

Relaciones industriales en Europa 2010

Resumen



La Europa social



Comisión Europea

Relaciones industriales en Europa 2010

Resumen

Comisión Europea

Dirección General de Empleo, Asuntos Sociales e Inclusión

Unidad B1

Manuscrito terminado en Octubre de 2010

Ni la Comisión Europea ni ninguna persona que actúe en su nombre serán responsables del uso que pueda hacerse de las informaciones contenidas en la presente publicación.

© Photos: 123RF

Cualquier uso o reproducción de fotografías no protegidas por los derechos de autor de la Unión Europea requerirá la autorización expresa del titular o titulares de tales derechos.

Europe Direct es un servicio
que le ayudará a encontrar respuestas
a sus preguntas sobre la Unión Europea

Número de teléfono gratuito (*):
00 800 6 7 8 9 10 11

(*) Algunos operadores de telefonía móvil no autorizan el acceso a los números 00 800 o cobran por ello.

Más información sobre la Unión Europea, en el servidor Europa de Internet (<http://europa.eu>).
Al final de la obra figuran una ficha catalográfica y un índice.

Luxemburgo: Oficina de Publicaciones de la Unión Europea, 2011

ISBN 978-92-79-17888-7
doi:10.2767/14517

© Unión Europea, 2011
Reproducción autorizada, con indicación de la fuente bibliográfica

El informe *Relaciones Laborales en Europa 2010* revisa las tendencias y desarrollos en las relaciones colectivas entre los trabajadores, los empresarios y sus respectivos representantes en los dos últimos años. Es el sexto informe de estas características por parte de la Comisión Europea y se basa en la edición de 2008. Como el periodo especificado ha coincidido con la llegada y propagación de la peor crisis económica de la historia reciente, este informe presta una atención especial al modo en que los sistemas de relaciones laborales de toda la Unión Europea (UE) han hecho frente a la crisis, afectando a su curso e influyendo sobre las consecuencias.

El informe muestra que la crisis económica ha presentado desafíos sin precedentes para los actores de las relaciones laborales e instituciones de toda la Unión Europea. En su conjunto, las relaciones laborales en Europa han demostrado ser fuertes bajo tensión y han sido vitales para mitigar los efectos de la recesión, aunque no en la misma proporción en todos los países. Se reconoció como interlocutores fundamentales a los sindicatos y las organizaciones de empresarios para varios gobiernos que trataban de dar una respuesta a la crisis. Junto con las políticas de estímulo fiscal y monetario, la negociación y la consulta que implicaron a los interlocutores sociales han jugado un papel significativo para limitar las consecuencias sociales negativas. No obstante, la importancia de esto ha variado considerablemente según los distintos Estados miembros.

La recesión afectó con más fuerza inicialmente en aquellos países más vulnerables a los orígenes financieros de la crisis, lo que condujo a tensiones tempranas entre los interlocutores sociales. Según se fue expandiendo la crisis y afectando cada vez a más Estados miembros, en 2008 y a principios de 2009, en muchos países se llegó a un consenso entre los interlocutores sociales sobre la necesidad de tomar medidas rápidamente para mantener el empleo y estimular la economía. Esto se realizó de manera paralela junto con una respuesta mejor coordinada a la crisis a nivel europeo. El diálogo social condujo a respuestas innovadoras en muchos Estados miembros y sectores, tales como la introducción o ampliación de planes de reducción de jornada. El éxito de estas medidas está claro: el aumento general del desempleo ha sido menos pronunciado de lo que se temía en relación con el dramático descenso de la actividad económica. Muchas empresas de la Unión Europea aprovecharon los beneficios del diálogo social y las medidas de apoyo del gobierno, que les permitieron absorber el impacto de la recesión a través de la flexibilidad interna, tales como reducir la horas de la jornada laboral en vez de verse forzados a utilizar la flexibilidad externa y a despedir trabajadores.

No obstante, este panorama no es uniforme en toda la Unión Europea. Algunos Estados miembros se han visto especialmente afectados y han sufrido incrementos masivos del desempleo, mientras que otros apenas han tenido recesión. Las variaciones en el papel tradicional y la fuerza de las instituciones de diálogo social de los distintos países han sido también un factor importante para determinar si era posible alcanzar un compromiso y un acuerdo entre los interlocutores sociales. Por tanto, el grado de consenso o desacuerdo varió enormemente entre los distintos países y sectores económicos, llegando a surgir conflictos en varios Estados miembros. Últimamente estos desacuerdos se han centrado en la necesidad y el alcance de las medidas de austeridad para reducir los déficits públicos, la reforma de la seguridad social y los sistemas de pensiones y la futura política salarial. Al tiempo que emergía un consenso general sobre la necesidad de reformas a largo plazo y respuestas a la crisis con vistas al futuro, los desacuerdos sobre las políticas específicas pueden proceder de una divergencia de opiniones entre los dos lados del entorno laboral sobre las causas fundamentales de la crisis.

No obstante, los interlocutores sociales a menudo han tenido bastante influencia para llamar la atención de los responsables de la formulación de políticas sobre nuevas ideas a todos los niveles, puesto que son los interlocutores que mejor conocen el mundo del trabajo. A lo largo de la crisis y a pesar de un reparto justo del conflicto, han logrado un excelente nivel de coordinación y solidaridad en Europa, en gran parte al resistir la tentación de solicitar respuestas nacionales proteccionistas. Esto es también lo que ha distinguido esta recesión de otras similares en el pasado. A nivel europeo, varios acuerdos celebrados por los interlocutores sociales suponen una diferencia real para todos los trabajadores en la Unión Europea, tratando asuntos tales como el permiso parental, la salud y la seguridad en el trabajo o los mercados de trabajo integradores.

Además, los interlocutores sociales, tanto a nivel nacional como europeo, están prestando cada vez más atención a la transición hacia una economía hipocarbónica y han realizado propuestas concretas de inversión en tecnologías ecológicas y capacitación en los planes de recuperación de varios Estados miembros. A la larga, el diálogo social será crucial para conseguir una transición justa socialmente y bien gestionada hacia una economía hipocarbónica. Esto también tendrá un impacto positivo sobre la conciencia de la necesidad de aumentar la investigación específica y la innovación para asumir estos desafíos. Aparte de contribuir a la elaboración de políticas relacionadas con el cambio climático, los interlocutores sociales están introduciendo una dimensión

ecológica en el diálogo, en particular a nivel de empresa. Hacen una contribución directa a la transición a través de la sensibilización, las etiquetas o la investigación, aunque en diferente grado dependiendo de la calidad de las relaciones laborales en los Estados miembros.

Tal y como indica este informe, la recesión tiene consecuencias importantes para el papel del Estado y las políticas públicas en la sociedad y la economía. La crisis económica aumenta la presión de modernizar los servicios públicos, lo cual se ve acentuado por la necesidad de consolidar las finanzas públicas y reducir los déficits. El éxito de las políticas en el sector público será, por tanto, crucial para la capacidad de Europa de salir de la crisis de forma permanente. Los gobiernos y los interlocutores sociales deben hacer elecciones importantes en el proceso de modernización y cambio estructural de los servicios públicos. Por este motivo, la siguiente edición del informe *Relaciones Laborales en Europa* tratará más detalladamente el aspecto de las relaciones laborales en el sector público.

Para el futuro previsible, los interlocutores sociales tienen que desempeñar un papel vital en la aplicación de la Estrategia Europa 2020 para un crecimiento inteligente, sostenible e integrador. Europa necesita usar totalmente el potencial de resolución de problemas del diálogo social a todos los niveles si pretende conseguir sus objetivos. La crisis ha demostrado que el sistema de relaciones laborales europeo, en toda su diversidad y a todos los niveles (empresa, sector, intersectorial, nacional, europeo), es crucial para el éxito y la estabilidad del modelo social europeo y seguirá siendo importante a medida que la Unión Europea abandona la crisis y entra en un periodo renovado de crecimiento.

Estructura del informe

El informe comprende siete capítulos. El capítulo 1 da una visión general de las características principales de las instituciones de las relaciones laborales. Informa sobre la organización de los trabajadores y empresarios, la negociación colectiva, la acción sindical y la implicación estatal en las relaciones laborales, revisando las variaciones y tendencias desde el cambio de siglo.

Los capítulos 2 y 3 analizan los desarrollos en el diálogo social frente a la crisis económica. El capítulo 2 establece la escena mediante un esbozo de los parámetros económicos principales de la recesión y los debates políticos entre los interlocutores sociales en los Estados miembros y a nivel de la UE. Estudia los puntos de vista de los interlocutores

sociales sobre la crisis y el distinto análisis de su naturaleza y estrategias de salida, mostrando dónde se alcanzó un consenso y dónde predominó el desacuerdo. El capítulo 3 presenta las acciones concretas acordadas por los interlocutores sociales para asumir los retos identificados en el capítulo anterior, sus innovaciones en el procedimiento y el resultado. En algunos casos predominaron más el bloqueo y el conflicto persistentes que el consenso. El análisis se centra tanto en la dimensión intersectorial como en los desarrollos sectoriales y a nivel de empresa.

El capítulo 4 trata sobre la negociación salarial y los salarios mínimos en los Estados miembros, con un enfoque particular sobre la descentralización continua de la negociación colectiva y el incremento en la utilización de la flexibilidad salarial en forma de sistemas de pago variables. El capítulo 5 examina el efecto que tendrá la transición a una economía hipocarbónica en los sistemas de relaciones laborales y el punto hasta el que este tema esté presente en la agenda de los interlocutores sociales. El capítulo también muestra el modo en que los propios interlocutores sociales contribuyen en la orientación ecológica necesaria de la economía y la reestructuración correspondiente.

Los dos últimos capítulos del informe presentan una visión general de los desarrollos a nivel europeo. El capítulo 6 resume las actividades de los comités de diálogo social europeos, muchos de los cuales están trabajando activamente sobre las consecuencias de la crisis. Informa sobre los numerosos instrumentos que se emplean en el diálogo social europeo, desde acuerdos vinculantes hasta directrices, que ayudan a conseguir mejoras reales en el día a día de la gran mayoría de trabajadores y empresas en la Unión Europea. Por último, el capítulo 7 especifica desarrollos legislativos relacionados con el empleo en la UE, centrándose en la legislación laboral, la legislación sanitaria y sobre seguridad y la igualdad de derechos en el empleo.

Capítulo 1. Tendencias en las relaciones laborales europeas

Se han mantenido las tendencias anteriores de reducción de la densidad sindical, descentralización de la negociación colectiva y mayor participación de los trabajadores y ha destacado el nivel de empresa. La continuidad se puede observar en los altos niveles de organización de empresarios, la cobertura de la negociación y el papel ligeramente menos pronunciado del gobierno en las relaciones laborales.

La imagen de los sistemas de relaciones laborales en la UE es la de la diversidad. La organización de los interlocutores sociales, la negociación colectiva sobre los salarios y las condiciones principales de trabajo, así como la acción sindical siguieron variando. Tan solo donde hay cabida para la intervención de la UE, como en la representación de los trabajadores dentro de la empresa, existe cierta tendencia hacia la convergencia aparente.

La fuerza y la presencia de las organizaciones sindicales se determinan por varios factores. El nivel de afiliación es un factor determinante importante de la fuerza de la organización sindical, mientras que la estructura de las influencias de la afiliación, el grado hasta el que los sindicatos pueden reclamar legítimamente que son representativos de los trabajadores o incluso de los que se encuentran actualmente fuera del mercado laboral. Otros factores son el apoyo que dé a las organizaciones sindicales el marco jurídico; la unidad y cooperación dentro y fuera del movimiento sindical; la relación con otros actores; el liderazgo, la organización interna y la participación de los afiliados; un sistema de valores coherente; y la reputación de los sindicatos y sus líderes de cara al público.

Las organizaciones sindicales a nivel europeo demuestran un alto grado de unidad. La Confederación Europea de Sindicatos (CES) agrupa a 64 confederaciones nacionales. La CES está representada en todos los países de la UE-27 y su cuota de mercado, a nivel europeo, es cercana al 88 %.

En conjunto, la afiliación a los sindicatos siguió disminuyendo, pero hay variaciones importantes entre países. La proporción de afiliados a sindicatos entre el conjunto de trabajadores de la UE-27 actualmente ha pasado de un 27,8 % en 2000 a un 23,4 % en 2008, con una pérdida de cerca de 3 millones de afiliados para los sindicatos. Este es el resultado de la tasa de sindicalización inferior y en declive entre los jóvenes y de la dificultad de reclutar y mantener a los afiliados en el sector servicios, en pequeñas empresas y en aquellos con contratos de trabajo flexibles y de duración determinada. Por tanto, los sindicatos están envejeciendo y dependen cada vez más del sector público. Las pérdidas de trabajo anunciadas en el sector público suponen, por tanto, una amenaza para los sindicatos, puesto que es ahí donde tienen el mayor número de afiliados en casi todos los países. Dentro de esta tendencia general, existen todavía grandes diferencias entre los países. En 2008, el porcentaje de sindicalización varió entre un 68,8 % en Suecia hasta un 7,6 % en Estonia. Los sindicatos en Eslovaquia, Estonia, Lituania, Polonia y la República Checa han sufrido el mayor descenso en la afiliación desde 2000 en términos porcentuales, mientras

que el porcentaje de sindicalización ha aumentado en Bélgica, Chipre, España, Grecia e Italia. No obstante, Bélgica ha sido el único país en el que no se ha producido un descenso en la proporción de afiliados a sindicatos entre el conjunto de los trabajadores.

Para las asociaciones de empresarios, la disciplina y la cohesión, más que la afiliación, son los factores clave. Las confederaciones nacionales de empresarios en la UE son más numerosas que las confederaciones sindicales nacionales. A nivel sectorial, las asociaciones de empresarios suelen estar más diferenciadas y ser más numerosas que las organizaciones sindicales. La negociación colectiva, a menudo, ha dejado de ser su papel principal. Los servicios y la presión política se han vuelto mucho más importantes. La centralización organizativa de los empresarios es inferior que la centralización sindical en todos los Estados miembros como resultado de la menor autoridad y la mayor fragmentación de las organizaciones de empresarios.

Tres organizaciones representan a los empresarios a nivel europeo. BusinessEurope es la organización general de empresas de todos los sectores de la economía privada. La Unión Europea del Artesanado y de la Pequeña y Mediana Empresa (Ueapme) representa a las pequeñas y medianas empresas en Europa. El Centro Europeo de Empresas Públicas y de Empresas de Interés Económico General (CEEP, Centre européen des entreprises publiques) representa a las empresas y organizaciones públicas o que realizan actividades de interés económico general.

A nivel sectorial, existe incluso una mayor diversidad entre las organizaciones europeas de empresarios. No obstante, solo una minoría de estas son organizaciones de empresarios *sensu stricto*. Dichas organizaciones se encuentran principalmente en los sectores en los que se ha desarrollado un diálogo social sectorial (véase el capítulo 6).

La densidad de organizaciones empresariales es de más del doble de la de las organizaciones sindicales, pero mientras el nivel de organización empresarial en la UE parece estable y alto, las asociaciones de empresarios se enfrentan a los desafíos impuestos por los cambios en su entorno, tales como las fusiones nacionales y transnacionales de empresas, un mayor énfasis en la empresa en contraposición con la negociación sectorial y la presión de conseguir una mayor eficacia en la representación global y europea.

El papel, la cobertura y la eficacia de la negociación colectiva difiere enormemente en los distintos Estados miembros de la UE. Una amplia mayoría de dos tercios

de los trabajadores europeos están cubiertos por convenios colectivos, pero ha continuado la descentralización del ajuste salarial real y los acuerdos sectoriales se están viendo sustituidos cada vez más por acuerdos y convenios a nivel de empresa.

Tal y como se indica en el informe de Relaciones Laborales en Europa de 2008, es la tasa de organización de empresarios más que la tasa de sindicalización la que determina la cobertura de negociación colectiva. La alta cobertura de negociación se produce bajo la negociación multiempresarial y requiere la existencia de organizaciones de empresarios con autoridad para negociar acuerdos con los representantes de los trabajadores.

La representación reglamentaria de los trabajadores a nivel empresarial es una característica clave de los sistemas de relaciones laborales europeos. Las disposiciones legales se basan en la Directiva 2002/14/CE relativa a la información y consulta. Está claro que se tiende a converger hacia una gama más amplia de derechos, pero es preocupante que las fusiones transfronterizas y el incremento de la asunción de riesgos financieros hayan provocado que los consejos de trabajo y otros organismos de representación de los trabajadores tengan menos fuerza de la que tuvieron en su día.

El Estado está implicado en las relaciones laborales de distintas maneras. Puede influir en decisiones relativas a los salarios, las horas y las condiciones de trabajo. La intervención del gobierno se asocia con los salarios mínimos legales, la ampliación de los convenios colectivos y la negociación de pactos con interlocutores sociales. La intervención directa del gobierno tiende a verse sustituida por la coordinación por parte de los propios interlocutores sociales.

Capítulo 2. La crisis: retos y perspectivas de los interlocutores sociales

La crisis económica ha supuesto un reto sin precedentes para los sistemas europeos de relaciones laborales. La crisis económica y financiera supuso un gran desafío para los actores y las instituciones de las relaciones laborales en toda la UE. En Europa central y sudoriental, la peor crisis desde la transición a una economía de mercado hace dos décadas ha demostrado ser una dura prueba para las instituciones de relaciones laborales creadas desde entonces.

Mientras que la magnitud y el momento de la recesión varió entre Estados miembros, el PIB de la UE descendió

en un 5 % entre la primera mitad de 2008 y los primeros seis meses de 2009. El crecimiento no se reanudó hasta principios de 2010. La gravedad de la crisis varió entre los distintos países, desde un descenso del 15 % del PIB en los países bálticos hasta un ligero crecimiento en Polonia. El comienzo de la recesión y el momento de recuperación del crecimiento también varió entre los distintos Estados miembros.

En la mayoría de los países, el consumo privado descendió menos que el PIB, por lo que el poder adquisitivo fue un factor importante para mantener la actividad económica. La tendencia en el consumo reflejó una evolución de los salarios hasta finales de 2009, con un aumento salarial real del 1,4 % en la UE en 2009. En contra de esta tendencia, los salarios bajaron, en ocasiones de forma pronunciada, en los Estados bálticos, Irlanda, Grecia y Hungría y, fundamentalmente, se estancaron en Alemania, Francia, Suecia y el Reino Unido.

El aumento del coste laboral nominal en la UE fue inferior en 2009 que en 2008, pero se situó 1,5 veces por encima del aumento de los salarios nominales. La productividad descendió en un 2,5 % en 2009 en la UE y los costes laborales unitarios aumentaron en un 3,0 % en términos reales en 2009. La crisis tuvo un efecto drástico sobre las finanzas públicas de los Estados miembros.

En la UE, los déficits públicos aumentaron desde el 2,3 % del PIB en 2008 hasta el 6,8 % en 2009. En 11 Estados miembros, los déficits se incrementaron en más del 5 % del PIB.

En general, las consecuencias de la crisis sobre el empleo en la UE no han sido tan graves como se pudiera haber esperado. El empleo cayó en un 2,5 % en la UE entre los segundos trimestres de 2008 y 2010, menos de la mitad del descenso del PIB. El desempleo aumentó hasta una cifra récord del 9,6 % en cada uno de los tres primeros trimestres de 2010. Hasta un punto significativo, la recesión se ha tratado mediante la flexibilidad interna de las empresas con un descenso de las horas trabajadas más que con despidos. Los planes de reducción de jornada y otros ajustes acordados de forma colectiva con respecto a la jornada laboral han desempeñado un papel importante en este resultado (véase el capítulo 3).

La magnitud y el momento exacto del descenso del empleo han variado entre países, de los cuales se han visto particularmente afectados los Estados bálticos, Irlanda y España, con una caída en el empleo que reflejaba o superaba el descenso del PIB. Los trabajadores empleados con contratos

temporales se han visto más expuestos a la pérdida del trabajo que los que contaban con contratos indefinidos o permanentes.

Las distintas consecuencias sobre las evoluciones económicas y sobre el empleo se deben a dos factores principales. Las economías han experimentado distintos tipos de recesiones originadas por el sector inmobiliario o de la construcción, provocando pérdidas de empleo inmediatas, o por una pérdida de confianza en las empresas y el comercio, lo cual afectó fundamentalmente a la industria manufacturera. Las reacciones de los interlocutores sociales y las autoridades públicas frente a la crisis variaron y pueden explicar las consecuencias (véase el capítulo 3).

Hubo diferencias sectoriales importantes en el impacto de la recesión. El sector industrial fue el más afectado, aunque una reducción de las horas trabajadas consiguió compensar en parte el descenso de actividad, por lo que la reducción del empleo en la industria manufacturera fue considerablemente menor que el descenso de la producción. Durante los peores momentos de la crisis, los servicios públicos contribuyeron para mantener la actividad económica, pero es probable que las medidas de austeridad presupuestaria supongan un freno a este papel para el sector público.

Los interlocutores sociales llegaron a un acuerdo en el comienzo sobre la necesidad de tomar medidas públicas de estímulo, aunque con diferencias en la intensidad. Las organizaciones de empresarios dieron prioridad a garantizar el acceso al crédito para las empresas, medidas para reducir los costes salariales y reducciones de impuestos. Las organizaciones sindicales abogaron por un mayor estímulo fiscal y medidas para mantener el poder adquisitivo e incrementar la inversión pública.

El grado de consenso y conflicto entre los interlocutores sociales ha variado mucho entre los distintos Estados miembros. En 12 países prevalecía el consenso. Entre estos se encuentran los Estados miembros de la UE-15, con instituciones de diálogo social sólidas. En otros, el consenso sobre las políticas ha predominado al menos parcialmente, donde las estructuras tripartitas se han movilizadas y/o se han creado plataformas conjuntas entre los interlocutores sociales. En 11 países, prevalecieron los desacuerdos. Ni la gravedad de la crisis ni las diferencias en los sistemas de relaciones laborales pueden explicar el predominio del consenso o el conflicto. Estos incluyen los Estados miembros con instituciones de diálogo social comparativamente débiles, pero también países con sistemas de relaciones laborales tradicionalmente más fuertes. En términos de

efectos institucionales, las líneas de semejanza y diferencia entre los países alcanzan por tanto la distinción entre Estados miembros «viejos» y «nuevos».

Capítulo 3. Negociando la crisis: respuestas de los interlocutores sociales

A través de los procesos de diálogo social, los empresarios y los sindicatos han desempeñado un papel destacado para contrarrestar el impacto de la crisis. No obstante, esto varía considerablemente entre los distintos países y sectores. Parece que las diferencias en la situación económica han influido en la pauta de respuestas negociadas más a niveles sectoriales que entre países. La influencia de las instituciones de relaciones laborales es significativa, al igual que lo son las políticas públicas y el punto de implicación de los interlocutores sociales. En una mayoría de Estados miembros, los interlocutores sociales intersectoriales trataron de llegar a un acuerdo sobre las medidas para abordar la crisis. En 16 Estados miembros se realizaron intentos explícitos de negociar los acuerdos nacionales bipartitos o tripartitos para abordar la crisis. Mientras que algunos se centraban principalmente en aspectos del empleo como la jornada reducida y la moderación salarial, otros trataban sobre una gama más amplia de medidas.

La magnitud de la crisis en los Estados miembros no determinó si los intentos en la negociación fueron o no exitosos, pero las políticas públicas han desempeñado un papel importante. Los sistemas de protección social existentes y las políticas activas de inclusión proporcionaron una base de apoyo durante la crisis, sobre la cual podían encontrar soluciones los interlocutores sociales. Además del papel patente de los gobiernos en la celebración de acuerdos tripartitos, a menudo han desempeñado un papel importante al apoyar otros bipartitos.

Los acuerdos para dar respuesta a la crisis a nivel sectorial se han visto influidos por prácticas tradicionales y los acuerdos a nivel de empresa se generalizaron más. Las negociaciones a nivel sectorial se limitan a un grupo de países con acuerdos multiempresariales de negociación bien establecidos. También se producen principalmente en el sector manufacturero, con relativamente pocas negociaciones, y en el sector de servicios privados. A nivel de empresa, los acuerdos que tratan las consecuencias de la crisis se generalizan en más países.

Mientras que los salarios reales aumentaron considerablemente en 2009, los ingresos medios aumentaron a un ritmo

mucho más bajo. En la mayoría de los Estados miembros, la crisis redujo los aumentos salariales medios acordados en 2009, pero raramente hasta un punto importante. El descenso de la inflación supuso mayores incrementos en los salarios reales. Pero los efectos se sintieron más intensamente en los ingresos reales que en las tasas salariales básicas establecidas por convenios colectivos, debido a la reducción de las horas de trabajo y/o recortes en elementos de la remuneración.

En el sector manufacturero, se han introducido medidas tanto en acuerdos específicos del sector destinados a tratar los efectos sobre el empleo de la disminución de la producción y como parte de acuerdos «regulares» sobre los salarios y las condiciones del empleo. El tema principal era la reducción de jornada, pero también se contemplaron otras respuestas innovadoras tales como la «subcontratación de trabajadores». Muchos acuerdos estaban relacionados exclusiva o parcialmente con la reducción de jornada. Otros implicaron la «negociación de concesiones», con transacciones entre alguna forma de garantía de empleo a cambio de la flexibilidad de los trabajadores en términos de salarios y condiciones.

Los acuerdos a nivel de empresa en el sector servicios se centraron en concesiones sobre el salario y las condiciones de trabajo, mientras que la reducción de jornada se contemplaba relativamente poco. Los acuerdos se concentraron principalmente en la aviación civil y los sectores de correos y telecomunicaciones. Alrededor de un tercio de los acuerdos estaban relacionados con los programas de reducción de costes empresariales y presentaban una variedad de sacrificios para los trabajadores sin garantías de empleo a cambio. La mitad de los acuerdos restantes presentaron también cortes o congelaciones salariales, pero a cambio proporcionaban garantías con respecto al empleo.

Las elecciones estratégicas concretas de los interlocutores sociales justificaron gran parte de la variación observada entre países. Esto se hizo patente en los casos de los nuevos Estados miembros en los que no se habían celebrado acuerdos previamente y en los de la UE-15 en los que no se habían celebrado acuerdos, aunque existiera capacidad institucional para ello.

La pauta de los acuerdos sectoriales y de empresa sugiere que las estrategias de los interlocutores sociales se han estructurado mediante acuerdos institucionales para las relaciones laborales, así como mediante la intervención de las políticas públicas en forma de planes de reducción de jornada reglamentarios.

En varios Estados miembros, la crisis condujo por primera vez a acuerdos entre interlocutores sociales a nivel intersectorial. En la medida en que la crisis ha provocado respuestas concertadas o negociadas cuando los gobiernos o los empresarios podían haber actuado de otra manera en solitario, la sostenibilidad de dichos acuerdos supone un aspecto muy importante, en particular en varios países de Europa central y del este en los que eran desconocidos hasta ahora. Actualmente no hay ninguna indicación sobre si las partes pretenden seguir negociando o celebrando nuevos acuerdos, pero las partes tampoco pueden olvidarse del proceso. A nivel sectorial, un rasgo notable es la disposición que fomenta la competencia para ajustar los salarios a nivel de empresa. La crisis, por tanto, parece demostrar que se ha acelerado más la tendencia de larga duración hacia la descentralización.

Capítulo 4. Flexibilidad salarial y el salario mínimo

La flexibilidad salarial ha sido un elemento importante de debate durante la crisis económica. El grado de flexibilidad salarial depende en gran parte de factores tales como el nivel y la cobertura de la negociación colectiva, las relaciones de poder entre los sindicatos y las empresas, el uso de sistemas de remuneración relacionados con la productividad y el salario mínimo. Se refiere al punto hasta el que los salarios responden a las fuerzas del mercado. Este debate sobre la flexibilidad salarial adquirió una importancia extraordinaria durante la crisis económica.

El grado de centralización de la negociación salarial varía enormemente entre los distintos Estados miembros. En muchos países, la tendencia reciente hacia la descentralización de los ajustes de fijación salarial y hacia la negociación en la empresa y de una única empresa se aceleró durante la crisis económica. En general, la negociación está más centralizada en el sector público que en el privado. Una negociación más centralizada conduce a una mayor igualdad salarial y de condiciones de trabajo. Además, el porcentaje de trabajadores cubiertos por un acuerdo negociado de forma colectiva en países con una negociación más centralizada es notablemente superior que en los países en los que la predomina la negociación a nivel de empresa.

Se están utilizando cada vez más sistemas salariales variables para proporcionar elementos adicionales de flexibilidad salarial. Más de la mitad de los trabajadores en la UE tienen alguna forma de sistema salarial variable, facilitado por la descentralización de la negociación

salarial. Mientras que los empresarios, en general, tienen una percepción positiva de los sistemas salariales variables, las actitudes de las organizaciones sindicales difieren. Algunos sindicatos lo perciben como una forma de dar a los trabajadores una participación en el rendimiento de la empresa, mientras que otros temen que pueda generar una mayor desigualdad salarial y socavar el principio de la igualdad de remuneración por un trabajo de igual valor.

El salario bajo afecta a uno de cada diez trabajadores en la UE y, en general, supone un problema mayor en los países con estructuras de negociación más descentralizadas y una cobertura baja de negociación colectiva.

En muchos países, el salario mínimo legal ha tenido solo un impacto limitado sobre la incidencia del salario bajo. Veinte Estados miembros tienen un salario mínimo legal. Mientras que el nivel difiere enormemente entre los distintos países, la distancia entre los Estados miembros de Europa central y del este y la UE-15 se ha reducido ligeramente en los últimos años. Sin embargo, los siete países con la mayor incidencia de salario bajo tienen todos un salario mínimo legal. Además, en más de la mitad de los países, el salario mínimo perdió valor en comparación con el salario medio durante la última década.

En los países que no tienen un salario mínimo legal, la base salarial se establece por negociación colectiva. En la mayoría de estos países, el salario mínimo no es un problema generalizado. La excepción principal es Alemania, donde la incidencia de salario bajo está por encima de la media de la UE, aunque el Gobierno puede establecer un salario mínimo acordado de forma colectiva vinculante para todo un sector y dichos salarios mínimos legales existen ahora en varios sectores.

Capítulo 5. Relaciones laborales y la transición a una economía hipocarbónica

El cambio climático representa una de las mayores amenazas a las que se enfrenta el planeta. Cada vez más, se ha reconocido que la transición a una economía hipocarbónica es una necesidad que conlleva oportunidades y costes económicos y sociales.

El diálogo social puede ayudar a crear un consenso para la transición a una economía hipocarbónica y contribuir para una transición justa socialmente y bien gestionada. Los interlocutores sociales pueden facilitar la innovación y negociar soluciones para el cambio que beneficien a los trabajadores y a las empresas.

La Unión Europea está comprometida con la acción local y global para controlar el cambio climático. Cada Estado miembro ha aplicado también su propio paquete de políticas interiores. Estos esfuerzos se aceleraron con la adopción del paquete de cambio climático europeo en 2008. Europa 2020 confirma estos compromisos y proporciona un conjunto integrado de políticas para conseguir un crecimiento inteligente, sostenible e integrador.

No solo nuevos empleos ecológicos sino, por encima de todo, la orientación ecológica de toda la economía implicará un cambio estructural. Debería tener un impacto reducido pero ligeramente positivo sobre el nivel general de empleo, aunque con distintos efectos sobre los sectores, los tipos de capacitación y las regiones. La anticipación de las futuras necesidades de capacitación, sistemas de aprendizaje permanente y con capacidad de respuesta y procesos de reestructuración bien gestionados son muy importantes.

La economía hipocarbónica ha aparecido en la agenda de diálogo social pero de manera marginal. La implicación de los interlocutores sociales con la economía hipocarbónica varía entre los distintos países dependiendo de la organización de las relaciones laborales y del número de años en que el cambio climático haya sido un tema de interés para las autoridades públicas, los interlocutores sociales y el público en general.

Los interlocutores sociales actúan principalmente ejerciendo una influencia sobre la elaboración de políticas, incluyendo sus propias propuestas de políticas. Los organismos de diálogo social tripartitos normales raramente tratan asuntos de economía hipocarbónica de manera sistemática. No obstante, en muchos Estados miembros los interlocutores sociales participan en organismos asesores, como consejos de desarrollo sostenible, junto con otras partes interesadas. Algunos abordan directamente las consecuencias sobre el empleo de un futuro hipocarbónico.

La negociación colectiva raramente trata asuntos relacionados con la economía hipocarbónica. Pero el diálogo social a nivel de empresa sobre aspectos de medio ambiente y energía parece que se va desarrollando lentamente. Algunos representantes de los trabajadores tienen derechos de información, consulta y, a veces, negociación a este respecto.

Además, los interlocutores sociales contribuyen para la aplicación de políticas y prácticas hipocarbónicas. En la mayoría de los Estados miembros, esta contribución

directa se produce a través de la formación y la orientación, las campañas de sensibilización, la investigación y la innovación, a menudo en cooperación con autoridades públicas.

La transición a una economía hipocarbónica está «integrándose» en la esfera de competencia de los interlocutores sociales, en particular las políticas de capacitación y reestructuración. El Estado es el actor principal en la transición a una economía hipocarbónica y moviliza instrumentos financieros, mercantiles y reglamentarios. Es en la gestión de las implicaciones sobre el empleo donde los interlocutores sociales tienen una competencia directa.

A nivel de la UE existe un compromiso claro por parte de los interlocutores sociales de dialogar sobre las implicaciones económicas y para el empleo de la transición hacia una economía hipocarbónica.

Los interlocutores sociales europeos influyen en la elaboración de políticas y han comenzado a explorar las consecuencias sobre el empleo y las mejores prácticas relacionadas. Los interlocutores sociales intersectoriales europeos han expresado un fuerte interés en las políticas relacionadas con el cambio climático y han adoptado recientemente una postura sobre sus implicaciones sobre el empleo. La CES aboga por una «transición justa» que se base en el diálogo social tripartito, los trabajos decentes y ecológicos, la inversión, la capacitación ecológica, con énfasis en la anticipación y la gestión del cambio, y la ampliación de derechos en relación con la protección de la salud y el medio ambiente en el trabajo. BusinessEurope aboga por mercados laborales más flexibles acompañados de servicios públicos de empleo eficientes, políticas activas del mercado laboral y formación. Debe mejorarse la anticipación de las futuras capacitaciones y se deben fomentar las capacitaciones matemáticas, ingenieras, tecnológicas y científicas. El CEEP y la Ueapme se centran más en las áreas de la energía (eficiencia) y el transporte, y han participado también en el debate sobre el empleo y la capacitación en la economía hipocarbónica. Los interlocutores sociales europeos de seis sectores, abarcando las industrias de gas y electricidad, madereras y extractivas, han adoptado opiniones conjuntas para llamar la atención sobre aspectos específicos de sus sectores.

Los interlocutores sociales europeos también han comenzado a estudiar las consecuencias de la transición a una economía hipocarbónica y las mejores prácticas relacionadas en su diálogo bipartito autónomo. La CES, BusinessEurope, el CEEP y la Ueapme han iniciado una investigación conjunta sobre la dimensión del empleo de

las políticas relacionadas con el cambio climático y pretenden desarrollar un punto de vista común sobre este asunto para evaluar el papel de los interlocutores sociales y sacar conclusiones sobre las consecuencias para el empleo y la capacitación. Los interlocutores sociales europeos de ocho sectores (por ejemplo, el de la electricidad) han iniciado actividades similares.

Algunos acuerdos empresariales transnacionales tratan los aspectos de la protección medioambiental y del clima, pero todavía no existen casos de regulación autónoma bipartita a nivel europeo.

Capítulo 6. Evoluciones del diálogo social europeo de 2008-2010

La crisis económica fue el tema principal de debate en muchos comités de diálogo social europeos.

Los dos últimos años fueron de todo menos de *statu quo* en el diálogo social europeo. Las discusiones sobre la crisis condujeron a varias acciones conjuntas, pero también a desacuerdos. En marzo de 2009, el Comité de Diálogo Social Intersectorial no fue capaz de acordar una declaración conjunta debido a diferencias fundamentales de opinión sobre las causas de la crisis económica y las medidas necesarias para abordarla. Varios comités de diálogo social sectoriales llegaron a un acuerdo sobre declaraciones conjuntas, incluyendo los de la industria química, la construcción, el transporte por carretera, el comercio, los espectáculos en vivo, los gobiernos locales y regionales, los sectores de la madera y de los muebles.

Muchos interlocutores sociales nacionales y europeos, tanto a nivel sectorial como intersectorial, contribuyeron a la consulta pública en la Estrategia Europa 2020. En junio de 2010, el Comité de Diálogo Social Intersectorial adoptó una contribución conjunta que expresó su creencia de que sería crucial para varios objetivos una recuperación económica exitosa: la reforma del sistema financiero mundial, la restauración y mejora del crecimiento para crear más y mejores trabajos, la promoción de la capacitación y el espíritu emprendedor, la revitalización del mercado único, el desarrollo de una política industrial integrada de la UE, el apoyo de nuevos medios de financiación para la inversión y la lucha contra la pobreza y la desigualdad, entre otros. Identifican la cohesión social como condición previa para una economía sostenible y dinámica.

En el diálogo social europeo, el trabajo sobre la gestión del cambio adquirió una importancia especial. Los

interlocutores sociales intersectoriales finalizaron un proyecto de cinco años en el que se examina su papel en la reestructuración económica en la UE. El Comité de Diálogo Social para la Industria Química estudió la reestructuración del sector, mientras que el Comité de Diálogo Social para la Electricidad publicó una serie de herramientas para la reestructuración socialmente responsable.

Los interlocutores sociales europeos intersectoriales firmaron un acuerdo autónomo sobre mercados de trabajo integradores. El objetivo del acuerdo, que se aplicará bajo la responsabilidad de los interlocutores sociales nacionales en un plazo de tres años, es hacer un uso total del potencial de la mano de obra de Europa, mejorar la calidad del empleo y aumentar las tasas de empleo de cara al envejecimiento demográfico. Incluye a personas con dificultades para acceder, reincorporarse o integrarse en el mercado laboral y a los trabajadores en peligro de perder su trabajo.

La capacitación y la formación siguen siendo un aspecto clave del diálogo social europeo. Los comités de diálogo social europeo de 16 sectores eran activos en este ámbito. En concreto, en 2009 los interlocutores sociales del sector de servicios personales firmaron un acuerdo autónomo que facilitaba la comparación de las cualificaciones y la movilidad transfronteriza. Los comités de diálogo social de los sectores hotelero y agrícola están trabajando en iniciativas para mejorar la transparencia y la compatibilidad de capacitación y cualificaciones. Cinco comités de diálogo social han expresado interés en establecer consejos sectoriales europeos para el trabajo y la capacitación.

Los interlocutores sociales europeos juegan un papel clave en la segunda fase de la agenda de flexiguridad. Se han comprometido a hacer un seguimiento conjunto de la aplicación de los principios de la flexiguridad, evaluando el papel y la implicación de los interlocutores sociales y sacando conclusiones conjuntas.

La salud y la seguridad permanecieron como un área importante de actividad para muchos comités de diálogo social europeos. Los interlocutores sociales europeos del sector sanitario y hospitalario negociaron con éxito un acuerdo sobre la protección contra lesiones graves destinado a evitar lesiones a los trabajadores provocadas por todo tipo de objetos médicos afilados (incluyendo pinchazos con agujas). Para ello se pretende aplicar un enfoque integrado para evaluar y evitar riesgos, así como para dar formación e informar a los trabajadores. El Comité de Diálogo Social de Servicios Personales inició negociaciones

sobre un acuerdo marco relativo a la prevención de riesgos para la salud en el sector de la peluquería.

La movilidad permaneció como un aspecto importante para el Comité de Diálogo Social Intersectorial y para sectores con una mano de obra con mucha movilidad. El Comité de Diálogo Social Intersectorial realizó un trabajo conjunto sobre las consecuencias de las sentencias del Tribunal de Justicia de la Unión Europea en los asuntos *Viking*, *Laval*, *Rüffert* y *Comisión/Luxemburgo* relativas a las libertades económicas y los derechos sociales fundamentales de los trabajadores. Aunque llegaron a un acuerdo sobre la identificación de asuntos clave, expresaron diferencias claras de opinión en relación con las consecuencias de las resoluciones o las acciones llevadas a cabo. Los debates sobre movilidad se celebraron en los Comités Sectoriales de Vías de Navegación Interiores, Construcción, Hospitales, Agricultura, Seguridad Privada y Agencias Temporales.

En el ámbito de la igualdad, los interlocutores sociales intersectoriales negociaron con éxito un acuerdo marco de la UE revisado sobre el permiso paternal. El acuerdo marco revisado se aplicó con la Directiva 2010/18/UE, que dispone que cada trabajador, hombre o mujer, podrá cogerse como mínimo cuatro meses de permiso por hijo, con al menos uno de los meses intransferible entre los padres. Los derechos se aplicarán a todos los trabajadores independientemente de su tipo de contrato y los trabajadores que se reincorporen después de un permiso de paternidad tendrán derecho a pedir cambios en sus horarios de trabajo durante un periodo determinado de tiempo.

Cinco sectores firmaron directrices sobre violencia de terceros. Tras la firma del acuerdo marco intersectorial de los interlocutores sociales sobre acoso y violencia en el trabajo en 2007, los interlocutores sociales europeos de los sectores de los hospitales, gobiernos locales y regionales, comercio, seguridad privada y educación adoptaron directrices intersectoriales para abordar la violencia y el acoso de terceros en relación con el trabajo.

La Comisión evaluó la situación tras más de diez años de diálogo social sectorial europeo. Después de más de una década de experiencia con el diálogo social sectorial europeo, la Comisión publicó un documento de trabajo para el personal que evalúa el funcionamiento de los comités de diálogo social sectoriales y propone posibles mejoras. La Comisión trata de animar a los interlocutores sociales sectoriales nacionales y europeos a que usaran totalmente su ámbito de negociación, a que reforzaran su capacidad administrativa y a que crearan sinergias entre

sectores. Dentro de este marco, la Comisión también fomenta la integración de nuevos actores, así como una mejor participación de los representantes de los nuevos Estados miembros.

En 2010 se crearon tres nuevos comités de diálogo social sectorial europeos a petición conjunta de los respectivos interlocutores sociales europeos. Ya se han celebrado las primeras reuniones de los comités de los sectores de la educación, el papel y el metal, mientras que el diálogo social europeo para las administraciones centrales públicas puede que se formalice pronto tras una fase de ensayo de dos años. Los interlocutores sociales en el sector agroalimentario y del deporte están explorando actualmente la posibilidad de crear comités de diálogo social sectoriales.

Capítulo 7. Revisión de la legislación europea 2008-2010

La adopción de una Directiva sobre el trabajo de empresas temporales y la refundición de la Directiva de consejos de trabajo europeos fueron logros importantes.

En el ámbito del derecho del trabajo, se han adoptado varias directivas importantes en los dos últimos años. Se ha conseguido un adelanto importante con la adopción de una nueva Directiva sobre el trabajo de empresas temporales que establece un incremento significativo de la protección legal proporcionada a trabajadores temporales, al tiempo que reconoce el papel de las empresas temporales para fomentar una mayor flexibilidad en el mercado de trabajo y proporcionar oportunidades laborales.

Otro éxito fue la adopción de la versión refundida de la Directiva de comités de empresa europeos. La opinión conjunta de los interlocutores sociales de la UE expresada durante el proceso de codecisión facilitó un acuerdo rápido sobre el texto final. La nueva Directiva aclara y refuerza la legislación previa de 1994 en varios aspectos, en particular en relación con los derechos de información y consulta de los trabajadores sobre asuntos transnacionales. En el contexto de la crisis económica, la legislación resultó especialmente pertinente.

Además, la Comisión está realizando un proceso de evaluación de directivas existentes para revisar sus efectos, en particular de la Directiva 98/59/CE, relativa a los despidos colectivos; la Directiva 2001/23/CE, relativa a traspasos de empresas; y la Directiva 2002/14/CE por la que se establece un marco general relativo a la información y a la consulta de los trabajadores en la Comunidad Europea.

Se aplicaron tres acuerdos entre interlocutores sociales europeos mediante directivas del Consejo. La adopción de la Directiva 2010/18/UE del Consejo, por la que se aplica el acuerdo marco revisado sobre el permiso parental de 2009 celebrado entre los interlocutores sociales, demostró la capacidad de los interlocutores sociales, y las instituciones de la UE, para añadir el acuerdo previo de 1995, que se aplicó también en forma de directiva. La nueva legislación refuerza y aclara los derechos de los padres trabajadores de cogerse el permiso.

La Directiva 2010/32/UE del Consejo aplicó el acuerdo marco para la prevención de las lesiones causadas por instrumentos cortantes y punzantes en el sector hospitalario y sanitario, celebrado por los interlocutores sociales europeos del sector. La incorporación de este acuerdo a la legislación de la UE constituye una contribución significativa para crear el entorno de trabajo más seguro posible en los sectores implicados.

Tras una consulta de los interlocutores sociales europeos del sector marítimo por parte de la Comisión, decidieron negociar y acordar consecuentemente la incorporación a la legislación comunitaria de un número sustancial de disposiciones contenidas en el Convenio sobre el trabajo marítimo de 2006 de la OIT. El acuerdo se aplicó mediante la Directiva 2009/13/CE, que completa o modifica las disposiciones de la UE que se aplican a las condiciones de trabajo de la gente de mar, incluyendo el tiempo de trabajo.

Para seguir la línea del programa «Legislar mejor» de la Comisión sobre la calidad de la legislación, se continuó trabajando en la aplicación de la estrategia comunitaria para la salud y la seguridad en el trabajo 2007-2012. En este ámbito, los desarrollos durante el periodo se destinaron a garantizar un marco reglamentario capaz de adaptarse continuamente a los cambios a la vez que respeta el principio de que la legislación debería ser coherente, sencilla y efectiva y cumplir con el objetivo de reducir las cargas administrativas a las empresas. Un ejemplo de esto fue la adopción de una tercera lista de valores límite de exposición profesional indicativos (Directiva 2009/161/UE), que muestra la determinación de la Comisión de mantener el acervo de la Unión en materia de salud y seguridad de conformidad con los datos científicos más recientes disponibles. Dos Directivas de «codificación»: 2009/104/CE, relativa a los equipos de trabajo, y 2009/148/CE, sobre el amianto, son el resultado del programa «Legislar mejor». Las guías de buenas prácticas se han desarrollado con objeto de facilitar y mejorar la aplicación práctica de determinadas directivas sobre salud y

seguridad en el trabajo tales como las que abordan aspectos como el ruido, la construcción y la radiación óptica artificial.

La igualdad de derechos en el empleo se está controlando y reforzando. La Comisión sigue dando una gran importancia al control de la transposición y la aplicación correcta de las directivas en el ámbito de la igualdad. Esto incluye las Directivas 2000/43/CE y 2000/78/CE del Consejo, que prohíben la discriminación por motivos de raza, origen étnico, religión o convicciones políticas, discapacidad, edad u orientación sexual en el empleo y la ocupación en toda la UE. En octubre de 2008, la Comisión presentó una propuesta de modificación de las disposiciones actuales de la Directiva 92/85/CEE, relativa a la protección de la maternidad. El objetivo de esta propuesta es proporcionar una mejor reconciliación de la vida familiar, profesional y privada y permitir a más mujeres incorporarse o permanecer en el mercado laboral si tienen hijos. En otro desarrollo importante, la aplicación del principio del derecho a la igualdad de trato entre hombres y mujeres se verá reforzado, mediante la Directiva 2010/41/UE, para quienes ejercen una actividad autónoma, .

Hubo dificultades y reveses importantes en dos campos: el fracaso de la Directiva relativa al tiempo de trabajo modificada, y la interpretación y aplicación de la Directiva relativa al desplazamiento de trabajadores.

Se produjo un revés importante cuando se retiró la propuesta de la Comisión de modificar la Directiva relativa al tiempo de trabajo (2003/88/CE), tras la imposibilidad del Consejo y del Parlamento de llegar a un acuerdo sobre un compromiso. La propuesta trató de hallar una solución a las dificultades mediante la aplicación de las sentencias del Tribunal de Justicia de la Unión Europea en los asuntos *SIMAP* y *Jaeger*, así como de contemplar las reclamaciones de los interesados en relación con la ampliación del periodo de referencia para la jornada laboral semanal media y la autoexclusión individual. La Comisión respondió a la conciliación fracasada mediante una revisión de la directiva que incluía un ejercicio de evaluación extensivo y una primera consulta de los interlocutores sociales europeos.

Otra fuente de dificultades fue la interpretación y aplicación de la Directiva sobre el desplazamiento de trabajadores (96/71/CE), incluyendo el respeto de los derechos sociales colectivos. Tras las sentencias del Tribunal de Justicia de la Unión Europea *Laval, Rüffert* y *Comisión/Luxemburgo*, la Comisión decidió redoblar sus esfuerzos para facilitar la cooperación administrativa entre los Estados miembros y fomentar el debate con las partes interesadas. Con esas dificultades en mente, la Comisión está revisando la implementación y la interpretación del marco jurídico sobre el desplazamiento de trabajadores y ya ha comenzado (o encargado) varios estudios externos de los aspectos legales y los efectos económicos de la directiva. Estos estudios están todavía en proceso.

Comisión Europea

Relaciones industriales en Europa 2010 - Resumen

Luxemburgo: Oficina de Publicaciones de la Unión Europea

2011 – 13 pp. – 21 × 29,7 cm

ISBN 978-92-79-17888-7

doi:10.2767/14517

El informe sobre Relaciones Laborales en Europa de 2010 revisa los desarrollos en las relaciones colectivas entre los trabajadores, los empresarios y sus respectivos representantes durante 2008-10. Este resumen del informe da una visión general del impacto de la crisis económica y del papel de los interlocutores sociales para combatirla. Más adelante habla sobre los siete capítulos del informe. Estos incluyen las tendencias en las relaciones laborales europeas, las perspectivas de los interlocutores sociales sobre estas y las respuestas a la crisis, la flexibilización salarial y el salario mínimo, las relaciones laborales y la transición a una economía hipocarbónica, así como los desarrollos en el diálogo social de la UE y en la legislación de 2008-10. El resumen está disponible en formato electrónico en todas las lenguas oficiales de la UE mientras que el informe completo está disponible en inglés en formato impreso (ISBN 978-92-79-17861-0).

CÓMO OBTENER LAS PUBLICACIONES DE LA UNIÓN EUROPEA

Publicaciones gratuitas

- A través de EU Bookshop (<http://bookshop.europa.eu>).
- En las representaciones o delegaciones de la Unión Europea.
Para ponerse en contacto con ellas, consulte el sitio <http://ec.europa.eu> o envíe un fax al número +352 2929-42758.

Publicaciones de pago

- A través de EU Bookshop (<http://bookshop.europa.eu>).

Suscripciones de pago (por ejemplo, a las series anuales del *Diario Oficial de la Unión Europea* o a las recopilaciones de la jurisprudencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea)

- A través de los distribuidores comerciales de la Oficina de Publicaciones de la Unión Europea (http://publications.europa.eu/others/agents/index_es.htm).

¿Le interesan las publicaciones de la Dirección General de Empleo,
Asuntos Sociales e Inclusión?

En caso afirmativo, puede descargarlas u obtener una suscripción gratuita en
<http://ec.europa.eu/social/publications>

También deseamos invitarle a registrarse para recibir gratuitamente
el boletín electrónico de la Europa social en
<http://ec.europa.eu/social/e-newsletter>

<http://ec.europa.eu/social>



www.facebook.com/socialeurope



Oficina de Publicaciones

ISBN 978-92-79-17888-7



9 789279 178887