



# Diálogo social y condiciones de trabajo

## Resumen ejecutivo

### Introducción

¿Cómo influye el diálogo social en las condiciones de trabajo? ¿Qué es lo que caracteriza a las relaciones entre el diálogo social y las condiciones de trabajo? El presente informe se basa en la investigación continua realizada por Eurofound en los últimos años sobre las relaciones entre el diálogo social y las condiciones de trabajo y pretende profundizar en el conocimiento del carácter de esas relaciones. Confirma conclusiones previas de Eurofound según las cuales los principales factores de éxito son una cultura empresarial basada en la intervención y participación de los empleados y una confianza mutua entre los agentes intervinientes. Esos factores contribuyen al efecto positivo del diálogo social sobre el lanzamiento, el diseño y la aplicación de iniciativas y medidas de mejora de las condiciones de trabajo.

El presente proyecto de investigación sigue de cerca la metodología y las definiciones utilizadas en el estudio anterior sobre las condiciones de trabajo y el diálogo social. Se ha desarrollado en los mismos seis países a los que se refería el proyecto anterior—Alemania, Austria, República Checa, Francia, España y Suecia—y abarca cuatro sectores de actividad económica: servicios financieros y actividades relacionadas con los seguros, alimentos y bebidas, fabricación, ingeniería electromecánica y comercio mayorista y minorista. Se han realizado un total de 23 estudios de casos de estos cuatro sectores en los seis países mencionados. Se ha entrevistado en dependencias de las propias empresas, por separado, a representantes de la dirección (principalmente, directores gerentes y directores de recursos humanos) y a representantes de los trabajadores. Dada la amplia variedad de temas y materias que abarcan las condiciones de trabajo, el proyecto se centra en aspectos referidos a tres de los ámbitos de mayor actualidad y más pertinentes en este campo: el estrés relacionado con el trabajo, los trastornos musculoesqueléticos (TME) y las políticas activas para los trabajadores de edad avanzada.

### Contexto político

La mejora de la calidad del trabajo y de las condiciones de trabajo se ha señalado como uno de los elementos centrales del desarrollo en el contexto de la Estrategia Europea de Empleo. Sobre la base de las enseñanzas extraídas de la Agenda de Lisboa, la estrategia Europa 2020 refuerza aún más la necesidad de mejorar las condiciones de trabajo. De hecho, con su emblemática estrategia «Una agenda para nuevas cualificaciones y empleos» la Comisión Europea ha ampliado su alcance, incluyendo también cuestiones relativas a la calidad del trabajo y las condiciones de trabajo y a la creación de empleo. El presente proyecto es, por tanto, oportuno y pertinente para comprender la función que desempeña el diálogo social en la mejora de las condiciones de trabajo, sabiendo que éstas constituyen los principales factores subyacentes de éxito en el desarrollo del modelo social europeo, sobre todo en lo que respecta a la mejora del empleo.

### Conclusiones principales

Los estudios de casos realizados son sustancialmente variados, no sólo por lo que respecta a los países y sectores considerados, sino también por el tamaño de los centros, que varía entre 17 y 64 000 empleados. Aunque las estructuras de diálogo social y los problemas vinculados a las condiciones de trabajo se ofrecen en una paleta que abarca todos los tamaños y colores, la realización de estos estudios de casos de empresas en diferentes sectores, países y dimensiones permite extraer conclusiones importantes.

Aunque en los cuatro sectores examinados existe un diálogo social a escala europea, no se ha advertido que este contexto europeo tenga una influencia directa y digna de mención en las empresas

individualmente consideradas. No debe sorprender que los contextos nacionales, incluida la estructura del diálogo social, el tipo de agentes intervinientes y también la legislación laboral, parezcan tener una influencia y un efecto importantes sobre la caracterización de las relaciones entre el diálogo social y las condiciones de trabajo. También los contextos sectoriales influyen en los problemas vinculados a las condiciones de trabajo a los que han de hacer frente los interlocutores sociales. A pesar de la variedad observada en las iniciativas utilizadas como base para el análisis de las relaciones entre el diálogo social y las condiciones de trabajo, los mecanismos de diálogo social conducentes al logro de una solución comparten numerosos aspectos comunes. En las 23 empresas estudiadas, el diálogo social ha permitido mejorar las condiciones de trabajo en los ámbitos del estrés relacionado con el trabajo, las enfermedades musculoesqueléticas y las políticas activas para los trabajadores de edad avanzada de muchas formas, que van desde la introducción de nuevas sillas ergonómicas para evitar esas dolencias hasta la adopción de nuevos modelos de organización considerados decisivos para mejorar las condiciones de trabajo.

## Indicadores políticos

La principal conclusión que cabe extraer es que, atendiendo a su carácter, la relación entre el diálogo social y las condiciones de trabajo en los estudios de casos realizados implica un proceso continuo de creación de situaciones en las que salen ganando todos, los trabajadores y la empresa. Este proceso continuo se inicia cuando el proceso de diálogo social en la empresa permite identificar un problema existente en las condiciones de trabajo o descubrir y aplicar medidas preventivas antes de que tal problema se ponga de manifiesto. En los estudios de casos aparecen como factores determinantes del funcionamiento de ese proceso continuo los siguientes:

- **Unas estructuras bien establecidas para la identificación de los problemas:** los interlocutores constituyen estructuras esenciales y «privilegiadas» para identificar en el lugar de trabajo problemas vinculados a las condiciones de trabajo. La creación de subcomités, el uso de expertos y el diseño y la aplicación de canales de información adicionales como las encuestas de empleados son ejemplos de la actuación de los interlocutores sociales dirigida a la implantación de estructuras e instrumentos para la recogida de datos sobre cuestiones referidas a las condiciones de trabajo.
- **Un diálogo social operativo a todos los niveles de la empresa:** los comités de empresa a varios niveles, en función del tamaño de la organización, la representación de los empleados en el Consejo de Administración o el Consejo de Vigilancia y los comités de los lugares de trabajo son algunas de las estructuras de representación formales de los trabajadores identificadas en los distintos estudios de casos. Todas ellas permiten abordar las cuestiones al nivel adecuado y con la participación de los agentes apropiados y dotados de la capacidad precisa para llegar a acuerdos.
- **Un mandato y una capacidad suficientes para actuar y para aplicar medidas:** hay que garantizar el seguimiento oportuno y eficaz de las cuestiones identificadas. Los agentes intervinientes y la estructura de diálogo social deben tener la legitimidad suficiente y las facultades precisas para actuar y para aplicar las medidas necesarias en nombre de sus miembros con vistas a la mejora de las condiciones de trabajo.
- **Comunicación:** una buena comunicación, que garantice el compromiso y la comprensión de todos los empleados y directivos intervinientes, es esencial para el éxito y para la eficacia de las medidas aplicadas. La introducción de una nueva organización del trabajo, la adopción de medidas preventivas en materia de salud en el trabajo o la asignación de nuevas funciones laborales a los trabajadores de edad avanzada son actuaciones bastante delicadas que requieren una adecuada comprensión por parte de todos los miembros de la organización. En este contexto, los interlocutores sociales son decisivos no sólo para garantizar la comunicación en toda la organización, sino también para legitimar las medidas adoptadas.

La principal motivación e impulso de los interlocutores sociales es el reconocimiento de que los esfuerzos realizados en el marco de este proceso continuo consiguen la mejora de las condiciones de trabajo y llevan a una situación en la que salen ganando todos, los empleados y la empresa. Es este reconocimiento lo que garantiza la continuación del proceso y la implicación permanente de los interlocutores sociales.

### Más información

El informe completo en inglés *Social dialogue and working conditions* (Diálogo social y condiciones de trabajo) está disponible en la dirección de Internet <http://www.eurofound.europa.eu/publications/htmlfiles/ef1112.htm>

Para más información, póngase en contacto con Jean-Michel Millar, director investigación, [jmm@eurofound.europa.eu](mailto:jmm@eurofound.europa.eu)