CONTRIBUCIÓN DE LOS CSIR

a la realización de los objetivos prioritarios y el programa de trabajo de la CES en materia de coordinación de la negociación colectiva



Índice de materias

- Introducción
- Cooperación Transfronteriza del Sector Industrial en Castilla y León-Beiras Nordeste de Portugal

Conclusiones del seminario del CSIR Castilla Y León – Beiras nordeste de Portugal

Coordinación de las negociones colectivas en la Eurorregión

Consejo Sindical Interregional Henao (B) – Norte-Paso de Calais (F) – Flandes Occidental (B) – Sudeste de Inglaterra (UK) (CSIR HNFK)

- Conclusiones del seminario «Los sistemas de negociación colectiva», realizado por el CSIR Triángulo Alto Rin / Suiza Noroccidental / Baden del Sur, el 21 de marzo de 2013 en Mulhouse (Francia)
- Contribución de los CSI a la puesta en práctica del programa de trabajo y de las prioridades de la CES en materia de coordinación de la negocición colectiva -El caso del Grupo Fantoni

CSI Noreste Friuli Venezia Giulia/Eslovenia CGIL CISL UIL ZSSS KS90

 CSIR – Seminario de un día «Contribución del Consejo Sindical Interregional (CSIR) a la puesta en práctica de las prioridades y del programa de trabajo de la CES en materia de coordinación de las negociaciones colectivas»

Bad Radkersburg, Centro de Congresos «Zehnerhaus»

 Borrador de la "Contribución de la CSI a la implementación del programa de trabajo y de las prioridades de la CES para la coordinación relativa a la negociación de convenios colectivos"

Conclusiones del seminario que se llevó a cabo el 25 de marzo de 2013 en Köszeg, Hungría

Buenas Prácticas en Materia de Negociación Colectivael Caso de San Marino

CSIR San Marino/ Emilia Romaña/ Marcas

Conclusiones

INTRODUCCIÓN

El proyecto abordado en el presente informe constituye una etapa más del proceso de puesta en ejecución de las decisiones tomadas por el Congreso de la CES en relación con la coordinación de la negociación colectiva y, específicamente, la cooperación transfronteriza y el papel que juegan los Consejos Sindicales Interregionales (CSIR) en esta materia.

El Plan de Acción adoptado por el XII Congreso de la CES (celebrado en Atenas, los días 16 a 19 de mayo de 2011) ha puesto de relieve la importancia de llevar adelante la iniciativa política destinada a promover, favorecer y apoyar todas las iniciativas de cooperación a escala transfronteriza.

Las medidas de austeridad decididas por las instituciones europeas y los gobiernos han repercutido de manera dura y negativa en los sistemas de formación de salarios y en las negociaciones colectivas. A fin de hacer frente a este contexto de austeridad y luchar contra el dumping salarial, el Comité de Coordinación de la Negociación Colectiva de la CES ha lanzado la idea de configurar una "nueva forma de coordinación de la negociación colectiva".

Siguiendo este propósito, el Comité Ejecutivo de la CES ha establecido una nueva estrategia en la que hemos enmarcado el referido proyecto. Dicha estrategia tiene como objetivo específico abordar las cuestiones prioritarias y las acciones dirigidas a reforzar el "trabajo en red" de las organizaciones afiliadas a la CES, así como la promoción del intercambio de información a objeto de compartir prioridades y líneas de orientación comunes.

Los 45 CSIR constituidos en la actualidad, que reúnen a las organizaciones sindicales regionales de las confederaciones nacionales afiliadas a la CES en las regiones fronterizas concernidas, fomentan, por definición, los vínculos transfronterizos directos entre las estructuras sectoriales y las empresas.

La primera fase de esta actividad arrancó con 7 CSIR. Después de realizada esta acción, puesta en marcha a partir del 1º de septiembre de 2008 hasta el 31 de agosto de 2009, se llegó a la conclusión, y se sigue afirmando, que los CSIR representan un recurso fundamental para ir más allá del simple intercambio de información entre un sindicato y otro a lo largo de las fronteras, intentar enraizar una actividad de cooperación estricta, capaz de incidir en las diferentes prácticas de negociación que existen, y mezclarlas y fusionarlas lo más que se pueda.

Consideramos que era primordial seguir adelante con esta actividad poniendo en marcha un segundo proyecto en el que participarían 7 Consejos Sindicales Interregionales adicionales. Esta acción se inició el 15 de noviembre de 2010 y culminó el 14 de octubre de 2011.

Esta segunda acción ha permitido reforzar la participación de las organizaciones sindicales regionales en la tarea de concretizar la cooperación intersindical a través de la Unión Europea con miras a hacer frente al creciente fenómeno de cooperación e integración de la economía y de los servicios entre empresas, particularmente en las regiones fronterizas.

Como es de suponer, teniendo en cuenta las conclusiones antes mencionadas, hemos considerado de primordial importancia proseguir con esta actividad acompañados de los otros 7 Consejos Sindicales Interregionales particularmente concernidos, a saber:

- 1. CSIR Castilla-León / Beira Nordeste (España Portugal);
- CSIR Henao / Norte-Paso de Calais / Flandes Occidental/Sudeste de Inglaterra (Bélgica – Francia – Reino Unido);
- CSIR Triángulo Alto Rin / Suiza Noroccidental / Baden del Sur (Francia Alemania – Suiza);
- 4. CSIR Friuli Venecia Julia / Eslovenia (Italia Eslovenia);
- 5. CSIR Estiria Podravje / Pomurje (Austria Eslovenia);
- 6. CSIR Burgenland / Hungría Occidental (Austria Hungría).
- 7. CSIR San Marino/Emilia Romaña/Marcas

Esta actividad se desarrolló en dos fases.

En la primera parte, los CSIR participantes organizaron, en las regiones fronterizas correspondientes, un seminario con el fin de cumplir el primer objetivo del proyecto, que consistía en buscar ejemplos de negociación y/o acuerdos transfronterizos en un sector y/o empresa específicos.

Para cada seminario, los CSIR escogieron un sector y/o una empresa a fin de analizar algunos buenos ejemplos (o incluso que no fuesen totalmente buenos o que fuesen malos) de negociación transfronteriza o acuerdos marco transfronterizos, tanto a nivel bipartito como tripartito.

En la segunda fase, realizamos un seminario final, que se llevó a cabo el 12 de junio de 2013, con el fin de juntar los resultados, intercambiar buenas prácticas y definir la etapa ulterior del proyecto.

Las actividades expuestas durante este seminario representan vías de acción para nuestro trabajo futuro y al mismo tiempo constituyen la base de la estrategia sindical de la CES en lo que respecta a los CSIR.

El presente informe retoma, por una parte, las conclusiones extraídas de cada uno de los seminarios y, por otra parte, las vías de acción antes señaladas.

Cabe destacar una vez más y de manera muy particular que los CSIR facilitan la instauración de instrumentos permanentes de intervención para estimular la confianza entre sindicatos de ambos lados de la frontera; instrumentos que son fundamentales para la intervención sindical. Ciertas experiencias demuestran que los CSIR juegan un papel fundamental en la creación de organismos unitarios de gestión de la negociación y de las relaciones laborales.

El proyecto ha demostrado asimismo, una vez más, que en las regiones fronterizas en las que éstos intervienen, los CSIR constituyen una plataforma para la difusión de la estrategia que la CES ha establecido a nivel europeo.

Luca VISENTINI

Claude DENAGTERGAL

Secretario Confederal

Consejera



CONFEDERACIÓN EUROPEA DE SINDICATOS CONFEDERAÇAO EUROPEIA DE SINDICATOS Comité Sindical Interregional Conselho Sindical Inter-regional

CASTILLA Y LEÓN-BEIRAS, NORDESTE DE

CES

CONCLUSIONES DEL SEMINARIO DEL CSIR CASTILLA Y LEÓN – BEIRAS NORDESTE DE PORTUGAL

Cooperación Transfronteriza del Sector Industrial en Castilla y León-Beiras Nordeste de Portugal

INTRODUCCIÓN

El Seminario se desarrolló en la ciudad de Valladolid, el pasado 21 de marzo de 2013, bajo el título de La Cooperación Transfronteriza del Sector Industrial en Castilla y León-Beiras Nordeste de Portugal. El objetivo que se persigue con la celebración de este encuentro era el de compartir experiencias transfronterizas en el desarrollo industrial entre nuestras Regiones, como consecuencia de la constitución de la macrorregion RESOE donde los respectivos Gobiernos han decidido establecer una alianza estratégica en cooperación industrial.

A su vez, se abordaron experiencias comunes en los subsectores de la automoción, agroalimentario y textil, donde se contó con la participación de representantes de las federaciones de industria de las propias Organizaciones Sindicales. También se trató la situación de las condiciones laborales de los trabajadores y la negociación colectiva en dichos sectores industriales.

MOTIVACIÓN Y OPORTUNIDAD

Los cuatro sindicatos, dos portugueses (*UGT-NP y CGTP-IN*) y dos españoles (*UGTCyL y CCOOCyL*), que conformamos el **Consejo Sindical Interregional CSIR Castilla y León-Beiras Nordeste de Portugal**, hemos pretendido abordar la Cooperación Transfronteriza del Sector Industrial, situando ante la opinión pública nuestra posición sindical ante cuestiones de máxima actualidad y trascendencia para los trabajadores y las trabajadoras de ambos países, tales como:

- **1.- La negociación colectiva de los trabajadores y trabajadoras**. En ambos países, se han aplicado unilateralmente reformas laborales lesivas contra los intereses de los trabajadores y las trabajadoras que han supuesto una quiebra en las relaciones laborales.
- **2.- El Cambio Modelo Productivo**. Queremos un Sur de Europa, y muy especialmente una Península ibérica, con un patrón de crecimiento sólido, basado en la economía del conocimiento y en el sector industrial; ya que son fuentes de generación de empleo, de riqueza y que, a su vez, sustentan otros sectores.
- **3.-** Las Políticas de Austeridad. Políticas de sacrificio económico que se imponen desde Europa, que aplican los Gobiernos de España y Portugal, y que están fracasado estrepitosamente al provocar más paro, prolongando la recesión económica y aumentando la pobreza y las desigualdades. A su vez, está destruyendo tejido productivo clave para el futuro de ambos países.
- **4.- Nuevo escenario de los Fondos Europeos 2014-2020**. Estamos hablando del FEDER, Fondo Social Europeo (FSE), Fondos de Cohesión y Cooperación Transfronteriza. Ante los que, no sólo se prevé una reducción, si no que preveen la imposición de sanciones a aquellos países



CONFEDERACIÓN EUROPEA DE SINDICATOS CONFEDERAÇAO EUROPEIA DE SINDICATOS Comité Sindical Interregional Conselho Sindical Inter-regional

CASTILLA Y LEÓN-BEIRAS, NORDESTE DE

CES

que no cumplan los objetivos de déficit. Con lo que a países como España y Portugal se golpearía doblemente desde las políticas de austeridad e irraciocinio de 'la Troika'.

5.- Macrorregión RESOE: Alianzas estratégicas para favorecer la cooperación en Industria. La reciente constitución de la RESOE, que puede verse ampliada a la región centro de Portugal y a otras regiones de España como Asturias, Aragón, País Vasco, etc constituye una oportunidad para captar fondos en ejes estratégicos como es precisamente el sector industrial.

B. PRINCIPALES TEMAS ANALIZADOS

El **Seminario** se desarrolló, en una Jornada intensiva, que permitió el debate de **sendas Ponencias** (una sobre Políticas de la Unión Europea y su impacto en el tejido productivo, y otra sobre Cooperación Industrial ante las perspectivas del objetivo de Cooperación Territorial) y el desarrollo de otras **dos Mesas Redondas** (una sobre Experiencias sobre la Situación de la Negociación Colectiva y de las condiciones laborales, y otra sobre la Política Regional de la Unión Europea y el desarrollo de las Macrorregiones).

Participaron un total de **24 ponentes** de primer nivel (*dirigentes sindicales de España y Portugal, Eurodiputada, diferentes Técnicos en cooperación transfronteriza y destacados altos cargos de la Junta de Castilla y León*) ante **medio centenar de asistentes** provenientes de diferentes de provincias de Castilla y León, norte de Portugal, e incluso de Comunidades Autónomas limítrofes como Extremadura, Galicia y Asturias.

1.- Experiencias sobre la situación de la Negociación Colectiva y las condiciones laborales de los trabajadores y trabajadoras

El Seminario ha abordado la situación de la negociación colectiva y de las condiciones laborales de los trabajadores y las trabajadoras de Castilla y León y la Región Beiras Nordeste de Portugal, dentro del **sector industrial**, y más concretamente en los subsectores relacionados con el **textil**, la **agroalimentación** y la **automoción**.

En ambos países, se han aplicado unilateralmente reformas laborales que han supuesto una quiebra en las relaciones laborales. Reformas que han derivado en una progresiva y continuada pérdida de derechos, un debilitamiento de la negociación colectiva y una pérdida del poder adquisitivo.

Entre los años 2010-2012, los trabajadores de Castilla y León han perdido el 2,17% de su poder adquisitivo. A nivel Estatal el 2,76 %. Por su parte, 210.000 trabajadores y trabajadoras de Castilla y León pendiente de renovación de su convenio colectivo y 20.000 carecen de convenio alguno. En España suman 4,5 millones los trabajadores cuyos convenios no tienen vigencia.

Por su parte, la región Beiras-Nordeste de Portugal acumulaba, en enero de 2012, más de 52.200 desempleados. Y en enero de 2013 superó los 64.300 desempleados. Manteniendo unas cifras de paro por encima del 23%. Y las mujeres son el colectivo que más lo está sufriendo. Así como los jóvenes que tienen cifras de desempleo juvenil superiores al 34%. En Portugal la situación es cada vez peor.

Ambos países atraviesan un momento de dificultades evidentes, pero **más para los trabajadores de las zonas transfronterizas**. La única salida que encuentra la generación de jóvenes mejor preparada de la historia de nuestros territorios, es **la emigración**.



CONFEDERAÇAO EUROPEIA DE SINDICATOS Comité Sindical Interregional Conselho Sindical Inter-regional

CONFEDERACIÓN EUROPEA DE SINDICATOS

CASTILLA Y LEÓN-BEIRAS, NORDESTE DE

CES

a) Sector Textil: Se realizó un análisis muy crudo de la situación que atraviesa el sector, ya que en Portugal la negociación colectiva está bloqueada, y se gana poco más que el SMI. Al tiempo que se señaló que, el empleo en el sector textil no lleva 4 años en crisis, arrastra muchos años en crisis. Con una pérdida considerable de empleo desde 2001. En el 2003 había 267.000 trabajadores, en 2012 apenas 115.000.

Del mismo modo se señaló que las empresas textiles que mantienen sus puertas abiertas en Castilla y León se están convirtiendo en centros logísticos y punto. La producción se ha desplazado a los países asiáticos, y sólo se han quedado con la distribución o la logística.

b) Sector Automoción: Se explicó el acuerdo suscrito recientemente entre Renault España y los principales sindicatos. Aclarando que, para llegar a este acuerdo en Renault, ha sido clave la solidaridad entre las diferentes plantas. Pero gracias al mismo, podemos seguir hablando de mantenimiento del empleo y de 'contratación indefinida' en la factoría del rombo. Así como de ofrecer trabajo a las empresas auxiliares.

Salvo grandes factorías, la realidad de la automoción en Castilla y León y la Región de Beiras está compuesta por pequeños talleres de automoción con una media de 5-10 empleados. Al final, unos 23.000 trabajadores en Castilla y León, entre autónomos y empresas auxiliares, dependen del sector de la automoción. Recordando que, los pocos derechos que han ido mejorando en este sector, han ido siempre a remolque de los logros de las grandes factorías. Tenemos el reto de reforzar la presencia sindical.

c) Sector Agroalimentario: Una de las características de ambas regiones es la importancia del medio rural. La industria agroalimentaria tiene un papel preponderante en ambas regiones, además constituye un factor clave para el asentamiento de la población en el medio rural. Si bien, hay que lamentar que los Convenios Colectivos, antes se negociaban para intentar 'ganar' algo, y ahora se negocian para intentar 'perder' lo menos posible y para mantener lo que entendíamos como derechos laborales. Estamos defendiendo que no haya salarios por debajo de 10.000 €/año. Ahora negociamos para que la pérdida salarial sea la menor posible. Antes negociábamos horas extras, ahora EREs.

2.- La Cooperación Industrial ante las perspectivas del Objetivo de Cooperación Territorial

Es significativo el peso del sector industrial en los sectores anteriormente mencionado, así como en las industrias extractivas, energía, agua, industrias manufactureras, etc. No obstante, la importante crisis económica que se vive desde 2008 a nivel internacional, también ha pasado factura dichos sectores; así, sólo entre 2008 y 2009 se cerraron 3.060 empresas y se perdieron 64.330 empleos.

Los datos indican que las empresas que se cerraron en Castilla y León tenían un tamaño mayor que las que se cerraron en la región Portuguesa. Una realidad común a ambas regiones, es la fuerte atomización de su tejido industrial, pues, como se puede observar, en los tres territorios el porcentaje de empresas con menos de 10 trabajadores está por encima del 80%

Esta dimensión se suele interpretar como una debilidad de las empresas, ya que se asocia a un menor conocimiento de los mercados, limitaciones financieras, formas de producción



CONFEDERACIÓN EUROPEA DE SINDICATOS CONFEDERAÇAO EUROPEIA DE SINDICATOS Comité Sindical Interregional Conselho Sindical Inter-regional

CASTILLA Y LEÓN-BEIRAS, NORDESTE DE

CES

tradicionales, escaso uso y absorción de nuevas tecnologías, escasez de canales de comercialización, reducido desarrollo logístico o inadecuada cualificación de sus trabajadores; lo que conduce a una baja productividad, fuertes dificultades de adaptación a un entorno globalizado y cada vez más competitivo, problemas en el cumplimiento de las normativas medioambientales o de seguridad laboral, y bajo rendimiento industrial de sus procesos productivos. También hay que tener en cuenta que la mayoría de las pequeñas y medianas empresas están fuertemente vinculadas al territorio, mientras que las grandes multinacionales (en su mayoría extranjeras), ante la dificultad, les es más fácil buscar nuevas posibilidades en otras zonas que les ofrezcan ventajas, acudiendo a la deslocalización.

Lo que parece evidente es que, el desarrollo del Sector Industrial es clave para el futuro de desarrollo en Europa y principalmente para aquellos países, como Portugal y España. No puede olvidarse que, 1 de cada 5 puestos de trabajo en Europa provienen del tejido industrial. Y que, hay estudios que demuestran que, por cada puesto de trabajo que se crea en este sector, se crea uno puesto de trabajo en el sector servicios; lo que se conoce como el 'efecto multiplicador' del empleo industrial.

El sector industrial por lo tanto, es una de las soluciones para favorecer la recuperación económica en Europa y principalmente en España y en Portugal, es un **sector que genera empleo, riqueza y que sustenta a otros sectores**.

3.- Políticas de la UE e impacto tejido productivo en los trabajadores de España y Portugal.

En este seminario se abordaron temas como que, en la actualidad, **la Unión Europea no es ya una zona de desarrollo, es una zona de asfixia económica**. En un país intervenido por la Troika como Portugal, hay trabajadores trabajando para ser más pobres (*cobran cada vez menos salarios y pagan más impuestos*). De tal manera que, cada vez son más necesarias medidas de crecimiento, porque la austeridad nos va a matar.

La desigualdad social aumenta en los momentos de recesión y en las expansiones económicas, la desigualdad no se reduce. Ahora mismo, la desigualdad no se reduce sólo con el aumento del empleo (se puede tener empleo y seguir siendo pobre). Se necesitan salarios dignos, políticas fiscales progresivas, sanidad y educación públicas y de calidad, y políticas de pensiones dignas. Sobre estas piezas se puede construir una auténtica Justicia Social.

España y Portugal entre ellos, tienen que aplicar fuertes recortes en el gasto público, pérdida de derechos sociales y laborales que vuelve a recaer sobre las espaldas de los trabajadores, los pensionistas y las clases más desfavorecidas.

La recuperación económica de la zona euro, pasa irremediablemente por otra Europa; por una Europa más social que restaure los pilares de la cooperación y de la defensa de un proyecto colectivo que prime los intereses de la ciudadanía sobre los privilegios que ostenta, entre otros, el sector financiero. Para ello, es necesario enterrar el dogma de austeridad radical para dar paso a políticas de estimulo para el crecimiento y la generación de empleo.

Los CSIR contribuyen a fortalecer el sindicalismo europeo, desde abajo. Ayudan a establecer vínculos de colaboración, y al conocimiento mutuo. El sindicalismo del sur de Europa debe plantear a la Unión Europea las consecuencias de las políticas de austeridad.



CONFEDERACIÓN EUROPEA DE SINDICATOS CONFEDERAÇAO EUROPEIA DE SINDICATOS Comité Sindical Interregional Conselho Sindical Inter-regional

CASTILLA Y LEÓN-BEIRAS, NORDESTE DE

CES

En la entrada en la Unión Europea, hace unas décadas, Europa era una esperanza y una solución (muy especialmente para países como España y Portugal), ahora mismo se ve como un problema.

4.- Política regional de la Unión Europea y desarrollo de las Macrorregiones en el nuevo contexto europeo

En esta mesa se analizó el marco de Cooperación Transfronteriza bajo el paraguas de la Unión Europea, y del Parlamento Europeo que, no lo olvidemos, tiene capacidad de codecisión en la política de cohesión. Así, se analizó que la prioridad de la Unión Europea es que la cooperación favorezca la creación de empleo. Así como la formación y la capacitación. La Unión Europea debe apostar por un desarrollo territorial basado en el crecimiento, el empleo y la competitividad.

Si bien, como consecuencia de la crisis, la cooperación ha sufrido recortes. Concretamente hay 35.000 millones de euros menos. **Podríamos llegar a afirmar que ha ganado la batalla la 'austeridad' a la 'inversión'**, seguramente como consecuencia directa del 'color' de la mayor parte de gobiernos nacionales que componen la Unión Europea.

Los Fondos Estructurales (FEDER, FSE, Fondos de Cohesión y transfronterizos) presentan numerosas **incógnitas** para los países del sur de Europa, ante el nuevo periodo 2014-2020. Aunque todavía está pendiente de su aprobación en el Parlamento Europeo, se plantea:

- **a.- Una reducción de fondos estructurales entorno al 25%**. Menos fondos de solidaridad y de cohesión territorial, inmersos en una situación de profunda crisis económica en Europa.
- **b.- Imponer criterios de condicionalidad**, en la línea de ante cualquier incumplimiento del objetivo del déficit se impondrían sanciones económicas a dichos países.

Esto nuevo escenario **golpearía doblemente** a los países del sur de Europa y muy especialmente a España y a Portugal. Por un lado, estamos sufriendo los efectos de la crisis por la aplicación de severas políticas de austeridad con el aumento del paro y más recesión económica, y por otro lado, se sancionaría a estos países retirando fondos estructurales agravando mucho más la situación para los trabajadores y los ciudadanos.

Por otro lado, se abordo la Macrorregión RESOE (Regiones del Sudoeste Europeo), que se constituyó hace tres años por las regiones de Castilla y León, Norte de Portugal y Galicia. Actualmente se esta barajando la ampliación a la región centro de Portugal, Asturias, Aragón, Navarra y País Vasco.

Nació con el objetivo de **fomentar la cohesión económica**, **social y territorial en base a recursos compartidos e intereses comunes**. La cooperación y cohesión territorial es un objetivo europeo del Tratado de Lisboa y se pretendía obtener más presencia y protagonismo en Europa de los países periféricos. En su creación se establecieron **seis ejes estratégicos**:

- 1.- Educación, universidad e Investigación
- 2.- Economía e Industria
- 3.- Transporte y Logística
- 4.- Empleo
- 5.- Cultura y Turismo



CES

CONFEDERACIÓN EUROPEA DE SINDICATOS CONFEDERAÇAO EUROPEIA DE SINDICATOS Comité Sindical Interregional Conselho Sindical Inter-regional

CASTILLA Y LEÓN-BEIRAS, NORDESTE DE

6.- Medio Ambiente

Los Ejes relacionados con la Economía y a la Industria junto con el Empleo constituyen un buen instrumento para trasladar desde el ámbito de los CSIR la realidad de los trabajadores y las trabajadoras transfronterizos, en el impulso de proyectos de afiancen el desarrollo del tejido industrial de las regiones y la situación de la negociación colectiva.

Los sindicatos, a través de los CSIR, como instrumentos de cooperación transfronteriza sindical que son, hemos exigido la participación en estos ejes para situar los intereses de los trabajadores y las trabajadoras en la conformación de determinados proyectos.

CONSEJO SINDICAL INTERREGIONAL

HENAO (B) – NORTE-PASO DE CALAIS (F) – FLANDES OCCIDENTAL (B) – SUDESTE DE INGLATERRA (UK) (CSIR HNFK)

25/03/2013

"Coordinación de las negociones colectivas en la Eurorregión"

"CMCAS – Rue de Thouars – F 59542 CAPELLE-EN PEVELE

Lista de participantes: véase anexo.

Informe

Presentación del CSIR HNFK y sus principales tareas

El Consejo Sindical Interregional HNFK (CSIR HNFK)

- está compuesto por los representantes de nueve organizaciones sindicales:
 - de Henao (CSC & FGTB) y de Flandes Occidental (ABVV & ACV), Bélgica;
 - de Norte-Pas de Calais (CFDT, CFTC, CGT y FO), Francia; y
 - del Sudeste de Inglaterra (SERTUC), Reino Unido.
- cubre 4 Regiones
- tiene 3 idiomas.

EI CSIR HNFK

- fomenta la concertación transfronteriza entre las organizaciones sindicales;
- participa en las instancias transfronterizas, en los campos de actividad que corresponden a éstas;
- provee información a los trabajadores asalariados en lo que respecta a los derechos socioeconómicos (fiscalidad, desempleo, seguridad social, etc.).

Para ello, el CSIR HNFK cuenta con una red de consejeros sindicales EURES; el CSIR HNFK forma parte de Eureschannel.

Las organizaciones asociadas al CSIR HNFK dentro de Eureschannel son SPE y la patronal de la Eurorregión.

Se dedica principalmente al área de la movilidad transfronteriza.

El CSIR HNFK ejerce actualmente la vicepresidencia de Eureschannel.

Presentación de la jornada/seminario

Esta jornada ha sido organizada en el marco del proyecto europeo "Contribución de los Consejos Sindicales Interregionales (CSIR) a la puesta en práctica de las prioridades y del programa de trabajo de la CES en materia de coordinación de las negociaciones colectivas", a través de la CES.

<u>Segunda fase del proyecto</u> que se está realizando en la UE desde el año 2010 con ayuda financiera de la CE; participación de 7 CSIR.

Objetivos:

- elaborar un inventario sobre la situación de los convenios colectivos en cada uno de los países concernidos;
- estudiar de qué manera se podría trabajar y actuar conjuntamente de cara a las organizaciones patronales.
- En esta época de crisis económica, es indispensable **establecer una estrategia sindical transfronteriza**.

Desarrollo de la jornada: examinar los convenios colectivos de los 3 países involucrados en el **sector** "comercio".

En Francia, inventario sobre el estado de la negociación colectiva en el sector del comercio; véase dossier CFTC adjunto.

La representatividad sindical en el sector del comercio minorista – microempresas – es muy baja. Situación idéntica en Bélgica.

En Bélgica, "estamos bloqueados, por ahora", ya que estamos tratando de lograr *una armonización o un estatuto común para obreros y empleados*.

Las organizaciones sindicales están velando por que no se haga una armonización a la baja.

Tampoco se puede aceptar que ésta se realice a expensas de los poderes públicos y de la seguridad social.

Los poderes públicos están en la obligación de resolver este expediente antes del 8 de julio de 2013.

Evolución de los salarios: en virtud de la crisis, sólo se mantendrá la indización salarial.

Los elementos que "conforman el índice" podrían transformarse, siendo que algunos productos ya no están incluidos en dicho índice.

Resultado: en 2013, no habrá indización salarial; ésta no mejora, supuestamente, el poder adquisitivo.

Valonia cuenta con células de reconversión profesional; los sindicatos y los SPE participan en dichas células.

En lo que respecta a la gestión de las ofertas de empleo comunes (Bélgica-Francia), el servicio público de empleo FOREM sólo se ocupa de un número de ofertas reducido.

En Reino Unido (R.U.), el sector del comercio minorista representa un 5% del PIB y 10% del empleo. Se observa:

- mucho tiempo parcial, principalmente femenino;
- una alta exigencia en materia de flexibilidad;
- una gran incertidumbre en lo que respecta a los salarios y el empleo, particularmente en el Sudeste y el Este de Inglaterra y en Londres.

Situación preocupante, debido a la crisis.

Cierre de grandes cadenas de distribución; esto implica una pérdida de empleos considerable. Se ha precisado que "la legislación en este ámbito no es tan buena como en Bélgica o en Francia". Repercusión en las condiciones de trabajo; por ejemplo, paga por hora de +/- 7€ y contratos "cero horas".

"En Bélgica, la situación es diferente, si bien a la gente se le llama cuando se requiere personal, a través de las agencias de trabajo temporal, de ahí los contratos día a día.

Densidad sindical bastante baja: 12%

Algunas empresas grandes han concluido acuerdos de agrupación o convenios de empresa con los sindicatos.

Situación constatada en todas las Regiones

- La representatividad sindical en el sector del comercio minorista microempresas es muy baja.
- Dificultades en lo que se refiere a la jornada laboral y los salarios.
- Sector que concierne esencialmente a las mujeres trabajadoras y a los jóvenes.
- Planes sociales a repetición en los diferentes países.
- Los contratos colectivos se apartan de su objetivo en algunos sectores; ejemplos:
 - o en las empresas de servicio (por ejemplo, la asistencia a domicilio),
 - o en lo referente a la apertura de tiendas los domingos y días feriados.
- Situación en las cadenas de tiendas que operan en varios países.
- La presencia de comités de empresa europeos (CEE) no evita las injusticias; problemas en cuanto a la reclasificación.
- El e-comercio (trabajadores y volumen de negocios) recibe, dentro de un mismo grupo, un trato diferente al del comercio en tienda o bien se le trata de manera aislada.
 - Los precios: sorprende que en algunas cadenas (por ejemplo, Carrefour), los productos sean más caros en la tienda que en Internet. Esto se aplica también a los productos no alimenticios.
- Supresión de "pequeñas estructuras"; tendencia a buscar franquiciados y, por consiguiente, cambio en los contratos colectivos, provocando con ello la pérdida de algunos beneficios salariales
- A algunos sectores se les hace difícil encontrar mano de obra cualificada.
 Pregunta: ¿qué se debe hacer para establecer un vínculo entre los diferentes países a fin de poder contar con una formación correcta y adaptada?

Aspiraciones de las organizaciones sindicales a nivel eurorregional

Crear un CEE; por ejemplo, en Sportsdirect.com (Bélgica-R.U.).

En la práctica, el CEE es más bien un foro para el debate que un espacio para la concertación.

Debate.

En conclusión:

- crear nuestras propias redes es más importante que el CEE;
- nuestros delegados(as) representan nuestras mejores fuentes;
- crear un banco de datos a fin de estar enterados de la evolución de las negociaciones que se estén llevando a cabo en diferentes países dentro de un mismo grupo.

Para lograr este objetivo:

- o es indispensable que haya un intercambio de información entre sindicalistas de diferentes países.
- o en concreto, se elaboró y difundió una lista de datos de los participantes en esta jornada.

A fin de mantener "al día" dicha lista, se le ha pedido a cada uno de los participantes que comuniquen al CSIR HNFK cualquier cambio en dichos datos.

La secretaría del CSIR HNFK la transmitirá a las personas interesadas.

<u>3era fase del proyecto</u>: seminario final en mayo-junio de 2013; se invitará a algunos militantes a este seminario.

Anexos:

1/- lista de participantes

2/- dossier de negociaciones colectivas, sector comercio en Francia.

Conclusiones del seminario "Los sistemas de negociación colectiva", realizado por el CSIR Triángulo Alto Rin / Suiza Noroccidental / Baden del Sur, el 21 de marzo de 2013 en Mulhouse (Francia)

El seminario titulado "Los sistemas de negociación colectiva", del CSIR Triángulo Alto Rin / Suiza Noroccidental / Baden del Sur, se realizó el 21 de marzo de 2013 en los locales de la CFDT en Mulhouse.

En la primera parte del seminario se trató el tema de los **sistemas de negociación colectiva** en Francia y Alemania. La información sobre este punto puede consultarse igualmente, por ejemplo, en las páginas web del Instituto Sindical Europeo ETUI:

- Negociación colectiva en Alemania: http://de.worker-participation.eu/Nationale-Arbeitsbeziehungen/Laender/Deutschland/Tarifverhandlungen
- Negociación colectiva en Francia: http://de.worker-participation.eu/Nationale-Arbeitsbeziehungen/Laender/Frankreich/Tarifverhandlungen

Durante el intercambio de ideas se llegó a la conclusión de que las diferencias fundamentales que existen entre ambos sistemas en lo que respecta a los actores y sus competencias, así como el proceso de negociación, representan un gran reto para la coordinación transfronteriza de la negociación colectiva.

Por otra parte, la exposición sobre el **desarrollo del mercado de trabajo y la estructura económica** en el Alto Rin ha puesto de relieve el alto grado de interdependencia económica transfronteriza que se ha desarrollado en este territorio:

- El Alto Rin (Francia Alemania Suiza) cuenta con un total de aproximadamente 96.000 trabajadores y trabajadoras transfronterizos.
- A pesar de la crisis económica y financiera, se ha mantenido prácticamente estable el número total de trabajadores y trabajadoras transfronterizos. Esto se debe a que en Alemania (y en Suiza) se ha flexibilizado la práctica del paro parcial para evitar despidos.
- Son más de 400 las empresas de la región del Alto Rin que tienen sucursales en por lo menos alguna otra subregión del Alto Rin.
- Las relaciones trasfronterizas entre las empresas proveedoras de productos y servicios y sus clientes empresariales se caracterizan por su multiplicidad.

Debate sobre "La coordinación transfronteriza de la negociación colectiva" – situación actual y perspectivas"

Situación de los trabajadores y trabajadoras transfronterizos:

A pesar de la condición trinacional de los trabajadores y trabajadoras provenientes de las otras subregiones, en la región del Alto Rin el mercado laboral es, desde hace ya algún tiempo, prácticamente permeable, mostrando un alto grado de integración. En comparación con el resto de Europa, EURES-T Alto Rin, con alrededor de 96.000 trabajadores transfronterizos, representa la segunda asociación transfronteriza con el más alto índice de movilidad transfronteriza.

No obstante, es probable que el número de trabajadores transfronterizos, tanto hombres como mujeres, empleados en la región del Alto Rin disminuya a medio plazo. Esto se debe principalmente al hecho de que los trabajadores muestran cada vez menos capacidades en

lo que concierne el dominio de los otros idiomas y los problemas que sigue habiendo en cuanto al reconocimiento a nivel transfronterizo de los certificados de estudios, así como la falta de una remuneración adecuada. A esto se añade el papel que juega hasta cierto punto el desarrollo demográfico.

Relaciones laborales:

Las empresas se están globalizando cada vez más:

- Fusión de empresas a través de las fronteras.
- Empresas que adquieren empresas extranjeras.
- Traslados al extranjero.
- Cierre de filiales en el extranjero.
- Creación de sociedades anónimas europeas.

Se ha roto el equilibrio en la correlación de fuerzas entre empresas y trabajadores o los organismos que representan los intereses de éstos, como los sindicatos y los comités de empresas. Las empresas intentan escoger, a través de estructuras corporativas internacionales, la reglamentación en materia de impuestos, subvenciones, derecho laboral, etc. que más les conviene. El dumping salarial y social es la consecuencia de ello.

El trabajador (o quien le representa) carece la mayoría de las veces de las bases jurídicas necesarias para negociar con los empleadores en igualdad de condiciones.

Comités de empresa europeos (CEE):

- Son pocas las empresas que cumplen los requisitos necesarios para constituir un comité de empresa.
- Los representantes de los trabajadores a menudo ignoran que pueden crear un comité de empresa.
- En parte, hay temor de que un CEE haga más difícil la tarea de representar los intereses de los trabajadores y las trabajadoras de una empresa.

Conclusiones y peticiones:

- Es preciso armonizar la legislación social europea. La estrategia que se ha estado aplicando hasta ahora en materia de coordinación de los sistemas de protección social ha permitido que las empresas intenten adherirse a la reglamentación que más les favorece.
- Este mismo razonamiento se aplica al derecho laboral europeo. Lo mínimo que se exige es hacer que se cumpla el principio de "igualdad de retribución y de condiciones laborales para un mismo trabajo y en un mismo lugar de trabajo". El objetivo debe ser lograr el progreso social en Europa. En una situación de conflicto, los derechos de los trabajadores y los derechos a la protección social deben prevalecer sobre la libre prestación de servicios y el mercado interior.
- La negociación colectiva puede ayudar a superar la crisis. Si planteamos reivindicaciones salariales exigentes y logramos hacerlas realidad estaremos contribuyendo a incrementar el poder adquisitivo y el consumo.
- Los representantes de los trabajadores deben estar mejor informados sobre cómo son las relaciones labores en otros países y sobre los deberes y derechos que tiene un CEE. Al respecto, es necesario dar mayor realce a las propuestas del Instituto Sindical Europeo, la CES y los sindicatos sectoriales europeos en este sentido.
- Nosotros, los sindicatos, debemos adquirir una cultura en materia de debate transfronterizo y europeo. A fin de mejorar la situación de los trabajadores, es

necesario reunir e intercambiar información a nivel transfronterizo y a partir de ahí desarrollar una estrategia común.

- El CSIR puede brindar apoyo a los sindicatos sectoriales; por ejemplo, proporcionándoles contactos a nivel transfronterizo u organizando encuentros transfronterizos.
- Sin embargo, este trabajo sólo puede llevarse a cabo a condición de poder contar con personal adicional especialmente formado para ello (que tengan conocimientos de los idiomas de los países vecinos; por ejemplo, los consejeros EURES) y los medios financieros necesarios.

Contribución de los CSI a la puesta en práctica del programa de trabajo y de las prioridades de la CES en materia de coordinación de la negocición colectiva - El caso del Grupo Fantoni

CSI Noreste Friuli Venezia Giulia/Eslovenia CGIL CISL UIL ZSSS KS90

En el marco del proyecto "Contribución de los CSI a la puesta en práctica del programa de trabajo y de las prioridades de la CES en materia de coordinación de la negociación colectiva", el Consejo Sindical Interregional Friuli Venezia Giulia/Eslovenia organizó una reunión en la planta de Osoppo de la empresa Fantoni. El objetivo del proyecto, financiado por la Comisión Europea, es el de identificar ejemplos de negociaciones y/o de acuerdos transfronterizos en una empresa y/o en un sector específico, destacando ejemplos de negociaciones transfronterizas o acuerdos marco transfronterizos.

Con miras al referido objetivo, el CSI FVG/Eslo ha identificado el caso del Grupo Fantoni, una de las empresas más destacadas de la economía de la región italiana del Friuli Venezia Giulia, y además propietaria de la empresa Lesonit en Slovenia.

En Italia, el grupo Fantoni cuenta con unos 850 trabajadores. La planta principal del grupo está situada en la provincia de Udine, concretamente en la zona industrial de Osoppo donde trabajan unos 640 empleados repartidos en la siguiente forma: en la unidad que fabrica muebles de oficina trabajan unos 100 obreros; luego hay otras unidades con más de 400 trabajadores donde se fabrican aglomerados MDF (en fibra de densidad media) en un 60% y lo restante en viruta, y luego están los demás asalariados distribuidos en unas 130 unidades de trabajo. No muy lejos se encuentran las otras dos plantas del grupo Fantoni, donde se producen paneles y trabajan unas 50 personas, y también la Patt donde trabajan unas 30 personas. Está luego la Novolegno, la última de las fábricas, que se encuentra en Avellino. El grupo también tiene fábricas en Eslovenia como la Lesonit, con casi 200 asalariados, y en Serbia como la Spik Iverica.

Adquirida en el 2000 por el Grupo Fantoni, la eslovena Lesonit fue una de las primeras empresas de Europa en la producción de paneles de fibra en ciclo húmedo, al establecerse la familia italiana Falersa en Ilirska Bistrica en 1944. Tras la adquisición por parte del Grupo Fantoni, las instalaciones y la propia estructura de la empresa fueron sometidas a un proceso radical de modernización, un proceso que se concluyó en 2007 tras una ingente inversión de casi 65 millones de euros. La empresa tiene en la actualidad una extensión de 220.000 m², de los cuales 36.000 cubiertos. Gracias a su situación geográfica estratégica, es un polo productivo de importancia económica y comercial cada vez más marcada. Al estar equipada con una tecnología de vanguardia,

la Lesonit tiene una considerable capacidad de producción de elevada calidad que no se limita al sector de los aglomerados MDF. La producción de chapados y el perfeccionamiento de los aglomerados que produce se suman a la fabricación de lo que es el verdadero orgullo de la empresa eslovena, a saber los aglomerados especiales HDF de bajo contenido de formaldehido, disponibles en espesores de 2,5 a 8 mm, obtenidos mediante el uso de resinas fenólicas que les proporcionan una resistencia particular, además de la adaptabilidad a determinados usos y prestaciones. En 2012, los volúmenes de producción y la facturación presentaron una evolución discreta. En Italia la facturación del grupo rondó los 270 millones de euros y el balance se cerró prácticamente en equilibrio.

La reunión promovida por el CSI FVG/Eslo tuvo lugar el 16 de abril de 2013 y estuvieron presentes los representantes del CSI FVG/Eslo, de la CES, del Consejo de Fábrica de la Fantoni, de los sindicatos del sector de Friuli Venezia Giulia y Eslovenia, además de la Dirección de la fábrica.

El CSI FVG/Eslo estuvo representado por el Presidente Roberto Treu quien, además de actuar como coordinador, ilustró los objetivos del proyecto y el papel del Consejo Sindical Interregional en la protección de los trabajadores y en las actividades en las zonas fronterizas. Desde su fundación, el CSI FVG/Eslo ha luchado por el reconocimiento del estatuto del trabajador fornterizo, para que se ponga en evidencia el trabajo en negro que es tradicional en la frontera italo eslovena. El CSI ha promovido – y sigue promoviendo - con idéntico empeño (con la contribución de los interlocutores sociales, de las instituciones y de las entidades económicas) varias iniciativas con miras a favorecer el desarrollo integrado de la economía en la zona fronteriza entre Friuli Venezia Giulia y Eslovenia. Esas iniciativas engloban la colaboración en actividades portuarias, los transportes, el turismo, las actividades industriales, los servicios, etc. También en este contexto queda patenta la necesidad de construir sistemas de seguridad social y de condiciones de negociación más homogéneos y coordinados en relación con el mercado de trabajo y los trabajadores.

Como representante de la Confederación Europea de los Sindicatos estuvo prsente Claude Denagtergal, asesora en economía y cohesión social, quien ilustró de modo exhaustivo las directrices de la política de negociación colectiva de la CES, a saber que la negociación colectiva es un arma fundamental para salvaguardar los derechos de los trabajadores, en especial en este momento de crisis en que los primeros en sufrir las consecuecuencias son a menudo los propios asalariados. La CES discrepa con vehemencia de la política de austeridad de la Unión Eurpea que en estos últimos años ha engendrado una recesión incluso mayor. Para que mejore la situación, hace falta una politica de inversiones apuntalada por los estados europeos más fuertes y en especial por parte de la UE mediante los Eurobond.

La Empresa estuvo representada por el Director General y miembro del Consejo de Administración de las plantas Fantoni, quien subrayó la importancia de la reunión (por ser esa la primera vez que la Dirección se reunía con los representantes de los trabajadores italianos y eslovenos de las dos plantas principales del Grupo), e ilustró el cuadro general del Grupo haciendo hincapié en el dialogo fructífero que hay entre la dirección y los representantes sindicales dentro de cada realidad. Ese encuentro, según el Director General, representaba una evolución positiva de las relaciones sindicales y las nuevas perspectivas de diálogo social.

Por los sindicatos italianos del sector estuvieron presentes, entre otros, los secretarios regionales representantes de las tres principales organizaciones del sector de la madera de Friuli Venezia Giulia, o sea Fillea CGIL, Filca CISL y Feneal UIL, quienes ilustraron la estructura del Convenio Colectivo Nacional para la Madera y el Mueble en vigor en Italia, y asimismo explicaron los elementos principales en que se basa la negociación del Grupo en Osoppo, tanto en sus aspectos normativos como económicos correlacionados con los objetivos de resultado de la empresa.

Al respecto, el Presidente del CSI FVG/Eslo recordó que el CSI ha constituido desde 2009 una base de datos bilingüe que engloba los principales regímenes contractuales de los distintos sectores, incluyendo los sectores relacionados con la presente reunión. Dentro de esa perspectiva habrá que prever una actualización de los datos relativos a la especificidad del sector de la madera.

Por lo que se refiere a la parte eslovena, estuvieron presentes los representantes del mayor sindicato de Eslovenia, el ZSSS, además del sector SINLES, representado por el secretario Mitja Bukavec. Bojan Kramar, el secretario regional del ZSSS para las regiones Primorska y Notranjska, donde está la fábrica Lesonit de Ilirska Bistrica, presentó el Convenio Colectivo Nacional del sector de la madera vigente en Eslovenia.

Los representantes del Consejo de Fábrica de la Fantoni expusieron las condiciones de trabajo de la fábrica, evaluándolas de manera positiva aunque la Empresa estiviera aplicando, desde hacía algunos meses, unas medidas de apoyo al empleo que servían de contrapeso a la disminución de la demanda. El diálogo social con la Dirección fue calificado de positivo. Se produjo, claro está, cierto contraste a la hora de analizar los puntos de vista, pero todo en un contexto general de colaboración y comprensión recíprocas.

También el representante del Consejo de Fábrica de Lesonit se expresó en sentido positivo acerca de las relaciones con la dirección, subrayando asimismo las inversiones efectuadas en el momento de la adqusición por parte de la Fantoni, que tuvieron importancia especial para la Lesonit en aquel momento de crisis en que se temió que la adquisición viniera de algún especulador, mientras que la Fantoni ha demostrado ser un inversor serio y preparado.

De ese primer encuentro entre los representantes del Consejo de Fábrica de la Fantoni de Osoppo y los de la Lesonit de Ilirska Bistrica que, hasta ese momento, no se habían reunido jamás, se ha establecido una serie de compromisos comunes para gestionar juntos el derecho de información y consulta con la empresa en que habían estado basadas las relaciones con los representantes de los trabajadores en los dos países. Los representantes de los trabajadores de las dos plantas intercambiaron varios elementos de información importantes y necesarios para fijar un proceso de relación e información y de conocimiento sobre la evolución y sobre las normas que regulan las respectivas realidades, con el objetivo de garantizar niveles comunes de análisis y propuestas, ya sea en lo tocante a las condiciones de la negociación como a la política de inversiones del Grupo y a las modificaciones en la organización del trabajo.

En este contexto, se decidió involucrar a la Empresa en un seminario sobre la posibilidad de constituir un Comité de Empresa Europeo puesto que ya existen todos los supuestos que disponen las directivas europeas.

Esta nueva estructura representativa de los trabajadores de los dos países podrá actuar de manera más directa y unitaria respecto de la Dirección del Grupo, en especial en lo que respecta a la política de inversiones vista como oportunidad de desarrollo más que como deslocalización o competitividad entre las plantas del Grupo, ya que no está abocada a rebajar los salarios y los derechos de los trabajadores. A este respecto ha sido fijada una política de negociación más coordinada entre las organizaciones sindicales y las representaciones de los trabajadores de las dos realidades, que representaría un ámbito de trabajo concreto y de compromiso común habida cuenta, en especial, de la movilidad de los trabajadores entre las dos plantas, una movilidad que hasta ahora se había efectuado sin que se involucrase a las representaciones sindicales.

Como conclusión del encuentro, caracterizado por el consenso unánime y una evaluación sumamente positiva, se hizo hincapié en la importancia de las iniciativas de la CES y de los CSI que favorecen, como en este caso, los procesos de integración y desarrollo económico en las zonas fronterizoas, y, al mismo tiempo, ponen freno a los fenomenos de dumping provocados por una protección reducida de los trabajadores.

Es también por este motivo que la elaboración de políticas de negociación más armonizadas adquiere una importancia fundamental a la hora de querer garantizar mejores condiciones de vida y de trabajo a los trabajadores de la Unión Europea.

Acta

CSIR - Seminario de un día

"Contribución del Consejo Sindical Interregional (CSIR) a la puesta en práctica de las prioridades y del programa de trabajo de la CES en materia de coordinación de las negociaciones colectivas"

Fecha: martes, 19 de marzo de 2013, de 9:00 a 15:00 horas Lugar: Bad Radkersburg, Centro de Congresos "Zehnerhaus"

Participantes: véase lista adjunta

El presidente Heinrich Kern da la bienvenida a los participantes, especialmente a los colegas eslovenos, así como al colega Albert Stranzl, miembro del comité de empresa europeo de la empresa Porr AG.

El presidente informa acerca de los problemas que padecen los CSIR de pequeño tamaño, que, además de otras dificultades, carecen de los medios financieros necesarios para llevar a cabo determinados proyectos. Hizo referencia a este punto en la última reunión en Bruselas del Comité de Coordinación, que, en razón de ello, ha impartido instrucciones a los siete CSIR a fin de que éstos organicen seminarios como el que se está celebrando hoy. Bruselas asumirá los costes de estos seminarios.

El colega Albert Stranzl explicará hoy los problemas que se plantean durante las negociaciones transfronterizas.

Albert Stranzl, miembro del comité de empresa europeo de la empresa Porr AG, agradece a la asamblea la invitación, se presenta brevemente (aclarando que pertenece al sector de la construcción) y señala que intentará de describir en pocas palabras el trabajo de los comités de empresa europeos (CEE): la reglamentación a través de convenios colectivos, las medidas en favor de los comités de empresa europeos, el artículo 97 de la ley "Arbeitsverfassungsgesetz" (ley federal austríaca que regula las relaciones laborales y la organización social de las empresas); esta ley rige la participación en caso de traslados, momento a partir del cual comienza la actividad del comité de empresa, es decir, cuando se traslada los trabajadores a otro país. Esta ley europea sobre la organización de las empresas se estableció, en principio, únicamente para las fábricas, y no para las empresas de construcción, por ejemplo. En Austria se observa aún otra particularidad: la separación que existe entre los comités de empresa de los obreros y de los empleados. Esta característica peculiar no figura de ninguna manera en la legislación europea relativa a la organización de las empresas.

En realidad, el comité de empresa europeo es una herramienta ineficaz, ya que sólo otorga el derecho a ser consultado. Las razones que explican por qué esta situación no ha cambiado hay que buscarlas en las enormes divergencias que existen en cuanto a las tradiciones de cogestión y los sindicatos de empresa, así como también en la falta de continuidad en los países anglosajones. En muchos países, crear un comité de empresa exige primero que se constituya un sindicato de empresa. Sin sindicato de empresa, no se puede concertar ningún convenio colectivo.

Hasta ahora, seguimos siendo un pequeño comité de empresa europeo. El escepticismo de algunos sindicatos nacionales es grande, principalmente debido al temor que éstos tienen de perder su propia influencia.

Albert Stranzl, miembro del CEE, ha colaborado en la realización de un estudio de la Cámara de trabajadores de Viena (AK Wien) que trata sobre la crisis financiera y sus repercusiones en los Estados de bienestar y las relaciones laborales a nivel europeo. En relación a ello, pone a disposición de los participantes los documentos relativos a este estudio. Las principales conclusiones de este trabajo de investigación a nivel europeo apuntan, entre otras cosas, al deterioro del sistema de convenios colectivos, la restricción de los derechos de los trabajadores, hombres y mujeres, la revisión de los salarios y la modificación de las normas en materia de jornada laboral. Albert Stranzl hace especial hincapié en varios de estos puntos. En numerosos países del espacio europeo, el neoliberalismo ha conseguido marginar a los sindicatos.

Türkl Joze, de la Confederación de sindicatos libres de Eslovenia, ZSSS, se pregunta qué ha sucedido en algunos países, a nivel europeo, para que la gente cambie de actitud de un día para otro. Hace diez años que estamos en conflicto con la empresa GRAMMER AG, especializada en el desarrollo de componentes y sistemas para el equipamiento interior de los vehículos particulares. La dirección de la empresa, con sedes en Europa, América y Asia, declara que no necesita sindicatos, debido a que tiene un comité de empresa. Sin embargo, en Eslovenia, nos basamos en los fundamentos. Un comité de empresa no puede actuar solo. A este respecto, los países difieren mucho entre sí. Una vez tuvimos la oportunidad

de ofrecer una visita a los miembros del comité de empresa de Strabag. En esta empresa, el comité tiene su propia oficina y atribuciones importantes. En Eslovenia, la situación es diferente.

Albert Stranzl, miembro del CEE:

En Austria tenemos, en el plano sindical, un sistema inverso al del resto de los países europeos. En nuestro país, el sindicato lo conforman dirigentes sindicales a tiempo completo. Según su opinión, el problema en Austria estriba en que los miembros de los comités de empresa han perdido carisma, tienen cada vez menos formación y ya no quieren prestar sus servicios en vista de los "golpes" que reciben a diario de parte de los sindicatos, los trabajadores, la empresa y el mundo político. Sin embargo, es inaceptable que se utilice a los trabajadores únicamente para que se enfrenten los unos con los otros. Stranzl declara igualmente estar convencido que, del lado patronal, se ha creado una plataforma que lleva un registro de los trabajadores que han acudido, de una manera u otra, a los sindicatos. También habría que vigilar de cerca este fenómeno.

Stranzl pone al tanto a los participantes del acuerdo concertado entre el comité de empresa europeo y la empresa Porr AG; acuerdo éste que regula ciertos aspectos transfronterizos delicados, entre ellos la comunicación de la información y la consulta, la colaboración dentro del CEE y la protección de los miembros del CEE. Este acuerdo involucra, dentro del grupo, a 396 sociedades de responsabilidad limitada en las que se aplican 23 convenios colectivos diferentes. El acuerdo contempla incluso el derecho que asiste al comité de empresa de presentar demandas.

Acuerdos de este tipo significan también ventajas para cualquier dirección de empresa, principalmente la ventaja de tener que enfrentar menos problemas con las autoridades en el país respectivo. Las partes han firmado igualmente un acuerdo sobre la protección de datos a nivel europeo y han establecido directivas relativas al desplazamiento de trabajadores al extranjero dentro del grupo. Se ha creado asimismo un fondo social para los empleados, que será alimentado automática y periódicamente por la dirección del grupo.

Es fundamental que los comités de empresa se reúnan a nivel internacional para intercambiar puntos de vista y aplicar ulteriormente medidas más eficaces. Cuando surge algún problema, se debería dejar algo escrito al respecto en el convenio siguiente a fin de que el problema no vuelva a producirse. Desafortunadamente, son muy pocos los comités de empresa europeos que intervienen en estas áreas.

El presidente Heinrich Kern agradece a los ponentes sus interesantes intervenciones y los documentos relacionados con este tema que fueron distribuidos.

Pausa del mediodía

Andreas Rabl, presidente del comité de empresa de Boxmark:

El colega Andreas Rabl se presenta brevemente y explica que trabajaba desde 2001 como empleado de Boxmark y que desde 2010 ejerce de presidente del comité de empresa a tiempo completo. La empresa fabrica cueros para muebles de alta gama para decoración de interiores y exteriores. Boxmark posee dos fábricas en Austria, una en Eslovenia y otra en Croacia. La fábrica de Feldbach emplea a 635 trabajadores, de los cuales 210 son empleados. Los obreros trabajan en la propia fábrica, en el taller de cerrajería, como electricistas o conductores de carros elevadores, así como en el parque móvil. La fábrica de Jennersdorf emplea a un total de 320 trabajadores (300 obreros y aproximadamente 20 empleados). En Eslovenia trabajan aproximadamente 400 personas y, en Croacia, más de 2000. Los salarios de los convenios colectivos en estos países varían considerablemente. Por ejemplo, los salarios de los obreros en Croacia se sitúan, en promedio, entre 300 y 350 euros, sin incluir en ello la paga adicional, mientras que en Eslovenia dichos salarios oscilan entre 500 y 700 euros.

En Eslovenia y Croacia no hay comités de empresa, desafortunadamente, razón por la cual el colega Andreas Rabl no dispone tampoco de mayor información sobre estas empresas.

El colega Reinhard Puffer, de la Confederación de Sindicatos Austríacos ÖGB, Sudeste de Estiria, señala que ya se ha llevado a cabo un encuentro y un intercambio de experiencias entre los colegas de Eslovenia y de Estiria, durante los cuales los eslovenos se han mostrado sumamente interesados por la estructura implantada en Austria.

Türkl Joze:

En calidad igualmente de presidente honorario del sindicato Textil de Eslovenia, Türkl Joze quiso destacar que ya se ha intentado en varias oportunidades convocar a una reunión con los sindicalistas a tiempo completo que trabajan en Austria, Eslovenia y Croacia y se ocupan de esta área. Sería sumamente importante aprovechar dicha reunión para llevar a cabo un intercambio de experiencias. El número de trabajadores sindicados de la empresa Boxmark en Eslovenia es muy bajo. Hay un sindicato competidor. Textil es un sindicato estatal. Sin embargo, también existe en la región de Podravje un sindicato llamado independiente. Este sindicato de Plochl cuenta con un número particularmente elevado de afiliados. Eslovenia se enfrenta al problema que significa el descenso del número de trabajadores sindicados; es difícil atraer nuevos afiliados. También conocemos a los colegas croatas de la empresa Boxmark y del sindicato Textil. En Eslovenia, todavía no se ha hecho el intento de crear un comité de empresa en Boxmark, ya que nuestra atención está centrada en el convenio de empresa, donde estamos tratando de reforzar nuestra posición. Sin embargo, nos interesa absolutamente intensificar los contactos.

Rsako Lojze, de la Confederación de Sindicatos Libres de Eslovenia, ZSSS, señaló otro problema que presenta el sindicato Textil en Eslovenia: cuando las empresas textiles (por ejemplo, la empresa alemana Prevent) trasladan su producción a otro país, prometen cualquier cosa a las costureras, después suprimen su representación sindical y un mes después éstas se encuentran en la calle.

En otras empresas, el problema al que se enfrentan los trabajadores es que a éstos los convocan uno a uno sus jefes para hacerles entender, sin ambigüedades, cómo deben comportarse si desean conservar sus puestos de trabajo. La gente tiene miedo, hasta de confiar sus problemas al sindicato. Temen por su empleo o perder sus puestos fijos. En Eslovenia, ningún CEE funciona correctamente. Nunca hay sedes en otro Estado, y tampoco presidentes. Eslovenia cuenta con diez comités de empresa europeos, uno para cada sector de actividad. Consideramos que éstos no ofrecen ningún beneficio significativo a nuestros miembros. Los gobiernos de los países seguirán sin prestarles mucha atención mientras Bruselas no los presione.

Türkl Joze añade que, hace dos años, la empresa textil Mura fue adquirida por la empresa Wolfurt. Con arreglo a la legislación, los obreros fueron incorporados a esta última empresa durante un periodo de prueba. Se trató de dar empleo a los obreros que ya estaban sindicados. La dirección de la empresa comunicó a los trabajadores que en caso de que ésta se enterara de que alguien estaba sindicado no se le prolongaría el periodo de prueba. Se ha tratado, y seguimos tratando, de animar a los trabajadores a que notifiquen a su empleador que están sindicados, pero aún no queda una última barrera por romper.

Reinhard Puffer, secretario regional de la Confederación de Sindicatos Austríacos, ÖGB, se ha propuesto ayudar a los colegas eslovenos en el caso de la empresa Wolfurt. La empresa tenía una sucursal en Feldbach y Puffer tenía buenos contactos con el gerente y el director.

Así mismo, informa de un problema que se observa en el sector de la construcción en zona fronteriza, en el sudeste de Estiria, donde algunas empresas de construcción eslovenas prestan servicios sin que pueda comprobarse de manera alguna si los empleados eslovenos cobran realmente el salario legal declarado.

Albert Stranzl, miembro del CEE, señala que se estaba introduciendo una enmienda en la ley sobre los obreros del sector de la construcción; en el futuro, el fondo de vacaciones pagadas (BUAK) de los obreros de la construcción también tendría derecho a controlar los salarios.

Türkl Joze:

En Eslovenia se plantea el mismo problema con Hungría, país donde se practica el dumping salarial. Debido a ello resulta imposible mantener el nivel salarial.

Ewald Großschedl, secretario regional de la Confederación de Sindicatos Austríacos, ÖGB, informa de casos en los que los trabajadores eslovenos reciben en teoría una remuneración correcta, pero se ven obligados a devolver una parte de la paga a la DG en Eslovenia. Los sistemas de seguridad social no están suficientemente conectados entre sí a nivel internacional, razón por la cual no pueden controlar esta situación. El sector del transporte de mercancías presenta el mismo fenómeno.

El otro problema grave que plantea el fondo de vacaciones pagadas BUAK es que obliga al trabajador a que sea él mismo quien reclame sus derechos en un plazo determinado. El problema es que los procedimientos de cobro son a veces tan largos que se hace imposible respetar ciertos plazos.

El colega Andreas Rabl señala las grandes diferencias en materia de salarios que existen entre los tres países: Eslovenia, Hungría y Austria. El pago de una prima de fin de año o de una prima de vacaciones no es obligatorio en todas partes.

En lo que se refiere a la ley antidumping social, **el colega Barthold Dallos del CSIR Burgenland-Hungría** declara que son muchos los trabajadores que desconocen sus derechos. El Estado los despoja de sus derechos sin notificarles nada.

Albert Stranzl, miembro del CEE:

Se está preparando una ley que estipula que los empleados deben ser informados de los casos en los que se practique dumping salarial, pero las empresas se oponen acaloradamente a esta ley.

Türkl Joze:

En Eslovenia, la Cámara Empresarial también se opone a una ley que informe sobre casos de dumping salarial, aludiendo que esto cercena la competitividad de las empresas.

A modo de conclusión, propone continuar en el futuro con este intercambio de experiencias importante a fin de que podamos prestar un servicio mutuo a los trabajadores, indicándoles a quien dirigirse en una situación determinada.

El seminario se termina con un intercambio de puntos de vista sobre el problema de que los sindicatos no pueden acceder a las empresas ni a las obras sin la autorización de la dirección de la empresa. Es lo que sucede en Eslovenia y también en Austria. No se puede acceder oficialmente a los empleados. Anunciar su visita es correr con el riesgo de que se hagan desaparecer muchas cosas.

El presidente Heinrich Kern señala que la expresión "comité de empresa" no significa lo mismo en Austria que en Eslovenia. Para avanzar a nivel internacional, es preciso examinar detenidamente, de manera franca y abierta, todos los problemas que existen, discutiendo sobre ello para determinar qué podemos hacer conjuntamente en favor de nuestros trabajadores.

En virtud de su función como presidente del CSIR Estiria-Podravje-Pomurje, espera lograr que avancemos a un mismo ritmo. Agradece al colega Albert Stranzl sus interesantes intervenciones sobre lo que está sucediendo a nivel europeo y, para concluir, hace hincapié en la próxima actividad transfronteriza, es decir, la caminata hasta la estela conmemorativa, que se habrá de realizar el sábado 27.04.2013.

Albert Stranzl, miembro del CEE, agradece a los participantes su atención y espera haber hecho un buen resumen de lo que sucede actualmente en Europa.

El presidente Heinrich Kern clausura la reunión agradeciendo a todas las personas presentes su participación.





Borrador de la "Contribución de la CSI a la implementación del programa de trabajo y de las prioridades de la CES para la coordinación relativa a la negociación de convenios colectivos"

Conclusiones del seminario que se llevó a cabo el 25 de marzo de 2013 en Köszeg, Hungría

El Consejo Sindical Interregional de Burgenland-Hungría occidental fue registrado en 1999 como el 39° consejo sindical interregional. Se trata de un comité de la CES para la cooperación sindical en el que participan las representaciones regionales de las organizaciones sindicales de Austria (ÖGB) y de Hungría (MSZOSZ, SZEF, ÉSZT, Liga, Autonómok, Munkástanácsok).

El mercado laboral transfronterizo

El área del Consejo Sindical Interregional de Burgenland-Hungría occidental, que abarca el estado de Burgenland en el lado austriaco, y la región de la Hungría occidental en el lado húngaro, está compuesto por tres condados : Györ-Moson-Sopron, Vas y Zala.

Comparación demográfica

	Burgenland / Austria	Hungría occidental
Surperficie (km²)	3.966	11.329
Población	286.000	1.000.000
Trabajadores	91.000	460.000

Comparación económica

	Burgenland / Austria	Hungría occidental
Salario medio bruto (en €)	2.050	700
PIB (en € millones)	6.609	8.058
PIB per cápita	23.200	8.100
Tasa de desempleo	Austria: 4,8%	Hungría: 11,8%

La región fronteriza de Burgenland-Hungría occidental sigue caracterizada por la disparidad social y económica aunque hayan ya pasado años desde la adhesión de Hungría a la UE. En Burgenland, hay actualmente 91.000 trabajadores y en Hungría occidental 460.000.

Las tasas de desempleo en estas regiones son variadas, como también lo son las tasas nacionales. Sin embargo, existe una gran diferencia en las cifras del paro de estas dos regiones: en Burgenland constan actualmente 10.000 trabajadores registrados en el paro, mientras que en Hungría occidental son unos 42.000.

La diferencia salarial se sitúa entre 1:3 y 1:5. El paro ha crecido en ambos países debido a la crisis económica y en particular ha empeorado la situación de la población en Hungría occidental.





Desde el fin de la era comunista en Hungría el número de trabajadores fronterizos húngaros ha estado en constante aumento. Cabe señalar eventos emblemáticos como la apertura de la frontera en 1989, la adhesión de Hungría a la Unión Europea en 2004, además de la apertura total del mercado laboral en 2011 y la expiración de la normativa de transición en Austria. En la actualidad, de los 55.000 húngaros que trabajan en Austria, más de 15.000 se desplazan a diario desde Hungría occidental hasta su lugar de empleo en Burgenland. Debido a las enormes diferencias salariales, este desplazamiento es unilateral: unos doscientos austriacos trabajan en territorio húngaro, la mayoría en la dirección de las filiales de compañías austriacas e internacionales.

Desde la entrada de Hungría a la UE y debido a la crisis económica, hay cada vez más trabajadores húngaros dispuestos a trabajar en Burgenland, también a causa de la cercanía, lo cual a menudo va emparejado con la desventaja de tener un empleo para el cual están excesivamente cualificados y por el cual perciben salarios que son hasta un 40% inferiores a los de los trabajadores de Burgenland.

Los efectos: el dumping salarial en Burgenland y la escasez de trabajadores cualificados en Hungría occidental

Al ser una región fronteriza, Burgenland ha sido particularmente afectado por la liberalización gradual del mercado laboral, lo cual ha aumentado la presión que grava sobre el mismo por concepto del dumping salarial y una competencia feroz. Por otra parte, el mercado laboral en Hungría occidental ha de enfrentarse al problema de los trabajadores cualificados que son "aspirados" hacia el exterior en detrimento del desarrollo económico en Hungría.

Queda claro para los sindicatos de ambos países que la situación en la región fronteriza requiere que se puedan negociar las políticas sindicales así como toda medida que garantice el desarrollo eficiente del mercado laboral en la región fronteriza de Burgenland- Hungría occidental. El consejo sindical interregional y la cooperación transfronteriza entre los sindicatos debería constituir el eslabón indispensable para una contribución positiva a la liberalización completa del mercado laboral.

Las negociación salarial en las compañías ferroviarias

En Austria- ÖBB (Österreichische Bundesbahnen) [Ferrocarriles Federales Austriacos]

El convenio de negociación colectiva de las compañías:

En Austria, hay varios contratos laborales básicos para los trabajadores de las compañías ferroviarias:

- 1. Los términos y las condiciones generales para los contratos de servicio en la ÖBB, aplicables a los asalariados de la ÖBB cuya relación contractual sea anterior al 2004.
- 2. El sistema de servicio y de remuneración de los ferrocarriles privados austriacos, aplicable a los asalariados de las compañías ferroviarias privadas hasta 2011 o a los asalariados de la ÖBB de 2004 a 2011.
- 3. El convenio colectivo para los trabajadores de las empresas austriacas, aplicable desde 2011 a todas las compañías ferroviarias.

Por lo arriba referido se decanta que los acuerdos laborales de las diversas empresas ferroviarias tienen distintas bases jurídicas, y esto significa que los acuerdos laborales de las empresas deben ajustarse a más de un sistema normativo.





En el caso de la ÖBB, por ejemplo, hay asalariados que se rigen por el antiguo convenio colectivo de 2004, luego vienen aquéllos que entraron en la compañía entre 2004 y 2011 y después los que se sumaron a la plantilla de la compañía después de 2011. Estos convenios colectivos difieren por supuesto en algunas de sus partes, pero esencialmente en lo relativo a la remuneración.

Los interlocutores de la negociación

El hecho de que haya distintas bases jurídicas también conlleva el que haya distintos interlocutores en la negociación: los términos y las condiciones generales para los asalariados de la ÖBB son negociados internamente entre el comité ejecutivo de la ÖBB y el comité de empresa, mientras que para las otras dos intervienen la WKÖ (Cámara de Comercio austriaca) y los sindicatos (ÖGB/vida).

¿En qué medida difieren los referidos convenios colectivos?

En primer lugar, en lo relativo a los cálculos salariales, es decir que la escala salarial individual es determinada de manera totalmente distinta. Mientras que en el viejo sistema — bajo los términos y condiciones generales contractuales de la ÖBB — la escala salarial emula la del servicio público, lo cual significa que los trabajadores más jóvenes ganan relativamente poco, pero que los aumentos en la nómina irán subiendo paulatinamente de acuerdo con su edad. Muchos ganan casi el doble al final de la carrera respecto al salario inicial, debiendo subir de 12 a 14 peldaños en la escala salarial antes de que alcancen un nivel de remuneración alto.

En cambio, ahora existen tan solo 5 peldaños en la escala salarial desde el salario inicial hasta el que se percibe al final de la carrera, o sea que la diferencia de salario que reciben los asalariados jóvenes respecto de los veteranos es de apenas un 30-35%. Esto se debe a que salarios y sueldos son más elevados al principio, es decir cuando el asalariado empieza a trabajar en la empresa, y, a condición de que no cambie de función, habrá alcanzado el nivel máximo de remuneración al cabo de 15 años.

Para las negociaciones de dichos convenios colectivos, los sindicatos ÖGB/vida representan a unos 34.000 trabajadores.

Resultados de las negociaciones en 2012

Los resultados de las negociaciones salariales en 2012 arrojaron un aumento real del 2.4% + €25, lo cual representa una remuneración mensual media de €2500. En los segmentos más bajos, el aumento salarial fue entre un 3,4% y un 3,5%, con tan sólo un 3% para los cargos más altos.

En una segunda fase, este año quisiéramos reducir el tiempo de trabajo de 40 a 38,5 horas. Nuestra empresa también puede imponer una reducción estándar del tiempo de trabajo. Luego podremos intentar ocupar los puestos creados con la reducción del tiempo de trabajo de hora y media con trabajadores jóvenes. Confiamos asimismo en que haya cierta recuperación económica con la cual incrementar el número de trabajadores.

En Hungría- MÁV (Magyar Államvasutak - ferrocarriles nacionales húngaros)

La base jurídica laboral en el grupo MÁV

El primer elemento es el convenio colectivo. Cada una de las empresas MÁV tiene el suyo y todos fueron estipulados en base al mismo sistema de valor relacionado con la dimensión y el ámbito. Su característica y gran acierto es que fueron estipulados con un plazo indeterminado, con un periodo de aviso previo de cuatro meses y que los problemas relacionados con las circunstancias locales son resueltos mediante cláusulas denominadas anexos locales.

Lo que influyó el año pasado en las negociaciones sobre el convenio colectivo a nivel de empresa y que también se está reproduciendo este año, es la nueva legislación laboral y sus enmiendas.

European Trade Union Confederation (ETUC)
Confédération européenne des syndicats (CES)



Burgenland – Nyugat-Magyarország Régióközi Szakszervezeti Tanács (RSZT) Interregionaler Gewerkschaftsrat Burgenland-Westungarn (IGR)

Los interlocutores de la negociación

Los actores que intervienen en la negociación de los convenios colectivos (el empleador y los sindicatos) negocian en el marco de paneles institucionalizados que son parte integrante de los propios convenios colectivos.

Por un lado están los consejos consultivos de reconciliación de intereses de las empresas, cuya tarea consiste en definir convenios colectivos u otros acuerdos de efecto similar, además de resolver o zanjar cualquier disputa laboral que afecte a toda la empresa.

Por el otro lado, los consejos consultivos de reconciliación de intereses locales operan a nivel local, en el cual están incluidas las sedes de los grupos MÁV, y cuentan con la participación tanto del empleador como de los sindicatos locales. En estos casos se han de negociar anexos locales al convenio colectivo, es decir que las normas relativas a los despidos pueden estar contempladas en el convenio colectivo de un determinado territorio, o bien que las disputas laborales han de ser zanjadas en todo el territorio cuando se especifique que si no se lograran resolver a ese nivel, existe también la posibilidad de que sean sometidos al panel de la empresa.

Las enmiendas al Código Laboral y qué efecto tienen en las negociaciones

El nuevo Código Laboral contiene varias normas que no favorecen a los trabajadores del sector público y que no favorecen en absoluto a los trabajadores del sector ferroviario.

Una de estas normas está relacionada con el tiempo de trabajo. Hasta la fecha, el sector ferroviario era el único donde el tiempo de trabajo era inferior a las 8 horas. No era así en otras empresas y por este motivo nosotros no lográbamos ejercer la suficiente presión política a nivel nacional para garantizar que no fuese alterado. Lo que obtuvimos es que esta enmienda afecte apenas a los trabajadores ferroviarios y a nadie más. De conformidad con el nuevo código, a los trabajadores del sector público se les prohíbe tener jornadas de trabajo que superen las 8 horas.

Otra norma muy importante que tiene que ver con los intereses de los trabajadores ferroviarios es el tema de los descansos. Según el nuevo Código Laboral, el convenio colectivo no puede estipular que, como es ahora, los descansos sean considerados como parte del tiempo de trabajo. Esto significa que el nuevo Código Laboral no solo ha aumentado drásticamente el tiempo de trabajo de los ferroviarios, si no que también ha generado un tiempo de presencia adicional por concepto de los descansos que suelen ser de 20 minutos, o sea 45 minutos por un tiempo de trabajo de más de 8 horas. Sin embargo, más grave aún es el hecho que la prolongación del tiempo de trabajo no vaya emparejado con un aumento de la remuneración.

Por lo que se refiere al periodo de aviso previo y a la cantidad debida como indemnización por despido, es obligatorio atenerse a lo estipulado en el Código Laboral, e igualmente a las normas que regulan la labor sindical y el comité de empresa. No están autorizadas las reducciones del tiempo de trabajo ni ninguna disposición de esta naturaleza que sea estipulada mediante acuerdos especiales, excepto lo dispuesto exclusivamente por ley.

La MÁV gozó de especial suerte con el periodo de aviso previo en casos de despido. La nueva ley prevé que los convenios colectivos que hayan sido negociados antes de la entrada en vigor del nuevo Código, no puedan ser enmendados.

Esto significa que hemos podido mantener las disposiciones adicionales relacionadas con el periodo de aviso previo y la indemnización por despido que tantas batallas nos habían costado en las últimas décadas.

European Trade Union Confederation (ETUC)
Confédération européenne des syndicats (CES)



Burgenland – Nyugat-Magyarország Régióközi Szakszervezeti Tanács (RSZT) Interregionaler Gewerkschaftsrat Burgenland-Westungarn (IGR)

Por otra parte, un cambio adverso que ha repercutido bastante en el poder adquisitivo de los trabajadores ferroviarios es que, en vez del salario medio, en el futuro se ha de utilizar la cuota de ausencias para los distintos cálculos.

Las normas relativas a las vacaciones también han sido modificadas. Para los trabajadores que no suelen tener un tiempo de trabajo estándar, las vacaciones han de basarse, según el horario del tiempo de trabajo, en las horas de trabajo efectivas y demostrables, lo cual ha generado algo de confusión entre los maquinistas.

Otro cambio de calado supone que la incapacidad laboral que rebase los 30 días conlleva una reducción de las vacaciones anuales, lo cual constituye una violación de la directiva de la UE. El Tribunal de Justicia Europeo ha dictado ya varios fallos en el sentido de que las vacaciones de los trabajadores no puedan ser reducidas por motivo de su incapacidad laboral.

Los resultados de las negociaciones en 2012

El objetivo prioritario de los sindicatos durante las negociaciones del convenio colectivo es paliar en la medida de lo posible los efectos adversos de las normas del nuevo Código Civil, además de mantener los logros ya conseguidos en su nivel actual.

En términos concretos, queríamos enmendar solo las normas más esenciales. Se puede decir que cuando las enmiendas quedaron finalizadas, habíamos logrado alcanzar esos objetivos.

No puede afirmarse que hayamos llevado a cabo negociaciones para convenios colectivos en el sentido clásico de la palabra, ya que temas como el aumento de las ayudas un poco por encima de la tasa de la inflación, o de que consiguiéramos algo más para los trabajadores, ni siquiera fueron abordados. Tuvimos que escoger la menos adversa de las muchas alternativas desfavorables, y esto significaba que nada iba a cambiar, que se trataba apenas de preservar el estatus quo de las personas afectadas. El aumento del coste de la vida tampoco fue mencionado.

Los cambios más importantes introducidos en los convenios colectivos son los siguientes:

- Logramos garantizar que las medidas planificadas por los empleadores que afecten a un grupo considerable de trabajadores, sean comunicadas también a los sindicatos, y esto significa que los empleadores reciban el parecer de los sindicatos y negocien con ellos.
- Por lo que se refiere a los nuevos cálculos basados en las ausencias, hemos logrado garantizar que las ayudas seguirán siendo calculadas de acuerdo con los métodos anteriores, basados en la remuneración media.
- Los reglamentos consignados en los estatutos no se aplican al cálculo del salario básico que corresponde por una hora de trabajo, sino que se aplicará el reglamento anterior que seguirá en vigor.
- En el caso de que se trabaje sin contrato laboral, se aplicarán las normas del estatuto anterior. Estos casos deberán ser tratados y remunerados como antes.

Acuerdos con efecto de convenio colectivo

Otra peculiaridad de la legislación húngara es que, además de los convenios colectivos, también están previstos acuerdos que tienen efecto de convenio colectivo. Puesto que estos acuerdos son estipulados por las mismas personas que tienen derecho a estipular convenios colectivos, solo pueden modificarse con la participación de todos.





Actualmente aún está en vigor un acuerdo determinado que es importante, pero que permanecerá en vigor solo hasta el 31 de marzo. Dicho acuerdo es lo que suele denominarse un acuerdo de cooperación y su finalidad es atenuar los efectos negativos de las medidas que arrastran reducciones de personal. Los elementos más importantes son MÁV "Évek" (MÁV Años) y MÁV "Esélyprogramok" (MÁV-Programa de oportunidades).

El "MÁV Évek" es un programa de orientación destinado a quienes se acercan a la edad de la jubilación y cuyos contratos laborales aún son válidos hasta el momento de jubilarse.

Las personas afectadas estarán exentas del trabajo durante este periodo en que seguirá percibiendo su salario. Bajo el MÁV "Esélyprogramok," los asalariados que hayan trabajado algún tiempo en los ferrocarriles estatales, tendrán la oportunidad de acceder al mercado laboral. Con este propósito, todas las empresas del Grupo MÁV ofrecen ayudas a la formación de hasta HUF 200.000.

Los demás acuerdos que tienen efecto de convenio colectivo son los acuerdos sobre la tasa salarial. No existe actualmente ningún sistema armonizado para la tasa salarial en el Grupo MÁV. Se han concertado tres acuerdos con efecto de convenio colectivo, pero regulan apenas los montos de la ayuda para la cafetería además de la remuneración mínima de los docentes al inicio de su vida laboral. No existe ningún acuerdo para los aumentos de salarios, puesto que al principiar las negociaciones, la oferta hecha a todos los asalariados del Grupo MÁV era del 0% y ahora ya no hay alternativa.

Ejemplos y posibilidades de coordinación transfronteriza en las negociaciones salariales

Austria y Hungría están situadas en el centro de Europa, un emplazamiento que representa ya sea un desafío para el sector ferroviario como riesgos para los trabajadores:

Desafíos para el sector ferroviario:

- Fomentar la competencia con otros transportistas.
- Reforzar el reparto modal en favor del ferrocarril.
- Generar empleo como resultado.

Riesgos para los trabajadores:

- Dumping salarial.
- Dumping de la formación.
- Dumping social.

El "Acuerdo de Praga" fue establecido en octubre de 2011 con los representantes de los maquinistas de la República Checa, la República Eslovaca, Hungría, Eslovenia y Polonia

- Los representantes de los maquinistas de las empresas participantes están preocupados por las actuales tendencias según las cuales las empresas relacionadas con el tráfico transfronterizo supuestamente explotarán a los maquinistas de todos los países aprovechándose de manera muy lista de la liberalización del tráfico ferroviario a nivel de la UE.
- 2. Los representantes de los maquinistas de los países participantes decidieron trabajar conjuntamente para luchar contra este dumping salarial.
- 3. Acordaron verificar y exigir el cumplimiento del acuerdo con los interlocutores sociales europeos sobre determinados aspectos de las condiciones laborales de los trabajadores





- móviles contratados en los servicios interoperables transfronterizos (Documento UE L195/18 del 27 de julio de 2005).
- 4. Acordaron que no llevarían a cabo ninguna acción que pudiese provocar la ruptura o anular la eficacia de las huelgas o las acciones sindicales.
- 5. Acordaron prestar más atención al problema salarial y del dumping social en el futuro. Por este motivo, los representantes sindicales de los países signatarios acordaron reclamar en nombre de todos los trabajadores contratados para los servicios interoperables transfronterizos (de conformidad con la Directiva del Consejo 2005/47/EC), por lo menos el salario del país donde prestan los servicios, de no ser éste inferior al del país de origen.

Un estudio, con asesoría de un experto jurista, fue realizado por la Dra. Michaela Windischgrätz sobre el empleo de los trabajadores extranjeros. El informe ha revelado que debe aplicarse la legislación sobre el trabajo temporal. Si un colega húngaro es trasladado a RAIL CARGO HUNGARIA (RCH) por RAIL CARGO AUSTRIA (RCA), y también está contratado en Austria, él o ella debe ser remunerado de conformidad con las condiciones laborales austriacas. De no ser así, se cometería una transgresión de la ley que estaría sujeta a posibles sanciones. Se produjeron negociaciones con Rail Cargo Hungaria sobre la remuneración justa. Las negociaciones más recientes se llevaron a cabo en mayo y junio de 2012.

El potencial más importante se halla en el campo de las relaciones internacionales por el estado actual de la normalización de las reglas relativas a las condiciones de trabajo, a los requisitos laborales y a la seguridad del empleo.

Las diferencias en la situación económica de Hungría y Austria hacen que sea prácticamente inviable un sistema armonizado de tasa salarial.

El nuevo Código Laboral no solo ha transformado el sistema de la negociación de los convenios colectivos, sino que también ha provocado un cambio en su enfoque. El nuevo Código Laboral da por supuesto, por ejemplo, que las partes de la relación laboral (el empleador y el empleado) están en pie de igualdad. Por lo tanto, también se da por supuesto que si el empleador y el empleado se reúnen para negociar, pueden llegar a un buen acuerdo en los mismos términos y condiciones a partir de una posición de negociación correcta, aunque desafortunadamente esto no es lo que ocurre en la práctica.

Otro cambio importante es que el énfasis entre los interlocutores en una negociación sobre convenios colectivos se ha desplazado ya que los derechos, que hasta la fecha eran otorgados a los sindicatos, ahora se han traspasado a los comités de empresa. El más importante, ante el cual la parte sindical se revela especialmente susceptible, es la abolición del requisito según el cual ha de escucharse la opinión del sindicato sobre las medidas planificadas por el empleador.

En el futuro, el sindicato apenas podrá solicitar más información sobre este tema. Otro cambio es que, por el incumplimiento del referido requisito, ya no se contempla ninguna sanción tal como había sido hasta ahora, y en virtud de ello las medidas que tomara el empleador, para las cuales no se hubiera obtenido antes la opinión de los sindicatos, no resultaban válidas.

Los objetivos más importantes a alcanzar mediante la cooperación y las diferentes medidas son:

- La información a los trabajadores de la Región de Burgenland-Hungría occidental sobre aspectos del empleo transfronterizo.
- Las medidas que permitan paliar la escasez de mano de obra cualificada en Burgenland y Hungría occidental.
- Garantizar las normas sociales mínimas a los trabajadores.
- El desarrollo de relaciones laborales ordenadas y coherentes.





- Un sistema de formación transfronteriza.
- La constitución de redes de cooperación y coordinación sostenibles.
- La eliminación de prejuicios.

Los objetivos de la CSI y de los sindicatos para los trabajadores de las empresas ferroviarias

- Salario mínimo en el tráfico transfronterizo.
- Periodo mínimo de formación en tráfico transfronterizo.
- Normas sociales mínimas.

25 de marzo de 2013, Kőszeg.

Csaba Horváth

Presidente de la CSI

CSIR San Marino/ Emilia Romaña/ Marcas

BUENAS PRÁCTICAS EN MATERIA DE NEGOCIACIÓN COLECTIVA EL CASO DE SAN MARINO

Informe de síntesis

En abril de este año, el CSIR República de San Marino / Emilia Romaña / Marcas realizó en Rímini un seminario al que fueron invitados los representantes sindicales de los principales sectores de actividad económica de San Marino y cuyo objetivo era intercambiar opiniones sobre buenas prácticas en materia de negociación colectiva y, de manera general, sobre los temas relacionados con el estatuto del trabajador fronterizo en la República de San Marino.

Además de Michele Berti, presidente del Comité de Coordinación de los CSIR, a quien le correspondió clausurar los trabajos del seminario al final de la velada, participaron igualmente en el encuentro los miembros del CSIR, Claudio Pozzetti (antiguo responsable a nivel nacional de la sección "trabajo fronterizo" de la CGIL), Raimondo Pancrazio (responsable a nivel nacional de la sección "trabajo fronterizo" de la UIL) y, a través de mensajes, Gian Marco Giraldoni (antiguo responsable a nivel nacional de la sección "trabajo fronterizo" de la CISL), quien no pudo estar presente.

En su discurso de introducción, el presidente Massimo Fossati recordó el principio inalienable que constituyen los derechos y las garantías de los trabajadores, así como la importancia de reforzar dicho principio, más aún en estos momentos particulares de la historia y la vida económica que está viviendo toda Europa, enfrentada a graves dificultades.

La práctica del diálogo y la concertación, a modo de antídoto ante el recrudecimiento de las crispaciones y las pequeñas discriminaciones de la vida diaria, permite abordar de manera positiva los problemas que se plantean actualmente a fin de resolverlos y conjurar la aparición de problemas aún más graves, estando conscientes de que lo que está en juego no es el interés de un pequeño grupo de personas, sino el bienestar de todos.

Por ello, es importante no focalizarse únicamente en las cuestiones de contingencia y en las circunstancias particulares, sino atacar con fuerza y determinación los antiguos problemas que tienen que ver con la universalidad de los derechos y los derechos en el ámbito fiscal.

En este sentido, se han evocado las principales etapas que han permitido estabilizar la situación de los trabajadores fronterizos en San Marino; un recorrido que ha durado diez años y que empezó a dar resultados sólo a partir de 2005 gracias a la renovación del convenio colectivo del sector industrial. El éxito logrado en este terreno se ha extendido y ha llegado a convertirse en una práctica de negociación colectiva que, tras algunos años y momentos de tensión, ha producido resultados tangibles y seguros que influirán de manera directa en la vida diaria de las personas.

Como lo ha señalado Gian Luca Montanari, ex presidente del CSIR y actualmente miembro de la Mesa del CSIR, no hay que olvidar toda la energía desplegada por el CSIR y los diferentes sindicatos, tanto italianos como sanmarinenses, con el fin de mejorar las condiciones de los trabajadores fronterizos.

Las dificultades que ha tenido que enfrentar la economía de San Marino desde 2008 han repercutido de manera desastrosa en todos los trabajadores, principalmente en lo que concierne al empleo; en este sentido, los trabajadores fronterizos han sido los más duramente afectados.

De hecho, en el transcurso de los últimos cinco años, el número de despidos ha aumentado de manera exponencial. En la actualidad, el número de trabajadores fronterizos que han perdido sus empleos ha sobrepasado con creces la barrera de las mil personas. A esto se añade, por supuesto, la paralización del proceso de transformación de los contratos definidos en contratos de trabajo por tiempo indefinido.

Habría podido relativizarse la importancia de estas cifras si no se hubiese observado, antes de que sobreviniera la crisis general, que dichas cifras tendían hacia un aumento de aproximadamente ochocientas unidades por año.

Actualmente, estas personas que han perdido su empleo se encuentran, en cierto modo, atrapadas en el *no man's land* que hay entre los dos países.

Los acuerdos bilaterales firmados entre los dos países (el convenio de buena vecindad de 1939 y el convenio sobre asistencia sanitaria de 1974) no especifican, efectivamente, las modalidades en materia de reinserción en el mercado laboral, en ninguno de los dos países, y menos aún en período de crisis, como la que estamos viviendo.

Concretamente, el trabajador fronterizo que pierde su empleo en San Marino tiene derecho a beneficiarse de los amortiguadores sociales establecidos, pero ni en Italia ni en San Marino se incita de alguna manera a este trabajador a buscar otro empleo, a diferencia de los trabajadores residentes, con lo cual éste queda excluido *de facto* del mercado de trabajo en ambos países.

Ésta no ha sido, desafortunadamente, la única discriminación que ha tenido que padecer el trabajador fronterizo. En 2010, por ejemplo, el Estado de San Marino instauró, de manera completamente arbitraria y unilateral, un régimen tributario diferenciado que penaliza de manera masiva y exclusiva a los trabajadores fronterizos y que, a decir verdad, no es otra cosa más un que "impuesto étnico".

Según este nuevo dispositivo, los trabajadores que residen en San Marino ya no tienen derecho a la desgravación fiscal por gastos profesionales (*spesa di produzione reddito*) – es decir, alrededor del 9% de la remuneración –, lo que en definitiva equivale a un impuesto. Con esta decisión se instaura una discriminación salarial entre los trabajadores que es absolutamente inaceptable e incomprensible en una sociedad moderna.

A fin de denunciar esta anomalía y acabar con ella, el CSIR lanzó en 2011 una campaña de sensibilización respaldada por toda una serie de iniciativas políticas y sindicales

adicionales. El resultado de esta acción fue la firma de 3 000 peticiones que fueron enviadas al presidente de la República Italiana Giorgio Napolitano.

Ivan Toni, coordinador del seminario y tesorero del CSIR, dio seguidamente la palabra a las personas directamente afectadas, a saber, los trabajadores que sufren de lleno los efectos y las consecuencias de estos problemas.

Agostino D'Antonio y Paride Neri, dos fronterizos que trabajan en San Marino como representantes sindicales a tiempo completo, pasaron revista a la historia del trabajo fronterizo y recordaron la importancia de este fenómeno en el desarrollo de la economía de San Marino y de los territorios italianos limítrofes.

Asimismo, hicieron referencia al ambiente cada vez más tenso que se está desarrollando dentro de la pequeña república; una tensión que amplifica de manera peligrosa la incertidumbre generada por la situación económica y el incremento del desempleo, así como por las simplificaciones populistas.

La idea de que el pequeño sistema de San Marino está en la obligación, como es de suponer, de preocuparse por su propio desarrollo y garantizar su sostenibilidad, incluso en términos de empleo interno, es una opinión ampliamente anclada y a la que todos se suscriben. Sin embargo, no se puede justificar ningún tipo de discriminación gratuita. Y en este sentido, la discriminación fiscal es indudablemente la forma más visible de todas las discriminaciones, aunque sólo sea por el número elevado de personas afectadas y las dificultades a las que han tenido que hacer frente unos 5 500 hogares.

No obstante, existen otras formas de discriminación, aún más nocivas que la antes referida. En San Marino, como en todas partes de Europa, la legislación contempla un régimen de permisos retribuidos a objeto de que los padres de menores minusválidos puedan atender a sus hijos. Sin embargo, los trabajadores fronterizos de San Marino han sido expresamente excluidos de este derecho. A pesar de los innumerables llamamientos lanzados por las organizaciones sindicales, esta disposición nunca ha sido modificada y, por ende, nunca ha revestido el carácter humanista que debería, no obstante, constituir su principio fundamental.

Los coordinadores nacionales han insistido seguidamente en la importancia de situar en su contexto y cotejar las diferentes realidades que se viven en Italia, partiendo de la necesidad de inscribir y tratar en un solo marco los temas que conciernen por igual a todos los trabajadores fronterizos.

Se formularon propuestas concretas en este sentido, desde la implicación de los parlamentarios responsables en las circunscripciones del extranjero, a objeto de que intervengan en relación con los problemas planteados, hasta el establecimiento de un verdadero estatuto de los trabajadores fronterizos que estipule, tanto en el plano jurídico como práctico, los derechos y los deberes de este tipo de trabajadores.

Es evidente que la dispersión geográfica de los territorios concernidos por el trabajo fronterizo puede dificultar a veces la tarea de reagrupar y tratar todos los temas desde un mismo ángulo (un trabajador italiano que ejerce su trabajo en Francia no se topará con los

mismos problemas que un compatriota que trabaje en San Marino); sin embargo, algunos aspectos, como los principios fundamentales, conciernen a todo el mundo.

¿Cómo valora el Estado italiano a estas personas? El hecho de trabajar en el extranjero, ¿es producto de una decisión tomada libremente o más bien la consecuencia de la falta de perspectivas de crecimiento en el territorio de procedencia? ¿Es apropiado que estos trabajadores sigan entonces debatiéndose entre convenios y acuerdos bilaterales, lagunas jurídicas y disposiciones fiscales volátiles? ¿No sería mejor que hubiese una ley italiana que desenrede definitivamente la madeja y establezca un marco claro?

Implantar un estatuto para los trabajadores fronterizos a escala europea – y no simplemente italiana - sería probablemente un buen comienzo para dar solución a todos estos problemas.

Tras las ponencias de los coordinadores nacionales, se entabló un amplio debate que llevó al Presidente del Comité de Coordinación del CSIR - Michele Berti - a tomar la palabra a fin de responder a las cuestiones y preguntas planteadas durante las discusiones.

Expresándose en nombre propio y en nombre de la CES, Michele Berti reiteró su más firme rechazo a cualquier diferencia en el trato a los trabajadores, tanto en lo que respecta a la remuneración como en el plano jurídico, reafirmando de esta manera el principio de "igualdad de retribución por un trabajo de igual valor".

En tal sentido, y considerando la globalización de la sociedad, los participantes consideraron la posibilidad de aplicar igualmente, en algunos casos y a través de acuerdos específicos, el contenido de los convenios colectivos que se estén aplicando en algunos países a otros territorios concernidos por proyectos o fenómenos específicos.

Lo que sí es seguro es que este tipo de prácticas podría tener un efecto benéfico incluso en la evolución de las organizaciones sindicales, obligándolas de esta forma a enfrentarse con la realidad de los territorios limítrofes, en vez de hacerlo únicamente con sus propias realidades. Esta práctica podría, además, conducir a una armonización de las condiciones de trato de todos los trabajadores, favoreciendo con ello el contagio positivo.

Procediendo de este modo, las prácticas en materia de negociación colectiva nacional que hayan demostrado su eficacia podrían convertirse en excelentes instrumentos de negociación colectiva a nivel territorial, superando de esta forma el concepto de frontera y reafirmando, al mismo tiempo, la primacía del derecho.

Abril de 2013

CONCLUSIONES

Los 7 CSIR interesados en el proyecto organizaron, en las regiones fronterizas correspondientes, un seminario en el que tuvieron la oportunidad de exponer y discutir acerca de algunos ejemplos de negociación colectiva y/o acuerdos transfronterizos en un sector y/o empresa específicos.

Posteriormente, el secretariado de la CES realizó, el 12 de junio de 2013, un Seminario Final con el objetivo de presentar los resultados de los diferentes seminarios, intercambiar buenas prácticas y definir la etapa siguiente del proyecto.

El Seminario Final reunió a los representantes de todos los CSIR, así como a los coordinadores nacionales de los CSIR, incluidos los representantes de las federaciones industriales.

Las actividades presentadas durante el Seminario Final constituyen en realidad ejes de acción para el futuro y, al mismo tiempo, representan la base de la estrategia sindical establecida por la CES en relación con los CSIR.

Los diferentes seminarios regionales organizados cubrieron los siguientes sectores específicos: la industria maderera (muebles de oficina), el comercio, el transporte, la industria metalúrgica, la industria automovilística y la industria textil.

La etapa posterior de esta actividad se ha dividido en dos partes.

En lo que respecta a la fase ulterior de los seminarios, se han tomado varias decisiones, entre ellas:

- Constituir un comité de empresa europeo.
- Establecer una red de contactos o fortalecer la red existente.
- Crear bancos de datos.
- Garantizar una coordinación a largo plazo.
- Establecer una relación de cooperación entre el CSIR y la Federación Sindical Europea respectiva.

En lo que concierne al papel de los CSIR, la etapa ulterior se discutirá en el seno del Comité de Coordinación de los CSIR. Dicha discusión versará concretamente sobre:

- La necesidad de desarrollar la cooperación entre los CSIR y las federaciones industriales nacionales y europeas.
- El papel que juegan los CSIR en la tarea de señalar los (posibles) problemas.
- El papel que juegan los CSIR en la tarea de hacer realidad la afiliación "europea" (véase al respecto la Declaración de Helsinki).

A través de este proyecto se ha podido reforzar la participación de las organizaciones sindicales regionales y el papel que éstas desempeñan en la tarea de establecer una cooperación intersindical a través de la Unión Europea a fin de hacer frente al creciente fenómeno de integración de las economías y de los servicios entre empresas, particularmente en las regiones fronterizas.

Cabe destacar, así mismo, que los CSIR facilitan la instauración de instrumentos permanentes a fin de intervenir en ambos lados de la frontera cuando es necesario.

A decir verdad, el proyecto ha demostrado igualmente que, en las regiones fronterizas en las que éstos están presentes, los CSIR constituyen una plataforma ideal para la difusión de la estrategia que la CES ha establecido a nivel europeo.

