

Iniciación a la gestión internacional de personas: aspectos prácticos laborales para compañías con presencia multipaís.

Gisella Rocío Alvarado Caycho
Abogada Asociada
gac@sagardoy.com

»» 19 de marzo de 2024

- I. Introducción.
- II. Aspectos laborales cuando entramos a un país.
- III. Compliance y seguimiento de temas laborales en los países en los que tenemos presencia para conseguir un cierto nivel de homogeneidad.
- IV. Aspectos laborales cuando salimos de un país.
- V. Tips prácticos a tener en cuenta en los países en los que tenemos presencia.
- VI. Comité de Empresa Europeo: reflexiones / Implicación de los trabajadores en las sociedades anónimas y cooperativas europeas.
- VII. Teletrabajo internacional.
- VIII. Casos prácticos.

I. Introducción.

1. Modelos de gestión de empresas multinacionales:
 - Control férreo sobre estrategia y operaciones de las filiales.
 - La matriz otorga autonomía a las filiales con adaptación al entorno local.
 - Sistema mixto.
2. Diversos factores a analizar (estructura corporativa, sector, control de matriz Vs autonomía filial, tecnología, etc.) para determinar el modelo de internacionalización de la matriz.
3. Adecuada gestión de RRHH internacionales – elemento clave en el éxito de la internacionalización de las empresas. Ventajas competitivas para la multinacional por parte de las filiales.

II. Aspectos laborales a analizar y considerar cuando entramos a un país.

1. Análisis previo: ¿qué país elijo para internacionalizarme? ¿se toma en cuenta el marco jurídico laboral aplicable en la toma de decisión – costes laborales? Aspectos a tener en cuenta:

- Marco legal aplicable: legislación (ámbito de aplicación) / convenio colectivo (existente / negociación).
- Contratos de trabajo: duración determinada (causas, plazos, indemnizaciones, formalidades adicionales para la extinción, ¿ventajas respecto de los indefinidos?); otras modalidades; común para el sector; ETT.
- Coste salarial legal: salario mínimo; incrementos salariales; beneficios. Beneficios adicionales que se suelen otorgar. Obligaciones asociadas al teletrabajo.

II. Aspectos laborales a analizar y considerar cuando entramos a un país.

- Tiempos de trabajo: jornada; horas extraordinarias; trabajo en domingos y festivos; trabajo a turnos; trabajo nocturno; festivos; vacaciones. ¿Registro de jornada?
- Períodos de prueba.
- Modificación sustancial de condiciones de trabajo.
- Extinción de la relación laboral: causas; preavisos; indemnizaciones; trabajadores protegidos; autorizaciones, etc.

II. Aspectos laborales a analizar y considerar cuando entramos a un país.

- RLT: rol de los sindicatos; nivel de sindicalización; nivel de conflicto laboral en el sector; obligación de elegir RLT; derechos.
- Prevención de riesgos laborales.
- Temas de actualidad: proyectos de ley, reformas laborales.
- Situación del mercado laboral: % desempleo; personal cualificado.

II. Aspectos laborales a analizar y considerar cuando entramos a un país.

2. Opciones

a) Abriendo oficina

- Estableciendo permanente o no permanente.
- ¿Payrolling professional employment organization/umbrella companies? Riesgos asociados.
- Trabajadores: **(i)** cumplimiento de requisitos previos a la contratación; **(ii)** desplazamiento de trabajadores o localización en destino; **(iii)** contratación.

II. Aspectos laborales a analizar y considerar cuando entramos a un país.

b) Comprando empresa

- Due diligence “laboral”.
- Due diligence “social” relacionado con los DDHH **(i)** análisis de la situación de cada país / 2011 trabajo infantil); **(ii)** trabajo infantil y trabajo forzado - empresas familiares/agrícolas; **(iii)** SM standards; **(iii)** edad mínima para trabajar según las disposiciones de la OIT (artistas); **(iv)** no discriminación - registro salarios; **(v)** condiciones de trabajo deficientes - jornada máxima / registro de jornada / seguridad y salud en el trabajo / coronavirus; **(vi)** RLT - local / EWC / SE.

II. Aspectos laborales a analizar y considerar cuando entramos a un país.

- Prácticas y políticas laborales:
 - Contratación adecuada del personal.
 - Información sobre derechos y condiciones del empleo.
 - Cumplimiento disposiciones mínimas legales y mejoras CBA / empresa.
 - Política de DDHH según Declaración Universal de DDHH.
 - Política de no discriminación: procedimientos de denuncias y quejas (whistleblowing policy) / retaliation / protección RLT / parental rights policy / enfermedad y discapacidad / diversidad y políticas de inclusión (discapacitados / trastorno aspecto autista / etc).
- Se asumirán a todos los trabajadores? Extinciones por el vendedor (riesgos) / subrogación por el comprador.
- Sucesión de empresa: ¿regulación similar en nuevo país a operar? ¿información y/o consulta? Alcance.

III. Compliance y seguimiento de temas laborales en todos los países.

1. Políticas: comunes o por países.

2. Coordinación del nivel de compliance en todos los países:

- Persona a cargo.
- Periodicidad.
- Asesoría / auditorías internas o externas.

IV. Aspectos laborales a analizar y considerar cuando salimos de un país.

1. Cierre de centro de trabajo / oficina: formalidades.
2. Extinciones de contratos de trabajo locales.
3. Finalización de la expatriación (condiciones de retorno, puesto en mismo grupo profesional, inexistencia de vacante, MSCT, nueva expatriación).
4. Prensa.

V. Tips prácticos a tener en cuenta en los países en los que tenemos presencia.

- ✓ Ajuste de la política laboral común a las peculiaridades de cada país.
- ✓ Participación directa / coordinación: conflictos laborales.
- ✓ Valoración del cumplimiento de la normativa laboral en cada país.

VI. Comité de Empresa Europeo: Introducción

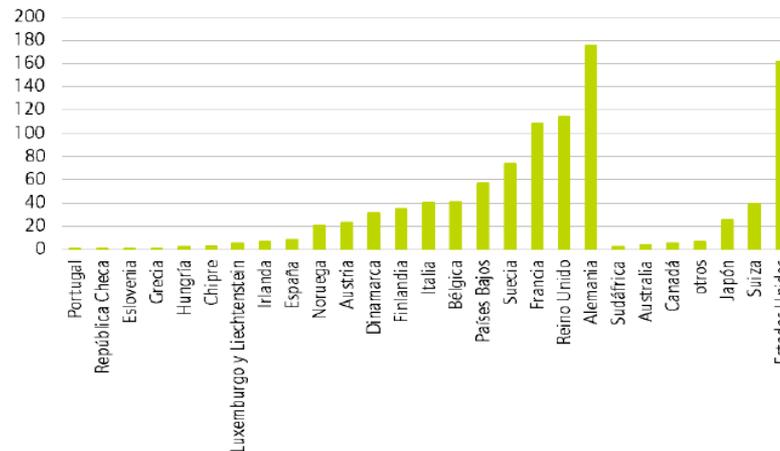
- A la fecha, los CEE son la forma más común de información transnacional y consulta sobre el nivel de empresa en Europa.
- Al inicio, boom CEE (404 nuevos CEE en 1996; 70 nuevos CEE por año entre 1997-2001). Disminución (30 nuevos CEE por año entre 2002-2009; 15-20 nuevos CEE en 2010)*.
- A la fecha (información Junio 2021): **(i)** se han constituido, como mínimo, 1634 CEE; **(ii)** CEE activos 1194; **(iii)** representan aproximadamente a 18 millones de trabajadores a través de Europa; y **(iv)** representados por aproximadamente 18,000 miembros CEEs*.

*Fuente: Instituto Sindical Europeo

VI. Comité de Empresa Europeo: Introducción

Según el país de sede de la Dirección Central: la mayoría de los CEE están situados en Alemania, Francia y Reino Unido teniendo en cuenta el tamaño de las empresas y desarrollo de las relaciones industriales en dichos países:

CEE en funcionamiento, según el país de la sede central de la empresa



*Fuente: Instituto Sindical Europeo – información Junio 2020.

VI. Comité de Empresa Europeo : Introducción

- Tamaño de las empresas: más del 40% CEE (481) se constituyen en empresas con menos de 10,000 trabajadores; 1/3 (378) operan en empresas con más de 10,000 trabajadores; y 16% (186) funcionan en empresas que emplean entre 5,000 y 10,000 trabajadores*.
- Aproximadamente la mitad de los CEE funcionan en empresas con actividad en más de 10 países. Más de la mitad, en empresas presentes en más de 5 países*.
- En 2018, la mayoría de los miembros del CEE eran hombres y las mujeres representaban el 15.4% de sus miembros*.

*Fuente: Instituto Sindical Europeo – información Junio 2020.

VI. Comité de Empresa Europeo : Introducción

- Considerando la actividad empresarial:
 - Industria del metal (432).
 - Servicios (269)
 - Industria química (212)
 - Industria alimentaria, hostelería y restauración (109)
 - Construcción y madera (83)
 - Transporte (41)
 - Industria textil (28)
 - Servicios públicos (17)
 - Otros / sectores no definidos (38)

*Fuente: Instituto Sindical Europeo – información a Junio 2020.

VI. Comité de Empresa Europeo: Introducción

- **España:** la mayor participación de los representantes españoles en los CEE se produce a través de la integración en CEE creados en otros Estados miembros:
 - Creación de CEE españoles por debajo de la media europea.
 - 1.634 CEE creados: sólo 17 se han creado con arreglo a la legislación española (sede central en España).
 - El número de empresas con filiales en España que tienen CEE es mucho mayor, casi 1/3 de los CEE existentes tienen representación de filiales españolas.

VI. Comité de Empresa Europeo (CEE/EWC)

1. Inicio del procedimiento a instancia de trabajadores o por iniciativa empresarial.
2. La Dirección Central solo puede negarse al inicio de negociaciones en supuestos concretos previstos por ley.
3. Elección de los miembros de la Comisión Negociadora (SNB) que negociarán los términos del acuerdo de constitución del CEE. Reglas de cálculo (1 miembro – 10% o fracción). Elección conforme a legislaciones y/o prácticas nacionales en cada estado miembro.
4. Negociación entre la Comisión Negociadora y la Dirección Central. Existencia o inexistencia de acuerdo.
5. Contenido del acuerdo.

VI. Comité de Empresa Europeo (CEE/EWC)

- Ley 10/1997: regula los derechos de información y consulta de los trabajadores en las empresas y grupos de empresas de dimensión comunitaria mediante **(i)** Comité de Empresa Europeo - CEE o **(ii)** procedimiento alternativo de información y consulta a los trabajadores.
- CEE: órgano colegiado y representativo de los trabajadores a nivel comunitario y constituido para llevar a cabo la información y consulta a los trabajadores de cuestiones transnacionales.
- Objetivo CEE: abordar las cuestiones transnacionales a través de una plataforma constructiva de diálogo entre la dirección y los trabajadores. El CEE ni cuestiona ni sustituye a ninguna de las RLT locales.
- Cuestiones transnacionales: las que afectan al conjunto de la empresa o grupo de empresas de dimensión comunitaria o al menos a dos empresas o centros de trabajo de la empresa o del grupo situados en dos Estados miembros (EEMM) diferentes.
- Empresa de dimensión comunitaria: **(i)** que emplee 1000 trabajadores o más en el conjunto de los EEMM; y **(ii)** que emplee en, al menos, 2 EEMM diferentes 150 trabajadores o más en cada uno de ellos.

VI. Comité de Empresa Europeo (CEE/EWC)

- Grupos de empresas de dimensión comunitaria: **(i)** que emplee 1000 trabajadores o más en el conjunto de los EEMM; **(ii)** que comprenda, al menos, dos empresas del grupo en EEMM diferentes; y **(iii)** que al menos, una empresa del grupo emplee 150 trabajadores o más en un Estado miembro y que, al menos, otra de las empresas del grupo emplee 150 trabajadores o más en otro Estado miembro.
- Información: transmisión de datos por el empresario a los representantes de los trabajadores para que estos puedan tener conocimiento del tema tratado y examinarlo; la información se efectuará en un momento, de una manera y con un contenido apropiados, de tal modo que permita a los representantes de los trabajadores realizar una evaluación pormenorizada del posible impacto y, en su caso, preparar las consultas con el órgano competente de la empresa o del grupo de empresas de dimensión comunitaria.
- Consulta: la apertura de un dialogo y el intercambio de opiniones entre los representantes de los trabajadores y la dirección central, en un momento, de una manera y con un contenido que permitan a los representantes de los trabajadores emitir un dictamen sobre la base de la información facilitada sobre las medidas propuestas acerca de las cuales se realiza la consulta y sin perjuicio de las responsabilidades de la dirección, y en un plazo razonable, que pueda ser tenido en cuenta en la empresa o el grupo de empresas de dimensión comunitaria.

VI. Comité de Empresa Europeo: Propuesta de revisión de la Directiva 2009/38/CE

- **Antecedentes:** han transcurrido casi 30 años desde la publicación de la Directiva 94/45/CE y más de 10 años desde la entrada en vigor de la Directiva 2009/38/CE: se presentan problemas prácticos que afectan al funcionamiento y consolidación de esta figura, concebida por la UE como uno de los instrumentos clave para reforzar la democracia en el lugar de trabajo en cuestiones transnacionales y garantizar una gestión adecuada de las empresas multinacionales.
- **02/02/2023:** el Parlamento de la UE solicitó a la Comisión Europea que lleve a cabo la revisión (propuesta de modificación) de la Directiva 2009/38/CE antes del 31 de enero de 2024 y siguiendo las recomendaciones propuestas por el propio Parlamento.
- **24/01/2024:** Propuesta de modificación de la Directiva 2008/38/CE.
- **Objetivo:** reforzar los CEE y su capacidad para ejercer los derechos de información y consulta, así como para incrementar su número teniendo en cuenta el número actual de empresas y grupos que tienen cabida dentro del ámbito de aplicación de la Directiva.

VI. Comité de Empresa Europeo: Propuesta de revisión de la Directiva 2009/38/CE

- **Definición más específica del concepto “transnacional”**, con el fin de que las cuestiones que se lleven a los CEE no sean únicamente aquellas que afectan a empresas o centros de trabajo en al menos dos Estados miembros diferentes (regulación actual), sino que también se traten aquellas cuestiones que, afectando únicamente a una empresa o centro de trabajo en un Estado miembro, tengan o pueda tener en un futuro previsible, efectos en las empresas o establecimientos de otros Estados miembro.
- Con el fin de **reducir los plazos de negociación entre la Dirección Central (DC) y la Comisión Negociadora (CN) y garantizar una rápida constitución del CEE**, se propone la aplicación automática de las disposiciones subsidiarias de no convocarse la primera reunión del CN en un plazo de 6 meses desde la presentación de dicha solicitud.
- Al haberse constatado un ejercicio limitado del derecho de consulta, se propone **modificar la definición de “consulta”** incluida en la Directiva para garantizar que **(i)** el dictamen del CEE se tenga en cuenta en las decisiones de la empresa o grupo de dimensión comunitaria; y **(ii)** dicho dictamen se emita antes de la finalización de la consulta y antes de que la empresa tome una decisión, permitiendo al CEE obtener una respuesta motivada de su dictamen.

VI. Comité de Empresa Europeo: Propuesta de revisión de la Directiva 2009/38/CE

- Teniendo en cuenta que las mujeres solo representan el 15.4% de los miembros de los CEE constituidos, se propone que los acuerdos de constitución de CEE existentes y de nueva creación negocien disposiciones para **conseguir el equilibrio de género según el cual tanto mujeres como hombres representen al menos el 40% de los miembros del CEE** y, en su caso, al menos el 40% de los miembros del **Comité Restringido**.
- Con el fin de que la DC no pueda hacer un uso abusivo de la obligación de confidencialidad en la información transmitida al CEE, se propone que **la DC solo pueda negarse a transmitir al CEE aquella información que, por su naturaleza, pudiera perjudicar gravemente el funcionamiento de las empresas afectadas, debiendo proporcionar para ello los criterios objetivos que justifican su negativa (el Estado miembro podrá supeditar dicha dispensa a una autorización previa de carácter administrativo o judicial)**. Asimismo, se propone que los Estados miembros prevean vías de recurso administrativo o judicial a los que puedan recurrir los miembros del CEE cuando la DC exija confidencialidad o no la facilite.

VI. Comité de Empresa Europeo: Propuesta de revision de la Directiva 2009/38/CE

- **Sanciones efectivas, proporcionales ni disuasorias:** los Estados miembros tomarán en consideración, a la hora de determinar las sanciones, la gravedad, la duración, las consecuencias y el carácter intencionado o negligente de la infracción y, por lo que respecta a las sanciones pecuniarias, **también el tamaño y la situación financiera de la empresa o del grupo de empresas sancionado**, así como cualquier otro criterio pertinente.
- Los **gastos de las negociaciones de la CN serán asumidos por la DC**. Dichos gastos incluirán los costes razonables de expertos, incluidos los de asistencia jurídica, de ser necesario, así como los costes razonables de representación legal y participación en procedimientos administrativos o judiciales. Los gastos se notificarán a la dirección central antes de incurrir en ellos. La DC ya **no podría limitar la financiación a un solo experto de la CN**.

VII. Teletrabajo internacional

1. ¿Califica como expatriación?
2. Incidencias
 - Laborales (legislación aplicable / jurisdicción competente)
 - Seguridad Social (cotización principio de territorialidad)
 - Fiscales (EP y residencia fiscal)
 - Migratorios
3. ¿Práctica habitual en grupos de empresas multinacional?

Caso práctico 1:

1. Excelente trabajadora que presta sus servicios en la matriz italiana, se casa con español y solicita ser contratada por filial española. Se extingue el contrato con la empresa italiana.
2. Filial española crea un puesto específico para la trabajadora (Departamento de 4 hombres) y reconoce antigüedad italiana. Aunque el salario fijo acordado se ciñe a las prácticas retributivas de la filial española, se le garantiza un allowance de “expatriación” por los dos primeros años (total = salario italiano).
3. A los 22 meses solicita incremento de salario fijo, de lo contrario solicita que se simule su despido con indemnización. Usted (Director de RRHH de filial) no acepta.
4. Faltando 15 días para que finalicen los 2 primeros años de localización en España, la trabajadora presenta una denuncia a través del “Canal de Denuncias” de Grupo alegando discriminación por razón de sexo.
5. La matriz comparte información de la denuncia con Usted. En su calidad de Director de RRHH de la filial española ¿como gestionaría este caso?

Caso práctico 2:

1. Juan Cambados, quien tiene la doble nacionalidad española y portuguesa, viene prestando servicios para la empresa española Global IHR FODIRH. El trabajador ha solicitado a su empleador autorización para teletrabajar desde Lisboa por 2 años y por temas personales. Global IHR FODIRH no tiene ninguna entidad jurídica constituida en Portugal.
2. En su calidad de Director de RRHH de la filial española ¿como gestionaría este caso?

PREGUNTAS



спасибо 谢谢
GRACIAS

THANK YOU

ありがとうございました **MERCI**

DANKE धन्यवाद

شُكْرًا **OBRIGADO**



North America: Mexico - United States

Central & South America: Argentina - Brazil - Chile - Colombia - Panama - Peru

Western Europe: Austria - Belgium - Cyprus - Denmark - Finland - France - Germany - Greece - Ireland - Italy

Luxembourg - Netherlands - Norway - Portugal - Spain - Sweden - Switzerland - United Kingdom

Eastern Europe: Czech Republic - Estonia - Hungary - Latvia - Lithuania - Poland - Romania - Russia - Slovakia - Turkey - Ukraine

Middle East & Asia Pacific: China - India - Israel - Japan - Korea, Republic of - New Zealand - United Arab Emirates

www.iuslaboris.com