respecto a trabajador y empresario y no la regla general según la cual corresponde a este último demostrar que el despido obedece a justa causa. En segundo lugar, se señala que el plazo de prestación de servicios de un año para tener derecho a la aplicación de los beneficios protectores de la legislación sobre despidos es demasiado breve respecto a las pequeñas empresas, abogándose por el establecimiento de un período de 2 años de servicios para poder reclamar por despido en estos casos.

Por último, en cuanto al trabajo a tiempo parcial, estiman que el mínimo de horas semanales de trabajo exigido para acceder a la protección de la normativa sobre trabajo a tiempo parcial, 8 horas a la semana, es demasiado bajo, por lo que proponen que en la pequeña empresa ese mínimo se eleve hasta la cifra de 18 horas semanales.

4. LA LEGISLACIÓN LABORAL IRLANDESA Y LA PEQUEÑA EMPRESA

4.1. Inexistencia de disposiciones específicas

Tras un estudio en profundidad de la legislación laboral irlandesa, la primera conclusión a la que llegamos es la ausencia de normas que se refieran de forma específica a la pequeña empresa. Es por ello que nos vemos obligadas a reflejar

27. El Informe se refiere a la Directiva 93/104/CE, del Consejo, de 23 de noviembre de 1993 relativa a determinados aspectos de la ordenación del tiempo de trabajo (Diario Oficial n° L 307 de 13/12/1993).

28. Cfr. arts. 6, 16 y 17 de la Directiva 93/104/CE.

la situación general prevista a nivel normativo para cada institución laboral, y a la vez iremos puntualizando, en la medida que nos sea posible, cualquier apreciación que podamos hacer en lo que atañe a empresas caracterizadas por un número reducido de empleados, e invitamos al lector a la revisión de los datos estadísticos antes expuestos.

Desde el punto de vista normativo conviene precisar que los pequeños empresarios han demostrado ser reacios a cualquier manifestación legislativa, huyen de las regulaciones porque consideran que limitan su forma de dirigir su empresa. Es por ello que prefieren pactar una relación con sus empleados a nivel individual, que habrá de respetar lo establecido con carácter general al nivel normativo superior²⁹.

A continuación ofreceremos la regulación en vigor que contiene el ordenamiento irlandés de algunas de las materias de índole laboral más relevantes en todo contrato de trabajo, e iremos comparándolo con la regulación que ofrece nuestro Estatuto de los Trabajadores.

4.2. Proyección del Derecho individual del Trabajo sobre la pequeña empresa

4.2.1. El contrato de trabajo como base normativa de la relación laboral

Como hemos visto, tradicionalmente gran parte del Derecho Laboral irlandés es *common law* aunque, de forma progresiva en especial desde 1967, se ha dado un desarrollo a favor de la elaboración de una legislación específica sobre las materias concretas que afectan a todo contrato de trabajo en vigor, que encaminan el Derecho Laboral hacia el *statute law*. No nos encontramos como en el caso del ordenamiento español con un Estatuto de los Trabajadores que ofrezca toda una regulación global de las distintas vicisitudes que pueden afectar al contrato de trabajo en su ejecución, sino que se van promulgando normas independientes, que van siendo reformadas, que rigen cada una de las situaciones que aquél provoca: el tiempo de trabajo, el salario, la necesaria protección de la seguridad y salud laboral de los trabajadores, los despidos como causa de extinción del contrato, la protección social, la igualdad en el empleo, la maternidad de la mujer trabajadora, los derechos de información y consulta de los trabajadores, etc³⁰. A esto se suma que una vez seleccionada la materia laboral afectada en el momento de que se trate, habrá que consultar la norma que la regula para ver cuál es su ámbito de aplicación, porque no todos los trabajadores van a ser protegidos por cada pieza de la legislación laboral.

El Derecho Común formulaba la distinción entre: *contract of service* y *contract for service*, esto es, entre el contrato de trabajo que se celebra entre un empleador y un trabajador, y lo que entendemos como trabajo por cuenta propia.

29. *Industrial relations in SMEs in Ireland*, www.eiro.eurofound.ie, 1999.

Sólo el trabajador titular de un contrato de trabajo podrá beneficiarse de la protección que le ofrece el Derecho del Trabajo. Las diferencias entre ambas situaciones se han extraído de la jurisprudencia, y se ciñen a tres criterios: si el empresario goza de poderes de control sobre lo que el trabajador ha de realizar y cómo ha de hacerlo; si la prestación de servicios se integra en la organización del empresario; y cuál es la naturaleza de la relación, derivada de ciertos hechos como si hay remuneración y vacaciones pagadas y quién lo ofrece, si participa el trabajador en los beneficios de la empresa, quién suministra las herramientas y equipos de trabajo, si hay disposiciones específicas acerca del término de la relación, y en otras cuestiones de esta índole de las que extraer indicios claros. Las circunstancias del caso concreto son las que aclararán si se está o no ante un contrato de trabajo, predominando la idea de que se tratará de un *contract of service* si se realiza la prestación de servicios para otra persona: nuestra ajenidad, exigida en el art. 1.1. ET³¹.

En general caracteriza al contrato de trabajo la relación continuada en el tiempo que se establece entre trabajador y empresario, el deber de cuidado hacia los trabajadores, la responsabilidad subsidiaria general por los actos de los trabajadores, y la aplicación de la legislación protectora y de los sistemas retributivos.

Existe otra categoría de trabajador: el contratado a través de *employment agencies* o agencias de empleo (nuestras empresas de trabajo temporal), quienes para la legislación de empleo son trabajadores de la agencia, siendo por tanto ésta la responsable del pago del salario, pero en aplicación de las Leyes sobre despido improcedente (*Unfair Dismissals Acts 1977-2001*) serán considerados como trabajadores por el «uso» de su trabajo³².

La forma del contrato de trabajo puede ser escrita u oral, con predominio de la primera desde la Ley sobre la información acerca de los términos del contrato de 1994³³. Ella establece que todo trabajador que lleve un mes de contrato tiene derecho a tener constancia escrita de los elementos esenciales de su contrato de trabajo, tales como el lugar de trabajo, la fecha de inicio y de finalización del con-

30. Toda esta normativa puede consultarse en Natlex, www.ilo.org, realizando una búsqueda por países. Véase asimismo el Department of Enterprise, Trade and Employment, www.entemp.ie

31. Sobre Derecho individual del Trabajo consúltese; *Jordans Eversheds solicitors, Bristol, y Employment Team, Mason Hayes & Currace solicitors, Dublin, EU & International Employment Law*, Dufen, Edmunds, Gillow, Hopkuis editores, Dublin, febrero 2006; Joseph Wallace, Patrick Gunnigle, y Gerard McMahon, *Industrial relations in Ireland*, Gill & MacMillan, third edition, Dublin, 2004, págs. 33-66; Patrick Gunnigle, Noreen Heraty y Michael J. Morley, *Employment Law, en Human resource management in Ireland*, Gill & MacMillan, Dublin, 2002.

32. *Jordans Eversheds solicitors, Bristol, y Employment Team, Mason Hayes & Currace solicitors, Dublin, EU & Internacional Employment Law, op. cit.*, págs. 19-20.

33. *Terms of employment (information) Act, 1994*.

trato, el tiempo de trabajo incluyendo la realización de horas extraordinarias, el sistema retributivo, las bajas por incapacidad, etc. Este conjunto de Leyes (*Terms of employment information Acts* 1994-2001) exige que los detalles acerca de cualquier cambio que experimenten las condiciones de trabajo han de figurar asimismo por escrito, y deben obrar en poder del trabajador en no más de un mes desde que adquieran efecto.

En la reciente Ley sobre información y consulta a los trabajadores, *Employees (provision on information and consultation) Act*, 2006, en su art. 1 en el que expone los conceptos, el *contract of employment* incluye «tanto la prestación de servicios como el *contract of apprenticeship* expreso o implícito, y si es expreso, ya sea oral o escrito». El contrato para la formación es sin duda una de las modalidades contractuales previstas en nuestro ordenamiento jurídico (art. 11.2 ET), sobre la que también recaería la presunción de laboralidad prevista en el art. 8.1 ET.

Es usual que el contrato de trabajo comience a ejecutarse con un período de prueba, normalmente de tres a seis meses de duración; en todo caso no puede ser superior a doce meses, frente a la regulación que establece nuestro art. 14 ET en la que como máximo la duración será de seis meses para técnicos titulados, y de dos si se trata de un no titulado³⁴.

El contrato de trabajo puede celebrarse por tiempo indefinido o con una duración determinada. Los titulares de contratos temporales son protegidos por la Ley relativa a la protección de trabajadores (*Protection of Employees Act* 2003) que transpone la Directiva comunitaria 99/70 sobre contratos de duración determinada. Dicha ley vela para que estos trabajadores no reciban un trato menos favorable que los indefinidos con lo que puedan ser comparados. Asimismo ofrece un marco preventivo frente a los abusos en la contratación temporal encadenada.

4.2.2. Materias laborales reguladas

4.2.2.1. Tiempo de trabajo

La duración máxima de la jornada de trabajo es de cuarenta y ocho horas semanales de media en el período de referencia de cuatro meses, ampliable a seis en las siguientes situaciones: cuando el lugar de trabajo y de residencia del trabajador estén lejos o el trabajador esté empleado en una de las varias actividades programadas; cuando se den circunstancias excepcionales o una emergencia de consecuencias inevitables, fuera del control del empresario³⁵. Se trata de una jor-

34. *Jordans Eversheds solicitors, Bristol, y Employment Team, Mason Hayes & Currace solicitors, Dublin, EU & Internacional Employment Law, op. cit, pág. 20.*

35. Véase al respecto *Jordans Eversheds solicitors, Bristol, y Employment Team, Mason Hayes & Currace solicitors, Dublin, EU & Internacional Employment Law, op. cit, pág. 26.*

nada legal bastante más amplia que la prevista en nuestro ordenamiento, que recordemos es de cuarenta horas semanales de promedio en cómputo anual (art. 34.1 ET).

El descanso diario previsto consiste en once horas de descanso continuado entre jornadas, frente a nuestras doce horas (art. 34.3 ET). Durante la jornada el trabajador tiene derecho a quince minutos de descanso cada cuatro horas de trabajo (período de seis en el art. 34.4 ET), pudiendo conceder el empresario treinta minutos de descanso por cada seis horas de trabajo.

El descanso semanal por su parte consiste en veinticuatro horas consecutivas por períodos de siete días, mientras que nuestro ordenamiento prevé, en el art. 37.1 ET, día y medio ininterrumpido. Del mismo modo que en nuestro país este descanso es acumulable en un período de catorce días, pudiendo el trabajador en el caso del ordenamiento irlandés recibir cuarenta y ocho horas de descanso consecutivo. El descanso semanal debe ir precedido por las once horas de descanso entre jornadas (lo que suma un total de treinta y cinco horas), salvo que el empresario demuestre que hay razones técnicas u organizativas que exijan la no acumulación del descanso.

El descanso semanal ha de incluir el domingo a menos que el trabajador sea requerido para trabajar en domingo porque así lo indique su contrato de trabajo. En este último caso habrá que compensarle de alguna de las siguientes formas: el pago de una suma razonable, aumentando su salario en una cantidad razonable, compensándolo con tiempo de descanso retribuido, o mediante una combinación de dos o más de estas previsiones³⁶.

Si el contrato de trabajo se celebra con un menor, de 16 a 18 años, éste podrá trabajar como máximo cuarenta horas a la semana u ocho horas al día (coincidiendo en este último supuesto con la precisión que hace el art. 34.3 ET). El tiempo de descanso entre jornadas será de doce horas, el descanso semanal de dos días (como en nuestro ordenamiento, art. 37.1 ET)³⁷. Tienen prohibida la realización de trabajo nocturno, tal y como establece el art. 6.2 ET. Lo relativo al trabajo de menores y a la prohibición de que trabajen los menores de dieciséis años, viene regulado en la Ley sobre protección de jóvenes en el empleo, *Protection of young persons (employment) Act* 1996.

Es considerado como período de trabajo nocturno el que comprende desde las 24 horas hasta las siete de la mañana, a diferencia de nuestro ordenamiento, que establece el que va desde las 22 horas hasta las 6 de la mañana (art. 36.1 ET). Será considerado trabajador nocturno aquél que trabaje al menos tres horas de su jor-

36. *Jordans Eversheds solicitors, Bristol, y Employment Team, Mason Hayes & Currace solicitors, Dublin, EU & Internacional Employment Law, op. cit, pág. 28.*

37. Patrick Gunnigle, Noreen Heraty y Michael J. Morley, *Employment Law, op. cit, pág. 335.*

nada diaria de trabajo en dicho período o el que trabaje un número de horas que equivalga o exceda del 50% del total de horas trabajadas al año (nuestro art. 36.1 ET coincide en las tres horas, pero añade que será trabajador nocturno quien desempeñe una parte no inferior a un tercio de su jornada de trabajo anual en el período predeterminado como nocturno). Su jornada diaria de trabajo no puede exceder de ocho horas (del mismo modo que lo previsto en el art. 36.1 ET) calculadas en un período de dos meses (en nuestro ordenamiento son quince días).

Las vacaciones anuales retribuidas vienen asimismo reguladas en la Ley sobre organización del tiempo de trabajo (*Organisation of working time Act 1997*). Cuatro semanas al año si se han trabajado 1365 horas (trabajadores a tiempo completo); un tercio de la semana por cada 117 horas de trabajo al mes; el 8% de las horas trabajadas con el máximo de cuatro semanas (trabajadores a tiempo parcial). Nuestro art. 38 ET establece que en ningún caso será inferior a treinta días naturales, y en el supuesto de los trabajadores que se rijan por un contrato a tiempo parcial, en cuanto titulares de los mismos derechos que los trabajadores a tiempo completo, los disfrutarán de manera proporcional, en función del tiempo trabajado (art. 12.4, d ET).

En un estudio realizado por el Observatorio Europeo de Relaciones Industriales de la Fundación Europea para la Mejora de las Condiciones de Vida y de Trabajo en el año 2005, los trabajadores a tiempo completo en pequeñas empresas en Irlanda vienen a trabajar una media de 39 horas a la semana. Y disfrutan de veintiún días de vacaciones al año como regla general³⁸.

En cuanto a las fiestas laborales (*public holidays*) son nueve al año, frente a nuestras catorce (art. 37.2 ET) y coinciden con el día de Año Nuevo, San Patricio, el lunes de Pascua, el primer lunes de mayo, el primer lunes de junio, el primer lunes de agosto, el primer lunes de octubre, el día de Navidad y el día de *St Stephen*. Además de éstas fiestas tienen las conocidas como *bank holidays*, como son el Viernes Santo (*Good Friday*) y la víspera de Navidad (*Christmas Eve*).

4.2.2.2. Trabajo a tiempo parcial

Worker Protection (Regular part-time employees) Act 1991 hacía extensivos los beneficios de la legislación protectora del empleo a los trabajadores a tiempo parcial regulares, esto es, quienes desarrollan un trabajo de forma continuada con el mismo empresario durante trece semanas, y que trabajan normalmente al menos ocho horas a la semana³⁹. Estos trabajadores no pueden recibir un trato menos favorable que los que desarrollan un trabajo a tiempo completo. Es por

38. Tony Dobbins, «Comparative study on Ireland in SMEs», *Industrial relations news*, 2005, www.eiro.eurofound.ie, pág. 4.

39. Patrick Gunnigle, Noreen Heraty y Michael J. Morley, *Employment Law*, op. cit., pág. 347.

ello que se les hacía titulares de ciertos derechos en materia de despidos improcedentes, desempleo, remuneraciones, preaviso y condiciones de empleo. Sin embargo la *Protection of employees (part-time work) Act 2001*, resultante de la transposición de la Directiva comunitaria sobre trabajo a tiempo parcial, va más allá, al extender la protección a todos los trabajadores a tiempo parcial, con independencia del número de horas que trabajen a la semana. Les reconoce asimismo el derecho a un trato *pro rata* con sus compañeros a tiempo completo en ciertas condiciones de trabajo como el salario y las vacaciones anuales. Caso de que se sientan lesionados en sus derechos, las reclamaciones sobre las materias reguladas en esta Ley se presentarán ante el Comisario de Derechos (Rights Commissioner), pudiendo recurrir en apelación ante el Tribunal⁴⁰.

Por su parte la Ley sobre organización del tiempo de trabajo (*Organisation of working time Act 1997*) establece que los trabajadores a tiempo parcial deben haber trabajado al menos cuarenta horas durante las cinco semanas anteriores a la fiesta laboral para tener derecho a disfrutarla.

Haremos referencia a otras situaciones que afectarán a los trabajadores a tiempo parcial a lo largo de la exposición relativa a la regulación de las distintas materias laborales tratadas en este estudio.

4.2.2.3. Salario

La cuantía de la remuneración del trabajador es una materia a ser acordada por las partes. En nuestro ordenamiento el marco normativo lo ofrecen las tablas salariales pactadas en convenio colectivo, y en su defecto el contrato individual (art. 26.3 ET).

Las Leyes sobre información acerca de los elementos del contrato, 1994-2001 (*Terms of employment information Acts*) reconocen el derecho de los trabajadores a tener constancia escrita de la cuantía total y el método de cálculo de su salario, incluyendo la naturaleza y cuantía de cada deducción realizada, y el período de cálculo (semanal o mensual)⁴¹.

La Ley sobre pago de los salarios de 1991 (*Payment of wages Act*) contempla distintos métodos de pago del salario: en dinero, por cheque, por orden de pago, transferencia de crédito, dinero postal u orden de pago, o a través de talón bancario. Permite el pago del salario no sólo en dinero, pero siempre y cuando el trabajador esté de acuerdo. El art. 26.1 ET reconoce la posibilidad de pago del salario en especie, pero con el límite del 30% del total de las percepciones salariales a percibir.

40. Joseph Wallace, Patrick Gunnigle, y Gerard McMahon, *Industrial relations in Ireland*, op. cit., pág. 56.

41. *Jordans Eversheds solicitors, Bristol*, y *Employment Team*, Mason Hayes & Curraice solicitors, Dublin, *EU & Internacional Employment Law*, op. cit., págs. 31-35.

Dicha ley prohíbe que se hagan deducciones del salario del trabajador sin su consentimiento explícito quien, como hemos indicado, ha de conocer la naturaleza y cuantía de las mismas. Sólo será posible hacer deducciones del salario si está autorizado por ley; si ha sido autorizado de forma oral o escrita mediante una cláusula contractual; o si el trabajador ha dado su consentimiento previo por escrito.

Irlanda es uno de los países comunitarios que regula la figura del salario mínimo. La Ley sobre el salario mínimo nacional (*Nacional minimum wage Act 2000*) introduce un marco legislativo que establece el derecho de los trabajadores a percibir por su trabajo una cuantía mínima. Ofrece la lista de componentes que han de ser tomados en consideración para fijarla: un salario base, plus por turnos de trabajo, plus de productividad, comisiones y bonos, sumas por deberes especiales o adicionales, el valor monetario del alojamiento, los costes del servicio distribuidos a través de la nómina y del pago de las conocidas como horas cero (*zero hours payments*). Asimismo detalla cuáles son los componentes que no han de ser tenidos en consideración al calcular la hora de trabajo, como por ejemplo las horas extraordinarias, las fiestas laborales o los pluses por trabajar sábados y domingos.

La Ley sobre el salario mínimo nacional excluye de su ámbito de aplicación a los familiares del empresario y a los aprendices. Contempla disposiciones y cálculos específicos para el caso de los trabajadores menores que desempeñan su primer empleo hasta llegar a los dieciocho años, así como para los que realizan un curso de formación o estudio autorizado por el empresario. Son conocidos como tarifas por debajo del mínimo (*sub-minimum rates*). En concreto para el año 2006 ha sido establecido como salario mínimo a ser percibido por un trabajador adulto con experiencia 7.65 euros por hora trabajada, mientras que al menor le corresponden 5.36 euros la hora. En el primer año de desempeño del primer empleo con más de 18 años, corresponde cobrar como salario mínimo 6.12 euros la hora, y en el segundo año 6.89 euros. También se especifica que el salario que corresponde si se está realizando un curso de formación o estudios con más de 18 años y durante la jornada laboral, oscila entre 5.74 euros la hora y 6.89 en función del tercio del período que se esté ejecutando, y que va desde un mes a un máximo de doce⁴².

En relación a la regulación del salario mínimo interprofesional en España (art. 27 ET), éste se fija sin hacer distinción alguna en razón de sexo o edad. Distingue tan sólo el supuesto de los trabajadores eventuales, temporeros y empleados del hogar. Es de destacar no sólo que su cuantía es más baja que en Irlanda, sino cuánto más baja⁴³.

42. Consúltense en www.entemp.ie, *Detailed guide to the national minimum wage*, tabla 1, pág. 4.

43. RD 1613/2005, 30 diciembre por el que se fija el salario mínimo interprofesional para 2006 (BOE nº 313, de 31 de diciembre de 2005), establece que al mes consistirá en 540.90 euros. «El SMI español, es el penúltimo por la cola, por detrás de Grecia que tiene un salario mínimo de 605 euros y tan sólo por encima de Portugal que cuenta con 416 euros. Muy lejos de Irlanda que nos duplica con 1.073 euros y de los 1.369 euros de salario mínimo de Luxemburgo, que encabeza el ranking comunitario», en «La exclusión social y el salario mínimo», Antonio Gutiérrez, www.cincodias.es

El salario medio anual que venían percibiendo en 2005 los trabajadores de pequeñas y medianas empresas en Irlanda era de 22.000 euros, mientras que el salario medio industrial era de 30.000 euros. En el sector público la media era de 42.000 euros. Por otra parte la cuantía típica de los trabajadores manuales en todas las pequeñas y medianas empresas era de 21.371 euros, siendo de 17.541 euros para los no cualificados y 25.012 euros para los cualificados (no se tienen datos de otros sectores como hostelería y textil). La que venían percibiendo los trabajadores de oficinas en todos los sectores y categorías de trabajadores era de 22.009 euros. El salario es más alto en los sectores de alta tecnología y de desarrollo de *software* y más bajo en algunos ámbitos del sector servicios, sobre todo en venta al por menor, hostelería y *catering*⁴⁴.

4.2.2.4. Permisos relacionados con la maternidad y el cuidado de familiares.

The maternity protection (amendment) Act 2004 reconoce a todas las trabajadoras embarazadas una baja por maternidad de dieciocho semanas de duración, más un permiso adicional no retribuido de ocho semanas a ser disfrutado inmediatamente a continuación de las primeras, lo que suma un total de veintiséis semanas⁴⁵. Es ésta una materia en la que sí que se observa un pequeño avance en comparación con la situación en el ordenamiento español, cuyo art. 48.4 ET reconoce tan sólo dieciséis semanas ininterrumpidas, que sólo serían dieciocho si el parto es de dos hijos (cuya duración va aumentando en dos semanas por cada hijo a partir del segundo), si bien el proyecto de Ley orgánica de igualdad entre hombres y mujeres, aprobado por el Consejo de Ministros el 23 de junio de 2006, prevé la ampliación en dos semanas del permiso de maternidad⁴⁶.

De las dieciocho semanas retribuidas, dos han de ser disfrutadas antes del fin de la semana en la que está previsto el parto, y al menos cuatro inmediatamente después del parto.

En caso de fallecimiento de la madre, el padre puede disfrutar de una parte de este permiso, previsto asimismo en el ordenamiento español, si bien en nuestro caso es posible que el padre disfrute de la totalidad del mismo. Incluso el proyecto de Ley orgánica de igualdad entre hombres y mujeres prevé el reconocimiento del derecho del padre a disfrutar el permiso de paternidad en caso de fallecimiento de la madre aunque ésta no desempeñara trabajo alguno.

La trabajadora tiene en principio derecho a reincorporarse al mismo trabajo una vez finalizada su baja maternal pero si no fuera posible, razonablemente para

44. Tony Dobbins, *Comparative study on Ireland in SMEs*, *op. cit.*, págs. 3-4.

45. *The maternity protection Act 1994* en aplicación de la Directiva comunitaria relativa a la protección de las trabajadoras embarazadas, les otorgaba protección en materia de seguridad y salud laboral.

46. Proyecto de Ley orgánica de igualdad entre hombres y mujeres ha sido remitido a las Cortes Generales en junio de 2006, www.tt.mtas.es/periodico/igualdad.htm

el empresario, reintegrarla en sus mismas condiciones laborales, éste habrá de ofrecerle, si es posible, un puesto alternativo apropiado en el sentido de que no le sea menos favorable de forma sustancial, y que supondrá la firma de un nuevo contrato. Vemos que el derecho a su reincorporación en su mismo puesto de trabajo es reconocido de forma no absoluta, por lo que queda desvirtuado. Según el art. 48,1 ET, al cesar las causas legales de suspensión del contrato de trabajo, el trabajador tendrá derecho a la reincorporación al puesto de trabajo reservado. Y si la trabajadora lo es a tiempo parcial, el ordenamiento irlandés no le reconoce el derecho a reincorporarse tras la maternidad.

Los trabajadores que disfrutan de este permiso conservan los derechos inherentes a su condición de titulares de un contrato de trabajo, como por ejemplo la antigüedad. Asimismo están protegidos frente al despido que, caso de producirse, será calificado de improcedente.

Las trabajadoras embarazadas tiene derecho a asistir, sin pérdida de sueldo, a las clases preparatorias al parto; los padres lo disfrutan asimismo pero en relación a las dos clases inmediatamente anteriores al parto. Siempre y cuando lo comuniquen por escrito al empresario con al menos dos semanas de antelación, las trabajadoras tienen derecho a las citas pre y post-natales.

Existen varias exigencias de notificaciones del trabajador al empresario además de la antes expuesta: al menos con una antelación de cuatro semanas habrá de comunicarle por escrito que va a dar comienzo su permiso. Con la misma antelación y forma, le comunicará su intención de volver al trabajo. En su momento habrá de entregarle asimismo un certificado médico que confirme el embarazo.

No es el empresario sino el estado quien afrontará el pago de este período de suspensión, y consistirá en el 70% de la media de sus ingresos semanales, dentro de un máximo y mínimo fijado. Las normas relativas a la protección de la maternidad (indemnización máxima), *Maternity protection (maximum compensation) regulations*, de 1999, fijan cómo ha de hacerse el cálculo. En nuestro ordenamiento la trabajadora/trabajador percibirá de manos del Instituto Nacional de Seguridad Social el 100% de la base reguladora correspondiente (igual a la de incapacidad temporal por contingencias comunes) como prestación por maternidad, adopción o acogimiento (art. 133 *quater* LGSS).

En caso de adopción todas las madres y los hombres sin pareja tienen derecho a disfrutar de un período de suspensión que se reduce a dieciséis semanas, según la *Adoptive leave Act* 1995. Nuestro ordenamiento sin embargo equipara la suspensión por adopción y acogimiento de menores a la maternidad (art. 48.4 ET), lo que hace tan solo el ordenamiento irlandés en relación a la prestación que perciben los adoptantes⁴⁷. En este último es posible añadir a la baja antes descrita el período adi-

47. Sobre maternidad, adopción y riesgo durante el embarazo: *Jordans Eversheds solicitors, Bristol*, y *Employment Team, Mason Hayes & Curraice solicitors, Dublin*, *EU & Internacional Employment Law*, op. cit., págs. 46-50; Patrick Gunnigle, Noreen Heraty y Michael J. Morley, *Employment Law*, op. cit., 336-339.

cional de ocho semanas consecutivas que se prevé asimismo en el caso de la maternidad biológica. Si la madre adoptiva muere, puede el padre disfrutar del permiso.

Los adoptantes han de cumplir los mismos requisitos de notificación por escrito exigible en el supuesto de maternidad biológica, en los momentos de inicio del disfrute y reincorporación tras el mismo al trabajo. Ostentan también el mismo «derecho relativo» a la reincorporación una vez finalizada la baja.

Del mismo modo que en el caso de la baja por maternidad, los derechos laborales son protegidos durante la suspensión causada por la adopción, y la comunicación de extinción del contrato durante el disfrute del permiso o a continuación es inválida. Un despido sería asimismo calificado como improcedente.

Otro de los deberes exigibles al empresario consiste en prevenir situaciones de riesgo durante el embarazo, en las trabajadoras reincorporadas tras haber dado a luz poco tiempo atrás, o en período de lactancia dentro de las veintiséis semanas tras el parto, por lo que está obligado a adecuar las condiciones de trabajo y la jornada, y caso de no ser posible, la trabajadora pasará a la situación de baja en atención a su seguridad y salud laboral, en la que se mantendrá hasta que desaparezca el riesgo. En este caso el empresario está obligado a pagar los primeros veintidós días; a continuación será el Estado quien satisfaga esta prestación que consiste en el 70% de los ingresos medios semanales, sujeta a ciertos límites.

Nuestro ordenamiento regula la suspensión por riesgo durante el embarazo en el art. 48.5 ET. El subsidio de riesgo por embarazo es abonado por la Entidad Gestora del sistema español de Seguridad Social y consiste en el 75% de la base reguladora correspondiente, asimismo igual a la de incapacidad temporal por contingencias comunes (art. 135 LGSS).

Parental leave Act, 1998 aplica la Directiva comunitaria 96/34/CE sobre permisos parentales. Reconoce a hombres y mujeres el derecho a disfrutar de un permiso no retribuido con el fin de atender a hijos menores de cinco años/ocho años si es adoptado y en los dos años desde la resolución judicial, o en situaciones de emergencia tales como una enfermedad o lesión de un miembro de la familia del trabajador, esto es, por causa de fuerza mayor, tratándose en este último supuesto de un permiso retribuido.

Si es para el cuidado de hijos, los trabajadores, que deberán llevar doce meses ininterrumpidos de prestación de servicios o tres en ciertas circunstancias, disponen de catorce semanas continuadas por cada hijo. Por acuerdo con el empresario podrían disfrutarse en períodos cortos. Durante su disfrute mantienen todos sus derechos laborales, y volverán a su mismo puesto de trabajo, o a otro alternativo cuando de forma razonable no sea posible lo primero.

En caso de fuerza mayor a causa de razones familiares urgentes que exijan la presencia del trabajador, el permiso retribuido consistirá en tres días en un perio-

do de doce meses, o cinco en un período de treinta y seis. Encontramos un paralelismo con el art. 37.3 ET, que contempla la posibilidad de un permiso retribuido de dos días, ampliable a cuatro si es preciso un desplazamiento, para los supuestos de nacimiento de hijo o fallecimiento, accidente o enfermedad graves u hospitalización de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. El proyecto de Ley orgánica contempla aumentar en ocho días más el permiso por nacimiento de hijo.

Por otra parte, el permiso de cuidado para atender a familiares con discapacidad viene regulado en la Ley del mismo nombre, *Carer's leave Act 2001*. Los trabajadores deberán llevar doce meses ininterrumpidos de prestación de servicios, caso en el que hasta el 24 de marzo de 2006 podían disfrutar de sesenta y cinco semanas de permiso no retribuido. Sin embargo la *Social welfare law reform and pensions Act, 2006* ha ampliado el período a 104 semanas⁴⁸.

El trabajador ha de solicitar a la administración la concesión de este tipo de permiso, y comunicarle por escrito al empresario, con una antelación mínima de seis semanas, el inicio del disfrute.

En nuestro ordenamiento estaríamos ante una excedencia para cuidado de familiares (46.3 ET) de un año máximo de duración, mejorable en convenio colectivo; el proyecto de Ley orgánica de igualdad entre hombres y mujeres contempla la posibilidad de disfrute fraccionado de un período de excedencia con este fin de dos años. Ha de tratarse de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo, y no desempeñe actividad retribuida. El trabajador tiene derecho a reserva de puesto de trabajo y el tiempo en excedencia es computable como antigüedad.

4.2.2.5. Seguridad y salud laboral

Safety, Health and Welfare at Work Act, 2005 es la pieza normativa dominante en materia de seguridad, salud y bienestar en el trabajo. En conjunto existe una legislación muy compleja en esta materia que, junto a los principios de derecho común, consiste en un alto número de regulaciones, algunas de las cuales versan exclusivamente sobre la seguridad y salud laboral, otras sobre el tiempo de trabajo, normas que ofrecen una cierta protección a los trabajadores aun cuando no responden exclusivamente a ese objetivo, y estatutos en el límite entre la contaminación medioambiental y la seguridad y salud⁴⁹.

48. Véase www.entemp.ie

49. En esta materia consúltese Jordans Eversheds solicitors, Bristol, y Employment Team, Mason Hayes & Curraice solicitors, Dublín, *EU & Internacional Employment Law, op. cit.*, págs. 59-65; Joseph Wallace, Patrick Gunnigle, y Gerard McMahon, *Industrial relations in Ireland, op. cit.*, págs. 49-52; Patrick Gunnigle, Noreen Heraty y Michael J. Morley, *Employment Law, op. cit.*, págs. 347-351.

La Ley señala que todo empresario debe asegurar, hasta lo razonablemente posible en la práctica, la seguridad, la salud y el bienestar en el trabajo de sus trabajadores. Por primera vez es definido «lo razonablemente posible en la práctica»: mediante el establecimiento de medidas preventivas y protectoras, identificando los riesgos que podrían provocar accidentes o lesiones, y arbitrando las medidas que puedan impedir que la fuerza mayor los causen. La carga de la prueba recaerá sobre el empresario, que habrá de demostrar que no era razonablemente posible en la práctica hacer más en cumplimiento del deber que le corresponde.

Se corresponde con el deber general de prevención que atribuye al empresario la Ley de Prevención de Riesgos Laborales española. Del mismo modo que ésta, la ley irlandesa procede a enumerar en qué deberes concretos se materializa dicho deber general, así como cuáles son las obligaciones exigibles a los trabajadores, quienes no podrán ser sancionados ni amenazados si han actuado en cumplimiento de lo establecido en la ley, y con quienes previamente el empresario ha debido celebrar las consultas preceptivas con el fin de promover las medidas necesarias, y que éstas sean efectivas.

Los empresarios han de notificar a la Autoridad en materia de Seguridad y Salud los accidentes y hechos peligrosos que se produzcan en su centro de trabajo, siempre y cuando el resultado sea muerte o provoque que el empleado no pueda asistir al trabajo más de tres días consecutivos, sin contar el día del accidente.

Desde el 31 de marzo de 2004 está prohibido fumar en centros de trabajo que estén cerrados, en virtud de la reforma de la Ley sobre salud pública (tabaco), *Public Health (tobacco) (amendment) Act*.

4.2.2.6. Despido⁵⁰

A. Despidos individuales

Dentro de la tipología de despidos en el ordenamiento laboral irlandés, encontramos los debidos a la conducta del trabajador (nuestro despido disciplinario), a la capacidad, competencias y cualificaciones de los trabajadores (que se corresponderían con nuestro despido por circunstancias objetivas) y los despidos colectivos.

El empresario que decide despedir debe notificárselo al trabajador afectado mediante una comunicación escrita en la que consten las razones de tal decisión, y en el plazo de las dos semanas siguientes a la fecha del despido, que deberá constar asimismo por escrito.

50. Sobre despidos véase Patrick Gunnigle, Noreen Heraty y Michael J. Morley, *Employment Law, op. cit.*, págs. 340-342; Joseph Wallace, Patrick Gunnigle, y Gerard McMahon, *Industrial relations in Ireland, op. cit.*, págs. 35-43.

En ausencia de una cláusula específica en el contrato de trabajo, será de aplicación la legislación sobre el preaviso anterior al despido. Aquellos trabajadores que lleven entre trece semanas y dos años continuados de prestación de servicios tienen derecho a una semana de preaviso, que va en aumento hasta un máximo de ocho semanas cuando el trabajador lleve prestando servicios quince o más años. Por su parte el empleador tiene derecho a al menos una semana de preaviso si el trabajador lleva trece semanas o más trabajando. El *Employment Appeals Tribunal* (Tribunal de Apelación Laboral) ha señalado en relación al preaviso que éste ha de ser suficientemente claro y preciso, sin dejar lugar a ambigüedades; debe especificar la fecha del término; los trabajadores preavisados disfrutarán de los mismos derechos que venían disfrutando⁵¹.

Centrándonos en los despidos individuales, puesto que los colectivos serán objeto de estudio en un apartado específico, y en particular en el supuesto del despido disciplinario, el trabajador puede realizar un incumplimiento grave o una serie de incumplimientos no tan graves pero que suponen la desobediencia de las advertencias que le ha hecho el empresario.

Los casos son variados (abuso en el disfrute de incapacidades temporales, toxicomanía o consumo de alcohol, desobediencia, violencia o intimidación, etc), si bien tienen en común producirse cuando la relación de confianza entre empresario-trabajador ha desaparecido. El tribunal no ha establecido estándares de conductas inaceptables que justifiquen el despido. Procederá a valorar caso por caso si la decisión de despido es razonable. No existe por tanto un listado cerrado de causas, por lo que dependerá de la investigación desarrollada por el empresario con carácter previo a la decisión de despido y de la información que trascienda, siempre en aplicación del concepto de justicia natural. Este concepto incluye el derecho del trabajador a conocer los hechos que se le imputan, a ser escuchado, a ser representado, y a apelar ante un nivel superior dentro de la empresa⁵².

Cuando la decisión de despido sea tomada como consecuencia de una supuesta disminución del rendimiento o incompetencia para el desarrollo del trabajo, el empresario debe advertir al trabajador e incluso discutirlo con él. Por otra parte, se considera que aquellos trabajadores que de forma continuada llegan tarde o no asisten al trabajo regularmente (a causa de enfermedad, lesiones o similares) demuestran carecer de la capacidad necesaria para desempeñar la prestación de servicios. Asimismo la falta de las cualificaciones necesarias para el desempeño del trabajo, su pérdida o su incapacidad para obtenerlas puede generar la decisión de despido, una vez demostrado que son esenciales para la ejecución de la prestación de servicios, que forman parte de los deberes del trabajador, y cuánto dura-

51. Joseph Wallace, Patrick Gunnigle, y Gerard McMahon, *Industrial relations in Ireland*, op. cit., pág. 55.

52. Patrick Gunnigle, Noreen Heraty y Michael J. Morley, *Employment Law*, op. cit., pág. 342.

rá dicha situación. El empresario podría considerar la asignación de otro trabajo alternativo para el cual el trabajador sí goce de la cualificación necesaria.

El *Employment Appeals Tribunal* (Tribunal de Apelación Laboral) es el principal en materia de Derecho individual del Trabajo. Fue establecido por la Ley de 1967 relativa a las indemnizaciones por despido, siendo ésta su función inicial, ampliada desde la Ley de 1973 sobre el preaviso y las condiciones de empleo. Es conocido como EAT desde la ley de despidos improcedentes de 1977, momento en el que se le atribuyeron amplias competencias en materia de Derecho Laboral, con la excepción de los casos relativos a igualdad. Atiende en apelación las decisiones de los comisarios de derechos (Rights Commissioners), pero no en el supuesto de recomendaciones hechas bajo la legislación de relaciones industriales colectivas.

En el ámbito de las pequeñas empresas puede afirmarse que, en general, los procedimientos disciplinarios y de despido no son muy frecuentes, en comparación con la situación en las grandes empresas; lo que puede ser explicado desde la relación de confianza que se establece entre empresario-trabajador, basada en relaciones personales e informales, que se establecen desde que es el propio empresario quien se encarga de la labor de reclutamiento del personal que le va a prestar servicios⁵³.

B. *Imprudencia del despido según las Unfair Dismissals Acts 1977-2001*

En materia de despido, el ordenamiento irlandés dispone de una serie de normas que, si bien no pretenden prevenir la situación de imprudencia del mismo, constituyen un destacado avance en la ardua labor propia del Derecho del Trabajo de proteger a los trabajadores que ven extinguido su contrato de trabajo de forma improcedente. Se considera que la imprudencia se produce cuando el empleador se ha extralimitado en la sanción de despido impuesta, siendo más proporcionado el recurso a una sanción inferior.

Para ser protegido por estas normas, es preciso que en el trabajador se cumplan una serie de requisitos, tan chocantes como que lleve prestando servicios para el mismo empleador durante al menos un año. Esto nos lleva a una primera observación, y es que los titulares de contratos temporales, una vez finalizado el período de prueba, no podrán reclamar contra la situación de despido si estiman que éste ha sido llevado a cabo de un modo improcedente. De esta exigencia temporal se exceptúan los despidos causados por la situación de embarazo de la trabajadora o cuestiones similares, los debidos al ejercicio de derechos relacionados con la maternidad, la adopción, permisos parentales o por fuerza mayor, y por ser afiliado a un sindicato o participar en acciones sindicales.

53. Tony Dobbins, *Comparative study on Ireland in SMEs*, op. cit., pág. 4. Juliet MacMahon, *Employee relations in small firms in Ireland: An exploratory study of small manufacturing firms?*, *Employee Relations*, vol 18, nº 5, 1996, págs. 70-72.

Asimismo con este fin de reclamar contra el despido, el trabajador ha de prestar servicios como mínimo ocho horas a la semana; tiempo muy reducido gracias a la legislación de 1991 relativa a los trabajadores a tiempo parcial, porque antes de la misma se exigía trabajar dieciocho horas a la semana para poder formular la reclamación.

Tampoco entran en el ámbito de aplicación de esta normativa protectora aquellos trabajadores de más edad que la prevista como edad normal de jubilación, los familiares del empresario que convivan con él, el personal de las Fuerzas de Defensa y de la policía, el personal al servicio del Estado, los titulares de contratos de formación o aprendices en centros FÁS⁵⁴, los que tengan un estatuto de aprendices durante los primeros seis meses y el mes tras concluir el aprendizaje, los agentes de autoridades locales o en materia de salud, en comités de formación profesional o en comités de agricultura, quienes trabajen en el extranjero, quienes sustituyan a un trabajador que tenga un permiso de cuidado y se efectúe el despido en el tiempo debido para permitir la reincorporación de éste.

La Ley califica como despido improcedente el que sea debido a la condición de afiliado a un sindicato o de la participación en actividades sindicales, por opiniones políticas o religiosas, por la participación en procedimientos civiles o criminales contra el empresario, en razón de la raza, de la orientación sexual o de la edad, el debido a embarazo o al ejercicio de la maternidad, en caso de permiso por adopción o vacaciones, por no respetarse lo dispuesto en la Ley de 2000 sobre el salario mínimo interprofesional, o por el ejercicio de los derechos que contempla la ley de 2001 sobre permisos parentales.

El plazo para reclamar contra el despido es sin embargo sensiblemente más amplio que en el ordenamiento español: seis meses desde la fecha del despido. Incluso es posible que este plazo se extienda hasta doce meses en circunstancias excepcionales.

Si se aprecia un despido improcedente el trabajador puede acudir tanto a un *Rights Commissioner* como al *Employment Appeals Tribunal* caso de que ambas partes se opongan a la primera opción, que son quienes podrían ampliar el plazo para reclamar.

La carga de la prueba recae sobre el empresario, quien debe justificar que ha actuado de forma razonable, sin embargo el trabajador debe demostrar que está dentro del ámbito de aplicación de la Ley y que ha sufrido un despido. Cuando el Tribunal entre a valorar si procede la sanción de despido, analizará también si el empresario siguió el procedimiento correcto antes de efectuarlo, en aplicación del concepto de justicia natural propio del Derecho Común y de las disposiciones

54. FÁS es la autoridad nacional irlandesa en materia de formación y empleo, que ofrece ayuda y colaboración a empresarios y ciudadanos en general.

previstas en la Constitución de 1937. Asimismo esta exigencia deriva del Código de Prácticas en materia de reclamaciones y procedimientos disciplinarios del año 2000 (*Code of Practice on Grievance and Disciplinary Procedures*). El trabajador ha de recibir una serie de advertencias previas a la sanción más grave, que le permita corregir su incumplimiento o mejorar su rendimiento. Se trata de un factor que va a ser tenido en cuenta por el Tribunal en su toma de decisiones, tal y como estableció la modificación de la Ley del año 1993.

En un estudio realizado en 694 empresas que empleaban a menos de 40 trabajadores, al preguntar acerca de las medidas gubernamentales, las políticas o legislación que les causen problemas, menos del 3% mencionó los despidos improcedentes; si bien casi la mitad de las empresas estaban a favor de reformas en la legislación laboral⁵⁵.

Los efectos del despido calificado como improcedente pueden ser tres: readmisión del trabajador en la misma situación contractual anterior al despido (reinstatement), como si éste no se hubiese producido; se celebra un nuevo contrato con el trabajador (*re-engagement*), en la misma o en una situación contractual razonablemente diferente en atención a las circunstancias, de forma que el período entre el despido y la nuevo contrato es de suspensión sin salario; o el pago de una indemnización (*compensation o payment*) de un máximo de 104 semanas de salario, siendo esta última opción la más frecuente. El tribunal en su toma de decisión sobre los efectos tendrá en cuenta factores tales como la relación entre las partes, la gravedad de las alegaciones que el trabajador ha hecho sobre el empresario, si el trabajador está dispuesto o no a volver al trabajo, y si los cambios en la situación de trabajo implican que no haya un trabajo adecuado disponible. Para atribuir la readmisión o la recontractación, el tribunal atenderá a si el trabajador contribuyó o no al despido de alguna manera. Estas dos opciones tienen en común que el tribunal partirá de considerar que la relación entre empresario y trabajadores es reparable. De todas formas la readmisión viene siendo el efecto menos frecuente⁵⁶.

C. Despidos colectivos

La legislación relativa al despido colectivo se caracteriza por su complejidad. Puede articularse en dos categorías: la que regula los despidos colectivos, fija los procedimientos que los empresarios han de seguir (*Protection of employment Act 1977*) y otorga derechos a los sindicatos; y la que define qué constituye un despido colectivo, el derecho a la indemnización y el cálculo de un servicio continuado (*Redundancy payments Acts 1967-1991*).

55. Estudio realizado en 1986, dirigido por Williams y Whelan, al que se refieren Patrick Gunnigle, Noreen Heraty y Michael J. Morley, *«Employment Law»*, op. cit., pág. 342.

56. Joseph Wallace, Patrick Gunnigle, y Gerard McMahon, *Industrial relations in Ireland*, op. cit., pág. 42.

Las causas de este tipo de despido son el cese del negocio, la reducción del número de trabajadores, o la no necesidad del tipo de trabajo que desempeña un trabajador en particular. Con frecuencia es considerado un despido procedente, si bien el trabajador puede cuestionar su procedencia o alegar que ha sido seleccionado de forma improcedente, para lo que ha de demostrar que se encuentra en la misma situación que otros que no han sido despedidos, que el procedimiento de despido pactado ha sido infringido, o que el despido se ha producido por alguna de las causas señaladas como improcedente en las Leyes sobre despidos improcedentes 1977-2001.

Es el empresario quien ha de probar que existe la situación que justifica un despido colectivo. No puede seguir criterios arbitrarios a la hora de seleccionar a los trabajadores afectados, aunque puede alegar razones especiales para apartarse del procedimiento tradicional o de uno pactado. En todo caso debe seguir procedimientos regulares. Estos incluyen información y consulta derivados de la Ley relativa a la protección del empleo de 1977 (*Protección of Employment Act*).

El despido será declarado improcedente por tanto si en la selección de los trabajadores afectados el empresario no aplica el procedimiento acordado entre ambos o con el sindicato, o el que corresponda según la costumbre y la práctica y no es justificada su no aplicación; o si el empleador tiene otro motivo seleccionando a los trabajadores.

Según las Leyes relativas a las indemnizaciones por despido colectivo 1967-1991 (*Redundancy Payments Acts*), los trabajadores que lleven prestando servicios de forma continua un mínimo de dos años, trabajen al menos ocho horas a la semana, y no hayan llegado a la edad de jubilación (tener entre 16-65 años), tienen derecho a una indemnización que será calculada atendiendo al salario semanal normal que el trabajador viniera percibiendo, más la mitad de su salario mensual normal por cada año de servicios continuado desde sus 16 a los 41 años, más su salario semanal por cada año de servicios continuado desde sus 41 años hasta el momento del despido. Pierden el derecho a cobrar esta indemnización si renuncian de forma no razonada una oferta de empleo alternativa de manos del empresario o de otra empresa del mismo grupo que no le suponga una disminución significativa de su estatus o condiciones. El trabajador dispone de cuatro semanas para probar que se trata de un empleo adecuado. A los trabajadores que se ven afectados se les concede un tiempo de su jornada, retribuido, para dedicarlo a la búsqueda de otro empleo⁵⁷.

57. Patrick Gunnigle, Noreen Heraty y Michael J. Morley, *Employment Law, op. cit.*, págs. 345-347.

4.3. *Proyección del Derecho Colectivo del Trabajo sobre la pequeña empresa*

De forma similar a lo que acontece en relación al Derecho individual del trabajo, y a diferencia de otros países europeos, no existe en el ordenamiento irlandés disparidades significativas en la normativa reguladora de la vertiente colectiva de las relaciones laborales entre las grandes y medias y pequeñas empresas. No obstante, como pone de manifiesto Filby⁵⁸, lo que sí difiere es la extensión y el grado en los cuales las pequeñas empresas acuden y se benefician de los mecanismos y la maquinaria existente en materia de relaciones industriales. A título de ejemplo, señala que es más raro en las pequeñas empresas que en las de mayor tamaño el recurso a los tribunales para la resolución de eventuales conflictos o cuestiones laborales.

Por lo expuesto, nos parece que una adecuada opción metodológica puede ser la de presentar las principales características del sistema irlandés de relaciones colectivas de trabajo y, a partir de ellas, desentrañar la especial incidencia que pueden tener en la pequeña empresa o los eventuales específicos efectos que en la misma pueden producir⁵⁹.

4.3.1. *Representación de trabajadores y empresarios*

4.3.1.1. *La representación de los trabajadores*

En el ordenamiento irlandés hasta muy recientemente no ha existido norma alguna que regule el derecho de los trabajadores a contar con órganos de representación específicos en la empresa. Ha sido la *Employees (Provision of Information and Consultation) Act* de 2006 –ley de transposición al derecho irlandés de la Directiva Comunitaria 2002/14/CE, del Parlamento Europeo y del Consejo, de 11 de marzo de 2002, por la que se establece un marco general relativo a la información y la consulta de los trabajadores en la Comunidad Europea⁶⁰–, la que por vez primera en la historia de Irlanda ha establecido previsiones expresas en materia de elección de representantes de los trabajadores en la empresa, si bien a los concretos efectos y con el alcance fijado en la ley.

58. Filby, I.L.: «*Industrial relations in small firms in Ireland*», *Bulletin of Comparative Labour Relations* nº 26, 1993, págs. 42-43.

59. Un detenido y pormenorizado análisis de la situación de las pequeñas empresas en Irlanda desde la perspectiva de las relaciones industriales y la gestión de los recursos humanos en MacMahon, J., «*Owner managers and employment relations in small Irish firms*», *University of Limerick (Ireland)*, 2002.

60. Diario Oficial L 80 de 23.03.2002. La citada norma también transpone el art. 3.2 de la 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 traspasos de empresas, de centros de actividad, o de partes de empresas o de centros de actividad (Diario Oficial L 82 de 22.03.2001).

En este contexto, la vía natural de representación de los trabajadores en el sistema irlandés ha sido la sindical, resultando especialmente significativo, dado los estándares internacionales, el alto nivel de sindicación existente en el país.

El art. 40.6.1 de la Constitución de Irlanda garantiza a los ciudadanos, sometido al orden público y la moralidad, el derecho a formar asociaciones y sindicatos. La ley puede regular el ejercicio de ese derecho al objeto de proteger el interés público. Este derecho constitucional a unirse a un sindicato o separarse de aquél al que se esté afiliado, no significa, sin embargo, que exista una correlativa obligación empresarial de reconocer al sindicato⁶¹. La principal organización sindical irlandesa, *The Irish Congress of Trade Unions* (ICTU), en recientes años, ha exigido un reconocimiento preceptivo; pero, hasta la fecha, tal pretensión ha sido anulada por las organizaciones de empresarios.

En lo que concierne a la pequeña empresa irlandesa, el escenario general evidencia la escasa presencia de órganos representativos en ella. Son mucho más frecuentes las vías de comunicación directa entre empresarios y trabajadores individuales que los mecanismos indirectos a través de instituciones de representación colectiva como los sindicatos o los consejos de trabajadores. Esta situación es reflejo, por una parte, de la tantas veces comentada tradición voluntarista del sistema de relaciones industriales irlandés, y, por otra, de la preferencia de los empresarios de las pequeñas empresas por los canales de comunicación directa con los trabajadores individuales más que por las estructuras representativas colectivas, que consideran un freno y un obstáculo en su libertad de gestión y dirección de la empresa. Los pequeños empresarios se suelen oponer abiertamente a cualquier disposición que prevea formas de representación colectiva de los trabajadores en su empresa, mostrándose, por lo general, mucho más reacios a tales instituciones que los empresarios de empresas de mayor dimensión⁶². La situación no parece que vaya a cambiar mucho tras la entrada en vigor de la *Employees (Provision of Information and Consultation) Act* de 2006, pues, en el ejercicio del derecho de elección que la Directiva 2002/14/CE otorga a los Estados miembros en la definición del ámbito de aplicación de las medidas en ella previstas⁶³, el legislador irlandés ha optado por excluir de la cobertura de la ley a las empresas con menos de 50 trabajadores⁶⁴.

61. Sobre la evolución del sindicalismo en Irlanda y el impacto de la globalización en las relaciones industriales irlandesas, véase Doherty, E.M., «*Globalization, social partnership, and industrial relations in Ireland*», en *The politics of labor in a global age. Continuity and change in late-industrializing and post-socialist economies*, Oxford University Press, 2001, págs. 132 y ss.

62. Véase, «*Industrial relations in SMEs in Ireland*», en www.eurofound.ie/1999/05/word/ie9905136s.doc.

63. Cfr. art. 3 de la Directiva 2002/14/CE.

64. Sección 4 de la *Employees (Provision of Information and Consultation) Act* de 2006.

Desde la perspectiva de la presencia sindical en este tipo de empresas, es lugar común en la literatura jurídica irlandesa, aunque, en ocasiones, sin precisos y concretos datos estadísticos, evidenciar el bajo nivel de sindicación existente en las pequeñas y medianas empresas; argumentándose que el grueso de la sindicación se concentra en las grandes empresas privadas, en particular de determinados sectores, y en la administración pública y las grandes empresas públicas. En muchas ocasiones, este escaso nivel de afiliación sindical se ha atribuido a la vigorosa oposición de los empresarios de las pequeñas empresas a tal tipo de representación, pero estudios más específicos⁶⁵ han demostrado que son las propias organizaciones sindicales las que en muchas ocasiones consideran que su presencia y participación en la pequeña empresa no es un objetivo viable. Es evidente que ello tiene importantes consecuencias en términos de contrapoder de los trabajadores frente al empresario a la hora de adoptar decisiones sobre la gestión de la empresa. De esta forma, por ejemplo, se ha evidenciado cómo la debilidad sindical en la pequeña empresa es un factor muy importante en la respuesta de los trabajadores a los cambios en las prácticas empresariales de organización del trabajo y a la introducción de medidas de flexibilidad. Se argumenta así que quizás una de las razones por las que los trabajadores de estas empresas se muestran más realistas y conformes con las prácticas empresariales de flexibilidad en el trabajo es porque realmente no cuentan con recursos o medios de oponerse a ellas.

4.3.1.2. La representación de los empresarios

Existen en Irlanda dos grandes organizaciones de representación de los empresarios de las pequeñas empresas: la *Small Firms Association* (SFA), asociación independiente de carácter sectorial, afiliada a la principal organización de empresarios de Irlanda, la *Irish Business and Employers' Confederation* (IBEC); y la *Irish Small and Medium Enterprises* (ISME), centrada en la representación de una amplia gama de pequeñas empresas del sector privado, excluyendo la agricultura. De forma directa o indirecta, unas 4000 organizaciones pertenecen a la

65. Cfr. MacMahon, J.: «Employee relations in small firms in Ireland: An exploratory study of small manufacturing firms», *Employee Relations*, vol. 18 n° 5, 1996, págs. 66 a 80. En este estudio se pone de manifiesto que una gran parte de las pequeñas empresas (62%) confirma la presencia sindical (aunque no necesariamente reconocimiento) en ellas, siendo el índice es mucho más elevado en la gran empresa (89%). De igual forma, la sindicación de los trabajadores es bastante más elevada en las grandes empresas que en las pequeñas. Así, en el 48% de grandes empresas con presencia sindical, entre el 76 y el 100% de los empleados estaban sindicatos, mientras que la cifra se reducía hasta un 28% en las pequeñas empresas. En cuanto al grado de reconocimiento sindical, si bien los resultados son más positivos de lo que se venía sugiriendo en la doctrina, se señala que también existen grandes diferencias entre la pequeña y la gran empresa. Mientras que en la primera el índice es del 41.5%, la cifra aumenta hasta un 87% en la gran empresa. Según un estudio realizado por la ISME en 2004, sólo el 13% de sus miembros indicaban contar con presencia sindical en sus empresas; cifra que incluso era más bajo respecto a las pequeñas empresas que no pertenecían a ninguna asociación empresarial (www.eurofound.eu.int/2006 «Employment relations in SMEs. Febrero 2006. Comparative study»).

SFA, mientras que son aproximadamente unas 3500 las que están asociadas a la ISME. Valores que permanecen prácticamente inalterados desde 1999. Las relaciones entre las dos grandes organizaciones no son muy buenas, pugnano por abarcar el mayor número de miembros y en abierta hostilidad desde que un grupo de viejos miembros de la SFA, abandonaron la Confederación (IBEC) y formaron la asociación irlandesa de la pequeña y mediana empresa (ISME). Con independencia de disputas internas, lo cierto es que el nivel de pertenencia de los pequeños empresarios irlandeses a asociaciones empresariales es bastante bajo, máxime si tenemos en cuenta que los datos apuntados están calculados en un contexto que toma como base la existencia de un número total de pequeñas empresas en Irlanda de 160000.

En lo que respecta a las funciones de negociación y participación de tales organizaciones, tanto una como otra están representadas en un variado conjunto de instituciones y órganos estatales de consulta, como el Consejo Económico y Social Nacional⁶⁶ y el Foro Económico y Social Nacional⁶⁷. Ambas están presentes también en el *Small Business and Services Forum*, entidad estatal cuyo rol es aconsejar al gobierno en todo lo concerniente a la pequeña empresa. En general su papel consultivo es más limitado que el que corresponde a las dos grandes asociaciones irlandesas de empresarios y trabajadores, IBEC e ICTU, lo que en el caso de la SFA es un problema menor dado su pertenencia a la Confederación empresarial; presupuesto que no se da respecto a la otra asociación representativa de los intereses de los pequeños empresarios, la ISME.

Diferente es también la función que una y otra asociación ha desempeñado en el proceso de concertación social que en Irlanda se viene desarrollando desde 1987. Así, mientras que la SFA ha sido una de las organizaciones que ha participado en la negociación de los últimos tres grandes acuerdos tripartitos celebrados a nivel estatal, el rechazo de la ISME al papel secundario e indirecto que se le ofrecía en los citados procesos negociadores le ha conducido a no estar presente en ninguno de ellos. Pese a todo, existe una continua presión de esta última asociación para conseguir su participación directa en el proceso negociador, a la parece oponerse la gran confederación empresarial (IBEC).

4.3.2. Negociación y convenios colectivos

La mencionada naturaleza voluntarista del sistema irlandés de relaciones industriales hace descansar en la negociación colectiva el grueso de toda la actividad. Casi todos los trabajadores tienen establecidas sus condiciones de empleo a través de convenios colectivos. Se trata, por lo demás, de un proceso que cuenta con el apoyo gubernamental, si bien no de forma incondicional. Así, aunque

66. National Economic and Social Council (NESC).

67. National Economic and Social Forum (NESF).

los diferentes gobiernos han aprobado el sistema voluntarista y de autorregulación de condiciones de trabajo a través de la negociación, no lo han hecho en cualquier contexto y a cualquier precio. En particular, la extendida creencia de los últimos años en los efectos inflacionistas que los convenios colectivos pueden acarrear ha llevado, al objeto de evitar tales consecuencias, a buscar fórmulas de fijación centralizada de los niveles salariales, bien a través de normas estatales procedentes directamente del gobierno, bien por medio de acuerdos nacionales concluidos entre el gobierno y los agentes sociales.

En lo que a la estructura de la negociación colectiva respecta, históricamente en Irlanda ésta se ha desarrollado en varios niveles. Generalmente, los aumentos salariales conectados con aspectos de alcance global (en concreto, la inflación) se han determinado al más centralizado nivel posible⁶⁸. Por el contrario, la negociación a nivel de empresa, habitual en otros países, es muy infrecuente en Irlanda, aunque está presente en algunos sectores como el del papel, la imprenta y las artes gráficas. En cualquier caso, y valorada en su conjunto, la negociación colectiva irlandesa ha sido siempre centralizada⁶⁹.

En términos jurídicos, el llamémoslo «pasado» voluntarista del sistema irlandés ha determinado la escasa existencia de normas relativas al derecho de negociación colectiva. En realidad no hay una definición general de convenio colectivo o acuerdo colectivo, si bien sí existen previsiones legales que protegen y fomentan el desarrollo de la negociación colectiva. Básicamente, tales disposiciones se contienen en las *Trade Union Acts 1941 a 1975* y en las *Industrial Relations Acts 1946 a 2004*⁷⁰.

De acuerdo con las mencionadas normas, el ejercicio del derecho a la negociación colectiva por los sindicatos exige poseer una perceptiva licencia. Se espe-

68. En cambio, los incrementos no debidos a cuestiones relacionadas con la economía general (productividad, cambios en los sistemas de trabajo...) se establecen en convenios de empresa o, incluso, de centro de trabajo.

69. Un estudio de los diversos grandes acuerdos celebrados y la naturaleza de cada uno de ellos en, Von Prondzynski, F., *op. cit.* págs. 64 y ss. Tales acuerdos, por orden cronológico, han sido: *National Wages Policy*, de 1948; *National Wages Agreement*, de 1971, al que siguieron otros similares en 1972, 1974, 1975, 1976 y 1978; *National Understanding for Economic and Social Development*, de 1979; *Nacional Understanding*, de 1980; *Programme for Nacional Recovery -PNR-*, de 1987 (1987 a 1990); »Programme for Economic and Social Progress« -PESP-, de 1990 (1991 a 1993); *Programme for Competitiveness and Work -PCW-*, de 1994 (1994 a 1996); *Partnership 2000 for Inclusion, Employment and Competitiveness -P2000-*, de 1996 (1997 a 2000); *Programme for Prosperity and Fairness -PPF-*, de 2000 (2000 a 2003); *Sustaining Progress*, de 2003 (2003 a 2005).

70. En relación a la importante y trascendente Industrial Relations Act de 1990, véase Wallace, J. and Delany, B., *Back to the future? - The Irish Industrial Relations Act, 1990*, en *Legal perspectives - the juridification of the employment relationship*, Oak Tree Press, Dublin, in association with Irish Association for Industrial Relations and Northern Ireland Forum for Industrial Relations, 1997, págs. 99 y ss.; Wallace, J. and O'Sullivan, M., *The Industrial Relations Act 1990: A critical review*, en *Irish employment relations in the new economy*, Blackhall, Dublin, 2002, págs. 169 y ss.

cifica que es ilegal cualquier convenio que fije condiciones salariales y de empleo a menos que el participante en la negociación tenga la correspondiente licencia, salvo que se trate de una entidad o grupo excepcionado. Por tal se entiende aquel que está constituido por miembros empleados por el mismo empresario y que lleva a cabo negociaciones para la fijación de los salarios y condiciones de trabajo de sus propios miembros, pero no de otros⁷¹. Para obtener la licencia las organizaciones sindicales deben reunir determinados requisitos: han contar con al menos 1000 miembros en Irlanda en los 18 meses precedentes a la solicitud y depositar la suma de entre 25395 y 76185 euros en función del número de miembros del sindicato. El resultado de la negociación, el convenio colectivo goza en el derecho irlandés de eficacia vinculante directa, en el sentido de que se incorpora automáticamente a los contratos individuales de trabajo de quienes están afiliados a la organización sindical negociadora.

Al margen de los convenios colectivos, existen en el ordenamiento irlandés otros mecanismos de negociación y fijación de las condiciones de trabajo para diferentes clases de trabajadores. Principalmente son los siguientes⁷²:

- *Joint Labour Committees (JLCS)*
- Acuerdos de empleo registrados
- *Joint Industrial Councils (JICS)*

Un *Joint Labour Committee*⁷³ se establece para regular las condiciones de trabajo y los niveles salariales mínimos de un conjunto de trabajadores contratados para prestar servicios en una actividad representada por los miembros del JLC. Está formado por representantes de trabajadores y empresario y un presidente independiente. Una vez aprobado el JLC, éste puede presentar propuestas normativas a la Corte Laboral (*Labour Court*) para que, una vez aceptadas por ella, se dicte la correspondiente norma reguladora de las condiciones de trabajo y del salario mínimo (*employment regulation order* –ERO–). Esta norma es legalmente vinculante y exigible a través de la actuación de los inspectores del Ministerio de Empresa, Comercio y Empleo. Normalmente los JLCs se establecen en los sectores donde la negociación colectiva es más pobre, cumpliendo la función de proteger a los trabajadores más vulnerables.

71. Sección 6 de la Trade Union Act de 1941, modificada por la Trade Union Act de 1942. Esta última también incorpora una serie de supuestos en los que se excepciona la exigencia de licencia para negociar.

72. *Jordans Eversheds solicitors, Bristol, y Employment Team, Mason Hayes & Curraice solicitors, Dublin, EU & International Employment Law*, Dufen, Edmunds, Gillow, Hopkiss editores, Dublín, febrero 2006, págs. 68 a 70.

73. Véase, Joseph Wallace, Patrick Gunnigle, y Gerard McMahon, *Industrial relations in Ireland*, Gill & MacMillan, third edition, Dublín, 2004, págs. 111-113.

Con la denominación de acuerdo de empleo registrado se hace referencia a un determinado tipo de acuerdo relativo a la remuneración o las condiciones laborales que se registra en la Corte Laboral, con lo cual se convierte en vinculante, y los es no sólo para las partes que lo celebran sino también para todos aquellos que pertenecen a la clase, tipo o grupo al que se refiere el acuerdo. Antes de proceder al registro debe comprobarse que existe un consenso sustancial entre las dos partes implicadas, y si, además, el acuerdo prevé su aplicación a todos los trabajadores de una determinada clase o tipo, entonces los firmantes del acuerdo deben ser representativos de dicho conjunto de trabajadores así como de los empresarios que van a verse afectados por el acuerdo. Sujetos que, además, deben tener la oportunidad de presentar sus correspondientes objeciones al registro del acuerdo, pues, una vez éste se produce, automáticamente forma parte del contrato individual de trabajo.

Un *Joint Industrial Council*⁷⁴ es una asociación representativa de los trabajadores y empresarios de una determinada clase o tipo. Es una entidad voluntaria de negociación para una concreta industria o parte de ella. Se establecen para facilitar la negociación a nivel industrial en ciertos sectores y generalmente inciden en ramas de actividad con fuerte sindicación. El JIC está compuesto por representantes de los trabajadores y empresarios del sector, bajo la presidencia de un sujeto independiente. Su función es la promoción de relaciones armoniosas entre trabajadores y sus empresarios, de tal manera que si se produce un conflicto entre ellos, ninguno podrá acudir a medidas de presión como la huelga o el cierre patronal si antes el asunto no se ha sometido al JIC. Un JIC puede también registrarse en la Corte Laboral, pero muy pocos lo son en la práctica.

Si dejamos a un lado el panorama general y trasladamos el debate a las pequeñas empresas⁷⁵, la realidad muestra que la cobertura por la negociación colectiva es mucho más baja entre éstas que en relación a las grandes empresas. En ausencia de convenios colectivos, los salarios y demás condiciones de trabajo en los pequeños establecimientos son determinados fundamentalmente bien de manera unilateral por el empresario, bien por medio de acuerdos entre éste y los trabajadores individuales. Esto es consecuencia no sólo de la posición y política empresarial sobre la forma de gestión de la empresa sino también de la incapacidad y falta de voluntad de los sindicatos para participar y representar a los trabajadores de las pequeñas empresas.

4.3.3. Conflictos laborales

En Irlanda no existe un derecho a la huelga, pese a algunos intentos gubernamentales de implantar un sistema sustentado en el reconocimiento formal de este derecho. La normativa irlandesa sobre relaciones industriales está aún basada en la noción de «inmidades», introducida por la británica *Trade Disputes Act* de

74 *Ibid.*, págs. 110-111.

75. www.eurofound.eu.int/2006/Employment_relations_in_SMEs. Febrero 2006. *Comparative study*.

1906, y hoy sustituida por las *Industrial Relations Acts* de 1946 a 2004. Ello se traduce, en términos generales, en la garantía de inmunidad para los sindicatos oficiales y sus miembros cuando actúan en defensa de sus intereses en un conflicto laboral. Con independencia del marco legal, la conflictividad en Irlanda ha disminuido notablemente en los últimos años; si en relación al período de post-guerra se llegó a decir que Irlanda era un país propenso a la huelga, la situación es muy distinta en la actualidad. La baja incidencia de conflictos laborales en Irlanda en la pasada década ha servido para concluir que el conflicto industrial no es ya una característica importante del sistema de relaciones laborales irlandés⁷⁶. De todas formas, en supuestos de conflicto, el sistema irlandés cuenta con poderosos mecanismos institucionales de resolución pacífica de la disputa. La tendencia natural de empresarios y sindicatos es acudir a tales instituciones⁷⁷ para lograr una salida negociada, lo que se consigue en muchas ocasiones.

En las pequeñas empresas, las especiales relaciones de confianza que suelen existir entre el empresario y los trabajadores originan que los conflictos laborales se produzcan con menor frecuencia y/o intensidad. Esta tesis, común entre muchos autores y tendente a afirmar la existencia de una especie de «armonía industrial» en la pequeña empresa, no siempre resulta del todo cierta o comprobable. Es más, estudios⁷⁸ han demostrado que si bien la presencia de conflictos colectivos abiertos es más escasa en la pequeña empresa, ello no significa que no existan formas encubiertas de conflictos, que se manifiestan especialmente a nivel individual.

Siguiendo a Filby⁷⁹ y los informes por él citados, las principales causas que en las pequeñas empresas originan conflictos y dan lugar al ejercicio de medidas de presión son las cuestiones relativas al ejercicio del poder disciplinario empresarial y, en particular, los despidos. Asimismo, la percepción de menores salarios, con las correlativas consecuencias de inestabilidad y conflicto que ello puede conllevar, son más evidentes en la pequeña que en la gran empresa. Por otra parte, y desde el punto de vista representativo, los datos demuestran una relación directa entre el número de sindicatos presentes en una empresa y el nivel de conflictividad en ella existente.

Como conclusión, y en palabras de Filby⁸⁰, existe una especie de contradicción en la posición y gestión empresarial de las relaciones industriales en las pequeñas empresas. Por un lado, muchos empresarios no consideran las relaciones

76. Prondzynski, F.V., *op. cit.* pág. 69.

77. Antes la competencia correspondía a la *Labour Court* —creada por la *Industrial Relations Act* de 1946—, pero tras las modificaciones realizadas por la *Industrial Relations Act* de 1990, el órgano competente es la *Labour Relations Commission* (LRC), la más significativa institución estatal en lo relativo a relaciones industriales.

78. Véase, MacMahon, J.: «*Employee relations in small firms...*», *op. cit.*, pág. 72.

79. Filby, I.L., *op. cit.*, pág. 43.

80. Filby, I. L., *op. cit.* págs. 43-44.

industriales como un área problemática, pues entienden que el escaso número de trabajadores favorece la buena comunicación. Por otro y para otros, es justamente la pequeña dimensión de la empresa el elemento determinante que las hace más vulnerable al surgimiento de problemas y conflictos. Por ejemplo, a menudo los pequeños empresarios carecen de los conocimientos legales especializados necesarios para la efectiva y eficaz gestión y administración de los conflictos. Esto significa que, en la mayoría de los casos, la política de relaciones industriales, tal como ellos la conciben, tiende a ser más reactiva que proactiva, respondiendo a los problemas más que buscando comprender cómo las relaciones industriales pueden ejercer un notable impacto en cuestiones estratégicas.

5. APÉNDICE LEGISLATIVO

Legislación laboral de Irlanda (posterior a la Constitución)

- Constitución de Irlanda, 1 de julio de 1937, en vigor desde 29 de diciembre de 1937.
- *Trade Union Act, 1941*
- *Trade Union Act, 1942*
- *Industrial Relations Act, 1946*
- *Trade Union Act, 1947-1952*
- *Industrial Relations Act, 1969*
- *Trade Union Act, 1971*
- *Trade Union Act, 1975*
- *Industrial Relations Act, 1976*
- *Worker Participation (State Enterprises) Act, 1977-1988*
- *Trade Disputes (Amendment) Act, 1982*
- *Industrial Relations Act, 1990*
- *Redundancy Payments Acts, 1967-1991*
- *Payment of wages Act 1991*
- *Trade Union and Labour Relations (Consolidation) Act, 1992–*
- *Adoptive leave Act, 1995*
- *Protection of young persons (Employment) Act, 1996.*
- *Organisation of Working Time Act, 1997.*
- *Parental leave Act, 1998.*
- *Maternity protection (Maximum Compensation) Regulations, 1999.*
- *National minimum wage Act, 2000.*
- *Industrial Relations (Amendment) Act, 2001.*

- *Protection of employees (part-time work) Act, 2001.*
- *Carer's leave Act, 2001.*
- *Terms of employment information Acts, 1994-2001.*
- *Inmigration Act, 2003.*
- *Protection of Employees Act, 2003.*
- *Industrial Relations (Miscellaneous Provisions) Act, 2004.*
- *The maternity protection (Amendment) Act, 2004.*
- *Public Health (tobacco) (Amendment) Act, 2004.*
- *Social Welfare and Pensions Act, 2005.*
- *Safety, Health and Welfare at Work Act, 2005.*
- *Employees (Provision on Information and Consultation) Act, 2006.*
- *Social welfare law reform and pensions Act, 2006.*

6. BIBLIOGRAFÍA Y FUENTES ESTADÍSTICAS

- Juliet MacMahon, «Employee relations in small firms in Ireland: An exploratory study of small manufacturing firms?», *Employee Relations*, vol 18, nº 5, 1996.
- Juliet MacMahon, «Owner managers and employment relations in small Irish firms», University of Limerick (Ireland), 2002.
- Joseph Wallace, Patrick Gunnigle, y Gerard McMahon, «Industrial relations in Ireland», Gill & MacMillan, third edition, Dublin, 2004
- Alan C. Neal y Anthony Kerr, «The evolution of Labour Law in Ireland (1992-2002)», en Comisión Europea, «The evolution of Labour Law (1992-2003)», volume 2, National Reports, 2005.
- Stationery Office Government of Ireland, «Task force on small business», March 1994.
- Patrick Gunnigle, Noreen Heraty y Michael J. Morley, «Employment Law», en «Human resource management in Ireland», Gill & MacMillan, Dublin, 2002.
- Bill Roche, «The changing industrial relations landscape in the Republic of Ireland», ejemplar multicopiado, presentado al *Seminar on Changing approaches in industrial relations*, 2005.
- «Labour relations Commission, annual report 2004», presentado al Mr. Tony Killeen, T.D., Minister for Labour Affairs.
- Jordans Eversheds solicitors, Bristol, y Employment Team, Mason Hayes & Curraice solicitors, Dublin, «EU & International Employment Law», Dufen, Edmunds, Gillow, Hopkuis editores, Dublin, febrero 2006.
- Daryl D'Art and Thomas Turner, «The transformation of Irish employment relations?», en «Irish employment relations in the new economy», Blackhall, Dublin, 2002.
- Daryl D'Art and Thomas Turner, «Corporatism in Ireland: A view from below», en *Irish employment relations in the new economy*, Blackhall, Dublin, 2002.

- Joe Wallace and Michelle O'Sullivan, «The Industrial Relations Act 1990: A critical review», en «Irish employment relations in the new economy», Blackhall, Dublin, 2002.
- Eileen M. Doherty, «Globalization, social partnership, and industrial relations in Ireland», en *The politics of labor in a global age. Continuity and change in late-industrializing and post-socialist economies*, Oxford University Press, 2001.
- Ferdinand von Prondzynski, «Ireland: Corporatism revived», en *Changing industrial relations in Europe*, Blackwell Business, Oxford, UK, 1998.
- Joe Wallace and Bernard Delany, «Back to the future? – The Irish Industrial Relations Act, 1990», en *Legal perspectives – the juridification of the employment relationship*, Oak Tree Press, Dublin, in association with Irish Association for Industrial Relations and Northern Ireland Forum for Industrial Relations, 1997.
- Kieran Jack Mc Ginley and Ivan L. Filby, «Trade Union recognition in Ireland», en «Legal perspective the juridification of the employment relationship», Oak Tree Press, Dublin, in association with Irish Association for Industrial Relations and Northern Ireland Forum for Industrial Relations, 1997.
- Ercus Stewart SC, «Private arbitration in the resolution of employment disputes», en «Legal perspectives – the juridification of the employment relationship», Oak Tree Press, Dublin, in association with Irish Association for Industrial Relations and Northern Ireland Forum for Industrial Relations, 1997.
- Ivan L. Filby, «Industrial relations in small firms in Ireland», *Bulletin of Comparative Labour Relations*, nº 26, 1993.
- «Our changing voluntary system of industrial relation», LRC Review, The Journal of the Labour Relations Commission, Newsletter nº 5.
- Anne kenny, «Audit exemption a cost saving for small companies?», <http://proquest.uni.com>, Dublin, 2005.
- Ian Fillis, «The internationalization process of the craft microenterprise», <http://proquest.uni.com>, Dublin, 2002.
- Ciara Nolan, «Human resource development in the Irish hotel industry: The case of the small firm», <http://proquest.uni.com>, Dublin, 2002.
- Renee Reid, «Human resource management practices in SME's: A comparative analysis of family and non-family businesses», <http://proquest.uni.com>, Dublin, 2000.
- Holger Georg, «Determinants of firm start-up size: An application of quantile regression form Ireland», <http://proquest.uni.com>, Dublin, 2000.
- P. T. Geary y T. G. McCarthy, «A national minimum wage: Good intention or good policy», *FAS, Labour Market Revieyx*, vol. 1, nº 2, winter 90/91.
- Embajada de España, «Información útil para el establecimiento de pequeña y mediana empresa en Irlanda», Oficina Económica y Comercial de España, Dublin, enero 2006.
- Anita Campbell, «Tiempos de auge para las pequeñas empresas irlandesas», Internet, 2006.
- The Sunday Times – Business, «Small business: It's boom time for start-ups», www.time-sonilne.co.uk, July 2005

Industrial relations in SMEs in Ireland, www.eiro.eurofound.ie, 1999.

Tony Dobbins, «Comparative study on Ireland in SMEs», *Industrial relations news*, 2005, www.eiro.eurofound.ie

Small Bussines Forum, *Small Business is big Business*, mayo 2006, disponible en www.smallbusinessforum.ie

7. FUENTES ESTADÍSTICAS

Central Statistics Office (CSO) of Ireland, Census of Industrial Production, varios años, disponible en www.cso.ie

Foras Áiseanna Saothair (FAS), The Irish Labour Market Review 2005, disponible en www.fas.ie .