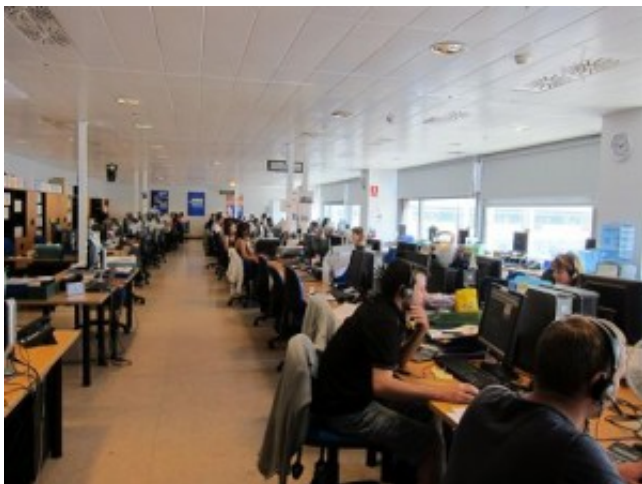


Jueves, marzo 1st, 2012 | Publicado por [Canarias](#)

Las empresas con mayor influencia sindical soportan mayores niveles de absentismo

Me gusta

Sé el primero de tus amigos al que le gusta esto.



Las empresas con mayor influencia sindical soportan mayores niveles de absentismo, según un estudio de la Fundación Alternativas, cercana al PSOE, al que ha tenido acceso Europa Press.

El trabajo, titulado ‘Los sindicatos españoles: voz e influencia en las empresas’, pone de manifiesto que los sindicatos centran sus reivindicaciones en los aspectos salariales y retributivos, pero desatienden otras pretensiones de los trabajadores, como la disminución de la temporalidad, la

información o la conciliación.

El estudio ha sido elaborado por los economistas e investigadores Carmen García-Olaverri y Emilio Huertas, a partir de la Encuesta de Calidad de Vida en el Trabajo (ECTV) de los años 2006 a 2009, que publica el Ministerio de Empleo, y de sendas encuestas realizadas en 1996 y 2007.

El punto de partida es que los sindicatos cuentan entre sus afiliados con los trabajadores de más edad y experiencia (44 años y 6 años más de experiencia en el puesto de media que en el caso de los no afiliados), en los que centran la mayor parte de sus esfuerzos, y tienen más presencia en las grandes empresas.

Estas circunstancias explican, por ejemplo, que en el seno de la empresa se defiendan más las posiciones de los trabajadores de más edad, en lugar de los eventuales, o que los trabajadores afiliados reciban un 25% más de formación por parte de la empresa que los no afiliados.

El estudio destaca especialmente la relación existente entre los sindicatos y los salarios y el absentismo. Así, el 34,6% de las empresas remuneraba a sus empleados en 2007 por encima de la media de su sector, porcentaje que se elevaba hasta el 45,2% en el caso de aquellas con alta influencia sindical.

Al mismo tiempo, el absentismo medio en 2007 fue del 5,8%, mientras que en aquellas con alta presencia sindical ascendió al 6,7%. El trabajo sugiere que una explicación podría ser que los sindicatos pueden imponer a los empresarios “importantes trabas” para “disciplinar el comportamiento de los trabajadores más oportunistas, condicionando y limitando mucho la realización de despidos”.

“De esta forma, el poder sindical actúa como un contrapoder de la dirección, como institución de protección de los trabajadores, incluso cuando estos no se comportan de forma adecuada e incumplen las obligaciones y compromisos negociados con la organización en la que están empleados”, añade.

LOS SINDICATOS NO REDUCEN LA TEMPORALIDAD

Por otro lado, el informe precisa que la eventualidad de los puestos de trabajo, “cuya disminución viene estando presente en todas las agendas sindicales”, no se usa con menor intensidad en las empresas con mayor influencia de los sindicatos.

Según explica, los sindicatos han primado otros aspectos y se han defendido con más intensidad las posiciones de los trabajadores con mayor antigüedad en las empresas y, por tanto, con contratos fijos, frente a los trabajadores más jóvenes y recién incorporados.

Asimismo, los investigadores ven en el discurso de los sindicatos “un fuerte componente homogeneizador” en materia de salarios. En su opinión, las organizaciones sindicales “han visto mal” los intentos por diferenciar salarios en función de distintas capacidades o habilidades de los trabajadores”.

Una consecuencia de ello es que los trabajadores más productivos prefieren marcharse a empresas menos sindicalizadas, donde se tienen más en cuenta su contribución, con la consecuente pérdida de productividad para sus compañías.