

# Relaciones laborales: Evolución 2015-2019

El mandato de Eurofound le exige promover el diálogo entre los interlocutores sociales y analizar la evolución de los sistemas de relaciones laborales, y en concreto, del diálogo social, a escala de la UE y en los Estados miembros.

El presente informe de referencia está basado en el trabajo realizado por Eurofound durante su último período de programación (2015-2019) teniendo presente este mandato. Se fundamenta en el amplio seguimiento realizado de los sistemas de relaciones laborales y del diálogo social. Su objetivo es ayudar a los responsables políticos y a los agentes de las relaciones laborales tanto a comprender los retos del diálogo social como a identificar posibles maneras de avanzar para contribuir a desarrollar sistemas de relaciones laborales equilibrados y que funcionen correctamente.

El calendario del informe permite obtener una visión general del estado de las relaciones laborales justo antes del brote de la enfermedad por coronavirus (COVID-19) en Europa y de las medidas adoptadas para proteger la salud pública en la pandemia. Sin embargo, no puede evaluar el impacto que tendrá la COVID-19 en el complicado mosaico de erosión y estabilidad de los distintos sistemas nacionales de relaciones laborales colectivas.

## PROGRESO

Durante el período 2014-2019, la Comisión Europea, encabezada por el presidente Jean-Claude Juncker, dio prioridad al refuerzo del marco social, como muestra la creación del pilar europeo de derechos sociales así como de nuevas agencias y estructuras, como la Autoridad Laboral Europea y la Plataforma europea para reforzar la cooperación en materia de lucha contra el trabajo no declarado. También presentó nueva legislación que otorga derechos, protecciones y responsabilidades adicionales en el ámbito de la conciliación de la vida familiar y la vida profesional, los trabajadores desplazados y, a través de la Directiva relativa a unas condiciones laborales transparentes y previsibles, la protección de los trabajadores en empleos atípicos y más precarios.

El diálogo social fue también una prioridad importante para la Comisión Juncker, que en marzo de 2015 puso en marcha un proceso denominado «Un nuevo comienzo para el diálogo social» centrado en la necesidad de una mayor implicación de los interlocutores sociales en el Semestre Europeo, un mayor hincapié en el desarrollo de las capacidades de los interlocutores sociales nacionales, una mayor participación de los interlocutores sociales en la política y la legislación de la Unión Europea y una relación más clara entre los acuerdos de los interlocutores sociales y el programa «Legislar mejor».

En numerosos Estados miembros, durante el período 2015-2019, los marcos institucionales de relaciones laborales presentaron un alto grado de estabilidad. No obstante, la cobertura de la negociación colectiva siguió disminuyendo en el conjunto de la UE durante el período.

## RETOS

- **Crisis económica y de empleo:** Los mercados laborales de la UE se han visto gravemente afectados como consecuencia de la pandemia de COVID-19 y de las consiguientes medidas, y se prevé que se produzca una grave recesión.
- **Cambio estructural:** Las transformaciones de la economía y los modelos de negocio cambiantes, así como los cambios producidos en el marco regulador del diálogo social ponen en tela de juicio las estructuras tradicionales de las relaciones laborales. Por ejemplo, los trabajadores de las plataformas en línea que operan con arreglo a diversos acuerdos contractuales no siempre se ajustan a las formas tradicionales de representación.
- **Disminución de la densidad organizativa:** Los sindicatos siguen enfrentándose a una prolongada reducción del número de afiliados; si bien no hay ni un solo Estado miembro en que haya aumentado la densidad sindical, los escasos datos disponibles sobre las patronales sugieren, en términos generales, que se mantienen estables en cuanto a la densidad organizativa.

- **Cambios organizativos:** A escala nacional, los cambios en la estructura de los interlocutores sociales han sido frecuentes.
- **Representación de los trabajadores en los lugares de trabajo:** Menos de uno de cada tres lugares de trabajo de la UE cuenta con representación de los trabajadores.
- **Diálogo social europeo:** Aunque el diálogo social de la UE sigue siendo dinámico en términos de compromiso con los principales problemas y retos —con la conclusión de una serie de textos conjuntos sobre cuestiones como la migración, la digitalización, la economía verde y la formación de aprendices— a escala intersectorial, solo se elaboró un acuerdo autónomo, sobre envejecimiento activo. Además, las negociaciones autónomas sobre cuestiones importantes como la revisión de la Directiva sobre ordenación del tiempo de trabajo y la Directiva sobre la obligación de informar por escrito fracasaron y los interlocutores sociales no pudieron presentar posiciones conjuntas sobre cuestiones como el permiso parental y la conciliación de la vida familiar y la vida profesional o en el contexto de la revisión de la Directiva sobre la constitución de un comité de empresa europeo o el Marco de calidad de la UE para la anticipación del cambio y la reestructuración.

## PRÓXIMAS ETAPAS

- **Subsanación de las deficiencias estructurales:** La negociación colectiva y el diálogo social bipartito a escala nacional constituyen el núcleo de los sistemas nacionales de relaciones laborales; los esfuerzos por subsanar las deficiencias estructurales deberían sustentarse en un marco jurídico de apoyo adecuado que respete los principios de subsidiariedad y autonomía de los interlocutores sociales.
- **Establecimiento de conexiones:** La mejora de los vínculos entre la UE y los niveles nacionales de las relaciones laborales, incluida una mejor aplicación de los acuerdos autónomos europeos a escala nacional, fomentaría un diálogo social más eficaz.
- **Participación de los interlocutores sociales en las políticas:** La participación significativa de los interlocutores sociales en las políticas y reformas todavía no está plenamente implantada en varios países, y la contribución del diálogo social bipartito a la elaboración de políticas es limitada, siendo la mayor parte del diálogo social a escala nacional tripartito.
- **Fortalecimiento del papel del diálogo social:** Invertir en diálogo social en «tiempos de bonanza» contribuye a garantizar que pueda recurrirse a él en tiempos de crisis. Un estudio de las primeras respuestas políticas a la pandemia de COVID-19 ha mostrado que, en la mitad de los casos, participaron interlocutores sociales de la UE, pero que la participación fue mayor en aquellos países en los que el diálogo social ha desempeñado tradicionalmente un papel más importante.
- **Inversión en la capacidad de los interlocutores sociales para contribuir a la gobernanza del mercado laboral:** El actual proceso de macroreestructuración afectará a las actividades económicas con alta densidad sindical y cobertura de negociación colectiva, así como a las actividades emergentes del sector de los servicios, que los sindicatos tratan de ampliar a pesar de las dificultades. Podría perturbar el equilibrio de poder entre las organizaciones de empresarios y las de trabajadores en algunos países y debilitar el compromiso de las empresas de participar en la negociación colectiva.
- **Refuerzo de la democracia en el lugar de trabajo:** Este aspecto, en particular, la creación de comités de empresa con derechos de cogestión más fuertes, adquiere mayor importancia que nunca en una época de cambio sin precedentes.

### Información adicional

El informe *Relaciones laborales: Evolución 2015–2019* está disponible en <http://eurofound.link/ef20023>

Director de la investigación: David Foden

[information@eurofound.europa.eu](mailto:information@eurofound.europa.eu)