

Desarrollo del papel que desempeñan los CSIR en el refuerzo de la cooperación transfronteriza en materia de negociaciones colectivas

CSIR

CONSEJOS SINDICALES INTERREGIONALES



European trade union confederation (ETUC)

ÍNDICE

-
- ▶ Introducción
 - ▶ CSIR Lombardía-Sondrio-Grisones (Italia - Suiza)
 - ▶ CSIR PYREMED (Francia - España)
 - ▶ CSIR PACA/LIGURIA (France - Italia)
 - ▶ CSIR Extremadura/Alentejo (España - Portugal)
 - ▶ CSIR Ródano-Alpes/Piamonte/Arco Lemánico (Italia- Francia - Suiza)
 - ▶ CSIR Alpes Centrales (Italia - Austria - Suiza)
 - ▶ CSIR Pirineos Occidentales / Eje Atlántico (España - Francia)
 - ▶ **Conclusiones**
-

INTRODUCCIÓN

El proyecto del que trata el presente informe constituye la segunda etapa de la puesta en práctica de las decisiones tomadas por la CES en materia de coordinación de las negociaciones colectivas y, más específicamente, en lo que respecta a la cooperación transfronteriza y el papel que juegan los Consejos Sindicales Interregionales (CSIR).

Las referidas decisiones fueron ratificadas en el último Congreso de la CES (celebrado en Atenas del 16 al 19 de mayo de 2011), ocasión en la que se hizo hincapié en la importancia de desarrollar una iniciativa política destinada a promover, favorecer y apoyar todas las iniciativas en materia de cooperación a nivel transfronterizo y a extender los proyectos de cooperación a aquellas áreas donde las condiciones económicas, territoriales, monetarias y sociales fuesen similares.

Los CSIR, que son actualmente 45 y que engloban a las organizaciones sindicales regionales de las confederaciones nacionales afiliadas a la CES situadas en las regiones fronterizas, contribuyen, por definición, a estrechar los vínculos transfronterizos directos entre las estructuras sectoriales y las empresas.

Esta actividad se ha puesto en marcha contando en un principio con la participación de 7 CSIR. Una de las principales conclusiones que se sacó al final de esta acción, llevada a cabo entre el 1º de septiembre de 2008 y el 31 de agosto de 2009, fue que los CSIR representan un recurso imprescindible si se quiere ir más allá del simple intercambio de información entre un sindicato y otro a todo lo largo de las fronteras y tratar de implantar una actividad de cooperación de manera estricta; una actividad que repercuta en las diferentes prácticas de negociación vigentes, a fin de mezclarlas y fusionarlas lo máximo que se pueda.

Consideramos que cuando una empresa se desplaza de una frontera a otra es preciso que se encuentre con un solo sindicato, una sola estrategia reivindicativa y una sola delegación que entable la negociación. Se trata de una estrategia ambiciosa, pero irreversible, a la que debemos dedicar todo el tiempo que sea necesario a fin de afianzarla de manera concreta.

En este sentido, hemos considerado fundamental proseguir con esta actividad trabajando con otros 7 Consejos Sindicales Interregionales a los que el tema concierne de manera muy particular, a saber:

1. CSIR Lombardía-Sondrio-Grisones (Italia - Suiza)
2. CSIR PYREMED (Francia - España)
3. CSIR PACA/LIGURIA (Francia - Italia)
4. CSIR Extremadura/Alentejo (España - Portugal)
5. CSIR Ródano-Alpes/Piamonte/Arco Lemánico (Italia- Francia - Suiza)
6. CSIR Alpes Centrales (Italia - Austria - Suiza)

7. CSIR Pirineos Occidentales / Eje Atlántico (España - Francia)

La actividad se ha desarrollado en dos fases.

En la primera fase, los CSIR concernidos han organizado, en las regiones fronterizas correspondientes, un seminario que respondía a los siguientes objetivos:

- a) Establecimiento de la «cartografía» de:
 - la situación industrial y los sectores clave;
 - empresas transfronterizas, subcontratación fronteriza.

- b) Puesta en red de la negociación actual:
 - ¿cuál es la situación actual de la negociación sectorial a nivel nacional?;
 - ¿cuál es la situación actual de la negociación a nivel de empresa (dónde y qué sectores);
 - ¿cuál es la situación actual de la negociación regional y/o territorial?
 - ¿cuál es la situación actual de la negociación interprofesional?

- c) Balance de la situación relativa a las deslocalizaciones/reestructuraciones.

- d) Balance de la situación concerniente a las actividades del CSIR en relación con los aspectos siguientes:
 - trabajos/actividades temáticas;
 - trabajos/actividades sectoriales;
 - actividades relacionadas con el diálogo social/ las negociaciones colectivas;
 - marco/espacio donde éstas se desarrollan.

- e) Balance de la situación en lo que respecta al impacto o las consecuencias de la crisis económica en el diálogo social (particularmente en el contexto de las medidas de austeridad).

El presente informe contiene, por una parte, las conclusiones sacadas al final de cada uno de los seminarios realizados y, por otra parte, un resumen de dichas conclusiones, todo ello de acuerdo al esquema común antes referido.

En la segunda fase, organizamos un seminario final los días 13 y 14 de abril de 2011 con el objetivo de juntar los resultados, intercambiar buenas prácticas y definir la etapa ulterior del proyecto. Las conclusiones de nuestros trabajos han sido expuestas al final del presente informe.

Las actividades presentadas durante el seminario constituyen al mismo tiempo líneas de acción para nuestro trabajo futuro y la base de la estrategia sindical de la CES en lo que se refiere a los CSIR.

A este respecto, conviene señalar de manera muy particular que los CSIR permiten la implementación de instrumentos permanentes de intervención a objeto de estimular la confianza entre sindicatos de ambos lados de la frontera; instrumentos estos sobre los que se basaría la intervención sindical. Algunas experiencias demuestran que los CSIR cumplen una función 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 donde intervienen los CSIR, éstos se han convertido en una plataforma para la difusión de la estrategia de la CES establecida a nivel europeo.

Luca VISENTINI
Secretario Confederal

Claude DENAGTERGAL
Consejera

DIÁLOGO SOCIAL Y NEGOCIACIÓN INTERREGIONAL ENTRE LA PROVINCIA DE SONDRIO Y EL CANTÓN DE LOS GRISONES.

LA FORMACIÓN PROFESIONAL DE LOS TRABAJADORES FRONTERIZOS: UNA BUENA OPORTUNIDAD

a) Cartografía

La provincia de Sondrio ocupa un territorio muy extenso (3.212 km²), de relieve principalmente montañoso. Su población, según los datos estadísticos del último censo, realizado en 2009, es de 182.000 habitantes, es decir, una densidad de población de 56 habitantes por km².

La provincia cuenta con 78.500 trabajadores activos (cifra media de los tres primeros trimestres de 2009).

La clasificación por sectores de la población activa ocupada (datos de 2007) muestra que la industria y el artesanado emplean a aproximadamente 26.000 personas, es decir, alrededor de un 43% de la población activa ocupada.

En estos dos sectores se han contabilizado igualmente los 4.000 trabajadores, aproximadamente, que ocupa el sector de la construcción, de los cuales 1.500 trabajan en la industria maderera y 1.000 en el sector de la piedra natural (extracción y transformación de la materia prima).

El 10% de la población activa trabaja en el turismo, el 15% en el comercio, el 11% en los servicios a las empresas, etc.

La tasa de desempleo de toda la provincia es ligeramente superior al 4%.

El cantón de los Grisones también cuenta con un vasto territorio (7.106 km²), cuyo relieve es esencialmente montañoso. De hecho, el 90% del territorio está situado a más de 1.200 metros de altitud. Según los datos recogidos a finales de 2009, la población del cantón es de aproximadamente 192.000 habitantes, de los cuales 28.000 son extranjeros. Entre estos habitantes extranjeros, hay alrededor de 10.000 ciudadanos italianos. El cantón tiene actualmente una tasa de desempleo del 1,7%, dato correspondiente al mes de febrero de 2011 (fuente: Oficina de la industria, artes y oficios y trabajo de los Grisones).

La tasa media de desempleo en Suiza se sitúa actualmente en alrededor del 3,5%.

El sector que reúne al mayor número de desempleados en los Grisones es el sector terciario, con un 68%. El sector primario tiene un 24% de trabajadores activos y el secundario, un 8%.

Este es el panorama en el que sitúa la oferta de empleo del cantón rético, y particularmente la región de la Engadina, cuyos sectores dominantes son, sin lugar a dudas, el turismo y la construcción. Como veremos más adelante, es precisamente en

estos dos sectores – en el que hemos incluido igualmente todas las actividades derivadas y afines – donde opera la mayoría de los trabajadores fronterizos.

Se trata principalmente de actividades relacionadas con el sector turístico y hotelero, como las tiendas, las lavanderías y los servicios de limpieza para residencias vacacionales que emplean a una población femenina, así como todos los oficios afines al sector de la construcción, como la carpintería, los trabajos de pintura y yesería, las armazones metálicas, las canteras y el transporte, que emplean a un gran número de trabajadores fronterizos.

El mercado del empleo interregional

Por lo que respecta a la cuantificación de los flujos de mano de obra, tanto hombres como mujeres, de la provincia de Sondrio hacia los Grisones, los datos de la Oficina Federal de Estadísticas indican que, al 31.12.2010, el número de trabajadores extranjeros titulares de un permiso fronterizo era de 4.005, de los cuales 3.778 eran de nacionalidad italiana.

Si bien es cierto que desde el 1ro de junio de 2007, tras la supresión de las zonas fronterizas, los ciudadanos europeos que residen fuera de estas zonas fronterizas pueden obtener igualmente un permiso de trabajo de tipo G, también es cierto (como lo indican las estadísticas de la Confederación) que el cantón de los Grisones no ha expedido muchos permisos G a nacionales de otros países europeos que no sean Italia y Austria, que son, por lo demás, países limítrofes del cantón.

Estas estadísticas indican, de hecho, que para el tercer trimestre de 2010, el total de trabajadores fronterizos era de 4.005, entre los que contaban 3.474 italianos, 454 austríacos, 69 alemanes, 8 franceses y 1 solo nacional de otro país europeo.

Al analizar estos datos, podemos comprobar que los flujos diarios o semanales, entre la provincia de Sondrio y el cantón de los Grisones, de trabajadores y trabajadoras que transitan por los principales puestos fronterizos de Villa Chiavenna – Castagna y de Tirano – Campocologno están conformados por 2 tipologías diferentes de trabajadores migrantes:

- los trabajadores fronterizos (es decir, las personas titulares de un permiso G), cuyo número es de aproximadamente 3.000; y
- los trabajadores titulares de un permiso de residencia anual (B), un permiso de residencia permanente (C) o un permiso de residencia de corta duración (L), que representan entre 1.500 y 2.000 personas.

El fenómeno de los trabajadores desplazados, es decir, de los trabajadores de empresas extranjeras que realizan trabajos en Suiza en el contexto de contratos públicos o licitaciones, también se está extendiendo, si bien de manera mucho menos acentuada que en otros territorios de la Suiza italiana. Sin embargo, las empresas de la provincia de Sondrio han aprovechado poco la apertura de las fronteras para buscar salidas en este mercado.

El trabajo temporal es un recurso que se utiliza muy poco en comparación con el resto de los Grisones y el Tesino.

Se trata, por consiguiente, de un mercado de empleo extremadamente flexible y fuertemente dependiente, además de la coyuntura internacional, de las condiciones atmosféricas y de numerosas variables que caracterizan un cierto tipo de turismo.

Se observa asimismo una utilización cada vez más frecuente de contratos de trabajo a tiempo parcial, por horas y a la demanda. La fluctuación estacional es otro factor determinante, con algunas diferencias, no obstante, dependiendo de la región de que se trate. En la Engadina, por ejemplo, el sector del turismo está organizado en función de dos estaciones (verano e invierno), mientras que el sector de la construcción y de actividades afines, como la carpintería, las armazones metálicas, la pintura y la yestería, sólo cuenta con una estación de 9 meses. Como explicaremos más adelante, nuestra propuesta de formación profesional se centra precisamente en estos periodos de paro estacional. Esta propuesta constituye un primer paso, de gran transcendencia, hacia la instauración de un diálogo social interregional en nuestras comarcas.

b) Puesta en red de la negociación colectiva actual

ITALIA

Cabe precisar, en primer lugar, que existen dos niveles de negociación colectiva: uno a escala nacional, de carácter sectorial, y otro a escala de entidades territoriales o de empresas, según los casos. El hecho de que existan dos niveles de convenio implica un reparto de competencias y de misiones entre los dos niveles, habida cuenta de los factores que influyen en la dinámica salarial. El convenio nacional puede ejercer las funciones de coordinación general y ser una garantía para los trabajadores más débiles y menor protegidos, debiendo al mismo tiempo conducir al segundo nivel de convenio, que es más específico. Es indispensable que todos los trabajadores puedan disfrutar de esta protección y que se supere la parcialidad que existe actualmente. Consideramos, en este sentido, que el modelo practicado en el sector de la construcción puede aportar beneficios. De hecho, en el sector de la construcción, todos los trabajadores disponen de por lo menos dos niveles de negociación colectiva. La negociación colectiva que se está desarrollando actualmente en el sector de la construcción representa no sólo el modelo más avanzado, sino también el más apropiado para el resto de los sectores de actividad. Dicho modelo consiste en una triada formada por el CCNT, el CIPE¹ y el diálogo bilateral. Este dispositivo se aplica a todos los trabajadores de todas las empresas, incluso las más pequeñas, de manera que éstos quedan cubiertos por los convenios colectivos nacionales y territoriales. Los verdaderos garantes de los derechos de los trabajadores y las trabajadoras no son solamente las leyes, sino también, y sobre todo, los CCNT, los acuerdos de empresa y los convenios territoriales. El objetivo del **convenio colectivo nacional** es garantizar la aplicación de los regímenes salariales y estatutarios comunes a todos los trabajadores del sector en cualquier lugar del territorio nacional. **El segundo nivel de negociación colectiva**, que, en lo que respecta al sector de la construcción, es de tipo territorial, tiene como misión dinamizar la productividad y las remuneraciones reales. La negociación territorial se ocupa de las materias que le delega el CCNT. Al evolucionar, el CCNT ha tratado de tener en cuenta toda una serie de problemas y especificidades propias del sector, a saber:

- la **precariedad** del empleo de los trabajadores del sector de la construcción;
- la **movilidad** laboral;
- el control y la gestión de los **salarios diferidos**;
- la **seguridad** en el lugar de trabajo; y

¹ N. del t.: Comité interministerial de programación económica.

- la **formación** profesional.

Esta exigencia, planteada al mismo tiempo por los trabajadores y las empresas, a objeto de que se tomen en cuenta todos estos aspectos, ha conducido a la creación de los organismos bilaterales paritarios (*Enti bilaterali*).

Los organismos bilaterales paritarios se basan en el principio de la gestión conjunta; un enfoque sin duda más complicado, pero que garantiza el respeto de las orientaciones que se han logrado a través de la negociación colectiva y por voluntad de los trabajadores y las empresas. El sector de la construcción ha sido el primero en adoptar este tipo de instancia de negociación colectiva, principalmente con el propósito de abordar, en un marco paritario y bilateral, tres aspectos específicos:

- la gestión de los convenios y de las prestaciones a través de la *Cassa Edile*²;
- la gestión de la formación profesional a través de la *Scuola Edile*³;
- la prevención de accidentes y la seguridad en el lugar de trabajo a través del CPT⁴.

Con el paso del tiempo, estos organismos bilaterales paritarios, a pesar de que pertenecen al ámbito del derecho privado, han ido asumiendo nuevas misiones de utilidad pública encomendadas por las instancias legislativas. Así, por ejemplo, las cajas sociales del sector de la construcción (*Casse Edili*), además de ocuparse de las misiones convencionales relativas a las ayudas y demás prestaciones en beneficio de los trabajadores, también se encargan de la gestión del DURC (*Documento Unico di Regolarità Contributiva*), el certificado único de pago de cotizaciones. La *Scuole Edili*, por su parte, se ha encargado de la formación de los trabajadores a partir del momento en que éstos acceden al sector, ofreciéndoles formación profesional continua. Por lo que respecta a los *Comitati Tecnici per la Prevenzione degli Infortuni*⁵, éstos se encargan de garantizar la difusión de la cultura de la seguridad a través de la información y la formación de los trabajadores y el apoyo técnico a las empresas.

SUIZA

El derecho del trabajo en Suiza tiene fundamentalmente tres bases legales:

- la Constitución, de la que emanan las prescripciones que luego transponen la ley federal del trabajo y el Código de Obligaciones en forma de disposiciones legales;
- la Ley Federal del Trabajo, que estipula los requisitos mínimos en materia de protección de la salud, accidentes laborales, duración de la jornada laboral, descanso, etc.;
- el Código de Obligaciones, que establece los deberes y derechos mínimos que rigen las relaciones entre el empleador y el trabajador.

En Suiza, el Código de Obligaciones cumple una función primordial en materia de contratos y convenios de trabajo, ya que éste rige la mitad de los contratos de trabajo individuales y constituye, además, la base legal de los convenios colectivos de trabajo (art. 356) y de los modelos de contrato de trabajo (art. 359).

Se puede decir que, en Suiza, el sector privado emplea tres tipos de instrumentos contractuales: el contrato individual, el CCT y el modelo de contrato de trabajo.

El contrato individual (que atañe a más del 50% de los trabajadores): es aquel por el cual el trabajador se compromete a trabajar, por un tiempo determinado o indefinido, al

² N. del t.: Caja social del sector de la construcción.

³ N. del t.: Escuela de la construcción.

⁴ N. del t.: Comité paritario territorial.

⁵ N. del t.: Comités técnicos de prevención de accidentes laborales.

servicio del empleador y éste se compromete a pagar un salario fijo de acuerdo con las horas o el trabajo realizado (remunerado por pieza o por unidad de obra). Los contratos individuales recogen, fundamentalmente, los derechos y deberes mínimos establecidos en el Código de Obligaciones y añaden la especificación del salario. El poder contractual de los trabajadores es, por supuesto, mínimo, incluso nulo, a menos que éstos demuestren disponer de capacidades profesionales muy solicitadas.

Los convenios colectivos de trabajo: los empleadores o la organización patronal que los representa, por una parte, y los trabajadores, por otra parte, establecen de común acuerdo ciertas disposiciones cuyo fin es reglamentar el otorgamiento, el contenido y la extinción de los contratos individuales de trabajo celebrados entre los empleadores y los trabajadores concernidos. Los convenios colectivos de trabajo celebrados entre organizaciones patronales y organizaciones de trabajadores sólo tienen carácter vinculante para aquellos empleadores y trabajadores que estén afiliados a sus respectivas organizaciones. Los convenios colectivos sectoriales pueden celebrarse a escala federal o cantonal.

Los convenios colectivos de trabajo pueden, siempre que reúnan ciertas condiciones en materia de representatividad, ser declarados de obligatoriedad general en todas o una parte de sus disposiciones, y ello tanto a nivel federal como cantonal. Una vez que se declara la obligatoriedad de un convenio, éste adquiere, lógicamente, el estatuto de ley, por lo cual debe aplicarse a todos.

Este aspecto reviste particular importancia, sobre todo tras la puesta en vigor de la libre circulación de las personas. Facilitar la declaración de obligatoriedad general es una de las medidas de acompañamiento que los sindicatos han solicitado y obtenido a cambio de su adhesión a la libre circulación de las personas.

Los principales convenios que han sido declarados de obligatoriedad general son los del sector de la construcción, el artesanado y la hotelería.

Objeto de los CCT

Al igual que en el resto del Norte de Europa, las partes establecen y delimitan de común acuerdo el objeto de la negociación colectiva.

El convenio nacional de la industria metalúrgica, por ejemplo, no reglamenta las cuestiones salariales, sino que las delega a la negociación colectiva a nivel empresarial, mientras que el CN del sector de la construcción rige y cuantifica en sus más mínimos detalles las cuestiones salariales y las prestaciones conexas, razón por la cual no hay convenio colectivo a nivel de empresas.

Control de la aplicación de los CCT. El convenio, una vez concluido, debe aplicarse, razón por la cual es necesario someterlo a control. En Suiza, son las partes contratantes del convenio las que por lo general supervisan su aplicación, constituyendo, para ello, comisiones paritarias mixtas (similares a las del sector de la construcción y el artesanado), tribunales arbitrales o árbitros únicos. En algunos cantones helvéticos, los trabajadores pueden acudir a una magistratura de trabajo especialmente acreditada para tales fines.

Para las cuestiones relacionadas con la salud, la seguridad y la duración del tiempo de trabajo, existe la inspección del trabajo y la CNA/SUVA⁶.

Los acuerdos bilaterales han conducido a la creación de una asociación de control interprofesional, financiada por la Confederación y el Cantón, cuyos inspectores se encargan de velar por la aplicación de las disposiciones convencionales que atañen a los trabajadores desplazados.

Modelos de contrato de trabajo. A fin de colmar las lagunas en aquellos sectores que aún no han establecido convenios colectivos, los poderes públicos federales y cantonales

⁶ N. del t.: Caja nacional suiza de seguro en caso de accidente.

intervienen mediante la adopción de decretos, aplicables a ciertos sectores profesionales, donde se establecen las normas contractuales mínimas que deben cumplirse. Se trata de modelos de contrato de trabajo en los que se han incorporado las disposiciones del Código de Obligaciones, integrando igualmente los decretos federales y cantonales.

c) Situación actual en materia de deslocalizaciones y reestructuraciones

Los sectores dominantes de la economía de los Grisones destacan por su carácter internacional, como lo testimonian su turismo internacional, un sector económico absolutamente importante en el cantón, y las múltiples empresas multinacionales implantadas en su territorio.

El fenómeno que se observa, desde hace algún tiempo, es la deslocalización positiva cada vez más frecuente de empresas extranjeras que se radican en las comunidades del Cantón de los Grisones. Estas empresas cierran los establecimientos que tienen en sus países de origen (o reestructuran segmentos enteros de su empresa) para trasladarlos luego al cantón de los Grisones. Su objetivo es aprovechar las condiciones económicas y fiscales ventajosas que se han creado gracias a las facilidades e incentivos que ofrecen las autoridades cantonales. Cabe mencionar el caso emblemático, entre muchos otros ejemplos, de una empresa importante de la provincia vecina de Lecco que decidió transferir al cantón de los Grisones (cerca de la frontera) un sector estratégico de su producción.

Este fenómeno se produce con suma frecuencia en aquellos cantones limítrofes con Italia que han decidido ofrecer facilidades de tipo administrativo y fiscal a fin de atraer la inversión extranjera (a semejanza de los cantones de Tesino, los Grisones y Valais).

Entre los puntos fuertes que constituyen el atractivo de la economía de los Grisones cabe señalar, sin duda alguna:

- su régimen fiscal altamente competitivo;
- la formación especializada de su mano de obra;
- una alta productividad;
- buenas infraestructuras, a pesar de estar en un territorio montañoso.

d) Actividades específicas de los CSIR

Comparar y establecer paralelismos entre actores sociales provenientes de dos países diferentes siempre es un trabajo difícil. No obstante, el mismo se simplifica mucho cuando se trata de dos regiones (Chiavenna y los Grisones) que comparten tradiciones y una parte de su historia.

Las estrechas relaciones que unen desde hace mucho tiempo a estas dos entidades territoriales han servido al CSIR Lombardía-Sondrio-Grisones de punto de partida para la organización de una serie de mesas redondas con el fin de establecer una verdadera gobernanza del mercado del empleo interregional.

Partiendo de este objetivo, se han fijado dos campos de investigación: hotelería y construcción.

En 2007, el CSIR Lombardía-Sondrio-Grisones organizó por primera vez, en el marco del proyecto EURES – Ministerio del Empleo – ARIFL⁷ Región Lombarda, un seminario de reflexión y discusión entre los interlocutores sociales (instituciones, empresas y sindicatos) a fin de abordar el tema de la integración de los sectores del turismo de las dos regiones.

En el sector de la construcción no se ha planteado nunca una estrategia común. Sin embargo, el proyecto de negociación colectiva interregional ha permitido reunir a los actores concernidos con el fin de identificar cuáles son los temas comunes para la discusión y el diálogo.

Un elemento importante que se ha resaltado a través de las discusiones es el de la formación continua. A este respecto, convendría poner en marcha una experiencia piloto aprovechando el periodo de inactividad, característico de este sector, durante los meses de invierno.

Otro tema que ha surgido es el de la creación de una mesa redonda que reúna a los interlocutores sociales de las dos regiones fronterizas para tratar la cuestión relativa a la gestión común de la reglamentación europea en materia de seguridad social a través de la coordinación de los seguros sociales.

El CSIR puede, en consecuencia, desempeñar la función de catalizador a ambos lados de la frontera a fin de instaurar un verdadero diálogo social que reúna a los interlocutores sociales, las instituciones y las asociaciones de empresarios y sindicales. Sería, en resumen, una mesa de gobernanza interregional con repercusiones positivas para todas las partes implicadas.

En las discusiones también se trataron otros puntos que ameritan un análisis profundo, particularmente el relativo a la coordinación de los seguros sociales en aplicación de las reglamentaciones europeas, que plantea numerosos problemas a las empresas de los Grisones y a los trabajadores. (Se trata específicamente de problemas relacionados con las prestaciones por desempleo, los subsidios familiares, el seguro de enfermedad-maternidad y el seguro de accidentes).

Volviendo al tema de la construcción, en el sector principal de la construcción y los sectores afines, la mano de obra de Valtellina y Valchiavenna siempre ha tenido una gran demanda, gracias, entre otras cosas, al nivel de formación que ofrecen las escuelas profesionales de la región en las áreas de la construcción, la carpintería y las construcciones metálicas; una de estas escuelas está implantada aquí mismo en Chiavenna.

La pregunta que se plantea ahora es la saber si existe alguna posibilidad de movilizar a los interlocutores sociales de la provincia de Sondrio y los Grisones a fin de evaluar la viabilidad de un proyecto de formación, de actualización de conocimientos y de reciclaje profesional destinado a los trabajadores fronterizos de este sector, teniendo en cuenta que éstos, durante 3 meses al año, se encuentran en paro estacional y que a un gran número de ellos les agradaría aprovechar este periodo para mejorar su situación profesional.

Así mismo, a fin de superar las barreras lingüísticas y garantizar una mejor integración de los trabajadores fronterizos en su medio profesional, sería conveniente planificar también cursos de formación lingüística.

Dado que se habían reunido las condiciones necesarias para ello, el seminario logró juntar a todos los actores concernidos y dar inicio a una primera reflexión.

Al CSIR se le confió por consiguiente la misión de cotejar todos los resultados positivos obtenidos durante todo el proyecto y hacer todos los esfuerzos posibles para que, en el

⁷ N. del t.: Agencia regional para la enseñanza, la formación y el empleo.

transcurso de los meses siguientes, se lograra una verdadera experiencia piloto interregional de formación, particularmente en el sector de la construcción.

Esta experiencia exigirá probablemente nuevas mesas de discusión y reflexión para abordar, principalmente, los temas sociales propios del mercado interregional del empleo.

e) Impacto y consecuencias de la crisis económica para el diálogo social (principalmente en el contexto de las medidas de austeridad) – Situación actual

Un dato significativo que vale la pena señalar es que la crisis económica ha suprimido en los últimos años 1.500 puestos de trabajo en la provincia de Sondrio y que numerosas empresas enfrentan aún ciertas dificultades. Sin embargo, a escala provincial, la tasa de desempleo apenas supera el 4%; índice que la crisis ha afectado ciertamente, pero no con tanta fuerza como en otras regiones de Italia.

En realidad, la tasa media de desempleo en Italia se sitúa alrededor del 8,4%, con algunos picos que rozan el 20% en el Sur de Italia.

Se trata, por tanto, de una región sana en lo que a mercado del empleo se refiere, y si así se conserva es gracias a su cercanía con Suiza, que absorbe un número considerable de trabajadores de esta región. Podemos decir, a modo un tanto provocativo, que el principal empleador de la provincia de Sondrio es la propia Suiza.

Desde el punto de vista de las empresas, las cifras confirman estas tendencias.

Por lo que respecta a las cifras del IV trimestre de 2010 relativas a las empresas, publicadas por la Cámara de Comercio de Sondrio, éstas muestran igualmente una situación muy diversificada.

Al final del año 2010, había un total de 15.376 empresas trabajando; cifra que se ha mantenido constante durante los últimos años.

Entre los meses de enero y julio de 2010, la provincia de Sondrio ha emitido más de 62.000 comunicaciones de colocación o cese de actividad. Un 48% de estas comunicaciones tenían que ver con colocaciones (más de 29.000), el 42% con ceses de actividad (más de 26.000) y el resto, es decir, el 10%, con renovaciones o modificaciones de contratos. El 61% de las comunicaciones de colocación (es decir, más 18.000) se referían a contratos por tiempo indefinido, el 24% (es decir, 7.000) a contratos por tiempo determinado, el 7% (más de 2.000) a contratos de aprendizaje, el 6% (más de 1.000) a trabajo temporal y el 1% a otras formas de trabajo. Se constata, de manera global, que la diferencia entre las colocaciones y los ceses de actividad arroja un saldo excedentario para la provincia de Sondrio, con algo más de 3.000 acontecimientos positivos.

Si se compara la situación de 2010 con la del año anterior, las cifras correspondientes al desempleo parcial de la provincia de Sondrio serían las siguientes:

	CIG Ordinaria: n° ore			CIG Straordinaria: n° ore			CIG in Deroga: n° ore			Cigo+Cigs+Deroga: n° ore		
	2009	2010	variaz %	2009	2010	variaz %	2009	2010	variaz %	2009	2010	variaz %
	totale 12 mesi	totale 12 mesi		totale 12 mesi	totale 12 mesi		totale 12 mesi	totale 12 mesi		totale 12 mesi	totale 12 mesi	
Sondrio	926.842	749.163	-19,2%	174.605	278.053	59,2%	149.988	456.702	204,5%	1.251.435	1.483.918	18,58%

Lombardia	181.803.053	110.101.809	-39,4%	52.237.124	116.454.585	122,9%	37.858.957	87.720.997	131,7%	271.899.134	314.277.391	15,59%
-----------	-------------	-------------	--------	------------	-------------	--------	------------	------------	--------	-------------	-------------	--------

El cuadro de arriba muestra que la situación del empleo en la provincia de Sondrio se ha resentido a causa de la crisis, pero que, al fin y al cabo, el número de horas de desempleo parcial (CIG⁸) es limitado y, a fin de cuentas, inferior (en porcentaje) al de otras entidades territoriales lombardas más industrializadas.

No obstante, la crisis sigue ejerciendo su influencia (por lo menos hasta finales de 2010). De hecho, se observa un aumento de cerca del 20% en el número de horas de CIG en comparación con el año anterior.

En lo que respecta al cantón de los Grisones, hemos podido observar, además de los datos antes referidos, que el paro parcial (*Kurzarbeit*) “sólo” concierne a 7 empresas y afecta únicamente, de manera global, a 53 trabajadores de ambos sexos (fuente: *Oficina de la industria, artes y oficios y trabajo del Cantón de los Grisones, cifras del mes de febrero de 2011*).

[Cuadro]

	CIG Ordinario : n° de horas			CIG Especial: n° de horas			Paro parcial (CIG) otorgado a título excepcional: n° de horas			CIGO+CIGS+Excepción: N° de horas		
	2009	2010	variación %	2009	2010	variación %	2009	2010	variación %	2009	2010	variación %
	Total 12 meses	Total 12 meses		Total 12 meses	Total 12 meses		Total 12 meses	Total 12 meses		Total 12 meses	Total 12 meses	
Sondrio												
Lombardia												

⁸ N. del t.: *Cassa Integrazione Guadagni*: fondo estatal de ayuda en caso de paro parcial que funciona de acuerdo a dos regímenes de prestaciones: un régimen ordinario (*CIG ordinaria*) y un régimen especial (*CIG straordinaria*).

CONCLUSIONES DEL SEMINARIO

CSIR PIRINEOS-MEDITERRÁNEO

Situación económica

Las economías avanzadas en su conjunto han experimentado una fuerte recesión en 2010. Sin embargo, en las dos regiones francesas comprendidas dentro del perímetro del CSIR “Pirineos-Mediterráneo” (Languedoc-Rosellón y Mediodía-Pirineos) se ha observado una ligera reactivación del crecimiento.

A escala de esta parte de la Euroregión, la actividad industrial de todos los sectores ha involucionado, tanto el sector de la industria automovilística como el de la construcción y de los servicios destinados a la venta. A este retroceso de la economía han contribuido el declive de las exportaciones y la disminución de las inversiones de las empresas.

Una sola región ha soportado mejor la crisis debido a su tejido económico, menos afectado en lo que respecta a los sectores aeronáutico, espacial y agroalimentario. En Mediodía-Pirineos, las exportaciones regionales dominadas por los sectores aeronáutico y espacial representan un 80% de la exportación total de la región, ocultando así las dificultades en materia de exportación de los demás sectores, cuya venta de productos ha decaído fuertemente, como es el caso del sector de la fabricación de máquinas herramienta y los sectores metalúrgico, químico y agrícola.

Un estudio comparativo de las economías regionales analizadas, la Autonomía de Cataluña entre ellas, revela un descenso de la actividad económica, independientemente del comportamiento que hayan tenido dichas economías. La industria de bienes intermedios ha sido la más afectada, debido a su dependencia para con el sector automovilístico, el sector de la construcción y las obras públicas. La actividad económica de las industrias de bienes de consumo y equipos ha experimentado, sin embargo, un descenso más moderado.

Si bien es cierto que el movimiento de quiebras de empresas aminoró su ritmo a finales de 2010, también es cierto que su número había progresado en más de un 10% en las tres

regiones. Los sectores que han tenido más dificultades son los de la construcción, el comercio, el hospedaje, la restauración y el transporte.

Impacto de la crisis económica y social en las empresas transfronterizas y la subcontratación:

Si tenemos en cuenta únicamente los territorios transfronterizos y sus yacimientos de empleo correspondientes a nuestro campo de intervención sindical interregional, comprobaremos ineludiblemente que las empresas de dimensión europea o internacional con domicilio social establecido dentro o fuera del perímetro de este fragmento de Eurorregión política son prácticamente inexistentes. Aparte del grupo aeronáutico EADS y Airbus, cuya sede principal se encuentra en Toulouse y que ha influido en la actividad económica de otras regiones francesas y autonomías españolas (subcontratación de 1ro y 2do nivel), en la mayoría de las ramas profesionales del sector industrial sólo hay una red de PYMES y MIPYMES en las zonas transfronterizas a ambos lados de los Pirineos.

La degradación del empleo a escala de las zonas transfronterizas inventariadas ha sufrido la misma suerte que a escala regional o nacional. A partir de 2008, el empleo asalariado comenzó a retroceder en una media de más del 3%, afectando particularmente a los trabajadores temporales empleados en la industria y el sector de la construcción. Se ha notado, sin embargo, una ligera reactivación de la contratación en estos dos sectores, si bien a través de contratos de duración determinada y contratos de trabajo temporal.

El proceso de creación del primer hospital transfronterizo de Europa: PUIGCERDA

Contexto: El hospital común transfronterizo de Puigcerda es financiado en un 60% por el Estado español y en un 40% por el Estado francés. Si bien es cierto que el plan de financiación cuenta con la participación de fondos europeos, no hay que olvidar que el departamento de sanidad de la Generalitat contribuye con la Fundación Hospital Puigcerda aportando una subvención de 390 000 €. Este hospital podrá ofrecer atención médica a los habitantes de ambos lados de la frontera franco-española: la Cerdaña (francesa y catalana) y el Capcir francés.

La inauguración de este hospital, situado en territorio español y con una capacidad para 68 camas y 35 000 usuarios, estaba proyectada para 2008. En diciembre de 2010 se creó una AECT, operación dirigida por la ARS (agencia regional de sanidad) instalada en Montpellier.

Esta última iniciativa de las administraciones estatales y regionales se realizó sin informar ni consultar en absoluto a las organizaciones sindicales nacionales y regionales, por ejemplo, el CSIR "Pirineos-Mediterráneo".

Modalidades y medios de negociación en la función pública hospitalaria francesa

La intervención de los sindicatos en el contexto específico de la instalación del hospital de Puigcerda suscita numerosas interrogantes entre las organizaciones sindicales miembros del

CSIR. Aparte de la falta de reconocimiento manifestada por la ARS francesa con respecto al CSIR, el derecho de negociación no existe en el estatuto de la Función Pública Hospitalaria, a diferencia de las otras funciones públicas, la estatal y la territorial.

Aun cuando hay instancias de representación del personal que exigen ser previamente “informadas y consultadas”, el derecho de negociación no existe para las organizaciones sindicales locales o nacionales. La obligación de negociar, por ejemplo, los salarios o la igualdad profesional, ya sea a nivel de empresa o del sector, sólo se aplica en el sector privado (a través de la NAO – negociación anual obligatoria)

Por consiguiente, aparte de la negociación anual a nivel de empresa, Mediodía-Pirineos y Languedoc-Rosellón sólo cuentan, en el sector industrial, con una negociación regional sectorial: la de la industria metalúrgica, aun cuando sin obligación de obtener resultados.

Es preciso hacer énfasis en las dificultades que enfrentan actualmente los CSIR y sus sindicatos a la hora de argumentar y defender las propuestas elaboradas y compartidas por todos los sindicatos del sector “Sanidad” movilizados por los CSIR.

Después de varias reuniones organizadas con el fin de comprender en qué consisten los estatutos respectivos del personal de enfermería y de los trabajadores de los establecimientos sanitarios y médicos catalanes y franceses que se rigen por el estatuto de funcionario o por un convenio colectivo de derecho privado, así como los cursos de formación de cada uno para la obtención de un título o cualificación, la presentación de las conclusiones de estos trabajos exigía como etapa previa una solicitud de audiencias de las autoridades públicas francesas y catalanas.

Las iniciativas adoptadas por el CSIR “Pirineos-Mediterráneo” para poner en marcha un proceso de concertación resultaron infructuosas y no trascendieron más allá del encuentro celebrado el 10/01/11 con la ARS y con el gobierno catalán, cuya mayoría política ha cambiado tras las elecciones locales que tuvieron lugar en Cataluña.

Ante estas dificultades y la ausencia de reglas comunes para plantear los términos del diálogo social transfronterizo, las organizaciones miembros del CSIR se han dirigido a sus federaciones nacionales respectivas a fin de presentar y transmitir las propuestas sindicales ante los ministerios competentes.

Conclusión

El tratamiento de este dossier pone a relucir las dificultades con las que puede enfrentarse el movimiento sindical organizado en el seno de las estructuras transnacionales y transfronterizas frente a los poderes públicos nacionales, que no reconocen su legitimidad jurídica ni política.

A esta actitud, particularmente del lado francés, se yuxtapone la total falta de práctica en materia de negociación en las funciones públicas.

Los responsables de las administraciones regionales competentes, en su afán de proteger sus prerrogativas en términos de política de empleo, de protección social y de salud pública, se han negado rotundamente a escuchar las propuestas sindicales sobre las posibilidades de armonización de los estatutos en vigor.

Si bien es cierto que actualmente existen estructuras transnacionales e interregionales que favorecen la cooperación transfronteriza en el plano jurídico (AECT, Consorcio, Eurodistrito, etc.), a nivel de las colectividades territoriales, también hay que reconocer la falta de instrumentos apropiados para legitimar las intervenciones sindicales ante las autoridades decisorias locales o nacionales.

Actualmente, los instrumentos y textos reglamentarios vinculantes para todas las partes que existen sólo se encuentran a nivel de empresas. Un ejemplo de ello son los comités de empresa europeos.

El ejemplo del acuerdo firmado en EADS el 28/09/10, por el que se establece un procedimiento de negociación social a nivel europeo, tiene el mérito de reunir a los representantes de los sindicatos en función de los grupos de trabajadores asalariados de los países a quienes interesa la negociación. El representante de la FEM participa en la negociación como coordinador y asesor.

Este acuerdo define igualmente los criterios que requieren los asuntos transnacionales que se han de negociar. Dicho acuerdo precisa que este nuevo método de elaboración de normas sociales no puede tener como consecuencia la modificación de las normas nacionales vigentes “a menos que las disposiciones del acuerdo transnacional sean más favorables que dichas normas”.

Este recordatorio tiene la virtud de señalar que el desafío y el objetivo de la acción sindical siguen siendo la obtención de derechos individuales y colectivos que beneficien a los trabajadores.

Conclusiones del seminario CES CSIR LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA INTERREGIONAL

CSIR PACA/LIGURIA (FRANCIA – ITALIA)

Ventimiglia (Italia), 15 de marzo de 2011

a) CARTOGRAFÍA

El territorio interregional del CSIR Liguria – PACA ocupa una amplia región que se extiende a lo largo de la frontera francoitaliana (englobando también el principado de Mónaco).

En este territorio, con una superficie de alrededor de 37.000 km², viven aproximadamente 6 millones de habitantes, de los cuales 4,39 millones corresponden a la región de Provenza-Alpes-Costa Azul y 1,66 millones a la región de Liguria.

Los trabajadores fronterizos se concentran principalmente en dos zonas específicas, que son el departamento de los Alpes Marítimos, en Francia, cuya población supera ligeramente el millón de habitantes, y la provincia de Imperia, en Italia, con alrededor de 223.000 habitantes. El principado de Mónaco, por su parte, tiene unos 30.000 habitantes.

La población activa es un poco más numerosa en la parte francesa. De hecho, la tasa de población activa, en lo que respecta a la región PACA, es de un 51%, mientras que en la región de Imperia dicha tasa es de un 44%. A nivel regional, esta diferencia se reduce: 50% en el departamento de los Alpes Marítimos; 48% en la región de Liguria.

El número de trabajadores en activo se distribuye de la siguiente manera:

PACA	1.150.000
Liguria	622.000
Alpes Marítimos	348.000
Imperia	87.000

La tasa de desempleo es relativamente similar en todos los territorios:

PACA	12%
Liguria	10%
Alpes Marítimos	13%
Imperia	9%

Cabe señalar que el porcentaje de trabajadores fronterizos (italianos y franceses) que ocupan un empleo en el principado es uno de los más elevados (si no el más elevado) de todos los territorios interregionales de Europa, con una tasa total de empleo que se acerca

al 60%.

Los flujos de trabajadores fronterizos y el número de éstos se reparten de la siguiente manera:

de Francia hacia Italia:	900
de Italia hacia Francia:	2.500
de Italia hacia Mónaco (a través de Francia):	3.600
de Francia hacia Mónaco:	39.000

Los trabajadores fronterizos ocupan sectores de empleo bastante similares entre un Estado y otro. En el principado de Mónaco, los trabajadores fronterizos se desempeñan esencialmente en los sectores del turismo, la industria, inmobiliario y la construcción.

En Francia, el empleo interregional se concentra en la construcción, el turismo y los servicios (terciario y terciario superior: comercio, bancos e informática).

En Italia, en cambio, los trabajadores fronterizos trabajan esencialmente para el turismo y el sector terciario.

b) PUESTA EN RED DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA ACTUAL

ITALIA

El primer aspecto que hay que señalar es que existen dos niveles de negociación colectiva: un primer nivel a escala nacional, de tipo sectorial, y un segundo nivel, a escala territorial o empresarial, según el caso. El hecho de que existan dos niveles de negociación implica un reparto de competencias y de misiones entre los dos niveles, teniendo en cuenta, principalmente, los factores que influyen en la dinámica salarial. En un contexto como éste, los convenios nacionales pueden ejercer las funciones de coordinación general y ser una garantía para los trabajadores más débiles y menos protegidos, debiendo al mismo tiempo conducir al segundo nivel de convenio, que es más específico. Es indispensable que todos los trabajadores puedan disfrutar de esta protección y que se supere la parcialidad que existe actualmente. Consideramos, en este sentido, que el modelo ejercitado en el sector de la construcción puede aportar ciertos beneficios. De hecho, en el sector de la construcción, todos los trabajadores disponen de por lo menos dos niveles de negociación colectiva. La negociación colectiva que se está desarrollando actualmente en el sector de la construcción representa no sólo el modelo más avanzado, sino también el más apropiado para el resto de los sectores de actividad. Dicho modelo consiste en una triada formada por el CCNT, el CIPE¹ y el diálogo bilateral. Este dispositivo se aplica a todos los trabajadores de todas las empresas, incluso las más pequeñas, de manera que éstos quedan cubiertos por los convenios colectivos nacionales y territoriales. Los verdaderos garantes de los derechos de los trabajadores y las trabajadoras no son solamente las leyes, sino también, y sobre todo, los CCNT, los acuerdos de empresa y los convenios territoriales.

El objetivo del **convenio colectivo nacional de trabajo** es garantizar la aplicación de los regímenes salariales y estatutarios comunes a todos los trabajadores del sector en cualquier lugar del territorio nacional.

El segundo nivel de negociación colectiva, que, en lo que respecta al sector de la

¹ N. del t.: Comité interministerial de programación económica.

construcción, es de tipo territorial, tiene como misión dinamizar la productividad y las remuneraciones reales. La negociación territorial se ocupa de las materias que le delega el CCNT.

FRANCIA

En Francia existen tres niveles de negociación colectiva: el nivel nacional interprofesional, el nivel sectorial y el nivel empresarial. La historia de la negociación colectiva en Francia se inicia realmente en 1919. Tras múltiples vicisitudes históricas y políticas, ésta adquiere importancia y pasa a ocupar un lugar cada vez más preponderante en el mundo laboral. La agitación social de los años 60 y 70 fue un factor determinante para su evolución, principalmente debido a, o a pesar de, la aplicación del principio *erga omnes*, una de cuyas consecuencias fue el debilitamiento de los sindicatos, debido a la disminución de las diferencias salariales entre las empresas.

El 68 jugó un papel decisivo; como consecuencia de los acontecimientos sociales y políticos ocurridos ese año, el poder legislativo reforzó todos los niveles de negociación colectiva existentes y reintrodujo también la negociación a nivel de empresa.

Varios años después, la ley Auroux instaura la representación sindical de empresa, otorgándole a ésta poder de negociación. En virtud de esta ley, las partes están en la obligación de negociar cada año un acuerdo o convenio relativo a una serie de cuestiones referentes, por ejemplo, a los salarios.

Además de la negociación de empresa, la ley obliga a pasar por una fase de negociación sectorial anual relativa al salario mínimo y, cada 5 años, sobre el encuadramiento profesional. Así mismo, se reactivó la negociación nacional interprofesional en las áreas de seguridad, empleo, formación profesional y protección contra los despidos improcedentes.

Actualmente, todo convenio colectivo, para ser válido, debe ser firmado obligatoriamente por la mayoría, como mínimo, de los sindicatos representados (a diferencia de lo que se acostumbraba antes de 2004) o por un sindicato que represente a la mayoría de los trabajadores y trabajadoras. A nivel de empresa, los sindicatos que no aprueben los convenios colectivos establecidos pueden ejercitar su derecho de veto en el caso de que dicho convenio esté en contradicción con cualquier convenio colectivo que dependa de un nivel superior o bien cuando dichos sindicatos hayan obtenido por lo menos el 50% de los votos durante la elección del personal o del comité de empresa.

c) SITUACIÓN ACTUAL EN MATERIA DE DESLOCALIZACIONES Y REESTRUCTURACIONES

El tejido productivo del CSIR está fuertemente centrado en el turismo, la agricultura (floricultura, etc.), los servicios y la construcción. Si no se han observado reestructuraciones ni deslocalizaciones de forma masiva es porque no existe un sector manufacturero especialmente desarrollado.

Los factores que desencadenan las deslocalizaciones están relacionados esencialmente, y seguirán estándolo, con las ventajas que ofrece una mano de obra de bajo coste.

Los casos de deslocalización que se han constatado son muy escasos, en realidad, y la mayoría de éstos tienen como objetivo ciertos países del Este (los nuevos Estados miembros de la UE) o países del Sudeste Asiático.

Algunas empresas de servicios (específicamente, los centros de llamadas) han trasladado sus actividades al extranjero, aun cuando se trata de un fenómeno bastante generalizado en este sector.

De igual manera, el desplazamiento de mano de obra, a pesar de que ocurre e incluso

está aumentando en nuestro territorio, no representa hasta ahora un fenómeno suficientemente importante que amerite ser analizado y estudiado.

Se han puesto en marcha algunas iniciativas para fines de información y apoyo en materia de desplazamiento de mano de obra, pero su repercusión en el mercado de trabajo interregional sigue siendo limitada.

En cambio, lo que más peso ha tenido son las deslocalizaciones de algunas empresas del sector manufacturero establecidas en el principado. Estas deslocalizaciones, a pesar de ser limitadas en lo que a números se refiere – 6 o 7 empresas –, adquieren gran significancia cuando se cotejan con la realidad demográfica monegasca.

Así pues, se ha registrado una serie de deslocalizaciones hacia el Norte de África (Marruecos y Argelia), los países del Este (China, sobre todo) y Rusia. Un elemento que vale la pena resaltar a este respecto es la marcada presencia de inversores industriales rusos en el principado de Mónaco.

d) ACTIVIDADES ESPECÍFICAS DEL CSIR

El mercado de trabajo interregional en los territorios fronterizos europeos está experimentando actualmente una transformación; una tendencia que confirma la evolución que se observa en el territorio transfronterizo francoitaliano. Los “fronterizos” propiamente dichos han dejado de existir (aun cuando siguen siendo los más numerosos, en realidad). Están surgiendo, en cambio, nuevas formas de trabajo transfronterizo. Una de ellas, que sin duda alguna provoca la mayor tensión, es el desplazamiento de trabajadores.

Considerando tales condiciones, las disposiciones de la Directiva 96/71 y de las leyes de ratificación nacionales constituyen actualmente la referencia y el punto de partida para la instauración de un diálogo social interregional que asocie a todas las partes implicadas. Es posible que la falta de control a ambos lados de la frontera genere un cierto irrespeto de las normas vigentes y que ello incida en las condiciones salariales de los trabajadores concernidos. Considerando este contexto, el CSIR se ha fijado el propósito de funcionar como un “catalizador” del diálogo entre las asociaciones de empresarios, las instituciones y las organizaciones sindicales sectoriales (aquéllas a quienes concierne más específicamente el desplazamiento de trabajadores) a fin de establecer a escala interregional un marco preciso de derechos, obligaciones, garantías y procedimientos en materia de desplazamiento de mano de obra.

Un segundo punto importante es aquel referente a la armonización de ciertos aspectos específicos del trabajo asalariado transfronterizo, principalmente en lo tocante a la asistencia sanitaria, la prevención social y los regímenes fiscales; áreas donde existen diferencias entre los países concernidos (no sólo Italia y Francia, sino también el principado de Mónaco, que recibe una gran cantidad de trabajadores fronterizos italianos y franceses). Si bien es cierto que existen convenios internacionales, leyes nacionales, etc. que regulan y organizan estos aspectos, dichos instrumentos legales adolecen, no obstante, en algunos casos, de ciertas lagunas o interpretaciones que pueden constituir verdaderos obstáculos para la libre movilidad de los trabajadores.

El CSIR deberá encargarse personalmente de reunir en la mesa de discusión a todos los actores interregionales concernidos a fin de lograr una armonización de todos estos aspectos de acuerdo con los principios de la dignidad en el trabajo y la igualdad de trato entre trabajadores autóctonos y fronterizos, es decir, los mismos derechos, las mismas garantías y la misma protección para todos.

En este sentido, la formación profesional y el reconocimiento mutuo de los títulos de formación y de las cualificaciones profesionales figuran cada vez más como herramientas eficaces para garantizar el respeto del trabajo fronterizo. De hecho, éstas siguen la lógica

del reconocimiento de los escalafones convencionales a la hora de contratar a trabajadores fronterizos. Otro punto, no menos importante, es el relativo a la enseñanza y los establecimientos educativos de todo tipo y nivel, sean éstos franceses o italianos. Según nuestra opinión, estas estructuras deberían fomentar la enseñanza recíproca de los idiomas francés e italiano, a fin de favorecer el intercambio y, por consiguiente, aumentar las posibilidades de empleo en el territorio interregional. El aprendizaje del inglés (que sigue siendo un idioma muy importante) pasaría de esta forma a un segundo plano.

Un último tema, espinoso y objeto de debate desde hace mucho tiempo, es el relativo al transporte público y, sobre todo, las rutas interregionales. El CSIR pretende instaurar un diálogo social interregional *ad hoc* en el que participarían todas las instituciones transfronterizas con el objetivo de crear una verdadera red orgánica en materia de transportes ferroviarios. La idea es, fundamentalmente, estudiar y determinar los horarios, las conexiones y las paradas, etc. que puedan convenir a los posibles pasajeros que constituyen los trabajadores fronterizos y limitar de esta forma la utilización del vehículo privado.

Mejorar las vías de comunicación, tanto viarias como ferroviarias, tendría como consecuencia, nada desdeñable, la disminución de la contaminación atmosférica en una región famosa en el mundo entero por la belleza de su patrimonio natural, que ha hecho del turismo uno de sus principales recursos económicos.

E) IMPACTO Y CONSECUENCIAS DE LA CRISIS ECONÓMICA PARA EL DIÁLOGO SOCIAL – SITUACIÓN ACTUAL

Nuestros territorios también han sufrido de manera seria los efectos de la crisis económica mundial. El desempleo ha aumentado tanto en Italia como en Francia, si bien cada país ha tenido una reacción ligeramente diferente.

Italia ha ido desarrollando con el tiempo una tradición de diálogo social territorial en materia de crisis, mientras que en Francia son los poderes públicos quienes se encargan de este tipo de acciones de apoyo. Como consecuencia de ello, en Italia, las actividades de las Comisiones Tripartitas (compuestas por instituciones, asociaciones de empresarios y organizaciones sindicales territoriales) han adquirido mayor intensidad. Estas Comisiones han tratado de que los recursos financieros asignados por el Estado se orienten en favor de las políticas locales relativas al complemento de ingreso y el apoyo a la inserción profesional, incluyendo en ello los programas específicos de formación permanente o de reconversión profesional (acompañada, en su caso, de un complemento de ingreso).

Conviene señalar asimismo el aumento considerable en el número de horas de paro parcial [*Cassa Integrazione*], sistema de subsidio que exige obligatoriamente un acuerdo previo entre empleadores y sindicatos.

Con la crisis, los sindicatos se han implicado mucho más en el diálogo social territorial, lo que ha generado a su vez una mayor implicación de los actores concernidos en la lógica de gobernanza territorial del mercado de trabajo.

En Francia se aplicó el mismo enfoque con respecto a la formación y la reclasificación profesional, incluso en materia de complemento de ingreso, a través del ingreso de solidaridad.

En el principado de Mónaco vecino, los efectos de la crisis han sido, en cambio, más tenues debido al tamaño reducido, en números absolutos, del sector manufacturero.

1.- SITUACION INDUSTRIAL EXTREMADURA Y ALENTEJO

ALENTEJO

EJES DE ESPECIALIZACIÓN INDUSTRIAL

- Sectores más “tradicionales” – agroalimentaria, viticultura, olivicultura, industria ligada a los recursos naturales (rocas ornamentales, pizarra)
- Eje de las Rocas Ornamentales - municipios de Estremoz, Borba, Vila Viçosa e Alandroal
- Eje de las Piritas - municipios que actualmente tienen ya unidades extracturas en laboración- Aljustrel e Castro Verde-
- Sectores emergentes – turismo (naturaleza, cultural, histórico, rural...), energías renovables y aeronáutica

ALGUNAS VENTAJAS COMPETITIVAS

- Productos regionales de calidad
- Condiciones climatológicas-buena visibilidad, elevado número de días de sol y horas de luz por año
- Disponibilidad de recursos naturales, ambientales, patrimoniales y culturales
- Potencialidades en lo que respecta al aprovechamiento del agua como recurso estratégico
- Proximidad y buenas accesibilidades para Lisboa y España
- Disponibilidad de espacios e infraestructuras para el apoyo y atracción de empresas y de actividad logística
- Posicionamiento y nuevo contexto geoeconómico en lo que respecta al contexto de las relaciones interregionales en el espacio nacional y de las relaciones económicas entre Portugal y España, así como con el resto del espacio europeo.
- Intensificación de las conexiones con los espacios envolventes (la región del Centro, la región de Algarve y las regiones de Extremadura y Andalucía); Espacio de intermediación entre la AML y los espacios económicos españoles y europeos.
- Afirmación externa del Alentejo y conectividad con el principal puerto internacional portugués y del territorio español.

NUEVAS DINÁMICAS DE DESARROLLO

- Nuevos aprovechamientos de los recursos tradicionales.
- Valorización de los elementos inimitables de la región.
- Estrategias de eficiencia colectiva que abarquen los recursos naturales, mármoles, turismo náutico.
- Dinamización del patrimonio, turismo industrial y economía de mar.
- Recursos disponibles conjugados de forma armoniosa, conjugam-se de forma armoniosa, a agua con el montado, el mármol con el arte, la flora con la cosmética...

ALGUNOS DESAFÍOS

- Mejorar la competitividad y continuar asegurando niveles aceptables de cohesión.
- Cualificación de los recursos humanos (mejorar la articulación entre la oferta formativa y las dinámicas de desarrollo).
- Crecimiento económico e empleo.

- Valorización de la Economía del Espacio Rural.
- Red Regional de Ciencia, Tecnología e Innovación (Sistema regional de transferencia de tecnología, aprobado en el Alentejo) (Sistema regional de logística empresarial).

EXTREMADURA

El 10 de Noviembre de 2009, los partidos políticos, la patronal y los sindicatos mayoritarios de Extremadura firman El Pacto Social y Político de Reformas por Extremadura que marca la hoja de ruta para el desarrollo de la región extremeña en los próximos años y que se sustenta en los siguientes **PILARES**:

VALORES Y PRINCIPIOS

1. De la Gobernanza Pública.
2. De una Sociedad Competitiva y Productiva.
3. De una Sociedad en Equidad, Igualdad y Oportunidad.

1.- EL PILAR DE COMPETITIVIDAD

1. Los Sectores Productivos.
Tradicionales.
Emergentes.
Potenciales.
- 2.- Los cuellos de Botella.
Mercado de trabajo.
Empresas.
3. Las Estrategias Clave.
Una Educación para toda la vida.
La Internacionalización de la Economía Extremeña

2.- EL PILAR AMBIENTAL

1. La sostenibilidad ambiental.
2. La Economía Verde.

3.- EL PILAR DE ORDENACIÓN TERRITORIAL.

1. La Organización territorial supramunicipal

POLÍTICAS PÚBLICAS ASOCIADAS VINCULADAS A LOS ESPACIOS PRODUCTIVOS INNOVADOR

- 1.- Política de suelo.
- 2.- Política ambiental.
- 3.- Política de Aguas.
- 4.- Política de Infraestructuras.
- 5.- Política de Transportes.
- 6.- Política Energética.
- 7.- Política de financiación de inversiones.
- 8.- Política fiscal
- 9.- Política de servicios avanzados a los/as usuarios/as.

2.- LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA Y EL DIÁLOGO SOCIAL: LA MEJOR HERRAMIENTA SINDICAL.

ESPAÑA

Para valorar la situación de la negociación colectiva y el volumen de los retos a que se enfrentará en 2011 un dato muy relevante es la llamada negociación pendiente entendiendo como tal la suma de convenios bloqueados y convenios que finalizan en 2011 su vigencia.

La negociación colectiva va con mucho retraso y además hay un importante número de trabajadores cuyas cláusulas de revisión salarial permanecen sin registrar. Además, se ha incrementado la exigencia con la entrada en vigor del nuevo registro telemático de los convenios –que recoge como preceptiva la entrega de las actas de las comisiones paritarias de los convenios revisados, también para los que están vigentes en el 2010-, al tiempo que un cambio en los criterios estadísticos del Ministerio ha provocado distorsiones en el sistema de seguimiento que refuerzan la necesidad de contar con datos propios en tiempo real, a la vez que tomar las decisiones estratégicas sobre los procesos de negociación.

Respecto a la previsión de la negociación colectiva a desarrollar en 2011 según la base de convenios de la Secretaría Confederal de Acción Sindical y Coordinación del Área Externa, para el 2011 corresponden negociar, aproximadamente, los siguientes convenios:

- Por finalización de su vigencia, un total de 2.460 convenios que afectan a 4.937.745 trabajadores y que afectan el 48,60% del total de trabajadores con negociación colectiva.
- Convenios que proceden de una vigencia plurianual y que mantienen su contenido revisado ascienden a 2.562 y afectan a 5.222.455 trabajadores, que vienen a representar el 51,40% de los trabajadores con convenio.

En este contexto es más preciso que nunca reforzar en la práctica negociadora los principios de universalización en su cobertura, racionalidad en su estructura y protagonismo sindical en la gestión de la negociación colectiva. Se debe acometer en la negociación colectiva la exigencia de que se aplique el convenio correspondiente, sin merma de condiciones de trabajo, imprescindible para garantizar los derechos de los trabajadores, sea cual sea el tipo de empresa en la que presten sus servicios, y para evitar una competencia desleal entre las empresas. En particular, la adecuación a las nuevas actividades empresariales, ajustando el ámbito del convenio por la vía de la ampliación del existente y no por la segregación de convenios debe ser la regla general.

Debe ser un objetivo la ampliación de la negociación colectiva en los momentos de crisis económica con la finalidad de extender la cobertura a los colectivos que aún carecen de ella. Nuestra labor sindical estará incompleta mientras algún trabajador no tenga más amparo que el de los mínimos legales.

PORTUGAL

En el contexto actual de aumento de las desigualdades, de injusticias sociales y de una ofensiva sin precedentes contra el derecho de negociación colectiva, la acción colectiva y la Negociación Colectiva han adquirido mayor importancia y necesitan de una acción renovada colectiva eficaz y racional.

Sin embargo, la negociación colectiva ha sido objeto de presiones de las fuerzas neoliberales y gobiernos que apoyan sus políticas.

Esta presión tiene como herramientas principales:

- la difusión por parte de de la opinión pública de que la negociación colectiva se opone a la competitividad de las empresas

- y que los derechos de los trabajadores son privilegios,
- la promoción de la regulación individual de trabajo,
- la subversión de la relación entre el convenio colectivo y el contrato trabajo individual,
- la posibilidad de un convenio colectivo para establecer normas menos favorable que la ley y,
- la posibilidad de la extinción de los convenios colectivos; de imponer límites injustificables sobre el contenido de los convenios colectivos.

Bien podemos decir que se trata de una acción en Portugal, sin precedentes contra un derecho fundamental reconocido en la Constitución de República Portuguesa y en los convenios de la OIT.

Por parte de los gobiernos, se constatan prácticas de diálogo social marcadas por los siguientes aspectos: son a menudo de carácter formal, a fin de cumplir una obligación y no son realizadas a su debido tiempo ni tienen la capacidad de influir en la formación de las decisiones; se pretende que los sindicatos se sometan a una opción "pragmática" de los "Socios" del Gobierno en la aplicación de sus políticas, políticas que previamente han sido definidas y sometidas a los objetivos marcadamente economicista de talante liberal.

El contenido del Cuarto Programa de Estabilidad y Crecimiento fue de crucial importancia para la posición asumir.

Y el contenido una vez más da prioridad a la estabilidad y aumento de los beneficios del sector financiero, en contra de la congelación de las pensiones en 2013, nuevos recortes en las prestaciones de desempleo, más ataques contra las funciones sociales del Estado, en particular en salud y educación, más los ataques del servicio público, en especial con nuevos aumentos en el transporte y la energía, reducción de la financiación a las autoridades locales, más aumentos de impuestos (IVA en particular), y el intento de privar a los sindicatos de la negociación en la empresa y en el lugar de trabajo.

Un programa de Estabilidad y Crecimiento que prevé la recesión económica para 2010 y que en lugar de medidas para crear puestos de trabajo para la calidad y los derechos, fomenta la inseguridad del empleo, en particular mediante el aumento de la flexibilidad en la contratación y la reducción de las indemnizaciones por despido.

3.- BALANCE DE LA ACTIVIDAD DEL CONSEJO SINDICAL INTERFRONTERIZO DE EXTREMADURA-ALENTEJO.

En el marco del Consejo Sindical Interregional de Extremadura-Alentejo (CSIR Extremadura-Alentejo), durante los años 2005-2008 la UGT de Extremadura a través de los proyectos E2T y E2T2, realizados conjuntamente con CCOO de Extremadura y los sindicatos portugueses CGTP y UGT de Portugal y financiados con fondos FEDER, ofreció un servicio de asesoramiento para la movilidad laboral dirigido a los trabajadores/as empleados/as y desempleados/as transnacionales y transfronterizos/as, a través de las oficinas de los sindicatos.

Desde UGT Extremadura consideramos que es imprescindible que la población migrante conozca los derechos y obligaciones laborales del país de acogida, y en este sentido hemos trabajado con el fin de conseguir dos OBJETIVOS fundamentales:

- Integrar al trabajador/a en el mercado laboral, y de forma general en la sociedad favoreciendo la inclusión social de los/as trabajadores/as migrantes.

- Favorecer la mejora de la relación social entre los/as trabajadores/as migrantes y los/as locales desde un punto de vista sindical, incrementándose el valor social de los sindicatos en el ámbito de la cooperación interregional o transnacional.

3.1.- ACTIVIDADES LLEVADAS A CABO EN LAS OFICINAS DE ASESORAMIENTO.

Las funciones llevadas a cabo en las oficinas de asesoramiento son las siguientes:

- ✓ Servicios de información, trámites con extranjería y con otras instituciones, orientación y derivación a otros servicios de carácter general, con lo que se persigue la regularización y mantenimiento de las condiciones legales en aspectos jurídicos, administrativos y laborales de la población inmigrante.
- ✓ Informar y asesorar a trabajadores/as y desempleados/as inmigrantes sobre la legislación que regulan los derechos y deberes laborales y tributarios.
- ✓ Poner a disposición de los trabajadores y trabajadoras inmigrantes los servicios de jurídicos de que dispone el sindicato UGT a través de la afiliación.
- ✓ Elaboración de itinerarios de inserción laboral
- ✓ Realización de campañas de información laboral en las temporadas de recolección agrícola dirigidas a empresarios/as y trabajadores/as (Edición de folletos en español y traducidos en los idiomas mayoritarios y reparto visitando a los trabajadores/as en sus lugares de asentamiento en colaboración con la Federación Regional Agroalimentaria de UGT Extremadura (FTA), programas de radio...) Información a los trabajadores/as sobre el convenio colectivo del campo 2010: derechos y deberes sobre aspectos básicos y más importantes de este colectivo:
 - Salarios
 - Jornadas
 - Prestaciones sociales en diferentes supuestos
 - Maternidad: prestaciones y derechos
 - Prevención de riesgos laborales

4.- LOS CONTEXTOS NACIONALES DE ESPAÑA Y PORTUGAL EN TIEMPOS DE CRISIS.

PORTUGAL

Los sindicatos portugueses consideran de importancia explicar algunas reflexiones sobre dos cuestiones que consideran centrales:

1.- La forma en que la Unión Europea y los Estados miembros se han enfrentado a la profunda crisis social, financiera, económica y política con la que se enfrentan las empresas y que afecta principalmente a la clase trabajadora y las personas que cuentan con ingresos mínimos.

2.- Reflexionar sobre si, en la actualidad, todavía podemos hablar de un modelo Social Europeo.

La CES y otras fuerzas políticas y sociales habían advertido profundamente sobre los impactos negativos de este modelo, haciendo hincapié en que el componente financiero, venía a subestimar la importancia de la economía real.

Cuando la crisis llega a ser tan evidente que ya no era posible disfrazarla más, la reacción de los estados fue salvar a los bancos en crisis con el dinero público de los contribuyentes, lo que generó la deuda pública del país. Situación esta similar a la de países como España.

La deuda pública portuguesa alcanza ya más de 4 millones de euros "invertidos", sin embargo podemos decir, que esta crisis puede ser considerada preanunciada.

No es casualidad que en la zona del euro, los países que sufren los efectos de crisis son exactamente los que tenían y tienen el menor desarrollo de sus fuerzas productivas: Portugal, España, Grecia e Irlanda.

Por parte de los gobiernos europeos, se constatan prácticas de diálogo social marcadas por los siguientes aspectos: son a menudo de carácter formal, a fin de cumplir con una obligación y no son realizadas a su debido tiempo ni tienen la capacidad de influir en la formación de las decisiones políticas llevadas a cabo por los gobiernos; se pretende que los sindicatos se sometan a una opción "pragmática" de los "Socios" de los Gobiernos en la aplicación de sus políticas, políticas que previamente han sido definidas y sometidas a los objetivos marcadamente economicista de talante liberal.

En este sentido, y como veremos más adelante, se explica la implicación y participación de los sindicatos portugueses de clase en los diferentes programas de austeridad llevados a cabo en Portugal antes de anunciarse el Rescate por parte de la UE y el Fondo Monetario Internacional.

ESPAÑA

En los tiempos que corren es difícil movilizar a los trabajadores para que con su participación activa en el sindicato intentemos mejorar las condiciones laborales de la población trabajadora, pues la crisis por la que estamos atravesando nos posiciona en una situación de desprotección económica, jurídica y social.

En España, consecuencia de esta crisis económica mundial ha sido la Reforma Laboral (*Real Decreto-ley 10/2010, de 16 de junio, de medidas urgentes para la reforma del mercado de trabajo*), a la que desde UGT Extremadura respondimos convocando una huelga general junto con nuestros compañeros de viajes, CCOO.

La Reforma Laboral operada en 2010 supuso una profunda transformación de numerosos aspectos legales relacionados con el contrato de trabajo y las relaciones laborales. Nuestro rechazo a la modificación, unilateral y regresiva de la regulación de las relaciones de trabajo se expresó en la huelga general del 29 de septiembre entre sus motivos además se incluían otros aspectos contrarios a los derechos sociales como medidas extraordinarias para la reducción del déficit público y la amenaza que se cernía sobre las prestaciones relacionadas con el derecho a la jubilación. Dentro de la oposición a la llamada Reforma Laboral, hay que destacar el ataque que se infringió a la negociación colectiva y el recorte de derechos laborales y sociales en la medida en que se incrementa el poder de la dirección del empresario para disponer de los derechos reconocidos a los trabajadores mediante la modificación de las condiciones de trabajo y el descuelgue salarial, y la amenazadora de una reforma de la negociación colectiva con plazo fijo que se anunciaba para los próximos meses.

Desde la UGT, junto con CC.OO, hemos presentado una "Iniciativa Legislativa Popular" para tratar de revertir la Reforma Laboral aprobada y también hemos trasladado a la sociedad nuestros propios planteamientos a la actual política económica del Gobierno, a la vez que hemos reiterado nuestra disposición total al diálogo para buscar las mejores soluciones posibles a la difícil situación que atravesamos, especialmente las trabajadoras y trabajadores desempleados.

El año 2010 ha terminado con casi 4,7 millones de desempleados en España, con un incremento muy débil de la economía española y con una inflación del 3%, lo que continúa demostrándola ineficacia de los ajustes económicos y de la reforma laboral impuesta.

INFORME FINAL Y ESQUEMA TÉCNICO DEL SEMINARIO DEL CSIR ALPES - ARCO LEMÁN – DESARROLLO Y ROL DE LOS CSIR EN EL FORTALECIMIENTO DE LA COOPERACIÓN TRANSFRONTERIZA EN MATERIA DE NEGOCIACIÓN COLECTIVA SARRE - VALLE DE AOSTA – 30 DE MARZO DE 2011

CARTOGRAFÍA

El Consejo Sindical Interregional (CSIR) Alpes - Arco Lemán representa a nivel interno las regiones Piamonte – Valle de Aosta para Italia, y la región Ródano - Alpes para Francia. Desde hace algunos años, este CSIR también comprende una delegación de los sindicatos suizos que representan a los cantones de Ginebra, Vaud y Valais, lo cual se debe a que el territorio de competencia del CSIR Alpes - Arco Lemán colinda con los cantones suizos antes referidos.

LA SITUACIÓN DE LA INDUSTRIA Y DE LOS SECTORES CLAVES

Las tres regiones que integran el CSIR han sido profundamente marcadas por la crisis derivada del colapso financiero de 2008, que en 2009 y 2010 derivó en el descalabro productivo de casi todos los principales sectores industriales. En modo particular, el sector del automóvil - el más afectado - ha conocido el desplome en las ventas, con la consiguiente intervención estatal y el desempleo parcial (“cassa integrazione”) para decenas de miles de trabajadores; el recurso al paro técnico con relación a los salarios, ha supuesto un repunte en términos de horas equivalente a un 130% más respecto de 2008. La gran empresa del automóvil Fiat, con sus factorías piamontesas y demás actividades coligadas - o sea las factorías de Valle de Aosta, también ligadas al automóvil - es la que más expuesta ha quedado. Más particularmente, la estructura empresarial de Fiat ha sido motivo de duros enfrentamientos en unas negociaciones que aún siguen su curso y que están abocadas a la creación de un nuevo modelo de relaciones sindicales cuya tendencia es reducir la negociación nacional por categorías a un papel marginal, favoreciendo así una mayor libertad en la organización empresarial. Debido a la reducción y al estancamiento del consumo, además del sector agrícola, también el sector terciario de servicios ha sufrido una reducción considerable tanto en términos productivos como de empleo.

Se ha constatado, por lo contrario, una mejor resistencia por parte de la industria del turismo que representa más del 50% del producto interior bruto en las regiones interesadas.

Asimismo la Región Ródano Alpes, donde el peso de la industria equivale al 23% de las actividades económicas, sobre todo en el sector llamado “décoletage” (valle de L’Arve), distrito de Lión, ha sufrido contragolpes durísimos en el plano productivo y del empleo. Tan sólo la mecánica industrial ha mantenido una tendencia positiva gracias a la demanda interna. En el primer trimestre de 2011, la actividad ha mejorado ligeramente con una subida de los índices productivos en casi todos los sectores de la actividad industrial, con excepción de la producción alimentaria en la región francesa, donde ha constatado una vez más una reducción respecto de 2009 y 2010.

Los índices de aprovechamiento de la capacidad productiva están en ligero aumento en todas las regiones del CSIR, aunque siguen muy a la saga de aquellos relativos a la producción de 2008.

Cabe señalar asimismo que en las regiones italianas el ejercicio de saneamiento financiero de 2010 ha afectado muchísimo al empleo y a la economía del sector público por la imposición de la congelación salarial en toda la administración pública (estado, regiones, municipalidades y entes coligados no territoriales) para el trienio de 2011 a 2013.

LA SITUACIÓN DE LAS EMPRESAS TRANSFRONTERIZAS Y DE LA SUBCONTRATACIÓN TRANSFRONTERIZA

Las empresas caracterizadas como transfronterizas que tienen efectiva estructura empresarial, constituyen una excepción en el marco productivo interregional puesto que, a nivel jurídico, su estructura legal es sumamente compleja. El único ejemplo que existe en el área del CSIR es la empresa del Túnel del Monte Blanco integrada por dos empresas coordinadas por el GEIE – Grupo Europeo de Interés Económico.

Italia y Francia han sido siempre socios económicos de primera importancia por sus intercambios transfronterizos, aunque sigan careciendo de estadísticas oficiales acerca de esos intercambios interregionales, lo cual pone de manifiesto la existencia de una economía transfronteriza caracterizada por un crecimiento fuerte y dinámico en los intercambios comerciales. Entre 2009 y 2010 fue registrada una disminución del volumen en términos de porcentaje en las importaciones y exportaciones claramente imputable a la crisis actual. Los flujos de las inversiones extranjeras netas desde la región de Piamonte hacia la de Ródano Alpes confirma el interés por una ampliación de las actividades empresariales interregionales conjuntas. Cabe señalar el intercambio intercultural mediante convenios entre las universidades de Lión, Chambéry y Grenoble con la universidad de Turín y la nueva universidad del Valle de Aosta. Cabe destacar asimismo, entre el cantón de Ginebra y el Chablis francés, el tránsito de trabajadores entre Annemasse (F) y los territorios colindantes con más de 400.000 movimientos diarios. Muchos de estos trabajadores operan en empresas de la construcción, de los servicios y del comercio, y por lo tanto desarrollan sus actividades en condiciones de subcontratación concedida a grupos empresariales suizos y franceses. Por último, vale la pena destacar una fuerte interacción transfronteriza en actividades de innovación con una intensificación constante de los vínculos derivados de esas actividades; son más de diez los polos de innovación instalados apenas en la región de Piamonte, y ya hay otros tantos proyectos innovadores que corresponden actualmente con otros que operan allende los Alpes.

EL SISTEMA DE FUNCIONAMIENTO EN RED DE LA NEGOCIACIÓN ACTUAL

LA SITUACIÓN DE LA NEGOCIACIÓN SECTORIAL A NIVEL NACIONAL

Es preciso hacer hincapié en las diferencias particulares entre Italia y Francia con relación a la organización de la negociación colectiva.

Las organizaciones italianas han operado, por lo menos hasta la fecha, a nivel de la negociación general mediante convenios nacionales de primer nivel, con convenios territoriales de segundo nivel y con convenios de empresa que podríamos clasificar de tercer nivel. La validez del convenio francés de primer nivel es con toda seguridad inferior al italiano en cuanto a importancia, mientras que para Francia la negociación a nivel territorial y de empresa siguen teniendo importancia fundamental.

Por lo arriba expuesto queda clara la complejidad a la hora de hacer comparaciones generales entre las actividades de negociación sectorial a nivel nacional. Por lo que se refiere a las regiones italianas, son poco frecuentes y se suelen delegar principalmente a las representaciones nacionales, al igual que en la región de Ródano Alpes.

LA SITUACIÓN DE LA NEGOCIACIÓN REGIONAL, TERRITORIAL Y DE EMPRESA

La negociación territorial y de empresa abarca todos los sectores de la producción y de los servicios. Cabe destacar de manera especial la actividad territorial y de empresa en el sector del metal, de la alimentación, de las cooperativas, del comercio y de las artesanías. Sin duda alguna,

son de menor importancia en el sector agrícola y silvícola, cuya negociación nacional engloba la negociación de segundo y tercer nivel que resultan, por lo tanto, residuales.

Es preciso prestar especial atención a la negociación regional territorial en la región de Valle de Aosta, la cual al poseer un estatuto especial, tiene competencias regionales en la negociación de primer nivel de los sectores productivos y públicos importantes. La región de Valle de Aosta ha constituido su propia Agencia de Relaciones Sindicales (ARRS) que gestiona las relaciones con las Organizaciones Sindicales Regionales que integran el CSIR Alpes Arco Lemán, y en particular toda la negociación del sector público de Valle de Aosta.

A nivel empresarial, en todas las regiones interesadas las negociaciones se desarrollan en los respectivos sectores estratégicos mediante la concertación de acuerdos relativos a la gestión organizativa de la empresa, a las primas de producción, a las horas extras y, por lo que se refiere al territorio italiano, a la seguridad social complementaria de conformidad con la ley nacional italiana número 124 de 1993.

Quedan al margen de las negociaciones relativas a acuerdos y convenios las microempresas donde la penetración y la afiliación sindical siguen siendo muy difíciles. Para las microempresas, el acuerdo marco estipulado a nivel nacional continúa teniendo importancia fundamental.

ACTUALIZACIÓN EN TÉRMINOS DE DESLOCALIZACIONES Y REESTRUCTURACIONES

La crisis productiva de 2009, que se prolongó con todo su lastre a lo largo del 2010, produjo asimismo un parón en las deslocalizaciones de las grandes marcas productivas presentes en el territorio del CSIR Alpes Arco Lemán.

En la actualidad, las empresas pueden disponer fácilmente de la misma tecnología y cualquier producto puede ser reproducido sin mayor dificultad, siendo por ello necesarias innovación y reposición constantes así como actualizaciones en la producción para que así el producto sea siempre superior en términos de calidad y competitividad, de conformidad con la demanda del mercado.

Las opciones vigiladas de deslocalización en Piamonte, Valle de Aosta y Ródano Alpes demuestran que las empresas toman esas decisiones con la finalidad casi exclusiva de recavar mayores ganancias. Sin embargo, a menudo no las consiguen debido a la escasa preparación profesional de la mano de obra de la que se valen en las nuevas empresas de localización reciente. Un caso emblemático del sector siderúrgico pesado es la empresa Cogne Acciai Speciali del Valle de Aosta que ha intentado exportar parte de su producción hacia el este europeo, y donde se ha encontrado con una oferta de mano de obra que requiere de una recualificación exhaustiva para poder mantener el nivel de calidad. Al final la empresa se ha visto obligada, por este motivo, a efectuar nuevas inversiones en su sede principal del Valle de Aosta.

Una de las grandes incógnitas en el ámbito del automóvil sigue siendo la Fiat y su política global de producción. Es obvio que una deslocalización de su parte provocaría un daño considerable y un empobrecimiento económico en la región de Piamonte así como en toda la vertiente productiva del metal y del automóvil.

Se merecen un atento análisis las políticas industriales de las grandes empresas internacionales, ya que éstas últimas sólo responden a una lógica global, y si la empresa territorial regional no se encaja en los planes estratégicos de la empresa matriz, aun cuando se encuentre en plena expansión y esté registrando beneficios, podrá ser deslocalizada o cerrada con toda tranquilidad. Cabe examinar específicamente la adquisición de las marcas de productos regionales por parte de grandes

transnacionales que, al comprarlas, no demuestran el menor interés por la producción ni por los trabajadores territoriales; uno de estos ejemplos lo encontramos en la región de Saboya con la Rossignol entre las muchas otras marcas deportivas de prestigio.

Otro examen particular se merece la presencia de las transnacionales francesas deslocalizadas o establecidas en las regiones de Piamonte y Valle de Aosta que engloban a Dassault Systèmes, Alstom, AKKA Italia, Ardeaseal, Audika, Faurecia - líder mundial en soluciones de ingeniería. En Piamonte están localizadas más de 1000 empresas francesas de las cuales un 30% procede de la región Ródano Alpes. La otra vertiente es decididamente menos relevante, pero registra igualmente la presencia de empresas piamontesas con unas 290 plantas y aproximadamente 15.000 trabajadores.

Se señala para finalizar que la región de Piamonte ha aprobado una ley regional llamada contrato de de implantación (“Contratto di Insediamento” - CDI), cuya finalidad es favorecer de manera especial la reimplantación de empresas que en épocas anteriores hubiesen deslocalizado su actividad productiva.

ACTUALIZACIÓN SOBRE LAS ACTIVIDADES DEL CSIR ALPES ARCO LEMÁN

TRABAJOS Y ACTIVIDADES TEMÁTICAS

En estos últimos años, el CSIR Alpes Arco Lemán ha estado operando a través de su Mesa Directiva en forma colegiada con todos los representantes de las distintas organizaciones italianas, francesas y suizas presentes en el CSIR, y en especial mediante comisiones específicamente designadas por la Mesa Directiva para asuntos determinados.

En modo particular, el sector de los transportes y la movilidad ha desarrollado una acción importante de control mediante la adopción de posiciones claras a favor de la ejecución del tramo ferroviario Turín/Lión que ha suscitado gran controversia. La realización de esta obra es considerada un elemento fundamental para descongestionar cuevas y pasos alpinos - Frejus y Monte Blanco en particular. Para ello se han organizado diversos coloquios en Turín, Aosta, Chambéry y Lión.

Otro asunto importante que ha sido debatido en seminarios y convenciones, en colaboración con la región de Piamonte, es la movilidad transfronteriza al hilo de la normativa europea.

Se ha instituido una comisión ad hoc para dar seguimiento al diálogo social y a las competencias específicas que recaen en las regiones pertinentes.

Se ha volcado gran atención en la formación en general, y en particular en la formación de los directivos sindicales de las organizaciones sindicales que integran nuestro CSIR, el cual ha celebrado una reunión interregional de formación para jóvenes directivos sindicales en Valle de Aosta en junio de 2010 a la que asistieron numerosas personalidades de la CES.

ACTIVIDADES SECTORIALES

El CSIR Alpes Arco Lemán ha dedicado especial atención a publicaciones e investigaciones sobre temas específicos, elaborando y publicando las obras que se detallan a continuación:

El Consejo Sindical Interregional Alpes Arco Lemán

La historia de un actor social transfronterizo en la gobernanza europea

Por Andrea Ciampani y Davide Clari – 2009

Ha colaborado en la realización de las actas de la convención de Turín:

Obstáculos en la movilidad de los trabajadores de la Unión Europea

Reflexiones y experiencias comparativas – 2009

En ocasión de los encuentros YO TRABAJO destinados a jóvenes en busca de empleo en nuestras regiones, el CSIR ha organizado en Turín, Albertville y Aix-les-Bains, unas ventanillas de información sobre la actividad sindical en colaboración con las respectivas Oficinas Públicas de Empleo Interregionales.

LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA

El CSIR Alpes Arco Lemán ha constituido el elemento propulsor para obtener el acuerdo bilateral italo francés del Túnel del Monte Blanco, un claro ejemplo práctico del papel de mediador que puede desarrollar el CSIR para propiciar el diálogo entre todas las organizaciones interregionales por categorías y sectores, que integran el CSIR.

Este resultado concreto ha hecho posible un acuerdo laboral binacional que continúa dando sus frutos a través de un diálogo social transfronterizo cuya continuidad incumbe al CSIR.

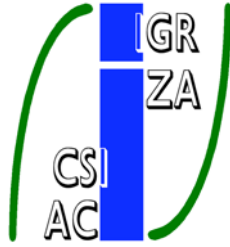
CUADRO ACTUALIZADO DE LOS EFECTOS Y DE LAS CONSECUENCIAS DE LA CRISIS ECONÓMICA SOBRE EL DIÁLOGO SOCIAL

Es un hecho insoslayable que los gobiernos nacionales europeos consideran fundamental la reducción del gasto público y la contención de su propio endeudamiento respecto del PIB generado.

Esta política arrastra una reducción de las inversiones en todos los sectores estratégicos de las economías nacionales, provocando amplias repercusiones en regiones y municipalidades así como en los servicios en general.

Por lo que a las regiones italianas se refiere, los recortes en los gastos públicos han supuesto efectivamente el bloqueo de las negociaciones y generado asimismo una grave crisis del empleo.

El fortalecimiento del diálogo social continúa siendo una de las prioridades del CSIR Alpes Arco Lemán, y a pesar de que la reciente creación de la Euroregión Alpes-Mediterráneo no tenga como protagonista a nuestro CSIR que ni siquiera figura en ella, se está acometiendo un gran esfuerzo por parte de la Presidencia del CSIR para someter este problema a la atención de los Presidentes Regionales que integran esa Euroregión.



Consiglio Sindacale Interregionale Alpi Centrali - Interregionaler Gewerkschaftsrat Zentralalpen

Estimados colegas, reciban mi saludo fraterno desde el corazón de los Alpes Centrales.

A) Evaluación del CSIR-AC / IGR-ZA sobre la situación de la industria y de los sectores clave – Empresas y subcontratas transfronterizas

El CSIR Alpes Centrales está conformado por las provincias autónomas de Trento (497.546 habitantes en 6.207 km²) y Bolzano (464.530 habitantes en 7.400 km²), la provincia de Belluno (211.493 habitantes en 3.680 km²), el Estado federado austriaco de Tirol (672.209 habitantes en 12.647 km²) y el cantón suizo de los Girones (186.744 habitantes en 7.105 km²). Las capitales de estos territorios son, respectivamente, Trento, Bolzano, Belluno, Innsbruck y Coira (Chur).

La población global del CSIR-AC es, por consiguiente, de aproximadamente 2.100.000 de habitantes, repartidos en un territorio esencialmente montañoso de más de 37.140 km², donde se habla alemán, italiano, ladino y romanche.

La actividad económica se ha concentrado principalmente en el área de los servicios (65%). El turismo y las actividades afines (instalaciones por cable, remontes mecánicos, hotelería, restauración y centros para la salud y el bienestar) ocupan un lugar importante. La cooperación transfronteriza está bien desarrollada en todo el territorio del CSIR, principalmente en las áreas de agricultura, distribución, créditos y servicios. Además, se nota una fuerte densidad de entidades bancarias y de empresas de transporte por carretera tanto nacional como internacional.

La agricultura de montaña también está bien desarrollada, con una gran producción de frutas y hortalizas destinadas a las industrias de transformación agroalimentaria y al sector vitivinícola. La explotación del vasto patrimonio forestal que tiene la región y, por tanto, de la industria maderera (8%) genera una actividad considerable.

Las actividades industriales y artesanales (25%) relacionadas con los recursos hidrológicos y, por consiguiente, con la energía, constituyen otra área de actividad importante. Las nuevas tecnologías vinculadas a las energías limpias comienzan a despegar y, con ellas, la utilización, en los edificios y en el sector de la construcción en general, de la madera y de las aplicaciones para el aislamiento de edificios tanto residenciales como comerciales basadas en la eficiencia energética y concebidas siguiendo el modelo «Casaclima». Estos progresos suponen, además, una evolución innovadora en el sector tradicional, como lo es la construcción civil.

Siempre refiriéndonos al sector de la construcción, cabe destacar la gran aportación que representan las actividades de proyecto y realización de “grandes obras de infraestructura”, tales como el túnel suizo de San Gotardo y el proyecto transfronterizo austroitaliano para la construcción del túnel ferroviario del Brennero (BBT).

Se ha observado igualmente la presencia de un número considerable de empresas manufactureras de las industrias mecánica, química, óptica (anteojería), etc.

***I-39100 Bolzano-Bozen via A. Buffulinistr. 84/C c/o SGK-UIIL Tel.0471-245611 Fax
0471 - 934537***

***A-6020 Innsbruck – Südtiroler Platz 14-16 c/o ÖGB Tel. 0043-512-59777610 Fax -
615***

Las actividades transfronterizas se centran esencialmente en los sectores de la construcción y del transporte internacional. Se estima que existen aproximadamente 1.500 viajeros pendulares transfronterizos y 4.000 jóvenes que siguen una formación profesional en el país vecino.

La construcción del túnel ferroviario de base del Brennero representa, por ahora, la principal iniciativa transfronteriza de la región. Dicha iniciativa se sitúa en el marco de los grandes proyectos de infraestructura europeos (RTE). Todos los territorios concernidos (Tirol, Alto Adigio-Tirol del Sur, Trentino, junto con la UE, Italia y Austria) han terminado contribuyendo con una parte (varios millones) de la financiación prevista. Los beneficios económicos que supone la excavación de la galería piloto ya se están haciendo sentir en las empresas locales, a las cuales se les ha adjudicado el 40% de las obras en régimen de subcontratación.

B) Puesta en red de la negociación colectiva actual

Los sistemas de convenio colectivo que se aplican actualmente en nuestro CSIR pueden dividirse fundamentalmente en dos modelos de origen diferente: el modelo helvético y el modelo austroitaliano.

El modelo suizo se sitúa en un contexto muy particular en lo que respecta a la moneda, la fiscalidad y los servicios de salud y de seguridad social; se trata de un contexto marcadamente federalista y liberal. En este sistema, la “ausencia” de agentes de retención, de un servicio nacional de salud y de una seguridad social universal va acompañada de un mecanismo territorial de salarios mínimos garantizados que pueden variar en función de la aglomeración, el municipio o el cantón.

Por consiguiente, en Suiza, la competencia que existe entre las cajas mutuas y los seguros de enfermedad privados juega un papel importante en lo que respecta a la oferta en materia de seguros de enfermedad, mientras que, en materia de seguridad social, son los fondos de pensión de cada sector, los bancos y los seguros quienes dirigen la oferta. En cuanto a las políticas fiscales, éstas ponen a competir a las entidades territoriales, incluso si son vecinas. Los sistemas italiano y austriaco, en cambio, son muy parecidos, porque ambos son producto de modelos clásicos de *welfare* al estilo europeo. El sistema público de seguridad social de ambos países presenta grandes similitudes, al igual que el sistema de salud y el sistema fiscal. Sin embargo, se han observado algunas diferencias en el plano de la negociación colectiva sectorial. En el sector de la construcción, por ejemplo, las *Casse Edili* – las cajas de seguro social de los trabajadores de la construcción – tienen, según sus convenios, finalidades y misiones diferentes.

No obstante, de manera general, Austria e Italia se parecen mucho, ya que ambos países comparten además la misma moneda desde hace diez años: el euro.

Por otra parte, los sistemas convencionales italiano y austriaco están sometidos a la reglamentación europea y, por ende, a las directivas comunitarias y la jurisprudencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea en materia de derecho del trabajo y de competencia económica y financiera.

Este último aspecto se abordó además durante el seminario realizado los días 24 y 25 del mes de marzo pasado; seminario éste organizado y financiado en el marco del proyecto que finaliza hoy. En dicho seminario, un investigador de la facultad de Derecho de la Universidad de Trento explicó los fundamentos sobre los que se basa el derecho transnacional del trabajo dentro de la Unión Europea. El Sr. Mattei hizo especial hincapié en el hecho de que la jurisprudencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea tiende siempre más a amoldar el

derecho de las empresas a la libre circulación de los servicios – consagrado por los tratados de libre comercio que obligan a los países de la Unión – a los derechos fundamentales establecidos en la Carta de Niza; estos derechos establecen específicamente la obligación de brindar a los trabajadores europeos condiciones de remuneración apropiadas y protecciones reales en materia de prestaciones sociales, de seguridad social y de salud. La sentencia *Koelzsch*, dictada recientemente por el Tribunal de Justicia de la Unión Europea (15/3/2011), también fue un tema que se abordó en esa oportunidad. Esta sentencia dictamina que el trabajador que se encuentre de misión en el extranjero no está sujeto obligatoriamente, en lo que respecta al derecho del trabajo, a las leyes del país de la empresa con la que dicho trabajador ha firmado un contrato de trabajo. No obstante, en este mismo caso, la legislación que se aplica es la del país donde el trabajador cumple la parte principal de sus obligaciones profesionales.

Esta sentencia reviste una gran importancia en lo que respecta al trabajo transfronterizo entre Austria e Italia, particularmente en el contexto de las futuras obras del túnel de base del Brennero, en el que participan trabajadores y empresas de diversas nacionalidades.

Por ahora, consideramos que el único acuerdo obtenido tras las negociaciones con la empresa BBT S.E. es aquel relativo al reconocimiento del tiempo de trabajo por las diferentes cajas de seguro social de la construcción, es decir, la de la provincia autónoma de Bolzano-Bozen (*Cassa Edile-Bauarbeiterkasse CE-BK*) y su equivalente austríaco (*Bauarbeiter-Urlaubskasse*). El acuerdo concierne a los trabajadores del sector de la construcción que intervienen en las grandes obras transfronterizas del túnel del Brennero y trabajan fuera de sus países (anexo 1).

C) Deslocalizaciones / reestructuraciones

Al igual que la mayoría de los territorios vecinos, el CSIR-AC / IGR-ZA no se queda a salvo del fenómeno de las deslocalizaciones.

Los países del Este de Europa, sean miembros o no de la Unión Europea, son los países de destino predilectos para toda una serie de empresas que pertenecen a diferentes sectores de actividad: industria textil (Bailo), transporte por carretera (Fercam, Arcese), industria química (Zobebe, Thun, Marangoni) e industria manufacturera (Luxottica). Pero el Lejano Oriente (China, Vietnam y Corea) también es un lugar de destino preferido.

Las reestructuraciones, que son a menudo la causa de estas deslocalizaciones, conservan, sin embargo, la sede administrativa y la alta dirección en sus lugares de origen, lo que implica que la gobernanza, las oficinas de proyecto y los centros de investigación e innovación permanecen implantados en su territorio histórico y cultural de origen.

D) Resumen actualizado de las actividades del CSIR-AC / IGR-ZA:

Desde hace varios años, el CSIR-AC / IGR-ZA está llevando a cabo, en colaboración con el Instituto de promoción de los trabajadores (*Arbeitsförderungsinstitut - Istituto Promozione Lavoratori* – AFI-IPL) de Bolzano-Bozen, un proyecto de folleto multilingüe que ofrece información comparada sobre la reglamentación social, en sentido amplio, y la reglamentación fiscal. Esta publicación, que se difunde en las provincias transfronterizas, trata igualmente de los derechos de los trabajadores transfronterizos de la región de Alto Adigio – Tirol del Sur (I), de Tirol (A) y del cantón de los Grisones (CH). Esta iniciativa ha contado con el apoyo de

EURES, cuya colaboración ha contribuido a promover el empleo transfronterizo, la puesta en contacto y el trabajo que realiza el CSIR – AC / IGR-ZA.

Para dar una idea de las últimas actividades que ha estado realizando el Consejo Sindical Interregional de Alpes Centrales (CSIR-AC / IGR-ZA), nos limitaremos a mencionar las siguientes iniciativas:

Maienfeld bei Chur – 28.2.2008 (Cantón de los Grisones)

«Comparación a escala transfronteriza de los salarios y los precios en las regiones de los Alpes Centrales para fines de evaluación de las condiciones de vida de los trabajadores asalariados, hombres y mujeres».

Al final de los trabajos se elaboró un documento en el que se solicitaba la adopción de nuevos indicadores de precios; indicadores que fuesen más realistas (tipo “cesta Eurostat”) y estuviesen más acordes con los indicadores utilizados en el contexto de las negociaciones de primer nivel. En dicho documento se pone igualmente de manifiesto el deseo de que se refuerce el segundo nivel de negociación (sectorial, territorial, empresarial), particularmente en Italia, siendo que en Austria y en Suiza este tipo de mecanismos está más difundido. En el ámbito fiscal, el documento estigmatiza las políticas que penalizan a los productores de renta en comparación con las personas que disfrutan de rentas financieras o productos del patrimonio.

Innsbruck – 26.9.2008 (Tirol)

«Evaluación y repercusiones en el ámbito social de la directiva "servicios"».

Se aprobó por unanimidad una resolución dirigida a todos los representantes políticos exhortándolos a hacer cuanto sea necesario a fin de: mantener el nivel de coherencia social adquirido; garantizar el servicio público y no supeditararlo a la lógica del mercado y del beneficio; respetar los convenios colectivos de trabajo relacionados con los trabajadores del sector de los servicios públicos; incluir de manera obligatoria en la reglamentación sobre contratación pública y licencias reglas claras que garanticen la calidad de los servicios y la prohibición de practicar dumping social y salarial.

Nalles (BZ) – 20.2.2009

«Cotejo de los amortiguadores sociales que favorecen a los trabajadores asalariados en el marco de la crisis mundial»

Tras haber explicado durante los trabajos cuáles han sido las políticas instauradas por los interlocutores sociales y los entes territoriales, los delegados redactaron un documento donde ponen de manifiesto su inquietud ante la grave crisis que enfrenta el mercado del empleo; crisis de la que acusan en primer lugar a la especulación financiera. Los delegados han declarado así mismo que es necesario obligar a las empresas, a los bancos y a las entidades de crédito a asumir las responsabilidades sociales que les corresponden y que son ineludibles. Se instó a los poderes públicos, a todos los niveles – local, nacional, continental – a asignar los medios financieros apropiados y a adoptar las medidas legislativas suficientes en beneficio de los trabajadores y las familias afectadas por la crisis del empleo.

Riva del Garda (TN) – 26 de marzo de 2010

«Análisis comparativo de la fiscalidad en Italia, Austria y Suiza»

Tras un examen profundo en el que participaron expertos de los tres países, se redactó y aprobó un documento de síntesis donde se da constancia de la debilidad de las políticas fiscales en los tres países analizados en lo que respecta a la imposición de las rentas financieras o de los productos del capital. Se pidió un reajuste del impuesto sobre los beneficios de los productores de renta, es decir, los trabajadores asalariados, los autónomos y las empresas.

En el marco de las actividades realizadas en 2009 y 2010 bajo los auspicios de la *Arbeiterkammer* (AK) de Tirol (Cámara regional de los trabajadores), el CSIR-AC / IGR-ZA participó, en colaboración con el AFI –IPL de Bolzano-Bozen y las confederaciones sindicales CGIL/AGB, SGBCISL y UIL-SGK de Alto Adigio-Tirol del Sur, junto con el ÖGB TIROL y la Asociación de Sindicatos Libres de Eslovenia/ZSSI, y con ayuda financiera de la Unión Europea, en un proyecto de recopilación de datos sobre las empresas multinacionales implantadas en nuestras regiones (Trentino, Alto Adigio-Tirol del Sur y Tirol) y en un censo de los comités de Empresa europeos (CEE), principalmente con la finalidad de dar mayor difusión a las representaciones sindicales transfronterizas que son precisamente los comités de empresa europeos (www.ewc-networking.eu).

La otra finalidad de esta publicación es reseñar los nuevos criterios introducidos por la Directiva de la UE 2009/38¹ por la que se reemplaza la Directiva 94/45/CE y que estipula la constitución de una representación sindical de los trabajadores europeos a través de los CEE. Los CEE son organismos sindicales supranacionales cuyo objetivo es permitir la información y consulta de los trabajadores de las empresas comunitarias y multinacionales.

E) Efectos y consecuencias de la crisis económica en el diálogo social

La región de los Alpes Centrales también se ha visto duramente afectada por la crisis económica y financiera. Sin embargo, las tasas de desempleo y de crecimiento económico de esta región son menos negativas que en las regiones vecinas. Por otra parte, la utilización de amortiguadores sociales (prestaciones por desempleo, movilidad, paro parcial, etc.) ha aumentado de manera geométrica. Así mismo, se han instaurado nuevas ayudas específicas, principalmente en las provincias autónomas de Trento y Bolzano, con el fin de completar y reforzar los dispositivos actuales, especialmente en Belluno y en otras partes². Nos referimos principalmente al subsidio garantizado o de ciudadanía, el plus por horas de trabajo que se otorga a las personas que siguen los cursos de formación ofrecidos por la provincia autónoma de Trento y las ayudas locales otorgadas a los trabajadores que han perdido sus ingresos.

La atención y el interés por los organismos bipartitos (empleadores/trabajadores) también ha ido ganando terreno en Italia. Estas estructuras se caracterizan por su rapidez al actuar y por las modalidades de intervención subsidiaria interesantes que ofrecen, tanto en lo que respecta a la formación y la seguridad en el trabajo, como en lo que concierne a las relaciones laborales, las medidas de apoyo y las ayudas a los trabajadores y empresas que enfrentan situaciones financieras difíciles debido a la coyuntura económica.

Nuestros últimos seminarios y asambleas nos han llevado a la conclusión de que es indispensable, por otra parte, incrementar el intercambio de información y de «buenas prácticas» dentro de cada CSIR y entre los 45 CSIR europeos.

¹ N. del t.: y no 2009/387/CE, como figura en el original.

² N. del t.: texto incomprensible en el original.

Otro problema que se debe resolver es el de la falta de estructuras bipartitas que incluyan a nuestros interlocutores, es decir, a los empleadores.

Mientras no exista una comunicación directa con los interlocutores concernidos y no se ejercite el diálogo social en igualdad de condiciones y la reciprocidad, cada parte permanecerá encerrada en su propia “fortaleza” y estará convencida de tener la razón, delegando con ello en los políticos – y muchas veces, por desgracia, en los representantes de los intereses más poderosos, ya sean nacionales o económicos – la tarea de decidir unilateralmente sobre las políticas que acondicionarán el futuro de los trabajadores y de todos los ciudadanos y ciudadanas de Europa.

Presidente del **CSIR-AC / IGR-ZA** 2011-2012

Walter Alotti

c/o UIL Trentino, via Matteotti 20/1, 38100 Trento

Tel.: 0039-0461-376111 – Fax: 0039-0461-376199 – Móvil: 0039-360692744

E-mail: waalotti@tin.it



PROYECTO “DESARROLLO DEL PAPEL QUE DESEMPEÑAN LOS CSIR EN EL REFUERZO DE LA COOPERACIÓN TRANSFRONTERIZA EN MATERIA DE NEGOCIACIONES COLECTIVA”

El CSIr Pirineos Occidentales Eje Atlántico es un órgano de cooperación sindical entre las regiones fronterizas de Francia (Aquitania) y España (Aragón, Navarra y Euskadi) enmarcado dentro de la Confederación Europea de Sindicatos. En el mismo participan del lado francés los sindicatos CGT, CFDT, CFTC y UNSA de Aquitania y del lado español CCOO y UGT de Navarra, Euskadi y Aragón.

El CSIr cuenta con una trayectoria de encuentro y trabajo compartido de más de 17 años de experiencia, en la que las organizaciones participantes han desarrollado proyectos, actividades y jornadas como herramientas de fortalecimiento de la cooperación sindical en ambos lados de la frontera.

En este sentido y como base metodológica nos gustaría señalar que nuestro CSIr presenta una característica que debemos tener en cuenta a la hora de realizar un análisis de la Negociación Colectiva, esto es, la participación de la representación española se caracteriza por estar compuesta por tres Comunidades Autónomas, frente a la región de Aquitania en el caso francés. Por este motivo queremos destacar que el análisis que se realiza contempla una unificación en cuanto a información, señalando como base comparativa aquellos aspectos que presentan una situación homogénea en los tres territorios españoles.

Así en las próximas líneas trataremos de presentar las conclusiones del Seminario que se realizó en Pamplona (España) el pasado 23 de Marzo de 2011.

1. La situación industrial y las empresas transfronterizas.

La realidad económica de los territorios que forman parte del CSIr Pirineos Occidentales – Eje Atlántico presenta rasgos macroeconómicos similares aunque también importantes matices en la caracterización sectorial de su estructura productiva.

Comparativa PIB 2008 de Aquitania, Aragón, Euskadi y Navarra, por habitante.

Territorios	PIB, Mio. EUR	PIB par habitant, EUR	PIB, Mio. SPA ¹	PIB par habitant, SPA	PIB par habitant, SPA, UE27=100
Aquitania	87 115	27 300	76 601	24 000	96
Aragón	34 093	26 100	36 978	28 300	113
Euskadi	67 984	31 800	73 737	34 500	138
Navarra	18 492	30 300	20 057	32 900	131

Fuente: Eurostat.

En el lado **español**, las regiones de Euskadi, Navarra y Aragón tienen un fuerte componente industrial tanto en términos de aportación al PIB como en términos de empleo.

En el caso de **Euskadi** la industria aglutina el 22% de empleo. El buen comportamiento del sector ha hecho que en el último año baje el desempleo en él en un 8,03%. Los sectores industriales más importantes son el de metalurgia y artículos metálicos, maquinaria y material de transporte.

La producción industrial de la C.A. de Euskadi en 2010 creció un 1,8% con respecto al año anterior. Se aprecia una consolidación de la recuperación industrial, que pasa a ser el sector más dinámico de la economía.

También en el caso de **Navarra** el importante peso del sector industrial en términos económicos y de empleo es uno de los rasgos característicos de su economía. Un entramado de pequeñas y medianas empresas, asentadas en el corredor Alsasua-Pamplona-Tudela y en el eje de la Ribera del Ebro, forma el tejido industrial autóctono, pero no es en absoluto desdeñable la presencia de plantas productivas pertenecientes a empresas multinacionales, dada su importancia en términos de empleo y valor añadido, así como su decisiva contribución a la modernización del apartado productivo regional y, por ende, al desarrollo económico de la Comunidad Foral.

Buena parte de estas plantas industriales, pertenecen a los dos subsectores de actividad más importantes dentro de la industria navarra: Automóvil y Maquinaria y equipo. Entre ambos subsectores y el tercero en orden de importancia, el de la industria agroalimentaria, se obtiene más de la mitad del VAB industrial de Navarra. Frente a esta concentración, la diversificación de actividades dentro del sector sólo ha conocido avances significativos a finales de los noventa, gracias a la implantación y desarrollo de una industria eólica a la que se le imputa un elevado potencial de crecimiento.

¹ SPA: standards de pouvoir d'achat.,

También en **Aragón** los sectores industriales ocupan un papel relevante. Los sectores clave para Aragón, bajo los criterios de aportación al PIB, y/o población ocupada y/o efecto tractor sobre otros subsectores y/o potencial de futuro son: automoción y sector auxiliar, logística, turismo, fabricación de bienes de equipo, industria agroalimentaria, energía y reciclado, fabricación de papel y otros derivados de celulosa, servicios a las empresas de alto valor añadido y servicios de proximidad relacionados con la calidad de vida.

En el lado **francés**, la región de **Aquitania** que representa el 4,5% del Producto Interior Bruto nacional, presenta una distribución sectorial diferente: la industria aglutina el 12% de la actividad y los empleos, la construcción concentra al 7% de la actividad y el 8% de los empleos, la agricultura un 4 y 5% mientras que el sector servicios representa al 77% de la actividad y el 75% del empleo.

Empresas Transfronterizas:

Existe una gran desinformación y falta de datos fiables que nos permitan realizar un análisis riguroso de la realidad de las empresas transfronterizas en el ámbito de los Pirineos Occidentales-Eje Atlántico. A pesar de ello, se constata un nivel de actividad no muy elevado con mayor presencia en el caso del flujo Euskadi-Aquitania y significativamente inferior entre Navarra-Aquitania y Aragón-Aquitania.

En el primero de los casos, la falta de información no se limita a la recogida de datos sino que el 50% de las empresas reconoce que tiene un gran desconocimiento sobre el territorio vecino, aún cuando el 42% tiene relaciones comerciales con él. Con el objetivo de facilitar el conocimiento mutuo y contribuir así al desarrollo económico se creó la Cámara de Comercio Internacional Transfronteriza Bihartean, formada por las Cámaras de Comercio de Guipúzcoa y de Bayona.

En el caso de Navarra-Aquitania, la realidad transfronteriza se limita al sector comercial en zonas muy concretas. Se da la situación de trabajadores franceses en comercios españoles (ejemplos: ventas de Ibardin y Dantzarinea). Estas personas trabajadoras cotizan a la seguridad social española ya que son contratados por empresarios españoles y se rigen por el convenio del comercio. En algunos casos se ha producido un intercambio de trabajadores en el sector del campo.

En Aragón no existe empresas transfronterizas de peso significativo ni una subcontratación transfronteriza reseñable, en términos de facturación o empleo. A pesar de esta realidad, si es reseñable la existencia de empresas o grupos empresariales que operan en Aquitania, Aragón, Euskadi y Navarra con diferentes condiciones laborales para sus trabajadores. Ej. Grupo Auchan (Alcampo Sabeco, Simply Market, Simply Store, Hyper Simply, Aro Rojo, Inmochan España –en Aragón-Auchan, Atac, Simply Market, Auchan Direct, Voyages Auchan, Banque Accord, Inmochan –en Aquitania-).

Existen, por tanto, grandes dificultades para cuantificar la actividad empresarial transfronteriza y el volumen de trabajadores empleados en esta realidad, característica que es un síntoma más de la “invisibilidad” de la que son objeto dichos trabajadores. Un estudio del CSIr Pirineos Occidentales-Eje Atlántico desarrollado en el marco del “Observatorio de Empleo Transfronterizo” cifraba en 3.500 los trabajadores

transfronterizos de la región, vinculados en mayor medida a la frontera entre Euskadi y Aquitania.

2. Un Análisis de la Negociación Colectiva.

2.1. El Marco

La Negociación Colectiva es la herramienta normativa que nos permite intervenir en el marco regulador de las condiciones de trabajo.

En el lado **español**, la doctrina define a la negociación colectiva como el *“acuerdo autónomo y libremente adoptado, de naturaleza y efectos colectivos, realizado entre los representantes de los trabajadores y de los empresarios o el empresario, mediante un proceso de discusión y negociación previo, por el que establecen los derechos y obligaciones que van a regir sus relaciones laborales tanto individuales como colectivas”*.

De acuerdo con este concepto, las claves que definen el convenio colectivo son las siguientes:

- **Acuerdo autónomo y libremente adoptado.**
- **De naturaleza y efectos colectivos.**
- **Realizado entre los representantes de los trabajadores y de los empresarios o el empresario.**
- **Mediante un proceso de discusión y negociación previo.**
- **Para establecer derechos y obligaciones** por los que se van a regir sus relaciones laborales.

La negociación colectiva en **Francia** presenta características similares aunque también importantes matices diferenciadores. En ambos casos, La negociación colectiva cubre a la mayoría de los trabajadores, por encima del 90% en Francia y del 80% en España. La negociación es en principio de ámbito sectorial y posteriormente geográfica, mediante acuerdos por sector y departamento en Francia y por sector y provincia en España. Las condiciones establecidas en los acuerdos de ámbito superior al de la empresa individual resultan de aplicación a todas las empresas y trabajadores en el sector o área geográfica pertinente; esa aplicación es discrecional en Francia y automática en España.

En Francia, las relaciones colectivas de trabajo entre empresarios y trabajadores y su determinación a través de la negociación colectiva se encuentra regulada por la ley Aurox de 13 de noviembre de 1982, la ley sobre diálogo social de 4 de mayo de 2004 y la ley relativa a la renovación de la democracia social de 20 de agosto de 2008. La negociación colectiva encuentra su fundamento en un principio recogido en el Preámbulo de la Constitución de 1946, según el cual *“todo trabajador participa, a través de sus delegados sindicales, en la elaboración colectiva de las condiciones laborales”*. El Libro III del código de Trabajo, que regula el diálogo social, define el objeto y contenido de los convenios y acuerdos colectivos, el procedimiento negociador y conclusión de acuerdos y convenios colectivos, el ámbito y periodicidad

de la negociación colectiva, la aplicación de los acuerdos y convenios y el derecho de expresión directa y colectiva de los trabajadores.

En el caso francés, por tanto, el derecho del trabajo está regulado en primer lugar por la Ley. Hay a continuación lo que se llama la jerarquía de las normas: en principio ésta prohíbe celebrar acuerdos colectivos que sean inferiores a las normas legislativas y reglamentarias. Pero desde 2004, 14 temas de negociaciones pueden dar lugar a acuerdos más desfavorables que los previstos por las normas superiores.

Los acuerdos interprofesionales son transversales y en consecuencia limitados (formación, salud en el trabajo, etc). Sin embargo los acuerdos de rama son más numerosos. Hay además obligación de negociar sobre los salarios todos los años y cada 5 años sobre las clasificaciones. Asimismo, en las empresas donde existen una o más secciones sindicales, el patrono debe entablar una negociación sobre los salarios efectivos, la duración y la organización del trabajo, la gestión del horario y el ahorro salarial.

La negociación de empresa permite adaptar las normas del Código del trabajo a las especificidades y necesidades de la empresa. Los establecimientos que disponen de una sección sindical y de un delegado sindical se someten a obligaciones de negociar sobre distintos temas y según frecuencias variables.

Cada año, la obligación se refiere a los salarios, la adaptación del tiempo de trabajo, la igualdad profesional, al ahorro salarial, la inserción profesional y el mantenimiento en el empleo de los trabajadores minusválidos. Y cada tres años, la obligación se refiere a las empresas de más de 300 asalariados.

2.2- Algunos Datos de Referencia

Tal y como se ha destacado con anterioridad, tanto Francia como España presentan altas tasas de cobertura de la negociación colectiva, del 90% en el primero de los casos y del 80% en el segundo.

En **España**, los Convenios pueden ser de empresa o de sector. Los datos en el territorio nacional, 31 de diciembre de 2010, reflejan la existencia de 2.707 convenios colectivos, de los cuales 1.994 pertenecen a empresas y 713 a ámbitos sectoriales.

Un total de 896.781 empresas están afectadas por los 2.707 convenios registrados en este último año y repercuten a su vez en 7.113.457 trabajadores. De estos últimos, 542.309 tienen convenios de empresa y 6.571.148 disponen de convenios de ámbito superior.

El contexto de crisis ha situado al año 2010 como excepcional en cuanto a las cifras globales:

- Hay 2 millones de trabajadores menos afectados en los convenios registrados (7,1 millones frente a los 9,1 millones de 2009).
- La diferencia en el incremento salarial medio, inicialmente pactado, se ve reducido a la mitad para el mismo periodo. la subida salarial media pactada equivale al 1,31%, para un total de 7.113.457 trabajadores. En el ámbito de la empresa, la subida salarial media es el 0,96%, y en los convenios de ámbito sectorial se sitúa en 1,34%.

- El porcentaje de trabajadores cubiertos por la cláusula de garantía salarial baja de 68,35% al 45,58% en el 2010. Casi 5 de cada diez trabajadores no cuenta con esta protección cuando se producen desvíos inflacionistas en los precios al consumo.

Estos datos manifiestan claramente la notable moderación del crecimiento salarial pactado en 2010, siendo habitual que los incrementos de los convenios de empresa sean inferiores a los sectoriales. Todo ello responde a lo pactado en el Acuerdo para el Empleo y la Negociación Colectiva 2010-2012 (AENC), donde se recomienda la inclusión de una cláusula de salvaguarda salarial que se sitúe en el entorno del 1% para 2010. Pese a que el dato interanual del IPC a diciembre es de 3% frente al 0,8% del mismo período del año anterior, se continúa con la tendencia a la baja de los incrementos salariales explicable por la dificultad en alcanzar acuerdos en este momento de reformas laborales y de crisis generalizada.

En el ámbito regional, tanto en Aragón como en Navarra y Euskadi la situación general se reproduce. En el caso de **Aragón**, el número de convenios vigentes es de 1.300. De estos, 229 se corresponden con convenios sectoriales y 1.071 se corresponden con convenios de empresa. Los datos oficiales correspondientes al 2010 indican la existencia de 120 convenios registrados, 88 de empresa y 32 de ámbito superior al de la empresa. Afectan a 15.216 y 177.019 trabajadores respectivamente. Esto implica que a 31 de diciembre se ha experimentado un descenso del 42,03% en la firma de convenios, de 183 firmas en 2009, se pasa en 2010 a 120.

Una realidad similar se vive en **Navarra**. En la Comunidad Foral hay normativamente vigentes 183 convenios colectivos negociados y publicados, 34 corresponden a convenios colectivos de sector y 149 a convenios colectivos de empresa y afectan a alrededor de 140.000 personas. Para el resto de la población ocupada se pueden dar dos situaciones: a) que se aplique un convenio nacional sectorial o de empresa; b) que no estén protegidos mediante un CC, en este caso, las condiciones laborales se rigen por el Estatuto de los trabajadores y las demás normas laborales. Además, se estima que alrededor de un 20% de trabajadores/as no tienen convenio de aplicación (aproximadamente 54.220 trabajadores).

Con la situación de bloqueo a la que se ha visto sometida la Negociación Colectiva en los últimos años, de esos 183 convenios, solamente han sido actualizados a la terminación de su vigencia 68 convenios colectivos; que afectan aproximadamente a 97.000 personas.

Así, por lo que respecta al año 2010, deberíamos haber negociado 53 CC, sin embargo hasta la fecha han sido registrados y publicados un total de 23 CC, con inicio vigencia 2010. Por lo tanto, solo hemos logrado concluir con el 43,39% de la negociación prevista para ese año.

Al igual que en Aragón y Navarra, la actividad negociadora en **Euskadi** durante el año 2010 se ha visto negativamente condicionada tanto por la situación de crisis económica, como por la actitud mantenida por la Patronal y en este caso concreto, también por los Sindicatos Nacionalistas que, siendo mayoritarios en muchos de los Convenios que están pendientes de negociar, no realizan el acto de responsabilidad que supone dar respuesta a la Negociación de una forma seria y prioritaria que

permitan a través de la consecución de acuerdo la actualización de las condiciones laborales de los y las trabajadoras en las Empresas.

En Euskadi, a 31 de Enero de 2011, el total de convenios vigentes es de 187. A 31 de diciembre, 235 convenios, que protegían a más de 150.800 trabajadores/as, han perdido vigencia, por lo que hay que añadir otro 21% más de trabajadores/as desprotegidos a los que ya tenían su convenio caducado.

Como consecuencia, 90 de los 115 convenios sectoriales en el Ámbito territorial de Euskadi, están por negociar. Esto es: el 80% de los convenios sectoriales que protegen a 220.700 trabajadores/as están caducados.

En el caso **francés**, a nivel nacional, en el ámbito interprofesional, en 2008, último balance público, se registraron veintiséis textos.

Respecto a la Negociación Colectiva de Rama se firmaron 1117 acuerdos: 549 sobre los salarios, 58 sobre las clasificaciones, 73 sobre la duración y la adaptación del tiempo de trabajo, 19 específicos sobre la igualdad profesional, 59 mencionan los contratos de trabajo, 8 sobre el ahorro salarial.

En general, a nivel territorial el diálogo social que se desarrolla es marginal. En Aquitania, sólo dos estructuras profesionales tienen convenios regionales: el sector agroalimentario, y el bosque y la Madera. En otros dos sectores, metales y edificios, hay convenios en algunos departamentos. Para el sector del metal hay encuentros regionales entre patronos y sindicatos pero el objetivo es meramente informativo o consultivo, es decir, no hay negociaciones reales.

En el caso de la negociación en la empresa, en 2009, en Aquitania se firmaron más de 5.000 textos (nuevos acuerdos, cláusula adicional, adhesiones, denuncia de acuerdos) en 3315 empresas, refiriéndose potencialmente a 200.000 asalariados, es decir a uno de cada 6.

Una vez deducidas las decisiones unilaterales (tomadas por el solo patrono) y los acuerdos ratificados por referéndum para los asalariados, que no reflejan la existencia de un verdadero diálogo social, son 1.410 acuerdos de empresa firmados por delegados sindicales o asalariados elegidos que se registró en las Unidades Territoriales del DIRECCTE. Los salarios son el principal tema abordado en los acuerdos de empresa, seguido del empleo y el tiempo de trabajo.

2.3 La Negociación Colectiva Transfronteriza

Si la realidad de las empresas transfronterizas se caracteriza por la falta de información y si la situación de los trabajadores transfronterizos se caracteriza por su "invisibilidad", la negociación colectiva transfronteriza se cataloga por la falta de información registrada.

Hablamos, por tanto, de una realidad laboral difícilmente cuantificable y que por tanto carece de marcos normativos propios que regulen específicamente sus particularidades como "trabajadores transfronterizos". Avanzar hacia el conocimiento de este colectivo para impulsar una acción sindical ligada a la defensa de sus derechos e intereses es objetivo del CSIr Pirineos Occidentales-Eje Atlántico. Para ello, es imprescindible conocer los marcos normativos que regulan la Negociación Colectiva a

ambos lados de la frontera, así como profundizar en las diferentes situaciones que atraviesan la Negociación Colectiva en el conjunto de las regiones.

2.4 La Negociación Colectiva como objeto de reforma

2.4.1. El caso francés

Como señalábamos en el apartado anterior, las relaciones colectivas de trabajo entre empresarios y trabajadores y su determinación a través de la negociación colectiva se encuentra regulada en Francia por la Ley Auroux de 13 de noviembre de 1982, la ley sobre diálogo social de 4 de mayo de 2004 y la ley relativa a la renovación de la democracia social de 20 de agosto de 2008.

Las leyes de 2004 y 2008 han modificado profundamente la regulación de la negociación colectiva en lo que se refiere a la articulación entre los diferentes niveles de la negociación, así como a las reglas para la conclusión de los acuerdos y a la representatividad sindical. La última reforma del año 2008 estuvo precedida por la posición común y fue firmada el 9 de abril de 2008.

2.4.2. La reforma de la Negociación Colectiva en el caso español

En el mismo momento en que tienen lugar los seminarios de Pamplona para debatir sobre la Negociación Colectiva en el marco del CSIr y a la vez que se presenta este informe, los agentes económicos y sociales más representativos de España se encuentran en pleno proceso de negociación sobre la reforma de la Negociación Colectiva. Por ello, y con el objeto de entender las claves de este debate, atendemos de manera específica el caso situando algunos elementos que sirvan para la reflexión:

a) La Necesidad de Racionalizar la Estructura de los Convenios Colectivos.

En estos momentos, la negociación colectiva está inmersa en un proceso de profunda remodelación. Entre las principales necesidades y problemáticas diagnosticadas se encuentran:

- Las características de la situación actual de la negociación sectorial a nivel nacional:
 - Falta de articulación entre el nivel sectorial y la empresa
 - Necesidades de introducir elementos de legitimación de los negociadores ya que, mientras en el campo sindical hay elecciones, en las organizaciones empresariales no ocurre lo mismo.
 - Parón en los procesos de negociación colectiva durante el 2010
 - Indeterminación del modelo de negociación colectiva que se seguirá a corto plazo. Pendiente de la negociación emprendida entre Gobierno, Sindicatos y Asociaciones Empresariales.
 - Fuertes presiones empresariales y de los mercados para destruir el modelo de negociación colectiva actual y eliminar algunas de las garantías que este modelo otorga a los trabajadores.

Una foto fija de la estructura de la negociación colectiva en España permite concluir que la característica fundamental que la acompaña es la atomización y la

desarticulación. Es un rasgo que la acompaña desde tiempo, aun cuando han existido intentos, como el Acuerdo Interconfederal para la negociación Colectiva de 1997, que han tratado de corregir esta situación, aunque no lo han logrado.

- La situación actual de la negociación colectiva, a nivel de empresa, es la siguiente:
 - excesiva atomización de los convenios colectivos
 - fuerte descenso de la actividad negociadora durante el 2010, a la espera de los cambios que se introduzcan
 - intento empresarial de potenciar los convenios de empresa en detrimento de los de ámbito superior
 - indefensión de los trabajadores de Pymes y Micropymes si se potencia la negociación colectiva de ámbito empresa.
 - En la actualidad existen numerosos grupos de presión que, en relación con la reformulación del modelo de negociación colectiva, persiguen los siguientes objetivos
 - Que los Convenios Colectivos dejen de ser considerados fuente de derecho. En España, los Convenios Colectivos resultan una anormal fuente de derecho extraparlamentaria (una particularidad que deriva de la época del corporativismo franquista). La principal implicación de este fenómeno es que genera, en nuestro sistema, la ultraactividad de los convenios, que hace prolongarse en el tiempo lo pactado en un momento determinado, hasta que se produzca un nuevo acuerdo.
 - Que se elimine la eficacia general automática. De acuerdo con este principio básico de nuestro sistema, todo convenio de ámbito superior al de empresa debe aplicarse a todas las empresas y trabajadores del ámbito geográfico y sectorial correspondiente, con independencia de si han participado o no en su negociación.
 - Que se erradique la prevalencia de los convenios sectoriales sobre los de empresa. Nuestro sistema de negociación colectiva deriva de la no prevalencia de los convenios de empresa por encima de los de otros ámbitos.
 - Que se rompa la estructura actual de negociación en la que la mayoría de las empresas y trabajadores están afectados por convenios de ámbito intermedio (provinciales sectoriales), dando un papel preponderante a la negociación descentralizada en el ámbito de la empresa. Esto no implica que no tengan que existir convenios de ámbito sectorial nacional pero se defiende que si una empresa quiere ejercer su derecho a negociar directamente un convenio con sus trabajadores, éste tiene que prevalecer sobre el nacional, y si quiere acogerse al convenio superior, la empresa debería disponer de una “cláusula de enganche”. Existe un debate sobre si esto es mejor o peor que tener una “cláusula de descuelgue” de un convenio superior, pero que sea éste el que tenga prevalencia.
- La primacía de los convenios de empresa, con la opción de “engancharse” a un convenio nacional deja fuera de juego completamente a los convenios

provinciales. La cuestión clave, una vez eliminados los convenios de ámbito intermedio, sería la delimitación de las materias que se deben negociar en los convenios sectoriales estatales y en los de empresa. En los primeros podrían incluirse aspectos como la formación y el reciclaje de los trabajadores o las modalidades de contratación, pasando por cuestiones de seguridad laboral. En los convenios de empresa deberían tratarse los aspectos más directamente relacionados con la duración y el reparto de la jornada, la movilidad, tanto en su modalidad geográfica como funcional, y el salario, que podría adaptarse a la competitividad de cada empresa.

- Que se elimine el IPC como referente objetivo de los incrementos salariales pactados en la negociación colectiva y su lugar sea ocupado por la competitividad, factor de difícil medida.

b). Un Contexto para el acuerdo

El Acuerdo Económico y Social firmado el 2 de febrero de 2011 por el Gobierno Estatal, los sindicatos y los empresarios ha puesto en valor el carácter bipartito de la reforma de la negociación colectiva. Este Acuerdo refuerza el principio central de la negociación colectiva como es la autonomía de los representantes de empresarios y sindicatos a la hora de definir las condiciones de trabajo

Para CCOO y UGT, conseguir un acuerdo sobre la reforma de la negociación colectiva es abrir el camino para implantar un sistema de negociación colectiva más estructurada, articulada y eficaz, de forma que sea útil a trabajadores y empresas.

Tanto UGT como CCOO consideramos que la Negociación Colectiva es un instrumento clave para la defensa de los intereses del conjunto de los trabajadores y trabajadoras, por esta razón rechazamos los intentos de recortes de ese derecho fundamental con propuestas como las del Pacto de Competitividad de la UE.

c). Retos y objetivos de la futura negociación colectiva

La Negociación Colectiva se enfrenta a nuevos retos. Entre otros, tiene que abordar más contenidos y otras prioridades, tiene que hacer frente a las modificaciones de la estructura productiva derivadas de los procesos de globalización, descentralización y externalización.

CCOO y UGT queremos impulsar y mejorar la estructura y la articulación de la negociación colectiva de los diferentes ámbitos existentes, propiciando el ámbito sectorial estatal, convenio general o acuerdo marco, que se complementan con otros ámbitos en función de razones productivas.

Junto a los convenios sectoriales estatales, que unifican, simplifican y reducen la atomización y desvertebración actual, las organizaciones sectoriales consideran la ordenación y articulación al convenio estatal de otros ámbitos subsectoriales, provinciales y/o autonómicos y la potenciación del ámbito de empresa.

Pensamos que la reforma debe dar cobertura a las actividades sin convenio sectorial de referencia, y la creación de nuevos ámbitos de negociación debe garantizar la ausencia de la concurrencia y la invasión de ámbitos negociables ya establecidos.

Se deben corregir las deficiencias de legitimación en los convenios reformando la legitimación sindical en la empresa y buscando soluciones a la legitimación empresarial, sobre todo en el ámbito supra empresarial, reforzando la seguridad jurídica de lo pactado.

Por otra parte, debe ser objeto de reforma la mejora de los instrumentos de flexibilidad interna y la adaptación de las condiciones de trabajo a la evolución económica de las empresas sin merma de los derechos laborales, en la dirección del vigente Acuerdo para el Empleo y la Neg. Colectiva 2010-12 revirtiendo los aspectos lesivos de la Reforma Laboral en esta materia y los descuelgues salariales, mediante procesos transparentes de información y participación con las organizaciones sindicales más representativas en la empresa y en el sector, reforzando a la vez el papel del sindicato en la pequeña y mediana empresa.

Apostamos por dinamizar la negociación colectiva, reforzando el deber de negociar y evitando que existan obstrucciones, incumplimientos, bloqueos o practicas que impidan el desarrollo y aplicación del proceso de negociación; evitando la judicialización de la negociación colectiva, reforzando el papel de las comisiones paritarias y potenciando los instrumentos previstos en los acuerdos de solución extrajudicial de conflictos vigentes en cada ámbito, garantizando derechos fundamentales de los trabajadores.

El avance en esta dirección supone reforzar la autonomía de los interlocutores sociales con el objetivo de potenciar y mejorar el empleo y la actividad económica.

3.- Situación de las Deslocalizaciones/Reestructuraciones.

Cuando realizamos una puesta en común respecto a la situación de las deslocalizaciones/reestructuraciones a ambos lados de la frontera, podemos concluir afirmando que la información referente a este ámbito presenta serias dificultades a la hora de su estudio.

No obstante, tanto Aragón, Euskadi y Navarra del lado español como Aquitania del lado francés son territorios que han sido directamente afectado por procesos de deslocalización y reestructuraciones industriales. Si bien es cierto que la mayor parte de las reestructuraciones y cierres proceden de las quiebras o cierres de empresas, y no propiamente de las deslocalizaciones, también hay casos donde La presencia de sectores productivos maduros o en declive y las políticas de implantación industrial en localizaciones que ofrezcan la máxima rentabilidad al capital invertido ha generado procesos como:

- Desaparición de sectores productivos anteriormente significativos (textil, cableado... en el lado español)
- Deslocalización de empresas viables a emplazamientos geográficos que ofrecen mejoras sustanciales en el coste de RRHH. Estos procesos de deslocalización afectan generalmente a procesos productivos relativamente intensivos en el factor trabajo.

A esta realidad hay que añadir el riesgo de deslocalización de actividades manufactureras intensivas en mano de obra y cualquier servicio que se pueda ser “centralizado”.

Desde esta óptica, factores como: a) la amenaza existente por la distancia física –y psicológica- entre los centros de producción y los centros de decisión; como es el caso de muchas filiales pertenecientes a empresas internacionales y nacionales; b) el diferencial de los costes salariales respecto a territorios con economías emergentes; c) la búsqueda de escenarios y marcos normativos más laxos (en materia fiscal, medioambiental, laboral...) por parte de las empresas o d) La pérdida de peso político y económico de Europa frente a mercados emergentes, contribuyen a dificultar la permanencia de algunas empresas en las regiones que forman parte del CSIR.

El grueso de las deslocalizaciones de empresas que hemos venido sufriendo nuestras regiones se orientan hacia territorios con un alto diferencial de coste de mano de obra (Magreb, Países del Este, Turquía y Sudamérica...).

En términos generales, los debates en el CSIR visualizaron la importancia de situar el fenómeno de las deslocalizaciones como elemento de acción sindical central de las organizaciones; ¿Cómo las cooperaciones transfronterizas de todo tipo pueden convertirse en activos para que el movimiento sindical los anticipe y pueda revertirse en elementos positivos?

4. Impactos de la Crisis en el Diálogo Social

La crisis, en cualquiera de sus expresiones, ha significado más dificultades para mantener tanto el ámbito normativo que sustenta el grueso de los derechos sociales y laborales como la capacidad de interlocución de los sindicatos para participar en dicho marco normativo. Tanto en el lado francés como en el español, las referencias a los recortes sociales y laborales han propiciado la movilización permanente del sindicalismo y la población trabajadora.

En el caso **español**, partimos de diferentes hitos que van desde la ruptura de la concertación social hasta la huelga general pasando por la recuperación del acuerdo en algunas materias como la reforma de las pensiones:

1. Ruptura de acuerdos alcanzados:

Función Pública: tres meses después de alcanzado el acuerdo se rompe unilateralmente por parte de la Administración, se rebaja y congela los salarios, tanto de los funcionarios como de otros colectivos que a pesar de no regirse por el acuerdo para la función pública, sino por su propio convenio, son afectados también por esta medida.

Esta decisión se traslada rápidamente a lo privado, ya que si la Administración puede romper sus acuerdos de forma unilateralmente, los empresarios también se sienten legitimados para hacerlo en su ámbito.

Pacto de Toledo: se elimina una transitoria sobre el contrato de relevo y se congelan las pensiones, también de forma unilateral y sin negociación en el marco que corresponde, el Pacto de Toledo.

2. Reducción drástica del déficit público:

A través del recorte brutal en inversión pública: con el efecto que este tuvo sobre sectores productivos fundamentales como la construcción horizontal y colateralmente sobre servicios e industria... e irremediablemente su efecto sobre el empleo en dichos sectores.

A través del recorte en materias básicas del denominado Estado de Bienestar, como las ayudas a la dependencia.

3. Puesta en marcha de Reformas vinculadas al marco laboral sin el necesario acuerdo:

Ley sobre una reforma laboral: caracterizada por su carácter regresivo en cuanto a derechos, fundamentalmente por la desregulación que de algunas cuestiones se propiciaba. Esta reforma fue aprobada e impuesta, y provocó definitivamente la ruptura del marco de concertación.

Se plantearon nuevas reformas, en concreto y las más importantes, las relacionadas con las Pensiones (mayor cotización – menor prestación) y con la Negociación Colectiva (desaparición de la regulación sectorial frente a la negociación empresa a empresa), que inicialmente se preveían también impuestas pero que tras la huelga general fueron replanteadas.

4.-El Acuerdo Social y Económico:

En ese contexto, y con la amenaza de una nueva huelga general sobre la mesa los agentes económicos y sociales y el Gobierno alcanzan un acuerdo sobre pensiones, negociación colectiva y políticas de empleo. Entre las claves para entender el regreso a las mesas de negociación:

- La complicada situación por la que sigue atravesando la economía: extrema debilidad del crecimiento económico, altos niveles de inflación, altísima tasa de desempleo, crisis prolongada...
- La necesidad de infundir confianza a la sociedad sobre nuestra capacidad como ciudadanos comprometidos con el interés general, desde la legítima defensa de los intereses que a cada uno le son propios, para superar los problemas por muy graves que sean.
- La necesidad de trasladar un mensaje de una extraordinaria responsabilidad compartida y dar respuesta conjunta a las instituciones europeas que quieran imponer sus medidas o a los mercados e ideólogos que quieran especular con nuestro futuro.

Entre los logros del Acuerdo, destacar el fortalecimiento del Sistema Público de Pensiones, la ampliación de la protección a los desempleados, la consolidación y fortalecimiento del Estado de Bienestar y la cohesión social, el impulso a la reactivación económica y creación de empleo, y la actuación sobre los problemas estructurales de la economía.

Para las organizaciones firmantes el acuerdo es fundamental y estratégico para el conjunto del país y para los trabajadores en particular, ya que consigue frenar las pretensiones de recorte de derechos por parte del Gobierno en materia de pensiones, consigue reforzar el papel de la negociación colectiva, consigue recuperar la ayuda de 400 euros a los parados sin subsidio y sitúa en el ámbito de la

negociación temas estratégicos para avanzar en el cambio de modelo de crecimiento como lo son la política industrial, la política energética y la I+d+i.

El acuerdo choca con las organizaciones sindicales de corte nacionalista que mantienen sus posiciones inmovilistas en torno a un NO sin alternativas, se empeñan en dividir y por tanto en debilitar a la clase trabajadora priorizando cuestiones identitarias frente a derechos laborales y sociales, y hacen uso de un discurso demagógico y de desgaste con escasa visión general más allá de sus “fronteras”. Frente a estas posiciones el sindicalismo confederal opta por actuar con responsabilidad, coherencia y compromiso, haciendo frente a los problemas con alternativas y soluciones.

En el caso **francés**, al igual que en el español, el diálogo social ha estado marcado por las presiones derivadas de las consecuencias de la crisis. En un contexto como el de Aquitania, donde la tasa de desempleo progresó del 5,5% de hace un año al 9,2% actual, donde el crecimiento del número de parados se dispara, en plena reforma de las jubilaciones, donde los jóvenes se atascan en la precariedad, la relación entre impacto de la crisis y diálogo social es unidireccional.

El aumento de desigualdades en Francia y Aquitania se debe en gran parte a la debilidad estructural de la evolución de los salarios ya sea en el sector público como en el privado, a la precarización del empleo y a una fiscalidad cada vez más desigual.

Distintos estudios certifican de las tensiones en las empresas, y la degradación considerable de las condiciones de trabajo y la explosión del sufrimiento en el trabajo en todas sus dimensiones.

Las inversiones públicas de Estado se reducen a causa de políticas fiscales regresivas encaminadas a reducir los impuestos a las rentas más altas y las empresas, de la política de reducción de la deuda y las gestiones de reducciones de los servicios públicos.

Las medidas de austeridad tienen múltiples caras pero una misma directriz, reducir la parte de las rentas del trabajo destinado a los propios trabajadores.

5. Trabajos del CSIR

Desde el nacimiento del CSIR, Pirineos Occidentales – Eje Atlántico, en 1992, además de las actividades de carácter ordinario como son las reuniones de Comisión Ejecutiva y Asambleas Anuales, se vienen desarrollando acciones conjuntas de reivindicación, tanto de carácter transfronterizo como de apoyo a los sindicatos del otro lado de la frontera, así como la participación como invitados en sus correspondientes Congresos.

Además se han realizado diversos trabajos bilaterales que han como motivo sobre la salud laboral, los servicios públicos, el transporte, la vivienda, y otros.

De todos ellos ha sido el **Observatorio Transfronterizo de Empleo**, en el marco de los Proyectos Interreg III A, el trabajo de más envergadura de los realizados, entre los años 2002 a 2006.

Las necesidades a las que se planteó dar respuesta con este trabajo fueron:

- Detectar los flujos de movilidad propiamente dichos
- Problemas nacidos de los desplazamientos en sí mismos y de la proximidad

- Problemas relacionados con las diferentes normativas a uno y otro lado de la frontera
- Problemas nacidos de las prácticas y exigencias sociales, de las diferentes formas de organización del trabajo

El contenido del proyecto recogía los siguientes temas:

- Los flujos e infraestructuras transfronterizas
- Formación, cualificación, competencias
- Dialogo Social

En la actual planificación ordinaria del trabajo de este CSIR se contempla la realización de un **Foro Permanente de Intercambio, Información y Colaboración entre los Gobiernos y los Agentes Económicos y Sociales** de las 4 regiones que conforman este CSIR, a desarrollar a lo largo de 2010 a 2012, con las siguientes temáticas:

- Desarrollo Económico y Competitividad, celebrado en Navarra
- Estrategias de Empleo, celebrado en Aragón
- Estrategias de Cohesión Social, a celebrar en Euskadi
- Estrategias de Participación, a celebrar en Aquitania

Además en Marzo de 2011 ya se ha celebrado el Seminario correspondiente a este Proyecto "Desarrollo del papel que desempeñan los CSIR en el refuerzo de la cooperación Transfronteriza en materia de Negociación Colectiva".

CONCLUSIONES

Una vez más e igual que sucedió en la primera parte del proyecto, cada seminario regional ha tenido una doble función:

1. Responder de forma colectiva al cuestionario elaborado por la CES y preparar el seminario europeo final del proyecto, con unos objetivos comunes.
2. Profundizar en el trabajo local realizado por las organizaciones sindicales en cada región fronteriza, como continuidad del trabajo que viene desarrollando cada uno de los CSIR, y que tiene una dinámica y objetivos propios. Este segundo apartado quedará descrito en las conclusiones de cada seminario territorial.

En estas conclusiones del seminario final que se celebró los días 13 y 14 de abril de 2011, sólo se destacan aquellas aportaciones que tienen un valor de buenas prácticas y que los participantes han definido, a partir de sus experiencias concretas. Son ejemplos que pueden ser en parte transferibles o tener interés ejemplar entre los diferentes CSIR europeos.

Por otra parte, teniendo en cuenta el marco general del XII Congreso de la CES que se iba a celebrar en Atenas, el debate del seminario aportó también elementos importantes para definir la estrategia de la CES y los CSIR en el próximo período, muy especialmente en el capítulo "Movilidad".

En el seminario final han presentado sus experiencias los siguientes CSIR's:

1. Pirimed (ES-FR-AND)
2. Lombardia-Sondrio-Grisonnes (IT-CH)
3. Extremadura-Alentejo (ES-PO)
4. Paca Liguria (FR-IT)
5. Ródano-Alpes-Piamonte/Arco Lemánico (IT-FR-CH)
6. Alpes Centrales (IT-A-CH)
7. Pirineos Eje Atlántico (ES-FR)

Metodologicamente la CES propuso un cuestionario dividido en varios apartados y las exposiciones debían también ceñirse a este esquema general:

1. ESTABLECER LA CARTOGRAFIA DE LOS CSIR
2. COOPERACION Y COORDINACION DE LA NEGOCIACION COLECTIVA
3. ACTIVIDADES DE LOS CSIR

Dado el contexto actual económico, político y social europeo, se pidió a los participantes que destacaran las consecuencias de la crisis en sus respectivos territorios, así como las consecuencias que ésta tenía para los trabajadores en movilidad y el consecuente trabajo realizado por los CSIR.

1. CARTOGRAFIA Y CONTEXTO

En este segundo proyecto seguimos constatando una enorme diferencia entre las actividades de los CSIR en las regiones fronterizas donde hay mucha movilidad y donde sigue habiendo poca, si bien estabilizada.

En el primer caso, la atención directa al trabajador, individual o colectivamente, configuran unos servicios de forma permanente. Las redes sindicales o mixtas (en colaboración con los servicios públicos) son esenciales.

Por ello, la política nacional en el terreno de apoyo a los servicios públicos y la política europea, especialmente respecto a la red EURES sigue siendo fundamental.

Los cambios en el mercado de trabajo, en las comunicaciones y la mejora en las redes de transporte han demostrado que el estatuto y la definición del trabajador fronterizo tienen sus limitaciones y no corresponden a la realidad. Numerosas personas se mueven diariamente en un radio superior a los 20 Km. Y, por otra parte, crece la movilidad transregional que se estabiliza en paralelo a la movilidad de trabajadores de terceros países. En la empresa, que es el ámbito de actuación prioritario de los sindicatos, no debe haber ninguna diferencia de trato, por ello, los CSIR están viendo ampliadas en la práctica sus actuaciones. Cada vez más el objetivo de informar, asesorar y proteger a los trabajadores amplía su marco de actuación y atiende a más personas.

Destacaron en el seminario aquellos ejemplos en los que la existencia de Observatorios permite conocer el tipo de movilidad, en cuanto a las personas (género, edades, procedencia, nivel de formación) y también con datos de las empresas implicadas, para así atender mejor las necesidades de ambos. Se constata la necesidad de una atención especial a las personas que trabajan en pequeñas y medianas empresas.

Los CSIR establecidos en países que no pertenecen a la Unión Europea presentan una situación distinta. Los casos de Suiza, Mónaco y Andorra, por ejemplo son muy diferentes. En todo caso, los acuerdos bilaterales siguen siendo el instrumento privilegiado, y el diferente nivel de sindicalización i/o derechos sindicales entre los diferentes países fronterizos hace que los sindicatos más fuertes tengan un papel muy importante a la hora de defender los intereses de los trabajadores en movilidad. Los cambios en la imposición fiscal requieren una atención especial en algunos CSIR.

Con la crisis, algunas medidas de recorte de derechos de estos trabajadores han propiciado una más estrecha colaboración entre los sindicatos de los CSIR, condición imprescindible para evitar corporativismos en momentos especialmente peligrosos por el avance de políticas restrictivas ante la población que viene de otro país.

En el debate aparece claramente la necesidad de seguir avanzando en la creación de nuevos CSIR en las fronteras externas de la Unión, especialmente entre aquellos países donde la CES tiene también nuevas organizaciones sindicales miembros que participaron en el Congreso de Atenas.

2. COOPERACION Y COORDINACION DE LA NEGOCIACION COLECTIVA

En todas las intervenciones se constata la misma prioridad de las organizaciones sindicales: mantener los convenios nacionales de rama como el principal instrumento de defensa de los trabajadores europeos, no sólo para garantizar la defensa del salario, sino también para que se respeten las condiciones de trabajo pactadas colectivamente. Diariamente los CSIR atienden casos de problemas derivados de la ofensiva patronal y de los gobiernos que practican e imponen una política liberal de recortes sistemáticos en todos los ámbitos.

También se constata la necesidad de garantizar igual salario para igual trabajo efectuado en el mismo lugar e independientemente del lugar de origen. En este sentido preocupa que la persona en movilidad sea utilizada para efectuar una presión a la baja en las condiciones de trabajo del mercado. La garantía del cumplimiento y aplicación de los convenios colectivos es la mejor defensa que podemos hacer para evitar el dumping deseado y provocado por algunas patronales.

De ello se deduce que debemos extremar la vigilancia y la acción sindical a todos los niveles, europeo, nacional, regional y en las empresas, para tutelar de forma colectiva e individual a cada trabajador. Y en este apartado donde hay que constatar que las diferencias entre la capacidad y fuerza de los sindicatos así como las diferentes competencias legales entre las regiones provoca situaciones desiguales a ambos lados de la frontera. Las experiencias concretas explicadas en el seminario son pistas de actuación: grandes construcciones en territorios fronterizos, el ejemplo de los túneles explicado en el seminario, o de la prestación de servicios, el ejemplo del hospital común gestionado por un ente transfronterizo. En estos casos, un convenio colectivo de empresa puede ser el instrumento más adecuado, y este convenio en ningún caso puede olvidar el convenio marco del sector, que es el vigente en el territorio, al que debe dotar de mejoras, flexibilidad y adaptación a las condiciones concretas especiales.

Los siete CSIR participantes, al igual que constatamos en el proyecto anterior, han efectuado en los últimos años un trabajo continuado y persistente que permite tener un conocimiento mutuo de los convenios colectivos y las condiciones de vida y de trabajo a ambos lados de la frontera. Son ya muchos los estudios, seminarios, documentos informativos, etc., elaborados por las organizaciones sindicales que permiten afirmar que los CSIR tienen en la CES una situación privilegiada a la hora de conocer la situación del mercado de trabajo y poder afirmar la necesidad de avanzar hacia unas condiciones comunes, unos salarios europeos y una fiscalidad armonizada. Sin embargo, las diferencias son aun abismales.

Estos trabajos comunes han permitido también que los sindicatos miembros de la CES se conozcan y hagan propuestas conjuntas a la vez que van

consolidando una confianza mutua, condición imprescindible para cooperar y coordinar en el ámbito de la negociación colectiva.

Si bien hay hemos constatado algún ejemplo aislado de negociación colectiva transfronteriza, hay una coincidencia en todas las intervenciones de los CSIR en el sentido de que hay que avanzar de forma paralela en estas negociaciones de convenios de empresa transfronterizas sin olvidar que, por el momento, la parte más importante del trabajo en este ámbito es en primer lugar conseguir que todas las personas estén cubiertas por el convenio colectivo nacional del sector correspondiente y, en segundo lugar, que se les aplique de forma correcta.

3. ACTIVIDADES DE LOS CSIR. PROPUESTAS DE TRABAJO

Destacamos las actividades presentadas y que son a la vez pistas de actuación para nuestro trabajo futuro, y la base de la estrategia sindical de la CES con respecto a los CSIR:

1. Ayuda directa de información de los derechos colectivos y tutela de los derechos individuales para las personas en movilidad.
2. Cooperar y establecer la coordinación necesaria con los sindicatos de rama implicados en las empresas y los CSIR. Ello puede permitir el desarrollo de una capacidad de anticipación y evitar degeneren en situaciones conflictivas.
3. Crear instrumentos permanentes de intervención para estimular la confianza entre sindicatos a ambos lados de la frontera y que sean la base para la intervención sindical. Algunas experiencias han demostrado que los CSIR juegan un papel fundamental para crear organismos unitarios de gestión de negociación y relaciones laborales, llegando a constituirse como contraparte social frente a empresas transfronterizas. En este apartado es lamentable constatar que las organizaciones empresariales sólo en casos excepcionales colaboran y están organizadas de forma Transfronteriza.
4. Los CSIR, creados y coordinados por la CES han estado siempre vinculados y dotados de medios gracias a la ayuda y complicidad de las organizaciones sindicales regionales. Son por lo tanto un instrumento para la defensa de las personas en movilidad en todos aquellos aspectos que necesitan una cercanía y una defensa de los derechos laborales en la empresa y fuera de ella: sociales, uso de los servicios impuestos, sanidad, educación, etc.
5. Los CSIR juegan un papel importante a la hora de proponer y organizar la formación profesional de los trabajadores en movilidad. En algunas regiones fronterizas se ha combinado la formación con el trabajo estacional, con el objetivo de llegar al pleno empleo y a un empleo de mejor calidad, evitando así períodos de escasa actividad para ciertos sectores más sensibles a la estacionalidad.

6. La cohesión territorial europea es uno de los objetivos destacados en el nuevo Tratado de la Unión Europea. El instrumento privilegiado para su ejecución son los Fondos Estructurales y en concreto, el tercer objetivo de cooperación, en sus tres apartados transnacional, interregional y transfronterizo nos afectan muy directamente. Los CSIR, conjuntamente con la CES y las organizaciones nacionales deben reforzar su participación en la planificación, el seguimiento y la evaluación de los proyectos desarrollados con la ayuda de estos fondos para garantizar que se avance realmente hacia la mejora de la cohesión social.
7. Una parte importante de las grandes obras de infraestructuras de comunicación, de redes industriales y de servicios tienen un financiamiento europeo. Y las empresas existentes o creadas para efectuarlas expreso, muchas veces son agrupaciones formadas por elementos que tienen diferente nacionalidad, sin que esto sea un problema para gestionar recursos. Por ello, la colaboración de las federaciones europeas, nacionales y regionales es fundamental para defender a los trabajadores a la hora de negociar y tutelar las condiciones de sus empleos.
8. Y, finalmente, pero no menos importante: los CSIR, en las zonas fronterizas, y en las regiones europeas en las que trabajan, son una plataforma de difusión de la estrategia de la CES en el marco europeo. Cada vez más, la política europea tiene consecuencia directa sobre las normas, leyes y reglamentos nacionales y, por ello, la movilización frente a las propuestas de la Comisión, el Parlamento y el Consejo, son fundamentales. Los CSIR han participado en las Jornadas de lucha convocadas por la CES y llevadas a cabo de forma descentralizada en todos los países de la Unión. También es importante visualizar el trabajo y las reflexiones de los CSIR en todos los ámbitos de la CES, su Congreso y el resto de organismos, comités y grupos de trabajo, en los que se define la estrategia sindical europea que pueda garantizar el derecho a la libre circulación de las personas en Europa.

CSIR



European trade union confederation (ETUC)

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

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



With the support