

# LAS RR.LL EN LAS PYMES:

## Una visión comparada a nivel europeo



AUTOR: XAVIER MEDINA CHÁVEZ

### OBJETIVO Y METODOLOGÍA

Análisis comparativo de las RR.LL entre PYMES situadas en España, Italia y Dinamarca mediante entrevistas y análisis documental.

Visión sobre el estado de las RR.LL en PYMES con un modelo de negocio en red, y los efectos sobre los principales indicadores de las RR.LL: salarios, condiciones laborales y representación laboral

### CONTEXTUALIZACIÓN

Crisis del modelo de representación a partir de la década de 1980, cimentada en base a factores endógenos y exógenos:

- Dominio del paradigma neoliberal y nuevas formas de gestión empresarial a nivel externo
- Reconfiguración de los mecanismos de la representación laboral a nivel interno.

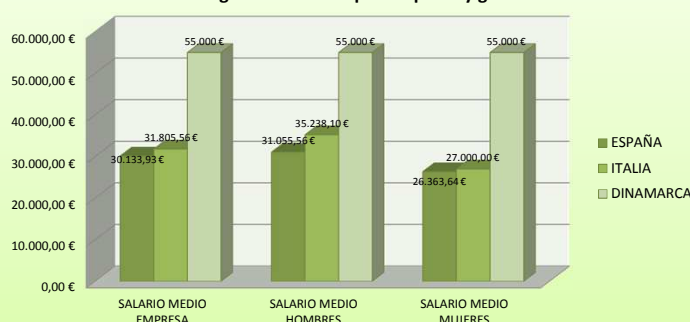
### RESULTADOS

Diferenciación regulatoria: ámbito nacional (IT, DK) y provincial (ESP).

Negociación colectiva por organización laboral (ESP, IT) o individualizada (DK).

Salario final por categoría (ESP), variable (IT) o individual (DK).

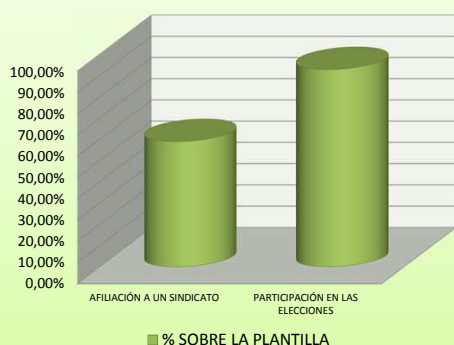
Desigualdad salarial por empresa y género.



Baja precariedad laboral en todas las empresas, lo que se asocia a cierto código deontológico en cuanto a la gestión de personal a partir de políticas de "valores" y "principios corporativos" compartidos.

Se observa cierto efecto inducido en cuanto a las condiciones laborales.

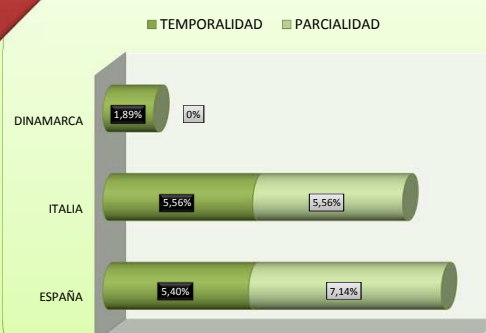
Afiliación sindical y participación electoral en España.



Modelo de representación diferenciado: canal único - representante (IT, DK), doble canal-comité (ESP).

Baja confianza (ESP). desvinculación respecto de las RR.LL (burocratización) (IT,ESP) empresarización (DK).

CONDICIONES LABORALES



### CONCLUSIONES

Se observan efectos que pueden asociarse al efecto *spill-over* en términos de homologación de las RR.LL a nivel europeo tal como se anuncia desde el neofuncionalismo, aunque ciertamente su efecto es limitado y en gran medida asociado a características idiosincráticas de la matriz.

La principal discriminación salarial a nivel comparativa, entre las distintas empresas se asocia a la diferenciación en cuanto a las características del producto. Lo que a su vez parece corroborar los procesos de flexibilización de los procedimientos asociada a la gestión en red.

A nivel de la representación laboral, se observa la combinación de diversos factores:

**BUROCRATIZACIÓN:** en base al dominio de las organizaciones sobre los procesos de negociación colectiva y la articulación del proyecto de sindicación única a nivel europeo reduciendo el papel de los representantes a generadores de *in-puts*.

**EMPRESARIZACIÓN:** mediante la reducción de los marcos regulatorios a directrices mínimas, derivando la negociación final sobre el propio trabajador y la empresa.