

CUADERNOS INTERNACIONALES

OCTUBRE 1989

NUMERO : 10



CES

POUR UNE EUROPE SOCIALE AVEC LA CES.
EMPLOI-JUSTICE-SOLIDARITE

ETUC

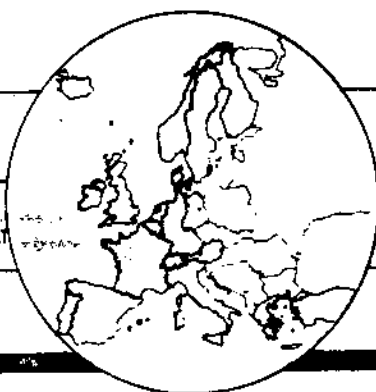
FOR A SOCIAL EUROPE WITH THE ETUC
JOBS-SOCIAL JUSTICE-SOLIDARITY

EGB

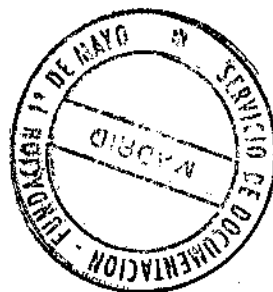
FÜR EIN SOZIALES EUROPA MIT DEM EGB
ARBEITSPLÄTZE-GERECHTIGKEIT-SOLIDARITÄT

DEFS

FOR ET SOSIALT EUROPA MED DEFS
ARBEID-RETTFERDIGHET-SOLIDARITET



**CAMPAÑA DE MOVILIZACIÓN
CONFERENCIA DE OSTENDE
16 - 17 OCTUBRE 1989**



**EL FUTURO DE EUROPA:
UNA FUERTE PARTICIPACIÓN SINDICAL
EN LAS EMPRESAS EUROPEAS**

confederación sindical de comisiones obreras

INTRODUCCION

Este número de **CUADERNOS INTERNACIONALES** está dedicado a difundir los documentos-base discutidos en la conferencia de Ostende, que formaba parte de los actos de la Semana de Acción convocada por la **CES** en Bélgica del 16 al 20 de octubre de 1989.

CC.OO. asistió en calidad de observador, con una delegación del Secretariado Confederal que presidió Antonio Gutiérrez.

La semana de movilizaciones, convocada por la **CES**, tuvo su acto más significativo en una concentración a la que acudieron más de 15.000 delegados de los sindicatos europeos. **CC.OO.** también participó en este acto, con una representación de las distintas Uniones y Federaciones en demanda de una actitud mucho más decidida en cuanto a la construcción de una Europa comunitaria en la que los aspectos sociales no queden relegados a un segundo plano, es decir, exigiendo una **Europa Social**, y como primer paso la aprobación de una carta de derechos sociales fundamentales comunitarios que tenga carácter vinculante y que no se quede en una simple declaración de principios que no tendrían ninguna validez en la práctica

CC.OO. valora positivamente esta iniciativa adoptada por la **CES** en el camino de la sensibilización y movilización por el objetivo de la **Europa Social**, y que sin duda tendrá continuidad, como así declaró Mathias Hinterschaid, Secretario General de la **CES**, en su alocución a los delegados sindicales en la que manifestó que *« si esto no es suficiente, tendremos que realizar acciones de mayor embergadura y más contundentes para conseguir nuestros objetivos »*

La presencia de **CC.OO.** en la semana de movilizaciones en Bélgica es un paso más, pero muy importante, en la progresiva integración de **CC.OO.** en las tareas de la **CES**, en vísperas de su plena incorporación como afiliados, que se concretará antes del próximo Congreso de la **CES**, con toda probabilidad en 1990.

Madrid, octubre 1989



CES

POUR UNE EUROPE SOCIALE AVEC LA CES:
EMPLOI-JUSTICE-SOLIDARITE

ETUC

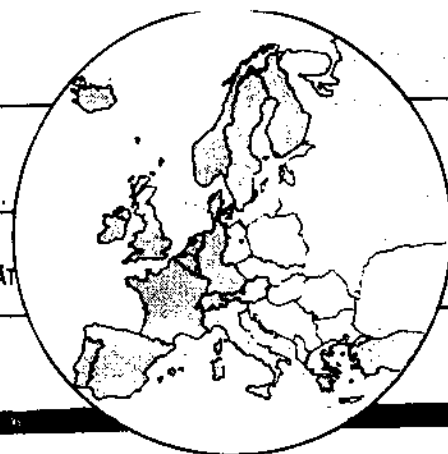
FOR A SOCIAL EUROPE WITH THE ETUC:
JOBS-SOCIAL JUSTICE-SOLIDARITY

EGB

FÜR EIN SOZIALES EUROPA MIT DEM EGB:
ARBEITSPLÄTZE-GERECHTIGKEIT-SOLIDARITÄT

DEFS

FOR ET SOCIALT EUROPA MED DEFS:
ARBEID-RETTFERDIGHET-SOLIDARITET



CAMPAÑA DE MOVILIZACIÓN CONFERENCIA DE OSTENDE 16 - 17 OCTUBRE 1989

**EL FUTURO DE EUROPA:
UNA FUERTE PARTICIPACIÓN SINDICAL
EN LAS EMPRESAS EUROPEAS**

GRUPO I

**COMPARACIÓN EUROPEA DE LA REPRESENTACIÓN
DE LOS TRABAJADORES EN LAS EMPRESAS**

Confédération Européenne des Syndicats
European Trade Union Confederation
Europäischer Gewerkschaftsbund
Den Europeiske Faglige Samorganisation

PROLOGO

El presente documento sobre la representación de los trabajadores en las empresas europeas comprende dos partes.

La primera parte, que presenta un análisis comparativo de la representación de los trabajadores en el lugar de trabajo, ha sido discutida y precisada en el marco del grupo "Democratización de la economía" de la CES.

La segunda parte se dedica a describir la situación en trece países europeos, los doce Estados miembros de la C.E. y Suecia, país miembro de la EFTA. Para cada uno de estos perfiles consagrados a los derechos de los trabajadores en el lugar de trabajo, hemos buscado una estructura similar, con el fin de facilitar la comparación entre las situaciones específicas de los diferentes países. Esta parte del documento ha sido elaborada por el Instituto Sindical Europeo (ISE).

Este documento en su conjunto se basa fundamentalmente en documentación interna así como en intercambios de puntos de vista entre la Confederación Europea de Sindicatos y el Instituto Sindical Europeo, en trabajos de investigación del ISE y en algunos informes internacionales comparativos, especialmente "Labour Relation Europe 1988" y los estudios de la C.E.

Bruselas, septiembre de 1989

Confederación Europea de Sindicatos - Instituto Sindical Europeo

TEMARIO

PRIMERA PARTE

Comparación relativa a la representación de los trabajadores en Europa

1. Los derechos de los representantes de los trabajadores
2. Modelos de influencia sobre las decisiones en las empresas
3. Comparación de los niveles de influencia de los representantes de los trabajadores a nivel europeo
 - La sección sindical
 - Los derechos de los delegados de personal y/o delegados sindicales en las instancias de participación
 - El papel de los representantes de los trabajadores en los órganos de vigilancia y en los órganos de dirección y de administración de la empresa
4. Resumen

SEGUNDA PARTE

Los derechos de los trabajadores en el lugar de trabajo en trece países europeos. Perfil de los países

1. Base de las relaciones de trabajo
2. Estructura de las negociaciones colectivas
3. Representación de los trabajadores en el lugar de trabajo
 - Francia
 - República Federal de Alemania
 - Gran Bretaña
 - Italia
 - España
 - Países Bajos
 - Bélgica
 - Luxemburgo
 - Portugal
 - Irlanda
 - Suecia
 - Dinamarca
 - Grecia

INTRODUCCION

El memorándum de la Comisión sobre la Sociedad Anónima Europea ha relanzado el debate sobre la democratización en las empresas.

El hasta ahora fracaso de las directivas de la C.E. sobre la información, la consulta y la creación de una armonización del derecho en las empresas en lo que concierne al control y a la participación ha sido siempre justificado por las demasiado grandes diferencias entre los países de la C.E. Con el argumento de estas grandes diferenciaciones no se hace solamente política (prórrogas, retrasos,...) sino que se hace aparecer también el espectro de la angustia (el sistema alemán totalmente particular a este país correría el peligro de ser contrario a los reglamentos europeos; el sistema francés estaría asimismo en peligro, porque el sistema alemán podría ser exportado, etc.). Al poner en evidencia las diferencias fundamentales se disimula mejor que existen características comunes en las relaciones industriales en Europa que ofrecen a los trabajadores considerables posibilidades de influir en las decisiones empresariales.

En la Resolución IV del Congreso de Estocolmo de 1988, la C.E.S. ha puesto en evidencia estas características comunes. Dicho carácter común de las reivindicaciones se ha alcanzado en el contexto del desafío que constituye el mercado interior y que hace necesario e incluso indispensable la capacidad de acción común de los sindicatos.

Para poder actuar conjuntamente hace falta también que los sindicatos conozcan con precisión la postura de los representantes de los trabajadores en las empresas y sociedades de cada país. Consecuentemente no es suficiente comparar parcialmente estos sistemas (por ejemplo la participación a nivel de Consejos de

Vigilancia). La comparación de los derechos de los representantes de los trabajadores en las empresas es difícil ya que el sistema existente en cada país constituye a menudo un todo organizado.

Además, puede haber serios malentendidos cuando conceptos tales como "Mitbestimmung", "autogestión", "control obrero", son simplemente traducidos. En la era del mercado interior, simbolizado por un estatuto europeo de empresa específico a la C.E., es decir la Sociedad Anónima Europea, los sindicatos no pueden permitirse tales malentendidos. Un miembro del "Betriebsrat" alemán que elabora con un "délégué du personnel" francés y un "Tillidsrepraesentant" danés las bases de un modelo de participación germano-franco-danés debe conocer sobre qué bases de derecho el compañero del país vecino trabaja y de cuáles medios de presión dispone.

Un inventario sistemático y permanente de los derechos de los trabajadores en las empresas, que podría servir de vademécum para los intereses de los defensores sindicales de los trabajadores, es tan imprescindible como una formación sindical en las empresas europeas.

1. Los derechos de los representantes de los trabajadores

Los derechos de los representantes de los trabajadores son a menudo derechos adquiridos tras larga lucha y son incorporados de diversa manera en la legislación de los diferentes países y sobre bases diferentes: son derechos inscritos en una constitución y/o en las leyes, derechos resultantes de acuerdos negociados y de derechos incluidos en convenios colectivos. Derechos, por ejemplo, que emanan de la jurisprudencia y que forman parte del derecho consuetudinario.

Lo que el representante de los trabajadores de un país cree su derecho no va a figurar necesariamente en un Código. A la inversa, numerosos derechos están en Códigos pero no se aplican en la mayoría de las empresas.

La existencia de diferentes fuentes de derecho de los trabajadores condiciona el comportamiento de los sindicatos. De esta forma, los sindicatos británicos y daneses -al menos en una serie de aspectos aunque no en todos- temen la intervención del legislador o de la jurisprudencia como una intromisión en las libertades de los sindicatos y el derecho consuetudinario. Modificaciones o mejoras importantes de la participación es lo que esperan, por el contrario, los sindicatos alemanes y franceses por parte del legislador.

Sin embargo, las legislaciones y los convenios reflejan conceptos diferentes en materia de derechos de los representantes de los trabajadores. La mayoría de las legislaciones de los Estados miembros de la Comunidad distinguen entre los derechos de los representantes de los trabajadores en la negociación colectiva-considerada como el instrumento sindical por excelencia para defender los intereses de los trabajadores en materia de información, de consulta y de participación- y los derechos de los trabajadores en la participación en los procesos de decisión de la empresa que incumben a órganos distintos a aquellos de la negociación de salarios y condiciones de trabajo. Los órganos son denominados según el país "Betriebsrat", "Comité de empresa", "Consejo de empresa", "Wirtschaftsausschuss", "Comité económico", "Comité mixto", "Comisión de coordinación", "Comité de cooperación", etc. (Ver páginas de información sobre los distintos países) funcionan a escala de empresa o de centro de trabajo.

Por el contrario, en un país como el Reino Unido, son los delegados sindicales de la empresa, participantes en la negociación colectiva los que pueden tomar igualmente la iniciativa en lo que concierne a la participación en los procesos decisorios sin que esta forma de "Mittbestimmung" (participación) se institucionaliza.

En Bélgica, el delegado sindical que negocia salarios y condiciones de trabajo puede de hecho ser también el delegado de personal en el Consejo de empresa aunque jurídicamente sean dos derechos distintos.

Comparando la situación en los diferentes países es preciso también tener en cuenta las diferencias concernientes a la validez general de las reglas. Un simple cambio sobre aquello a lo que se está acostumbrado puede resultar falaz. Así, en la RFA, se puede ciertamente hablar de un sistema que va de la base jurídica de los derechos sindicales fundamentales (derechos de los "Betriebsräte" o "Delegados de personal"), a la participación en los "Aufsichtsräte" (Consejos de vigilancia). E incluso, los "Betriebsräte" (Consejos de empresa) no deben constituirse si no es a petición de los trabajadores. En otros países (Francia, Benelux, España) es la ley la que los fija.

En Gran Bretaña la tradición quiere que haya pluralidad. Lo que los "shop stewards" (delegados sindicales) consideran absolutamente un derecho, en un sector o en una empresa puede perfectamente no existir en otro sector o empresa.

La inmunidad que disfrutaban los sindicatos británicos en virtud de la "Common Law" (Derecho común) se ha visto sistemáticamente erosionada en estos diez últimos años por el Gobierno británico y ciertos patronos se han aprovechado de esta evolución. No obstante, la posición de los "shop stewards" (delegados sindicales) permanece fuerte en el lugar de trabajo.

La confusión aparece cuando en un país coexisten diversos sistemas o cuando los sindicatos individuales actúan entre ellos de diferente forma.

Sin embargo, a pesar de estas diferencias en los derechos, las costumbres y las tradiciones, los representantes de los trabajadores en las empresas europeas presentan una serie de

puntos comunes que serán desarrollados en la comparación posterior. Parte del principio de que los sindicatos de Europa han llevado a cabo, a lo largo de estos cien últimos años, considerables progresos en su influencia sobre las decisiones empresariales. No obstante, el nivel y los medios de esta influencia varían.

2. Modelos de influencia sobre las decisiones empresariales (Ejemplo: el estatuto de la Sociedad Anónima Europea S.A.E.)

Lo que es importante para juzgar la influencia real de los representantes de los trabajadores, es menos el modelo de influencia elegido que la combinación de los diferentes niveles de influencia y el poder de los sindicatos en las empresas. Estos dos factores son determinantes para apreciar las proposiciones concernientes a la Sociedad Anónima Europea con las reglas de participación. Se pueden aceptar diferentes modelos de participación en una S.A.E., porque incluso diferentes modelos pueden ser empleados, con una igualdad tal que se conseguirá una misma influencia de los trabajadores sobre las decisiones de las Empresas.

Lo que esta influencia equivalente significa puede explicarse con la ayuda de un ejemplo. Una S.A.E. tiene prevista una considerable reestructuración con cierre de empresas y transferencias de puestos de trabajo. Supongamos que la S.A.E. tiene su domicilio social en la RFA, los representantes de los trabajadores deberán ocuparse del asunto a todos los niveles: el sindicato competente y sus representantes, el "Betriebsrat" (Comité de Empresa) el "Gesamtbetriebsrat" (Consejo General de Empresa), el "Wirtschaftsausschuss" (Comité Económico) y el "Aufsichtsrat" (Consejo de Vigilancia). Para una S.A.E. en Gran Bretaña, donde la participación se fundamenta en sus convenios, o francesa donde la legislación utiliza el modelo de un órgano propio de participación

de los trabajadores, distintos, por ejemplo, de órganos paritarios. Naturalmente los órganos salidos de los Estatutos de la S.A.E. se ocuparán de esta cuestión, sin embargo todas las posibilidades serán tenidas en cuenta. Cuando con modelos diferentes se llega a una influencia igual en las decisiones de las Empresas -lo que a fin de cuentas interesará a los trabajadores- lo importante no es saber qué modelo ha sido utilizado sino saber si los instrumentos existentes permiten aproximarse lo más posible al objetivo deseado por todos y por un medio que sea eficaz.

A partir de este ejemplo podemos deducir la reivindicación que el legislador crea en los Estatutos de la S.A.E., las condiciones necesarias que permiten a los representantes de los trabajadores de toda S.A.E. -sin que importe en cuál país se halle el domicilio social de la Empresa- de recurrir al empleo de un instrumento de valor equivalente.

En su resolución y en las explicaciones sobre el estatuto de la S.A.E., la C.E.S. determina las condiciones de esta equivalencia.

3. Comparación de los niveles de influencia de los representantes de los trabajadores a nivel europeo

La siguiente comparación explica ahora a qué nivel los representantes de los trabajadores poseen instrumentos de influencia y en cuáles países. Hemos fijado cuatro niveles:

- A. La "sección sindical" y la defensa de los intereses directos de los trabajadores.
- B. Los derechos de los delegados sindicales y/o del personal en los órganos previstos por ley o convenio.

C. El papel de los representantes de los trabajadores en los órganos de vigilancia.

D. Y en los órganos de Dirección y de Administración de la empresa.

Nivel A.- La "sección sindical"

La libertad sindical, es decir concretamente el derecho de adhesión, el derecho de afiliarse en la empresa, el derecho de informar a los afiliados y de organizar reuniones sindicales, el derecho de elegir delegados sindicales basándose en los estatutos de los sindicatos, son prácticamente reconocidos en todos los países de Europa. Existen diferencias en las garantías (protección contra los despidos, disponibilidad de locales, abandono temporal del puesto de trabajo, posibilidad de formación continuada) pero estas garantías son generalmente concedidas en la mayoría de los casos, ya sea "de facto" o "de jure". Las diferencias en la práctica dependen, entre otras cosas, del poder de los sindicatos.

En todos los países los derechos se basan en una mezcla de reglas jurídicas y de derecho consuetudinario. En algunos de ellos, como por ejemplo en Dinamarca (convenios) o en Bélgica (base convencional y legal), las diferencias entre pequeñas y grandes empresas están compensadas por garantías especiales. Por ejemplo en Bélgica los delegados sindicales vigilan el respeto de las disposiciones legales en lo que se refiere a la protección del trabajo en las pequeñas empresas en las cuales no existe comité de seguridad, higiene y mejora del lugar de trabajo. También en Francia los delegados del personal, cuando no existe comité de empresa, ejercen funciones adicionales.

En RFA, Dinamarca y Bélgica, los derechos de los delegados sindicales no tienen base legal, basándose éstos en negociaciones

y convenios. En comparación con éstos, los derechos de los delegados en Francia, Italia y España, países que tienen ya una tradición de negociación con la empresa, están también parcialmente garantizados por la Ley. En Bélgica (según el convenio y la ley) y en Italia, antes de la firma de los convenios colectivos, durante las negociaciones, los delegados pueden organizar asambleas a fin de conocer y dar a conocer la opinión de los trabajadores. En España y en Portugal los convenios y la Ley definen igualmente la celebración de asambleas de los trabajadores.

En Gran Bretaña y en Irlanda, los derechos de los "shop stewards" pueden estar definidos por contrato. Contrariamente a lo que frecuentemente se escucha, para una serie de derechos de los "shop stewards", existe también en Gran Bretaña una base jurídica (Employment Protection Act).

En algunos países la Ley fija las horas libres de los delegados sindicales. En Francia de 10 a 200 horas al mes; en Italia, 8 horas al mes más 8 días por año por lo menos, los convenios colectivos pueden aumentar estas horas. En España de 15 a 40 horas al mes, en Gran Bretaña, Irlanda y Dinamarca el tiempo se fija por convenio.

Las normas legales sirven a menudo de base para ampliar las competencias de los delegados mediante convenios colectivos de sectores y/o empresas. En empresas de fuerte sindicalización mediante prácticas vigentes que emanan entonces del derecho consuetudinario.

Tomemos nota sin embargo de que existe una convergencia legal y/o convencional en las condiciones del ejercicio del mandato de los delegados sindicales y/o del personal.

La elección o la nominación se consideran casi en todas partes como una cuestión sindical que los afiliados dirimen directamente o que es resultado de los estatutos sindicales. Cuando no existen específicamente órganos de participación, las competencias de los delegados son más amplias.

Por ejemplo, la particular situación de Gran Bretaña deriva sobre todo del hecho de que allí no existe ningún otro centro de influencia en los niveles B,C y D, aunque los "shop stewards" se benefician con frecuencia de una ayuda por responsables sindicales liberados a nivel regional o nacional y ello para una amplia serie de razones. Este centro único es más vulnerable ya que el Gobierno trata de inmiscuirse por encima de las leyes sindicales, en las cuestiones internas de los sindicatos. Será así más fácil para la patronal echar fuera a los sindicatos una vez debilitados, aunque hasta ahora esta situación únicamente se ha producido en raras ocasiones. En tal contexto claramente se ve la causa por la cual los sindicatos británicos reaccionan tan enérgicamente frente a las leyes sindicales.

Tanto en Dinamarca como en Escandinavia en general, los delegados sindicales ("Tillidsrepraesentant" en Dinamarca) gozan de una fuerte posición. Están protegidos por un convenio que cubre a todo el país. A causa de la alta sindicalización, la elección por todo el personal no juega prácticamente ningún papel. El "Tillidsrepraesentant" es al mismo tiempo el delegado sindical y el delegado del personal en el Comité de Cooperación.

No olvidemos que la institución "sección sindical" se considera en Bélgica, Francia, Italia, Dinamarca, Reino Unido e Irlanda la institución especialmente habilitada para defender los intereses de los trabajadores. En países como Francia y España, sin embargo, es preciso distinguir los delegados del personal que se encargan, entre otros sitios en Francia, de transmitir las quejas individuales de los trabajadores al patrono o empleador y de velar

por la aplicación de las leyes, reglamentos, convenios y costumbres, de los delegados sindicales de la sección sindical de la empresa, encargados de negociar los convenios colectivos.

Nivel B. El nivel de los delegados del personal y/o delegados sindicales en las instancias de participación

La representación de los trabajadores por /o/ en los órganos de participación en los procesos decisorios de la empresa existe en la mayoría de los países. Frecuentemente estas instancias están compuestas paritariamente y están presididas siempre prácticamente por el empresario o su representante. En los Países Bajos presiden alternativamente. Ocurre asimismo en Bélgica (el consejo de empresa), en Luxemburgo (el comité mixto de empresa). También es el caso de Dinamarca con el comité de cooperación cuyas competencias se basan en un convenio. En Irlanda hay los comités de empresa, a menudo de composición variable, aunque no siempre con representantes. En RFA, el "Wirtschaftsausschuss" (Comité Económico) es un órgano especial del comité de empresa (Betriebsrat) que recibe con frecuencia los informes sobre la situación económica del propio empresario.

En el Reino Unido no existe institución como un comité o consejo de empresa o comité mixto, pero los delegados sindicales, autorizados a participar en las negociaciones colectivas pueden ejercer sus derechos de información y de consulta, de la misma forma que los delegados desarrollan su actividad en otros Estados miembros en el seno de instancias paritarias y/o presididas por el empresario. Los derechos de estos delegados en dichas instancias de participación deben ser también mencionados no solamente en el nivel B. sino en los niveles A. y C. Pueden ejercer por una parte derechos, como aquellos practicados en la institución "sección sindical", autorizada a negociar y transmitir quejas individuales y de defensa de los intereses de los trabajadores. Si un delegado alemán, dentro del Consejo de empresa y según sus atribuciones,

asiste a un trabajador que exige que el cálculo y la composición de su remuneración le sean explicados, está defendiendo los derechos del trabajador. Las competencias de estos derechos serán tanto más amplias cuanto menos definido por ley o convenio esté el papel del delegado sindical (nivel A). Es el caso de la RFA, de Portugal y de los Países Bajos.

Por otra parte pueden también ejercer derechos derivados de la vigilancia y del control de la gestión de las empresas.

En Francia por ejemplo el "comité de grupo", que es un órgano de participación a nivel de grupo (pero únicamente de los centros de trabajo ubicados en Francia) así como las comisiones de los trabajadores en Portugal, disfrutaban de amplias prerrogativas en lo concerniente al control y a la vigilancia.

Con vista de conjunto podemos constatar que para la totalidad de la C.E. existe una interrelación estrecha entre los niveles A. y B.

El derecho a la información y a la consulta, así como los derechos de negociación, control y participación de estos representantes de los trabajadores, están dirigidos sin embargo claramente a intervenir en la Dirección, no solamente en lo que respecta a los salarios, las prestaciones sociales, las condiciones de trabajo, sino también a intervenir en la política patronal que concierna a la localización de los centros de trabajo, las creaciones de domicilios sociales, los cierres y la situación económica y financiera.

La toma de decisiones unilaterales por la Dirección de la empresa (el famoso derecho de "tener la última palabra" del empresario) continúa siendo perfectamente posible y en caso de conflicto el empresario lo utilizará esporádicamente, incluso con el riesgo de transgredir la ley o los convenios existentes.

Normalmente los modelos se conciben, sin embargo, de tal forma que los representantes de los trabajadores puedan ejercer, para las cuestiones importantes para los trabajadores, influencia sobre las decisiones de la Dirección. Si estos derechos se ignoran voluntariamente, se llega a una situación de conflicto, sea cual sea el "modelo".

En cuanto a la participación en las decisiones de las Empresas, el "Betriebrat" (Consejo de Empresa alemán) no es único en su clase, ya que goza de derechos de participación en lo que se refiere a las condiciones sociales, de política de personal, de horas extraordinarias, de empleo y de despidos.

En Francia y en Bélgica los representantes de los trabajadores deben ser consultados con anterioridad a un cambio de horario de trabajo y para cuestiones de formación profesional y continua del personal. En Bélgica, en el Consejo de Empresa, se debe informar a los delegados y consultarles en caso de despidos colectivos y cambio de la localización de la producción. En los Países Bajos, las decisiones importantes de la Dirección en materia económica, financiera o concernientes a la organización interna de la empresa pueden ser contestadas ante los Tribunales por el Comité de Empresa, en caso de desacuerdo con la Dirección y si evidentemente la opinión de los trabajadores no parece ilógica. En Dinamarca los "Tillidsrepraesentante" son consultados en todas las cuestiones que conciernan a los trabajadores y sus condiciones de trabajo.

En países como Bélgica y Francia, en donde el nivel del Consejo de Vigilancia no se considera como nivel de participación de los representantes de los trabajadores, los derechos de los delegados que conciernen a la información y la consulta, llegan a veces muy lejos, de tal forma que en este aspecto todas las informaciones están prácticamente al mismo nivel que las que pueda obtener un representante alemán del personal en su calidad de miembro del Consejo de Empresa, del Comité Económico e incluso como miembro del Consejo de Vigilancia.

Balance provisional

Como balance provisional podemos constatar dos cosas:

Primeramente, con todas las variantes de representación de los trabajadores, hay principios de base que rigen los derechos de los trabajadores y que permiten hablar de un "modelo europeo" real. En segundo lugar y desde un punto de vista sindical, para asegurar y desarrollar esta defensa de intereses no se necesita tanto una armonización europea como la aplicación a la totalidad de las empresas, una extensión de los derechos a aquellos sectores donde no existen todavía. Por ejemplo, en lo que concierne al cambio tecnológico, a la formación continua en la empresa, al control de las normas ambientales, etc. Es también necesario prever la adaptación a las exigencias del mercado interior, es decir la posibilidad de organizaciones supra-fronterizas, la transparencia y el control del comportamiento de los empresarios y todo ello coordinado a escala del mercado interior.

En las sociedades cuyo capital están en manos de una sola persona o de una familia que también dirige los negocios, de facto la unidad del accionista y del gestor es indiscutible. En las sociedades de capital, en particular en las sociedades anónimas, se han desarrollado en Europa diferentes clases de estatutos de empresa, todos con base jurídica. La definición de la función de los accionistas (Asamblea de accionistas), del órgano de vigilancia y del Consejo de Administración o de Dirección varían según los estatutos.

En los sistemas con escisión entre el Consejo de vigilancia y la Dirección, la dualidad de función se diferencia más que en el sistema unitario (consejo de administración, "board").

Dentro del contexto del debate sobre la democracia industrial, se presentan las cuestiones democráticas fundamentales:

- a) ¿Quién elige a quién?
- b) ¿Quién puede decidir qué sin consultar a los demás?
- c) ¿Quién controla a quién y en cuáles decisiones?

Las comparaciones de la participación a nivel de los órganos de sociedades cojean frecuentemente por el simple hecho de que la equivalencia de los modelos de influencia de los trabajadores no se asocia a estas cuestiones, sino a una comparación puramente cuantitativa de las representaciones. Esto puede inducir a error, porque incluso con estas comparaciones es preciso juzgar la relación entre los órganos de la sociedad, su función y su (in)dependencia en estas decisiones. No siempre existe armonía de la función de los órganos en el plano europeo en lo que concierne a la actuación de los órganos de representación de los intereses de los trabajadores (Quinta Directiva). Esto puede parecer una simplicidad, pero es un hecho a subrayar. Según la importancia de la influencia de los diferentes órganos de la Sociedad se juzgará la representación de los trabajadores en estos órganos.

A continuación trataremos de clarificar parcialmente estas diferencias.

4.1. ¿Quién elige a quién?

En los sistemas dualistas, se trata tanto del nivel C. (vigilancia/control) como del nivel D. (dirección/administración). En el sistema alemán, que comporta tres variantes, los accionistas poseen entre los 2/3 y la mitad de los votos (participación C.E.C.A.: 50% trabajadores y 50% accionistas más una persona imparcial elegida conjuntamente). Por tanto, sobre el nivel C., los representantes de los trabajadores ejercen una fuerte influencia, y además están representados en el nivel D. por un

miembro del Comité de Dirección (director/trabajador, miembro del "personal vorstand", que se ocupa de las cuestiones de personal (Arbeitsdirektor/Personal vorstand)). En el sistema de participación de la C.E.C.A., en el nombramiento de este último, los trabajadores ejercen un derecho de veto.

En Dinamarca, existe asimismo una participación en el Consejo de Administración (1/3 normalmente).

En Francia predomina el sistema unitario pero se puede también elegir el sistema dualista. Está no obstante previsto que el representante de los trabajadores tenga un estatuto de observador en ambos casos. Estos pueden someter demandas del Comité de empresa al Comité de dirección que está obligado a dar una respuesta. La dirección la fijan sin embargo los accionistas.

En los Países Bajos, en las empresas bajo la ley de 1971 (Acta sobre la estructura de las Sociedades), el Comité de Empresa ("Ondernemingsraad") puede proponer los candidatos para el "Raad van Commissarissen" (similar al Consejo de Vigilancia) quien coopta a sus miembros. Si el Comité de Empresa desaprueba la elección del Consejo de vigilancia, puede utilizar también el derecho de veto. En ese momento únicamente el Comité Económico y Social (órgano paritario, consultivo de ámbito nacional, independientes nombrados por la Corona - los Países Bajos son una monarquía constitucional -) puede ratificar la elección del Consejo.

En Luxemburgo la participación de los representantes de los trabajadores supera las funciones de vigilancia ya que el sistema único fija su participación (1/3) directamente a nivel de Consejo de Administración. Están pues directamente implicados en las decisiones de la empresa y asumen su responsabilidad. Los consejos de Administración eligen al Presidente que es también presidente del Consejo y Director General (Luxemburgo y Francia).

En Irlanda se practica desde 1977 en siete sociedades estatales la representación de los trabajadores por el sistema Board (único). Los "Workers Directors" (directores elegidos por los trabajadores) tienen idénticos derechos que los otros miembros del Comité de Dirección/Consejo de Administración. Irlanda espera desde hace tiempo una legislación europea con extensión al sector privado. Hace ya tiempo que el Ministerio de Trabajo recomienda la participación basada en el convenio.

En los Consejos de Administración (sistema único, nivel D) de Italia, Gran Bretaña, Grecia y Portugal la representación de los trabajadores no está prevista.

En Italia y solo en algunas empresas del Estado (particularmente en el IRI) se han dado algunos primeros pasos hacia los órganos paritarios.

4.2. ¿Quién puede decidir qué sin consultar a los demás?

Se deduce de estos ejemplos que por la participación de los representantes de los trabajadores en los planos C. y D. se puede llegar a formas institucionalizadas de influencia. La cuestión de saber si la Dirección puede decidir sin participación de los representantes de los trabajadores no puede ser respondida considerando únicamente los niveles C. y D., ya que incluso a través de los derechos de los trabajadores establecidos en el nivel B. existe siempre influencia de las decisiones tomadas por la Dirección.

En RFA hay posibilidades de participación -sobre las cuales están de acuerdo las partes- tanto en el Consejo de Empresa como en el Comité Económico y en el Consejo de Vigilancia. Se complementan por los derechos de propuestas por el Director elegido por los trabajadores y que es responsable de la política de Personal.

En Luxemburgo y en Bélgica esta posibilidad de participación existe en el nivel B. En Francia, Italia, España y Portugal, las posibilidades máximas de influencia se encuentran en los niveles A. y B.

Irlanda está pasando de un sistema que tradicionalmente acordaba una gran importancia al nivel A. a otro que institucionaliza más la influencia en los niveles B. C. y/o D.

En Grecia la legislación relativa al nivel B. (constitución de Consejos de Empresa) es aún demasiado reciente para poder determinar el potencial de las posibilidades de influencia sobre las decisiones de las empresas.

Gran Bretaña es el único país donde los "shop stewards" (nivel A.) se hallan enfrentados a los accionistas/dirección (nivel D.). Muy a menudo sin nivel intermediario institucionalizado, a excepción ocasionalmente de un responsable sindical liberado.

En Dinamarca la participación existe en los niveles A. y B. (Comité de Cooperación) y en el nivel D.

4.3. ¿Quién controla a quién?

Además de las posibilidades ya mencionadas de control por los representantes de los trabajadores y que no están recogidas aquí, hay que añadir dos aspectos de control y vigilancia.

Primeramente, en el sistema dualista, la participación de los representantes de los trabajadores en el Consejo de Vigilancia sirve para controlar directamente la confección de los balances y cuentas anuales, mientras que en el sistema unitario los sindicatos se han procurado sistemas de control que en ciertos casos constituyen un contrapeso.

En Francia y Luxemburgo los representantes de los trabajadores gozan de derechos de propuestas para el nombramiento de una parte de los comisarios revisores o bien pueden obtener la asistencia -pagada por la empresa- de especialistas. En estos países se crean así estructuras de control que con sus posibilidades corresponden a lo conocido en países de estructura dualista.

En Portugal el "Controle de gestao" realiza las mismas funciones, aunque con una notable diferencia entre la teoría y la realidad.

Por lo tanto, cuando en un país no existe posibilidad de participación del Consejo de Vigilancia en el nivel C., no debemos dejar de lado que la influencia y la posibilidad de control sean de entrada menores, pudiendo poner como ejemplo el examen y el control de los balances. Una participación cuantitativa inferior en el nivel D. (1/3 de representantes de los trabajadores en el Consejo de Administración luxemburgués y con posibilidad de veto) será tan efectiva como una participación del 50/50 en los Consejos de Vigilancia (Nivel C.).

Debemos considerar también en los organismos de control el hecho de que los órganos paritarios y otros del nivel A. y del nivel B., poseen en ciertos países funciones de control (sobre las leyes y/o convenios colectivos).

EN RESUMEN

1. Con todas las diferencias existentes entre modelos y sistemas de participación de los representantes de los trabajadores en las decisiones de las empresas de Europa Occidental, retendremos como base común que prácticamente en todos los países existen posibilidades coordinadas de influencia.

2. La participación de los representantes de los trabajadores en base de igualdad de derechos es, en las empresas europeas, perfectamente posible. Sin embargo, es entonces preciso comparar los derechos de los representantes de los trabajadores en los órganos de vigilancia y de dirección de la empresa con los derechos de los representantes de los trabajadores en los órganos paritarios y otros de participación y los derechos de los delegados sindicales y/o del Personal.

3. Es absolutamente necesario disponer de más información sobre las posibilidades prácticas de influencia de los representantes de los trabajadores en los diferentes países, a fin de asegurar que los representantes de los trabajadores puedan actuar a todos los niveles, y ello incluso más allá de las fronteras.

4. La equivalencia de los modelos no puede ser únicamente un elemento teórico que en la práctica no corresponde a nada o que puede ser evitado. Para que a pesar de las diferencias de tradición los distintos modelos puedan ser viables, es necesario abandonar la confrontación sobre cuál es el mejor modelo (que en general es el propio) para alcanzar una colaboración que supere las fronteras.

5. A pesar de las diferencias existentes, los sindicatos deben ser capaces de valorar más lo que les es común que aquello que les separa. Solamente así podremos evitar los bloqueos que duran ya décadas y que invocan, como pretexto para no progresar en la participación de los trabajadores y en la creación de una democracia mayor de las empresas, las divergencias que separan a las partes.

PERFIL DE GRAN BRETAÑA

I. BASE DE LAS RELACIONES LABORALES EN EL PAIS

El sistema británico rigiendo las relaciones de trabajo es a menudo descrito como "voluntario", lo que significa que la negociación colectiva autónoma entre empresarios y sindicatos ha sido considerada como el medio normal para reglamentar las relaciones entre trabajadores y empresarios. No existe, por ejemplo, ningún "derecho de organización" positivo para los sindicatos o las asociaciones empresariales, ni tampoco algún "derecho" legal de cierre patronal o de huelga. En su lugar, se elaboró el sistema particular de las "inmunidades", en el cual una ley estatutaria ha previsto la protección de los sindicatos contra las consecuencias legales derivadas de su intento de desarrollar una actividad contraviniendo la ley comuna.

La ley comun (principios elaborados por los jueces en sectores no cubiertos por la legislación o por la interpretación de la legislación) ha tendido a imponer responsabilidades (a la vez criminal y civil) a los sindicatos a causa de sus actividades normales - organización, negociación, y en ultima instancia, organización de la acción laboral - lo que se considera inevitablemente como una usurpación del "derecho" de los empresarios a disfrutar de su propiedad y un obstaculo a dedicarse a sus negocios. Por eso, para permitir a los sindicatos de existir, y a la negociación colectiva de funcionar, el Parlamento ha legiferado para retroceder los limites de las ilegalidades de la ley comun.

Las libertades laborales garantizadas en otras partes por derechos positivos, han continuado, en Gran Bretaña, de fundarse en las inmunidades contra la acción legal concedidas a los sindicatos para su ejercicio de los "derechos sociales". El método "voluntario" (voluntarist o laissez-faire) aplicado (de manera desigual a medida que pasaba el tiempo) a partir del siglo diecynueve ha sido más bien una cosa que aparta de "la ley" las relaciones laborales antes que aleja a los jueces.

En efecto, el ACAS (Statutory Tripartite Advisory Conciliation and Arbitration Service - Consejo estatutario tripartita de conciliación y arbitraje) notó en 1984 "la considerable aumentación de la cantidad de leyes que afectan a los empresarios, sindicatos y asalariados". Esto indica, por una parte, que la legislación de los años 1960 y 1970 intentaba restablecer, a través de nuevas "inmunidades", los "derechos sociales" que el

Parlamento había otorgado durante la legislación anterior, pero que habían sido perjudicados por la creación de nuevas responsabilidades dentro del marco de la ley común; por otra parte, que se otorgaba nuevos derechos en materia de empleo dentro de los estatutos (algunos derivados de la ley de la CEE), y, por último, especialmente en los años más recientes, que esta legislación tendía explícitamente a reducir el ámbito de las "inmunidades", a restringir las "libertades laborales" para organizarse, negociar y hacer huelga, y también a suprimir algunos de los derechos individuales en materia de empleo otorgados por estatutos anteriores. Esta última fase, que no ha terminado aún, refleja un punto de vista del Gobierno, opuesto a toda regulación de las relaciones laborales, sea por ley o por negociación colectiva, considerando eso como una "rigidez" en el mercado del trabajo.

II. ESTRUCTURA DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA

1. Niveles

La estructura de la negociación colectiva es extremadamente compleja en Gran Bretaña, ya que el sistema de negociación existe a nivel nacional en algunas industrias, a nivel de la sociedad y a nivel del establecimiento. En algunos casos hay un sistema de negociación a los dos tercios con negociaciones nacionales, que fijan los salarios mínimos (por ejemplo), mientras que los salarios efectivos son determinados a nivel de la sociedad o del establecimiento, o con negociaciones a nivel del distrito.

El centro sindical nacional, el TUC, no juega un papel de negociador, salvo en circunstancias excepcionales, tales como el "contrato social" vigente desde mediados hasta fines de los años 1970, negociado con el Gobierno Laborista. Dicho contrato incluía acuerdos definiendo el marco de los salarios. En general, el TUC no está implicado en la negociación colectiva, de otra forma que para poner objetivos generales y tener un papel de coordinación en las campañas relativas a los problemas tales como los de los salarios bajos o de la reducción del horario de trabajo.

En muchas industrias del sector privado existe un Consejo Conjunto Laboral (Joint Industrial Council - JIC) compuesto por los representantes de las asociaciones sindicales y empresariales, que forma el cuerpo nacional de negociación, el cual negociará a la vez convenios de procedimiento (fijando las instancias e interlocutores de

negociación y los métodos convenientes en materia de negociación colectiva, incluyendo, por ejemplo, las circunstancias que exigen un arbitraje eventual) y los convenios substantivos tratando de salarios, horas de trabajo y demas condiciones.

En la práctica, en varias industrias privadas, negociaciones suplementarias a nivel de la sociedad o del establecimiento determinan los salarios efectivos. En el "engineering" por ejemplo, los salarios basicos, el horario y el derecho a vacaciones estan establecidos a nivel nacional, en cambio, los salarios y las condiciones efectivas estan fijados en la practica, a nivel del establecimiento.

En el sector público existe una estructura mas centralizada (que el Gobierno trata de descentralizar) de convenios nacionales que fijan en la practica las condiciones de trabajo y de salario.

Hay también que mencionar los Consejos de Salarios, que son cuerpos estatutarios que establecen salarios minimos legalmente ejecutorios en sectores, donde los sindicatos no tienen el poder suficiente para negociar. Dichos consejos cubren entre 2,5 a 3 millones de trabajadores aproximadamente, que perciben bajos salarios. El Gobierno se propone la supresión de estos consejos de Salarios (Wages Councils).

Hay que destacar dos ultimas particularidades : 1° - el hecho de que muchos convenios son firmados por un cierto número de sindicatos, lo que indica que varios sindicatos agrupan trabajadores dentro del mismo lugar de trabajo, la misma industria, e incluso dentro de la misma categoria. (Ademas podria haber diferentes convenios validos en el mismo lugar de trabajo para los empleados ("cuellos blancos"), los obreros calificados, tales como los electricos y el personal de mantenimiento, y la masa de mano de obra - es decir el personal manual de producción). 2° - el hecho de que los convenios colectivos no son legalmente ejecutorios en Gran Bretaña, pero generalmente respetados.

2. Principales negociadores sindicales

A nivel del establecimiento, los principales negociadores sindicales son los enlaces sindicales. Ellos son los representantes en el mismo lugar de trabajo, elegidos en conformidad con las reglas de su sindicato. Cuando hay varios enlaces en el mismo lugar de trabajo, ellos pueden formar un comité conjunto de enlaces,

el cual comprende a menudo algunos sindicatos, y elegir un presidente (a veces llamado "conevnor" o enlace mayor). Los enlaces sindicales se ocupan de las relaciones cotidianas con los empresarios, incluyendo las negociaciones). Ellos están habilitados para recurrir a los servicios de un (o de varios) funcionario sindical a tiempo completo - en el caso que sea preciso.

En la ocasión de negociaciones nacionales (sea para un sector industrial o una sociedad) la delegación sindical se compone a la vez de funcionarios a tiempo completo y enlaces. De la misma forma que a nivel del establecimiento, algunos sindicatos pueden ser representados, que negocian juntos, eligiendo un solo portavoz o presidente. En algunas industrias, los sindicatos crean una confederación o federación formal, tal como la Confederación de la Construcción Naval y los Sindicatos del "Engineering". Cualquier desacuerdo que surga entre los sindicatos se resuelve a través de sus propias instancias y generalmente, no conciernen a los empresarios.

III. REPRESENTANTES DE LOS TRABAJADORES EN EL LUGAR DE TRABAJO

1. Representación sindical

Como lo hemos comprobado, en Gran Bretaña los representantes en los lugares de trabajo son los enlaces sindicales, elegidos según las reglas de su sindicato, la costumbre y la práctica. No obstante, la capacidad a representar sus miembros y negociar en su nombre depende, de si el empresario reconoce, al o a los sindicato(s) como interlocutores de negociación colectiva. Pero si un empresario se niega a reconocer un sindicato, no hay ningún recurso legal, ni aunque la mayoría de los trabajadores esté sindicalizada.

Sin embargo, el hecho de que la mayoría de los trabajadores sea empleada por empresarios que reconocen efectivamente a los sindicatos (aunque no todos los trabajadores cubiertos por disposiciones de los convenios colectivos sean miembros de un sindicato y que haya miembros de un sindicato, empleados por empresarios que no reconocen a los sindicatos) hace que los enlaces sindicales se han convertido en actores claves del drama de las relaciones laborales, particularmente en la época de la postguerra. Su papel preciso difiere de un lugar de trabajo a otro, según el contenido de los acuerdos firmados con los empresarios, por una parte, y la costumbre y la práctica, por otra.

Aparte de la negociación relacionada con los salarios y con las condiciones de trabajo, los enlaces sindicales tratan también quejas y cuestiones disciplinarias, siendo el punto de contacto con la dirección en cuanto a todo lo que se refiere a la producción y a los problemas tales como los niveles de mano de obra, el pago de las horas extraordinarias. Según los convenios y las practicas vigentes en el sitio de trabajo, el rol de los enlaces sindicales se entiende a tres niveles distintos : 1°- se les entrega las informaciones, 2°- se les consulta y 3°- se les da el derecho a tomar decisiones en los asuntos citados anteriormente. En 1984, se estimaba a 335.000 el numero de enlaces sindicales en Gran Bretaña, de los cuales 4.200 lo son a tiempo completo.

Los derechos de los enlaces, como subrayado anteriormente, no derivan de la ley en su totalidad. No obstante, cuando ciertos sindicatos son reconocidos, ellos gozan de varios derechos de información a fines de tratar las negociaciones colectivas. Enlaces (y otros funcionarios fijos, tales como los secretarios de ramo) tienen derecho a tiempo libre con goce de sueldo, para ejercer sus tareas sindicales referentes a los asuntos propios de las relaciones laborales, y también para seguir cursos de formación aprobados por el TUC. Para terminar, los enlaces estan también cubiertos por la protección legal general dada a los trabajadores contra despidos, o cualquier otra acción en su contra, a consecuencia de su adhesión o de sus actividades sindicales.

2. Jurados de empresa

Jurados de empresa según el/los modelo(s) continentales existen en Gran Bretaña. Una serie de disposiciones consultativas en el lugar de trabajo existen, sea por convenio o como resultado de iniciativas de la dirección, a la vez en los lugares de trabajo donde se reconoce el sindicato y en aquellos donde no se reconocen. En 1984, el 34% de los establecimientos que habia sido objeto de un estudio relativo a las Relaciones Laborales en el sitio de trabajo, tenia un Comité consultativo.

3. Comités de Salud y de Seguridad

La ley de 1984 sobre la Salud y la Seguridad en el Trabajo, fué la primera en establecer disposiciones generales para los representantes de los trabajadores y comités conjuntos, dandoles un papel en las cuestiones de salud y de seguridad. Los sindicatos reconocidos pueden escoger representantes para la salud entre los asalariados. Al empresario se le requiere para consultar a los representantes encargados de los problemas de la seguridad, con el objetivo de promover y desarrollar metodos de seguridad y su eficacia.

Si los representantes encargados de este asunto lo desean, el empresario debe formar un comité de seguridad. La representación de los trabajadores en materia de seguridad, se realiza según el mismo modelo de las estructuras sindicales reconocidas, para participar en la negociación colectiva. Los desacuerdos sobre el funcionamiento del sistema en materia de salud y de seguridad se resuelven a través del sistema normal utilizado para resolver los problemas de las relaciones laborales.

Las tareas de los representantes responsables de la seguridad (para los cuales se prevee tiempo libre pagado) consisten en averiguar acerca de las causas de accidentes, los imprevistos y las quejas de los trabajadores; en tratar problemas con el empresario, en llevar a cabo las inspecciones y consultar a los inspectores (empleados por el Ejecutivo Estatutario de la Salud y de la Seguridad), en recibir informaciones y asistir a las sesiones del Comité de la Seguridad. Dichos responsables tienen derecho a recibir las informaciones generales necesarias para poder desempeñar sus funciones y también aquellas que tienen que ver con los asuntos relacionados con los imprevistos probables y con las precauciones adecuadas.

Los empresarios están obligados a consultar los responsables de la Seguridad en la toma de acuerdos y su mantenimiento, de manera a garantizar la cooperación en el terreno de la salud y de la seguridad. Por último, ellos tienen derecho a llevar a cabo las inspecciones en ciertas circunstancias. Sin embargo, no tienen derecho a suspender el trabajo.

Muchos enlaces son también representantes para la seguridad, aunque este doble mandato haya sido criticado, como siendo funciones mixtas de "participación en" y "negociación sobre" la seguridad, que según algunos tendrían que estar separadas.

4. Participación en los Consejos de Administración y de Vigilancia

No hay en Gran Bretaña disposiciones generales en cuanto a esta participación. Una Comisión Real, recomendó en los años 1970 una participación dentro de las direcciones unitarias de las sociedades británicas, según la fórmula $2X + Y$ (Informe Bullock). Los accionistas y trabajadores fueron representados en número igual, con unos cuantos elementos independientes. Dicho informe no fue aplicado. Algunas experimentaciones han sido llevadas a cabo con los directores del trabajo en las industrias pertenecientes al sector público, tales como British Steel (Acerías británicas) y el Post Office (Correos), pero estas experimentaciones fueron abandonadas por el Gobierno Conservativo elegido en 1979.

o o o o o
o o o o
o o
o

DERECHOS DE LOS TRABAJADORES EN EL CENTRO DE TRABAJO

PERFIL DE LA REPUBLICA FEDERAL DE ALEMANIA

I. Sistema básico de las relaciones laborales

En la República Federal de Alemania, las relaciones laborales están regidas por ley y por convenio colectivo. No obstante, están sometidas, en una amplia medida, a la legislación estatal, y por lo tanto, las leyes -con relación a las disposiciones acordadas por convenio colectivo- tienen un papel muy importante.

Junto a la legislación laboral y los convenios colectivos, los tribunales de trabajo, en particular, el Tribunal Federal de Trabajo, desempeña un papel importante en la regulación de las relaciones laborales sobre la base de la jurisprudencia. El derecho de huelga y el de cierre patronal, por ejemplo, son en gran parte, el resultado de la jurisprudencia.

Entre las leyes más importantes de la legislación laboral destacan la ley de negociación colectiva, la ley básica de la empresa (1) y la de cogestión.

II. Estructura de la negociación colectiva

La legislación de 1949 sobre la negociación colectiva - revisada en 1952 - estableció un base uniforme para la firma de convenios colectivos. Según esta ley, sólo los sindicatos están capacitados para pactar convenios colectivos con las organizaciones patronales o los empresarios. Los comités de empresa no pueden pactar convenios colectivos, pero pueden negociar acuerdos de empresa con los empresarios.

La confederación DGB no tiene derechos en materia de negociación colectiva y, por lo tanto, no pacta convenios colectivos. Son las federaciones afiliadas a la DGB las que son competentes a este respecto a nivel de los distintos sectores.

Es principalmente a nivel regional que las federaciones afiliadas negocian con el sector privado. El sector de la construcción con sus convenios colectivos nacionales constituye a este respecto una excepción. En el sector público (servicios públicos, ferrocarriles, correos, policía), las negociaciones colectivas se desarrollan principalmente a

(1) Derechos y obligaciones, fijados por ley, de los empresarios y de los trabajadores en el centro de trabajo.

nivel nacional, y desde hace unos años, las reivindicaciones más importantes han sido formuladas en común por los distintos sindicatos representativos de los servicios públicos.

Los convenios colectivos firmados en las empresas del sector privado (por ejemplo, la Volkswagen) constituyen una excepción.

La autonomía en materia de negociación colectiva incluye el derecho de los sindicatos a hacer huelga para apoyar sus reivindicaciones relativas a las condiciones de trabajo y salariales. El derecho de los trabajadores a hacer huelga está garantizado por la Constitución de la República Federal de Alemania y por lo tanto, a la inversa del cierre patronal, disfruta de la protección constitucional.

III. Los representantes de los trabajadores en el centro de trabajo

1. La representación sindical

En la República Federal de Alemania, no existe una legislación que defina los derechos de los delegados sindicales en el centro de trabajo.

En la mayor parte de los sectores, los sindicatos han establecido delegados sindicales en el centro de trabajo, que representan directamente los intereses del sindicato, y no están, contrariamente a los comités de empresa que deben representar a los trabajadores en su conjunto, sometidos a la ley básica de la empresa. En su trabajo, son responsables ante el sindicato.

Los delegados sindicales velan por los intereses de los afiliados en el centro de trabajo, representan a su sindicato en el mismo y asisten el comité de empresa en su trabajo.

Tienen un papel importante a la hora de plantear reivindicaciones y hacer huelga en la empresa. Sin embargo, no pueden pactar ni convenios colectivos ni acuerdos de empresa. Se reserva este derecho, en el primer caso, a los sindicatos, y en el segundo, al comité de empresa.

Los delegados sindicales son elegidos bien sea por los afiliados en el centro de trabajo, o pueden ser designados por el sindicato.

En la práctica, los delegados sindicales trabajan en estrecha colaboración con el comité de empresa. La gran mayoría de los miembros del comité de empresa son afiliados al sindicato.

En algunos ámbitos, existen convenios colectivos específicos o acuerdos de empresa que regulan los derechos y las obligaciones de los delegados sindicales, incluyendo en particular el derecho a la protección especial contra el despido.

2. Comités de empresa

a) Base jurídica

La actividad de los comités de empresa está regida por la ley básica de la empresa adoptada en 1972 y modificada en varias ocasiones desde entonces. Según los términos de esta ley, los comités de empresa pueden ser elegidos en las empresas que tienen más de cinco trabajadores.

b) Composición

El comité de empresa se compone exclusivamente de trabajadores y es elegido directamente por los trabajadores de la empresa.

El número de miembros del Comité de empresa varía en función de esta escala:

Trabajadores	Número de miembros del comité de empresa
5 - 20	1
21 - 50	3
51 - 150	5
151 - 300	7
301 - 600	9
601 - 1000	11
1001 - 2000	15
2001 - 3000	19
3001 - 4000	23
4001 - 5000	27
5001 - 7000	29
7001 - 9000	31

En las empresas que emplean a más de 9000 trabajadores, se eligen a dos miembros adicionales del comité de empresa por cada 3000 trabajadores.

Los trabajadores manuales y los empleados deben estar representados en el comité de empresa proporcionalmente a su respectivo número en la empresa.

Los miembros del comité de empresa tienen un mandato de cuatro años y son elegidos por los trabajadores de la empresa mediante sufragio directo y secreto. Una vez elegido, el comité de empresa elige a su presidente entre sus miembros.

Si en una misma empresa hay dos o más comités de empresa, deberá crearse un comité central de empresa. Si se trata de un grupo de empresas, los distintos comités centrales de empresa pueden establecer un comité de grupo.

Todas las empresas que emplean a más de 100 trabajadores deben crear una comisión económica de 3 a 7 miembros, designados por el comité de empresa por un período equivalente a la duración de su mandato.

c) Papel en el sistema de relaciones laborales

La actividad del comité de empresa como órgano representativo de los trabajadores está regida por ley. La ley prevé que los empresarios y los comités de empresa deben cooperar de buena fe, respetando los términos de los convenios colectivos vigentes, de cara al bienestar de los trabajadores y de la empresa.

Aunque los comités de empresa estén compuestos principalmente de afiliados, no constituyen, en el sentido estricto de la palabra, una representación sindical en la empresa (véase el papel de los delegados sindicales).

Las tareas del comité de empresa están definidas por ley. Los comités de empresa desempeñan un papel muy importante en las relaciones laborales a través de la representación de los intereses de los trabajadores.

d) Derechos

Los comités de empresa disfrutan de ciertos derechos en cuanto a la información, consulta y cogestión. Estos derechos pueden afectar tanto los derechos de los trabajadores a plantear reclamaciones, los asuntos sociales y la reestructuración del medio ambiente laboral, como los asuntos económicos y financieros.

El comité de empresa tiene derecho a negociar con el empresario. Puede firmar acuerdos de empresa, pero no convenios colectivos.

Las principales tareas del comité de empresa son las siguientes:

- garantizar que se apliquen realmente las leyes, los reglamentos y los convenios colectivos en favor de los trabajadores;
- defender los intereses de grupos específicos de trabajadores con relación a los empresarios, o sea, grupos como los jóvenes, los minusválidos, los trabajadores extranjeros, los trabajadores de mayor edad, etc.

Derechos de cogestión en los asuntos sociales (1)

El comité de empresa tiene derecho a la cogestión con respecto a los siguientes aspectos:

- funcionamiento interior de la empresa;
- comienzo y final de la jornada laboral, incluyendo las interrupciones, así como reparto de las horas de trabajo en relación con los días de la semana; cualquier reducción o extensión temporal del tiempo de trabajo normalmente prestado en la empresa;
- planificación de las vacaciones;
- instalaciones técnicas destinadas a controlar el comportamiento o los resultados de los trabajadores;
- disposiciones para la prevención de los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales y para la protección de la salud sobre la base de la legislación o reglamentos de sanidad;
- asuntos relativos a la remuneración en la empresa;
- gestión de los servicios sociales de la empresa.

Si no se alcanza ningún acuerdo sobre uno de estos aspectos, entonces se recurre al comité de conciliación.

El empresario debe informar y consultar al comité de empresa sobre la estructuración, la organización y la definición de los puestos de trabajo, el funcionamiento del trabajo y el medio ambiente laboral. El comité de empresa puede exigir que se tomen medidas para reducir los trabajos penosos.

(1) Los derechos de cogestión en los asuntos sociales y relativos al personal se definen en una ley particular, denominada ley de representación del personal.

Derechos de coestión en los asuntos de política del personal

El empresario debe informar el comité de empresa sobre los asuntos relativos al personal, incluyendo en particular, las necesidades presentes y futuras de mano de obra, así como los cambios del personal y las medidas de formación profesional. Esta información deberá comunicarse a su debido tiempo y sobre la base de un documento escrito. El comité de empresa tiene derecho a la coestión con respecto a:

- la contratación, las reestructuraciones, los traslados, y los despidos;
- la puesta en marcha de medidas de formación profesional en la empresa.

Derechos de información en los asuntos económicos

El empresario debe informar el comité de empresa a su debido tiempo y discutir con el mismo los siguientes asuntos financieros:

- la situación económica y financiera de la empresa;
- la situación de la producción y del marketing;
- los programas de producción y de inversión;
- los proyectos de racionalización;
- las técnicas de producción y los métodos de trabajo, en particular, la introducción de los nuevos métodos de trabajo;
- la reducción o cierre de empresas o de partes de las mismas;
- la fusión de empresas;
- los cambios en la organización y en los objetivos de la empresa;
- toda situación o proyecto que pueda afectar fundamentalmente los intereses de los trabajadores de la empresa.

En el caso de modificaciones en el seno de la empresa, debe negociarse un plan social compensatorio entre el empresario y el comité de empresa.

e) Horas sindicales

Los miembros del comité de empresa tienen derecho a beneficiarse de horas sindicales sin pérdida salarial para ejercer adecuadamente sus funciones. Además, cada miembro del comité de empresa tiene derecho a un cierto número de permisos retribuidos para asistir a cursos de educación y de formación.

El número mínimo de horas sindicales acordadas a los miembros del comité de empresa para ejercer sus funciones depende del número de trabajadores empleados en la empresa:

Número de trabajadores	Número de miembros del comité de empresa
300 - 600	1
600 - 1000	2
....	...
....	...
8000 - 9000	10
9000 - 10000	11

Se podrá acordar más horas sindicales por convenio colectivo o acuerdo de empresa.

3. Comité de Seguridad e Higiene

En la República Federal de Alemania, es el sistema de protección del trabajo el que garantiza la protección de la vida y de la salud, así como la prevención, la readaptación funcional y la indemnización de los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales. Los reglamentos laborales y los reglamentos de la Seguridad Social siguen constituyendo la base legal para la protección del trabajo.

Reglamentos y/o leyes actualmente en vigor:

- reglamento del centro de trabajo promulgado con arreglo a la legislación laboral;
- reglamento sobre las sustancias peligrosas promulgado con arreglo a la legislación sobre las sustancias químicas;
- ley sobre los procesos técnicos de trabajo;
- reglamento sobre el tiempo de trabajo.

Las obligaciones en materia de prevención de las organizaciones profesionales paritarias autónomas se concretan jurídicamente con las disposiciones reglamentarias sobre prevención de los accidentes de trabajo que tratan principalmente de los aspectos técnicos de la seguridad y de los tratamientos de las enfermedades profesionales.

La ley sobre seguridad en el trabajo prevé las condiciones de nombramiento de médicos de empresa y de expertos en materia de seguridad e higiene y la cooperación entre los distintos órganos de la empresa responsables en el ámbito de la prevención de accidentes. Las tareas de asesoramiento de los

médicos de empresa están definidas de manera detallada, incluida la responsabilidad en materia de investigación de las causas de las enfermedades profesionales. Los expertos en materia de seguridad e higiene deben igualmente asesorar al empresario en cuanto a los asuntos de seguridad, incluidos los aspectos ergonómicos de los empleos.

El comité de seguridad e higiene, que debe crearse con arreglo a la ley de seguridad e higiene es el órgano central en el seno del cual cooperan el conjunto de las instancias responsables de la seguridad en el centro de trabajo.

En base a la ley básica de la empresa y las leyes de representación del personal, la protección del trabajo está sometida a la cogestión del comité de empresa o de la delegación del personal. La ley también prevé el derecho de iniciativa. Asimismo, la ley básica de empresa reconoce al comité de empresa importantes derechos de información en los asuntos relativos a la ergonomía en el centro de trabajo, y algunos derechos -más limitados- a la cogestión, que van más allá de la protección del trabajo prevista por ley.

En su conjunto, la protección del trabajo sufre algunas lagunas conceptuales y prácticas. Todavía no se ha emprendido una reforma global en base a una ley sobre protección del trabajo. Los derechos de los trabajadores, en particular, los derechos individuales de los mismos son muy limitados. La inspección técnica y los controles sobre la seguridad e higiene en el centro de trabajo, realizados por las organizaciones sindicales, no son, cualitativa y cuantitativamente, adecuadas para garantizar una protección eficaz de los trabajadores en materia de seguridad e higiene.

4. Representación de los trabajadores en el consejo de administración o comités de vigilancia

La representación de los trabajadores en el consejo de administración o comité de vigilancia está definida en varias leyes. Sólo las empresas del sector del carbón y del acero tienen un representante de los trabajadores en el consejo de administración. El nivel de representación de los trabajadores en el comité de vigilancia varía en función de la legislación que se aplica. En este ámbito, la legislación aplicable es la siguiente:

- ley de cogestión para el carbón y el acero (1951);
- ley básica de la empresa (1972);
- ley de cogestión (1976).

Es la ley de cogestión para el sector del carbón y del acero la que va más allá en la representación de los trabajadores, mientras que la ley básica de la empresa de 1972 facilita el nivel de representación más bajo de los trabajadores.

Cogestión en el sector del carbón y del acero

Principales características de la cogestión en el sector del carbón y del acero:

- un número igual de accionistas y de trabajadores en el consejo de administración;
- un miembro neutro en el comité de vigilancia;
- un "director laboral" (responsable del personal y de los asuntos sociales) en el consejo de administración.

Parte de los representantes de los trabajadores en el comité de vigilancia deben estar empleados en la empresa, mientras que parte de los mismos pueden ser exteriores a la empresa.

El director laboral en el consejo de administración tiene los mismos derechos que los demás miembros del consejo de administración y no puede ser nombrado si la mayoría de los representantes de los trabajadores votan en contra.

Ley de comités de empresa de 1972

Las características de la cogestión bajo esta ley son las siguientes:

- se aplica a las sociedades anónimas;
- también se aplica a las sociedades de responsabilidad limitada que emplean a más de 500 trabajadores pero a menos de 2000;
- los trabajadores están representados por un tercio en el comité de vigilancia; los accionistas tienen derecho a dos tercios.

Ley de cogestión de 1976

Las características de la cogestión bajo esta ley son las siguientes:

- se aplica principalmente a las sociedades anónimas y a las sociedades de responsabilidad limitada, que emplean a más de 2000 trabajadores; actualmente existen unas 500 compañías de este tipo;
- los trabajadores y los accionistas tienen una representación paritaria en el comité de vigilancia;

- el presidente del comité de vigilancia tiene derecho a un segundo voto en caso de empate; el presidente de los accionistas (generalmente un representante de los accionistas) y el vicepresidente del comité de vigilancia (generalmente un representante de los trabajadores) son elegidos por el comité de vigilancia por una mayoría de dos tercios;
- se elige a un director laboral en el consejo de administración que disfruta de los mismos derechos que los demás miembros;
- cada miembro del consejo de administración es elegido por el comité de vigilancia por una mayoría de dos tercios.

El comité de vigilancia tiene derechos muy amplios a la información, control y decisión respecto al consejo de administración. La representación de los trabajadores en el comité de vigilancia constituye por lo tanto una tarea importante en las empresas, junto con la actividad de los comités de empresa y las comisiones económicas.

DERECHOS DE LOS TRABAJADORES EN LOS PUESTOS DE TRABAJO

PERFIL DE FRANCIA

=====

1. BASE DE LAS RELACIONES DE TRABAJO

El derecho de desempeño sindical esta garantizado por la Constitución. Los criterios de representatividad sindical, el objeto del sindicato y sus medios de acción, así como sus atribuciones son determinados por la ley, en particular por el código del trabajo. El sindicato tiene derecho de adquirir y de poseer bienes muebles o inmuebles, de contratar y actuar en justicia; posee la personalidad civil cuando ha sido constituido de acuerdo con la ley. Entre las atribuciones sindicales se destaca lo que concierne a la formación sindical.

En Francia, las relaciones sociales estan reglamentadas por las leyes de 1982, llamadas "leyes Auroux". Abarcan el derecho de expresión de los asalariados, los jurados de empresa, los comites de higiene, de seguridad y de las condiciones de trabajo, y los sindicatos profesionales.

III. ESTRUCTURA DE LAS NEGOCIACIONES COLECTIVAS

Nivel y características

La ley de 1982 prescribe la obligación de negociar regularmente al nivel del ramo o de la empresa. Los firmantes de los acuerdos al nivel de los ramos deben discutir de los salarios cada año y de las clasificaciones de los empleos cada cinco años. Al nivel de la empresa, el empresario debe iniciar cada año negociaciones sobre los salarios efectivos, la duración efectiva y la organización del tiempo de trabajo. Existen tambien negociaciones interprofesionales.

Los acuerdos estan firmados por un tiempo determinado o no, sin embargo no pueden tener validez por mas de cinco años, en el primer caso. Pueden abarcar todas las industrias o regiones, con excepción de las empresas publicas bajo estatuto.

El Ministro de Trabajo puede ampliar un acuerdo de ramo, el cual entonces tendra validez para todos los trabajadores de un sector, de una región o ejerciendo una actividad determinada.

El convenio es de aplicación para todos los trabajadores de una empresa o de un sector, que sean o no miembros de un sindicato firmante.



Principales negociadores sindicales

Las confederaciones sindicales representativas, o afiliadas a dichas organizaciones, o bien que han demostrado su representatividad en el ámbito de aplicación del convenio o del acuerdo, tienen derecho para concluir convenios o acuerdos colectivos.

En otras palabras, los sindicatos afiliados a una organización representativa en el plano nacional son de pleno derecho representativos dentro de la empresa. En cambio, es preciso también que los otros sindicatos den pruebas de su representatividad dentro de la empresa. Ello se ajusta con arreglo a los criterios enumerados en el código de trabajo y a los criterios mas recientes extraídos de la jurisprudencia.

Existen cinco confederaciones sindicales reconocidas representativas en el plano nacional :

- la CFDT (confederación francesa democrática del trabajo),
 - FO (confederación general del trabajo - Fuerza obrera)
 - la CGT (confederación general del trabajo)
 - la CFTC (confederación francesa de los trabajadores cristianos)
- y la CFE-CGC (confederación francesa de los cuadros).

III. REPRESENTANTES DE LOS TRABAJADORES EN LOS PUESTOS DE TRABAJO

1. Representación sindical (enlaces sindicales)

Base jurídica

En el punto jurídico la representación sindical se funda en la ley de 1982, modificando la ley de 1968.

Composición

Los enlaces sindicales deben pertenecer a un sindicato reconocido dentro de la empresa. Están nombrados por el sindicato y deben tener una edad mínima de 18 años, ser subditos de un Estado miembro de la Comunidad Europea y haber trabajado al menos un año en la empresa. Hay en total 1 en las empresas contando entre 50 y 999 asalariados, 2 entre 1000 y 1999, 3 entre 2000 y 3999, 4 entre 4000 y 9999 y 5 cuando se cuentan mas de 10.000 asalariados.

Función dentro del sistema de las relaciones de trabajo

La misión de los enlaces sindicales consiste en defender los intereses profesionales de los trabajadores en el plano colectivo : están habilitados - y ellos solos - a negociar convenciones colectivas.

Derechos

Los enlaces sindicales tienen permiso para ausentarse de los puestos de trabajo en el cuadro de sus actividades sindicales; pueden recorrer libremente los puestos de trabajos bajo la condición de no acarrear molestias importantes en el cumplimiento del trabajo de los asalariados; no pueden ser despedidos o transferidos sin el acuerdo de la inspección del trabajo. Tienen derecho de fijar anuncios sindicales. Es también posible de crear una sección sindical poseyendo varios derechos (dejar pagar las cotisaciones sindicales, distribuir hojas de propaganda, celebrar reuniones, etc). En las empresas con mas de 200 asalariados, un local esta puesto a la disposición de los enlaces sindicales.

Credito de horas

Para efectuar su tarea los enlaces sindicales tienen derecho a :

- 10 horas/mes en las empresas de 50 a 150 asalariados
- 15 horas/mes en las empresas de 151 a 500 asalariados
- 20 horas/mes en las empresas de mas de 501 asalariados.

Cada sección sindical tiene derecho a un credito de horas extraordinarias dentro de un limite de tiempo que no puede sobrepasar 10 horas por año en las empresas contando al menos 500 asalariados y 15 horas por año en aquellas contando al menos 1000 asalariados.

2. Jurados de empresa

Base juridica

Ley de 1946 modificada en 1975 y ley de 1982.

Composicion

Los jurados de empresa existen en todas las empresas que emplean 50 asalariados o mas. Estan presididos por el jefe de la empresa o su delegado. La ley prevee tambien la creación de jurados de empresa en los grupos de empresas, y de jurado de establecimiento dentro de los establecimientos con mas de 50 asalariados. Ademas del jefe de la empresa, los jurados estan compuestos por 3 a 15 enlaces sindicales y el mismo numero de suplentes, segun el tamaño de la empresa :

50 a	74 asalariados	:	3 enlaces
75 a	99 asalariados	:	4 enlaces
100 a	399 asalariados	:	5 enlaces
400 a	749 asalariados	:	6 enlaces
750 a	999 asalariados	:	7 enlaces
1000 a	1999 asalariados	:	8 enlaces
2000 a	2999 asalariados	:	9 enlaces
3000 a	3999 asalariados	:	10 enlaces
4000 a	4999 asalariados	:	11 enlaces
5000 a	7999 asalariados	:	12 enlaces
7500 a	9999 asalariados	:	13 enlaces

A partir de 10.000 asalariados : 15 enlaces

Este numero puede estar aumentado por convenio colectivo.
En las empresas con mas de 500 asalariados, 1 escaño debe estar reservado para los ingenieros o mandos superiores.

Funcion dentro del sistema de las relaciones de trabajo

Por encima de sus derechos a la información y a la consulta, los jurados de empresa estan encargados de la gestión de las obras sociales (cantinas, organización del ocio, actividades culturales).

Derechos

- Información : los jurados de empresa reciben periodicamente informaciones sobre la situación del empleo, la situación financiera, la producción y el funcionamiento de la empresa en general.
- Consultación: es preciso consultar el jurado de empresa antes de tomar cualquier decisión a proposito de la estructura y de las actividades de la empresa, asi como de las condiciones de vida y de trabajo. Se le consulta igualmente cuando se trata de introducir nuevas tecnologías y en caso de despidos de masa.

Credito de horas

Las horas dedicadas a la celebración de las sesiones del jurado de empresa se pagan normalmente; hay que añadir al maximo 20 horas de tiempo libre pagado para atender las tareas que corresponden al jurado.

./.

3. Comites para la higiene, la seguridad y las condiciones de trabajo (CHSCT)

Base juridica

La ley de 1982 exige la presencia de un CHSCT en los establecimientos contando al menos 50 asalariados. Puede tambien haber alguno en empresas mas pequeñas, según la clase de actividad practicada. La tarea esencial del CHSCT consiste en contribuir a la protección de la salud y de la seguridad de los asalariados del establecimiento, asi como a la mejoría de las condiciones de trabajo.

Composición

Un CHSCT esta compuesto por representantes de la plantilla (3 hasta 199 asalariados, 4 de 200 hasta 499 asalariados, 6 de 500 hasta 1499 asalariados y 9 a partir de 1500 asalariados y en adelante), por un presidente (el jefe de la empresa o su delegado), por el medico de trabajo y el ingeniero encargado de la seguridad - caso que les haya - y eso a titulo consultativo.

Función dentro del sistema de las relaciones de trabajo

El CHSCT controla la aplicación de las medidas reglamentarias referentes a la higiene y a la seguridad.

Derechos

No se puede despedir a los miembros del CHSCT sin autorización previa de la Inspección del Trabajo.

Credito de horas

El tiempo dedicado a las sesiones del CHSCT esta pagado normalmente sin limitación de tiempo. Además, sus miembros disponen de 2 a 20 horas de tiempo libre pagado según el tamaño del establecimiento.

5. Participación en el consejo de administración o en el consejo de vigilancia

En las sociedades provistas de un consejo de administración o de vigilancia, dos miembros del jurado de empresa atienden con voz consultativa a todas las sesiones del consejo de administración o del consejo de vigilancia. Los representantes del jurado de empresa tienen solo voz consultativa, y por lo tanto, no toman parte en el voto. Ellos pueden exponer sus deseos al consejo de administración.

Por otra parte disposiciones específicas están tomadas en cuenta. En el cuadro de la democratización del sector público (ley del 26.7.83), en las empresas cuyo capital se encuentra en posesión del Estado a razón del 50% o mas, y que cuentan de 200 hasta 1000 asalariados, los representantes de los trabajos tienen derecho de ocupar 2 escaños con voz a deliberar; en aquellas empleando mas de 1000 asalariados, ellos tienen derecho a una tercera parte de los escaños. No hay compatibilidad entre la función de representante y aquella de enlace sindical, de delegado de la plantilla o de miembro del jurado de empresa o del CHSCT.

Los representantes de los asalariados tienen derecho al tiempo que sea preciso para desempeñar su mandato, el cual, no puede, para cada representante, ser inferior a 15 horas por mes, ni superior a la mitad de la duración legal del trabajo (39 horas).

Cuando se trata de la representación de los asalariados dentro de los consejos de administración o de vigilancia de las sociedades anonimas solas (ordenanza del 21 de octubre de 1946), los representantes de la plantilla pueden ocupar asiento con voz a deliberar en el seno del consejo de administración o del consejo de vigilancia.

El numero de administradores elegidos por los asalariados no puede superar ni igualar 4, ni tampoco superar la tercera parte del numero de los demas administradores. El mandato de administrador no es compatible con cualquier otro mandato como el de enlace sindical, miembro del jurado de empresa, miembro del CHSCT o delegado de la plantilla.

Expresión de los asalariados (leyes Auroux)

Las modalidades del derecho a la expresión son objeto de negociaciones entre el empresario y los enlaces sindicales; si no es posible, el empresario consulta a los representantes elegidos de la plantilla. A falta de representantes de la plantilla, el empresario fija el mismo las modalidades. Las reuniones relativas al derecho a la expresión tienen por objetivo la definición de las medidas a tomar para mejorar las condiciones de trabajo, la organización de la actividad y la calidad de la producción.

Los asalariados tienen derecho, durante las reuniones y segun la modalidad escogida, para expresar su opinión y recibir una respuesta, sea de forma directa, o sea por medio de las instancias de representación.

o o o o o

o o o

o o

o

P E R F I L D E I T A L I A

=====

I. BASE DE LAS RELACIONES LABORALES

Los aspectos e instituciones principales de las relaciones laborales quedan fuera de una reglamentación legal. Las asociaciones sindicales y patronales son asociaciones de hecho.

El "Statute of Worker's Rights" (Estatuto de los Derechos de los Trabajadores - Ley N°300 de 1970) constituye la base fundamental de la ley que rige las relaciones colectivas del trabajo. El Estatuto no tiene por función de reglamentar los sindicatos a nivel nacional, sino de promover su presencia y su acción a nivel de la empresa. El Estatuto pone de relieve los derechos fundamentales otorgados a la mayoría de los sindicatos más representativos y a los trabajadores, tendiente a promover la actividad sindical y la negociación colectiva en los lugares de trabajo.

El Estatuto se aplica a todas las empresas teniendo un mínimo de 15 asalariados en el sector privado, y 5 asalariados en el sector agrícola, a todas las actividades económicas del sector público y, con algunas restricciones, a los funcionarios.

El Estatuto de los Derechos de los Trabajadores establece las siguientes garantías generales legales para las actividades de los trabajadores y de los sindicatos :

- el derecho de crear estructuras de representación sindical en cada establecimiento;
- la libertad de desempeñar actividades sindicales dentro y fuera del lugar de trabajo, incluyendo tiempo libre para dedicarse a éstas actividades sindicales;
- el derecho de los trabajadores para celebrar reuniones durante las horas de trabajo;
- el derecho de los sindicatos para mandar sus representantes a los locales de la sociedad para asistir a las reuniones de los jurados de empresa o asambleas de los asalariados;
- la libertad de opinión prohibiendo a los empresarios de llevar a cabo estudios sobre las opiniones políticas o religiosas de los trabajadores;
- la protección legal de todos los asalariados contra los despidos injustos y la protección legal de los enlaces sindicales, que no podrán ser despedidos ni sufrir cualquier discriminación debida a su actividad sindical;

- la prohibición para los empresarios de crear, financiar y ayudar sindicatos de trabajadores ("yellow unions", - sindicatos amarillos);
- la prohibición para los empresarios de utilizar cualquier tipo de instalación audio-visual permitiendo el control a distancia de las actividades de los trabajadores.
- las restricciones de los poderes ejecutivos y disciplinarios de los empresarios;
- la prohibición de efectuar exámenes y controles médicos a los trabajadores por parte de los médicos de las sociedades;
- los poderes de los sindicatos para obrar de manera a mejorar las condiciones de trabajo, la salud y la seguridad en el lugar de trabajo;
- las sanciones legales contra cualquier medida antisindical por parte de las sociedades.

La negociación colectiva sectorial nacional fija los procedimientos prácticos relativos a la salud y la seguridad en el lugar de trabajo y la protección del medio ambiente. Convenios nacionales prevén también para los enlaces sindicales y los jurados de empresa derechos suplementarios por encima de aquellos incluidos en el Estatuto.

II. ESTRUCTURA DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA

El sistema de negociación colectiva es multi-estructurado y posibilita la negociación a la vez a través de las federaciones industriales y a través de la intervención de las confederaciones.

No hay restricciones en cuanto a los derechos de negociación ni al derecho de huelga.

Existen tres niveles de negociación :

- la negociación centralizada entre confederaciones, en la cual las partes negociadoras son las confederaciones CGIL, CISL y UIL, las organizaciones de empresarios - públicos o privados - y, algunas veces, el Gobierno. Las negociaciones a nivel central no tienen lugar a intervalos regulares, sino únicamente cuando conviene arreglar asuntos generales que interesan a los asalariados en su conjunto. En los últimos años, la indexación de los salarios ha sido el sujeto principal de la negociación centralizada.

- la negociación industrial a nivel nacional, en la cual las partes negociadoras son los sindicatos industriales nacionales (federaciones) y las organizaciones sectoriales empresariales. Las negociaciones tienen lugar cada tres años y sus resultados se aplican a todos los trabajadores, que estén sindicalizados o no, del ramo industrial o del sector especificado. La negociación abarca todos los aspectos de las relaciones laborales, desde los puntos mínimos negociados, hasta las normas de salud y de seguridad, desde el derecho a la información, hasta la duración del trabajo, y se aplica tanto a los obreros como a los empleados (cuellos blancos);
- la negociación a nivel de la fábrica o de la sociedad en la cual las partes negociadoras son los jurados de empresa y la dirección de la fábrica o de la sociedad. Esta clase de negociación es considerada habitualmente como una especie de revisión a mediano plazo de los convenios industriales nacionales teniendo por objetivo de establecer condiciones de trabajo y de salarios más favorables y tomando en cuenta la situación específica de la fábrica o de la sociedad en cuestión. Las negociaciones a este nivel no conciernen al servicio público ni tampoco a las sociedades de pequeño o mediano tamaño del sector privado, en general.

III. REPRESENTANTES DE LOS TRABAJADORES EN EL LUGAR DE TRABAJO

1 & 2. Representación sindical y jurados de empresa

Los enlaces sindicales son al mismo tiempo miembros de los jurados de empresa y representantes de su sindicato.

El Estatuto de los Derechos de los Trabajadores constituye la base legal para los llamados "Rappresentanze Sindicali Aziendali, RAS" (Enlaces sindicales a nivel de la empresa). La ley no reglamenta la organización o la actuación de los RSAs, que pueden ser creados por los asalariados pertenecientes a los "sindicatos más representativos" en cada fábrica. La forma de RSA más difundida es el jurado de empresa.

El jurado de empresa (Consiglio di fabbrica o Consiglio dei delegati) es una estructura que comprende únicamente empleados. El está compuesto por los enlaces sindicales de sección o grupo (delegati), elegidos por todos los trabajadores de la sección, incluso por aquellos que no pertenecen a los sindicatos.

Las elecciones se llevan generalmente a cabo por medio de una hoja abierta y ni siquiera es preciso que los enlaces sindicales sean miembros del sindicato.

El jurado de empresa es el cuerpo responsable para organizar, dirigir y llevar adelante las negociaciones dentro de la fabrica, asi como representar los intereses de los trabajadores. Sus misiones principales consisten en :

- desarrollar la negociación a nivel de la fabrica en lo que concierne los asuntos tales como la determinación de los niveles y cargas de trabajo permitidos, utilización de la capacidad de producción, la introducción de nuevas tecnologías o la modificación de métodos de producción, la posibilidad de establecer clasificaciones de empleo y niveles de sueldo diferentes de los fijados a nivel nacional para grupos específicos de trabajadores basados en el trabajo realmente realizado en la fabrica referida y las aumentaciones suplementarias generalizadas de salarios, que representan una especie de revisión a mediano plazo de los salarios para el período comprendido entre dos convenios;
- dirigir la aplicación correcta de los convenios colectivos;
- garantizar la estricta observación de los reglamentos y otras disposiciones relativas a la salud, la prevención de los accidentes y la seguridad.
- discutir con la dirección cualquier regla interna de trabajo proyectada antes de ser promulgada;
- examinar las quejas individuales;
- sugerir mejoras en el ambiente laboral y la organización del trabajo.

Los convenios nacionales a nivel sectorial/industrial dan a los jurados de empresa el derecho a la información. Este derecho concierne las informaciones que las sociedades estan obligadas de comunicar una o varias veces por año a los jurados de empresa y/o sindicatos locales, regionales y nacionales, en cuanto a asuntos tales como los programas de inversiones, la situación del mercado y de la producción, la introducción de nuevas tecnologías y las perspectivas del empleo.

Los sindicatos no han definido aún regulaciones nacionales que rigan la elección y el funcionamiento de los jurados de empresa. Sin embargo, en la mayoría de los sectores, las federaciones afiliadas a la CGIL, CISL y UIL han adoptado una serie de reglamentos comunes.

En este último punto además, las tres confederaciones discuten corrientemente de un proyecto común destinado a definir los sistemas de elección para los nuevos jurados de empresa, llamados CARS o "Consigli Aziendali delle Rappresentanze Sindicali" (jurados de empresa de representantes sindicales), cuyos miembros tendrían que ser parcialmente nombrados en número igual por las tres confederaciones y parcialmente elegidos por todos los trabajadores (es decir miembros y no-miembros de un sindicato) de la fábrica cada dos años.

El número de enlaces sindicales está definido para cada fábrica; un promedio de un delegado por 30 a 50 asalariados es muy corriente. Los jurados de empresa de grandes fábricas donde el número de enlaces sindicales supera los 50, establecen también a menudo un comité ejecutivo.

El Estatuto de los Derechos de los Trabajadores (Ley 300/1970) garantiza la protección legal de los enlaces sindicales y de los candidatos a este puesto; se precisa la aprobación de los jurados de empresa para su traslado.

Los enlaces sindicales tienen derecho a un mínimo legal de 8 horas por mes, con sueldo completo para desempeñar sus tareas oficiales, y a un mínimo de 8 días por año sin pago.

Los empresarios deben poner a disposición un local apropiado para los jurados de empresa.

Los asalariados tienen derecho a celebrar reuniones durante las horas de trabajo hasta un máximo de 10 horas por año (un cierto número de convenios colectivos nacionales contienen condiciones aún más favorables).

3. Comité para la salud y la seguridad

La ley no prevé comités específicos para la salud y la seguridad.

Como anteriormente señalado, los problemas relacionados con la salud y la seguridad son cubiertos por los jurados de empresa. El Estatuto de los Derechos de los Trabajadores les concede el derecho de controlar la aplicación de las normas relativas a la prevención de los accidentes y de las enfermedades debidas al trabajo y el derecho de desarrollar estudios y de adoptar medidas adecuadas para salvaguardar la salud y la seguridad. La mayoría de los convenios sectoriales incluyen derechos específicos en materia de información y de consultación de los representantes de los trabajadores.

4. Participación en el consejo de administración y/o de vigilancia

En Italia no existen disposiciones legales para la participación y implicación de los trabajadores en la dirección de las sociedades.

Sin embargo, algunas evoluciones importantes han sido registradas a nivel contractual desde 1984.

Es así que en el año 1984, un acuerdo nacional ha sido firmado para el grupo IRI perteneciente al Estado (con más de 400.000 asalariados), creando una red de comités consultativos bilaterales, con el fin de discutir proposiciones y formular opiniones a propósito de las estrategias económicas e industriales del grupo, de la organización del trabajo, de las relaciones colectivas y de la situación del mercado del trabajo. Un nuevo convenio mejorando algunos puntos del Protocolo de 1984, ha sido firmado en 1986. Los comités, compuestos por un número igual de representantes designados por la dirección y los sindicatos, han sido creados a nivel nacional, sectorial, regional y de la empresa.

Convenios similares han sido firmados con los otros dos grupos industriales del Estado, ENI y EFIM.

En el sector privado, comités nacionales conjuntos compuestos de representantes empresariales y sindicales y destinados a controlar los efectos sobre el empleo de la introducción de nuevas tecnologías, han sido creados por los convenios colectivos nacionales firmados en 1987 para los trabajadores del textil, de la mecánica, de la química, de la imprenta y de la agricultura.

o o o o o
o o o o
o o
o

PERFIL DE LOS DERECHOS DE LOS TRABAJADORES EN EL CENTRO DE TRABAJO EN ESPAÑA

I. Sistema básico de las relaciones laborales

El estatuto básico de las organizaciones sindicales y empresariales figura en la Constitución (1978), que les garantiza la libertad de asociación (Art. 7), establece el derecho a afiliarse a un sindicato y a hacer huelga, prohíbe la afiliación sindical obligatoria (Art. 28) y garantiza el derecho a la negociación colectiva (Art. 37). Estas disposiciones se extienden en el "Estatuto de los Trabajadores" (1980) y en la "Ley Orgánica de Libertad Sindical" (1985).

Los sindicatos y las organizaciones empresariales deben registrar sus estatutos. Pueden suprimirse solamente por decisión judicial. No se pueden confiscar los fondos sindicales.

El sistema de negociación colectiva presenta dos características importantes:

- la autonomía de la que disfrutan las partes sociales: éstas tienen derecho a adoptar libremente sus convenios, que pueden referirse a cualquier tema elegido y acordado por las mismas;
- la validez general de los convenios colectivos de trabajo: una vez firmados por las organizaciones profesionales representando la mayoría de los centros de trabajo y de los trabajadores afectados, los convenios son vinculantes para el conjunto de los mismos, pertenezcan o no a las organizaciones firmantes.

II. Estructura de la negociación colectiva

1. Niveles: La negociación colectiva es posible a todos los niveles: interconfederal, sectorial (nacional, regional y provincial), y a nivel de empresa.
2. Los convenios a nivel de empresa pueden ser firmados por el empresario y el comité de empresa, los delegados de personal o el sindicato. En los convenios de ámbito superior a la empresa (de los convenios a nivel de empresa hasta los nacionales), las partes deben estar legitimadas para la negociación colectiva. Los sindicatos, las federaciones o las confederaciones sindicales deben representar a un 10% de los miembros de los comités de empresa o delegados de personal y, asimismo, las asociaciones empresariales deben representar por lo menos a un 10% de las empresas para que se aplique el convenio de ámbito superior a la empresa.

Para negociar los convenios de ámbito estatal en un determinado sector, los sindicatos o las organizaciones empresariales de Comunidad Autónoma deben representar al menos a un 15% de los miembros de los comités de empresa, delegados de personal o de los empresarios de dicho sector.

III. Los representantes de los trabajadores en el centro de trabajo

1. La representación sindical

a) Base jurídica

Si bien la ley reconocía los delegados sindicales desde hacía varios años, no es hasta la ley Orgánica Sindical de 1985 cuando se les reconoce el derecho al crédito de horas sindicales para ejercer sus funciones; aunque algunos convenios colectivos les otorgaban horas sindicales (remuneradas o no).

b) Composición

En las empresas del sector privado de más de 250 trabajadores (200 en el sector público, acordado por convenio), los sindicatos con estatuto representativo o que disponen de más del 10% de los puestos de los comités de empresa pueden formar secciones sindicales de empresa y elegir a delegados entre sus miembros. Cada sección sindical tiene derecho al siguiente número de delegados cuyo mandato es de cuatro años:

Tamaño de la empresa	Delegados sindicales
251-750 trabajadores	1
751-2000 trabajadores	2
2001-5000 trabajadores	3
más de 5000 trabajadores	4

c) Papel en el sistema de relaciones laborales

La ley autoriza a los delegados sindicales a llevar a cabo las negociaciones colectivas cuando los mismos constituyen la mayoría de los miembros del comité de empresa o cuando el sindicato negocia exclusivamente en nombre de sus afiliados. No obstante, en la práctica, el agente negociador del centro de trabajo suele ser el comité de empresa.

d) Derechos

Los delegados sindicales tienen los mismos derechos que los miembros de los comités de empresa a la información, consulta y otras garantías. Aquellos que ejercen sus funciones a nivel provincial, regional o nacional tienen derecho a permisos no remunerados para ejercer sus funciones, los que participan en las

negociaciones que afectan a su propia empresa tienen derecho a un permiso retribuido. Los representantes sindicales a nivel provincial o a un nivel superior tienen acceso a los centros de trabajo para ejercer las actividades sindicales. Dentro de las empresas, las secciones sindicales tienen derecho a disponer de un tablón de anuncios y a la utilización de un local para las reuniones. Los trabajadores pertenecientes a un sindicato tienen derecho a celebrar reuniones fuera de las horas de trabajo. Los sindicatos tienen derecho a organizar sus actividades fuera y dentro de la empresa.

Se prohíbe que los miembros de la dirección participen en las elecciones para ejercer funciones sindicales.

- e) Horas sindicales para cumplir el mandato
Véase III 2 e) (o sea, los delegados sindicales tienen el mismo derecho a las horas sindicales que los miembros del comité de empresa).

2. Comités de empresa

- a) Base jurídica
Los delegados de personal y los comités de empresa tienen su base legal en el Estatuto de los Trabajadores de 1980. Son optativos pero están presentes en muchas empresas.

- b) Composición
Delegados de personal: pueden ser elegidos en las empresas que emplean a más de 10 trabajadores y a menos de 50. También puede haber un delegado de personal en aquellas empresas que cuenten entre 6 y 10 trabajadores, si así lo decidieran éstos por mayoría. Se elige a los delegados por mayoría sobre la base de una lista única mediante sufragio libre y secreto del conjunto de los trabajadores, exceptuando a los que tienen una antigüedad de menos de 6 meses. El número de delegados varía en función del tamaño de la empresa:

+ de 10 a 30 trabajadores
de 31 a 49 trabajadores

1 delegado
3 delegados

Comités de empresa

La afiliación se determina en función de la siguiente escala:

Tamaño de la empresa (trabajadores)	Número
50 - 150	5
101 - 250	9
251 - 500	13
501 - 750	17
751 - 1000	21
+ de 1000	2 más por cada 1000 (max. 75)

Una empresa que tiene dos o más centros de trabajo y emplea en total a 50 o más trabajadores puede constituir un comité de empresa.

Sólo por convenio colectivo se podrá pactar la constitución de un comité intercentros.

Los miembros del comité de empresa son elegidos por todos los trabajadores mediante sufragio directo, libre y secreto bajo la vigilancia de una mesa electoral. No obstante, los electores son divididos en dos colegios electorales (trabajadores manuales y no manuales).

En los comités de empresa suelen ser mayoría los miembros afiliados a un sindicato. En las elecciones de los comités de empresa de 1986 (las últimas), la UGT obtuvo un 41% de los puestos, las CC.OO alrededor del 34,5% y ELA/STV un 3,3% (34,4% en el País Vasco).

Todos los trabajadores que tienen 18 años y una antigüedad de al menos seis meses pueden ser elegibles, exceptuando los miembros de la dirección. Todos los trabajadores de más de 16 años (con una antigüedad de al menos un mes) pueden ser electores, exceptuando de nuevo a los miembros de la dirección. Se equipara a todos los efectos a los trabajadores extranjeros con los españoles. La duración del mandato de los miembros del comité de empresa y de los delegados de personal es de cuatro años y pueden elegirse de nuevo para cubrir mandatos sucesivos.

c) Papel en el sistema de relaciones laborales

El comité de empresa puede negociar convenios con el empresario sobre cualquier tema convenido por ambas partes. La mayor parte de los delegados de personal y

de los miembros del comité de empresa son designados por sus sindicatos para las elecciones, de manera que las elecciones a los órganos representativos de los trabajadores constituyen un verdadero test de la representatividad de cada sindicato. Son estas elecciones, y no el nivel de afiliación sindical, las que sirven de criterio en la evaluación de la representatividad de los sindicatos de cara a la negociación colectiva. También determinan el reparto de los puestos sindicales en los organismos públicos donde las dos partes sociales están legalmente representadas.

d) Derechos

Los delegados de personal representan a los trabajadores en todas las cuestiones relativas a las condiciones de trabajo, y plantean las reclamaciones ante la dirección o cualquier entidad o administración pública respecto a el recurso legal en materia de seguridad social y de seguridad e higiene en el centro de trabajo. También pueden participar en las negociaciones colectivas y convocar una asamblea de trabajadores. Los derechos de los delegados de personal son los mismos que los del comité de empresa.

Los miembros de los comités de empresa se benefician de una protección especial contra las medidas disciplinarias y de despido. Un comité de empresa debe celebrar reuniones cada dos meses y cuando al menos un tercio de sus miembros o de los trabajadores que representa plantean la necesidad de convocar una reunión. Debe disponer, a ser posible, de facilidades adecuadas, como un local y un tablón de anuncios. Elige a un presidente y a un secretario entre sus miembros y adopta sus propias reglas de procedimiento.

- Información: los comités de empresa tienen derecho a:
- conocer el balance, la cuenta de resultados y la memoria de la empresa;
 - conocer los modelos de contrato de trabajo y los documentos relativos a la terminación de la relación laboral;
 - recibir información sobre todas las sanciones impuestas por faltas muy graves;
 - conocer, trimestralmente, al menos, las estadísticas sobre absentismo y asuntos de seguridad e higiene;
 - publicar y distribuir las publicaciones de interés laboral y social, siempre y cuando no dificulten el proceso normal de trabajo, comunicándolo a la empresa.

Los comités de empresa deben guardar el secreto profesional (durante y después del mandato del miembro) respecto a todas las cuestiones relativas a sus derechos a la información, en particular, aquéllas definidas claramente como confidenciales por la dirección.

- Consulta

Los comités de empresa pueden:

- . emitir informes (en los 15 días posteriores a la petición) antes de que se tomen las decisiones de la dirección relativas a:
 - reestructuraciones de plantilla y ceses de aquéllas;
 - reducciones de jornada;
 - traslado total o parcial de las instalaciones;
 - planes de formación profesional;
 - implantación y revisión de sistemas de organización y control de trabajo y estudios de tiempos, valoración de puestos de trabajo;
- . emitir informes cuando el nivel de empleo está afectado debido a una fusión, una compra o un cambio en el estatuto legal de la empresa;
- . cooperar en la gestión de la empresa en cuanto a la productividad, conforme a los términos del convenio colectivo aplicable;
- . ejercer una labor de vigilancia en el cumplimiento de las normas vigentes en materia laboral, así como las disposiciones del convenio colectivo y/o de las costumbres;
- . garantizar que se cumplan las condiciones de seguridad e higiene en el trabajo;
- . participar en las actividades sociales desarrolladas por la empresa en beneficio de su personal y de sus familias;
- . convocar la asamblea de trabajadores;
- . emprender acciones administrativas o judiciales.

- Negociación

- . negociar los convenios colectivos que cubren a todos los trabajadores de la empresa. En el caso de que sean las representaciones sindicales las que negocien, éstas deberán tener en su conjunto la mayoría de los miembros del comité;

e) Horas sindicales para cumplir el mandato

Los representantes tienen derecho a beneficiarse de horas sindicales retribuidas para el ejercicio de sus funciones de representación:

- Delegados de personal: 15 horas por mes.
- Miembros del comité de empresa:
 - empresas de 50-100 trabajadores: 15h/mes;
 - empresas de 101-250 trabajadores: 20h/mes;
 - empresas de 251-500 trabajadores: 30h/mes;
 - empresas de 501-750 trabajadores: 35h/mes;
 - empresas de más de 751 trabajadores: 40h/mes;

Las horas sindicales de los miembros podrán acumularse por convenio colectivo en beneficio de uno o varios de los miembros del comité de empresa.

3. Comités de Seguridad e Higiene

a) Base jurídica

Un decreto legislativo de marzo de 1971 exige el establecimiento de un Comité de Seguridad e Higiene en las empresas que emplean a más de 100 trabajadores, pero se puede reducir este límite en función de la naturaleza específica de la empresa.

b) Composición

Los miembros del Comité son elegidos por votación mayoritaria del comité de empresa o, cuando no hay un comité, por los sindicatos. El comité se compone de:

- . un presidente designado por el empresario;
- . un técnico;
- . un jefe del servicio médico de empresa;
- . tres representantes de los trabajadores.

c) Derechos

El Comité se reúne al menos una vez al mes, a petición de su presidente o de tres miembros. Además, el comité debe reunirse, cada seis meses, con el personal técnico, directivo y médico de la compañía para analizar todas las enfermedades profesionales o accidentes de trabajo que han tenido lugar en el período anterior.

d) Horas sindicales para cumplir el mandato

Las reuniones celebradas durante las horas de trabajo son remuneradas como salario normal. Cuando tienen lugar fuera de las horas de trabajo, aquéllos que asisten a las mismas tienen derecho a un permiso compensatorio.

4. Participación en los Consejos de Administración o Comités de Vigilancia (Comisión de Información y Seguimiento)

a) Base jurídica

Un convenio acordado con la UGT (1986) prevé disposiciones en materia de representación en el Consejo de Administración de los trabajadores del sector público.

b) Composición

En los holdings y organizaciones de naturaleza similar, las Comisiones paritarias de Información y Seguimiento se han establecido paralelamente al consejo de administración. Los representantes sindicales de esta comisión deben pertenecer a sindicatos con al menos un 10% de los puestos del comité de empresa en la organización en su conjunto. En las empresas que tienen más de 1000 empleados, los trabajadores pueden elegir entre una Comisión de Información y Seguimiento y dos puestos en el consejo de administración. En el segundo caso, los representantes deben pertenecer a los sindicatos con más del 25% de los puestos del comité de empresa, pero no es necesario que sean trabajadores de la empresa.

P E R F I L D E I R L A N D A

=====

Introduccion

Esta nota se concentre en la situación existente en la Republica de Irlanda. En Irlanda del Norte, la que forma parte del Reino Unido, la situación es casi la misma que aquella descrita en el Perfil de Gran Bretaña.

I. BASE DE LAS RELACIONES LABORALES EN EL PAIS

Hasta 1922, el territorio conocido ahora como Republica de Irlanda, formaba parte del Reino Unido. Por lo tanto es inevitable que las tradiciones desarrolladas en materia de relaciones laborales antes de la independencia sigan teniendo una cierta influencia. La amplia descripción "voluntario" (voluntarist) se aplica en consecuencia, al sistema de las relaciones laborales fundamentales existentes en Irlanda, así como al de Gran Bretaña. En efecto, la legislación sindical promulgada antes de 1922, ha sido incorporada dentro de la legislación del nuevo estado. De esta manera, Irlanda comparte con Gran Bretaña más bien la evolución histórica de las "inmunidades" que sirven para proteger la actividad sindical de la ilegalidad, antes que el respaldo en derechos positivos (constitucionales o estatutarios), como es el caso en el Continente. En una época más reciente, la Constitución de 1937 garantizó las libertades para el ejercicio de la libertad de asociación. Sin embargo, el método normal para determinar los términos y las condiciones del empleo, consiste más en la libre negociación colectiva que en la intervención legal.

Desde la independencia, la ley sobre las relaciones laborales ha naturalmente continuado a evolucionar. La Ley sindical de 1941 preveía disposiciones para otorgar autorizaciones a los sindicatos. La Ley estipulaba que nadie podía negociar acerca de las condiciones de salario y de trabajo sin tener previamente una autorización de negociación concedida por el Ministerio del Trabajo. Los permisos pueden ser concedidos sólo a los sindicatos registrados (incluso asociaciones empresariales jugando un papel en la negociación, y contra pago de una fianza al Tribunal Supremo.

La Ley de 1946 referente a las Relaciones Laborales, creo el Tribunal del Trabajo, que comprende a un Presidente, 4 Vice-Presidentes y 8 miembros ordinarios (4 representantes de los empresarios y 4 de los trabajadores), con la misión de resolver los litigios de trabajo (o litigios sindicales, como se les llama). El Tribunal no puede aplicar la ley, sus recomendaciones no tienen ningún carácter ejecutorio legal y no puede aplicar sanciones, en el caso en que ellas no sean observadas. Este Tribunal puede, sin embargo, intervenir en un litigio y está habilitado para convocar testigos, juramentar y exigir la producción de documentos. Una parte importante del trabajo del Tribunal consiste en prestar un servicio de conciliación.

Una investigación formal del Tribunal, se inicia normalmente sólo con la aprobación de las partes implicadas, en el caso en el que la conciliación no haya resuelto el litigio. El Tribunal tiene también una función reguladora con respecto a los Consejos Industriales Conjuntos, a los Comités Conjuntos del Trabajo y al registro de los convenios sobre el empleo (ver bajo "estructura de la negociación colectiva").

La Ley de 1948 ha sido enmendada en algunos aspectos por la Ley de 1969 acerca de las relaciones laborales, la que contenía disposiciones para que los Comisarios de los Derechos (Rights Commissioners) investiguen a petición de una parte implicada en el litigio, - a menos que la otra parte haga objeciones -, en lo que respecta a los litigios diferentes de aquellos que tenían que ver con el pago, las horas de trabajo y las vacaciones. En la práctica, estos comisarios tratan los litigios referentes a los problemas como la suspensión y los despidos que afectan a personas individuales o a pequeños grupos de trabajadores. Ellos elaboran recomendaciones a propósito de las causas del litigio. Una parte puede apelar contra la Recomendación al Tribunal del Trabajo, que escucha el llamamiento en privado y cuya decisión no está ejecutoria.

El movimiento sindical en Irlanda (República de Irlanda y Irlanda del Norte) está reunido en un centro nacional, el Congreso Irlandés de los Sindicatos (ICTU). Sin embargo, la estructura sindical es muy variable, formada por sindicatos generales, artesanales, de empleados y por muchos mas, los que luchan a menudo uno con otro para obtener el puesto de líder. Los problemas de la demarcación y de la rivalidad intersindical ha conducido a modificar la estructura del movimiento sindical, lo que representa un problema a largo plazo para el ICTU. En los últimos tiempos, el ritmo de los acontecimientos se ha precipitado en este terreno con un cierto número de amalgamos mayores siendo corrientemente objeto de negociaciones.

Hay que destacar una particularidad : la adhesión al ICFTU incluye a los sindicatos básicos irlandeses y a los ramos irlandeses de los sindicatos básicos británicos.

II. ESTRUCTURA DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA

1. Niveles

En Irlanda, el sistema de negociación existe a numerosos niveles. Desde el principio de los años '70, los Convenios Límites Nacionales (National Framework Agreements) han tomado una creciente importancia. En efecto, ellos existen desde 1971 hasta ahora, salvo durante el período 1982-1983. De convenios bipartitas referentes a los salarios, se han convertido en convenios tripartitas con participación del Gobierno, los que abarcan sectores tales como el de la fiscalidad y del bienestar social. El programa para la Recuperación nacional se extiende de 1987 hasta 1990.

Las estructuras de negociación, a través de las cuales los Convenios Nacionales son aplicados, y en algunos casos completados, se sitúan generalmente a nivel de cada empresa.

Sin embargo, una negociación tiene también lugar a nivel industrial en un cierto número de sectores y está dirigida por medio de los Consejos Industriales Conjuntos o Comités Laborales Conjuntos.

Los Consejos Industriales Conjuntos existen en los sectores de la construcción, de la electricidad, de los bancos y de la panadería. Cada uno constituye el forum de negociación colectiva para el sector de actividad referido. El convenio negociado no es ejecutorio, pero puede ser registrado por el Tribunal del Trabajo y, en este caso, se vuelve obligatorio, no sólo para las partes implicadas, sino también para cada trabajador y empresario de la industria, cayendo dentro del marco del convenio.

En los sectores de bajos ingresos y poco sindicalismo, el salario es fijado por los Comités Laborales Conjuntos, constituidos por los representantes de los sindicatos y de los empresarios, al mismo tiempo que por miembros independientes. Estos comités cubren alrededor de 45.000 trabajadores en sectores tales como el de la confección, de la peluquería, de los hoteles y de la limpieza industrial. Las constataciones de los comités son confirmadas por el Tribunal del Trabajo y revisten entonces un carácter obligatorio para esta clase de industria - en efecto se define un salario mínimo.

2. Principales negociadores sindicales

A nivel nacional, las negociaciones referentes a una sociedad o a un sector determinado suelen ser emprendidas por funcionarios a tiempo completo y enlaces sindicales.

Los enlaces tratan con los empresarios gran parte del trabajo cotidiano. En el caso en que haya numerosos sindicatos, un grupo de sindicatos se forma frecuentemente bajo los auspicios del ICFTU, lo que facilita una constitución estandar. En la regla, estos grupos se componen de funcionarios a tiempo completo y de enlaces sindicales.

III. REPRESENTANTES DE LOS TRABAJADORES EN EL LUGAR DE TRABAJO

1. Representación sindical

En Irlanda, los representantes sindicales en el lugar de trabajo son los enlaces, elegidos en conformidad con las reglas de su sindicato y según la costumbre y la practica. Aparte del sector de los transportes nacionales, los empresarios no estan obligados a negociar con un sindicato, y la competencia de los enlaces para una representación efectiva depende del reconocimiento de dicho sindicato por parte del empresario en calidad de interlocutor de negociacion. Según los convenios, la costumbre y la practica, los enlaces sindicales, ademas de negociar las condiciones de salario y de trabajo, pueden ejercer varias tareas de contacto con la dirección, en cuanto a la producción, a la productividad y a los problemas de mano de obra, asi como tambien representar a sus miembros en caso de injusticia o de disciplina. Estos contactos no se traducen por los mismos resultados de un lugar de trabajo a otro : o bien hay información, o consultación o negociación, según los casos. Los derechos de que disfrutaban los enlaces no resultan de la ley sino de la costumbre, de la practica y de los convenios firmados con los empresarios.

2. Jurados de empresa

No existen disposiciones legales para establecer jurados de empresa en Irlanda. Sin embargo, existen sistemas de consultación en varias empresas del sector privado y algunos de ellos han sido llamados "jurados de empresa", que se suman a las numerosas posibilidades de consultación dentro de la empresa a través de los canales sindicales. Cuando los jurados de empresa (u otros comités consultativos) estan controlados de facto por los sindicatos, se combinan a menudo los roles de negociación colectiva y de consultación. Sin embargo, han tenido generalmente un papel de consejo y de consultacion sobre problemas de la plantilla.

3. Comités de salud y de seguridad

La Ley de 1980 sobre la Seguridad en la Industria (Safety in Industry Act) representa la base legal para los representantes y los comités encargados de la Seguridad en Irlanda. La Ley sólo cubre a la industria de la fabricación

de la construcción, así como a los lugares de trabajo correspondientes a la definición de una fábrica según los términos de la Ley. La nueva legislación establecida en 1989 ampliará las disposiciones de la ley a la mayoría de los lugares de trabajo que no están generalmente cubiertos. De todas formas, la negociación colectiva ha conducido a la creación de comités de seguridad en muchos sitios de trabajo que antes eran abarcados por la Ley de 1980

En los lugares de trabajo de hasta 20 asalariados, los trabajadores pueden escoger un representante encargado de la seguridad, y en los lugares de trabajo con 20 o mas trabajadores, estos últimos eligen sus representantes para el comité de seguridad requerido.

Las funciones de las dos clases de representantes son similares : en caso de consultación con el empresario sobre los problemas de la seguridad, ellas consisten en representar a los trabajadores y en hacer observaciones (que el empresario debe tomar en consideración) acerca de la seguridad, de la salud y del bienestar de los asalariados.

Es preciso que los representantes sean informados de la presencia de un inspector (los Inspectores del Trabajo son empleados por el Departamento del Trabajo) en la fábrica y habilitados para acompañarle durante su visita rutinaria. Los representantes pueden solicitar del Ministro un inspector para averiguar cualquier peligro eventual con respecto a la salud, a la seguridad y al bienestar de los asalariados y ser puestos al corriente de los resultados de dicha investigación.

El empresario debe facilitar a los representantes un "Informe de Seguridad", especificando de que manera se garantizan la salud y la seguridad de los asalariados, como se entiende la cooperación requerida por parte de los asalariados en este aspecto, cuales son los deberes de los responsables de la seguridad, cuales son todas las posibilidades existentes en materia de seguridad y cuales son las medidas que hace falta tomar en relación con los peligros para la salud y la seguridad.

Los representantes no están autorizados para realizar una inspección ni para suspender el trabajo. Durante el horario de trabajo, los representantes disponen de tiempo libre pagado, únicamente para participar en las reuniones relacionadas con sus tareas (tiempo normalmente limitado a dos horas, y frecuentemente no más de una vez cada dos semanas). Si los representantes lo solicitan, los empresarios deben encontrarlos, de manera a ponerse de acuerdo en torno a las posibilidades para efectuar reuniones. Los representantes no gozan de una protección especial contra el despido o la discriminación.

4. Participación en el Comité de Dirección y de Vigilancia

En Irlanda, la legislación referente a las sociedades es muy similar a la que se aplica en el Reino Unido, es decir sin ninguna disposición referente a la participación en el sistema de dirección unitario de las sociedades. No obstante, se puede constatar una tendencia constante, desde fines de los años '70, hacia la elección de directores del trabajo en el sector estatal.

Según la legislación de 1977, una tercera parte de los comités directores de siete empresas estatales (Transportes por carretera y ferrocarriles, Construcción naval, Fabrica de fertilizantes, Suministro de electricidad, Producción de turba, Transportes por vía aérea, Fabrica azucarera) ha sido elegida directamente por los trabajadores. Desde entonces, cuando se trató de reestructurar las empresas estatales, se tomaron disposiciones legales para elegir directores del trabajo. Tenemos ejemplos de esto en los sectores siguientes : Telecomunicaciones, Servicios Postales, Administración de los Montes y Formación de Mano de Obra.

Las elecciones tienen lugar cada 4 años; los candidatos deben ser presentados por un sindicato o cualquier otra instancia de negociación.

o o o o o o
o o o o
o o
o

Esquema de los Derechos de los Trabajadores Daneses en el Lugar de Trabajo

I Sistema básico de relaciones laborales

La confederación de sindicatos LO y la confederación de empresarios, DA, han firmado un convenio general básico que se puede definir como la constitución de las relaciones laborales. Dicho convenio garantiza el derecho de los trabajadores y empresarios para organizarse y establece, también, el marco y las normas que regulan las negociaciones colectivas, normas sobre despidos por excedencia, y los derechos de los funcionarios sindicales. Asimismo, ratifica el derecho de los empresarios a dirigir y distribuir el trabajo aunque aplicando una serie de restricciones a este derecho.

II Estructura de la negociación colectiva

La estructura de las relaciones laborales se basa en gran parte en el principio de la libre negociación entre las partes del mercado de trabajo. La intervención del Gobierno tiene lugar, bien para consagrar en forma de legislación aquellos temas legales convenidos previamente por ambas partes, bien cuando los interlocutores sociales no llegan a un acuerdo.

La negociación colectiva ha estado tradicionalmente centralizada. La LO negocia, generalmente, con la confederación de empresarios, el acuerdo general del sector privado, en el que se establece el marco para las relaciones entre la dirección y la fuerza laboral. En estos convenios generales se tratan temas que abarcan desde la escala salarial y la reducción del tiempo de trabajo, hasta la formación e instrucción pagadas, disposiciones suplementarias sobre jubilaciones, etc. Más tarde, los sindicatos de la industria y los empresarios negocian las demandas que sean de interés específico para cada sector en particular. En estos convenios se contemplan, en general, los salarios y las condiciones de trabajo.

En el seno de la Federación Danesa de Organizaciones de Funcionarios Públicos y Empleados Asalariados -la FTF- las diversas organizaciones afiliadas negocian individualmente y de manera directa con sus empresarios, tratando las condiciones de trabajo y de salario y otros aspectos laborales, principio que se encuentra estatuido en la constitución de la FTF.

III. Los representantes de los trabajadores en el lugar de trabajo.

1. La representación sindical

En las primeras etapas del desarrollo de los sindicatos, éstos consiguieron incluir en los convenios colectivos diversas cláusulas que establecían que los empresarios debían reconocer al delegado de los trabajadores en el puesto de trabajo.

Los delegados de los trabajadores que eligen los trabajadores tienen la función de intermediario entre los trabajadores y la dirección, en todos aquellos temas que se relacionen con las condiciones y normas locales de trabajo, aunque las cuestiones que se relacionan con higiene y seguridad están a cargo de los delegados de seguridad y los comités de seguridad. Los delegados de los trabajadores son miembros activos del sindicato y representan un vínculo importante entre el lugar de trabajo y su sindicato.

El convenio colectivo correspondiente establece cuáles son los derechos y deberes de los delegados de los trabajadores; estos delegados tienen amplia protección contra el despido improcedente y, en general, sólo se les puede despedir por falta grave u otras razones de fuerza, debiendo el empleador demostrar la justificación del despido antes de proceder.

Tras la revisión del Convenio General efectuada en 1987, aquellos delegados de los trabajadores que tengan doce meses de antigüedad en el empleo no pueden ser despedidos sin la previa aprobación del Tribunal de Despidos.

Para cumplir con sus obligaciones, los delegados de los trabajadores tienen derecho a determinados periodos de tiempo libre pagado, periodos cuya cantidad no está especificada pero que en la práctica es el tiempo libre necesario para el desempeño adecuado de sus obligaciones.

2. Los Comités de cooperación o comités de empresa

El sector privado

En 1947, se concluyó el primer Convenio sobre Cooperación y Comités de Cooperación, entre la LO y la Confederación de Empleadores Daneses. Este Convenio, con algunas enmiendas menores, se renovó en 1964, en 1970 y, recientemente, en 1986, y su vigencia actual alcanza a julio de 1991.

El comité de cooperación se puede crear en todas las compañías que tengan 35 trabajadores o más, siempre que lo proponga, bien el

empleador, bien la mayoría de los trabajadores. En la composición del comité entra el mismo número de miembros de los dos grupos, es decir, por un lado, la dirección y los altos ejecutivos, por el otro, el resto de los trabajadores de la empresa.

Las dimensiones de un comité varían según el número de trabajadores existente por debajo de la categoría de supervisor:

<u>Trabajadores</u>	<u>Representantes de los trabajadores</u>	<u>Representantes empresariales</u>
35-50	2	2
51-100	3	3
101-200	4	4
201-500	5	5
500 o más	6	6
1.000 o más	asientos suplementarios por convenio	

El presidente del comité de cooperación es un alto directivo en tanto que su suplente o adjunto es elegido entre el contingente de trabajadores. Puesto que los supervisores y delegados de los trabajadores son, respectivamente, representantes de los empresarios y de los trabajadores, el convenio reconoce que deben tener asiento entre los miembros del comité, cuyo término de servicio es de dos años.

Existen en el sector privado, más de 3.000 comités de cooperación. De acuerdo con el Convenio, su tarea principal consiste en observar y fomentar la cooperación diaria incluyendo en dicha tarea a tantas personas como sea posible.

El Convenio hace hincapié en que el comité de cooperación se debe limitar a debatir las líneas directrices, por ejemplo, de las condiciones de trabajo y su organización; no debe discutir temas que se relacionen con los convenios colectivos a escala de industria ni los convenios de salarios de la compañía, los que se debaten en los procedimientos de negociación colectiva, o bien, en los de conciliación.

Los trabajadores y empresarios así como los representantes de la patronal tienen la obligación de entregar información a los comités, particularmente en relación con las condiciones de trabajo que afecten las relaciones humanas. Los miembros de los comités tienen derecho a información actualizada sobre la situación financiera de la compañía, perspectivas futuras, producción, niveles y perspectivas de empleo así como cualquier cambio organizativo proyectado.

La información entregada a los miembros del comité no debe perjudicar ni los intereses de alguna de las partes ni relacionarse con la intimidad personal.

Los comités de cooperación poseen derechos de consulta concernientes a la política general de la empresa sobre producción diaria, planificación del trabajo y también en cuanto a la implantación de modificaciones sustantivas dentro de la empresa, singularmente en referencia a la introducción de nuevas tecnologías. Los comités de cooperación no deben atender a temas relacionados con convenios colectivos o de salarios.

Los comités ejercen el derecho de coestión en la formulación de los principios que han de regir la organización de las condiciones locales de trabajo, la política general de personal inferior al nivel de supervisión, la formación y readaptación de personal que trabaje con nuevas tecnologías, y la recogida, almacenamiento y uso de datos personales.

Los representantes de los trabajadores de los comités de cooperación tienen derecho a un período de tiempo libre que les permita realizar sus obligaciones y reciben compensación por cualquier pérdida que sufran en sus ingresos a causa de estas tareas.

En lo que atañe a los conflictos, la primera etapa consiste en su examen en el seno de los comités de cooperación, asistido, en caso necesario, por la Junta de Cooperación. En caso de no llegarse a un acuerdo, cualquiera de las partes puede llevar la dificultad ante la consideración de la Junta de Cooperación, que tratará de resolver la diferencia mediante negociaciones con ambas partes.

Si esto tampoco diera como resultado la consecución de un acuerdo, un conciliador interviene ante la Junta y, en tal caso, el conflicto se manejará siguiendo los principios generales que rigen el arreglo de los conflictos laborales.

Sector Público

La evolución del sector público se ha desarrollado paralelamente a la del sector privado. En 1972, se aprobaron los reglamentos relativos a coinfluencia y coestión de los asalariados en cada lugar de trabajo en particular, para aquellas instituciones reguladas por el Gobierno central. Estos reglamentos se renovaron en 1980.

Sector municipal

En el sector municipal, en 1973, concluyeron las negociaciones concernientes a los reglamentos que regirían la coinfluencia y la coestión, que se renovaron, posteriormente, en 1981.

Los comités de cooperación de cada municipalidad una prevén una representación igual para cada parte, la que consiste, por un lado, en políticos nombrados por el ayuntamiento local, y por otro,

representantes de los trabajadores nombrados por diversas organizaciones.

3. Comités de Seguridad e Higiene

El Acta del Medio Ambiente de Trabajo, de 1975, exige que se establezcan grupos de seguridad profesional, seguridad, en todas las empresas que empleen un mínimo de 10 personas, y comités de seguridad en las empresas con, al menos, 20 personas.

El grupo de seguridad está formado por el capataz o supervisor correspondiente y por el delegado de seguridad, elegido por los trabajadores. En cuanto al comité de seguridad, se compone de un representante de la dirección, dos capataces y dos delegados de seguridad.

Tanto el grupo como el comité de seguridad tienen la responsabilidad de asesorar en relación con las disposiciones sobre seguridad e higiene, así como con su supervisión y conducción. Un representante de la Inspección del Trabajo establece el enlace entre estos grupos y comités.

Los empresarios tienen obligación legal de informar y consultar con los representantes todos los temas que se refieran a higiene y seguridad en la empresa. Los representantes del lugar de trabajo pueden efectuar inspecciones, como parte de su obligación general de supervisar las medidas relativas a higiene y seguridad, aunque los funcionarios sindicales externos no tienen la facultad de realizar estas inspecciones.

Los representantes disponen de un periodo de tiempo pagado no especificado para desempeñar sus tareas y el empresario está legalmente obligado a sufragar los gastos incurridos, devolver las pérdidas de ingresos y pagar la formación necesaria.

4. Participación en el Consejo de Dirección

El Acta de Sociedades de 1974 otorga a los trabajadores el derecho, facultativo, de elegir dos representantes para el Consejo de Dirección en aquellas compañías que empleen a 35 o más trabajadores. En un principio, este derecho se limitaba solamente a las compañías en particular, pero, en 1980, se extendió el sistema a los grupos de empresas.

Posteriormente, se enmendó esta legislación para permitir a los trabajadores la elección de miembros del Consejo, de un mínimo de dos hasta la mitad del número de miembros.



Los representantes de los trabajadores están elegidos por todos los trabajadores su término de servicio dura 4 años y poseen los mismos derechos y obligaciones que el resto de los miembros del Consejo.

LOS DERECHOS DE LOS TRABAJADORES EN LOS LUGARES DE TRABAJO

PERFIL DE BELGICA

I. SISTEMA BASICO DE RELACIONES LABORALES

El sistema básico de relaciones laborales es a la vez legal y convencional. Los trabajadores del sector privado y del sector público gozan de libertad sindical (Ley de 1921). En el sector público, sin embargo, hay algunos límites a dichas libertades. Los trabajadores del sector privado y del sector público tienen derecho a negociar a través de convenios colectivos.

II. ESTRUCTURA DE LA NEGOCIACION COLECTIVA

La diferencia más pronunciada entre las negociaciones en el sector público y en el sector privado se sitúa a nivel del carácter jurídico de los resultados de las negociaciones: un convenio colectivo del sector privado entra directamente en la jerarquía de las normas del derecho laboral, mientras que un convenio en el sector público equivale a un acuerdo político que necesita de una traducción en las leyes y reglamento.

A. Sector privado

Los convenios colectivos pueden llevarse a cabo o bien en el seno de un órgano paritario compuesto por representantes patronales y representantes sindicales (Consejo nacional del trabajo o comisiones paritarias a nivel sectorial), o bien al margen de cualquier marco institucional. Pueden llevarse a cabo a diferentes niveles: nivel nacional, regional, local; nivel central (interprofesional), de rama o de empresa.

Pueden negociar un convenio por parte de la patronal, uno o varios empresarios o una o varias organizaciones representativas de los

empresarios y por parte de los sindicatos, una o varias organizaciones representativas de los trabajadores. Las organizaciones interprofesionales de trabajadores constituidas a nivel nacional y representadas en el Consejo nacional de trabajo son consideradas como representativas. Además, las organizaciones de trabajadores deben contar con 50.000 miembros por lo menos. También son consideradas como representativas las organizaciones profesionales de trabajadores afiliadas a una de las organizaciones interprofesionales mencionadas anteriormente.

Bélgica tiene una larga tradición de acuerdos interprofesionales, firmados a nivel nacional -pero al margen del Consejo nacional del trabajo- entre las confederaciones sindicales (CSC, FGTB y el sindicato liberal) y las organizaciones empresariales. En estos acuerdos, que en general tienen una validez de dos años, se fija el salario mensual mínimo garantizado y se tratan algunos problemas específicos. Asimismo, las confederaciones sindicales pueden negociar y firmar convenios colectivos nacionales en el seno del Consejo nacional del trabajo.

A nivel sectorial, los convenios colectivos se negocian y cierran en el seno de los comités paritarios. Estos afectan a los salarios y a las condiciones de trabajo para los trabajadores del sector.

Las prácticas en materia de negociaciones colectivas varían según los sectores. No obstante, se pueden reagrupar en tres categorías: los sectores en los que los acuerdos están principalmente centralizados, dejando poco margen a las negociaciones de empresa. Este tipo de acuerdos están muy extendidos a nivel de textil, imprenta, construcción, papel, madera y refinerías de petróleo. En otros sectores, como el de automóviles, bancos y químicas, los convenios colectivos se cierran a nivel de empresa, fundamentalmente, mientras que en sectores como el metalúrgico y la alimentación, los acuerdos se llevan a cabo a nivel de sectores y de empresa a la vez.

En cuanto a la huelga, no existe legislación y por tanto no hay límite legal a la acción sindical. Mientras se lleva a cabo la negociación colectiva, los interlocutores sociales garantizan la paz social. Por otra parte, no está prohibido a los empresarios utilizar el arma del cierre patronal, aunque sea poco utilizada. Es importante señalar en este contexto que tanto las organizaciones sindicales como las patronales carecen de personalidad o de estatuto jurídico: son organizaciones de hecho.

B. Sector Público

La ley de 1974 y sus decretos de 1984 y 1985 han instaurado un régimen completamente nuevo de relaciones colectivas de trabajo en el sector público. Tanto las administraciones públicas (ministerios, provincias, municipios) como los organismos de interés público (empresas públicas tales como RTT, correos, hospitales públicos, enseñanza oficial, etc.) están cubiertas por esta legislación.

Esta ley obliga a las autoridades públicas a discutir previamente con las organizaciones sindicales representativas todas las medidas que afecten al personal. Estas discusiones se inscriben en un marco institucionalizado, constituido por comisiones negociadoras y comités de negociación ("comités de concertation").

A fin de ser considerada como representativa y poder ocupar un sitio en estos comités, una organización sindical debe defender los intereses de todas las categorías de personal y ejercer sus actividades a nivel nacional. Además debe contar con un efectivo de, al menos, el 10% del número de miembros del personal de los servicios a los que atañe.

La negociación

Todas las medidas tomadas a nivel general en materia de estatutos y condiciones generales de trabajo del personal de los servicios públicos se negocian con las organizaciones representativas. Cuando en las negociaciones los poderes públicos y las organizaciones sindicales llegan a una posición común, el protocolo equivale a un acuerdo político, que obliga a las autoridades a decretar medidas en las que se comprometen de cara a las organizaciones sindicales. Las comisiones negociadoras han sido creadas tanto a nivel de los diferentes servicios (por ejemplo, en la ciudad de Bruselas, correos) como del conjunto del sector público, pero también a nivel sectorial (por ejemplo para la totalidad de las administraciones locales).

Nivel de negociaciones

Se negocian a nivel central el aumento general de los salarios, el salario mínimo, las pensiones, la duración global del tiempo de trabajo y el trabajo nocturno. Los acuerdos pecuniarios complementarios y el estatuto administrativo son objeto de negociaciones a nivel sectorial.

Por analogía con el sector privado, las negociaciones colectivas que se refieren a las programaciones sociales se celebran cada dos años.

La negociación a nivel interno (la "concertation")

Los temas de funcionamiento interno de los servicios así como los que se refieren a la duración y organización del trabajo son objeto de negociación: esta negociación desemboca en una comunicación.

Las comisiones negociadoras se establecen a nivel de diferentes organismos administrativos de los servicios administrativos a los que atañe.

III. REPRESENTACION DE LOS TRABAJADORES EN EL LUGAR DE TRABAJO

Los trabajadores del sector privado están representados a nivel de empresa a través de los delegados sindicales, los comités de empresas y los comités de higiene y seguridad. Los trabajadores belgas no están, en principio, representados en los órganos dirigentes de las empresas (Consejos de administración). En el sector público, los trabajadores están representados a través de las organizaciones sindicales representativas, las comisiones negociadoras y los comités de negociación "comités de concertation". (cf. IIB). Hay que señalar que los trabajadores ferroviarios están representados en el consejo de administración de la SNCB.

Las secciones sindicales

El estatuto de la sección sindical está definido por un convenio colectivo nacional de 1971; los convenios cerrados posteriormente en distintos sectores y empresas han precisado, desde entonces, las modalidades de aplicación. El convenio nacional reconoce a los trabajadores del sector privado el derecho de tener delegados sindicales y de constituir secciones sindicales. Los miembros de las secciones sindicales son designados por los sindicatos o elegidos por los trabajadores sindicados. Los diversos convenios establecen las condiciones de creación de las secciones sindicales así como el número autorizado de delegados. En las empresas con más de 50 trabajadores, la institución de una sección sindical es una práctica corriente.

Las competencias principales de la sección sindical afectan a:

- el derecho de negociación colectiva en el seno de la empresa;
- el derecho de control sobre la aplicación de la legislación social y de los convenios colectivos;
- el derecho de audiencia ante el empresario para tratar los litigios que puedan surgir en el seno de la empresa;
- el derecho a la información previa en cuanto a las condiciones de trabajo y de remuneración.

Los delegados sindicales deben disponer de las facilidades necesarias para poder reunirse. Estos disponen de un número de horas remuneradas para su trabajo sindical y de tiempo para seguir cursos de formación. A este respecto existen variaciones considerables en función de las disposiciones precisas contenidas en los distintos convenios colectivos. Si los delegados sindicales desean organizar una reunión del personal durante las horas de trabajo, pueden hacerlo si obtienen la autorización del empresario. No obstante, este último no podrá negar arbitrariamente esta autorización, existiendo algunos reglamentos básicos. La protección convencional contra el despido del que gozan los delegados sindicales afecta exclusivamente a los motivos inherentes al ejercicio de su mandato sindical.

2. Organizaciones sindicales representativas en el sector público

Los funcionarios y los trabajadores de las empresas públicas (RTT, correos, etc.) están, en primer lugar, representados a través de las organizaciones sindicales representativas. El estatuto sindical confiere a cada organización sindical adherida la posibilidad de poner en marcha una serie de medios de acción. Las organizaciones sindicales representativas en las comisiones negociadoras, pueden ejercer sus prerrogativas sindicales y percibir las cotizaciones sindicales en los locales durante las horas de servicio.

En las administraciones y empresas públicas, las organizaciones sindicales están representadas por los delegados sindicales que hayan sido designados por ellas. Se trata tanto de miembros del personal que estén liberados de forma permanente por pedido de su organización sindical -se habla en este caso de "dirigentes responsables"- como de miembros del personal que dispongan de horas sindicales ocasionalmente. Estos permisos permiten representar a los sindicatos cuando se celebran las reuniones de las comisiones negociadoras (o de "concertation"), seguir cursos de formación o ejercer las prerrogativas de la organización sindical. Estos delegados gozan de una protección legal contra toda discriminación o despido de que puedan ser objeto con motivo de su labor sindical.

3. Consejo de empresa

Los consejos de empresa, creados por una ley de 1948, deben instituirse, en principio, en todas las empresas del sector privado de, al menos, 100 trabajadores. El comité de empresa es un órgano paritario presidido por el empresario. Los representantes del personal son elegidos por todos los trabajadores, de las listas presentadas por los sindicatos ¹. El número de representantes del personal varía según el número de trabajadores de la empresa. Está compuesto por 6 miembros como mínimo (para las empresas de 100 a 500 trabajadores) y de 22, como máximo (para las empresas de más de 8.000 trabajadores). El derecho de designar a sus representantes específicos tiene un tratamiento particular para los jóvenes menores de 21 años y para los cuadros.

1. Los cuadros tienen también la posibilidad de presentar listas al margen de las organizaciones sindicales

Los consejos de empresa tienen fundamentalmente una función consultiva. Tienen derecho a la información en materia tales como el nivel, la estructura, la evolución y las perspectivas de empleo, los resultados financieros y la situación económica de la empresa, los programas de investigación así como a una información previa en caso de acontecimientos o decisiones que tengan una repercusión para el personal (ej. fusión, cierre). Tienen derecho de "aviso previo" en lo que se refiere a las condiciones de trabajo, a la política social y de personal, al programa de formación profesional y a los cambios a nivel de empleo (ej. despidos colectivos). Finalmente, tienen derecho de acuerdo previo en lo que concierne a la formulación y al cambio del reglamento de trabajo así como a la designación de los revisores de cuentas.

Los dos partes representadas en el comité tienen derecho, bajo ciertas condiciones, a invitar a los expertos para clarificar las informaciones o para proceder a investigaciones más exhaustivas (gastos a cargo de la empresa).

Las reuniones del comité deben celebrarse al menos una vez al mes.

Los miembros del consejo, así como los candidatos-miembros disponen de una protección legal y general contra el despido, con excepción de motivos graves o de motivos económicos y técnicos reconocidos previamente por el comité paritario competente o por el tribunal laboral.

Los miembros del consejo de empresa deben disponer de tiempo para llevar a cabo su trabajo y para seguir cursos de formación. También tienen que disponer de facilidades de reunión: los detalles de esos derechos los fija el reglamento de orden interno del consejo de empresa. Este reglamento se decide en base a un acuerdo realizado en el mismo.

4. Comisión de seguridad, higiene y mejora del lugar de trabajo

Las comisiones de higiene y seguridad tienen su base en la ley de 1952, imponiendo a cada empresa con más de 50 trabajadores o más la obligación de formar un comité de seguridad e higiene. La organización y la composición de dichas comisiones, así como la asignación de horas y la protección de sus miembros se basan en los mismos principios que regulan a los consejos de empresa.

- la Comisión Central, donde se tratan las cuestiones que tienen relación con todos los funcionarios del Reino (vr.gr., salarios, jubilaciones, etc.);

- las comisiones especiales, que se ocupan de los reglamentos específicos y singulares que se dictan en los departamentos (vr.gr., reorganizaciones, líneas de las carreras, reinserciones, etc.);

- las comisiones de servicio, donde se debate la ejecución técnica de los servicios, los horarios, la reglamentación de las vacaciones, y todas aquellas cuestiones que se pueden regular en el seno de la misma unidad de servicio para la que se emprendió la negociación.

III. LA REPRESENTACION DE LOS TRABAJADORES EN EL LUGAR DE TRABAJO

A. EL SECTOR PRIVADO

En el sector privado, la representación de los trabajadores se efectúa mediante las delegaciones sindicales y los comités de empresa. Por otra parte, los trabajadores ejercen una cierta influencia en la composición de los consejos de supervisión, de las grandes sociedades anónimas o de responsabilidad limitada.

Sección Sindical

Actualmente, el objetivo que se plantean los sindicatos holandeses es el desarrollo de secciones sindicales en las empresas, y el fortalecimiento de las facilidades que se habrán de dar a sus representantes dentro de la empresa. Los derechos de los delegados sindicales nombrados por los sindicatos están definidos por los convenios que se concluyen a escala de empresa o de sector de actividad. En los Países Bajos, se puede decir que, en general, el papel de los delegados sindicales se halla más restringido que en otros países europeos, en favor de los comités de empresa, y, por ejemplo, la sección sindical no tiene competencia alguna en materia de negociación colectiva. Su cometido más significativo reside en proporcionar información a los trabajadores sobre sus derechos, así como también al sindicato, en relación con la situación de la empresa, investigaciones sobre el desarrollo de la calidad y cantidad de trabajo, iniciativas a emprender concernientes al funcionamiento del comité de empresa así como a la propuesta de candidatos para las elecciones del comité.

Comité de empresa

El funcionamiento del comité de empresa se rige por las leyes de 1950, 1971, 1979 y 1982. Este organismo es un cuerpo homogéneo compuesto únicamente por representantes de los trabajadores que todos los asalariados de la empresa eligen para un término de dos o tres años, en listas que presentan los sindicatos, o bien, por un tercio de los trabajadores (no sindicados) de la empresa (en las empresas con más de 100 trabajadores, el mínimo es de 30 y en las de 35 a 99 trabajadores, el mínimo es de 10). El comité de empresa se debe crear en todas

aquellas que ocupen al menos 35 personas o más. Las firmas donde trabajen menos de 35 asalariados, tienen obligación de mantener reuniones informativas para el personal dos veces al año, por lo menos. En el caso de que un grupo de empresas esté dirigido por un solo empresario, o bien, en el de un grupo de sociedades, se debe instaurar un comité central, si la mayoría de los comités de empresa los demandan. El número de miembros de los comités oscila entre tres, para las compañías con menos de 50 trabajadores, y 25, como máximo, para las empresa cuyo personal asciende a más de 6.000 personas.

Las normas de funcionamiento y la competencia de los comités varían entre las grandes compañías (más de 100 asalariados) y las empresas medianas (de 35 a 99 trabajadores). Las competencias del comité incluyen:

- Derecho de opinión

Empresas con un mínimo de 100 trabajadores

El empleador debe solicitar la opinión del comité de empresa cuando se proponga efectuar alguna de las siguientes actuaciones:

- vender la empresa o parte de ella;
- crear o tomar control de otra empresa;
- suspender el trabajo de la empresa o de parte importante de ella;
- cambiar las actividades de la empresa;
- cambiar la organización de la empresa;
- modificar el lugar de actividades de la sociedad;
- contratar un número específico de trabajadores o hacer contrataciones de carácter temporal;
- realizar inversiones sustantivas;
- suscribir un préstamo importante.

Cuando la decisión del empleador no concuerda con la opinión del comité de empresa, aquél no podrá aplicar su decisión durante el mes siguiente a partir de la presentación de dicha decisión al comité de empresa, que, durante ese mes, podrá apelar ante el Tribunal de Apelaciones de Amsterdam. Si el Tribunal considera que la decisión no es procedente o que viola las normas básicas que rigen el derecho de opinión, puede anular la decisión, o bien, prohibir su ejecución.

El empresario también debe solicitar la opinión del comité de empresa para la designación o la destitución de un director de la empresa. Contra decisiones de esta naturaleza, el comité no puede apelar.

Empresas con un mínimo de 35 asalariados

La obligación de solicitar la opinión del comité de empresa, sólo existe para el empresario en el caso y medida en que su decisión pueda acarrear:

- una pérdida de empleos;

LOS DERECHOS DE LOS TRABAJADORES EN LOS LUGARES DE TRABAJO

SINTESIS DE LOS PAISES BAJOS

I. EL FUNDAMENTO DE LAS RELACIONES LABORALES

La base de las relaciones laborales en los Países Bajos está constituida, a la vez, por elementos legales y contractuales (convenios). No existe allí una legislación específica que ordene la creación y funcionamiento de las organizaciones sindicales. La creación de un sindicato por parte de un determinado número de trabajadores pertenece al terreno de la libertad individual y está regido simplemente por la legislación general básica sobre el derecho de asociación.

El único requisito que impone la legislación holandesa para la conclusión de convenios colectivos es que el sindicato posea personalidad jurídica y que sus estatutos lo habiliten para concluir tales convenios.

A nivel central, las confederaciones sindicales y las patronales colaboran dentro de la Fundación de Trabajo. Se concluyen en ella convenios centrales -que desde el punto de vista jurídico no son obligatorios- y se dan recomendaciones tanto a los patrones como a los sindicatos. El gobierno reconoce a la Fundación el carácter de órgano consultivo bipartito. También a nivel central, el movimiento sindical tiene representación en el Consejo Económico y Social, que es un organismo consultivo instaurado por el gobierno para todos los temas importantes dentro del terreno económico y social, y tiene una composición tripartita donde intervienen empleadores, trabajadores y expertos independientes nombrados por el gobierno.

Las organizaciones sindicales holandesas disponen de total libertad sindical, al no existir legislación alguna concerniente a la huelga y el lock-out.

II. ESTRUCTURA DE LA NEGOCIACION COLECTIVA

Según el sistema de relaciones laborales holandés, la negociación colectiva y la conclusión de convenios colectivos constituyen la tarea primordial tanto de las organizaciones de patrones como de las sindicales. De acuerdo con lo establecido por la ley sobre convenios colectivos, cualquier sindicato que posea personalidad jurídica y con capacidad, según sus estatutos, para firmar convenios colectivos, puede concluir dichos convenios. La firma de uno de ellos depende totalmente de un acuerdo libremente alcanzado entre, por un lado, uno o varios sindicatos, y por otro, uno o varios empleadores u organizaciones patronales. Los empleadores no tienen ninguna obligación legal de realizar negociaciones colectivas con los sindicatos y, en principio, estas negociaciones se encuentran determinadas por la libertad de contratación. Los convenios colectivos crean derechos y obligaciones que son jurídicamente vinculantes para

los signatarios, matizando automáticamente el contenido de los contratos de trabajo firmados entre los empleadores y los trabajadores que sean miembros de las partes que firman el convenio.

En el sector público, las condiciones de trabajo no se encuentran determinadas por convenios colectivos, sino que están reguladas por reglamentos unilateralmente establecidos por las diferentes instancias -el Estado, las provincias o municipalidades- en base a una concertación bilateral con los sindicatos. En caso de conflicto, es posible dirigirse a una comisión permanente de consulta y/o arbitraje establecida a tales efectos.

Los sindicatos más importantes están afiliados a la FNV, la CNV y la MHP, que es una confederación de directivos.

A. EL SECTOR PRIVADO

Existe, en los Países Bajos, libertad total para que las partes contratantes concierten las materias que les interese, en los convenios colectivos, lo que, en principio, no compromete sino a las partes contratantes y sus afiliados. Sin embargo, para que entre en vigor, es menester que el convenio esté registrado. Un convenio colectivo puede ser declarado vinculante en general, por el ministro de Asuntos Sociales, de forma que compromete también a los patrones y trabajadores que no hayan firmado dicho convenio (ley de 1937).

Se pueden concluir convenios colectivos a escala sectorial, de empresa o de grupo de empresas.

Hasta 1970, el sistema de negociación vigente en los Países Bajos, particularmente el sistema de negociaciones salariales, estaba extremadamente centralizado por las confederaciones nacionales y recibía la influencia del gobierno. Desde ese año, la negociación colectiva se ha descentralizado en favor de los sectores y empresas. En 1982-83, las confederaciones nacionales consiguieron concluir un acuerdo marco relativo a un alza moderada de los salarios y a la redistribución del trabajo, mediante la reducción del horario laboral.

B. EL SECTOR PÚBLICO

La ley sobre funcionarios de 1929 (art. 125) constituye la base de las relaciones laborales de los trabajadores del sector público, junto al Reglamento General de los Funcionarios del Reino de 1931. Los derechos de representación y consulta, a escala provincial y municipal, se rigen por los reglamentos provinciales y municipales. En cuanto a los trabajadores de las empresas e instituciones de utilidad pública, es preciso distinguir entre aquellas que tienen personalidad jurídica pública, y aquellas que tienen la personalidad jurídica privada.

El derecho de participación de los funcionarios del Reino se desenvuelve en tres planos distintos:

- un cambio importante de las condiciones de empleo o en las de trabajo para, al menos, una cuarta parte del personal de la empresa.

Cuando una decisión del empresario rotorente a uno de los siguientes tópicos:

- fin de actividades de la empresa o de una parte considerable de la misma;
 - modificación de las actividades de la empresa;
 - cambio del lugar de las actividades de la empresa,
- no concuerda con la opinión del comité de empresa, y solamente en este caso, el empleador no puede aplicar su decisión durante el mes que sigue a la presentación de ésta ante el comité de empresa. Durante ese mes, el comité puede apelar ante el Tribunal de Apelaciones de Amsterdam.

- El derecho al acuerdo previo

El empleador tiene la obligación de obtener el acuerdo del comité de empresa cuando proyecte aplicar, modificar o suprimir alguna de las siguientes normas:

- el reglamento interior;
- algún reglamento de pensiones, de participación en los beneficios o de ahorro;
- el horario de trabajo y el reglamento de licencias anuales;
- una tabla de salarios y pagas, o un reglamento de clasificación de empleos;
- un reglamento de higiene y seguridad;
- un reglamento de empleo, despidos o promoción;
- un reglamento de formación del personal;
- un reglamento de evaluación del personal;
- un reglamento de asistencia social a los trabajadores;
- un reglamento de consulta a nivel de taller;
- un reglamento sobre quejas (denuncias);
- un reglamento sobre la situación de los trabajadores jóvenes en la empresa.

Si el convenio colectivo trata temas anteriormente mencionados, el empleador no precisa obtener el acuerdo del comité de empresa. En caso de que el empleador no obtenga el acuerdo del comité de empresa, puede recurrir a una comisión especial y, en una instancia siguiente, apelar ante el ministro de Asuntos Sociales.

Una decisión que se haya tomado sin el acuerdo del comité de empresa, de la comisión especial o del ministro, se considera nula, pero es necesario que el comité de empresa denuncie esta nulidad durante el mes en que haya tenido noticia que el empleador había puesto en vigor su decisión.

-El Derecho a la Información y la Consulta

En el momento de la toma de posesión del comité de empresa, la dirección debe entregarle la información básica que se refiera a la estructura jurídica y organizativa de la sociedad, a la composición de la dirección y del consejo de vigilancia, y también a las relaciones permanentes con otras empresas y con los poderes públicos. La dirección debe igualmente entregar un informe anual sobre la evolución del empleo y la política social llevada a cabo y sus perspectivas futuras; asimismo entregará las cuentas anuales para que el comité las someta a debate. Dos veces al año, es obligación de la dirección informar al comité sobre el desarrollo de las actividades y los resultados obtenidos tanto retrospectivamente como para el futuro.

Esto tiene particular aplicación en relación con todos los programas de inversión de la empresa dentro y fuera del país. En caso de que el empresario establezca una planificación y/o un presupuesto multianual,

debe entregar esta información, al menos de manera abreviada, al comité. A menos que se haya decidido otra cosa, el presidente de estas reuniones de información y de consulta mixta será, por turnos, el empleador y el presidente del comité de empresa.

El comité de empresa tiene derecho a reunirse cada vez que se presente la necesidad de hacerlo -con un mínimo previsto de 6 reuniones mensuales-. Los comités de empresa gozan de facultad para crear subcomités especiales permanentes encargados del seguimiento de diversas cuestiones, tales como la higiene y la seguridad ocupacionales. La ley también prevé el derecho de invitar a asistir a las reuniones del comité a determinados expertos para discutir problemas específicos. Los honorarios del experto corren por cuenta del empleador. En aquellas empresas que cuenten al menos con 25 trabajadores menores de 21 años, es posible formar un comité especial juvenil.

Es obligación del empleador comprometerse a que ni los miembros, ni ex miembros del comité de empresa, o de sus comisiones así como los trabajadores que hayan sido candidatos en las elecciones del comité

de empresa, sufran cortapisa alguna, por efecto de dichas candidaturas o pertenencia. No se autoriza el despido de un miembro del comité de empresa o que pertenezca a alguna de las comisiones, semejante despido sería nulo, a menos que, por escrito, el trabajador reconozca estar de acuerdo; o bien, a menos que existan razones graves para un despido inmediato; o bien, que la empresa cierre. Es necesaria la autorización del

juez de paz para despedir a un asalariado que sea candidato a las elecciones del comité de empresa, o que sea o haya sido miembro del comité o de alguna de sus comisiones, durante los últimos dos años.

Los miembros del comité de empresa y de sus comisiones tienen derecho a un cierto número de horas remuneradas, para llevar a cabo su trabajo de consulta e información, para lo cual, han de ponerse de acuerdo con el empleador sobre la cantidad de dichas horas, monto que no ha de ser inferior a 60 horas anuales. Asimismo, los miembros del comité accionados pueden disponer de días libres remunerados, cuyo número se acordará con el empleador, sin que sea inferior a 8 días al año, con objeto de seguir cursos de capacitación.

Estos reglamentos referentes al número de horas disponibles no se aplican a las empresas que ocupen entre 35 y 100 asalariados.

Consejo de Vigilancia

Desde la promulgación de la ley de 1971, la norma general establece que todas aquellas sociedades anónimas o de responsabilidad limitada que reúnan las siguientes condiciones deben establecer un consejo de vigilancia. Dichas condiciones son:

- el capital y los haberes deben alcanzar un total de más de 22,5 millones de florines;
- se ha de establecer un comité de empresa;
- la compañía debe ocupar al menos 100 asalariados.

Cuando haya una vacante en el consejo de vigilancia de este tipo de empresa, la ley prevé que los candidatos para la nominación de un nuevo miembro, pueden ser nombrados, ya por la asamblea general de accionarios, ya por el comité de empresa, ya por la dirección.

La decisión sobre la nominación propiamente dicha la toma el consejo de vigilancia, por el sistema de cooptación. La asamblea general y el comité de empresa tienen facultad para oponerse a la nominación del candidato finalmente propuesto, ya sea por que la persona propuesta no tiene capacidad para desempeñar esta función, ya porque su nombramiento originaría un desequilibrio en la composición del consejo de vigilancia. En tal caso, es posible someter el diferendo al Tribunal de Justicia de Amsterdam, para que éste decida. Es importante observar que, aunque el comité de empresa tenga el derecho de proponer las candidaturas, los candidatos mismos no pueden pertenecer a las filas de los asalariados de la empresa.

El Consejo de vigilancia tiene las siguientes competencias:

- el nombramiento y despido de los miembros de la dirección;
- la determinación de las cuentas anuales;

- la aprobación de decisiones importantes de la dirección, tales como el aumento o disminución del capital, las inversiones de envergadura, la colaboración importante con otras empresas, los despidos en número considerable, la modificación de los estatutos.

B. EL SECTOR PUBLICO

Tal como se indica en el apartado II B, en los Países Bajos, los trabajadores del sector público están representados en tres niveles:

la comisión central, las comisiones especiales y las comisiones de servicio. Los representantes de los trabajadores en la comisión central y en las comisiones especiales son designados por las organizaciones sindicales. En las comisiones de servicio, el sistema de representación se basa en la realización de elecciones generales en las que participan todos los trabajadores.

Martin HUTSEBAUT

DERECHOS DE LOS TRABAJADORES EN LOS PUESTOS DE TRABAJO

GRAN DUCADO DE LUSSEMBURGO

I. BASE DE LAS RELACIONES DE TRABAJO

El convenio colectivo esta determinado por la ley y debe referirse a las relaciones y condiciones generales de trabajo. Esta firmado por uno o varios empresarios, por una parte, y uno o varios sindicatos, por la otra. Para estar autorizados de firmar, estos ultimos deben ser representativos al plan nacional y tener competencia para la empresa considerada.

Los convenios son de aplicación para todos los obreros o todos los empleados, que pertenezcan o no, a un sindicato firmante del acuerdo. que puede ser declarado de aplicación general y por lo tanto ampliado a todas las empresas del sector referido.

Un empresario debe negociar si se lo pide; un procedimiento de conciliación esta previsto en caso de rechazo. Algunas clausulas deben obligatoriamente estar incluidas en los convenios : pagas extraordinarias para trabajos dificiles, peligrosos o malsanos, garantia de no-discriminación sexual y ajustamiento al coste de la vida.

II. ESTRUCTURA DE LAS NEGOCIACIONES COLECTIVAS

Nivel y características

La negociación colectiva tiene sus limites al nivel de la empresa o de un grupo de empresas, cuya producción o actividad son de la misma clase, o al nivel de numerosas empresas de la misma profesión.

Principales negociadores sindicales

Las confederaciones intersectoriales nacionales representativas son la OGB-L y el LCGB. Los demas sindicatos también habilitados para negociar son : la CGFP (servicio publico), la FEP (empleados del sector privado), la FNCTTFEL (ferroviarios, funcionarios de los transportes), la FCPT (transporte), la ALEBA (empleados de los bancos y companias de seguros), la FGTC (funcionarios somunales) y la FLTL (libros).

III. REPRESENTACIÓN DE LOS TRABAJADORES EN LOS PUESTOS DE TRABAJO

1. Delegaciones de la plantilla

Base jurídica

Segun la ley del 18 de mayo de 1979, modificada el 3 de abril de 1980, se debe instituir una delegacion de la plantilla en cualquier empresa del sector privado contando mas de 15 asalariados, obreros y empleados reunidos, cuando hay menos de 100 asalariados, y en dos asambleas diferentes en caso contrario, bajo la condición que haya al menos 15 obreros y 15 empleados.

Composicion

El numero de delegados depende del numero de asalariados:

<u>Delegados</u>	<u>Asalariados</u>
1	15 - 25
1 por grupo de 25 asalariados (max. 4)	26 - 100
1 por grupo de 100 asalariados (max. 13)	101 - 1000
1 por grupo de 400 asalariados (max. 25)	1001 - 5500
1 por grupo de 500 asalariados	mas de 5500

Los candidatos son presentados en las listas por los sindicatos o los representantes de los trabajadores. Estan elegidos segun el sistema de la "proporcional", y escrutino secreto por la plantilla.

Función dentro del sistema de las relaciones de trabajo y derechos

La delegación representa los intereses de los trabajadores, tiene una misión de conciliación en caso de litigios, toma parte en la gestión de las obras sociales y en la formación de los aprendices, se dedica a la prevención de los accidentes y tiene derecho de dar su opinión sobre los reglamentos del trabajo. Su competencia no interviene donde se inicia la de los jurados mixtos de empresa, cuando ellos existen, pero la cooperación entre las dos instancias esta expresamente determinada, en algunos casos tales como el reglamento interior, la información mutua, etc. Se informa la delegación en caso de despidos sin aviso previo, en caso de modificaciones susceptibles de acarrear despidos y a proposito de la situación economica. Los delegados no pueden ser despedidos salvo en caso de falta grave y con aprobación del juez.

Credito de horas

La delegación puede reunirse una vez por mes durante las horas de trabajo sin perdida de salario. En las empresas empleando mas de 500 personas, de uno a cuatro representantes de la plantilla estan dispensados de su trabajo mientras siguen percibiendo su salario.

2. Consejo de empresa

Los consejos de empresa se llaman jurados mixtos de empresa.

Base juridica

Los jurados mixtos de empresas han sido instituidos por la ley del 6 de mayo de 1974. Deben ser establecidos en todas las empresas industriales, comerciales y artesanales del sector privado y contando mas de 150 asalariados.

Composición

El jurado mixto esta compuesto por un numero igual de representantes del empresario y de representantes de la plantilla (obreros y/o empleados segun los casos). Este numero oscilla segun el tamaño de la empresa :

<u>Numero de asalariados</u>	<u>Numero total de miembros del comite</u>
150 - 499	6
500 - 1000	8
1001 - 1500	12
1501 - 5000	14
5001 et plus	16

Los representantes, miembros de la plantilla, estan elegidos segun la regla proporcional por las delegaciones de la plantilla. Cada miembro del jurado puede hacerse representar por su suplente; hay un numero igual de suplentes y de miembros efectivos.

Las sesiones del jurado estan presididas por el jefe de la empresa o su representante. El jurado nombra un secretario entre los representantes de la plantilla.

./.

Función dentro del sistema de las relaciones de trabajo y derechos

El jurado de empresa tiene competencia para tomar decisiones en materia de :

- técnicas destinadas a controlar el comportamiento o los resultados de los trabajadores;
- medidas relativas a la salud y la seguridad;
- criterios generales de apreciación en cuanto a la elección, la contratación, la promoción, el cambio de clasificación o el despido de los trabajadores.

El jurado de empresa tiene derecho a la información y a la consultación en materia de :

- construcción, transformación, ampliación de las instalaciones de producción;
- nuevos metodos de trabajo;
- cualquier decisión de indole economico o financiero, capaz de tener una influencia sobre la estructura de la empresa o el nivel del empleo;
- evolución economica y financiera (dos veces al año al minimo).

Tiene tambien un derecho de vigilancia en materia de gestion de las obras sociales a favor de los trabajadores y de su familia.

Los miembros del jurado mixto no pueden ser licenciados sin la aprobación de dicho jurado.

Credito de horas

El jurado de empresa se reúne al menos una vez por trimestre; el tiempo dedicado a las sesiones y a su preparación esta pagado a los representantes de la plantilla como tiempo de trabajo.

3. Comites de higiene y de seguridad

Son los jurados mixtos de empresa que tienen que desempeñar el papel de los comites de higiene y de seguridad. Tienen competencia para tomar decisiones en estos asuntos. En su ausencia, pero tambien en lo que concierne la función de prevención de los accidentes, la competencia pertenece a las delegaciones de la plantilla.

DERECHOS DE LOS TRABAJADORES EN EL LUGAR DE TRABAJO
PERFIL DE PORTUGAL

I.- Sistema básico de relaciones laborales

La constitución portuguesa garantiza el derecho básico de la libertad de asociación. Reconoce el derecho de participación de los trabajadores de las empresas públicas y privadas. Se concede especial atención a los sindicatos y sus derechos institucionales se describen en detalle. La legislación se decretó de acuerdo con la constitución.

La ley da derecho a los sindicatos a organizarse en federaciones, uniones territoriales y confederaciones nacionales. Individualmente, pueden formarse sobre una base artesanal o industrial. La ley protege a los sindicatos de cualquier interferencia o coacción de cualquier tipo que provenga del exterior. La ley prohíbe el sistema de "closed shop" y no se puede obligar a ningún trabajador a pagar cuotas a un sindicato al que no pertenece.

Hay que señalar que en Portugal no existe ningún criterio oficial para determinar la naturaleza representativa de los sindicatos.

II.- La estructura de la negociación colectiva

1.- La ley portuguesa reconoce tres categorías distintas de convenio colectivo:

- El convenio colectivo negociado entre las asociaciones de empresarios y los sindicatos.

- El convenio colectivo negociado entre los sindicatos y más de un empresario, pero no una asociación de empresarios.
- El convenio de la compañía negociado entre los sindicatos y el empresario.

La mayoría de los trabajadores portugueses se acogen a alguno de estos convenios, regulados por la Ley de Convenio Colectivo de 1979. La excepción más significativa es la de los trabajadores de la Administración Pública, que tiene su propio régimen de negociación con el gobierno.

El Consejo Permanente tripartito para la Coordinación Social (1984), que reúne a los funcionarios, empresarios y dirigentes de la UGT y CGTP-IN (1987) juega un papel importante como forum negociador a nivel nacional. En 1986, por primera vez, estableció un esquema de estrategia salarial.

2.- En el sector privado, los convenios se negocian exclusivamente entre los sindicatos y los empresarios. El gobierno interviene únicamente en calidad de asesor.

Los sindicatos suelen estar representados a nivel de federación en el proceso de negociación. Los empresarios pueden negociar individualmente o, como ocurre normalmente, a través de su asociación nacional constituida legalmente.

Cuando la negociación afecta a una empresa de propiedad del gobierno, el representante de la compañía debe ser miembro de la junta directiva o tener un puesto equivalente. El Ministro de Trabajo, quien puede designar a un representante que acuda a todas las reuniones, hace un seguimiento exhaustivo de las negociaciones.

4. Participación de los asalariados en los consejos de administración o de vigilancia

Los asalariados estan representados dentro del consejo de administración o de vigilancia mediante el jurado mixto de empresa (referirse arriba).

•••••
••••
••
•

III.- Los representantes de los trabajadores en el lugar de trabajo

1.- Representación sindical

a) Las bases y el establecimiento legales

El delegado sindical es el representante del sindicato en el lugar de trabajo. Los delegados, o enlaces, sindicales son elegidos por los trabajadores de acuerdo con las reglas de su sindicato.

b) Composición

El sindicato y los trabajadores determinan el número de delegados en cada empresa, independientemente de los que marque la ley.

En las compañías donde hay más de un sindicato representado, los delegados pueden formar un comité conjunto.

c) Papel dentro del sistema de relaciones laborales

La ley concede a los representantes sindicales poder para cerrar el convenio colectivo.

d) Derechos

Los delegados actúan como enlace entre los miembros del sindicato y sus dirigentes. Se ocupan de que se sigan las directivas del sindicato y se apoyen los convenios. La ley requiere que los delegados puedan llevar a cabo su tarea de enlace entre el sindicato y sus miembros sin obstáculo, siempre que no interfiera en la actividad normal de la empresa. Sin embargo, el empresario puede pedir un justificante cuando el delegado realice sus actividades sindicales dentro del horario de trabajo. Las empresas que cuenten con más de 150 trabajadores tienen la obligación de dotarlos con un local para las actividades sindicales.

Los delegados cuentan con una protección especial contra el despido.

e) Permisos para actividades sindicales

Los delegados sindicales cuentan con al menos cinco horas pagadas al mes para desarrollar sus obligaciones sindicales oficiales en una empresa. Los miembros del comité de empresa cuentan con ocho horas pagadas al mes para estas actividades.

2.- Comités de empresa (Comissoes de Trabalhadores)

a) Bases legales y establecimiento

La Constitución y la Ley 46/79 avalan el papel de los comités de empresa en las relaciones laborales.

b) Composición

Los comités se eligen para uno o dos años a partir de las listas presentadas por los trabajadores de la empresa. La votación es secreta y se hace de acuerdo al principio de representación proporcional. Las listas no deben estar necesariamente confeccionadas por los sindicatos.

En las empresas con menos de 201 trabajadores, los comités no deben tener más de tres miembros. En compañías con 201 a 500 trabajadores, tienen de tres a cinco miembros; en empresas con 501 a 1000 empleados, de cinco a siete miembros y en las de más de 1000 trabajadores, pueden tener de siete a once miembros.

c) Papel dentro del sistema de relaciones laborales

Los comités de empresa fueron una de las primeras organizaciones que aparecieron después de la revolución del 25 de abril de 1974.

Existen algunos acuerdos firmados por los comités de empresa (negociación informal).

d) Derechos

- Información

Los comités de empresa deben tener acceso a la siguiente información: los planes y presupuestos generales, el reglamento interno, los planes de producción, una valoración de la utilización de los recursos humanos y los equipos, la relación de existencias, el volumen y las previsiones de ventas, las políticas y la dirección de personal y salarios, la contabilidad de la empresa, incluidos los balances trimestrales y anuales, los métodos de financiación, los impuestos, los planes de conversión, los resúmenes anuales de datos de personal requeridos al amparo de la ley 14/85.

El comité de empresa también está autorizado a participar en cualquier reorganización de la producción y a dirigir, o participar en la dirección de las instalaciones como la cantina y la guardería. Los comités tienen derecho a participar en la preparación de la legislación laboral en su sector industrial.

La ley exige que se discutan con el comité los siguientes temas: contratos de rehabilitación con el gobierno, liquidación de la compañía o declaración de bancarrota, cierre de las cadenas de producción, cualquier medida que pueda derivarse del despido de trabajadores o de un empeoramiento de las condiciones de trabajo, la preparación del calendario laboral, cambio en el horario de trabajo, cambios básicos de los criterios que afecten a la promoción y la clasificación laboral, cambios de domicilio, cambios y aprobación de los estatutos (en empresas estatales), designación de la dirección (en empresas estatales).

La dirección deberá reunirse con el comité de empresa al menos una vez al mes

Los miembros del comité de empresa gozan de una protección especial contra el despido.

e) Permisos para actividades sindicales

Cada miembro del comité puede dedicar 40 horas pagadas mensuales a sus obligaciones.

3.- Comité de salud y seguridad

La ley 46/79 sobre comités de empresa especifica los derechos de los representantes de los trabajadores. No existe ninguna provisión por ley para los comités de seguridad aunque sí que se reflejan en los convenios colectivos en las grandes empresas.

4.- Participación en la junta directiva y/o supervisora

Los trabajadores de las empresas estatales tienen derecho a elegir al menos un representante que participe en la junta de dirección de su empresa, pero los sindicatos se quejan de que esta medida no tiene efectividad en la práctica.

El numero de miembros de los comités para la higiene y la seguridad, que comportan unicamente representantes de los trabajadores, oscila entre 2 (empresas de 51 hasta 100 trabajadores) y 7 (empresas con mas de 2.000 trabajadores). Los representantes estan elegidos por todos los trabajadores. Reuniones regulares con el empresario estan previstas. Las funciones del comite son de caracter esencialmente consultativo.

Los miembros del comité para la higiene y la seguridad disponen de un credito de horas pagadas para seguir cursos de formación.

4. Los consejos de vigilancia

En julio de 1983, el Parlamento ha adoptado la ley instituyendo el sistema de la dualidad en el sector privado, por medio de la creación de un consejo de vigilancia en las empresas privadas del sector de las minas y del cemento. En estos consejos de vigilancia, la ley prevee una representación de los trabajadores así como de las autoridades publicas, al lado de los representantes de los funcionarios. Estos consejos de vigilancia tienen una función esencialmente consultativa en lo que se refiere a las inversiones, la financiación, la formación de los precios, etc. No tienen derecho para nombrar o revocar la dirección.

5. La participación dentro de las empresas de derecho publico

En junio de 1983, el Parlamento ha aprobado la ley relativa a la nacionalización de algunas empresas del servicio publico y al derecho de huelga en aquellas. El sector publica cuenta por cerca de 50% en el PIB. En Grecia, los bancos, las compañías de seguro, las telecomunicaciones, los transportes, la producción y el suministro de electricidad y de agua, etc. son empresas de derecho publico.

El gobierno reglamenta por decretos presidenciales el aspecto exacto que la socialización tiene que revestir en cuanto a cada empresa publica. Esto ha sido ya el caso para algunas empresas, como por ejemplo en los sectores de la electricidad, de las telecomunicaciones y de los ferrocarriles.

El modelo aplicado en estas empresas comprende generalmente las siguientes instancias :

- un consejo para el control social, compuesto en general por 27 miembros elegidos/nombrados para 3 años;
- un consejo de administración, compuesto por 9 miembros elegidos/nombrados para 3 años;

- un comite de dirección, compuesto por 3 a 5 miembros;
- un consejo central de empresa, compuesto por 9 miembros.

En cada empresa se constituye un consejo para el control social, compuesto por representantes de los trabajadores, del Estado, de la administración local, de las organizaciones sociales y culturales, directamente afectados por las actividades de la empresa referida (por ejemplo, organizaciones de consumidores, organizaciones para la protección del medio ambiente, etc.) y por personas físicas y morales en posesión de acciones de la empresa.

Las competencias de este consejo son muy extensas; entre otras esta encargado de :

- aplicar dentro de la empresa el programa de desarrollo economico del gobierno para las 5 años venideros;
- proponer proyectos a largo plazo en materia de inversiones y de financiación y hacer propuestas en cuanto al ajustamiento de los precios;
- examinar y aprobar el balance, las cuentas anuales, asi como el balance social de la empresa;
- nombrar los interventores de las cuentas para la empresa;
- controlar la ejecución de los programas aprobados y las demas actividades del comite director;
- proponer, por si hiciera falta, por medio de aviso motivado y teniendo el apoyo del 2/3 de los miembros, el despido de uno o de varios miembros del consejo para el control social o del comite de dirección;
- aconsejar el gobierno en materia de creación de filiales.

El consejo de administración esta compuesto por 9 miembros; de los cuales 6 estan nombrados por el gobierno, y 3 elegidos por los trabajadores de la empresa. Este consejo toma las decisiones en todos los temas relevantes a la gestión y a la representación de la sociedad. Decidira también relativamente al nombramiento o al despido de los directores de la empresa.

El comité de dirección esta compuesto por 3 a 5 directores, entre los cuales el director general. El comité director tiene la responsabilidad de la dirección cotidiana de la sociedad.

El consejo central de empresa esta compuesto por 9 representantes de los trabajadores. Esta habilitado para crear consejos de empresas locales y tiene un poder consultativo en materia de condiciones de trabajo, de higiene y de seguridad.

.....
....
..
.

DERECHOS DE LOS TRABAJADORES EN LOS PUESTOS DE TRABAJO

PERFIL DE GRECIA

=====

I. BASE DE LAS RELACIONES DE TRABAJO

En Grecia las relaciones de trabajo estan basadas en la Constitución de 1975 (el Artículo 23 garantiza la libertad sindical), la Legislación (sobre todo la ley de 1982 referente a los derechos y libertades sindicales en el sector privado, así como la ley de 1983 sobre la socialización de algunas empresas de los servicios publicos y sobre el derecho de huelga en estas empresas) y los Convenios colectivos. La Ley de 1982 ha marcado en más de un aspecto un virage decisivo en las relaciones colectivas de trabajo, entre otras cosas ha suprimido el derecho de cierre patronal (lock-out).

II. ESTRUCTURA DE LAS NEGOCIACIONES COLECTIVAS

El derecho de negociar y firmar convenios colectivos pertenece, basandose en la Consticucion de 1975 y en la ley de 1982, a las organizaciones sindicales y a las organizaciones empresariales.

1. Niveles de negociación

Existen 3 niveles de negociacion y por lo tanto 3 tipos de convenios colectivos :

- convenios colectivos generales al nivel nacional

Son de aplicación para todos los trabajadores con excepción de los funcionarios, de los trabajadores agricolas y de los marineros;

- convenios colectivos de rama al nivel nacional

Son de aplicación para una unica industria o rama. Es en este nivel que tienen lugar las negociaciones más importantes;

- convenios colectivos al nivel local o al nivel de la empresa

Son de aplicación para una industria o rama especifica en una unica ciudad o región o para los trabajadores de una o sendas empresas individuales.

Un convenio colectivo compromete solo las partes contratantes. Sin embargo existe un procedimiento legal de ampliación, por medio del cual un convenio colectivo se puede extender a todos los trabajadores de la industria, del sector, de la empresa, etc.

Cuando las negociaciones colectivas no se concluyen por la firma de un convenio colectivo, la ley estipula que el conflicto puede ser presentado al Ministerio de Trabajo a fin de mediación. Si la mediación del Ministerio fracasa, el conflicto es sometido al arbitraje obligatorio. En caso de desacuerdo entre los interlocutores sociales, el Ministro de Trabajo les remite de nuevo al Tribunal de arbitraje.

Las condiciones de trabajo así como los sueldos de los funcionarios están decididos por el Gobierno. El derecho de negociación colectiva no es reconocido para los funcionarios.

2. Los negociadores sindicales

La Confederación sindical GSEE - única confederación representativa del sector privado en el país - discute cada año con la patronal un convenio colectivo para los trabajadores del sector privado y los trabajadores del sector público, ligados por un contrato de trabajo compitiendo al derecho privado. La GSEE negocia las condiciones mínimas de trabajo protegiendo los trabajadores de todos los sectores. Ella negocia también con el Gobierno los problemas de índole institucional y general referentes a los intereses de los trabajadores.

Las federaciones sindicales negocian las condiciones de trabajo de sus ramas a los niveles nacional, regional o de la empresa.

Los sindicatos de base constituyen el fundamento de la estructura sindical. Pueden negociar un convenio relativo a los sueldos y demás condiciones de trabajo en el ámbito de su profesión o de su rama al nivel de la empresa.

III. REPRESENTACIÓN DE LOS TRABAJADORES EN LOS PUESTOS DE TRABAJO

En primer lugar los trabajadores están representados en las empresas a través de sus sindicatos de base, y luego a través del consejo de empresa, el comité para la higiene y la seguridad, y dentro de los consejos de vigilancia de las empresas de ciertos sectores privados.

Desde la socialización de algunas empresas del servicio publico, aprobada por el Parlamento en 1983, los trabajadores de estas empresas disponen igualmente de una representación a tres niveles : dentro de los consejos de control social, dentro de los consejos de administración y dentro de los consejos (centrales) de empresa.

1. La representación sindical

Los sindicatos de base constituyen el modo de representación de los trabajadores más antiguo y mas desarrollado.

La ley prevee que los trabajadores de una empresa pueden crear un nuevo sindicato. Este nuevo sindicato debe estar reconocido por el Tribunal de primera instancia. El fundamento de la sindicalización radica o bien en la profesión, o bien en la rama de la economía o, por ultimo, en el tipo de empresa en la cual se trabaja. Existen alrededor de 5.000 sindicatos de base.

Segun la ley de 1982, los empresarios tienen la obligación de encontrarse al menos una vez al mes con los responsables sindicales para la empresa, a fin de discutir de los problemas y de las preguntas de actualidad. Estos encuentros tienen lugar a instancia de los sindicatos. Una empresa empleando mas de 80 trabajadores tiene obligación de poner a la disposición de los sindicatos un lugar donde las organizaciones sindicales pueden reunirse. Una empresa ocupando mas de 100 trabajadores debe ademas proporcionar un despacho sindical. La ley prohíbe de forma tajante poner obstaculo a las actividades sindicales. Los sindicatos de base tienen también por misión de dirigir las negociaciones colectivas referentes a los sueldos y demas condiciones de trabajo. Los dirigentes sindicales estan elegidos por los trabajadores sindicalizados de la empresa.

La ley prevee asimismo un sistema de protección contra el despido por causa de actividades sindicales para un cierto numero de dirigentes sindicales y esto, hasta un año despues del termino de su mandato. La misma protección vale en caso del traslado de sindicalistas hacia otras localidades. Pero la protección no es valida en caso de faltas graves.

Los dirigentes sindicales tienen derecho a un credito de horas pagadas para dedicarse a actividades sindicales y actividades de formación.

2. Los consejos de empresa

La ley de 1988 prevee la creación de consejos de empresa en las empresas del sector privado empleando mas de 50 trabajadores y en las empresas de 20 a 50 trabajadores, donde no existen sindicatos reconocidos. Los consejos de empresa deben ser creados en las sociedades bajo la condición de que los trabajadores lo soliciten.

El consejo de empresa esta compuesto unicamente por representantes de los trabajadores, pero se preveen reuniones con el empresario al menos cada dos meses. El numero de representantes elegidos de los trabajadores oscila entre 3 al minimo dentro de las empresas empleando hasta 300 trabajadores, 5 dentro de las empresas empleando entre 301 y 1000 trabajadores y 7 al maximo dentro de las empresas con mas de 1000 trabajadores. No existe representación separada para las varias categorias de trabajadores.

El consejo dispone principalmente de derechos de informaciones previas tratandose de la situación o de las perspectivas economicas y financieras de la empresa, de la mejora de las condiciones de trabajo, de las horas extraordinarias, del cambio de sitio de la empresa, de los cambios en el estatuto legal de la empresa, de la introducción de nuevas tecnologias, etc. En las empresas, donde no existe sindicato reconocido, el consejo de empresa dispone igualmente del derecho de consultación y de negociación, sobre todo en materia de despidos colectivos.

Los miembros (o el presidente) de los consejos de empresa disponen de un cierto numero de horas libres remuneradas para el cumplimiento de su mandato (2 horas por semana para el presidente del consejo) y para poder seguir cursos de formación sindical (12 dias por mandato para todos los miembros del consejo). Los representantes estan tambien protegidos contra el despido y contra un tratamiento discriminatorio a consecuencia de sus actividades en calidad de representantes (lo mismo que en el caso de los dirigentes sindicales).

3. Los comites para la higiene y la seguridad

La ley de 1985 prevee la creación de comites para la higiene y la seguridad, el nombramiento de tecnicos encargados de la seguridad y de la higiene, así como de medicos del trabajo en todas las empresas privadas empleando mas de 50 trabajadores. En las empresas empleando entre 20 y 50 trabajadores, estos ultimos eligen un representante encargado de la seguridad y de la higiene.

sistema se derrumbó en 1976, tras el anuncio de terminación dado por los dos principales confederaciones sindicales del país, LU y TCO, las que esperaban que, por medio del Acta de Cogestión (Co-determination at Work Act) de 1976, obtener poderes más amplios.

Según esta legislación, se concedió a todos los trabajadores amplios derechos de cogestión, a través de sus organizaciones representativas. El Acta de Cogestión estableció la negociación como el método principal de garantizar al trabajador una participación en las tomas de gestión. El comité realizó una propuesta que exponía, como método de participación, el empleo de organismos mixtos, como los consejos de empresa; con todo, se la excluyó del proyecto de ley gubernamental, lo que no impide que las partes utilicen consejos de empresa cuando lo consideren apropiado.

Un medio importante de obtener influencia sobre las decisiones de dirección, según el Acta de Cogestión, son las negociaciones de cooperación. En ciertas circunstancias, se impone al empresario el deber principal de negociar, en tanto que en otros casos, la iniciativa proviene del lado de los empleados debiendo el empresario, entonces, encontrarse disponible para negociar con el sindicato. En ambos casos, la obligación del empresario consiste en postergar la toma de decisiones o, al menos, la implantación de éstas en tanto no hayan concluido las negociaciones.

El Acta de Cogestión establece que el empresario tiene el deber frente a las organizaciones sindicales establecidas, de mantenerlas informadas sobre el desarrollo de la producción y el desarrollo de las finanzas de la empresa, así como también de las directrices de la política de personal. Igualmente, debe dar a las organizaciones sindicales la oportunidad de examinar libros, contabilidad y otros documentos relacionados con las actividades comerciales del empresario, en la medida en que los sindicatos necesiten dicha información para salvaguardar los intereses de sus miembros. El empresario también debe ayudar a la organización sindical, sin incurrir en costes ni inconvenientes imprudentes, en sus investigaciones.

El Acta manifiesta que el empresario habrá de pedir, por propia iniciativa, la realización de negociaciones con el sindicato, antes de tomar decisiones que pudieran traducirse en modificaciones substanciales del trabajo o en las condiciones de trabajo o empleo.

Cambios que puedan afectar a la expansión de la empresa, a reducciones de personal o a la reubicación de algunas partes de la empresa.

Los representantes sindicales tienen derecho a tiempo libre, de acuerdo con el Acta referente a los Representantes Sindicales.

3. Comité de Higiene y Seguridad

El Acta de Ambiente de Trabajo de 1977 contiene las normas sobre las formas institucionalizadas de cooperación en el terreno de la seguridad e higiene en el lugar de trabajo. Aún recae sobre el empresario la principal responsabilidad de la seguridad industrial y de la existencia de buenas condiciones de trabajo, pero, con todo, ya no se hace hincapié en que el empresario desempeñe el papel principal. El Acta establece que "el empresario y los trabajadores cooperarán por lo activo en la organización del trabajo de manera adecuada con vistas a la seguridad y bienestar industriales." La participación de los trabajadores se ejerce, principalmente, por medio de los representantes de seguridad y los comités de seguridad.

Los representantes o delegados de seguridad se deberán elegir en todos los lugares de trabajo que tengan cinco o más trabajadores. En caso de haber necesidades especiales, se elegirá también un delegado en los lugares de trabajo que tengan menos de cinco trabajadores.

Si existiere una organización sindical establecida en el lugar de trabajo, a ella toca la elección de delegados de seguridad, pero en caso de no haberla, son los trabajadores los que eligen a los delegados.

Es obligación del empresario mantener informados a los delegados de seguridad sobre los cambios importantes en la seguridad industrial y en las condiciones de trabajo. La potestad más importante que se ha conferido a un delegado de seguridad consiste en la interrupción de las operaciones, en circunstancias especiales, lo que es una clara interferencia en la esfera directiva. Dicha interrupción del trabajo es provisional, hasta que la Inspección del Trabajo, a la que se ha de notificar este hecho, haya tomado una resolución.

Igual que los representantes sindicales, un delegado de seguridad tiene derecho a tiempo libre con salario completo en la medida en que esto sea necesario para la realización de sus obligaciones.

El comité de seguridad se establece en las empresas con 50 trabajadores o más y en el comité figuran tanto representantes de la patronal como de los trabajadores. Los delegados de los trabajadores en el comité se eligen de la misma manera que los delegados de seguridad.

Las responsabilidades del comité se refieren a la planificación y supervisión del trabajo dirigido a la seguridad, higiene industriales y al mantenimiento de un buen ambiente de trabajo.

Equilibrio de los Derechos de los Trabajadores en el Lugar de Trabajo en Suecia

I. Sistema básico de relaciones laborales

El sistema de relaciones laborales se funda en una combinación de legislación y convenios colectivos. Es ampliamente aceptada la noción de que los empleadores y empleados han de disponer de derechos de negociación para tratar entre ellos el tema de los salarios y de las condiciones de trabajo. Gracias a la negociación colectiva se han alcanzado muy buenos resultados pero, a veces, los avances conseguidos por los sindicatos fueron posibles debido a la legislación ya existente.

II. La estructura de la negociación colectiva

La negociación colectiva se realiza a nivel de industria, nacional y local. Aunque, como es sabido, en Suecia el sistema de negociación está centralizado, cada uno de los sindicatos de industria tiene independencia para decidir si participará o no en la negociación centralizada.

La negociación se realiza a nivel nacional y de industria sobre cuestiones referentes a las condiciones de trabajo y salariales así como sobre temas concernientes a la democracia laboral. Las negociaciones a escala nacional establecen el marco general para las condiciones de trabajo y salariales, posteriormente, en la negociación a escala sectorial se adaptan los convenios a la situación específica de los diversos sectores industriales. Algunos sindicatos introducen nuevas modificaciones al así llamado acuerdo nacional, en las negociaciones locales a escala de la empresa.

Las negociaciones no están totalmente centralizadas sino que abarcan diferentes sectores económicos, los principales de los cuales son : el sector privado, el estatal y el sector de las autoridades locales. Con todo, ni siquiera en dichos sectores las negociaciones se coordinan totalmente entre sí.

En el sector privado, es la LO, como confederación de sindicatos, quien negocia en representación de sus miembros. También la PTK (Federación de empleados asalariados en la Industria y Servicios) es una importante organización negociadora en este sector. La mayoría de sus miembros provienen de sindicatos afiliados a la TCO, pero, sin embargo, la PTK incluye también a diversos

sindicatos procedentes de SAC-SR, que reúne a las personas con titulación académica. Si bien los convenios que alcanza la LO son vinculantes para los sindicatos afiliados, los firmados por la PTK son considerados como simples recomendaciones que los sindicatos podrán aceptar en una etapa posterior.

En el sector público, el organismo de negociación para la TCO es el TCO-S y el convenio que este firma es vinculante para dichos sindicatos. Por parte de la LO, hay sólo un sindicato que negocie en el sector público.

En el sector de las autoridades locales, tanto el organismo de negociación de los TCO, como el KTK y la única organización sindical nacional afiliada a LO que negocia en el sector público trabajan en colaboración. El KTK concluye convenios vinculantes sobre aquellos temas que son de interés común para los afiliados.

III. Representantes de los trabajadores en el lugar de trabajo

1. Representación sindical

Los deberes y derechos de los delegados de los trabajadores se hallan especificados en el Acta sobre la Situación de los Representantes Sindicales en el lugar de trabajo, aunque esta legislación sólo se aplica a aquellos lugares de trabajo cubiertos por convenios colectivos.

Toca a la organización sindical local el nombramiento del delegado de los trabajadores. La ley tiene aplicación cuando el sindicato ha informado al empleador de cuáles empleados tienen responsabilidades sindicales en el puesto de trabajo.

La legislación cubre todas las actividades sindicales en el puesto de trabajo, como son las consultas sobre producción y productividad, pero no se aplica a las actividades internas del sindicato.

El delegado de los trabajadores tiene derecho a dejar el trabajo durante el tiempo que sus obligaciones lo exijan, pero la duración de este período de tiempo se determina y calcula según las condiciones del lugar de trabajo y la decisión se toma tras las conversaciones entre el empleador y el sindicato local.

2. Los Consejos de Empresa (works councils)

En 1946, se estableció el sistema de consejos de empresa por primera vez, mediante acuerdos centrales vinculantes. Este

Los miembros del comité de seguridad que sean trabajadores gozan de la misma protección y derechos que los delegados de seguridad u otros representantes sindicales, en relación con el tiempo libre con salario completo, seguridad en el puesto amplia, y se les aplican las mismas normas sobre confidencialidad.

4. Participación en el Consejo de supervisión

El Acta de Cogestión tiene como objetivo permitir la participación de los trabajadores en todos los niveles dentro de la empresa. No se subraya de manera especial el nivel de la alta dirección. Hay otro sistema para dar participación en los niveles de alta dirección mediante la aplicación del Acta sobre Representación en el Consejo para los Empleados de Compañías Anónimas y Asociaciones Cooperativas de 1987.

De acuerdo con esta legislación, los trabajadores tienen derecho a nombrar, por medio de sus sindicatos, dos representantes en el Consejo y un suplente para cada uno de ellos, en las compañías que tengan más de 25 trabajadores.

Los miembros de los sindicatos elegidos tendrán los mismos derechos y obligaciones que los otros miembros del Consejo.

1. La CES reconoció en sus programas, desde su fundación, la importancia de la mejora de las condiciones de trabajo en Europa. Considera, además, que la distancia que separa el objetivo de la realidad es tan grande que hace falta desarrollar una intensa acción sindical en este terreno.

En el campo de la salud y en el de la seguridad en el lugar de trabajo, la CES subraya la responsabilidad de los estados y de la Comunidad en la garantía del derecho a la salud física y psíquica para todos los trabajadores, mediante los elementos siguientes.

- la formulación de normas jurídicas relativas a la responsabilidad de los empleadores y a los derechos de información, de consulta y de control por parte de los trabajadores y sus representantes;
- la formulación de normas jurídicas relativas al conjunto de riesgos a los que puede exponerse un trabajador;
- la garantía de un control del derecho público sobre el respeto de los empleadores hacia las normas;
- la existencia de instituciones encargadas de garantizar la aplicación de las disposiciones de protección.

2. Hasta la adopción del Acta Única en 1985, no había consenso entre los Estados miembros de la Comunidad reunidos en el seno del Consejo de Ministros, órgano legislativo, sobre la adopción de legislación en materia de condiciones de trabajo. En materia de salud y seguridad, el Consejo ha adoptado un número reducido de directivas, basándose en el artículo 100 del Tratado de Roma, y teniendo en consideración, exclusivamente, aquellas prescripciones que tienen directa incidencia sobre el funcionamiento del Mercado Común.

Por otra parte, las directivas entregadas a los Estados miembros deben ser transcriptas en las legislaciones nacionales y corresponde a los Estados velar por su aplicación, cuya modalidad formal se deja totalmente en sus manos.

3. La primera directiva en el tema de salud y seguridad que reconoce que los representantes de los trabajadores tienen un cometido y derecho a la información es la directiva de 1980. Esta directiva marco prevé diversas prescripciones referentes a la protección de los trabajadores de los riesgos derivados de la exposición a agentes químicos, físicos o biológicos. Sin embargo, la transcripción por parte de los Estados sólo se prevé para aquellos estados miembros que decidan adoptar las normas. En esta directiva se prevén diversas normas relativas a la supervisión médica, al acceso de los trabajadores y/o de sus representantes al resultado de las mediciones que se realicen, a la información de los trabajadores y/o sus representantes en caso de que se superen los valores límites, sobre las razones de esta superación y de las medidas tomadas para remediarlo.

Esta directiva constituyó una tímida tentativa de fijar, mediante normas jurídicas, la definición de valor límite, abriendo la puerta

para que el Consejo aprobara otras directivas que fijaran los valores límites, también en el caso del plomo, del amianto y del ruido se han aprobado estos valores límites.

Es de notar también que esta directiva marco, fundada en el artículo 100 del Tratado, especifica que los Estados miembros pueden aplicar o introducir aquellas disposiciones que aseguren a sus trabajadores una protección más completa.

Finalmente, se puede concluir que, tomando como base el artículo 100, los Estados miembros no han respondido a las exigencias del derecho a la salud para todos los trabajadores europeos.

4. La adopción del Acta Unica modificó profundamente la "Constitución" europea. En ella se formulan modificaciones en relación directa con la responsabilidad de los Estados en materias de salud y de seguridad así como el cometido futuro de la inspección de trabajo y, por lo tanto, las condiciones de la acción sindical en la empresa en estos terrenos.

De esta manera:

- los Estados miembros, en el artículo 200A, han otorgado mandato a la Comisión para que proponga y ejecute, a escala europea, las medidas legislativas que permitan concluir el mercado interior en el que se abrirá un espacio sin fronteras en el cual habrán de circular los equipos y productos empleados en el trabajo.

- Por otra parte, en el artículo 118A, los Estados reconocen, por primera vez, que deben promover la mejora del medio de trabajo y fijar como objetivo la armonización, con espíritu de progreso, y cuáles serán las condiciones que imperarán en este campo. Han confiado a la Comisión la tarea de contribuir a este objetivo mediante la propuesta y ejecución, a escala europea, de las directivas mínimas, es decir, respecto a las cuales, los Estados tienen libertad para asegurar a sus trabajadores una protección más completa.

5. Estas decisiones constituyen un llamamiento al movimiento sindical. Efectivamente, las directivas basadas en el artículo 100A del Tratado, que aseguran la libre circulación, definen las condiciones, válidas para toda la Comunidad, de comercialización única de los equipamientos de trabajo fijando, para una gama muy amplia de equipos, las exigencias básicas de higiene y seguridad sin dar ninguna especificación para dejar la elección de los medios técnicos a los fabricantes.

Los institutos de normalización, instituciones no públicas, están encargados de elaborar documentos no obligatorios que serán para el fabricante una presunción de conformidad a las directivas.

Este enfoque del Consejo y de la Comisión, que impone a los fabricantes la integración de los aspectos de salud profesional y seguridad ocupacional desde su concepción, en la práctica, corre el riesgo de dismantelar los acerbos nacionales, de restringir la función de las inspecciones de trabajo y de poner obstáculos a los representantes laborales, pues, en efecto, al dejar libertad de



CES

POUR UNE EUROPE SOCIALE AVEC LA CES:
EMPLOI-JUSTICE-SOLIDARITE

ETUC

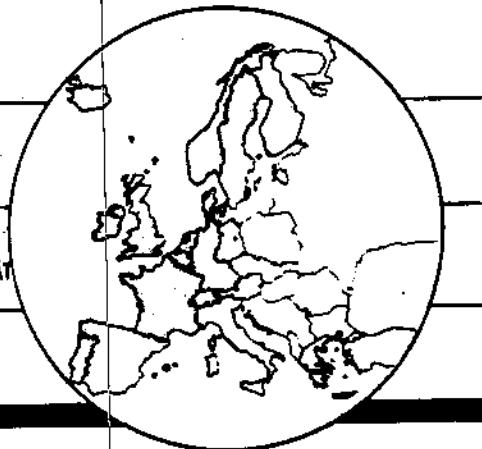
FOR A SOCIAL EUROPE WITH THE ETUC:
JOBS-SOCIAL JUSTICE-SOLIDARITY

EGB

FÜR EIN SOZIALES EUROPA MIT DEM EGB:
ARBEITSPLÄTZE-GERECHTIGKEIT-SOLIDARITÄT

DEFS

FOR ET SOSIALT EUROPA MED DEFS:
ARBEID-RETTFERDIGHET-SOLIDARITET



CAMPAÑA DE MOVILIZACIÓN CONFERENCIA DE OSTENDE 16 - 17 OCTUBRE 1989

**EL FUTURO DE EUROPA:
UNA FUERTE PARTICIPACIÓN SINDICAL
EN LAS EMPRESAS EUROPEAS**

GRUPO II

MERCADO INTERIOR Y CONDICIONES DE TRABAJO

Confédération Européenne des Syndicats
European Trade Union Confederation
Europäischer Gewerkschaftsbund
Den Europeiske Faglige Samorganisation

rue montagne aux herbes potagères, 37 - 1000 Bruxelles ☎ (02) 218 31 00 - telex 62241 etuc-b ■

medios técnicos, y en ausencia de una coordinación europea de control, existe el peligro de debilitar las posibilidades de intervención en la empresa.

En cuanto a las directivas mínimas fundadas en el artículo 118A, referente al ambiente de trabajo, se ha manifestado la inquietud de que estas directivas rebajen las normas nacionales existentes, o bien, que no permitan ningún avance en las legislaciones nacionales, en contra de lo que se indica en el artículo 118A.

Sin embargo, el riesgo más importante proviene de la distancia existente entre la legislación presente en todos los países miembros y la realidad, ya que, efectivamente, las diferencias de niveles de protección residen de manera creciente en la forma de aplicación, debido a la exclusión de las PYME, o la debilidad de los servicios de inspección, así como a la ausencia de servicios de prevención en numerosos países y en muchas empresas y sectores.

¿Permiten las directivas y la política europea garantizar la aplicación de diversas legislaciones en materia de medio de trabajo?

6. Ante esta situación, es necesario implantar, a nivel comunitario, las políticas y medios que garanticen que los Estados respetarán su compromiso de promover la mejora de las condiciones de trabajo, tanto en los campos que caen dentro de la libre circulación, como en los que cubre el artículo 118A.

Se ha de garantizar también el derecho de los trabajadores para influir en la selección de los equipamientos de trabajo así como en sus condiciones de instalación y de utilización.

* * *

-
- *) El Consejo ha aprobado definitivamente una directiva referida a la puesta en práctica de medidas que se orientan a la promoción de la mejora de la seguridad y la salud profesional de los trabajadores (89-391). El Consejo aprobó, en primera lectura, tres directivas concernientes a los lugares de trabajo, los equipamientos de trabajo y los equipos de protección individual. La presidencia francesa ha anunciado la adopción inminente de dos directivas referentes al trabajo con pantallas de presentación visual y a las cargas pesadas. La Comisión anuncia varias directivas que conciernen al sector de la construcción, las industrias extractivas y el sector agrícola.



CES

POUR UNE EUROPE SOCIALE AVEC LA CES:
EMPLOI-JUSTICE-SOLIDARITE

ETUC

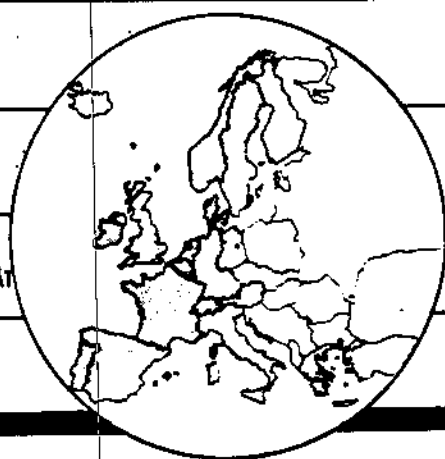
FOR A SOCIAL EUROPE WITH THE ETUC:
JOBS-SOCIAL JUSTICE-SOLIDARITY

EGB

FÜR EIN SOZIALES EUROPA MIT DEM EGB:
ARBEITSPLÄTZE-GERECHTIGKEIT-SOLIDARITÄT

DEFS

FOR ET SOSIALT EUROPA MED DEFS:
ARBEID-RETTFERDIGHET-SOLIDARITET



CAMPAÑA DE MOVILIZACIÓN CONFERENCIA DE OSTENDE 16 - 17 OCTUBRE 1989

**EL FUTURO DE EUROPA:
UNA FUERTE PARTICIPACIÓN SINDICAL
EN LAS EMPRESAS EUROPEAS**

GRUPO III

**EL PAPEL DE LOS REPRESENTANTES DE LOS TRABAJADORES
EN LA FORMACIÓN
ESPECIALMENTE, EN LA FORMACIÓN CONTINUA**

Confédération Européenne des Syndicats
European Trade Union Confederation
Europäischer Gewerkschaftsbund
Den Europeiske Faglige Samorganisasjon

1 - EL PARO

1.1 La tasa de desempleo en la CEE continúa siendo dramático: 14.300.000 parados en mayo de 1989, es decir, un 9,3% de la población activa, a pesar del resurgimiento de la actividad económica en los últimos años.

El único elemento positivo de esta situación es que, en 1988, el crecimiento del empleo se ha recuperado al ritmo de 1,2%, lo que está muy por debajo del crecimiento del PNB (+ 3,5%) en la CEE y de los incrementos registrados en el empleo por Japón y los EE. UU.

Los parados de larga duración (con más de un año de desempleo) representan un 50% en tanto que el 20% son jóvenes (menores de 25 años), mientras que en 1984, estos porcentajes eran del 40 y 25% respectivamente. Estos datos indican la constitución progresiva por "acumulación", de una reserva de trabajadores sin salida al mercado ni posibilidades de recambio. Las mujeres representan un 52,3% del paro contra 46,5%, en 1986.

Se trata aquí, lógicamente, de cifras globales que incluyen situaciones regionales y sectoriales muy diferentes, desde el 20% de paro de algunas regiones de Europa meridional, hasta el aumento del empleo en el sector servicios. En aquellas regiones más desarrolladas, el paro, aunque alcance tasas inferiores a un 5%, coexiste junto a la escasez de mano de obra calificada.

El resurgimiento económico de los años 80 acarreoó substanciales procesos de restructuración y transformaciones que difieren de uno a otro país, según el punto de partida y la velocidad del cambio, y que siguen acompañando dicha recuperación. En algunas regiones, la vía hacia una economía caracterizada por la importancia dominante del sector servicios es, aparentemente, más rápida, en tanto que en otras, los sectores industriales conservan su significación aunque sometidos a mutación.

Sin embargo, el crecimiento del sector terciario de vanguardia continúa, en todas partes, vinculándose al desarrollo y a las innovaciones de la industria.

1.2 La recuperación económica, que es de desear que continúe en el futuro próximo, coincide con la progresiva integración de las economías nacionales y, consecuentemente, debería recibir un nuevo impulso.

Como es sabido, la materialización del mercado único interior aumentará los procesos de restructuración en curso, para permitir que un gran número de empresas se adapte a las nuevas dimensiones del mercado como a los nuevos parámetros de productividad y competitividad. Esto no puede dejar de tener, durante la primera fase, grandes repercusiones para el empleo, en la medida en que las estructuras y las normas del mercado continúen siendo nacionales y regionales, y proporcionalmente a las dificultades y el avance lento por el camino recién iniciado hacia una dimensión europea.

He aquí algunas de las condiciones preliminares para la materialización de un mercado laboral europeo que permita la movilidad protegida y basada en la relación contractual, y no en las diferencias tanto sociales como de ingresos que existen actualmente:

- que los interlocutores sociales desempeñen una función contractual y participativa a escala europea;
- el reconocimiento mutuo de los diplomas y categorías profesionales;
- la homologación de las especialidades y contenidos de la formación profesional.

1.3 En el momento actual, los elementos comunes que prefiguran el mercado laboral europeo son aparentemente aquéllos, muy negativos, que se originan durante un prolongado periodo de restructuración descontrolada y en ausencia de una política de empleo.

Dichos elementos son el paro de larga duración, el empleo precario y la escasez de mano de obra calificada.

Estos tres fenómenos se vinculan entre sí.

Una política de empleo previsional vinculada a la formación continua habría podido evitar, bien el desarrollo de un sector de desempleados de larga duración tan amplio, bien la escasez de mano de obra cualificada. Por otra parte, existe una contradicción entre el incremento del empleo precario y la necesidad de mejorar el nivel de cualificación de la mano de obra.

Esta es la razón por la cual rechazamos la noción de que estamos ante una evolución estructural del mercado de trabajo. Más bien se trata de las consecuencias del rechazo deliberado a la organización previsora del mercado laboral, con la participación de todos los actores sociales, que son, en primer lugar, la administración pública, los interlocutores sociales, las empresas y las estructuras de formación.

* * *

2. MERCADO INTERIOR Y NUEVAS CUALIFICACIONES

En términos generales, la reacción del empleo en conjunto ante la evolución tecnológica es lenta y, en consecuencia, la coexistencia de las nuevas tecnologías junto a las antiguas permite una adaptación, más o menos difícil, de la mano de obra.

Con todo, el periodo de mutación que vivimos se caracteriza por rasgos inéditos y se relaciona, además, con un acontecimiento que

acentúa sus dimensiones y velocidad: la realización del mercado interior único.

Las investigaciones realizadas para o por cuenta de la Comisión de la CEE (especialmente los proyectos "FAST" y "LINDLEY") exponen un conjunto de estimaciones sobre las perspectivas de la evolución cualitativa del mercado de trabajo que confirman las tesis defendidas desde hace mucho tiempo por los sindicatos:

- las tendencias demográficas actuales conducirán a una reducción del sector de la juventud que haya recibido instrucción superior, hacia finales de siglo;

- la intensificación de los movimientos vinculados a la libre circulación de trabajadores comunitarios así como de los flujos inmigratorios extracomunitarios, particularmente, los que provengan de los países menos desarrollados;

- el crecimiento del empleo en el sector servicios no continuará, en términos generales, con los coeficientes "récord" de la década 1975-1985;

- los sectores que más empleos generarán son, especialmente, los de servicios industriales y financieros, el turismo, el ocio y la salud;

- es de esperar una reducción generalizada de la duración promedio del tiempo de trabajo y un aumento del volumen de empleo femenino;

- en el acervo de conocimientos básicos, posiblemente los factores más importantes serán la experiencia y los conocimientos tecnológicos;

- también se requerirá un cierto grado de polivalencia a los trabajadores con cualificación profesional escasa o mediana;

- preponderancia progresiva de la demanda de competencias vinculadas a la inteligencia, la organización y las comunicaciones;

- la noción misma de profesión o de cualificación se fundamentará, antes que en los conocimientos adquiridos, en la capacidad de "actuar en una situación determinada", en "saber trabajar en equipo" y, sobre todo, en "saber aprender";

- la combinación de la informática y de las tecnologías tradicionales (robótica, óptica, etc.) incluye nuevas ocupaciones donde el soporte lógico (software) es más importante que el material (terciarización del sector secundario);

- la internacionalización de la economía implica nuevas actividades intermediarias en las que el conocimiento de idiomas y del comercio internacional es fundamental (traducción, actividades de intermediarios, búsqueda de socios).

En resumen, los puntos esenciales son, al parecer, cuatro (LINDLEY):

- la elevación generalizada del nivel de conocimientos y de categorías profesionales;
- búsqueda de la polivalencia;
- equilibrio entre los conocimientos adquiridos y la experiencia profesional;
- capacidad de adaptación y flexibilidad.

* * *

3 - LAS REIVINDICACIONES DE LA C.E.S.

El VI Congreso de la C.E.S. (Estocolmo, mayo de 1988), en su 2º Informe, señaló que "la evolución tecnológica exige una adaptación fantástica del aparato de formación interna y externa de la empresa, tanto desde el punto de vista de la formación inicial básica como desde el de la formación continua, con el fin de preparar a las futuras generaciones en los nuevos tipos de cualificaciones que se prevén, las que requerirán una considerable polivalencia y flexibilidad intelectual. Exige igualmente la posibilidad de reconversión y de adaptación para centenares de miles de asalariados que se verán obligados a mudar de ocupación, empresa y lugar. La educación y la formación profesional deben también responder a las necesidades específicas de los parados, especialmente los de larga duración. Por lo tanto, es preciso reforzar las distintas opciones que implica la educación de adultos. La formación constituye también un factor de expansión y de promoción personal y de desarrollo de la democracia.

Desde este punto de vista, la formación es, para las empresas, una genuina inversión y debe recibir el tratamiento de tal."

Para obtener una formación profesional satisfactoria es necesario que ésta se funde en una capacitación de sólida base. Por lo tanto, es necesario emprender una reforma que se relacione estrechamente con el sistema general de educación.

La formación profesional no se ha de convertir en un callejón sin salida sino que debe otorgar los mismos derechos a la formación continua y a la enseñanza superior que dan las escuelas del sistema educativo general.

Para responder a las necesidades reales del mercado de trabajo, es necesario que la formación se vincule a una política laboral activa basada en la gestión previsor del empleo.

Desde hace mucho tiempo, la CES pide que en todos los niveles (locales, regionales y sectoriales) se prevean estructuras con capacidad para utilizar aquellos datos procedentes de las empresas relacionados con la evolución del empleo y la introducción de nuevas tecnologías, con objeto de orientar el sistema de formación. Estructuras en cuyo interior colaboren la administración pública, los interlocutores sociales y los organismos públicos y privados que se interesan en formación, investigación y desarrollo.

En este contexto, y ante la necesidad de actualizar regularmente los conocimientos, es fundamental el papel que corresponde desempeñar a la formación continua y a la formación de adultos que sean capaces de abordar una amplia gama de temas, de objetivos y de contenidos.

Es menester que las facilidades de formación permanezcan abiertas a todos los trabajadores, gratuitamente, durante la jornada laboral.

La oferta de capacitación se adaptará a las necesidades de los diversos sectores del mercado de trabajo y, prioritariamente, a los grupos más desfavorecidos (desempleados de larga duración y minusválidos para quienes es importante obtener ocupaciones estables), a los sectores en crisis estructural y a las PYME.

La C.E.S. afirma específicamente que:

- el derecho a la formación continua se debe incluir en la legislación y en los convenios colectivos;
- la participación en los cursos será fruto de una elección personal, con la posibilidad de dejar el trabajo sin pérdida de salario, conservando el derecho a las prestaciones sociales, al mantenimiento del puesto de trabajo y a los días libres adquiridos;
- los cursos de formación deben conducir a la entrega de diplomas y cualificaciones susceptibles de reconocimiento en el mercado laboral europeo;
- la financiación de dichos cursos se concretará mediante un fondo especial en el que participen el Estado y los empleadores;
- el Fondo Social europeo debe también participar en la financiación de aquellos aspectos relacionados con los objetivos fijados por la reforma de los fondos estructurales especialmente en las regiones menos desarrolladas y en declive industrial;
- la gestión democrática del sistema de formación ha de fundarse en una base tripartita: los poderes públicos, los sindicatos y los empleadores;
- las estructuras sindicales deben tener un papel bien definido de control a escala de la empresa.

* * *

4 -

LOS ULTIMOS PROYECTOS DE LA COMISION DE LA C.E.E.

El Comité permanente de empleo, del 25 de noviembre de 1988 (comité tripartito compuesto por los ministros de trabajo, la CES y la UNICE) incluyó en el orden del día el tema de la formación permanente, especialmente en referencia a las regiones menos desarrolladas y a la utilización de los fondos estructurales.

El 27 de abril de 1989, el Consejo aprobó una resolución sobre la formación profesional continua que se refiere, entre otras, a las conclusiones del CPE y al dictamen común aprobado por la CES y la UNICE, el 6 de marzo de 1987.

Esta resolución contiene algunos objetivos, de los que destacamos los siguientes:

- favorecer una mejor integración de la formación profesional continua como parte de las estrategias de la empresa y de las políticas locales, regionales y nacionales del mercado de empleo, en una perspectiva de gestión previsora del empleo;
- fortalecer las infraestructuras de formación en las regiones más desfavorecidas;
- fortalecer la interacción entre la formación inicial y la formación profesional continua, garantizando que esta conduzca a cualificaciones que puedan recibir el reconocimiento de los empleadores y del mercado de trabajo;
- repartir de manera equitativa los gravámenes que se refieran a la organización y sus costes;
- hacer que la formación profesional continua pueda anticipar las consecuencias negativas de la materialización del mercado interior;
- estimular el diálogo entre los interlocutores sociales en todos los niveles apropiados, con el objeto de favorecer la concreción de medidas en el terreno de la formación profesional continua.

Además, esta resolución da un mandato a la Comisión para que, gracias a los mecanismos existentes, refuerce los trabajos de observación de cualificaciones en todos los niveles, particularmente en lo relacionado con los nuevos empleos, en la perspectiva del reconocimiento mutuo de cualificaciones.

Es ésta una resolución llena de buenas intenciones en los objetivos pero pobre en proyectos concretos.

Existe una intolerable discriminación entre el reconocimiento de los diplomas entregados con fines profesionales, sobre la base de la confianza mutua, que se ha concretado ya en una directiva del 21 de diciembre de 1988, y la reticencia con la que se aborda el mismo problema en relación con las cualificaciones profesionales adquiridas en el Estado de origen.

5 - RESULTADOS DEL DIALOGO SOCIAL DE VAL-DUCHESSE

Las mutaciones tecnológicas en curso y la formación profesional han sido, desde el comienzo, el tema de diversas negociaciones entre la CES y la UNICE, que se conocen como "el diálogo social de Val-Duchesse".

Estas negociaciones están delimitadas con precisión por la posición de la patronal europea que considera que los dictámenes comunes emitidos carecen de efectos en la práctica y que son la transcripción pura y simple de una convergencia de opiniones que no obliga a las partes.

La CES, por el contrario, considera que el diálogo social es el primer paso hacia la formulación de "acuerdos marco europeos", y que los dictámenes comunes emitidos constituyen una base válida para la legislación social europea.

El 6 de marzo de 1987, la CES y la UNICE emitieron, tras prolongadas negociaciones, un dictamen común sobre "las nuevas tecnologías y el diálogo social referente a la formación, la motivación, la información y la consulta", al que, con frecuencia, se ha referido la Comisión, en sus iniciativas en materia de formación continua.

Este dictamen insiste específicamente en los siguientes puntos:

- la responsabilidad de los poderes públicos en la formación inicial de base;
- la necesidad de consultar y asociar a los interlocutores sociales;
- la oportunidad de dar a los jóvenes una formación básica polivalente;
- el hecho de que la formación permanente debe permitir a los trabajadores una adaptación veloz y continua al cambio lo que es, primordialmente, responsabilidad de la empresa;
- el ejercicio de la consulta e información de los trabajadores sobre los programas de formación en la empresa;
- la necesidad de que la formación continua se base en un mejor sistema de previsión de la evolución en materia de cualificaciones, particularmente en los niveles locales y regionales;
- la necesidad de que la administración pública garantice un reparto adecuado de los costes.

En febrero de 1989, se entabló una nueva fase de negociaciones sobre el amplio tema "educación y formación", las que avanzan

difícilmente, especialmente en relación con los aspectos referentes a la formación continua.

Los puntos esenciales a los cuales ofrece la UNICE una mayor resistencia son los siguientes:

- la licencia de pagada de formación;
- la elaboración de programas de formación continua;
- la participación de los sindicatos;
- el reconocimiento de las nuevas cualificaciones que los trabajadores adquieran en el curso;
- la necesidad de un programa de acción de la CEE en materia de formación permanente.

* * *

6 -

EL PAPEL DE LOS SINDICATOS EN LA FORMACION CONTINUA,
A NIVEL DE EMPRESA

Existen grandes variaciones de un país a otro en la formación profesional y en la continua, tanto en lo que se refiere a la expresión formal como a los contenidos.

En casi todos los países europeos, los interlocutores sociales se encuentran vinculados, en general, a la preparación de las leyes, reglamentos y programas, aunque de maneras muy diversas. Este discurso se modifica en lo referente a la concreción de normas, terreno en el que el papel de los sindicatos no es tan reconocido y preciso.

Sin embargo, en algunos países, el diálogo social es una práctica con sólida base y los sistemas de formación profesional están más desarrollados. En ellos, se registra el mayor grado de institucionalización de la participación. Dichos países son la R.F.A., Francia, los Países Bajos y Dinamarca.

También hay variación entre las formas de participación (comités paritarios y tripartitos), sus niveles (geográfico, sectorial o por empresa) y sus contenidos.

Todos estos elementos están en función, simultáneamente, del papel y de la fuerza de los sindicatos y de la estructura institucional del Estado (centralizada, descentralizada, federal).

Se puede decir que, en general, desde el punto de vista histórico, el diálogo social sobre formación profesional ha predominado a nivel sectorial, principalmente en los sectores siderúrgico y de la construcción.

La introducción de nuevas tecnologías y los procesos de reestructuración han demostrado de manera creciente que la empresa es un lugar privilegiado de formación permanente. En el fondo, esta tendencia se ve limitada por el hecho de que la empresa considera que la formación es de su exclusiva incumbencia, en tanto los sindicatos tienden a institucionalizar el diálogo social, con el fin de obtener una formación permanente que, no sólo esté en función de las necesidades de la empresa, sino también de las de los trabajadores, para garantizarles cualificaciones profesionales reconocidas y transferibles al mercado de trabajo en conjunto, que actualmente está adquiriendo proporciones europeas.

No hay duda de que la formación continua descentralizada en el lugar de trabajo, con la participación de los representantes de los trabajadores, enriquece la democracia en la empresa convirtiéndola en un lugar de innovación social, con todo, ella también acentúa el riesgo de fragmentación de las políticas educativas y de empleo.

Por esta razón, es importante alcanzar una gestión coherente dentro de un sistema único de educación-formación profesional.

Para realizar este objetivo, es necesario superar la concepción de la formación permanente como un tipo de capacitación breve, de adaptación (reciclaje), carente de cualificaciones reconocidas, para llegar a la reivindicación de la formación como un derecho general que se traduzca, en las negociaciones colectivas, en un período anual determinado de licencias pagadas de formación.

En relación con las consideraciones anteriores, planteamos las siguientes preguntas:

1) ¿Es la empresa el lugar donde el asalariado puede obtener aquella formación que le proporcione una cualificación?

2) ¿Es el sector el nivel donde se pueden definir, mediante negociaciones, los derechos relativos a la formación (licencias de formación, formas de participación sectorial y a nivel de empresa, contenidos de la formación, formas de financiación) y las modalidades de observación de la evolución del mercado de trabajo?

3) En las empresas, ¿cuáles son las experiencias concretas en materia de acuerdos de formación continua para los representantes de los trabajadores y los trabajadores mismos?

4) ¿Cuáles son los derechos de los representantes de los trabajadores en la empresa:

- * información - consulta - negociación - participación para definir programas de formación en la empresa;

- * control del desenvolvimiento de los cursos y de los resultados obtenidos;

- * negociación de las repercusiones sobre las calificaciones y carreras?

5) ¿Es positiva la evaluación de la utilidad de los comités tripartitos (poderes públicos, trabajadores, empresas) en aquellos países donde existen a nivel nacional (Países Bajos, Portugal, España e Irlanda) y regional o local (Grecia, España, Portugal, Dinamarca, Países Bajos, etc.), y también la evaluación de sus posibilidades de coordinación y control de las actividades de formación continua en las empresas?

6) ¿Es factible convertir los cursos breves de formación en "ciclos" de formación que conduzcan a la obtención de cualificaciones reconocidas?

7) ¿En qué forma se puede tomar en consideración la formación adquirida por el trabajador durante los cursos de formación permanente, en el marco del desarrollo ulterior de su carrera?

8) ¿Posee la formación de los trabajadores de las PYME rasgos específicos y cuáles son éstos?

9) ¿No se encuentra superada la división tradicional de la responsabilidad según la cual el Estado es responsable de la formación profesional inicial en tanto la empresas lo son de la de sus asalariados, al compararla con el papel del Estado en cuanto a la formación en la empresa (directrices, relaciones con el sistema educativo general y reconocimiento de las calificaciones) o bien, dicho cometido se ha de reservar a los interlocutores sociales?

10) La idea de corresponsabilidad que abarque toda la formación evoca también la de la cofinanciación, que, en algunos casos, se halla asegurada ya, también con la participación de la Comunidad europea, particularmente en las regiones menos desarrolladas.

11) Desde el punto de vista de la financiación, la corresponsabilidad -en cuanto se refiere a la formación continua- se puede definir de la manera siguiente:

- . la formación continua en la empresa, que sea fruto de programas de la empresa, ha de estar financiada por la misma empresa, realizarse durante las horas de trabajo y recibir el beneficio de una exención de impuestos;

- . recibe la formación, que sea resultado de una elección libre del trabajador, un estímulo mediante la financiación estatal y/o de una deducción fiscal?

12) ¿Se podría afirmar que existe una participación financiera del asalariado, específicamente cuando la formación se efectúa fuera del horario laboral, lo que se refleja en los gastos de transporte y de material?

13) ¿Se podría definir el derecho a la formación por medio del conjunto de derechos siguiente:

- . derecho individual de acceso a la formación;
- . derecho colectivo a participar en los cursos programados durante un cierto número de horas determinado;
- . derecho a disponer de una licencia de formación pagada;
- . participación obligatoria de las empresas en la financiación.

14) ¿Se puede considerar que el derecho a la formación continua se relaciona con la reducción del horario laboral?

LA IGUALDAD DE DERECHOS Y OPORTUNIDADES PARA LA MUJER EN LA VIDA PROFESIONAL

1.1 Entre las reivindicaciones prioritarias del movimiento sindical, hace mucho tiempo que figura la consecución de la igualdad de derechos y oportunidades para la mujer en la vida profesional.

1.2 Para poner en práctica esta reivindicación, -no contentándonos con mencionarla solamente, entre otros, en los convenios colectivos-, distinguimos distintos niveles de intervención (los que, evidentemente, son interactivos, pues un proyecto llevado a cabo a escala de ramo profesional, tiene repercusiones a nivel de empresa).

2.1 La Empresa

El instrumento que nos permitirá, en la empresa, revelar las desigualdades, es el informe sobre la situación comparada de hombres y mujeres.

Se plantea la pregunta de si los delegados de empresa utilizan su derecho a la información sobre la situación del empleo, para saber cuál es la situación en cuanto a empleo, salarios, formación profesional y planes de carrera para mujeres y hombres.

2.2 Cuando los estados y la Comisión desean ayudar a las empresas que firman planes de igualdad profesional, nos parece que, antes de la formulación de estos planes, sería necesario asistir a las organizaciones sindicales que forman a los delegados en un contexto de igualdad profesional.

2.3 No todos los estados miembros poseen legislación donde se exija explícitamente que las empresas redacten informes sobre la situación comparada de hombres y mujeres. ¿No debería la Comisión proponer una directiva sobre el tema, o bien, éste podría ser objeto de un convenio a nivel del diálogo social europeo?

2.4 Una vez obtenida la información, las empresas, también a escala de multinacionales, pueden establecer programas de igualdad profesional, o bien, planes de actividades positivas, principalmente medidas de recuperación en el terreno de la formación profesional. Sin embargo, la experiencia adquirida por los sindicatos (entre otros, de Francia e Italia) demuestra que la formación profesional no resuelve los problemas de igualdad, a menos que se acompañe de modificaciones en la organización del trabajo. ¿Acaso no deberían ir paralelamente el derecho a una licencia de formación negociada con la empresa, con otra negociación sobre la organización del trabajo?

2.5 Ponemos de relieve que la empresa BSN-Gervais-Danone ha concluido un acuerdo con los sindicatos, a escala europea de esta multinacional, principalmente sobre actividades positivas. El texto estipula "una evolución del conjunto de las condiciones (de trabajo) para asegurar, en la empresa, una genuina igualdad entre hombres y mujeres. Dado que la evolución de las profesiones ha originado distorsiones entre la situación de hombres y mujeres, en cada país, es necesario que los interlocutores sociales realicen una evaluación, empresa por empresa, de la naturaleza de las diversas iniciativas que se pondrán en práctica, para mejorar la situación." Esta cuestión se incluyó en el convenio, ante la presión ejercida por las militantes femeninas de la empresa.

3.1 El ramo profesional

En este nivel, las actividades posibles a desarrollar son múltiples: "obtener informes sobre la situación comparada en el nivel de los ramos profesionales para poner en evidencia el alcance de las desigualdades: las trabajadoras femeninas son más numerosas en el nivel de bajos salarios, en las bajas cualificaciones profesionales, en los ramos administrativos que no desarrollan una carrera. Estos informes sobre los niveles por ramo profesional permitirían asesorar a las empresas la aplicación de programas orientados a ciertas categorías, como los agentes administrativos y las secretarías...

3.2 Aprovechar los cambios que tienen lugar actualmente y que llevan a una reconsideración de las cualificaciones y de la evolución de las profesiones, para proponer una evolución que sea beneficiosa para las mujeres. Por ejemplo, la llegada de la ofimática al sector terciario, debiera permitir que estas profesiones se consideraran de manera diversa a la actual, encarando un desarrollo de carrera que hoy en día no existe. Recordemos que en la actualidad, un hombre triplica, en promedio, el salario percibido al comienzo de su carrera y el último que percibe antes de la jubilación; en tanto, la mujer sólo consigue duplicar el suyo.

3.3 Actuar en favor de los empleos mixtos.

El hecho de que las desigualdades entre hombres y mujeres no sean flagrantes para todos, se explica parcialmente merced a que los empleos raramente son mixtos. Los hombres comparan sus salarios y carreras con las de otros hombres, en tanto las mujeres lo hacen con los salarios y carreras de otras mujeres. Es preciso tomar mucha distancia de la situación personal, para comparar las situaciones de los hombres con las de las mujeres y comprender la complejidad de los mecanismos y de la interacción de los factores que producen las desigualdades.

Existen ramos profesionales masculinos y ramos femeninos, empresas de hombres y empresas de mujeres, profesiones masculinas y profesiones femeninas; sin embargo, el 45% de las mujeres se hallan concentradas en 20 profesiones.

Obtener que los empleos sean mixtos para por dos caminos:

- la orientación de los niños: es preciso permitir que las jóvenes se capaciten en todas las profesiones, alentándolas a ingresar en aquellas que son técnicas;
- la naturaleza mixta de las nuevas profesiones: si bien es difícil introducir a la mujer en profesiones que han pertenecido siempre al dominio masculino, las nuevas no tienen todavía predominio de ningún sexo. Es preciso estar alertas para que los hombres y mujeres entren en ellas juntos y en proporciones iguales.

El Parlamento Europeo ha solicitado que una parte de los recursos financieros del Fondo Social Europeo, proporcional al porcentaje de mujeres desempleadas, se consagre a la formación profesional de estas.

3.4 Se puede afirmar que las profesiones técnicas, masculinas están sobrevaloradas en relación a las profesiones sociales, femeninas. Las cualificaciones requeridas para ser enfermera, institutriz, secretaria, tienen un carácter más social que técnico, y estas competencias sociales se consideran como "innatas" en la mujer, no requiriendo el mismo adiestramiento que las profesiones técnicas. Como se sabe, esto es falso. El que la enseñanza esté menos codificada no es motivo para no aprender, y, de hecho, no todas las mujeres saben atender niños, ancianos, o a sus colegas de trabajo, con el pretexto de que son mujeres. Tanto la pedagogía como la psicología se aprende del mismo modo que la mecánica o el dibujo industrial, aunque actualmente eso se aprenda con más frecuencia en el puesto de trabajo que en la escuela.

Uno de nuestros objetivos es que se reconozcan las competencias sociales, y, de ese modo, revalorizar las profesiones femeninas, lo que debe tener repercusiones en términos de reconocimiento, de formación y de remuneración.

3.5 Integrar la igualdad profesional en todos nuestros ejes reivindicativos. Con demasiada frecuencia, las reivindicaciones son neutras y lo neutro suele ser masculino. Declinar las reivindicaciones en femenino, significa integrar en los pliegos de reivindicaciones las preocupaciones de las mujeres: salarios, condiciones de trabajo, empleo, cualificaciones, formación profesional, contratos de trabajo...

son otros tantos temas sobre los cuales la mujer tiene algo que decir. Es necesario prestar especial atención al tiempo parcial para que no sea discriminatorio. (8)

3.6 A este respecto, señalamos que la EURO-FIET y los patronos del comercio detallista han firmado un acuerdo referente a la formación profesional en el sector. El documento hace hincapié en la necesidad

de interesarse más específicamente por las mujeres que trabajan en el sector, ya sea con horario completo, ya a tiempo parcial.

3.7 ¿Es posible multiplicar en otros sectores ciertos convenios de formación profesional que prestan una atención específica a la situación de la mujer en este sector, tal como existe en el comercio al por menor?

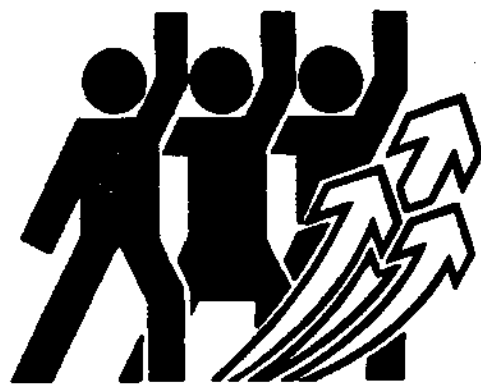
4.1 La organización sindical

"La Europa social constituye una responsabilidad sindical de donde la mujer no puede ser excluida. Tanto la igualdad profesional, como la protección a la maternidad, la armonización entre la vida familiar y la vida profesional, el trabajo a tiempo parcial, son otros tantos temas que preocupan a todas las mujeres de Europa. Si las mujeres no se encuentran en número suficiente y no tienen responsabilidades en las organizaciones sindicales de los distintos países europeos, y también en la CES, ¿quiénes harán que los derechos evolucionen en relación con estas cuestiones?"

4.2 ¿Sería posible que las organizaciones sindicales establecieran un balance anual de los convenios colectivos que se refieran a temas de igualdad profesional?

(*) La evaluación de la política comunitaria en materia de igualdad de oportunidades para hombres y mujeres: perspectivas futuras en el horizonte de 1992. Documento presentado por Béatrice Quin, en el seminario de Toledo, 24 y 25 de abril de 1989.

(BH/BO/HB)



CES

POUR UNE EUROPE SOCIALE AVEC LA CES:
EMPLOI-JUSTICE-SOLIDARITE

ETUC

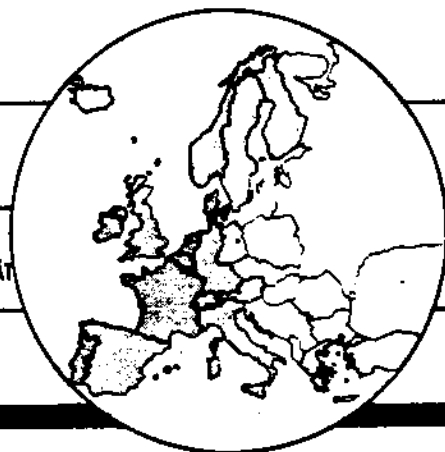
FOR A SOCIAL EUROPE WITH THE ETUC:
JOBS-SOCIAL JUSTICE-SOLIDARITY

EGB

FÜR EIN SOZIALES EUROPA MIT DEM EGB:
ARBEITSPLÄTZE-GERECHTIGKEIT-SOLIDARITÄT

DEFS

FOR ET SOSIALT EUROPA MED DEFS:
ARBEID-RETTFERDIGHET-SOLIDARITET



CAMPAÑA DE MOVILIZACIÓN

Conferencia de Ostende
16 - 17 Octubre 1989

EL FUTURO DE EUROPA :
UNA FUERTE PARTICIPACIÓN SINDICAL
EN LAS EMPRESAS EUROPEAS

SÍNTESIS DE LAS TAREAS ASIGNADAS A LOS
TRES GRUPOS DE TRABAJO

Confédération Européenne des Syndicats
European Trade Union Confederation
Europäischer Gewerkschaftsbund
Den Europæiske Faglige Samorganisation

CAMPAÑA DE MOVILIZACIONES DE LA CES: CONFERENCIA (TEMARIO)

Grupo de trabajo I.- Derechos de los representantes de los
trabajadores en las empresas, a nivel
nacional y europeo.

Objetivo:

Teniendo en cuenta la cooperación y concentración creciente en las empresas, hay que discutir cómo se pueden llegar a introducir las reivindicaciones de la CES para conseguir una representación de los intereses de los trabajadores y el derecho a la información, consulta y participación a nivel supranacional. Hay que lograr progresos en este aspecto, bien sea por vía legislativa europea (directivas) o por convenios de ámbito europeo, sobre todo en las sociedades multinacionales y, también en los sectores.

Método de trabajo:

Partiendo de experiencias concretas en materia de convenios suprafonterizos (Thomson, BSN, Danone, Gillette...) y de los comités de trabajo existentes a nivel de los comités sindicales en diferentes sociedades multinacionales, serían los propios participantes en estas experiencias quienes, en primer lugar, expongan su experiencia e ideas en el debate.

A continuación, cuáles son las medidas que deberían tomarse en el plano europeo a fin de intensificar la colaboración entre los representantes de los trabajadores en las empresas, estableciendo también cuál debe ser el papel de los comités sindicales y de la CES en este contexto.

Realización:

Primera sesión de trabajo:

Tras una exposición de la problemática por el Secretario de la CES, los participantes irán presentando sus experiencias concretas al grupo de trabajo. Los temas centrales del análisis serán:

- Derechos de los representantes de los trabajadores (nacionales y supranacionales, sobre información, consulta y participación en la reestructuración de las empresas europeas).
- Procedimiento (constitución de representaciones europeas de empresas -Comité de Empresa Europeo- sobre base contractual -convenios- y legal).
- Garantía de convenios europeos (incorporación de convenios de ámbito europeo en el derecho europeo y nacional).
- Medios de acción suprafronterizos (qué medios pueden poner en marcha los sindicatos a nivel suprafronterizo con el fin de conseguir sus reivindicaciones)

Tribuna:

Composición (a determinar)

Las personas que formen la tribuna deberían ser capaces de responder a las diferentes intervenciones y de desarrollar perspectivas de colaboración europea. En el momento de la discusión con la tribuna sería necesario igualmente poner en evidencia la posición de las distintas partes presentes, en particular la de los empresarios.

Segunda sesión del grupo de trabajo:

La discusión de la segunda reunión debe proporcionar la base de una orientación estratégica de los sindicatos europeos para imponer sus reivindicaciones. Es necesario que se traten, en esta ocasión, las posibilidades concretas de intercambios de experiencias entre los representantes sindicales, encuentros internacionales y trabajo europeo de formación sindical.

Tribuna:

Composición (ver documento anexo)

Documentos de trabajo:

- Resolución IV del Congreso de la CES en Estocolmo
- Documento de trabajo común de la CES y del ISE sobre el estado de la representación sindical en Europa occidental y sobre los derechos existentes
- Número 26 del INFO del Instituto Sindical Europeo

Grupo de trabajo II: "Libre circulación de Bienes y Condiciones de Trabajo"

Objetivo:

Remarcar claramente la necesidad de establecer , basándose en los artículos 118A y 100A, reglamentos, normas y procedimientos europeos para asegurar mejores niveles de protección de la salud y de la seguridad de los trabajadores, independientemente de los estatutos y del tamaño de las empresas.

Método:

Partir de realidades vividas por los trabajadores y de sus prácticas en los centros de trabajo, teniendo en cuenta las especificidades sectoriales y los aspectos vinculados a la realización del mercado interior (libre circulación de máquinas y equipos, libre circulación de trabajadores y apertura de mercados públicos). Luego, remarcar los diferentes niveles de responsabilidad y de autoridad (empresas, servicios de prevención, sindicatos, autoridades nacionales) y los nuevos papeles de la Comisión y de la CES a través de la Oficina Técnica Sindical.

Medios

I Sesión

Después de la presentación general hecha por el secretario de la CES, intervención e interpelación de un panel a partir de ejemplos concretos de situación de salud y seguridad, particularmente en las empresas multinacionales y PYMES.

Los ejemplos se centrarán en los siguientes temas, remarcando los aspectos sectoriales, las repercusiones posibles de la libre circulación de equipos y trabajadores y la apertura de mercados

públicos:

- capacidades de intervención de los trabajadores (derecho de apelación a expertos exteriores, derecho de investigación, elección de productos y de equipos, acabar con las situaciones peligrosas)
- Nivel de protección (valores límites, riesgos cubiertos, técnicas de prevención)
- Organización del trabajo (planificación, ritmo de trabajo, ergonomía, monotonía, aislamiento)
- Servicio de prevención (papel y derechos de los trabajadores).

Panel:

Composición: (a determinar)

El panel debe ser capaz de responder a las diferentes intervenciones. Remarcará el consenso que existe entre empresarios y sindicatos en cuanto a la necesidad de poner en marcha políticas de prevención de la salud y seguridad a nivel europeo, y también que es necesario (menos evidente) adoptar reglamentos avanzados de consulta, información y participación.

2ª Sesión

Presentación de las políticas europeas en materia de salud y seguridad basada en los artículos 100A y 118A.

Perspectiva para la acción nacional a todos los niveles, incluido el de la CES

Panel

- Composición:
- Presidente de sesión: un sindicalista: Tom Etty
 - uno o dos sindicalistas encargados de la salud y de la seguridad
 - Oficina Técnica Sindical: Marc Sapir
 - Grupo Trabajadores de la Fundación de Dublín: J-C Van der Meer
 - Ponente en el plenario: J. Lapeyre

Documentos para entregar a los participantes:

- Documentos descriptivos de las situaciones nacionales en cuanto a los derechos de los trabajadores (instituto-tema 1)
- Situación de las directivas salud y seguridad (Marc Sapir y D. Leroux)
- Cuestionario para el panel sindical, destinado al presidente para ayudar al ponente a sacar conclusiones.
- Anexos: resoluciones de la CES
documento de presentación de la Oficina Técnica Sindical

Grupo de trabajo III: Tareas de la representación de los intereses de los trabajadores en el ámbito de la formación, de la formación continua, de la igualdad de derechos del hombre y la mujer, organización de actividades sociales y culturales

Objetivo:

Los problemas de la formación en la empresa, de la formación continua, del acceso de las mujeres a la vida profesional y a la promoción son cada vez más objeto de convenios y de las actividades de los representantes de los intereses de los trabajadores en las fábricas y en las empresas.

Al mismo tiempo, los representantes de los intereses en la empresa desarrollan también en algunos países importantes actividades para la animación cultural y la organización del tiempo libre. Es necesario discutir cómo estas tareas de defensa de los intereses pueden asociarse con un programa de acción de la Comunidad Europea y qué reivindicaciones deben plantearse en este contexto.

Método de trabajo:

Partiendo de la exposición de algunas actividades -particularmente suprafronterizas- es necesario discutir las posibilidades en este campo. La base de la discusión es también el resultado del diálogo social entre empresarios y sindicatos a nivel europeo, así como los programas de acción de la Comunidad Europea en este campo.

Realización:

Primera sesión del grupo de trabajo

Después de una introducción del Secretario competente de la CES,

sería necesario presentar el refuerzo del compromiso de los representantes de los intereses de los trabajadores en este ámbito, basándose en ejemplos concretos.

No consideramos sólo las empresas, sino también en los sectores y actividades suprafonterizas a nivel regional o interregional. Los temas siguientes estarán en el centro de los debates:

- nivel de empresas
(establecimiento y ejecución de planes de formación y de formación continua por las empresas)
- preparación de los representantes de los trabajadores en la empresa a la nueva situación europea
(licencia pagada de estudios para los funcionarios de los sindicatos en el campo de la formación sindical, de la preparación a la negociación para la introducción de las nuevas tecnologías, mejora de la información sobre el trabajo a nivel europeo)
- nivel sectorial
(diálogo social a nivel sectorial para definir las necesidades de formación y de formación continua en materia de cambios de cualificaciones)
- actividades regionales/interregionales
(participación de los sindicatos en la creación de estructuras de formación regionales e interregionales suprafonterizas).

Tribuna:

Composición (a definir)

Segunda sesión

Después de la presentación de las ideas desarrolladas por la CES en lo que concierne al programa de acción a nivel europeo, habría que discutir propuestas concretas sobre formación y formación continua supranacional, sobre el intercambio de jóvenes trabajadores, sobre la formación continua de funcionarios sindicales.

Esta discusión puede también contribuir a precisar las ideas sobre la creación de una academia sindical europea.

Tribuna:

Composición (ver documento anexo)

Documentos que deben estar a disposición de los participantes:

- Memorandum sobre la formación y la formación continua de la Confederación Europea de Sindicatos (1984)
- Resultados del diálogo social
- Documento de trabajo sobre la reivindicación de la CES por un derecho general a una licencia pagada de estudios.