

CONSEJOS SINDICALES INTERREGIONALES (CSIR)

NEGOCIACIONES
COLECTIVAS

COOPERACIÓN
TRANSFRONTERIZA



Confederación Europea de Sindicatos (CES)

CONSEJOS SINDICALES INTERREGIONALES (CSIR)

NEGOCIACIONES COLECTIVAS

COOPERACIÓN TRANSFRONTERIZA

INFORME FINAL



Confederación Europea de Sindicatos (CES)



CONTENIDOS

▶ INTRODUCTION	4
▶ Conclusiones del seminario CSIR Friuli -Venecia Julia / Eslovenia Trieste, el 20 de enero de 2009	7
▶ Conclusiones del seminario “Negociación colectiva – cooperación transfronteriza” CSIR Andalucía /Algarbe • Huelva, el 16 de enero de 2009	10
▶ Conclusiones del seminario Consejo sindical interregional Tesino-Lombardía-Piamonte – Verbania, el 30 de enero de 2009	14
▶ Informe final de la reunión celebrada el 12 de mayo de 2009 en Bruselas relativa al proyecto “CSIR – Negociaciones Colectivas – Cooperación Transfronteriza”	22
▶ Informe del seminario del Consejo Sindical Interregional Friuli-Venecia Julia/ Venecia/Croacia Sudoccidental Cgil, Cisl, Uil, Sssh, realizado en Umag (Croacia) el 10 de diciembre De 2008	27
▶ Conclusiones del seminario CSIR Galicia- Norte de Portugal Santiago de Compostela, el 23 de enero de 2009	31
▶ Conclusiones-cuestionario de la CES - Objetivos	35
▶ Conclusiones	45

INTRODUCCIÓN

La actividad que hemos realizado, tema del que trata el presente informe final, forma parte del proceso que consiste en dar forma concreta a la puesta en práctica del Plan de Acción 2007-2011 adoptado por el 11º Congreso de la CES (Sevilla, mayo de 2007). En el marco de la coordinación de los convenios colectivos, esta actividad representa, específicamente, el “apartado” referente a la cooperación transfronteriza y el papel que desempeñan los Consejos Sindicales Interregionales en esta materia.

El Plan de Acción ha puesto de relieve la importancia de una iniciativa política que sirva para alentar, favorecer y apoyar todas las iniciativas de cooperación a nivel transfronterizo y extender las iniciativas de cooperación hacia aquellas áreas donde las condiciones económicas, territoriales, monetarias y sociales sean similares.

Partimos así mismo de la constatación de que existe un fenómeno creciente de cooperación e integración de la economía y de los servicios entre las empresas de las zonas fronterizas, particularmente en los nuevos Estados miembros, que exige un refuerzo de la cooperación entre los sindicatos sectoriales y los representantes de las empresas de las regiones fronterizas.

Por definición, los CSIR, que actualmente son 44 y que reagrupan a todas las organizaciones sindicales regionales de las confederaciones nacionales afiliadas a la CES en las regiones fronterizas concernidas, fomentan los vínculos transfronterizos directos entre las estructuras sectoriales y las empresas.

Por esta razón, consideramos que era fundamental iniciar nuestra actividad partiendo de 7 CSIR, que son:

- CSIR Friuli-Venecia-Julia/Eslovenia (Italia – Eslovenia)
- CSIR Andalucía/Algarve (España – Portugal)
- CSIR Lombardía/Tesino/Piamonte (Italia – Suiza)
- CSIR Viadrina (Berlín-Brandenburgo/Lubus) (Alemania – Polonia)
- CSIR Friuli-Venecia-Julia/Véneto/Croacia Sudoccidental (Italia – Croacia)
- CSIR Elba-Neisse (Alemania – Polonia – República Checa)
- CSIR Galicia/Norte de Portugal (España – Portugal)

La actividad se desarrolló en dos etapas.

En primer lugar, los CSIR concernidos organizaron, en las regiones fronterizas correspondientes, un seminario cuyos objetivos eran los siguientes:

Establecer una “cartografía” de:

- la situación industrial y los sectores clave;
- las empresas transfronterizas y la subcontratación fronteriza.

Puesta en red de las negociaciones entabladas

- ¿qué ha pasado con la negociación sectorial a nivel nacional?
- ¿qué ha pasado con la negociación a nivel de empresa (dónde y en qué sectores)?
- ¿qué ha pasado con la negociación regional y/o territorial?
- ¿qué ha pasado con la negociación interprofesional?

Inventario referente a las deslocalizaciones y/o reestructuraciones.

Inventario referente a las actividades de los CSIR en lo que respecta a los siguientes aspectos:

- trabajos/actividades temáticas
- trabajos/actividades sectoriales
- actividades en relación con el diálogo social/negociaciones colectivas
- marco/entorno donde éstos se realizan

El presente informe comprende, por una parte, las conclusiones a las que se han llegado una vez realizados cada uno de los seis seminarios y, por otra parte, un resumen de dichas conclusiones, siguiendo el esquema arriba indicado.

En la segunda etapa, organizamos, el 12 de mayo de 2009, una Conferencia final a fin de mancomunar los resultados, intercambiar buenas prácticas y determinar de qué manera se daría continuación al proyecto. Las conclusiones de nuestro trabajo se han resumido al final del presente informe.

Conviene señalar que una de las principales conclusiones a las que se llegó es que los CSIR representan un recurso fundamental. Así lo han demostrado los seis seminarios organizados en las regiones que se ofrecieron para ello a fin de ir más allá del intercambio de información entre un sindicato y otro a lo largo de las fronteras, tratar de implantar una actividad de cooperación estricta capaz de influir en las diferentes prácticas vigentes en materia de negociación colectiva y mezclarlas y fusionarlas en la mayor medida posible.

Cuando una empresa se desplaza de una frontera a otra, ésta debería encontrar un solo sindicato, una sola estrategia reivindicativa y una sola delegación que entable la negociación.

Nuestra estrategia es ambiciosa, ciertamente, pero también es irreversible. Estamos conscientes de que habrá que dedicarle todo el tiempo que sea necesario para afianzarla de manera concreta.

En este sentido, el proyecto referido representa para nosotros un pilar fundamental para nuestro futuro. Más tarde, esta cooperación deberá desembocar en intercambios de información más eficaces y permitir mejorar la cooperación intersindical, así como la promoción, selección y difusión de las buenas prácticas y experiencias que se desarrollan a ese nivel, respetando al mismo tiempo los diferentes sistemas de negociación colectiva.

Walter CERFEDA
Secretario Confederal

Claude DENAGTERGAL
Consejera

CONCLUSIONES DEL SEMINARIO CSIR FRIULI -VENECIA JULIA / ESLOVENIA

Trieste, el 20 de enero de 2009

El seminario fue todo un logro. Su éxito se debió, indudablemente, no sólo al número y a la calidad de los participantes, sino también a los temas tratados en los debates.

A este encuentro asistieron representantes eslovenos e italianos de diferentes empresas y diversos sectores, así como representantes de las confederaciones locales y nacionales. La Ministra Regional del Trabajo de la región de Friuli-Venecia Julia dio igualmente un gran aporte a los trabajos del seminario al intervenir para ofrecer su opinión en relación a los temas planteados en las discusiones. Durante su participación, la Ministra puso de relieve el papel que desempeñan los servicios públicos regionales de empleo y la dedicación constante demostrada por la administración regional en su labor de velar por la protección de los trabajadores, particularmente cuando se ha tratado de despidos y empresas en situación de crisis.

La Ministra Regional evocó, en especial, las iniciativas regionales en favor de las políticas de reclasificación a través de los cursos de formación y de reciclaje profesional, las iniciativas en favor de ciertas categorías de la población más vulnerables (desempleados de larga duración, los jóvenes, las mujeres etc.) e igualmente las iniciativas en materia de reglamentación del trabajo transfronterizo.

A continuación, tocó el turno a los expertos italianos y eslovenos de presentar sus ponencias. Basándose en los estudios realizados y en los documentos preparados en italiano y en esloveno para uso de los participantes del seminario (ver anexos), dichos expertos explicaron las reglamentaciones nacionales respectivas en materia de convenios colectivos, amortiguadores sociales y mercado del empleo.

Los oradores recalcaron los elementos en los que convergen dichas reglamentaciones, así como los puntos de vista divergentes, especialmente en el área de los amortiguadores sociales. La experiencia italiana de la “Cassa Integrazione” (prestaciones por desempleo) fue analizada en profundidad durante las discusiones en las que participó de manera activa un gran número de delegados sindicales.

Otro tema particularmente interesante abordado durante las discusiones fue el campo de aplicación de los convenios colectivos. A este respecto, se hizo hincapié en que dichos convenios deben constituir, para los trabajadores afectados, un mínimo garantizado, de acuerdo al razonamiento *erga omnes*. La legislación actual en Eslovenia, por el contrario, favorece el dumping convencional entre las empresas y la emergencia de condiciones discriminatorias entre los trabajadores de un mismo sector. La experiencia eslovena en materia de salario mínimo fue sometida a un análisis profundo, tanto en el plano de la valorización económica – escalas salariales excesivamente bajas con respecto a las necesidades reales – como en lo que respecta a la protección de los trabajadores de las empresas «difusas» y del sector de los servicios.

También en relación a estos temas, las discusiones permitieron cotejar las experiencias de ambos países y poner de manifiesto de esta manera los límites y los aspectos positivos de los dos sistemas.

Las discusiones se orientaron seguidamente hacia la puesta en práctica concreta de las reglamentaciones vigentes aplicables a los trabajadores fronterizos. Se pusieron así al descubierto los efectos negativos manifiestos que afectan a un elevado número de trabajadores, en primer lugar a los trabajadores ilegales, aunque también a muchos otros perfiles atípicos. En definitiva, los participantes insistieron con determinación en la importancia que reviste, en la situación de crisis económica actual y de escasez de trabajo, la armonización de los amortiguadores sociales y de los métodos de gestión de las empresas y/o de los sectores en crisis. La comparación de los modelos de convenio puso de relieve las diferencias que existen con respecto al papel que juegan el sindicato de empresa y el sindicato «externo» (sectorial y/o territorial) en ambos países. También se describieron con algunos ejemplos las buenas prácticas sindicales en la gestión de las situaciones de crisis que afectan a las empresas y/o a los sectores que operan en los dos países. Desde el sector textil hasta el de los transportes por carretera, el CSIR, en concertación con las organizaciones sindicales de los sectores concernidos, no sólo ha facilitado la realización de reuniones, sino que también ha hecho posible la creación de comités de empresa y de plataformas comunes (como es el caso de los trabajadores de las aduanas) con miras a la integración y la armonización de las condiciones laborales (particularmente en los sectores portuario, comercial y de la atención sanitaria).

La puesta en común de estas experiencias permitió revelar, con fuerza y convicción, un objetivo común, es decir, la aceleración de los procesos de armonización de los convenios colectivos y las reglamentaciones entre ambos países en el marco de una intensa coordinación de las políticas en materia de convenios bajo los auspicios de la CES.

El representante de la CES tomó debida nota de dichos objetivos, destacando, particularmente, el carácter prioritario que reviste la instauración de un nuevo nivel de negociación a escala sectorial europea; solicitud formulada por numerosas partes interesadas. Por otra parte, el nivel transfronterizo exige igualmente que se refuerce la coordinación y la acción conjunta en materia de convenios colectivos, empezando por los sectores más concernidos por el trabajo fronterizo. De lo que se trata es de ajustarse más a la realidad de las deslocalizaciones en la región transfronteriza y de los sectores económicos más integrados, en cuyo primer lugar figura el transporte por carretera. Al final de la reunión se acordó organizar otros encuentros con la finalidad de proseguir y profundizar el estudio comparado de los convenios colectivos italianos y eslovenos en determinados sectores importantes.

Todos los participantes destacaron la utilidad esencial que reviste a este respecto la actualización de la información y de los datos en materia de convenios alcanzados en el marco del proyecto Interreg, publicados en el sitio del CSIR.

Cabe destacar el efecto multiplicador del proyecto que se está realizando actualmente, gracias al cual se ha podido profundizar tanto cualitativa como cuantitativamente en los principales aspectos relacionados con los convenios colectivos en Italia y en Eslovenia. Este proyecto ha sido igualmente una bocanada de oxígeno para llevar a cabo acciones más concretas en materia de protección de los trabajadores de la región fronteriza y, de manera general, para acelerar el proceso de armonización de los convenios y las reglamentaciones. Es importante señalar, por último, que gracias a este seminario y al proyecto que se está realizando, las organizaciones sindicales y el gobierno esloveno han iniciado un diálogo cuyo objetivo es la instauración de un nuevo sistema de amortiguadores sociales a semejanza del modelo italiano Cassa Integrazione.

CONCLUSIONES DEL SEMINARIO

“Negociación colectiva – cooperación transfronteriza”

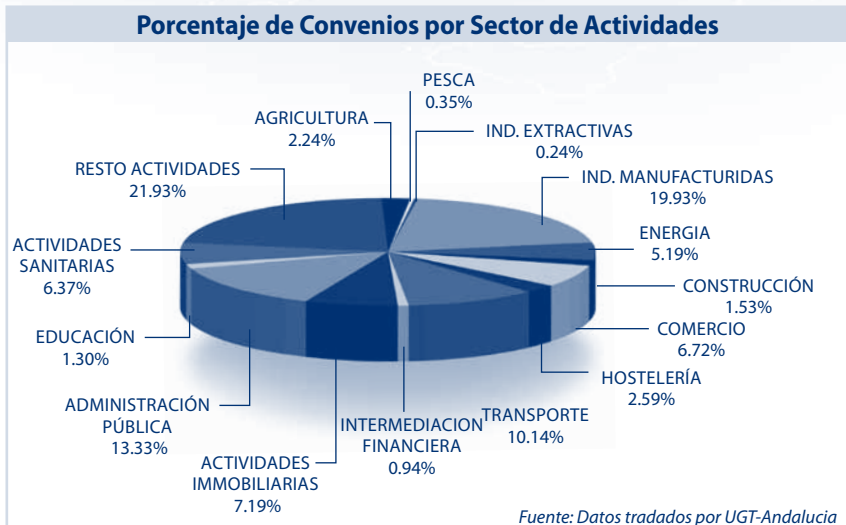
CSIR ANDALUCÍA /ALGARBE

Huelva, el 16 de enero de 2009

a) Trazar un mapa de la situación industrial y sectores claves.

En Andalucía:

En materia de negociación colectiva en Andalucía, el sector que mayor número de Convenios engloba es el de Industrias Manufactureras (19,93%) seguido de Administraciones Públicas (13,33%). No obstante el mayor porcentaje de Convenios se encuadra en Otras Actividades (21,93%).



En Algarve:

Los sectores consolidados

1. el turismo
2. la construcción civil
3. el comercio al por mayor y al por menor
4. la industria transformadora
5. El área agro-alimenticio, acuicultura e biotecnología

empresas fronterizas, subcontratación en la zona fronteriza

b) Puesta en red de la negociación existente

Entre Andalucía y Algarve hay un mapa distinto de la negociación colectiva: En Andalucía, se aplican 850 convenios, de ellos 150 sectoriales, que garantizan el 90 % de cobertura. La mayor parte son convenios de ámbito estatal y sectorial, o bien de grandes empresas, los convenios de la Comunidad Autónoma de Andalucía están empezando a desarrollarse, si bien aún son minoritarios. En el Algarve tienen todo centralizado y esto implica muchas dificultades. La patronal no quiere firmar actualmente.

Hay que profundizar y aumentar la negociación a nivel territorial en ambos países. Necesidad de un marco común europeo que homogenice. Existen muchas Directivas europeas que no se tienen en cuenta a la hora de negociar los convenios.

Es complicado entre dos países tan distintos. Hay que estudiar plataformas conjuntas en los convenios para tener elementos de homogenización y ver como se pueden desarrollar comités de negociación conjunta.

c) Estado de la situación en términos de traslados (deslocalización?) / reestructuración

No disponemos de datos sobre deslocalizaciones en la región de Andalucía.

Si bien en el VI Acuerdo de Concertación Social firmado por la Junta de Andalucía, UGT-A, CCOO-A y la Confederación de Empresarios de Andalucía en enero del año 2005, las partes firmantes acordaron constituir un grupo de trabajo para analizar la deslocalización y estudiar las posibles medidas a tal respecto, y dicho grupo llegó a constituirse, no ha producido datos al respecto.

Tampoco disponemos de datos sobre deslocalizaciones en el Algarve.

d) Actividades de los CSIR con respecto a los aspectos siguientes:

– actividades relacionadas con el diálogo social /negociación colectiva

Si bien el CSIr no ha realizado seminarios específicos sobre estos temas, a excepción del celebrado el 16 de enero de 2009 en Huelva, bajo el nombre «Negociación colectiva – cooperación transfronteriza», el diálogo social y la negociación colectiva han estado presentes en prácticamente todos los encuentros y reuniones celebrados como instrumento de acción sindical y político de cada una de las centrales sindicales.

En este sentido caben destacar las ponencias realizadas en estos encuentros en las que se ha tratado la situación de la negociación colectiva en las regiones de Andalucía y el Algarve y durante las cuales los sindicatos han compartido experiencias y buscado y ofrecido soluciones a los problemas planteados.

– el marco/estructura en el cual estos se desarrollan

Por la propia naturaleza de los proyectos de cooperación sindical transfronteriza y de la propia organización interna de cada uno de las centrales sindicales, el CSIr ha abarcado casi la totalidad de los sectores económicos y sociales a través de la celebración de encuentros y reuniones.

Las acciones llevadas a cabo por nuestro CSIr se han desarrollado en el marco de los programas de cooperación sindical transfronteriza entre ambas regiones a través de la celebración periódica de encuentros y reuniones como espacio de análisis y reflexión sobre la situación social, económica y laboral de ambas regiones, promocionando actuaciones de intercambio de experiencias para la búsqueda y presentación de soluciones en materia de empleo, formación y cualificación profesional, calidad de vida y derechos sociales.

Además hemos pretendido proporcionar a los y las trabajadores/as transfronterizos la posibilidad de analizar su situación en lo referente a cuestiones de empleo, formación, cualificación, calidad y nivel de vida, derechos sociales que mejoren las posibilidades de inserción en el espacio socioeconómico de la zona Algarve- Andalucía.

El CSIr además ha participado en las actividades realizadas por otros CSIr nacionales o europeos y ha asistido, en la medida en la que nos ha resultado posible, a las convocatorias realizadas por la Confederación Europea de Sindicatos.

Como instrumento organizativo y específico del CSIr Andalucía- Algarve cabe destacar la celebración de asambleas a las que han acudido numerosos representantes de todas las organizaciones que componemos el comité además de instituciones políticas de ambas regiones, asociaciones de empresarios, universidades y otros agentes económicos y sociales. Las asambleas comenzaron celebrándose anualmente pero en el año 2007 se decidió que éstas tendrían una periodicidad bianual. En estos encuentros se decide la presidencia del CSIr que tiene carácter rotatorio según el consenso de los cuatro sindicatos, siendo una organización la presidenta y las tres restantes vicepresidentas. El CSIr cuenta además con sus propios reglamentos y estatutos y con un comisión ejecutiva compuesta por los Secretarios Generales de cada sindicato a nivel regional, así como por cuatro miembros de cada una de las organizaciones. La XIII Asamblea tendrá lugar los días 25 y 26 de junio de 2009 en la localidad portuguesa de Villamoura.

PROYECTO CSIR

Negociación colectiva – cooperación transfronteriza

CONCLUSIONES DEL SEMINARIO

CONSEJO SINDICAL INTERREGIONAL

TESINO-LOMBARDÍA-PIAMONTE

Verbania, el 30 de enero de 2009

El 30 de enero de 2009 se realizó en Verbania el seminario del CSIR Tesino-Lombardía-Piamonte, organizado en el marco del proyecto CES – Comité Directivo de los CSIR dedicado a la negociación colectiva y la cooperación transfronteriza.

Las actas del seminario redactadas después de finalizados los trabajos recogen todas las intervenciones y ponencias, incluyendo las presentaciones PowerPoint.

Cartografía del mercado laboral en la región de Varese, Como, Verbano, Cusio, Ossola y el Tesino

Este perímetro se caracteriza por tener una demanda de trabajo considerable en las pequeñas y medianas empresas, presentando a este respecto las provincias italianas y el cantón del Tesino una situación bastante parecida. Durante los años 90 hasta principios de los años 2000, se produjo en el mercado laboral un acentuado proceso de desarrollo del sector terciario, acompañado de un claro desplazamiento hacia el sector de los servicios. Existen sin duda algunas provincias en las que el sector industrial tiene aún mucha presencia (como las provincias de Varese y Como, en las que dicho sector representa aproximadamente el 45% de la actividad económica), pero la dinámica es evidente, siendo claramente más marcada en el cantón del Tesino, donde se está produciendo una reconversión del sector de la producción en sector de servicios.

Otro elemento común es la flexibilización de la mano de obra y de la demanda de trabajo. En efecto, para 750.000 puestos de trabajo, se cuentan cada año 20.000 contrataciones de rotación (fuerte variabilidad). La flexibilización presenta, no obstante, características diferentes debido a las particularidades de las

legislaciones nacionales. El trabajo temporal reviste una importancia considerable. En el Tesino, este fenómeno se intensificó de manera notable, ya que de 2500 unidades de trabajo anual se pasó a más de 5000 después de la entrada en vigor de los acuerdos bilaterales.

En lo que respecta a la situación en Italia, el fenómeno más evidente es el desarrollo del trabajo cuasiautónomo (*parasubordinato*), forma de trabajo atípica, así como de la microempresa autónoma. Otro aspecto relevante es el número considerable de contratos de duración determinada (según las estadísticas más recientes, en la provincia de VCO¹, dichos contratos representarían un porcentaje del 19%).

Otro aspecto que se debe tener en cuenta es la estructuración diferente del aparato productivo, que en el Tesino es, en promedio, superior en tamaño con respecto a Italia. Efectivamente, en el cantón del Tesino, se calcula que son 150 las empresas que emplean más de 100 trabajadores (dichas empresas representan un total de 550 para todo el conjunto de los territorios analizados). El Tesino no está compuesto por tanto únicamente de pequeñas empresas, sino que cuenta también con empresas de tamaño mediano y grande.

En resumen, podemos afirmar que:

- la región está sometida a procesos de terciarización; sin embargo, subsiste una fuerte inclinación hacia la actividad industrial, en un contexto de intensa diversificación de la producción y de los servicios;
- la estructura de la demanda de trabajo se caracteriza por tener especializaciones locales; por razones de carácter estructural (salariales y contractuales), el Tesino atrae mano de obra cualificada, mientras que en Italia la situación tiene como principal característica una fuerte desestructuración del empleo;
- la crisis estalla en medio de una fase de vigorosa recuperación de la demanda, acompañada de una flexibilización de los mercados; los primeros signos anunciadores del desplome de la demanda surgieron durante los meses de octubre y noviembre de 2008 (fuerte declive en la creación de empresas, rápida subida del paro parcial excepcional², recurso generalizado a las reducciones del tiempo de trabajo, etc.).

La oferta de trabajo se ve marcada por una movilidad geográfica muy pronunciada. Más del 50% de los residentes abandonan diariamente sus municipios para trasladarse a sus trabajos, lo que genera grandes atascos en los ejes viarios,

1 Ndt: Verbano Cusio Ossola

2 N. del T.: CIGS: Cassa integrazione guadagni straordinaria.

carreteras, autopistas, etc. La movilidad del trabajo es una característica de la región de Insubria. Cabe señalar que el cantón del Tesino se distingue por tener una oferta altamente orientada hacia el sector terciario (de los 148.000 trabajadores del cantón, 120.000 trabajan en los servicios) y, en promedio, mejor formada que en las provincias italianas.

Podemos decir que el cantón del Tesino tiene un mercado del empleo dual. Las fábricas y las obras de construcción dependen, desde el punto de vista estructural, del trabajo de los extranjeros, si bien es cierto que la presencia de mano de obra extranjera (transfronteriza) se está intensificando por todas partes y en todos los sectores (el número de trabajadores transfronterizos está aumentando y el de los residentes está disminuyendo).

La oferta de trabajo en Italia, o más exactamente en las provincias italianas de Verbania, Varese y Como, sigue caracterizándose principalmente por su inclinación hacia la actividad manufacturera tradicional.

- Al respecto, podemos destacar tres rasgos principales:
- la inmigración constituye en todas partes un recurso fundamental;
- la mano de obra disponible es extremadamente móvil en todo el territorio;
- la oferta y la demanda de trabajo en el Tesino y en las provincias italianas resultan complementarias en ciertos aspectos, si bien la libertad de movimiento y la competencia han aumentado en los últimos años, especialmente en las áreas de cualificación alta y media.

Los puntos de desequilibrio se manifiestan ante todo en las estadísticas de desempleo. Una tasa de desempleo reducida indica un buen equilibrio entre la oferta y la demanda. Considerándolas desde una óptica a medio y largo plazo, las tasas de desempleo de las subregiones tienden a acercarse a valores comunes, siendo que la situación mejora en las provincias italianas, mientras que en el Tesino dicha situación se degrada.

Las dificultades que citan las empresas a la hora de buscar mano de obra cualificada es otro aspecto que debe tenerse en cuenta.

Tratándose de factores de equilibrio, podemos resumir la situación de la siguiente manera:

- la concordancia entre la oferta y la demanda obedece a un mercado de trabajo que se rige todavía por un sistema de relaciones informales y de complementariedad;
- la presencia de mano de obra extranjera es determinante en todas partes, ya que la inmigración ocupa empleos más arduos, con menor remuneración, más precarios, etc.;

- la alta movilidad geográfica de la mano de obra residente y la libre circulación de los trabajadores permiten un despliegue flexible y óptimo de los recursos; empieza a emerger, por otra parte, una cierta competencia entre los territorios en materia de búsqueda de mano de obra cualificada;
- la fuerte flexibilización de las condiciones laborales, aplicada siguiendo métodos diferentes en el Tesino y en Lombardía, permite satisfacer rápidamente la demanda, aunque genera un riesgo social endémico.

Los acuerdos bilaterales CH – UE han acompañado la recuperación económica de Suiza y del cantón del Tesino. Hemos observado fenómenos de reemplazo de los trabajadores tesineses por trabajadores fronterizos. Paralelamente al aumento de las contrataciones transfronterizas, es necesario poner en evidencia dos fenómenos emergentes:

- los trabajadores asalariados desplazados (41%) y los trabajadores autónomos (13%) en los sectores artesanales e industriales;
- la contratación por medio de agencias de empleo (alrededor del 15% de la demanda).

La característica más evidente del cambio es la terciarización del trabajo fronterizo con el arribo al mercado de nuevas categorías de «trabajadores pendulares», que encuentran oportunidades profesionales en sectores que hasta entonces estaban protegidos. La competencia penaliza en el plano salarial a los residentes extranjeros más cualificados (a fin de cuentas, los únicos con niveles altos y medios de cualificación que son penalizados, y que actualmente están siendo reemplazados por trabajadores fronterizos).

Para resumir:

- el trabajo fronterizo concierne a un número creciente de áreas y sectores profesionales y, en consecuencia, a categorías heterogéneas de trabajadores. El trabajo fronterizo figura cada vez más como un recurso determinante para la economía tesinense;
- los «bilaterales» no han sido la causa del aumento del número de trabajadores fronterizos, ni éstos han tenido tampoco una repercusión determinante en la presencia extranjera, en el desempleo o en los salarios; han sido un factor de acompañamiento que ha promovido en cierta manera la reorganización de la oferta de trabajo;
- el trabajo fronterizo es un fenómeno basado en un conjunto complejo de intereses y de razones de intercambio.

¿Cómo evolucionará la demanda de trabajo después de la crisis? Según todas las apariencias, hay que contar con un nuevo cambio de la demanda que se

dirigirá hacia perfiles y posiciones de mayor cualificación, volviéndose así a plantear a nivel de la región el problema de la adaptación de los niveles de formación de la población activa, especialmente en la parte italiana. Este aspecto afectaría supuestamente más a la parte italiana que al Tesino.

En materia de negociación, han surgido, desde hace tiempo ya, en la interregión formada por el cantón del Tesino (Suiza) y las provincias de Varese, Verbania y Como (Italia), experiencias interesantes que son producto directo o indirecto de la actividad del CSIR.

OBSERVATORIO PROVINCIAL DEL TRABAJO TRANSFRONTERIZO DE COMO

El observatorio fue creado en 2005. Ha sido el fruto de una serie de proyectos financiados por la provincia y la Cámara de Comercio de Como y surgidos a partir de un proyecto INTERREG II de 2001 para ayudar a los trabajadores fronterizos que habían instaurado oficinas sindicales de información.

Los entes que forman parte del observatorio son la provincia de Como, la Cámara de Comercio, varias instituciones (INPS, ASL, INAIL,), así como 3 organizaciones sindicales que dieron origen al proyecto y las asociaciones patronales del territorio. Este OBSERVATORIO fue creado con el objetivo de analizar, estudiar y poner en marcha acciones apropiadas a fin de tratar de manera racional y razonada todas las posibles problemáticas y todos los aspectos del mercado laboral fronterizo, poniendo énfasis en las especificidades del trabajo autónomo en Suiza (trabajadores desplazados, empresas artesanales, etc.). En los últimos tiempos, las asociaciones patronales le han prestado a este último aspecto una atención muy particular. A tal respecto, cabe señalar la creación de un comité de trabajo italo-suizo dentro de la Cámara de Comercio de Como, dedicado precisamente a esta temática.

El Observatorio tiene dos misiones esenciales:

- constituir una base de información completa y permanentemente actualizada a la que puedan acceder todos los agentes, sean privados o públicos, a quienes conciernen estas temáticas; dicha base será alimentada eventualmente por los bancos de datos que suministren los participantes;
- crear espacios para el encuentro y el análisis a fin de abordar las perspectivas, las necesidades y el potencial directamente relacionados con la gobernanza interregional de la provincia de Como y del Cantón del Tesino.

De manera más específica, el observatorio se dedica a:

- promover la circulación de la información sobre las reformas que atañen al mercado laboral y, especialmente, el trabajo fronterizo, las formas de contrato y convenios, así como la oferta de que dispone el territorio en materia de formación;
- mejorar la información en lo que respecta al contenido de los acuerdos bilaterales y las posibilidades que se ofrecen a los trabajadores asalariados;
- crear una sinergia de colaboración a través del *Tavolo Permanente per gli Accordi Bilaterali Italia – Svizzera*³, constituido dentro de la Cámara de Comercio de Como para tratar todos los aspectos relacionados con el trabajo autónomo;
- vigilar y evaluar de manera sistemática el mercado laboral fronterizo en la provincia de Como mediante estudios y análisis, si es preciso, en asociación con organismos y/o instituciones regionales, nacionales, suizos y europeos.

La experiencia del CSIR Tesino-Lombardía-Piamonte ha originado de esta manera sinergias interesantes, particularmente con otros agentes, entre ellos, la Región Lombarda y, muy particularmente, la oficina EURES – Región Lombarda y Agencia Regional para la instrucción, la formación y el trabajo⁴. Estas sinergias se han desarrollado a través del proyecto *“Rafforzare la collaborazione tra Italia e Svizzera”*⁵, un proyecto aprobado por la Comisión Europea y cofinanciado en el marco del plan de acción nacional 2007-2008 de Eures.

El proyecto se desarrolló mediante la organización de tres seminarios que trataban respectivamente los siguientes temas:

- Lombardía, Tesino y Grisonas: implantación de un sistema turístico integrado – posibilidades de trabajo interregionales;
- aprendizaje y formación: reconocimiento de los títulos de estudios entre Italia y Suiza;
- el mercado laboral interregional entre la Lombardía, el Tesino y los Grisonas: papel de los agentes sociales – presentaciones de datos estadísticos y de los flujos observados en relación a la movilidad de los trabajadores entre Italia y Suiza.

El último seminario contó con la participación del Observatorio Provincial de Como, que aprovechó el evento para presentar el primer informe de estudio sobre el fenómeno del trabajo fronterizo en la actualidad y sobre las tendencias observables (regiones concernidas: Tesino, Lombardía y Piamonte).

3 N. del T.: Comité permanente dedicado al seguimiento de los acuerdos bilaterales entre Suiza e Italia.

4 Agenzia Regionale per l’Istruzione la Formazione e il lavoro.

5 N. del T.: Reforzar la colaboración entre Italia y Suiza.

A raíz de la entrada en vigor de los acuerdos bilaterales CH – UE, la Cámara de Comercio de Como instauró un COMITÉ TÉCNICO PERMANENTE⁶ que se ocuparía de las prestaciones de servicios transfronterizos con el fin de brindar apoyo a las empresas italianas y suizas en materia de aplicación concreta de los acuerdos.

El comité fue creado en noviembre de 2005 con participación y colaboración de las asociaciones industriales, las instituciones e igualmente las organizaciones sindicales.

La actividad del comité se materializó a través de dos vademécum publicados en el sitio Internet de la Cámara de Comercio de Como: uno para las empresas italianas que deseen trabajar en Suiza y otro para las empresas suizas que deseen trabajar en Italia.

Estas publicaciones han servido para colmar una laguna burocrática y administrativa. Las mismas constituyen de hecho una fuente de información valiosa en lo que respecta a los procedimientos y reglas que deben seguir todos aquellos que deseen trabajar en cualquiera de los países.

El comité decidió posteriormente constituir tres grupos de trabajo que se ocuparían de los siguientes temas:

- análisis de los sueldos mínimos que se aplican a los trabajadores asalariados que hayan sido trasladados a Suiza;
- reconocimiento recíproco de los títulos de estudio y de las cualificaciones profesionales;
- contratos públicos en Italia.

Los grupos que se ocupan de la comparación de los sueldos y del reconocimiento de los títulos de estudio han contado con la colaboración fáctica y determinante de los sindicatos (que participan en el CSIR Tesino-Lombardía-Piamonte). Se han obtenido excelentes resultados en materia de protección de los derechos de los trabajadores desplazados, evitando, especialmente, las prácticas de dumping salarial, etc.

A objeto de mejorar dichos resultados, se decidió expandir las actividades del comité saliendo del perímetro de la provincia.

De allí la idea de crear un comité técnico de coordinación interprovincial que se ocupase de las relaciones con Suiza. Este comité tendrá como misión garantizar la continuidad entre los trabajos del comité técnico de Como y las iniciativas similares puestas en marcha en otras provincias.

6 Tavolo Tecnico Permanente.

Formarán también parte de este comité interprovincial tres representantes de nuestro CSIR.

ACTIVIDADES DEL CSI CENTRADAS EN OBJETIVOS ESPECÍFICOS

En 2008, nuestro CSIR centró su actividad específicamente en la problemática de la imposición de las rentas y del capital pagado a los trabajadores fronterizos italianos por fondos de pensión complementaria suizos.

En 2009, la cuestión objetivo de nuestra atención – sobre todo en estos últimos tiempos – es la de la crisis económica mundial, que ha tenido igualmente considerables repercusiones en nuestra región. Actualmente, se calcula en aproximadamente 250 el número de empresas y establecimientos tesineses que han tenido que aplicar planes de reducción de jornada. Sin embargo, dichas iniciativas no han logrado impedir un número elevado de despidos; de hecho, en el transcurso de los dos últimos meses, han perdido sus empleos más de 2.300 trabajadores fronterizos italianos. Así mismo, hemos intervenido en Italia a nivel parlamentario para defender la ley que protege a esta categoría de trabajadores, lográndose que se les otorgara un subsidio especial por desempleo. Este subsidio se financia con las cuotas de lucha contra el desempleo que cobran los empleadores suizos y que se pagan a la seguridad social italiana (INPS). Algunos poderes políticos han tratado de destinar dichos fondos a otros usos que no están realmente relacionados con los amortiguadores sociales que han sido implantados para ayudar a los trabajadores fronterizos. El CSIR ha logrado repeler esos ataques y conservar todos los fondos para que estén a la disposición de los trabajadores fronterizos.

El CSIR prevé, en los próximos meses, adentrarse en ciertas conclusiones del seminario de Verbania (proyecto CES sobre la negociación colectiva interregional) y se dedicará muy particularmente a comparar, en el terreno interregional, las garantías, los derechos y los instrumentos contractuales de que disponen los trabajadores que pasan por las agencias de trabajo temporal (denominadas en Italia «*agenzie di somministrazione di lavoro*»). La comparación, la reglamentación y la armonización de los contratos de trabajo, suizos e italianos, permitirán al final ofrecer mejores condiciones laborales y una mejor protección a esta categoría particular de trabajadores. El objetivo de fondo es instaurar, a escala de la Lombardía y del Tesino, un sistema eficaz de flexiseguridad interregional.

CSIR Elba-Neisse (Alemania/Polonia/República Checa)
CSIR Viadrina (Berlín-Brandenburg/Lebus)
CSIR Pomerania (Alemania/Polonia)

INFORME FINAL

de la reunión celebrada el 12 de mayo de 2009 en
Bruselas relativa al proyecto “CSIR – Negociaciones
Colectivas – Cooperación Transfronteriza”



El presente informe tiene como fundamento el seminario realizado conjuntamente por los tres CSIR los días 9 y 10 de marzo de 2009 en Bautzen, Alemania.

1. Cartografía de los CSIR

- El CSIR Elba-Neisse comprende un territorio conformado por el Estado federado de Sajonia (Alemania), la región de Baja Silesia (Polonia) y la región de Bohemia Septentrional (República Checa).
- El CSIR Viadrina comprende un territorio conformado por Berlín-Brandenburg (Alemania) y Lebus (Polonia).
- El CSIR Pomerania comprende un territorio conformado por Mecklemburgo-Pomerania Occidental (Alemania) y la Pomerania polaca.

1 a) Situación de la industria y de los sectores clave:

Todas las regiones están marcadas por la fase de transición de una economía socialista centralizada a una economía social de mercado europea, y las mismas están experimentando todavía un amplio proceso de transformación y/o privatización de la industria y de los sectores clave. En los Estados federados de Alemania del Este se suele hablar de “prolongaciones de la cadena de producción” para referirse a los nuevos establecimientos, ya que éstos no son más que sucursales de grupos de empresas de Alemania Occidental o grupos

internacionales. En lo que respecta a los convenios colectivos para Alemania del Este, se ha producido una recuperación en materia de política reivindicativa, alcanzándose en un 100% el nivel salarial de Alemania Occidental. La situación en lo que se refiere al ingreso real muestra en Alemania del Este un nivel del 70% con respecto al nivel de Alemania Occidental.

- Ejemplo del sector minero en Bohemia Septentrional:
De los 16.000 trabajadores con que contaba antiguamente el conglomerado industrial, han quedado hasta ahora 3.500 trabajadores después de la reestructuración llevada a cabo en 16 compañías.
- Ejemplo de los astilleros de Stettin y Gedingen:
Estos dos astilleros, que emplean a 9.500 trabajadores, corren con el peligro de hundirse por causa de la crisis económica mundial y las imposiciones de la UE en materia de inversión – ver a este respecto la declaración formulada por los participantes del seminario organizado por los CSRI de las fronteras de Alemania, Polonia y República Checa, realizado los días 9 y 10 de marzo de 2009.

El drástico proceso de transformación al que están siendo sometidas todas las regiones ha provocado grandes pérdidas de empleo, y el paro oficial en estas regiones alcanza un índice de hasta un 20%.

1 b) Empresas transfronterizas:

Las empresas transfronterizas, desde el punto de vista jurídico, constituyen verdaderas excepciones, ya que en el ámbito público se necesita un acuerdo estatal para crear empresas transfronterizas, como ha sido el caso de la compañía alemana Sächsischen Binnenhäfen GMBH, que tiene puertos fluviales en Decin (República Checa) y Lovosice (República Checa). En el área de los CSIR no se conoce ninguna sociedad anónima europea (SAE). La Universidad Europea Viadrina Frankfurt-Óder, creada como fundación universitaria en el Estado federal de Brandenburgo, constituye un ejemplo particular. Su objetivo específico es la cooperación polaco-alemana en el área de la educación superior, aun cuando sin la participación estatal de la República de Polonia.

En principio, son los grupos empresariales internacionales o de Alemania Occidental los que determinan la configuración de las estructuras industriales o de los servicios. Estos grupos están representados por filiales, por ejemplo, en el sector de los bancos, el comercio minorista, la industria automovilística, la industria de la maquinaria y sectores similares. La subcontratación de otras empresas se practica sobre todo en el área del transporte y la logística.

2. Interconexión y/o desarrollo de las negociaciones colectivas

- Los convenios colectivos que se negocian y pactan a nivel nacional son muy escasos. Por lo general se celebran convenios marco a nivel nacional para las regiones que luego dan origen a acuerdos a nivel sectorial en las regiones (por ejemplo, los acuerdos salariales y los acuerdos de protección del empleo en Sajonia).
- Dado que ningún sector cuenta con federaciones patronales suficientemente desarrolladas, los convenios colectivos se contraen cada vez más a nivel de las empresas. Así, en Alemania del Este, el porcentaje de participación de las partes contractuales en las organizaciones patronales y, por consiguiente, en los convenios colectivos regionales, que hemos registrado es de tan sólo el treinta por ciento.
- Las privatizaciones y la reestructuración provocan un resurgimiento de las relaciones laborales tal y como se planteaban en el pasado, sin reglamentación a nivel sectorial o empresarial.
- Los convenios colectivos a nivel de empresa se concluyen principalmente en las grandes empresas y en los sectores industriales clave, como, por ejemplo, la industria astillera, la industria metalúrgica y eléctrica, la industria de la maquinaria, la industria minera o la industria química, aunque también en los organismos de asistencia social y sanitaria privatizados.
- Los convenios colectivos a nivel regional, por ejemplo, para Mecklemburgo-Pomerania Occidental, Berlín, Brandenburgo o Sajonia, pueden encontrarse en Alemania en todos los sectores, de momento que haya una asociación patronal para ejercer de interlocutora. En Polonia y la República Checa estos convenios son más bien la excepción.
- Las negociaciones colectivas multisectoriales no se conocen, ya que las negociaciones las dirige la federación industrial de cada sector.

3. Deslocalizaciones y reestructuración

El vasto proceso de transformación que implica pasar de una economía de Estado centralizada a una economía social de mercado ha originado un movimiento de privatización en todos los sectores de la industria cuyas consecuencias han sido las reestructuraciones y deslocalizaciones de un amplio número de empresas. Los procesos de consolidación se acompañan a menudo, también en las empresas reestructuradas, de deslocalizaciones que al final desembocan

en el cierre de las empresas. Esto es lo que ha estado ocurriendo en muchos sectores industriales.

4. Actividades de los CSIR

a) Actividades temáticas

- Participación de todos los CSIR en actividades relacionadas con temas relativos a las relaciones laborales, el paritarismo y las bases jurídicas de los tres países concernidos.
- Ejemplo: negociaciones colectivas (preparación, puesta en práctica, procedimiento de conciliación, acción sindical y fundamentos jurídicos correspondientes).
- Ejemplo: estructura y método de trabajo de los sindicatos, derechos de participación y procedimientos de participación a nivel de los centros de trabajo, de las empresas y de los grupos empresariales.

b) Redes:

- Red de la industria textil constituida por las federaciones sindicales de los tres países.
- Red de la industria metalúrgica constituida por los sindicatos IG Metall, Solidarnosc y la OPZZ de los tres CSI, página Web propia y formación de multiplicadores, entre otras actividades.
- Red “Salud Pública”

Sindicato sajón “ver.di”, sindicato checo de salud pública, Solidarnosc de Jelenia Gora y Baja Silesia, sindicato “vida”/AT, CSIR Elba-Neisse y la sección sajona de la DGB.

- Red “Transportes”

La red se ha dedicado principalmente al tema del transporte de mercancías por carretera, la página Web y la elaboración de una base de datos sobre condiciones laborales y de negociación colectiva trabajando conjuntamente con las federaciones sindicales nacionales y la Federación Europea de Trabajadores del Transporte (ETF). Desarrollo de la red “Baltic Road Transport Trade Union Network” con la participación adicional de los países bálticos, Reino Unido y Suecia.

c) Actividades sectoriales

- Participación recíproca en manifestaciones a objeto de apoyar las reivindicaciones salariales o sindicales (en Praga, Varsovia, Berlín y Rostock).

- “Consultas sobre el terreno” en los centros de trabajo.
- Realización conjunta de foros y reuniones (juntas, comités, grupos, etc.).
- Casos concretos de ayuda transfronteriza, tales como acciones reivindicativas o el comercio minorista “Plus” en la ciudad de Most (República Checa).

d) Diálogo social y negociaciones colectivas

El fortalecimiento del diálogo social figura en todos los niveles como un requisito indispensable para el desarrollo de las negociaciones colectivas, lo que significa disponer de cualificación en materia de derecho laboral y derecho de convenios colectivos, aptitudes en materia social y capacidad de negociación, así como mejores estructuras sindicales y un incremento de la afiliación sindical.

La inclusión del diálogo social en el conflicto colectivo y la acción sindical hace que éste se convierta en un instrumento apropiado para el equilibrio de intereses a todos los niveles.

El desarrollo del diálogo social requiere un mayor estímulo y exige que se simplifiquen los procedimientos para la solicitud de subvenciones.

5. Conclusiones relativas al proyecto

- La negociación colectiva puede desarrollarse a través de una mayor transparencia en lo que respecta a la situación de las negociaciones colectivas, por ejemplo, mediante una respectiva puesta en red de los bancos de datos sobre negociación colectiva y la traducción de los informes correspondientes.
- Es necesario fortalecer el diálogo social en tanto que elemento indispensable para la capacitación de los sindicatos y de los empleadores y poder emprender la organización de las relaciones laborales a través de una política de negociación colectiva.
- La perspectiva de convenios colectivos europeos es más fácilmente imaginable en las sociedades anónimas europeas (SAE), por lo menos en la forma de acuerdos marcos. La primera condición para ello es fomentar y desarrollar los comités de empresa europeos.
- El papel que juegan los CSIR como interfaces para la transmisión de los conocimientos técnicos adquiridos a través de los contactos personales y el intercambio de experiencias puede seguir desarrollándose con un mayor estímulo y una simplificación de los procedimientos administrativos en las regiones fronterizas. Para ello, es necesario garantizar a los CSIR un papel activo, por ejemplo, a través de oficinas que trabajen de manera profesional, a fin de asegurar la continuidad de la labor.

Proyecto: “Negociación colectiva – Cooperación transfronteriza” – INFORME DEL SEMINARIO DEL CONSEJO SINDICAL INTERREGIONAL FRIULI-VENECIA JULIA/VENECIA/ CROACIA SUDOCCIDENTAL CGIL, CISL, UIL, SSSH, REALIZADO EN UMAG (CROACIA) EL 10 DE DICIEMBRE DE 2008

- E**l programa del seminario se dividió en dos capítulos distintos:
1. la primera sesión se centró en el trabajo comparativo realizado por el CSIR durante los últimos tres años (2006, 2007 y 2008) en materia de negociación colectiva en Italia y en Croacia, así como en el papel que desempeñan las organizaciones sindicales en los procesos de internacionalización y deslocalización de las empresas italianas en Croacia;
 2. en cuanto a la segunda sesión, ésta abordó la cuestión relativa a la regularización de los trabajadores fronterizos croatas en Italia; una regularización que, en los momentos actuales, es irrealizable, dado que no existe un acuerdo bilateral entre los gobiernos, condición que establece la legislación italiana en materia de inmigración. Seguidamente nos dedicamos a comparar la situación y el marco que rigen el trabajo fronterizo entre Italia y Suiza para ver si los gobiernos italiano y croata podían tomar ejemplo de esta experiencia. De hecho, Suiza es un país que tampoco pertenece a la Unión Europea y su situación es semejante, en diferentes aspectos, a la situación de Croacia.

1. Comparación de la situación en materia de negociación colectiva

El CSIR inició en 2006 su estudio comparativo de los mecanismos de negociación y convenios colectivos en Italia y Croacia, centrándose, en primer lugar, en los sectores de actividad económica croatas más apreciados por las inversiones italianas, sean éstas directas o indirectas.

Se analizaron, por consiguiente, los sectores:

- del crédito (2006);
- textil y de la confección (2006),
- del comercio (2007)
- de la construcción mecánica (2008).

Gracias al estudio se constató que la situación varía considerablemente de un sector a otro. De hecho, en Croacia, algunos de los sectores examinados disponen de un convenio colectivo nacional de trabajo (CCNT), mientras que otros carecen de dicho instrumento y su única referencia es el convenio colectivo de empresa.

En Italia existe un acuerdo, concertado en 1993, entre las organizaciones sindicales y las asociaciones patronales (pronto será reemplazado por un acuerdo refundido que entrará en vigor en 2009). Este acuerdo establece las materias que deben regirse por los CCNT y aquellas que deben regirse por los convenios colectivos a nivel de empresas o a nivel territorial. En Croacia, por el contrario, no existen acuerdos de este tipo, y ello debido a diferentes razones. Una de dichas razones es que, en Croacia, los empresarios no siempre están organizados en asociaciones, lo que hace que los sindicatos croatas no siempre puedan contar con interlocutores a nivel sectorial. Por tanto, el único nivel de negociación posible en Croacia es, a menudo, el de la empresa.

Este análisis muestra que en Croacia (en lo que respecta a los sectores analizados) el sistema de los CCNT se aplica en:

- el comercio y
- la construcción mecánica,
- mientras que en los sectores:
- del crédito,
- textil y de confección,
- la reglamentación de los derechos y deberes entre trabajadores y empleadores está sujeta a los convenios negociados a nivel de empresa.

En Italia, en cambio, el sistema de los CCNT se aplica en todos los sectores de la economía, mientras que los convenios territoriales o de empresa (llamados igualmente convenios colectivos de segunda categoría) sólo existen en las grandes empresas (es decir, aproximadamente el 30% del total) y, a nivel territorial, en ciertos sectores de actividad económica (como el artesanado o la construcción).

Por otra parte, los trabajos del seminario mostraron igualmente que algunas de las empresas italianas que han creado filiales en Croacia, deslocalizando una parte de su producción, no están dispuestas a:

- garantizar en los establecimientos croatas los mismos derechos contractuales de que gozan los trabajadores de los establecimientos en Italia;
- sentarse en la mesa de negociación para concluir convenios de empresa semejantes a los convenios que éstas firman por lo general en sus establecimientos radicados en territorio italiano, declarando así totalmente inadmisibles las solicitudes que las organizaciones sindicales del sector les han formulado al respecto.

Esta situación crítica ha llevado al CSIR a constituir delegaciones convencionales conjuntas (italocroatas) de sector a fin de:

- reforzar la función de los sindicatos dentro de los establecimientos croatas;
- ejercer presión en los patronos italianos de manera más convincente para hacer que éstos acepten la negociación de convenios de empresa;
- negociar en los establecimientos croatas los mismos derechos de que gozan los trabajadores italianos.

2. La regularización del trabajo fronterizo de los croatas en Italia

La legislación italiana en materia de inmigración estipula que *“el ingreso y la estancia de los trabajadores fronterizos que sean nacionales de países no pertenecientes a la UE se rigen por las disposiciones específicas establecidas en los acuerdos internacionales en vigor en los Estados limítrofes”*. Esta ley se aplica igualmente a los trabajadores de nacionalidad croata, ya que este país no forma aún parte de la Unión Europea. Sin embargo, los gobiernos de Italia y Croacia nunca han firmado un acuerdo de este tipo, razón por la cual los trabajadores fronterizos croatas que trabajan en Italia (sobre todo en las regiones de Venecia y Friuli-Venecia Julia):

- son trabajadores ilegales, o bien
- están en la obligación, a fin de acceder a un empleo regular, de tener un domicilio declarado en Italia. Este domicilio es ficticio, pero indispensable para obtener un permiso de residencia y de trabajo. De esta manera, dichos trabajadores son considerados como trabajadores residenciados en Italia y, por consiguiente, su estatuto de trabajadores fronterizos no es reconocido.

Ya en 2003 el CSIR se había desempeñado como promotor de un memorando de acuerdo operacional entre la región autónoma de Friuli – Venecia Julia y la región de Istria cuyo objetivo final era la celebración, en el plazo más breve, de un acuerdo formal entre los dos gobiernos. No obstante, dicho memorando de acuerdo operacional no dio los resultados esperados. Razón por la cual el CSIR

solicitó la intervención del Presidente del CSIR Tesino/Lombardía/Piamonte en el seminario a fin de que éste ilustrara la situación laboral en las fronteras entre Suiza e Italia. En su presentación, Roberto Cattaneo explicó detenidamente las disposiciones adoptadas por Suiza e Italia en el marco del acuerdo bilateral firmado por ambos países a fin de reglamentar el acceso a las prestaciones de seguridad social y evitar la doble imposición a los ingresos del trabajo asalariado. En lo que respecta a este último punto precisamente, el acuerdo otorga al gobierno helvético poder para cobrar impuestos a los trabajadores fronterizos asalariados; las autoridades suizas restituyen posteriormente a las municipalidades italianas donde residen estos trabajadores fronterizos el 30% de los impuestos percibidos.

Se decidió que el CSIR elaboraría en 2009 un documento donde se expondrían las posibles soluciones a fin de eliminar los obstáculos específicos que dificultan la movilidad de los trabajadores fronterizos croatas, y concretamente:

- la derogación del principio general que impone la obligación de residencia en Italia para poder ejercer un trabajo legal;
- la posibilidad de sustraer a los trabajadores fronterizos de las cuotas anuales que permiten el ingreso en Italia cada año de nacionales de países terceros con la finalidad de trabajar en dicho país;
- la exclusión de la doble imposición aplicada a los ingresos del trabajo asalariado;
- el acceso a las prestaciones de seguridad social sin discriminación por razones de lugar de residencia;
- la garantía de determinados derechos derivados de la relación laboral, tales como la posibilidad de escoger la legislación aplicable al contrato de trabajo o de elegir la jurisdicción nacional competente para la resolución de conflictos laborales.

El referido documento será presentado posteriormente a los gobiernos italiano y croata a objeto de reactivar la conclusión del acuerdo bilateral que se requiere para reglamentar este fenómeno. Efectivamente, esperar que se produzca la adhesión de Croacia a la Unión Europea y aceptar que, entre tanto, los trabajadores fronterizos croatas sigan trabajando en Italia ya sea en situación ilegal o bien ocultando su condición de trabajadores fronterizos es una hipótesis inaceptable. Es cierto que la adhesión de Croacia a la Unión Europea ayudaría a resolver un gran número de problemas relacionados con el trabajo fronterizo, pero los plazos para la adhesión de Croacia parecen, desafortunadamente, ser aún inciertos y podrían resultar sumamente largos. Los trabajadores, por su parte, deben, de aquí en adelante, tener derecho a la movilidad profesional y a condiciones laborales dentro de la legalidad.

PROYECTO CSIR

Negociaciones colectivas – Cooperación transfronteriza

CONCLUSIONES DEL SEMINARIO

CSIR GALICIA - NORTE DE PORTUGAL

Santiago de Compostela, el 23 de enero de 2009

a) Establecer el mapa

En la Eurorregión hay un total de 3.029.800 de personas ocupadas de las que el 60% trabajan en la región norte (1.829.000) y el 40% restante (1.200.800) lo hacen en Galicia.

En el conjunto de la Eurorregión hay 273.400 personas desempleadas que dan una tasa de paro del 8,3% de la población activa (se mueve en los valores medios de la UE)

En Galicia hay 109.100 personas desempleadas, el

– la situación industrial y los sectores-claves

Sectores	Norte Portugal	Galicia	Diferencia
Agricult. e pesca	12%	8%	+ 4
Industria	27%	18%	+ 9
Construcción	11%	12%	- 1
Servicios	50%	62%	- 12
Total	100%	100%	—

– Empresas transfronterizas y sub-contratación fronteriza

Para conocer mejor la relevancia económica de las diferentes ramas productivas, esto es, el grado de especialización productiva de la eurorregión, es útil analizar el valor añadido bruto según los precios del mercado generado por las diecisiete

ramas de actividad que proporcionan las Cuentas Regionales del Instituto Nacional de Estadística y el Insituto Galego de Estatística.

Región Norte	%	Galicia	%
Industria manufacturera	22	Industria manufacturera	15
Servicios a empresas	14	Servicios a empresas	15
Comercio	13	Construcción	14
Educación	9	Comercio	12
Administración pública	8	Hostelería	6
Construcción	8	Educación	6
Resto actividades	26	Resto actividades	32

b) Puesta en red de la negociación existente

En Galicia, la negociación colectiva se basa en el estatuto de los trabajadores (año 1980), que tuvo algunas pequeñas reformas.

Los sindicatos, están reconocidos por la Constitución Española en sus artículos 7 y 21.8 como sujetos de relevancia constitucional y la libertad sindical como un derecho fundamental en el que se integra la negociación colectiva.

La negociación colectiva en España, está estructurada en convenios colectivos de sector de carácter estatal, de carácter autonómico, de carácter provincial y de empresa.

En Portugal, la contratación colectiva tiene una modificación importante que se está produciendo en estos momentos de desarrollo del *Código do Trabalho*.

El diálogo social en Portugal en el que se incluye la negociación colectiva tiene entre otros ámbitos de empresa y sector.

Los convenios colectivos en España son de eficacia general, afectan a todos los trabajadores y trabajadoras, a diferencia de lo ocurre con los contratos colectivos en Portugal.

– Situación de la negociación sectorial a nivel nacional

Los datos a nivel de España no son relevantes en este momento para nuestro proyecto

– Situación de la negociación a nivel de la empresa (dónde ? qué sectores ?)

En los sectores en los que hay más movilidad de trabajadores, son los que desde el CSIR estamos realizando la actividad sectorial que tiene como objetivo último las bases de una futura negociación.

– Situación de la negociación regional y/o territorial

En Galicia, existen 732 convenios colectivo; de los cuales más del 76% son convenios de empresa de aplicación provincial, el 15,16% pertenece a convenios de sector provincial, y por último, tan solo el 8,06% son de ámbito interprovincial/ comunidad autónoma.

Del total de trabajadores y trabajadoras afectados por estos convenios, 488.849, la mayoría se concreta en los convenios colectivos de sector (413.855) a pesar de ser los menos numerosos, mientras que en los nos de empresa, donde se registran un total de 607 convenios colectivos, tan solo se ven afectados 74.994 personas.

A este total, además, deben sumarse los convenios colectivos estatales con aplicación en Galicia, que a finales del año 2007 ascienden a 230 registrados, con 29.789 personas trabajadoras cubiertas, en su mayoría por convenios de sector.

El mayor número de los convenios colectivos de empresa se establecen en las empresas que tienen hasta 50 personas empleadas (73,81%), mientras que los convenios de sector se presentan en las empresas de entre 1.001 e 3000 personas trabajadoras. El mayor número de convenios colectivos estatales con aplicación en nuestra comunidad se concentran en las actividades económicas de servicios (162 convenios) e Industria (63 convenios).

– Situación de la negociación interprofesional

Jusqu'en 2008, les CCOO, l'UGT et la CEOE (patronat) ont signé des accords de négociation collective au niveau de l'État qui protègent et/ou établissent les critères à appliquer dans la négociation collective de chacun des secteurs.

En 2009, l'intransigeance du patronat n'a pas permis de renouveler ce type d'accords.

Hasta el año 2008, CCOO, UGT y la CEOE (patronal), firmaron acuerdos de negociación colectiva de ámbito estatal que amparaban y/o establecían los criterios para aplicar en la negociación colectiva de cada uno de los sectores.

En el año 2009, la intransigencia de la patronal, impidió que se renovase este tipo de acuerdos.

Situación actual de las deslocalizaciones/ reestructuraciones

En el ámbito transfronterizo Galicia-Norte de Portugal, resulta demasiado complejo establecer el número de empresas que se deslocalizaron, ya que hay centros de trabajo de empresas transnacionales tanto en Galicia como en el Norte de Portugal, y las participaciones accionariales son innumerables en ambas direcciones

Situación de las actividades del CSIR relativas a los aspectos siguientes :

Dentro del plan de trabajo del CSIR, en el período junio de 2008 a abril de 2009, se realizaron:

Se analizaron las condiciones de trabajo en los sectores y en los dos países con el objetivo de sentar las bases de futuros trabajos conjuntos.

La mayor parte las actividades, están encuadradas y se desenvuelven dentro del ámbito del Eures Transfronterizo

– Trabajos/actividades temáticas

Seminarios sobre “la movilidad transfronteriza como una oportunidad” en los colectivos mujeres y jóvenes.

Participaron en total 68 representantes sindicales de los 4 sindicatos que componen el CSIR.

– Trabajos/actividades sectoriales

Encuentros sectoriales del sector de construcción naval, construcción civil, textil y pesca.

En los mismos participaron 204 representantes sindicales de los 4 sindicatos que componen el CSIR.

– Actividades en relación con el diálogo social/las negociaciones colectivas

Como conclusión del seminario realizado, el Gobierno de la Xunta de Galicia, se había comprometido a impulsar las reuniones necesarias con la patronal de Galicia y su homóloga en el Norte de Portugal a efectos de establecer las pautas de trabajo para lograr establecer un marco estable de diálogo que permitiese el desarrollo de acuerdos sectoriales.

CONCLUSIONES- CUESTIONARIO DE LA CES - OBJETIVOS¹

a) Establecer la « cartografía» de :

- la situación industrial y los sectores clave.
- Empresas transfronterizas y sub-contratación fronteriza.

b) Puesta en red de la negociación existente

- Situación de la negociación sectorial a nivel nacional
- Situación de la negociación a nivel de empresa y en que sectores
- Situación de la negociación regional y/o territorial
- Situación de la negociación interprofesional

c) Situación actual de las deslocalizaciones/ reestructuraciones.

d) Actividades de los CSIR con respecto a los aspectos siguientes:

- trabajo/actividades temáticas
- trabajo/actividades sectoriales
- actividades en relación con el diálogo social/ las negociaciones colectivas
- marco en el que se desarrollan

Código numérico para los CSIR

1. CSIR Friuli-Venezia-Giulia/Eslovenia (IT-SL)
2. CSIR Andalucía/Algarve (ES-P)
3. CSIR Lombardia/Tesino/Piamonte (IT-Suiza)
4. CSIR Viadrina y CSIR Pomerania (Dy PL)
5. CSIR Elba-Neisse entre Sajonia (D), Baja Silesia(PL) y Bohemia sep. (CZ)
6. CSIR Friuli-Venezia-Giulia/Veneto/Croacia (IT-CR)
7. CSIR Galicia –Norte Portugal (ES-P)

¹ Resumen realizado a partir de las intervenciones de los 7 CSIR en el Seminario Final celebrado en BXL y de las respuestas al cuestionario de la CES. Hay que tener en cuenta que no todos los CSIR habían respondido al cuestionario.

a) Establecer la « cartografía» de :

- la situación industrial y los sectores clave.
- Empresas transfronterizas y sub-contratación fronteriza.

Este apartado ha sido poco respondido en las encuestas y se habló poco de ello en el seminario final.

Pero en todas las intervenciones se constató que los 7 seminarios nacionales han permitido hacer un balance del trabajo realizado por los CSIR en años anteriores. En los últimos años, la creación de las euroregiones y la utilización de los fondos estructurales ha posibilitado la realización de numerosos estudios que establecen las características de las zonas fronterizas. Podemos decir que las organizaciones sindicales conocen muy bien la situación económica y social de ambos lados de la frontera y cuales son las perspectivas referente a la situación del empleo y como ello puede afectar a la movilidad de los trabajadores entre las diferentes regiones.

Los 7 CSIR que han participado en el proyecto evidencian la enorme diversidad de las regiones europeas y las dificultades de las organizaciones sindicales en el momento de tutelar las condiciones de trabajo de las personas que se desplazan de una región a otra para desarrollar su trabajo.

El factor más relevante de los 7 CSIR escogidos es la diferencia entre ellos y a la vez, la diferencia entre los países y su correspondiente vecino hasta el punto que podríamos pensar que esta diferencia es el factor determinante y el que explica la movilización de las personas.

3.

Además, el mercado de trabajo del Tesino esta caracterizado por una creciente demanda de las PIMES del sector terciario a las regiones italianas y una demanda trabajadores cualificados.

4-5.

Los CSIR con miembros de PL,CZ, SL, que son recientes estados miembros de la unión están en estos momentos con fuertes reajustes económicos, al pasar de una economía socialista centralizada a una economía social de mercado, y todo ello ha tenido como consecuencia sucesivas privatizaciones y fuertes reestructuraciones de sectores claves. Los sindicatos constatan además que son los grandes grupos internacionales quienes están configurando las estructuraciones industriales y de los servicios en estos países.

6.

El CSIR entre IT y Croacia presenta las diferencias de países que han vivido este cambio de socialismo a capitalismo y añade el hecho de no ser miembro de la Unión, cosa que repercute también en su economía y, en consecuencia, en su mercado laboral.

Se constata en los CSIR que las diferencias salariales (por ejemplo entre Italia y Suiza, entre Alemania y Polonia, entre Alemania y república Checa) explican la relación oferta y demanda de puestos de trabajo.

Diferentes pirámides de edad y modelo demográfico facilita un flujo constante entre Galicia y Norte de Portugal con unas tendencias que no cambiaran a medio plazo, más bien al contrario.

Hay, sin embargo algunos aspectos comunes que se ven acentuados por la situación de crisis en Europa y ello ha provocado que la actuación de los CSIR, como no podía ser de otra forma, se centre en los sectores en crisis o reconversiones industriales y las consecuencias que ello tiene en el mercado laboral y en las condiciones de vida y trabajo de un sector importante de la población que está en situación de movilidad así como a su protección social.

b) Puesta en red de la negociación existente_

- Situación de la negociación sectorial a nivel nacional
- Situación de la negociación a nivel de empresa y en que sectores
- Situación de la negociación regional y/o territorial
- Situación de la negociación interprofesional

El seminario ha constatado que en los últimos años numerosos estudios realizados por las organizaciones sindicales permiten comparar las condiciones en que se desarrolla la negociación colectiva y los diferentes convenios y acuerdos que afectan a los trabajadores. Ello es común a los 7 CSIR.

Las conclusiones de estos estudios son muy diferentes entre fronteras.

1.

En Italia, con una división sindical importante sobre este tema, la negociación colectiva sectorial esta implementando un nuevo modelo. Hay una fuerte negociación sectorial a nivel nacional, una negociación llamada de segundo nivel en las empresas, especialmente las grandes, y una negociación territorial para algunos sectores.

Se ha elaborado una sistematización de siete convenios sectoriales entre Italia y Eslovenia. Este es un banco de datos que compara los convenios y da soluciones, no solo a los trabajadores fronterizos sino también otras empresas multinacionales.

2.

Entre Andalucía y Algarve hay también un mapa distinto de la negociación colectiva: En Andalucía, se aplican 850 convenios, de ellos 150 sectoriales, que garantizan el 90 % de cobertura. La mayor parte son convenios de ámbito estatal y sectorial, o bien de grandes empresas, los convenios de la Comunidad Autónoma de Andalucía están empezando a desarrollarse, si bien aún son minoritarios. En el Algarve tienen todo centralizado y esto implica muchas dificultades. La patronal no quiere firmar actualmente.

Hay que profundizar y aumentar la negociación a nivel territorial en ambos países. Necesidad de un marco común europeo que homogenice. Existen muchas Directivas europeas que no se tienen en cuenta a la hora de negociar los convenios.

Es complicado entre dos países tan distintos. Hay que estudiar plataformas conjuntas en los convenios para tener elementos de homogenización y ver como se pueden desarrollar comités de negociación conjunta.

3.

Comparación de los dos sistemas de negociación colectiva. Un experto ha comparado aspectos fundamentales clave, uno de los más importantes es el papel cada vez más relevante de las agencias de trabajo temporal, que son muy diferentes, en Italia hay convenio y en Suiza no.

Con respecto a las redes y convenios colectivos: Se negocian a nivel regional, con convenios marcos estatales. Luego las empresas, cada vez tiene mas convenios propios, con una atomización de negociaciones, que los sindicatos italianos no quieren y argumentan que los convenios colectivos marco son los que dan más fuerza.

4-5.

En Alemania oriental el índice de cobertura del convenio regional es del 30%. El resto son convenios locales o de empresa.

Con las reestructuraciones, ha aumentado la precariedad y los convenios se negocian a nivel de grandes empresas. Especialmente metal, química, electrónica (industria en general) son favorables de a negociación territorial más amplia.

Los Servicios públicos tienen una situación particular: En CH y PL no se han transformado y son sistemas de convenios por decreto del gobierno, sin negociación, dictados desde arriba. Dado que los niveles salariales son altos, los sindicalistas de PL y CH piensan que les conviene este decreto centralizado más que la negociación colectiva ya que temen perder la capacidad de negociar salarios. Hay una fuerte discusión sobre este tema, entre las mentalidades de negociar o decretar.

Hay una clara diferencia entre los que tienen convenios marcos nacionales, y Alemania, con 3200 convenios diferentes.

6.

Cada año se celebra un encuentro sobre convenios específicos: Crédito, textil, comercio, metal. Se ha trabajado también sobre el sector de los astilleros y el proceso de privatización en Croacia y también en Italia.

Hay muchas empresas italianas que han invertido en Croacia, pero no necesariamente en las regiones fronterizas.

En Italia, el 100% de cobertura universal se consigue con el convenio nacional. Pero el problema es su aplicación en el sector de las PIMES.

En Croacia hay sectores sin negociación colectiva nacional, porque las empresas no están asociadas, no hay contraparte en muchos. Comercio y Metal si tiene Convenio nacional.

La relación salarial entre Italia y Croacia es de 2 a 1.

7.

En Galicia, como en toda España, los convenios son de eficacia general. En Portugal no lo son, y están circunscritos a afiliados o empresas. Hay que acompañar, buscar elementos que den cobertura en todas las zonas. La asociación de las empresas en el momento de internacionalizarse debe permitir pactar las condiciones, no es un convenio en los términos clásicos, pero es un pacto de gran importancia.

Los empresarios, están empezando a organizarse actualmente y ello puede ayudar a evitar la fragmentación de la negociación colectiva.

c) Situación actual de las deslocalizaciones/ reestructuraciones.

1.

Un sector importante en la región es el de Transporte y actividades portuarias, con reestructuraciones de empresas y del sector. El CSIR ha jugado un papel importante para exigir consensos y proteger a estos trabajadores.

Otro sector, es el Textil, con centros en ambos lados de la frontera, donde los sindicatos han creado un CEE espontáneo con la empresa, para amortiguar los efectos de la crisis.

3.

Es una zona con un tejido de pequeñas empresas, con vinculaciones históricas comunes, con influencias del área de Milán.

150 PIMES son suizas, hay una fuerte deslocalización de las empresas italianas a Suiza, si bien no por los sueldos, que son altos y provocan el flujo de trabajadores. Sector terciario, metal, textil de lujo en Italia, en Suiza es más amplio el abanico sectorial.

Doble flexibilización, más del 20% de los puestos cambian y son nuevos, en Italia. El trabajo temporal (40%) afecta a los fronterizos, a través de las agencias de colocación. Es un claro dumping. Los nuevos contratos aumentan el porcentaje de temporales (70% en Ticino)

4-5.

Los niveles salariales entre Alemania este y oeste han costado 20 años para llegar a la equiparación. Y otras consecuencias dramáticas con las reestructuraciones, por ejemplo en el caso de la minería de bohemia (CH) las empresas con la anterior estructura ocupaban a 16000 trabajadores, hoy 16 empresas ocupan 3000.

Otro sector crítico, la construcción naval: Pomerania está ante una presión al deber respetar las condiciones europeas que provoca que 9500 puestos de trabajo estén en riesgo por una caída de la demanda. Colaboración con IG metal alemán, para dar un futuro a estos trabajadores.

Se han creado muchas filiales, no muy arraigadas en la zona.

En los últimos años ha habido muchos procesos de reestructuraciones y traslados de personas. Fundamentalmente, el motivo por el que se mueven las personas son los mejores salarios. A medida que éstos salarios van aumentando en

la región de origen muchos trabajadores vuelven de nuevo. Sin embargo, estos procesos no han terminado todavía, especialmente en el sector público.

7.

En Galicia en el último período, la reestructuración del sector pesquero ha sido uno de los problemas más importantes a resolver.

d) Actividades de los CSIR con respecto a los aspectos siguientes:

- trabajo/actividades temáticas
- trabajo/actividades sectoriales
- actividades en relación con el diálogo social/ las negociaciones colectivas
- marco en el que se desarrollan

1.

El seminario contó con la participación de dirigentes sindicales italianos i eslovenos, autoridades regionales, servicio público y patronal respectivos.

Con la crisis como telón de fondo, los tres objetivos del seminario fueron: la necesidad de hacer frente a la pérdida de empleo, conocer los sistemas de protección social de ambos lados de la frontera y comparar los niveles distintos de negociación colectiva.

Han presentado documentos sobre derechos de huelga, salud, seguridad, etc. El seminario ha dado un nuevo impulso al trabajo realizado y ha acelerado proyectos que se habían empezado anteriormente.

El CSIR hizo un llamamiento para reforzar la cooperación en el área fronteriza y fomentar un nuevo desarrollo. Ha aumentado el trabajo transfronterizo, pero desgraciadamente ha sido el trabajo en “negro”.

La crisis nos obliga a reaccionar a nivel transnacional, especialmente en aquello que concierne a la protección social. La Caja de integración y ahorro, que es un sistema público, con un fondo pagado por las empresas no existe en Eslovenia. Es una propuesta de los sindicatos eslovenos en su país para armonizar con respecto a Italia.

2.

La negociación colectiva es el instrumento para que las patronales no puedan desarticular los derechos de los trabajadores. Actualmente se ataca la negociación colectiva.

Participaron en el seminario las autoridades españolas, la Presidenta del Consejo andaluz y el director de la inspección de trabajo.

3.

Esta aumentando la movilidad, también entre trabajadores cualificados, y ello genera problemas de desplazamiento.

Sectores como salud, con gran movilidad hacia Suiza, tienen salarios triples.

Desequilibrio en el desempleo, que ha aumentado en Suiza y no en Italia, pero esta tendencia, con la crisis ha cambiado. Ahora se recurre a la Caja de integración y en Suiza a la protección con horarios reducidos. Se están aguantando los despidos.

Hay relaciones informales. No hay servicios integrados de acompañamiento de la oferta y demanda. No tienen derecho al desempleo en Suiza, sí en IT. Los acuerdos bilaterales han acompañado y han permitido una cierta reorganización de la oferta y la demanda.. Los primeros expulsados son los italianos.

4-5.

Las empresas transfronterizas tienen pocos ejemplos de cooperación. Sólo dos casos, uno en Viadrina y otro en los puertos fluviales en Sajonia. Los checos han sido incorporados a la empresa de puertos fluviales del Elba alemanes y ahí sí hay una cooperación. Se analizó si sería posible adaptarse al convenio alemán, y trasladar al convenio checo las condiciones del alemán. Pero el Código alemán y el checo son distintos y hay que respetarlos. Con respecto a los salarios, los sajones cobran el doble que los checos, a pesar de ser la misma empresa.

En los demás sectores, bancos polacos por ejemplo, son de grandes bancos alemanes, no es un tema transfronterizo, sino en beneficio de las grandes empresas.

El CSIR ha analizado las estructuras colectivas y las leyes y ha comparado los procesos de mediación y de resolución de conflictos. Este trabajo se ha realizado con ayuda del presupuesto del Diálogo Social.

Los sectores sobre los que han trabajado son :

Industria textil, (Eurorregión de Silesia, Bohemia y Sajonia)

Sector del metal, con IG Metal, Solidarnosc, NZZ, para conocerse y formar multiplicadores que puedan transmitir estos conocimientos comunes, creación de una Web. Han participado alrededor de 600 participantes de diferentes empresas.

Sector hospitalario, con Verdi, Solidarnosc y OGB austriaca.

Sector de transportes de mercancías por carreteras, con el CSIR como impulsor del tema, con la creación de un banco de datos, desde Frankfurt Oder. Del mismo sector, la red del Báltico. En este caso siempre priorizando el tema de la negociación colectiva.

Los CSIR se apoyan mutuamente y han participado en diferentes manifestaciones conjuntas sobre política colectiva y de solidaridad en Praga y en Varsovia. Estas movilizaciones son un factor importante de integración europea.

Consultas en las empresas. En Sanidad se visita directamente los hospitales y lo primero que se pregunta es el salario. Visitas con las autoridades locales que son fuente de futuras propuestas de seminarios, iniciativas.

En la república checa se visito a la dirección de una cadena de supermercados y se incide así en la negociación para los trabajadores checos.

Es fundamental mejorar la capacidad de negociar, y esto requiere estructuras permanentes, para negociar y llegar a resultados. Movilizar de forma conjunta, reforzar las organizaciones sindicales, formarse en el tema de las lenguas, aumentar la transparencia de los convenios, son los objetivos principales.

6.

El CSIR ha centrado su trabajo en dos frentes, con una estrategia común transfronteriza:

a) Negociación en las empresas. Dado que en Croacia no se admite hacer una negociación general, se están constituyendo delegaciones conjuntas de sindicatos italianos y croatas para negociar con las empresas directamente. Se está preparando un plan de acción. En paralelo se seguirá el estudio comparativo de las normativas y legislaciones de cada país.

b) Trabajadores transfronterizos, con desplazamientos diarios i/o semanales, con frontera marítima, no terrestre. No tienen una posibilidad legal de regularización en Italia si no tienen residencia italiana, no hay convenio bilateral, y se les aplica la normativa para emigrantes extra-comunitarios. Esto alimenta muchísimo el trabajo en negro, sin caja de de protección social y con un riesgo de doble imposición de impuestos.

Esto afecta a más de 10000 personas. Se firmó un acuerdo en 2003 entre gobiernos y gobiernos regionales, que ha resultado papel mojado.

7.

El CSIR quiere resaltar la importancia de los Fondos Comunitarios y la creación de la AECT que regionaliza los fondos y permite acuerdos transfronterizos. Ello

ha permitido firmar convenios de cooperación que regula la participación de los agentes sociales.

Un acuerdo bilateral entre España y Portugal regula las cotizaciones a la SS.

Una buena práctica muy importante ha sido la actuación de la Inspección de trabajo, que actúa por mutuo acuerdo en la euro región. Efectúa las visitas de forma programada en los dos países e incluso redacta conjuntamente las actas en caso de infracción.

El CSIR ha centrado su actividad en 4 sectores: Construcción naval, Construcción civil, textil y pesca. Han participado 204 personas en las diferentes actividades de los encuentros sectoriales.

CONCLUSIONES

La Conferencia ha significado para nosotros una gran oportunidad, habida cuenta de la fase excepcional que estamos atravesando tanto en el terreno económico como social.

Todo el mundo tiene ahora la certeza de que nunca habíamos vivido en el pasado una situación parecida a ésta, ni en Europa, ni a nivel mundial. De allí la necesidad de combatir cualquier sentimiento de infravaloración de los problemas que la crisis plantea día a día de manera dramática.

La Conferencia la hemos llevado por su rumbo partiendo de este planteamiento, más que en función del análisis, de nuestra capacidad de reacción o del que “¿qué hacemos?”

El punto que resulta aún más inquietante es el de tener que constatar que el frenazo más recio atañe a las economías que hasta ahora habían sido las más eficaces en el ámbito de la UE, siendo que éstas cumplían una función de arrastre de todas las demás. Al decir esto, me refiero a Alemania y los países escandinavos, exceptuando a Noruega.

Esto significa que, en los próximos meses, las repercusiones en el resto de las economías se harán notar aún más.

Así mismo, la caída de la economía europea ha quedado confirmada por el hundimiento que ha sufrido la cartera de pedidos industriales, y ello en casi todos los sectores en lo que respecta al año 2009.

Partiendo de este contexto, nadie sabe con exactitud cuál es la profundidad y la amplitud de la crisis que se está produciendo. Como se puede comprobar,

todos los analistas ponen cada vez un poco más lejos la salida del túnel de la crisis. Para los más optimistas, la salida de la crisis se ha desplazado ya a 2011. Sin embargo, nadie está en capacidad de hacer previsiones dignas de crédito.

A decir verdad, ya no se trata de enfrentar una crisis pesada, sino una crisis coyuntural. Efectivamente, esta situación es un indicio de que lo que estamos viviendo es una crisis del funcionamiento mismo de la economía. En realidad, lo que ha fallado es ese modelo basado en la ausencia de sistemas eficaces de regulación.

Ese modelo ha fracasado. Ha sido un modelo basado en un concepto ultraliberal; un modelo que ha utilizado la globalización para practicar dumping social y para reajustar hacia la baja los salarios y los derechos de los trabajadores y que ha sacado provecho, sin límites, del medio ambiente.

Un modelo que ha utilizado de manera cínica la ausencia de reglas para practicar la especulación financiera. El resultado de ello ha sido que una cuarta parte de la riqueza mundial haya ido a parar a los paraísos fiscales.

Un modelo que ha desviado el objetivo de la producción orientándola hacia intereses bursátiles a corto plazo, en lugar de utilizarla para satisfacer las necesidades de los ciudadanos.

Este modelo ha conducido a Europa y al mundo entero hacia un callejón sin salida. La consecuencia de ello ha sido que ahora tengamos que hacer frente a un cortocircuito económico. La realidad es que el sistema se encuentra bloqueado, tanto en lo que concierne a la oferta como a la demanda.

Hay un servicio que los bancos ya no pueden ofrecer, y es la financiación constante de las empresas, en particular, la financiación destinada a las PYMES, que corren con el riesgo de verse ahogadas por la falta de crédito. A este respecto, vale recordar que las PYMES representan el 80% de la estructura industrial europea y que, por consiguiente, "birlar" a las PYMES significa poner en entredicho la estructura industrial europea en su totalidad.

Pero, por otra parte, la demanda está bloqueada porque la política encarnizada de moderación salarial, particularmente en los países de la eurozona, ha provocado una disminución del poder adquisitivo y ha generado un declive del consumo, cuando se sabe que el 85% del PIB europeo se deriva de la demanda interna y que la caída del consumo puede conducir la economía rápidamente hacia una deflación.

Estas son las razones por las cuales estamos completamente insatisfechos con las medidas que se han tomado hasta ahora a nivel de la UE.

Insatisfechos por la cantidad de recursos que se han implantado para contrarrestar la recesión.

Al mismo tiempo, estamos insatisfechos con la decisión política relativa a la manera de manejar la fase excesiva.

El mensaje del Consejo ha sido “sálvese quien pueda”.

Esto explica la instauración de 27 planes europeos de recuperación económica sin ningún centro de referencia a nivel europeo.

Pero, desafortunadamente, no existe probabilidad alguna de que esta crisis tenga solución a nivel mundial. La ilusión de que podemos salir solos de esta crisis podría resultar un espejismo.

El volumen de recursos necesarios no está a la disposición de los diferentes presupuestos nacionales.

Si consideramos que el Banco Central ha evaluado la contaminación de los títulos tóxicos que afecta a todo el sistema bancario considerándola como tres veces superior al total del patrimonio bancario europeo, resulta evidente que es imposible encontrar una solución a nivel nacional.

Será preciso, por consiguiente, desbloquear recursos adicionales; recursos europeos, como lo ha solicitado la CES. Estamos en la obligación de hacer hincapié en este punto, ya que, sin una reacción eficaz en el terreno económico, será el terreno social el que pague las consecuencias de la crisis.

El aumento vertiginoso de la tasa de desempleo y la excesiva precarización y fragilización del mercado laboral confirman que este verdadero brote social está ya en marcha.

Sabemos perfectamente que la crisis ha sido siempre un acelerador económico y social formidable.

Después de la crisis, el mundo no será el mismo que hemos conocido hasta ahora.

La crisis engendrará una nueva fase de reestructuración industrial en todos los sectores.

Algunas empresas estarán en capacidad de llevar a cabo una reestructuración cualitativa, basada en un incremento de la innovación y de la tecnología incorporada a los productos y orientada hacia un desarrollo sostenible, mientras que otras tenderán hacia la búsqueda de mercados donde la fuerza laboral sea menos costosa a fin de ahorrar en términos de costes laborales y tratar de hallar nuevas oportunidades en el mercado.

En todo caso, estamos viviendo una nueva fase de la movilidad transfronteriza de las empresas, de deslocalizaciones y de dumping social.

Tenemos que evitar que el alargamiento de la cadena de producción provoque una ruptura de la cadena de los derechos de los trabajadores.

El proyecto que acabamos de llevar a cabo adquiere, por esta razón, un valor estratégico para el sindicalismo europeo en su conjunto.

Es preciso subsanar la asimetría que caracteriza a los poderes existentes, es decir, la libertad sin fronteras de la que disponen las empresas, mientras que los poderes de negociación colectiva permanecen bloqueados en el ámbito nacional.

Los Consejos Sindicales Interregionales representan un recurso fundamental, como lo demuestran los 6 seminarios organizados en las regiones que se propusieron para ir más allá del simple intercambio de información entre un sindicato y otro a lo largo de las fronteras, para tratar de arraigar una actividad de cooperación en sentido estricto, que pueda influir en las diferentes prácticas de negociación existentes, a fin de mezclarlas y fusionarlas en el mayor grado posible.

Cuando una empresa se desplaza de una frontera a otra, debe encontrar un solo sindicato, una sola estrategia reivindicativa, una sola delegación que entable la negociación.

Una estrategia ambiciosa, por tanto, pero irreversible.

Estamos conscientes de que habrá que dedicarle todo el tiempo que sea necesario para afianzarla de manera concreta.

Dada nuestra pertenencia a la CES, queremos ser valientes y radicales en cuanto a principios y, al mismo tiempo, concretos y moderados en lo que respecta a las modalidades necesarias para lograr nuestros objetivos.

En este sentido, nuestro proyecto representa un pilar fundamental para nuestro futuro.

Consigli Sindacali Interregional (CSIR)

CSIR	Pays	Constitution
1. * Saar/Lor/Lux/Trier/Westpfalz	D, F, L	1976
2. * Maas / Rhein	B, NL, D	1978
3. * Weser-Ems / Noordnederland	D, NL	1979
4. * Hainaut/ Nord-Pas-de-Calais/ West Vlaanderen / South East England4.	B, F, UK	1979
5. * Dreiländereck Haut-Rhin/Nordwestschweiz/Südbaden	F, D, CH	1980
6. * Rijn/IJssel	D, NL	1980
7. Lombardie / Tessin / Piemonte	I, CH	1982
8. * Pyremed/Piremed	F, E, AND	1983
9. * Galicia / Norte de Portugal	E, P	1985
10. * Interrégionale Syndicale des Trois Frontières	F, L, B	1987
11. * Piemonte / Valle d'Aosta / Rhône-Alpes / Arc Lémanique	F, I, CH	1990
12. * Provence / Côte d'Azur / Liguria	F, I	1990
13. * Landesteil Schleswig / Sønderjylland	D, DK	1991
14. * Northern Ireland / Republic of Ireland	UK, IRE	1991
15. * Euregio Baden/Bas-Rhin/Südliche Pfalz	F, D	1991
16. Pyrénées Occidentales / Axe Atlantique	E, F	1992
17. * Schelde / Kempen	B, NL	1992
18. Elbe / Neisse	D, PL, CZ	1993
19. Charleroi - Namur - Neuchâteau / Champagne - Ardenne	F, B	1993
20. Extremadura / Alentejo	E, P	1994
21. Andalusia / Algarve	E, P	1994
22. * Friuli - Venezia - Giulia / Slovenia	I, SL	1994
23. Friuli / Venezia -Giulia / Kärnten	I, A	1994
24. Arc Jurassien	F, CH	1995
25. * Interalp	D, A	1995
26. Friuli-Venezia-Giulia/Veneto/Croazia Sudoccidentale	I, Croatie	1995
27. San Marino / Emilia Romagna / Marche	I, S.Marino	1995
28. * Øresund	S, DK	1995
29. Castilla - León / Beira Nordeste	E, P	1995
30. Pomerania (Mecklenburg-Vorpommern/Zachodnie Pomorze)	D, PL	1995
31. Lombardia-Sondrio-Grigioni	I, CH	1996
32. * Alpes Centrales	I, A, CH	1996
33. Viadrina (Berlin-Brandenburg/Lubuskie)	D, PL	1996
34. Pouilles / Patras	I, GR	1996
35. * BoBa (Böhmen / Bayern)	D, CZ	1997
36. * Circumpolar North	FIN, S, N	1998
37. Burgenland / Westungarn	A, H	1999
38. Kärnten/Gorenjska/Koróska	A, SL	2002
39. * Bodensee	D, A, CH, LI	2002
40. Dunaj / Vltava	A, CZ	2004
41. Jiřní Morava / Dolní Rakousko	A, CZ	2006
42. HuSloCro	H, SL, Croatie	2006
43. DKMT	H,RO,Serbia	2007
44. Sicilia-Malta	I, MT	2007





Confederación Europea de Sindicatos (CES)

5, Bld du Roi Albert II - B- 1210 Bruxelles

Tel. 00-32-2/224 04 11 - Fax 00-32-2/224 04 54/55 - www.etuc.org



With the support