Cómo entender las diferencias entre comités de empresa europeos

Las grandes multinacionales que operan en la Unión Europea deben establecer comités de empresa o procedimientos adecuados para mejorar el derecho de información y consulta de los empleados.

3 de febrero de 2014

La Unión Europea respondió a la creciente integración de las operaciones de las multinacionales en los diferentes países con la **directiva del Comité de Empresa Europeo**, aprobada en 1994 y refundida en 2009.

Esta directiva atañe a todas las empresas con más de 1.000 empleados y plantillas de más de 150 trabajadores en al menos dos países de la Unión Europea.

En sus artículos se establece que estas multinacionales deben crear comités de empresa o procedimientos adecuados para que los empleados sean **informados y consultados ante decisiones transnacionales** que impliquen cambios importantes en la organización o los contratos de trabajo.

Además de fomentar su implantación, la versión refundida de la directiva pretendía mejorar el funcionamiento de los comités de empresa europeos a través de un diálogo más fluido entre la dirección de la empresa y los representantes de los trabajadores.

Los resultados de esta iniciativa europea se recogen en el artículo "**Variation in Approaches to European Works Councils in Multinational Companies**" (Diferencias en los enfoques de los comités de empresa europeos en empresas multinacionales), del profesor del IESE **Javier Quintanilla**, en colaboración con Paul Marginson y Duncan Adam, de la Universidad de Warwick (Reino Unido); Jonathan Lavelle, de la Universidad de Limerick

©IESE Business School

(Irlanda); y Rocío Sánchez-Mangas, de la Universidad Autónoma de Madrid.

Pocos comités de empresa europeos

La realidad es que en 2011 tan solo un 40% de las multinacionales que se encontraban en el punto de mira de dicha normativa habían creado un comité de empresa europeo. Y existían diferencias muy considerables entre ellas en cuanto al alcance del diálogo transnacional.

Una de las causas de esta implantación tan heterogénea es que la directiva deja un **amplio margen de maniobra a la dirección de la empresa** respecto a los comités. Además, las prácticas de los comités a menudo se desvían de lo acordado inicialmente.

Las prácticas de la dirección a la hora de informar y consultar van desde los planteamientos de mínimos hasta los compromisos más decididos, como el del comité de empresa europeo de General Motors Europe, fruto de una efectiva organización transnacional de la plantilla.

Por otra parte, a veces tanto los directivos como los representantes de los trabajadores ven ventajas en la creación de un comité de empresa europeo, mientras que en determinados casos ni unos ni otros perciben **valor añadido** alguno.

Irlanda, España y Reino Unido: tres enfoques distintos

Para comprobar las diferencias en la implantación de los comités de empresa europeos, los autores analizaron las prácticas laborales de multinacionales instaladas en Irlanda, España y Reino Unido.

Con este fin, entrevistaron a directivos de recursos humanos de 892 multinacionales con sede o filial en estos países. Las preguntas abordaban la existencia o no de un comité de empresa europeo y las prácticas informativas y de consulta a los empleados.

Los resultados reflejaron que **un 36% de las multinacionales contaban con este tipo de comités**: un 40% de las que operaban en España, un 39% de las que lo hacían en Irlanda y un 28% de las que tenían presencia en Reino Unido.

En el caso de España, las empresas pactan con los sindicatos tanto los convenios colectivos como la representación de los trabajadores. En cambio, hasta hace muy poco, Irlanda y Reino Unido habían empleado la representación sindical solo para la negociación colectiva, con un impacto muy limitado de la directiva de la UE de 2002, que introducía el derecho de representación de los empleados en cuestiones informativas y consultivas.

©IESE Business School

Tanto en España como en Irlanda la existencia de comités de empresa europeos era sensiblemente menor entre las multinacionales locales que entre las de origen extranjero.

El contraste entre España y Reino Unido en cuanto al porcentaje de multinacionales locales en las que se había instaurado un comité de empresa europeo (un 7% frente a un 25%) tendría su razón de ser: los empleados de países donde ya se contemplan acuerdos de tipo informativo y consultivo suelen ver menos valor añadido en los comités de empresa europeos que los de países sin dichos acuerdos.

El estudio mostraba también **grandes diferencias en el funcionamiento de los comités**. Un 27% de las multinacionales cumplían con los mínimos de rigor de la normativa europea, un 30% apostaban sin reservas por el comité y un 43% se encontraba en un término medio.

Las multinacionales locales tendían más hacia un enfoque de mínimos que las de origen extranjero.

¿Por qué tantas diferencias?

Distintos factores influyen en la implantación de los comités de empresa europeos y la ejecución de su labor. Tanto la organización de la plantilla como el grado de integración internacional de la gestión y las operaciones son importantes. Sin embargo, el estudio demostró que la **internacionalización de la función de recursos humanos** es el factor más determinante.

Esto sugiere que la creación de los comités de empresa europeos se ve más **condicionada por el diseño de la propia función de recursos humanos** que por decisiones relacionadas con la integración de las operaciones y la estructura organizativa.

Implicaciones de la directiva de 2009

Si bien la directiva de 2009 formaliza el papel de los **sindicatos de ámbito europeo** en el establecimiento de los comités de empresa europeos, es poco eficiente a la hora de incrementar su presencia real en las operaciones de las multinacionales. Y los resultados del estudio sugieren que esto último es fundamental para fomentar la creación de estos comités.

La investigación también confirma que un número apreciable de empresas se limitan a hacer lo mínimo imprescindible para cumplir formalmente con la directiva. Por suerte, a medida que aumentan las compañías con una **organización internacional de los recursos humanos**, esta mala costumbre de la dirección va remitiendo.

©IESE Business School

Las interpretaciones sobre cómo aplicar una estructura de empleo transnacional pueden variar debido a las concepciones de cada país sobre el tipo de prácticas informativas y consultivas abiertas a la dirección.

En este sentido, los resultados de la investigación indican que las influencias de cada país van moldeando las prácticas de la dirección respecto a estructuras transnacionales como los comités de empresa europeos y la internacionalización de la organización directiva.

www.iese.edu/es/insight

©IESE Business School