

Diálogo social y prácticas en materia de recursos humanos en las empresas europeas globales

Introducción

A petición del Parlamento Europeo, Eurofound ha examinado el funcionamiento del diálogo social en las empresas multinacionales, teniendo en cuenta las experiencias de los comités de empresa europeos (CEE) y los acuerdos marco europeos.

El objetivo general de esta investigación es comprender mejor las formas de diálogo social a múltiples niveles existentes entre los niveles transfronterizo y nacional y local dentro de las multinacionales, centrándose en los mecanismos de transferencia y articulación empleados para la toma de decisiones y la aplicación tanto de las prácticas de gestión de recursos humanos como de los resultados del diálogo social. La investigación se basa en estudios de casos y en grupos temáticos con expertos.

Contexto político

Se estima que las empresas multinacionales producen alrededor de un tercio de la producción mundial y que aproximadamente el 28 % del producto interior bruto (PIB) mundial es generado por estas empresas. La cuota global de empleo mundial en las empresas multinacionales se estima en aproximadamente un 23 % del empleo total y en un 26 % del empleo en el sector privado. Además, las empresas multinacionales tienen un impacto enorme en el empleo y las condiciones laborales en las filiales, los proveedores y los subcontratistas, por no mencionar las relaciones industriales y laborales y el diálogo social a nivel de empresa.

La manera en que la gestión de los recursos humanos interactúa con los representantes de los trabajadores está influida por una serie de factores y tendencias interrelacionados, entre ellos: el país de origen y el país de acogida; el sector y el tipo de empresa; y la dinámica habitualmente compleja de los distintos niveles dentro de las propias multinacionales, que también pueden estar evolucionando. Entre las tendencias importantes, cabe destacar la tensión entre la centralización y descentralización de las funciones de recursos humanos y el impacto que dicha tensión tiene sobre el poder de las

filiales en relación con la sede central, así como sobre el alcance y la calidad del diálogo social.

Conclusiones principales

- Los procesos de normalización y centralización en la gestión de recursos humanos pueden perjudicar el diálogo social establecido, en particular a escala local y nacional. Los factores como el sector de actividad y el tipo de producto ofrecido también pueden influir en la articulación (es decir, la relación) entre la sede central y las filiales, dado que afectan al lugar en el que se toman las decisiones clave.
- Los gerentes de las empresas multinacionales influyen en la articulación del diálogo social y las prácticas de gestión de recursos humanos. Los gerentes nacionales procedentes de la sede central de la empresa se sentirán más identificados con el plano mundial, mientras que los gerentes con una fuerte vinculación local se sentirán más identificados con la realidad local.
- Los equipos ejecutivos y el liderazgo mundial están cada vez menos dominados por el país en el que se encuentra la sede central, siendo cada vez más multiculturales. Esta internacionalización del liderazgo también puede tener implicaciones para el diálogo social, dado que cada vez más altos directivos pueden proceder de países o regiones fuera de Europa y, por tanto, tener una percepción distinta de las relaciones laborales, los derechos laborales colectivos y la cooperación social.
- Algunos estudios de caso analizados apuntan a que los importantes cambios que se han producido recientemente en la orientación de las empresas y las relativas operaciones de reestructuración están estrechamente relacionados con la presión por parte de los fondos de inversión privados mundiales «activistas». Además, tres de las empresas incluidas en el estudio de caso se caracterizan por programas de reestructuración que dieron como resultado recortes del empleo debido a desinversiones, la venta de partes del negocio que ya no se consideraban rentables o la concentración de funciones y producciones en Europa.

- Los CEE pueden desempeñar un papel importante en el desarrollo de representantes de sindicatos locales y en la promoción del diálogo a escala de la UE. Todos los CEE incluidos en la muestra objeto de estudio muestran elementos de buenas prácticas e incluso innovaciones que van más allá de las disposiciones generales de la Directiva sobre comités de empresa europeos. Los CEE tienden claramente, desde la perspectiva de la gestión europea, a convertirse en un interlocutor cada vez más importante tanto de los departamentos de Recursos Humanos como de la dirección empresarial. Resultan particularmente cruciales puesto que las relaciones laborales a escala nacional y local se caracterizan por una gran diversidad de instituciones, organismos y estructuras.
- El papel y el centro de interés de las funciones de gestión de recursos humanos están cambiando y es posible que estas funciones pierdan visibilidad dentro de las organizaciones. El estudio identificó un posible «vacío» del poder de la gestión de recursos humanos de nivel medio —como consecuencia, por una parte, de la centralización y, por otra parte, de la devolución de poder al nivel local— que puede contribuir a reducir aún más el papel de las funciones de gestión de recursos humanos. Otros factores, como la externalización de funciones de gestión de recursos humanos históricamente clave, podrían reducirlo aún más.
- Dada la tendencia a tomar decisiones a escala mundial en lugar de europea, con frecuencia es posible que incluso los CEE no representen el nivel adecuado de diálogo social. Puede existir una tensión entre, por una parte, la estandarización y, por otra, el hecho de que las relaciones entre la dirección y los empleados a escala local están en gran medida definidas por sistemas de relaciones industriales nacionales y una serie de marcos legales. A la luz de esta tensión, los gerentes locales tendrán dificultades para abordar estas dos presiones competidoras.
- Existe una divergencia cada vez mayor entre la dimensión transnacional de la toma de decisiones empresariales (mundial) y el diálogo social transnacional (europeo). Se debería prestar más atención a reducir este desequilibrio reforzando las formas y estructuras de consulta a escala mundial.
- Los CEE existentes deberían compartir las prácticas importantes relativas a cómo su participación en la toma de decisiones corporativas ha contribuido de forma positiva al funcionamiento y la cultura de empresa en toda la UE.
- Ambas caras de la industria, con el apoyo de la UE y de las instituciones nacionales, deberían aspirar a armonizar mejor las políticas de gestión de recursos humanos y el diálogo social en las empresas multinacionales, dado que un «desacoplamiento» tendría consecuencias negativas para el diálogo social transnacional.
- El diálogo social transnacional en las empresas multinacionales debe desempeñar un papel constructivo en la gestión de la transición hacia una economía con bajas emisiones de carbono y un cambio tecnológico y demográfico. De esta forma, contribuirá de forma positiva al diálogo social de la UE.
- La pandemia de COVID-19 también ha tenido un fuerte impacto en las operaciones de las multinacionales en toda la UE. Las consecuencias sin precedentes de la crisis sanitaria varían de forma considerable de una multinacional a otra. Sin embargo, el diálogo social entre la dirección y los representantes de los trabajadores sigue desarrollándose bajo estas circunstancias excepcionales mediante la conciliación de los derechos de los trabajadores a la información, la consulta y la participación con la interrupción de la actividad empresarial. En el momento de la publicación del presente informe, las reuniones a través de Internet han sustituido los contactos transfronterizos y reuniones físicas habituales; no obstante, en esencia, el diálogo social está llamado a desempeñar un papel fundamental en la gestión de los múltiples efectos sociales, sobre el empleo y sobre las empresas derivados de la pandemia de coronavirus.

Indicadores políticos

- Aunque la organización y gestión empresarial cada vez están más estructuradas de acuerdo con políticas y orientaciones mundiales, las relaciones laborales siguen estando dominadas por la dimensión nacional en términos de poder, organización y recursos, así como de competencias estipuladas jurídicamente. Es necesario analizar con mayor detenimiento y tomar ulteriores medidas para equilibrar mejor los intereses de los empresarios y de los trabajadores en el plano transnacional.

Más información

El informe *Social dialogue and HR practices in European global companies* («Diálogo social y prácticas en materia de recursos humanos en las empresas mundiales europeas») está disponible en <http://eurofound.link/ef19009>

Director de la investigación: Ricardo Rodríguez Contreras
information@eurofound.europa.eu