

¿Cómo podría ser la representación de los trabajadores en la pequeña empresa?

- **Casi el 30% de los empleados en la UE trabaja en una compañía de menos de 10 trabajadores y la mitad lo hace en empresas de menos de 50**

Madrid, 2 de junio de 2016–. Los mecanismos de participación y representación de los trabajadores en las empresas difieren en función del tamaño de estas, independientemente del país de origen. El último estudio editado por **Funcas**, *People management in micro and small companies – a comparative analysis*, compara empresas privadas del sector servicios en España, Alemania y Reino Unido y revela que las compañías de menor tamaño disponen de técnicas menos formales de participación y representación de sus empleados. En todos los casos, la regulación no es relevante y las pequeñas empresas se limitan a implementar fórmulas por el convencimiento de que es bueno para la organización.

Aunque las pequeñas y micro empresas constituyen la columna vertebral de la economía europea, ya que representan el 98,8% del tejido empresarial y suponen una sólida fuente de creación de empleo y crecimiento económico, hay un gran desconocimiento de los mecanismos de participación y representación de sus trabajadores. El estudio analiza esta cuestión y sugiere posibles medidas dirigidas a fortalecer este tipo de organizaciones. En términos de empleo, casi el 30% de los trabajadores en la UE está en una empresa de menos de 10 empleados y la mitad trabaja en compañías con menos de 50 trabajadores. Es más, cerca del 40% del valor bruto total producido por todas las empresas de la UE procede de las más pequeñas. En España, las pequeñas empresas proveen el 60% del empleo en el sector privado y el 46,7% del valor añadido, por encima de la media europea.

Al margen de las diferencias por tamaño entre grandes y pequeñas empresas, el estudio concluye que en Alemania y en España la consulta entre los empleados es la práctica dominante como mecanismo de participación en las empresas de menor tamaño -frente a estructuras legales específicas o la existencia de sindicatos- porque aportan valor añadido al negocio. En ambos países se considera, además, que esta fórmula es la más adecuada para retener el talento. En España destacan también las herramientas de participación financiera, relativas a esquemas de retribución ligados a la evolución o resultados de la empresa.

En opinión de los autores del estudio, la participación de los trabajadores en la pequeña empresa funciona, aunque ante la falta de recursos y estructuras formales consideran necesaria la adopción de medidas particulares para estas compañías, no tanto legales o regulatorias sino prácticas y programas específicos auspiciados por organismos como las propias confederaciones empresariales o la adaptación de figuras restringidas hasta ahora a las grandes corporaciones.

NOTA DE PRENSA