

## **PRESENTACIÓN**

# **CONVERGENCIAS DE LAS PECULIARIDADES DE LAS RELACIONES LABORALES EN LAS PEQUEÑAS EMPRESAS EN EUROPA**

Tanto la regulación laboral como la realidad social de las relaciones laborales en España muestra tradicionalmente una atención particularizada o bien un perfil específico del empleo y las condiciones de trabajo en las pequeñas empresas. En un estudio precedentemente publicado por el mismo grupo de investigación que ahora da a luz el presente libro, presentamos el resultado de nuestras reflexiones acerca de las especialidades de régimen jurídico del trabajo en las pequeñas empresas, tanto en su vertiente individual como en la colectiva<sup>1</sup>.

Como resultado del estudio precedente, teníamos la intuición de que tales especialidades de las relaciones laborales en la pequeña empresa no eran el resultado de un escenario propio y exclusivo de la realidad española, sino que probablemente en algunas de sus manifestaciones podría ser compartida con la situación en los países de nuestro entorno cultural y económico. Ello fue lo que nos determinó a ahondar en nuestra reflexión y, a partir de los estudios precedentes sobre la realidad española, proceder a efectuar una mirada más amplia al contexto del conjunto de los países europeos, para intentar confirmar hasta qué punto nuestra hipótesis de partida era o no acertada. En estos términos, el presente libro es el resultado de esta nueva reflexión acerca de las relaciones laborales en las pequeñas empresas, en esta ocasión a través de un estudio particularizados del régimen de cada uno de los once países estudiados: Alemania, Francia, Reino Unido, Italia, Portugal, Irlanda, Dinamarca, Bélgica, Países Bajos, Luxemburgo y Finlandia.

Y, efectivamente, la premisa de trabajo básica de partida de la presente investigación, queda plenamente contrastada y confirmada: las diferencias entre

---

1. AA. VV. (J. Cruz Villalón y F. Fuentes Rodríguez coord.), *Las relaciones laborales en la pequeña empresa*, Servicio de Publicaciones de la Universidad de Cádiz, Cádiz 2003.

empresas por razón de su dimensión en múltiples aspectos del desarrollo de la contratación laboral y de las condiciones de trabajo constituyen un elemento común en todos los sistemas nacionales de relaciones laborales. Dicho de otro modo, no sólo existe una realidad marcadamente diferenciada desde el punto de vista económico y sociológico, sino que también ello repercute sobre el plano de lo jurídico, donde se aprecia una legislación laboral que atiende de forma diferenciada el funcionamiento de las relaciones laborales en las pequeñas empresas.

En un reciente estudio publicado por la Fundación Europea para la Mejora de las Condiciones de Vida y de Trabajo se aportan los datos más relevantes de ese panorama con notables rasgos comunes entre los diversos países europeos por lo que refiere a las relaciones laborales en las pequeñas empresas<sup>2</sup>. Lo primero relevante de este estudio es que confirma que en la región el peso de la ocupación en las pequeñas empresas es muy notable, destacando con diferencia el porcentaje empleo en España y Grecia, donde se eleva por encima del 80 %. En lo que refiere a las condiciones de trabajo, dicho informe resalta como se confirma la impresión general de que la retribución en líneas generales viene a ser inferior en las pequeñas empresas, en concreto viene a situarse entre un 70 % y un 80 % de las cifras medias globales, siendo incluso porcentajes más reducidos cuando las estadísticas vienen desagregadas con mención específica respecto de las microempresas. No obstante, también parece deducirse que estas cifras inferiores se deben sobre todo a que las pequeñas empresas se concentran primordialmente en sectores con salarios más reducidos del conjunto de la actividad económica. También en materia de jornada, a pesar de la pobreza de los datos disponibles, parece constatar que una duración más extensa del tiempo de trabajo en las pequeñas respecto de las grandes. Para concluir estas breves pinceladas orientativas del contexto sociológico, también se perciben diferencias en lo que afecta a las relaciones colectivas de trabajo, donde sin matizar mucho se aprecian en las pequeñas empresas menores niveles de afiliación, menor extensión de los órganos de representación de los trabajadores en las empresas, de lo que deriva a su vez inferiores procedimientos de información y consulta, así como de una red más limitada de contratación colectiva; todo lo que desemboca con naturalidad en unos esquemas donde tiene mayor peso la individualización de las relaciones laborales.

Todo lo anterior es el resultado de las diferencias cualitativas presentes en las relaciones laborales propias de las empresas de pequeñas dimensiones, es decir, un efecto derivado de la consistencia económica, de las exigencias diferentes de organización del trabajo, así como del equilibrio de intereses laborales particular es que se verifica en el seno de las pequeñas empresas. Las diferencias más nota-

bles traen su causa primordialmente del escenario social y sindical, en términos tales que dicho en sentido negativo la vertiente normativa y de desarrollo de las políticas públicas presenta un rol de menor entidad. Es cierto que también las políticas públicas coadyuvan a este resultado, pero probablemente puede adelantarse la hipótesis de que las mismas no hacen otra cosa que complementar una realidad sustancial con la que se enfrentan de antemano; si acaso, que con esa labor de complemento lo que hacen es asentar las diferencias existentes, valorando que no es oportuno forzar el escenario, para impulsar un proceso de homogeneización de los elementos más relevantes que muestran esas diferencias en materia de contratación y de condiciones de empleo. El debate europeo en torno a la creación de empleo, como indica el informe de referencia, ha centrado su atención en los costes de regulación, a cuyos efectos resalta la circunstancia de que las pequeñas empresas carecen de los recursos propios de las grandes y los efectos regulatorios preocupan particularmente. Al propio tiempo se es consciente de la importancia económica de las pequeñas empresas, extendiéndose cada vez más las medidas de impulso a la creación de empleo en este ámbito, con medidas específicas de apoyo a las mismas, así como de reducción de las cargas administrativas.

Por lo que refiere en concreto a la intervención en el ámbito de las políticas laborales y, en particular, de la presencia de una legislación laboral diferenciada enfocada a las relaciones laborales en las pequeñas empresas en los diversos países europeos tiende a confluír sobre similares instituciones. A ello ha coadyuvado de manera decisiva con una notable influencia el Derecho Comunitario y su política social. Ello justifica sobradamente que el presente estudio colectivo comience con una valoración acerca de la intervención de la Unión Europea en relación con las relaciones laborales en las pequeñas empresas; estudio que no solamente complementara los particulares de cada uno de los Estados miembros tomados en consideración, sino que adicionalmente sirviera como elemento referencial para comprender el devenir de las concretas legislaciones nacionales.

En efecto, como elemento común de referencia, de impacto nada desdeñable, se encuentra la circunstancia de que la política social europea desde tiempo atrás ya venía llamando la atención acerca de las necesidades de tratar de forma diferenciada a las pequeñas empresas, particularmente en orden a que no se establezcan trabas de carácter administrativo, financiero y jurídico que obstaculicen la creación y el desarrollo de pequeñas y medianas empresas, como expresamente se recoge hoy en día en el art. 137 b) del Tratado Constitutivo de la Comunidad Europea. A resultas de ello, no solamente se ha abierto en el ámbito comunitario una línea específica de actuación, de potenciación y protección de las iniciativas empresariales de la entidades de menores dimensiones, sino que además incluso son reiteradas las Directivas Comunitarias que establecen excepciones o regímenes especiales cuando se trata de empresas pequeñas. Por la vía de establecer umbrales mínimos, en función del número de asalariados ocupados, para aplicar

2. *Employment relations in SMEs*, european industrial relations observatory on line, <http://www.eiro.eurofound.eu.int/2006/02/study/tn0602101s.html>. Dicho estudio ya tuvo un antecedente en la misma línea de 1999, <http://www.eiro.eurofound.eu.int/1999/05/study/tn9905201s.html>.

concretas intervenciones de armonización de las legislaciones laborales nacionales, de modo implícito o indirecto se ha venido a autorizar desde instancias comunitarias la fijación de un régimen menos riguroso de cargas laborales para las pequeñas empresas comparativamente con las medianas y grandes.

Por ser más precisos, habría que resaltar que se trata de una relación dialéctica de mutua influencia, como por lo demás tiende a suceder de forma generalizada en la configuración y ejecución de las políticas comunitarias. En efecto, la incorporación de ese tipo de umbrales y de diferencias de regulaciones en el contenido de las Directivas Comunitarias no constituye una novedad absoluta por parte de las mismas, sino que ello viene a ser el resultado de la constatación previa de que tales diferencias existían ya en significados países y en sus legislaciones laborales nacionales. Eso sí, su recepción por parte del ordenamiento comunitario, de una parte, afianza los regímenes singulares existentes en esos Estados miembros que con anterioridad ya los tenían, al tiempo que de otra parte, propende a generalizar esos esquemas diferenciales en el conjunto de los sistemas jurídicos de todos los Estados miembros. Es cierto que dichas Directivas no imponen el establecimiento de un régimen diferencial entre grandes y pequeñas empresas, sino que meramente proceden a permitir la diferencia de tratamiento; pero lo cierto es que en la práctica el mensaje que se transmite es el de recomendar que ello se lleve a la práctica, de modo que el resultado material es el de consolidar y universalizar las diferencias de regímenes laborales entre uno y otro tipo de empresas.

En todo caso, se trate de la causa desencadenante o sea el efecto diferencial, lo cierto es que el análisis de conjunto de la situación en los diversos Estados miembros permite constatar como las regulaciones específicas en relación con las pequeñas empresas se concentran en las mismas instituciones, que a su vez vienen a coincidir con las que quedan identificadas en las Directivas comunitarias de armonización de la legislación laboral.

En estos términos resaltan las especialidades existentes sobre todo en las materias relativas a la conformación de órganos de representación colectiva de los trabajadores en el interior de las empresas y centros de trabajo, con umbrales específicos para la existencia o no de tales canales de interlocución sindical entre los trabajadores y la dirección de la empresa. Como efecto derivado de ello, también se perciben diferencias en lo que afecta a los procedimientos de información y consulta a los representantes de los trabajadores, concentrado por añadidura sobre las temáticas más habituales en el ordenamiento comunitario: despidos colectivos (Directiva 98/59/CE, de 20 de julio), transmisión de empresa (Directiva 2001/23/CE, de 12 de marzo) y más genéricamente procesos de reestructuración empresarial y en general sobre procesos de información y consulta (Directiva 2002/14/CE, de 11 de marzo). El otro frente en el que la política comunitaria de armonización se preocupa por los menores recursos organizativos de las pequeñas empresas es en materia de seguridad y salud en el trabajo (Directiva Marco

89/391/CE, de 12 de junio). En esta materia se busca un no fácil equilibrio entre, por un lado, afirmar que el trabajador debe gozar de idéntica intensidad de protección en aras de la prevención frente a riesgos laborales, por tanto sin reducción del deber de seguridad que debe asumir el empleador; mientras que por otro lado, se declara que ello no comporte mayores cargas sobre las pequeñas empresas; ello se materializa, por tanto, sobre aspectos de carácter organizativo y tratan de adaptar el sistema preventivo a las dimensiones de las empresas.

Las anteriores son diferencias que en la práctica están presentes en el conjunto de las legislaciones nacionales de los Estados miembros y de ello dan cumplida cuenta cada uno de los estudios particulares de los once Estados europeos estudiados en la presente obra. Naturalmente, al tratarse de Directivas de armonización, sus prescripciones son genéricas, lo que determina que aunque todo ello se constate en las legislaciones de cada uno de los países, la forma y sobre todo el alcance con el que se introducen las diferencias es dispar según el correspondiente modelo de relaciones laborales, lo que se percibe con claridad en cada uno de los países de referencia.

Al margen de los anteriores contenidos, no pueden percibirse diferencias expresadas en las Directivas comunitarias en lo que afecta a otras instituciones laborales. De este modo, puede presumirse, aunque es difícil confirmarlo, que el régimen homogéneo del resto del acervo comunitario armonizador por lo que refiere a las dimensiones de la empresa, puede favorecer una transposición indiferenciada para todas las empresas y, por ende, propiciar que las legislaciones estatales no extiendan a otros campos las diferencias de tratamiento legal.

Quizás probablemente esta otra dirección sea más inmediata a resultas de la aprobación de las Directivas Comunitarias en materia de prohibición de tratamientos discriminatorios: Directiva 2000/78/CE, de 27 de noviembre (DOCE de 2 de diciembre), relativa al establecimiento de un marco general para la igualdad de trato en el empleo y la ocupación; Directiva 2000/43/CE, de 24 de julio (DOCE de 19 de julio), relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato de las personas independientemente de su origen racial o étnico; Directiva 2006/54/CE, de 5 de julio de 2006 (DOUE 26 de julio), relativa a la aplicación del principio de igualdad de oportunidades e igualdad de trato entre hombres y mujeres en asuntos de empleo y ocupación (refundición). Quizás sea todavía algo prematuro percibir los efectos que ello tenga sobre las legislaciones nacionales de los diversos Estados miembros en la materia que estamos tratando, por lo que habrá que esperar que su impacto aplicativo se extienda a un período de tiempo más prolongado. Cuando menos sí que cabría traer a colación como ejemplo paradigmático la derogación en el Reino Unido de la no aplicación a las pequeñas empresas de la prohibición de discriminación de los discapacitados en el empleo.

En ese contexto es comprensible que haya otros Estados miembros cuyas diferencias se ciñen exclusivamente a las estrictamente derivadas del Derecho

Comunitario. Merece la pena relacionar cuáles son estos países, pues muestra perfectamente las grandes tendencias de los sistemas nacionales de relaciones laborales. Por decirlo con cierta simplicidad, los Estados miembros donde tiende a apreciarse que las diferencias quedan constreñidas a lo previsto en el ámbito comunitario vienen a coincidir con aquellos donde tradicionalmente el intervencionismo estatal en la regulación de las relaciones laborales es menor, respondiendo al modelo clásico anglosajón o de algunos países nórdicos que otorgan el protagonismo por excelencia a la autonomía colectiva. Así se podrían mencionar como ejemplos más significativos los de Reino Unido, Irlanda, Dinamarca, Bélgica, Holanda y Finlandia. Ello no quiere decir que en estos países concorra un escenario mucho más uniforme en el sistema de contratación y de condiciones de trabajo entre grandes y pequeñas empresas; por el contrario, puede que las disparidades entre unas y otras sean más intensas. Lo que sucede es que tales separaciones en lo laboral entre pequeñas y grandes provienen de elementos ajenos al dato jurídico o cuando menos ajenos a la intervención estatal, tratándose de diferencias provocadas por la negociación colectiva, por las prácticas sociales o por el ejercicio de los poderes empresariales; al tratarse de sistemas menos institucionalizados desde el punto de vista jurídico, resulta obviamente mucho menos influyente el rol de la norma estatal.

Como contraste de lo anterior y visto desde otra perspectiva, a pesar de la tendencia homogeneizadora de las Directivas que no incorporan autorizaciones de tratamientos diferenciales, se constata como en otros países las diferencias de regímenes legales en lo laboral entre grandes y pequeñas empresas van más allá de las materias hasta ahora referidas. Para explicar esto ha de tenerse en cuenta tres circunstancias complementarias entre sí.

La primera de ellas reside en el hecho de que ninguna de las tres Directivas antidiscriminatorias antes mencionadas toma como referencia a la dimensión de la empresa como elemento diferenciador prohibido, pues se centran exclusivamente en circunstancias de carácter personal o social ajenas a la estructura organizativa de la empresa: sexo, origen racial o étnico, motivos de religión o convicciones, de discapacidad, de edad o de orientación sexual. Ello, por tanto, habilita a los Estados miembros a incorporar diferencias regulatorias en función de la dimensión de la empresa.

La segunda circunstancia anunciada reside en que el conjunto de Directivas comunitarias actualmente concurrentes no llegan a conformar una intervención integrada y completa sobre el conjunto del ordenamiento laboral, de modo que a estas alturas se mantienen elementos institucionales relevantes del Derecho del Trabajo nacional sin armonización comunitaria, lo que permite un libre juego al legislador nacional; piénsese por sólo citar algunas materias capitales todo lo relativo al régimen del salario, de la extinción individual del contrato de trabajo, de negociación colectiva, de huelga y conflictos colectivos.

Tercer elemento a resaltar, las Directivas que sí proceden a armonizar concretas materias laborales, lo hacen desde la perspectiva tradicional de fijación de mínimos de derecho necesario. Dicho de otro modo, siempre es viable que en ciertos Estados miembros se mantengan las regulaciones superadoras de esos mínimos y, por añadidura, ello se lleve a cabo por medio de un régimen de exclusión o menos gravoso para las pequeñas empresas.

A tenor de todo lo anterior, merece la pena resaltar como en algunos concretos países sí que se va bastante más allá de las diferencias deducibles del ordenamiento comunitario. En atención a la evolución histórica de su regulación laboral, a la que tampoco es ajena la peculiaridad en cada caso de su estructura empresarial, algunos países superan el estricto ámbito de contenidos derivados de las Directivas comunitarias, haciendo por un régimen diferenciado en función a las dimensiones de las empresas.

Así, por citar algunas de las manifestaciones más significativas, en algunos regímenes donde se ha establecido una regulación más intensamente protectora de la estabilidad en el empleo, tiende a fijarse una excepción relevante de esa normativa por lo que se refiere a las facultades de despido por parte de los empleadores titulares de pequeñas empresas. Baste al efecto con mencionar para Italia la exclusión del sistema de estabilidad real, es decir de readmisión obligatoria en caso de despidos si causa justificada, respecto de las empresas o centros de trabajo hasta 15 trabajadores. Algo similar se establece en Portugal, donde el trabajador de la microempresa no puede solicitar la reintegración en el puesto de trabajo a resultados de la declaración de un despido individual como injustificado. En Alemania la regulación relativa a la protección contra el despido no se aplica a las empresas de hasta 10 trabajadores. O bien en el caso español el régimen de autorización administrativa para el despido sólo rige para las empresas y centros de trabajo que superan determinados umbrales cuantitativos, así como la reducción del coste del despido objetivo procedente en las pequeñas empresas por vía de asumir el Fondo de Garantía Salarial el 40 % de la indemnización debida al trabajador. En algunos casos, como sucede en Francia, la obligación de elaborar un Plan social en caso de procesos de reestructuración empresarial también va referida a empresas de ciertas dimensiones en cuanto a trabajadores empleados. También hay países donde las diferencias entre pequeñas y grandes empresas vienen referidas a las mayores o menores exigencias formales en la tramitación de los despidos.

Un efecto asimilado de ampliación de la libertad resolutoria se verifica en los casos en los que se contempla un régimen diferenciado en la duración del período de prueba según el tamaño de la empresa. El caso español es paradigmático al respecto; aunque también se pueden encontrar regímenes donde esas diferencias existentes en el pasado se han suprimido, como es el caso de Portugal.

En paralelo a lo anterior, en algunos países las exigencias del principio de causalidad en la contratación temporal son menores en las empresas pequeñas, lo que

sucede por ejemplo en Alemania en parte respecto de las empresas que no superan los 5 trabajadores.

También es relevante en algunos países el establecimiento de diferencias por lo que refiere a los topes legales en la jornada máxima de trabajo, a pesar de que la correlativa Directiva comunitaria no establece distingos al respecto. Ello sucede, eso sí, en concretos países donde se han desarrollado polémicas medidas de reducción de la jornada de trabajo. Prototípico al respecto es el caso de Francia, donde toda la normativa relativa a la implantación de la jornada de las 35 horas semanales no es de aplicación a las pequeñas empresas con menos de 20 empleados. Asimismo en Luxemburgo se contemplan posibilidades de ampliación de la jornada de trabajo, según los casos, para las empresas de hasta 15 o hasta 50 trabajadores. En este orden también se puede citar la regulación de las horas extraordinarias, donde al fijarse el tope máximo de trabajo extraordinario permitido el número es más amplio en la pequeña empresa, tal como ocurre en el caso de Portugal. En Holanda, por ejemplo, para quienes trabajan a tiempo parcial se reconoce el derecho del trabajador con ciertas condiciones a alterar la duración de su jornada de trabajo, si bien de ello se excluyen las empresas que no superan los diez trabajadores.

Merece la pena apuntar también que es elevado el número de países –como es el caso de Alemania, Francia, Italia, España o Luxemburgo– donde se imponen cuotas de contratación de trabajadores discapacitados, al efectuarse en función de un porcentaje de la plantilla de la empresa tiende a fijarse una cifra mínima, de 20 ó 50 trabajadores ocupados en la empresa para la obligatoriedad de tal cuota, o bien con un sistema más complejo de escala progresiva que comienza por excluir a las pequeñas empresas.

En algún concreto país las diferencias afectan al ejercicio de las interrupciones de la prestación. Así en el caso de Luxemburgo las diferencias afectan al permiso parental, o bien en Italia refieren a la suspensión del contrato de trabajo por causas económicas conectadas con las prestaciones asumidas por el órgano asimilable a nuestro Fondo de Garantía Salarial. Como se ve materias que tienen cierta conexión con la normativa comunitaria, aunque en vertientes no abordadas por ésta.

En lo que afecta a la negociación colectiva, en aquellos sistemas en los que rige un modelo de eficacia limitada del convenio colectivo, del que deriva que su contenido no vincula a las empresas que no se encuentren afiliadas a la organización patronal firmante del texto, es habitual que ello se materialice en un efecto dispar según dimensiones de las empresas, por el menor índice de afiliación precisamente de las pequeñas empresas. En cierto modo podría traerse como ejemplo de esto último el caso alemán, si bien en el mismo el procedimiento de extensión pública minimiza considerablemente el referido efecto de exclusión aplicativa de los convenios colectivos sectoriales.

En el caso particular de Francia, donde tiene notable trascendencia la elaboración del Reglamento de Régimen Interior como mecanismo de objetivizar el ejercicio discrecional de los poderes organizativos del empleador, dicha elaboración sólo es obligada en las empresas a partir de 20 trabajadores.

Finalmente, en algunos supuestos también la potestad sancionadora de la Administración se modula en función de las dimensiones de la empresa. Es el caso, por ejemplo, de Portugal, donde la cuantía de la sanción se pondera, entre otros criterios, atendiendo al volumen de negocios anual de la empresa, lo que no constituye el referente habitual de identificación de las pequeñas empresas, pero que duda cabe que también influye indirectamente sobre las mismas. De forma refleja algo similar puede suceder en España, teniendo en cuenta que uno de los criterios de graduación de las infracciones administrativas es el relativo al del número de trabajadores afectados.

En definitiva, nos encontramos con todo un abanico de diferencias sobre contenidos variados, cuyo contraste y comparación nos puede servir para concluir en una apreciable convergencia en el tratamiento diferenciado de las pequeñas empresas, sin perjuicio de su adaptación a las singularidades de cada uno de los sistemas nacionales de relaciones laborales.

*Jesús Cruz Villalón*

*Catedrático de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*

*Universidad de Sevilla*