

IX

LA REALIDAD DE LA PARTICIPACIÓN EN EL TRABAJO: UN ANÁLISIS DE LA COMUNIDAD AUTÓNOMA DE EUSKADI

Patricia CAMPELO MARTÍNEZ

Universidad del País Vasco

Beatriz IZQUIERDO RAMÍREZ

Universidad de Burgos

(Págs. 177 a 194)

SUMARIO

	<u>Página</u>
I. OBJETIVO GENERAL Y METODOLOGÍA UTILIZADA	178
II. EL CONTEXTO DE LAS RELACIONES LABORALES EN LA COMUNIDAD AUTÓNOMA DE EUSKADI	181
1. Resumen normativo y tejido empresarial	181
2. La participación en la Comunidad Autónoma de Euskadi: estado de la cuestión	183
III. LA REALIDAD DE LA PARTICIPACIÓN: PRINCIPALES TENDENCIAS OBSERVADAS	185
1. Derecho de información y consulta	185
2. Participación supraempresarial e implicación de la Administración	186
3. Afiliación sindical y participación en las elecciones	186
4. Temas en los que se produce la participación	188
5. Origen de la participación	189
6. Negociación colectiva	189
7. Participación en la organización del trabajo	191
8. Efectos de la participación	192

	<u>Página</u>
IV. CONCLUSIONES	193
V. BIBLIOGRAFÍA	194

RESUMEN

Este artículo tiene como objetivo presentar una parte de las conclusiones de una investigación a nivel europeo llevada a cabo en red entre diferentes sindicatos y universidades. La premisa de partida es realizar una aproximación empírica para, de esa manera, conocer qué ocurre realmente en las empresas en lo relacionado a la participación de los trabajadores. A pesar de la importancia que desde instituciones laborales y empresas se le concede a la participación, la información obtenida de una encuesta realizada a empresas significativas en la Comunidad Autónoma del País Vasco, con el objetivo de medir la participación real de los trabajadores, nos presenta una situación que puede ser calificada de negativa.

ABSTRACT

The aim of this article is to present a part of a European research carried out in network by different Unions and Universities. The premise is to realize an empirical approximation, and to know what really happens in the companies in related to the participation of the workers. In spite of the importance that labor institutions and companies are granted to the worker participation, the information obtained of the survey aimed to significant companies in the Autonomous Community of the Basque Country (with the aim of measuring the real participation) presents a situation that can be qualified of negative.

Palabras clave: Participación del trabajador, relaciones laborales, democracia industrial, trabajo en la CAE.

Key words: Worker participation, labor relations, industrial democracy, labor and CAE.

I. OBJETIVO GENERAL Y METODOLOGÍA UTILIZADA

En los últimos años estamos asistiendo en Europa a un conjunto de importantes transformaciones sociales y económicas, del conocimiento y las tecnologías de la comunicación, que hemos venido a denominar globalización y que inciden de manera determinante tanto en el modelo de construcción europea como en el que hemos venido a llamar modelo social europeo. Además, en el período más reciente,

la economía está sintiendo las consecuencias de la crisis financiera y productiva que tuvo su origen en EE.UU. pero que se ha extendido también a Europa.

Así, el empleo está en el centro de las políticas y los debates europeos recientes⁽¹⁾. La calidad del empleo se incluye como un objetivo más de las directrices del empleo a partir del 2002, a través de unos objetivos cuantitativos detallados⁽²⁾.

Desde nuestro punto de vista, tanto la construcción y el fortalecimiento de la Europa social como el cumplimiento de los objetivos cualitativos de la estrategia de Lisboa para el empleo requieren una focalización específica de las actuaciones en las políticas de empresa y las relaciones laborales. En esta línea, la participación de los trabajadores debe considerarse como un elemento fundamental para el equilibrio de intereses que contribuya a mejorar el tejido productivo territorialmente localizado⁽³⁾.

El objetivo general de este artículo es el presentar a la comunidad universitaria una investigación sobre la participación de los trabajadores, realizada en varias regiones europeas, en el marco de un proyecto financiado por la Unión Europea⁽⁴⁾.

(1) Los sucesivos Consejos desde el año 2000 han situado el empleo como una prioridad de las instituciones europeas. así el Consejo Europeo de Lisboa de ese año estableció el objetivo general del pleno empleo a través de la creación de más y mejor empleo. Con posterioridad se incorpora la necesidad de fomentar el aspecto cualitativo en todos los ámbitos de la política social (Niza) y se considera (Estocolmo) que el objetivo del pleno empleo debe suponer no sólo el crecimiento sino también la creación de mejores puestos de trabajo.

(2) Esta concepción ha sido recogida en sucesivos documentos de la Comisión, entre ellos: «Mejora de la calidad el empleo; examen de los progresos recientes» (2003), «Directrices de empleo de los Estados Miembros» (2005), «Informe conjunto sobre el empleo» (2005/2006), «Más y mejores empleo: cumplimiento de las prioridades de la estrategia europea de empleo» (2007).

(3) La participación de los trabajadores es un concepto complejo de acotar, debido a que «el término participación tiene diferentes significados y connotaciones en los diferentes sistemas nacionales de relaciones industriales. En estos sistemas la participación puede ir de una implicación superficial a un involucramiento extenso en la toma de decisiones. Aun así, adopta muchas formas, desde provisión de información, pasando por la consulta, hasta la negociación y en algunos casos la decisión conjunta entre trabajadores y empresarios» [CRESSEY y DI MARTINO: *Agreement innovation. The international dimension of technical change*, citados por: LAHERA, A. (2003) «Gestión participativa de los recursos humanos en empresas fabricantes de máquina-herramienta», Inguruak núm. 35, Bilbao, AVS]. En esta investigación, la utilización de una definición común para el concepto de participación se realiza a partir de las siguientes aproximaciones: relacionamos la participación con la implicación de la Representación Legal de los Trabajadores (RLT) en la toma de decisiones, recogida en los documentos y directivas de la UE, aunque actualmente no supera los niveles de información y consulta. Pretendemos que este concepto exprese una intervención más significativa, permanente y trascendente de la RLT en las decisiones estratégicas (inversiones, tecnología, organización empresarial, formación, innovación, etcétera), que debería requerir la consulta previa y el acuerdo. Debemos tomar nota, también, de otras fórmulas de participación, como puedan ser la económica, las fórmulas específicas de las administraciones o empresas públicas y, particularmente, la situación de la representación y consecuente participación en las PYMES.

(4) UGT Cataluña es la entidad coordinadora de esta investigación, en la que, además de UGT Euskadi, participan los siguientes sindicatos: CISL (Lombardía, Italia), CFDT (Rhône-Alpes, Francia), DGB (Ruhr-Mark, Alemania) y Solidarnosc (Slaskie, Polonia).

El objetivo específico es el de mostrar los resultados de una parte de esta investigación, en concreto, los datos de una de las regiones participantes, la Comunidad Autónoma de Euskadi (en adelante, CAE). Estos datos corresponden a una extensa encuesta realizada a dieciocho diferentes empresas significativas de la CAE. Dicha encuesta se compone de una ficha identificativa y un extenso cuestionario de cuarenta y una preguntas contestado personalmente por un representante sindical de las empresas estudiadas. En cuanto al contenido del cuestionario se incorporan aquellas variables que, en su conjunto, permitirían una visualización objetiva de tendencias, entre ellas:

- La existencia y funcionamiento de la representación de los trabajadores en la empresa.
- La existencia de mecanismos de información y consulta habituales.
- Las prácticas de negociación colectiva, los contenidos y la regularidad de los procesos.
- La posibilidad de participación de los trabajadores en la adopción de decisiones estratégicas de carácter preventivo.
- La existencia de acuerdos sobre la participación de los trabajadores en las decisiones sobre inversiones, formación, tecnología y sostenibilidad.
- La participación de los representantes de los trabajadores en las decisiones sobre deslocalización de la producción.
- La intervención supraempresarial de las representaciones colectivas en las pequeñas y medianas empresas.
- Los mecanismos de participación de los trabajadores en los grupos de empresas.
- La participación de los trabajadores en otras formas de agrupación empresarial más allá de los grupos de empresas correlativos a la unidad laboral (UTES, *joint ventures*).
- La existencia de cualquier otro mecanismo de diálogo que pueda considerarse antecedente de prácticas participativas.
- El origen de la participación.
- La valoración de la participación por parte de los representantes de los trabajadores.

La selección de las empresas se plantea como una cuestión complicada de gestionar desde un punto de vista metodológico. La estrategia elegida corresponde a la elección de una serie de empresas suficientemente ilustrativas que pueden aportar los datos para realizar una descripción comparativa sobre la realidad de la participación de los trabajadores. Se trata, por lo tanto, de un muestreo no probabilístico y dirigido. En relación a la selección de las empresas encuestadas, ésta ha sido realizada por los representantes de las centrales sindicales de las regiones en cuanto conocedores de la realidad empresarial, y teniendo en cuenta una serie de criterios (básicamente:

ubicación territorial, tamaño de la empresa y sector de actividad), obteniendo una muestra de empresas indicativa del tejido productivo de la CAE y permitiendo una mayor desagregación de información en el análisis descriptivo. El análisis de esta información nos ofrece pistas valiosas para conocer el grado de participación real de los trabajadores en las empresas vascas.

II. EL CONTEXTO DE LAS RELACIONES LABORALES EN LA COMUNIDAD AUTÓNOMA DE EUSKADI

1. RESUMEN NORMATIVO Y TEJIDO EMPRESARIAL

La CAE no tiene un marco propio de relaciones laborales, por lo que comparte con el resto de Comunidades Autónomas la legislación en esta materia. Como consecuencia, la normativa de participación de los trabajadores en la empresa en la CAE no difiere de la existente en el resto de España. Es decir, la participación es por representación.

Siguiendo la legislación laboral vigente contamos con: *derecho de información y derecho a consulta no vinculante* (la consulta es sobre determinados temas) y *derecho de consulta-negociación* en cuestiones específicas (modificación de condiciones de trabajo, traslados de trabajadores, extinción colectiva de contratos de trabajo)⁽⁵⁾. Además, la participación en el consejo de administración se limita, como en la mayoría de los países del mundo, a aquellas sociedades en las que la mayoría de la propiedad la ostentan los propios trabajadores (cooperativas, sociedades laborales, etcétera).

Sin embargo, la CAE tiene una serie de peculiaridades en el ámbito socio-laboral que condicionan la realidad de las relaciones laborales y determinan la práctica sindical en el territorio. De este modo, para entender el hecho de la participación de los trabajadores en la empresa debemos partir del conocimiento de la complicada realidad de las relaciones laborales en la CAE. En este sentido, cuatro son las claves fundamentales para su comprensión⁽⁶⁾:

1. Situación de gran complejidad (las relaciones laborales entendidas como componente necesario de la «construcción nacional» para el conjunto del nacionalismo sindical y político⁽⁷⁾). El lugar que ocupa la construcción de un marco de relaciones laborales propio en el ideario nacionalista condi-

(5) *Estatuto de los Trabajadores*, 21.ª ed. actualizada, Ed. Tecnos, septiembre de 2007.

(6) Esta comunicación no tiene como objetivo hacer un análisis exhaustivo de la realidad socio-laboral en la CAE. Por lo tanto, apuntamos estas notas para poder contextualizar y entender la realidad de la participación de los trabajadores en la empresa.

(7) TREVILLA, Carlos: *La crisis de las instituciones socio-laborales vascas. Entre la construcción nacional y el hegemonismo* (documento inédito).

ciona la perspectiva que los sindicatos nacionalistas tienen respecto de la realidad actual, trasladando esta visión a diferentes instituciones del ámbito socio-laboral vasco.

2. Importancia de la economía social (básicamente nos referimos al movimiento cooperativista en la CAE). El movimiento cooperativista (cuya máxima expresión por su peso específico en la economía vasca lo constituye el Grupo Mondragón) es un elemento fundamental al analizar la realidad socio-laboral en la CAE.
3. Conflicto entre las diferentes centrales sindicales, lo que conlleva una situación de debilidad sindical en los centros de trabajo. En muchas ocasiones las diferencias ideológicas y políticas condicionan el día a día del trabajo sindical, así es en las propias empresas, en donde la falta de acuerdo entre los diferentes sindicatos juega en contra de los intereses de los trabajadores.
4. Marginación del sindicato en temas fundamentales (como por ejemplo la innovación tecnológica). La participación de los trabajadores se circunscribe a los temas tradicionales, dejando de un lado cuestiones tan importantes como la innovación tecnológica, los cambios organizativos, etcétera.

Además de la situación respecto a las relaciones laborales, en el análisis de participación hemos de tener en cuenta el panorama productivo en la CAE. Al igual que otras economías, la CAE ha sufrido un proceso de terciarización como resultado de un incremento del peso del sector servicios tanto desde el punto de vista del producto como del empleo. A pesar de ello, este proceso de cambio estructural tiene, en el caso de la CAE, algunas claves propias: las actividades del sector servicios en nuestro territorio tienen un peso relativo menor que el de los países vecinos (67% en el caso de España y 71,5% en el caso de la UE) y, en lo referente al peso de las manufacturas, éste es muy superior en la CAE (28,5% frente al 20,5% de la UE y al 18,5% de España). Es interesante aportar algún dato de la realidad empresarial vasca, como por ejemplo el tamaño de las empresas. Así, en la CAE encontramos una cada vez mayor importancia de las empresas pequeñas y muy pequeñas (el porcentaje de microempresas representaba a primeros de la presente década el 93,4% del total del tejido empresarial de la CAE). A pesar de que, haciendo referencia al empleo que generan, el peso relativo de las empresas pequeñas descende, hemos de destacar que en los últimos años las pequeñas y medianas empresas han dado visos de un gran dinamismo respecto a la creación de empresas y empleo.

En definitiva, la CAE acompaña al resto de sociedades occidentales en su proceso de terciarización, aunque es de destacar el todavía importante el peso relativo de la industria. Además, el redimensionamiento de las actividades económicas hacia establecimientos de menor tamaño es otra de las tendencias que encontramos en la economía de la CAE. Realidades que no configuran por sí mismas un buen marco para el fortalecimiento de la participación de los trabajadores.

2. LA PARTICIPACIÓN EN LA COMUNIDAD AUTÓNOMA DE EUSKADI: ESTADO DE LA CUESTIÓN

La experiencia más avanzada en cuanto a participación de los trabajadores en la CAE es la experiencia de las cooperativas del Grupo Mondragón, un referente a nivel mundial integrado por cooperativas pertenecientes a diferentes sectores. Al margen de esta experiencia cooperativista, en líneas generales, no existen referencias empresariales significativas en el ámbito de la participación de los trabajadores de la empresa en la CAE⁽⁸⁾.

En relación a esta cuestión de la participación, uno de los estudios más completos se realizó en el año 1998 por la consultora Arthur Andersen, en el que se trató de hacer un diagnóstico de la situación en la CAE en torno a la participación. A continuación se presentan las conclusiones principales.

En lo referente a las ventajas de la participación en la CAE se reconoce que:

- La participación de los trabajadores en la empresa posibilita la implicación recíproca de empresa y trabajadores para un quehacer compartido.
- Según las formas de participación, se asume que diferentes fórmulas implican distintas ventajas y que la realidad y la situación concreta en un momento determinado condicionarán los resultados.
- Además, la empresa, en la situación actual, se ve cada vez más dificultada para ofrecer contratos fijos y promoción a los empleados; en este sentido, la participación posibilita crear esa unión psicológica empresa-trabajador y, al mejorar la competitividad, provoca una mejora en el mantenimiento y la creación de empleo.

Dentro de las dificultades para la participación en la CAE, el informe apuntaba que:

- La relación entre los sindicatos y las empresas no facilita un clima propio a la participación. Es decir, la negociación se plantea desde el punto de vista ganador/perdedor y, además, no hay tradición de pactar.
- También, aparecen reticencias empresariales por temor a perder el control de sus empresas.
- Como dificultad se apunta el hecho de que existe la impresión de que especular es más rentable que crear empresa a largo plazo y, con esta visión, es difícil encontrar un sitio para la participación de los trabajadores.

(8) Lo que no implica que podamos encontrar referencias concretas que nos sirvan como estudios de caso de buenas prácticas.

- Por parte de los sindicatos debemos recordar el hecho de que en la CAE existe gran número de sindicatos con intereses contrapuestos y que la lucha sindical está en la precariedad laboral.
- Otro aspecto fundamental a tener en cuenta es que la legislación está desfasada con la realidad y no contempla la participación.
- En general, incluso a nivel estatal existen pocas experiencias que demuestren la bondad de la participación. Como ocurre con muchos de los aspectos en el mundo del trabajo, la teoría va por un lado y la realidad por otro muy distinto. En definitiva, debe hacerse creíble en la realidad de las empresas la participación como algo bueno.
- No hay voluntad por parte de los directivos de las empresas (por ejemplo, las empresas con estrategias de recursos humanos a largo plazo son escasas) ni tampoco voluntad política para implantar la participación.
- Es difícil encontrar fórmulas homogéneas para la participación, debido a la gran variedad de empresas y situaciones.
- La situación excepcional de la CAE afecta a todas estas cuestiones, se distrae el punto de vista, quitándole protagonismo a otras cuestiones sociales.

Dentro de los elementos favorables a la participación en la CAE destacan:

- La propia situación de los mercados exige que la empresa sea más eficiente, lo que puede requerir la participación de los trabajadores.
- Los trabajadores consideran que su trabajo depende del éxito de las empresas, por lo que puede haber una mayor implicación.
- La crisis de la empresa tradicional lleva a revisar muchas de las ideas anteriores, lo que puede suponer un planteamiento de fórmulas para la participación.
- Pueden darse fórmulas de participación relacionadas con fondos de pensiones que garanticen las prestaciones sociales de los trabajadores.
- La participación en su nivel mínimo (en el puesto de trabajo) es algo que empieza a estar asumido por las empresas.

Finalmente, dentro de las líneas de actuación se apuntan las siguientes:

- Necesidad de un cambio cultural: se ha de establecer una cultura de la participación continua y con visión a largo plazo.
- Necesidad de una mayor formación.
- La empresa debe avanzar hacia una estructura cualificante, productiva y participativa.

- Estabilidad en el empleo.
- No limitar las fórmulas de participación.
- Necesidad de difundir las experiencias (hay que explicar las fórmulas concretas de participación con éxito).
- Adaptar la legislación (a nivel fiscal y laboral).

Ésta es, en definitiva, la realidad de la participación en la CAE a finales de la década de los noventa. Los cambios socio-económicos transcurridos desde entonces hasta la actualidad nos inducen a considerar la posibilidad de cambios en el ámbito de la participación, y su análisis y valoración resultan, si cabe, de mayor interés.

III. LA REALIDAD DE LA PARTICIPACIÓN: PRINCIPALES TENDENCIAS OBSERVADAS

1. DERECHO DE INFORMACIÓN Y CONSULTA

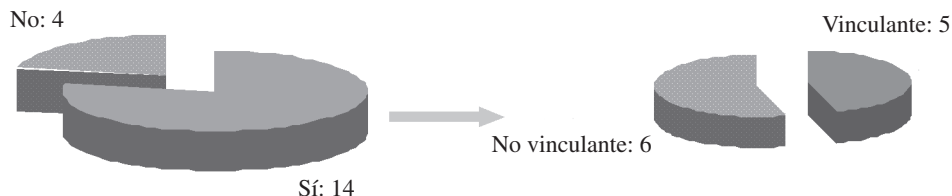
En el análisis de la participación de los trabajadores, y comenzando por el nivel más básico, el derecho de información, hemos de apuntar que es mayoritario el número de las empresas encuestadas cuyos trabajadores afirman ser informados por parte de la dirección. Solamente en uno de los dieciocho casos encuestados los trabajadores consideran no estar informados de lo que ocurre a nivel general en la empresa.

Dentro de las diecisiete empresas cuyos trabajadores manifiestan estar informados, en once empresas afirman que son informados de manera ocasional y en seis de manera continuada. Los mecanismos de información son reuniones con el comité o los delegados sindicales⁽⁹⁾ (quince empresas), reuniones con los trabajadores (cuatro empresas), carteles o notas informativas (tres empresas), cartas a los trabajadores (dos empresas) y reuniones con los encargados de los departamentos (una empresa).

Respecto a la consulta, catorce de las dieciocho empresas reconocen tener derecho a consulta, por lo que podemos apuntar que, además de la información, la consulta a los trabajadores es una realidad en la mayor parte de las empresas encuestadas. Otra fotografía resulta si preguntamos por lo *vinculante o no* de la consulta. De las once respuestas válidas obtenidas, seis manifiestan que la consulta es no vinculante.

(9) Las respuestas pueden ser múltiples, habiendo empresas que utilicen más de un mecanismo de información. También ocurre lo mismo con la consulta.

GRÁFICO 1
DERECHO DE CONSULTA (ABS)



Fuente: *Elaboración propia.*

La frecuencia de consulta (tanto vinculante como no vinculante) resulta ser más ocasional que continuada. Los organismos a través de los cuales se realiza la consulta (tanto vinculante como no vinculante) son el comité de empresa y los delegados sindicales (en algún caso se manifiesta también la existencia de reuniones con los trabajadores), lo que nos confirma una característica de las relaciones laborales en la CAE: el bajo nivel de participación real de los trabajadores en las empresas.

No aparece, además, en las respuestas ninguna referencia a otros organismos en cuyo seno se dé participación de los trabajadores.

2. PARTICIPACIÓN SUPRAEMPRESARIAL E IMPLICACIÓN DE LA ADMINISTRACIÓN

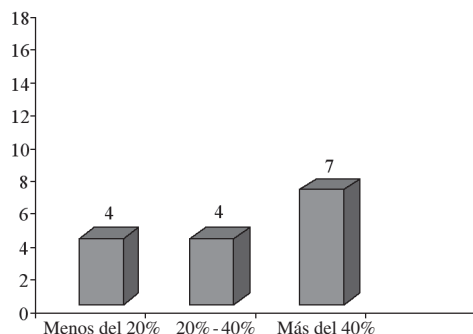
Sobre si existe algún tipo de participación supraempresarial, tres son las empresas que reconocen tener organismos supraempresariales de representación. Una de ellas manifiesta participar en un Comité Europeo. Otra empresa en un Comité de trabajo y una tercera en un Comité intercentros.

En torno a la implicación de la Administración en el fomento de la participación de los trabajadores, la respuesta es clara: solamente una empresa de las dieciocho encuestadas tiene una respuesta afirmativa (diez consideran que la Administración no se implica en el fomento de la participación y se dan siete respuestas no válidas).

3. AFILIACIÓN SINDICAL Y PARTICIPACIÓN EN LAS ELECCIONES

Otro indicador importante para estudiar el grado de participación de los trabajadores es el *porcentaje de* afiliación sindical. En el caso vasco, siete de las dieciocho empresas encuestadas tiene más del 40% de trabajadores afiliados, cuatro entre el 20% y el 40% y cuatro menos del 20%.

GRÁFICO 2
PORCENTAJE DE AFILIACIÓN SINDICAL (ABS)



Fuente: *Elaboración propia.*

En relación a las últimas elecciones sindicales, la mayor parte de las empresas encuestadas (14) las han celebrado en los últimos tres años. De estas catorce, ocho lo hicieron en el 2006. Un tema a tener en cuenta es el grado de participación en ellas. En nuestro caso, catorce de las dieciocho empresas encuestadas consideran alto el porcentaje de participación de los trabajadores en las últimas elecciones sindicales.

GRÁFICO 3
GRADO DE PARTICIPACIÓN DE LOS TRABAJADORES EN LAS ÚLTIMAS ELECCIONES (ABS)



Fuente: *Elaboración propia.*

Siguiendo con este apartado, podemos analizar el dato de la conflictividad laboral a través de la pregunta: ¿Ha ocurrido alguna huelga en su empresa en los últimos cinco años? Cinco de las empresas manifiestan que sí, mientras que el doble de empresas afirma que no se ha dado ninguna huelga en los últimos cinco años.

4. TEMAS EN LOS QUE SE PRODUCE LA PARTICIPACIÓN

Profundizando en el grado de participación, no podemos dejar de analizar los temas en donde ésta se produce.

TABLA 1
GRADO DE PARTICIPACIÓN DE LOS TRABAJADORES (ABS)

	Ausencia de información, de consulta o de toma de decisiones conjunta	La empresa solamente informa	La empresa informa y consulta de manera no vinculante	La empresa informa y consulta de manera vinculante	Perdidos
Situación general de la empresa ...	2	14	1	0	1
Política de inversiones	4	9	0	0	5
Cambios en la organización del trabajo	0	10	4	1	3
Aplicación de nueva tecnología....	3	8	1	1	5
Seguridad en el trabajo (por ejemplo, prevención)	0	5	9	2	2
Formación de los trabajadores	1	5	6	2	4
Políticas de sostenibilidad	4	7	0	0	7
Posibles deslocalizaciones y/o reestructuraciones	6	6	1	1	4
Subcontratación en la empresa o contratación externa	4	8	1	1	4
Proyectos futuros (fusiones, adquisiciones...)	4	9	0	0	5

Fuente: *Elaboración propia.*

Tal y como se puede observar en la anterior tabla, en todos los temas el grado de participación que más se da corresponde a «la empresa sólo informa» (destacando los cambios en la organización del trabajo con diez empresas), por lo que constatamos el bajo nivel participación de los trabajadores en las empresas encuestadas.

Analizando los diferentes temas observamos cómo el mayor nivel de participación aparece en la seguridad en el trabajo (nueve empresas afirman que se les informa y consulta de manera no vinculante y dos de manera vinculante), seguido

de la formación de los trabajadores (seis empresas manifiestan que se les informa y consulta de manera no vinculante y dos de manera vinculante).

En temas tan fundamentales como la aplicación de nueva tecnología, deslocalizaciones/reestructuraciones y subcontratación y proyectos futuros se refleja un bajo nivel de participación. Solamente una empresa consulta de manera vinculante a sus trabajadores sobre nueva tecnología, posibles deslocalizaciones/reestructuraciones o subcontratación y ninguna en torno a proyectos futuros.

Por último, en cuanto al grado de participación, analizamos la siguiente pregunta que puede ser tomada como una valoración del grado de influencia de los trabajadores en la empresa: ¿Qué porcentaje de actuaciones de todas las que se llevan a cabo para gestionar la empresa dirías que se encuentra en manos de los trabajadores? En este sentido, es significativo que catorce de las empresas encuestadas responden con un 0%.

5. ORIGEN DE LA PARTICIPACIÓN

Es importante, para profundizar en el análisis de la participación, conocer su *origen*, es decir, quién la demanda. En este sentido, debemos apuntar que, a pesar del alto número de respuestas no válidas (12), cinco empresas afirman que la demanda de participación nace de los trabajadores y/o sindicatos y una afirma que el origen es compartido entre la dirección y los trabajadores y/o sindicatos.

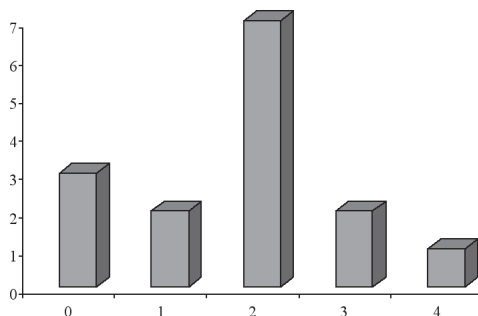
Preguntados por los motivos de esa demanda de participación⁽¹⁰⁾, seis de las dieciocho empresas consideran que el objetivo era «mejorar las condiciones de los trabajadores». Dos apuntan la razón de «evitar el conflicto» y una «proteger el empleo». Es interesante ver que tres empresas demandaron participar por «interés en la gestión de la empresa».

6. NEGOCIACIÓN COLECTIVA

Sobre una de las partes centrales de las relaciones laborales, la negociación colectiva, podemos hablar de un nivel aceptable de convenios firmados a nivel de empresa. Siete de las empresas afirman haber firmado dos convenios colectivos en los últimos cinco años, dos empresas han firmado tres y una ha firmado cuatro convenios. Tres de las empresas encuestadas no han firmado ningún convenio colectivo en los últimos cinco años.

(10) Las respuestas pueden ser múltiples, habiendo más de un motivo para demandar participación en la empresa.

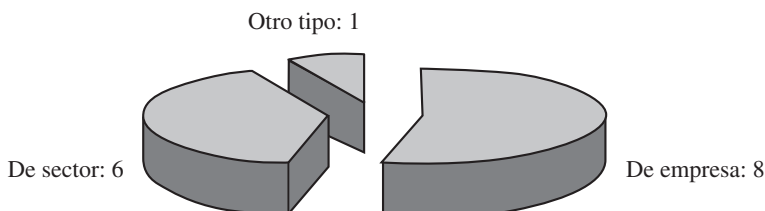
GRÁFICO 4
NÚMERO DE CONVENIOS COLECTIVOS FIRMADOS EN LOS ÚLTIMOS CINCO AÑOS



Fuente: *Elaboración propia.*

En la actualidad, la mayor parte de las empresas tiene en vigencia un convenio colectivo (quince de los dieciocho contestan afirmativamente y aparecen tres respuestas no válidas). Si profundizamos en el *tipo de convenio* vemos que ocho manifiestan tener un convenio de empresa, seis de tipo sectorial y una de otro tipo.

GRÁFICO 5
TIPO DE CONVENIO COLECTIVO EN VIGENCIA



Fuente: *Elaboración propia.*

A la pregunta: ¿Existe la negociación colectiva en tu empresa?, diez de las empresas consideran que se da continuamente, tres manifiestan que ésta se produce solamente cuando se negocia el convenio y dos admiten abiertamente que no se da en su empresa.

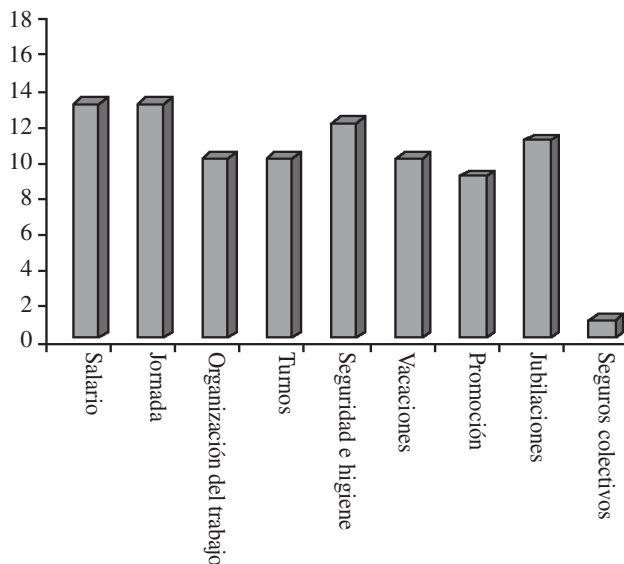
Al descender en los temas que se incluyen en la negociación⁽¹¹⁾, vemos cómo son los tradicionales como el salario, la jornada, los turnos, seguridad e higiene, jubi-

(11) Las respuestas pueden ser múltiples, habiendo más de un tema dentro de la negociación colectiva.

laciones, vacaciones, etcétera. Destacamos que, a pesar de ser esta pregunta abierta, no aparece ningún tema novedoso dentro de los temas que se tratan en la negociación colectiva, tales como la introducción de nueva tecnología o cuestiones relacionadas con subcontrataciones o proyectos futuros de la empresa.

GRÁFICO 6

CONTENIDOS PRESENTES EN LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA



Fuente: *Elaboración propia.*

En lo que respecta a percepción en el grado de participación del comité o de los delegados sindicales en la empresa, siete de las empresas han contestado que es «alta», seis «media» y cuatro «baja»⁽¹²⁾.

7. PARTICIPACIÓN EN LA ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO

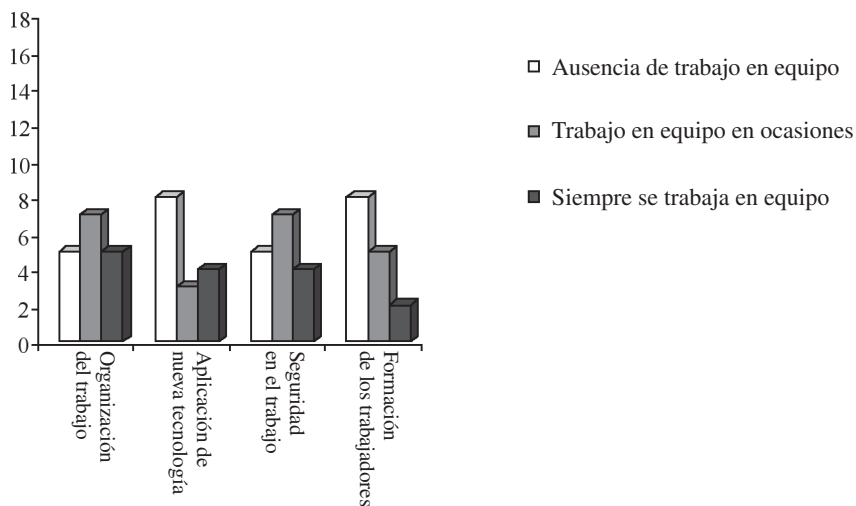
A pesar de que algunos datos sobre organización del trabajo se han comentado en los apartados anteriores, hacemos referencia explícita en éste a cuestiones como *el modo en que la empresa implica a los trabajadores* en el proceso de

(12) Es interesante resaltar aquí cómo la percepción de la realidad no coincide con los datos objetivos. Si tenemos en cuenta los indicadores de participación obtenidos a través de las preguntas, tendríamos que hablar de un nivel bajo de participación. Sin embargo, cuando preguntamos a los representantes sindicales sobre su grado de participación, la mayoría lo considera alto o medio.

trabajo ⁽¹³⁾. En cuatro empresas las respuestas indican que la dirección no implica de ninguna manera a los trabajadores. Seis apuntan al establecimiento de metas como modo de implicación utilizado, cinco el establecimiento de un programa de sugerencias y cuatro el fomento del trabajo en equipo.

Profundizando en el trabajo en equipo, vemos en el siguiente gráfico cómo la categoría «ausencia de trabajo en equipo» es significativa en todos los temas, destacando la formación de los trabajadores y un tema fundamental en las empresas hoy en día como es la «aplicación de nueva tecnología» (en ambas variables ocho empresas afirman que no existe el trabajo en equipo).

GRÁFICO 7
GRADO DE TRABAJO EN EQUIPO EN LOS SIGUIENTES TEMAS



Fuente: *Elaboración propia.*

8. EFECTOS DE LA PARTICIPACIÓN

Es curioso analizar las respuestas sobre los efectos de la participación. En primer lugar se pregunta por el *efecto* de la participación de los trabajadores sobre el funcionamiento general de la empresa. Siete empresas creen que no tiene ningún tipo de efecto, trece considera que no tiene efectos negativos, pero tan sólo dos empresas consideran que los efectos sobre el funcionamiento general son positivos. Lo mismo

(13) Las respuestas pueden ser múltiples, pudiendo darse más de un modo de implicación de los trabajadores por parte de la dirección.

ocurre cuando se pregunta por el efecto de la participación de los trabajadores sobre los propios trabajadores, seis creen que no tiene efecto ninguno, trece creen que no tiene efectos negativos, pero tan sólo dos ven en la participación en la empresa efectos positivos para los propios trabajadores.

Finalmente, cuando se pregunta por el grado de cumplimiento de las expectativas que se tenían sobre la participación, siete no saben qué responder, dos lo consideran medio, tres bajo o muy bajo y solamente una empresa lo considera alto.

IV. CONCLUSIONES

- Básicamente se informa. En muy pocos casos se consulta. En algunos casos se cumple lo estrictamente marcado por la legislación laboral, aunque también hemos visto casos en los que no se llegan a estos niveles de participación exigidos legalmente.
- Los contenidos de la negociación son los tradicionales, no corresponden al momento actual (deslocalizaciones, reestructuraciones, subcontratación, nueva tecnología...).
- Es significativo que en ninguno de los casos la demanda de la participación parta exclusivamente de la dirección de la empresa.
- Desaliento sobre el efecto de la participación en el funcionamiento general de la empresa y, más concretamente, sobre los trabajadores. Dificultad de visibilizar los resultados por parte de los representantes sindicales.
- Se observa un desconocimiento de la realidad económica y sindical europea por parte de los representantes de los trabajadores, parece que la actividad diaria impide ir más allá y avanzar en la participación.
- La participación a nivel de gestión es un elemento prácticamente inexistente en las empresas estudiadas.
- Temas fundamentales como la aplicación de nueva tecnología, subcontratación o posibles reestructuraciones, no parecen formar parte de la agenda de la participación.
- Se observa que no existe la potenciación de la participación de los trabajadores en las empresas por parte de la Administración.

Finalmente, se comprueba sobre el terreno la débil participación de los trabajadores en las empresas vascas, observándose el escaso avance con respecto a la década anterior. A pesar de que, a nivel teórico y discursivo, se insiste en la importancia de la participación e incluso se plantea la implicación en el trabajo como una «ventaja competitiva» de la empresa, el análisis nos muestra una realidad distinta. Parece que la innovación no ha llegado al terreno de participación de los trabajadores.

V. BIBLIOGRAFÍA

- ARTHUR ANDERSEN (1998): *Estudio sobre participación de trabajadores. Reunión de expertos*.
- (1998): «La participación de los trabajadores en la empresa», *Estudios de economía*, núm. 15, Gobierno Vasco, Vitoria-Gasteiz.
- COMISIÓN EUROPEA (2006): *Libro Verde: Modernizar el Derecho laboral para afrontar los retos del Siglo XXI*.
- Estatuto de los Trabajadores*, 21.^a ed. actualizada, Ed. Tecnos, septiembre de 2007.
- EUSTAT (2006): *Informe económico de la Comunidad Autónoma de Euskadi*, Eustat, Vitoria-Gasteiz.
- (2008): *Panorámica de la Industria Vasca 2007*, Eustat, Vitoria-Gasteiz.
- GOBIERNO VASCO (2008): *Opiniones sobre sindicalismo*.
- INFORMES DEL OBSERVATORIO INTERREGIONAL EUROPEO (OIE).
- KOLHER, H.-D. y MARTIN A. (2005): *Manual de sociología del trabajo y de las relaciones laborales*, Delta, Madrid.
- LAHERA, A. (2003): «Gestión participativa de los recursos humanos en empresas fabricantes de máquina-herramienta», *Inguruak*, 35, pp. 101-132.
- SEN, A.; STIGLITZ, J. y ZUBERO, I. (2007): *Se busca trabajo decente*, HOAC, Madrid.
- QUINTANILLA, B. (2007): «La necesaria adaptación de las estructuras de representación en la empresa», *Cuadernos de Relaciones Laborales*, núm. 25, pp. 95-115.
- SANZ HERNÁNDEZ, A. (2006): *Herramientas para la investigación de lo social en las organizaciones*, Mira Editores, Zaragoza.
- TREVILLA, C.: *La crisis de las instituciones socio-laborales vascas. Entre la construcción nacional y el hegemonismo*.
- UGT (2008): *La información y consulta de los representantes de los trabajadores en las empresas. Experiencias de participación sindical en operaciones transnacionales europeas*, UGT, Madrid.
- UGT CATALUÑA: *Anuario sociolaboral de la UGT*.
- UNANUE, J.M. (2002): *Las relaciones laborales en Euskal Herria. Apuntes históricos y análisis de su evolución desde la transición política*, Fundación Manu Robles-Aranguiz Institutua, Bilbao.