

— A la ofensiva para Comités de Empresa Europeos más fuertes —

## CoEE con poder para determinar el cambio

Sindicatos de toda Europa han lanzado una importante campaña en apoyo de una revisión, necesaria desde hace mucho, de la Directiva Europea sobre los Comités de Empresa Europeos de 1994. El objeto es conferir a los CoEE derechos reales de información y consulta - a tiempo para influir en importantes decisiones empresariales con serias consecuencias para la vida de los trabajadores.

Desde 1994 Europa ha sido transformada por reestructuraciones empresariales, externalizaciones (deslocalizaciones) y fusiones y adquisiciones cada vez más grandes. Todo ello en un contexto de un mercado europeo único en una economía cada vez más global con cadenas de abastecimiento mundiales.

Al proponer revisiones, la Comisión Europea reconoce el papel importante de los CoEE en "la anticipación y gestión del cambio".

La Confederación Europea de Sindicatos y las federaciones sindicales europeas, incluyendo UNI-Europa, están llevando a cabo una campaña común destinada a los gobiernos nacionales, la Comisión y el Parlamento Europeo. El objetivo es un acuerdo sustantivo para finales de este año, ante lo que se prevé que será la fuerte oposición de la patronal europea, BusinessEuropa.

La CES comenta que el tema del cambio es más importante que nunca para los trabajadores europeos y que son necesarios cambios considerables para que los CoEE tengan su papel adecuado en el proceso de la integración europea en curso.

Los esfuerzos para lograr que los empleadores europeos se comprometan a negociaciones rápidas e indiquen el progreso de cuestiones que han permanecido estancadas durante años fracasaron y los sindicatos han puesto el acento sobre el camino político y parlamentario.

"Una directiva revisada según nuestras reivindicaciones significaría más poder para los trabajadores para cambiar las decisiones y tomar las medidas necesarias para proteger a los trabajadores durante los procesos de reestructuración", dice Bernadette Ségol, Secretaria de UNI-Europa. "De momento, los CoEE y los sindicatos se enteran con demasiada frecuencia de las decisiones después del evento - tenemos que ser proactivos."

Los sindicatos quieren mayor acceso a la formación y a los expertos externos para los miembros de los CoEE y un papel legal claro para los sindicatos y las federaciones en el proceso.

"Somos los preparados. Como federaciones sindicales europeas somos el único vínculo sindical entre los miembros de los CoEE y sería la primera vez que los sindicatos como tales fuésemos reconocidos en la legislación europea", dice Bernadette.

UNI-Europa ya tiene un papel clave en la coordinación de sindicatos y en proveer apoyo a los 200 CoEE que involucran al sector de capacidades y servicios.



La Conferencia de UNI-Europa en Atenas solicitó más miembros sindicales en los CoEE - y destacó una dimensión global

Quiere crear más redes entre los miembros de CoEE en los países concernidos y asegurar que más miembros de los CoEE sean sindicalistas.

La Conferencia de UNI-Europa celebrada en Atenas el año pasado fijó la mayor representación sindical en los CoEE como prioridad y respaldó el llamamiento para una revisión de la directiva sobre los CoEE.

El reconocimiento legal para UNI-Europa y las demás federaciones también podría aumentar notablemente el número de CoEE en Europa, permitiendo a Europa iniciar negociaciones para crear otros.

Podría llevar a la negociación colectiva a nivel europeo. Ya sucede en algunas empresas, v.g. sobre la movilidad, surgiendo una política unificada a través de los CoEE. "Hay una posibilidad real en el futuro de que los CoEE puedan asumir un papel de negociación colectiva, pero tenemos que asegurarnos de que sea con los sindicatos dentro del CoEE", dice Ian Methven, Unite, Reino Unido.

Sistemas de reestructuración, de evaluación y de primas podrían ser algunas de las cuestiones examinadas allende fronteras, considerando que las empresas desarrollan en medida cada vez mayor políticas regionales (y globales).

Y la cuestión no se limita a Europa.

Redes europeas de sindicatos eficaces y los miembros de CoEE también pueden ofrecer una base sólida para redes de sindicatos globales en el número creciente de empresas europeas que se trasladan a otros continentes.

■ Véase página 7 para "globalizarse".

uni • europa

junio de  
2008

## El trabajo de los CoEE es una oportunidad para reforzar el sindicalismo

# Sindicatos asisten a los miembros de CoEE

Les corresponde a los sindicatos involucrarse en los Comités de Empresa Europeos y asegurar que un programa sindical entre en las empresas, dice Bernadette Ségol, Secretaria de UNI-Europa.

"Si no consagramos tiempo a los CoEE y dejamos solos a los representantes de los trabajadores, los CoEE podrían desarrollarse fácilmente en organizaciones corporatistas y no ser amigos de los sindicatos ni de nuestros objetivos."

"En Europa los trabajadores son especiales al tener derechos legales de información y consulta en estas empresas".

Y ahí reside la oportunidad de construir el diálogo entre miembros sindicales de la misma empresa.

"Los CoEE abren las puertas al diálogo entre trabajadores y ofrecen oportunidades de organizar a los trabajadores donde todavía no lo estén", dice Peter Ellis, coordinador de UNI-Europa Gráficos para varios CoEE.

La coordinadora de CoEE de UNI-Europa es Ivonne Jackelen y tiene un mensaje claro para las afiliadas. "Necesitamos la cooperación de los sindicatos nacionales para formar a sus responsables nacionales en materia de cuestiones europeas y del papel de los CoEE en sus estrategias para abordar a las multinacionales y dar apoyo a sus miembros de CoEE. El responsable nacional es el enlace clave."

El nombramiento de Ivonne en 2007 señala una participación creciente de UNI-Europa en la labor de los sindicatos y de los CoEE.

UNI-Europa asiste en la financiación y la formación de miembros de CoEE.

También está colaborando con la Federación Europea de Trabajadores de la Metalurgia para integrar la alianza global de sindicatos de IBM con la red sindical europea basada en CoEE.

"Los sindicatos en empresas como IBM tienen el potencial de ser más fuertes con un CoEE que sin él."

Muchos sindicatos ya invierten tiempo y recursos para coordinar a equipos de trabajadores de CoEE y maximizar las ventajas de un programa sindical que vaya de la base a los niveles decisorios más altos en multinacionales.

Algunos sindicatos, como ver.di de Alemania y Unite del Reino Unido, tienen a un responsable encargado de la coordinación transsectorial de CoEE y de la formación de funcionarios nacionales y regionales a tiempo completo que negocian con empresas con CoEE, así como la formación de miembros trabajadores de CoEE.

## Los sindicatos nórdicos del comercio tienen un grupo de trabajo especial sobre los CoEE

Ya se ha convencido a más de 100 empresas de que proporcionen formación pagada a sus representantes de CoEE. El objetivo de la revisión de la directiva es asegurar que las mejores prácticas pasen a ser la nueva norma.

"Los miembros de CoEE pueden sentirse aislados y necesitan mucho apoyo de sus sindicatos", dice Frabrice Warneck, UNI-Europa, quien ayuda a coordinar a los CoEE del sector de servicios de mantenimiento y de seguridad.

El acuerdo con ISS dispone hasta dos días de formación en materia de leyes y culturas antes de la reunión, más formación en idiomas en el país de origen de los miembros de CoEE.

"Los sindicatos tienen que aportar una contribución a la formación. El respeto de las diferentes culturas es sumamente importante, pero también es importante explicar que el CoEE no está ahí simplemente a fines de información y consulta, también es el lugar para coordinar reivindicaciones en diferentes países."

"Los nuevos miembros de CoEE llegan sin tener idea de otras culturas sindicales o maneras de pensar. Toma mucho más tiempo crear una red y desarrollar confianza y cooperación", dice Ian Methven de Unite. "Los sindicatos pueden ayudar a explicar lo que significa la legislación y lo que deben pedir a la dirección."

Asimismo, la meta de la formación es ayudar a los miembros de CoEE a pensar europeo, y no limitarse a permanecer en una perspectiva nacional. A medida que crece el mercado único, las empresas son más europeas (y globales) en sus estrategias y estructuras de gestión.

La interconexión es decisiva

En Dinamarca, HK Handel y HK/Privat, tienen una red común de CoEE, en la que delegados de ambos sectores se reúnen e intercambian información y experiencias.

"También obtienen información sobre experiencias en otros sectores y cursos de formación", dice Christine Asmussen de HK. ➔



Ian Methven, Unite RU



Christine Asmussen, HK Dinamarca

# Desarrollar los vínculos entre sindicatos y CoEE

HK HANDEL ofrecemos asistencia a todos los miembros de CoEE, prestandose especial atención a su miembros recién elegidos."

También hay un grupo de trabajo que abarca al comercio nórdico. La meta es intercambiar información, así como organizar y apuntar a empresas nórdicas para comenzar negociaciones con miras a crear CoEE. "Esto se hace en estrecho contacto con UNI-Europa Comercio", dice Christine. En breve Comercio Nórdico publicará un manual sobre CoEE para ayudar a sus miembros a navegar por los CoEE y comprender mejor para qué pueden utilizarse.

La interconexión eficaz frena a las direcciones de engañar en las negociaciones nacionales en cuanto a lo que sucede en otros países y problemas nuevos pueden discutirse rápidamente.

"Lo que sucede localmente puede pasar rápidamente a ser una cuestión europea y es importante que los representantes puedan ser alertados sobre lo que sucede", dice Vernon Robson, coordinador en empresas como De La Rue (donde acaba de lanzarse una red nueva).

Dice que los CoEE "están comenzado a tomar conciencia, a leer entre líneas las presentaciones de la dirección y a saber qué preguntar. Tiene que haber más consulta sobre cuestiones – como derecho. Después, tenemos que interconectarnos y comunicar y necesitamos el derecho de reunirnos muy rápidamente cuando se plantean problemas."

"Los CoEE son una oportunidad de ampliar la organización sindical, especialmente si el comité restringido está compuesto de miembros sindicales, y son la manera más efectiva de asegurar que la dirección tenga una imagen más constructiva de los sindicatos", dice Ian Methven.

"Desearía que más sindicatos asuman una parte del papel para ampliar la cobertura."

Cuando GKN se trasladó a Polonia (ya estaba en Reino Unido, Italia y Alemania) fueron los sindicatos – a través del comité restringido del CoEE - quienes impulsaron a la empresa a hablar con Solidarnosc. En su trabajo, Ian visita a comités



Ivonne Jackelen, Coordinador de CoEE, UNI-Europa

sindicales a través del Reino Unido para reunirse con representantes y está involucrado en cursos para preparar a representantes que participan en las comisiones negociadoras que negocian la creación de CoEE.

Ayuda a controlar proyectos de acuerdos y proporciona apoyo por teléfono y correo electrónico.

La advertencia temprana de acontecimientos empresariales delicados puede plantear cuestiones de confidencialidad.

Ian Methven opina que puede observarse la confidencialidad mediante el uso de comités restringidos y la planificación cuidadosa del tiempo.

En el Reino Unido, numerosas empresas se ocultan detrás de reglamentos de la Bolsa para evitar la discusión previa con los sindicatos, de manera que los sindicatos y los trabajadores se enteran de cierres o de una ventapora los medios de información, por ejemplo, y no por la empresa. Pero esto debe combatirse.

"En virtud de las reglas que rigen la Bolsa un empleador puede consultar con los empleados y una tercera parte", dice Ian.

Desearía más contribución de los CoEE en planes estratégicos de 12 meses de las empresas – y que expliquen los motivos cuando se rechazan las sugerencias de los sindicatos.

"¿Por qué los miembros de los CoEE no pueden ser parte de este proceso de planificación inicial?", pregunta. "También podría ayudar a las empresas a sortear las cuestiones de confidencialidad y proporcionar consulta a tiempo."

# Comités de Empresa Europeos

■ Alrededor de 14 millones de trabajadores a través de la UE tienen derecho de información y consulta con respecto a decisiones empresariales a nivel europeo a través de sus CoEE.

n La meta es asegurar que se diga a los trabajadores de diferentes empresas lo mismo, al mismo tiempo, sobre las políticas y los planes de las multinacionales.

n Los CoEE ofrecen a los sindicatos y a los comités de empresa nacionales la oportunidad de consultar unos con otros y desarrollar respuestas europeas comunes a los planes del empleador.

■ La directiva sobre los CoEE existente se aplica a empresas con más de 1.000 trabajadores - incluyendo por lo menos 150 en dos o más Estados Miembros. Los sindicatos desearían que el umbral bajase a 500 y diera a más trabajadores el derecho a CoEE.

■ Una encuesta reciente sobre los CoEE en el sector de la finanza demuestra que cada miembro de CoEE representa a 1.836 empleados. El aprendizaje de idiomas se considera una prioridad. La encuesta identificaba cuestiones decisivas tales como:

El desarrollo de la empresa (incluyendo reorganizaciones, deslocalizaciones y adquisiciones).  
Evolución de los recursos humanos (incl. formación y cuestiones de igualdad).  
Ventajas (incluyendo primas).  
Cogestión.

■ "Una organización sindical representativa y activa es la primera garantía del buen funcionamiento de un CoEE", dice la CES.

**40% de las empresas calificadas tienen un CoEE - cubriendo a 14 millones de trabajadores**



Bernadette Ségol, Secretaria de UNI-Europa

## 'A Europa no la quieren tanto como para que pueda ceder en los derechos de los trabajadores'

'Se desreguló, pero ¿qué se hizo para proteger a los trabajadores?'

### La revisión de la directiva es necesaria desde hace mucho

La revisión de la Directiva Europea sobre los Comités de Empresa Europea de 1994 es necesaria desde hace mucho, dice Bernadette Ségol, Secretaria de UNI-Europa.

"La Comisión lleva demasiado tiempo dudando acerca de esto - porque los empleadores están contra una revisión."

Los empleadores parece que siguen estándolo. El Presidente de BusinessEurope dijo públicamente solamente en febrero que los empleadores "no ven la necesidad de una revisión".

La Comisión Europea es mucho más positiva - identificando debilidades en la legislación existente y la necesidad de información y consulta efectivas para "anticipar y gestionar el cambio".

"Es necesario asegurar la información y la consulta transnacional oportunas y efectivas de los trabajadores y fomentar el diálogo a nivel de empresa", dice el Comisario Vladimir Spidla en una carta a los interlocutores clave.

La meta de los sindicatos es una primera lectura en el Parlamento Europeo y el respaldo del Consejo de Ministros (gobiernos nacionales) para finales de año.

"Lo que necesitamos es presión política a nivel nacional - a Europa no la quieren tanto como para que pueda ceder en los derechos de los trabajadores", dice Bernadette.

"Los derechos de los trabajadores - los derechos sindicales, de información y consulta - son uno de los pilares del modelo social europeo"

- es el mensaje a los parlamentarios y ministros europeos. UNI-Europa está instando a los sindicatos nacionales a que cabildeen a sus gobiernos nacionales y a sus eurodiputados para que apoyen la revisión.

"Deben preguntar a la Comisión lo que ha hecho para una Europa social estos últimos cuatro años. Se desreguló, pero ¿qué se hizo para proteger a los trabajadores?"

Un cambio específico en la directiva buscado por los sindicatos sería - por primera vez - reconocer el papel de las organizaciones sindicales regionales como UNI-Europa.

La meta es darles un lugar en la directiva y el poder de iniciar negociaciones para crear CoEE.

Bien más de la mitad de las empresas que deberían tener un CoEE aún no lo tienen y la intervención directa de la federación para impulsar las negociaciones (más cortas que antes) podría aumentar notablemente la cobertura de los CoEE.

"Estamos dentro. Ayudamos a las comisiones negociadoras (a establecer términos y condiciones para un CoEE), a menudo estamos en reuniones de CoEE o en sus reuniones preparatorias. Sabemos lo que sucede."

Integrar un programa sindical en los CoEE es un objetivo primordial que justifica el tiempo y los esfuerzos de los sindicatos de coordinar y apoyar a los miembros de los CoEE y ayudarles en el proceso de nominación-elección.

"Evidentemente que nos importa, evidentemente que tenemos que estar ahí", dice Bernadette. Para federaciones sindicales como UNI-Europa "nos pone directamente en contacto con los miembros y les trae Europa a ellos."

"La labor de los sindicatos es hacer que la información y la consulta sean verdaderas y significativas - y no solamente palabras."

El reconocimiento para los sindicatos (y no apenas el impreciso "representantes de los trabajadores" actual) también vencería la resistencia de algunos empleadores a su presencia como expertos en reuniones de CoEE. ¡Se ha dejado a representantes sindicales en pasillos para orientar a miembros de CoEE en aplazamientos o no se les ha permitido hablar directamente con la dirección en reuniones!

UNI-Europa respaldó enérgicamente la inclusión de mejor formación para CoEE en lo que ha sido un programa sindical resumido para la revisión.

"Más formación cambiaría las cosas - se ahorra mucho tiempo y se evitan muchos malentendidos. Mejoraría la calidad del proceso en su conjunto", dice Bernadette. A medida que se amplía la UE, también se amplía la red CoEE. "Algunos representantes de nuevos países de la UE en algunos CoEE son designados por la dirección. Cambios en la directiva ayudarían al dar un reconocimiento positivo a los sindicatos y a sus federaciones y más formación - pero seguimos que tener que encargarnos de la organización."

# 'A veces hay que ser duro'

- los sindicatos rechazan las negociaciones con BusinessEurope que podrían haber aplazado una revisión de la directiva

Reiner Hoffmann, Secretario adjunto de la CES



Oportunidad para las instituciones europeas de reforzar los derechos de los trabajadores

## Es hora de hacer volver a Europa al equilibrio social

La Unión Europea es la única organización regional del mundo que ha integrado una dimensión social desde el mero principio.

Sin embargo, su resultado reciente en cuanto a leyes favorables a los trabajadores no ha sido bueno y una revisión consistente de la Directiva sobre los Comités de empresa europeos ofrece a la UE la oportunidad de demostrar sus méritos, dice Reiner Hoffmann, Secretario General Adjunto de la CES.

"Tenemos que demostrar que Europa es capaz de cumplir del lado social y que puede reforzar los derechos de los trabajadores. Europa no es solamente los mercados, la competencia y las empresas. Tenemos que hacer volver a Europa al equilibrio social – y hemos perdido este equilibrio."

Uno de los factores esenciales de la decisión de la CES de no tomar el camino de las negociaciones con una BusinessEurope reticente, es que tanto la Comisión como el Parlamento Europeo van a cambiar el año que viene.

Negociaciones infructuosas con BusinessEurope podrían haber llevado el programa en su conjunto a los próximos Comisión y Parlamento – sin garantía de seguir siendo una prioridad.

"A veces hay que ser duro", dijo Reiner. "En el pasado era el empleador el que siempre decía que no. No sabemos lo que hará la próxima Comisión – ¿dejar la revisión por otros diez años? Hubiésemos utilizado el camino de la negociación si hubiésemos tenido la seguridad de que los empleadores la hubiesen utilizado de manera efectiva."

"Para que los CoEE tengan un papel en la configuración de las políticas de las empresas y no solamente se limiten a casos de despidos en gran escala y deslocalizaciones (externalizaciones), para tener un papel mucho más proactivo – necesitan mejor información y una discusión seria con la suficiente antelación. Una reunión al año no basta para cumplir con ese papel."

La campaña sindical tiene por objetivo empoderar a los CoEE y a sus miembros, y no solamente con una oportunidad real de influir en las decisiones determinantes de las empresas. También se está presionando a la UE para que mejore las disposiciones de la directiva relativas a la formación y el acceso a orientación experta externa.

"Tenemos que desarrollar un buen acuerdo sobre la manera en que se organizan los sistemas de relaciones profesionales en los diferentes

países y en un contexto cultural sumamente complejo – demasiado complejo para controlarlo con un seminario y una reunión del CoEE al año", dice Reiner.

La meta es conseguir por lo menos dos reuniones al año y más formación financiada por la empresa para representantes de CoEE.

También es importante la interconexión a través de Europa. "para el desarrollo de estrategias necesitamos mejor comunicación, para aprender unos de otros". Y esto debe incluir el derecho de los representantes de CoEE de circular información a los trabajadores individuales, quienes, de momento, podrían considerar a Europa lejana y quienes oyen muy poco del trabajo de su CoEE.

"Queremos reforzar a los CoEE de manera que podamos tener una influencia más fuerte en las políticas empresariales."

La campaña se concentra en los gobiernos, la Comisión y el Parlamento Europeo



# Ruta de los CoEE para influir en decisiones importantes de las empresas

**M**arina Aman se integró al Comité de Empresa Europeo IBM para ayudar a los miembros sindicales a influir en las decisiones importantes del gigante del software.

Representante sindical local, fue elegida por sus compañeros y compañeras de Unionen de Suecia en 2003. Actualmente no solamente es miembro del CoEE, sino que también está "conectada" con IWIS, la Red de Solidaridad Internacional de Trabajadores de IBM.

"En una empresa globalmente integrada como IBM, una se da cuenta rápidamente de que si realmente se quiere saber lo que pasa en la empresa y si se quiere influir en decisiones importantes, hay que mirar más allá en la cadena de dirección que la dirección local en su país."

Alrededor de la mitad de los miembros del CoEE en IBM son miembros sindicales y Marina informa a sus compañeros representantes sindicales sobre el resultado de cada una de las reuniones.

Más reuniones de CoEE al año serían sumamente útiles para su trabajo, nos dijo.

Actualmente en IBM, el CoEE se reúne generalmente dos veces al año (dos días en abril y dos días más un día de educación en octubre).

"Nuestro mayor reto como CoEE es estar en medida de expresarnos con una voz ante la dirección. En un grupo de 19 es difícil establecer confianza y objetivos comunes cuando solamente nos podemos reunir dos veces al año."

"La falta de conocimientos con respecto a los diferentes sistemas de representación de los empleados, barreras de idioma y culturales a menudo conducen a malentendidos."

La ley sueca confiere a los sindicatos buen acceso a la información en un Intranet, pero Marina dice que las reuniones de CoEE le ofrecen la oportunidad de plantear las preguntas que ponen toda esa información en contexto.

"La oportunidad de plantear preguntas es muy útil cuando se trata de interpretar y comprender la información. Y la información que obtengo en el CoEE es útil en mi trabajo local de representante sindical en Suecia."

"Por ejemplo, a veces la dirección local dice que tal o tal cosa se ha decidido a nivel paneuropeo – mi red de miembros de CoEE me permite verificar si esto es cierto y si mi dirección local se esconde detrás de una excusa."

¿Y las ventajas de los CoEE?

"A mi juicio las ventajas de los CoEE son a largo plazo. El CoEE es una herramienta importante para la representación de los empleados porque nos ayudan a crear redes internacionales."

"En el futuro será necesaria una perspectiva sindical europea y global - en un mercado global los trabajadores tienen que actuar a nivel global."



Marina Aman  
(foto: Andy Prhat)

**"Es necesaria una perspectiva europea y global"**



## A medida que Europa se globaliza los CoEE deben seguir el paso

A medida que las empresas europeas aumentan su presencia a través del mundo, se insta a los CoEE a que también piensen global.

Se está presionando a la CoEE para que intensifiquen su control del comportamiento de las empresas – tanto para asegurar la adhesión a los términos de los acuerdos globales, como para proteger la reputación de las empresas de las que dependen los empleos.

La construcción de redes más sólidas de miembros de CoEE puede contribuir a reforzar las alianzas sindicales globales – ayudado por una revisión de la directiva sobre los CoEE para que se dispongan reuniones más frecuentes, más formación y comunicación y un papel formal de los sindicatos y de las federaciones como UNI-Europa.

“Redes europeas fuertes son una condición previa para redes globales fuertes”, dice Reiner Hoffmann de la CES.

En UNI, las redes europeas en empresas como Quebecor y France Telecom juegan un papel decisivo en las redes sindicales globales.

En el Banco Barclays la red de CoEE está colaborando con la red sindical africana en negociaciones por un acuerdo global con el banco multinacional británico.

En Dexia, las negociaciones para un acuerdo global incluyen a UNI Finanzas y a los sindicatos del CoEE.

En el sector Gráficos la red CoEE de Quebecor contribuyó al impulso exitoso con miras a un acuerdo global – y en la campaña de la alianza mundial para desarrollar nuevos sindicatos a través del mundo.

Los acuerdos globales comprometen a las empresas en globalización a respetar los derechos laborales y a ser buenos ciudadanos empresariales, tanto en Europa como en sus actividades a través del mundo.

Estos acuerdos establecen el derecho de los trabajadores de organizarse y de negociar colectivamente y de apuntalar las normas de la Organización Internacional del Trabajo para erradicar la discriminación y el trabajo infantil o el trabajo forzoso.

“Europa es en medida cada vez mayor parte de una economía global”, dijo Bernadette Ségol, Secretaria de UNI-Europa, en un seminario sobre los comités de empresa en una economía globalizada, celebrado en Vilnius, Lituania.

“Tenemos que establecer vínculos y sensibilizar al hecho de que Europa no funciona en un vacío – las responsabilidades sindicales van más allá de nuestras fronteras.”

“Las redes son la cuestión clave”, dijo Adriana



Seminario en Vilnius insta a los Comités de Empresa Europeos a pensar global

Rosenzvaig, UNI Gráficos, en el seminario, en que participaron 20 miembros de CoEE y responsables sindicales de diez países y organizado por UNI-Europa y el Instituto Sindical Europeo.

Los participantes respaldaron el llamamiento para más interconexión entre sindicatos, con UNI-Europa y con UNI a nivel global. Los grupos de trabajo también pidieron más apoyo y formación – incluyendo módulos y herramientas basados en la web.

“Es importante reforzar nuestras redes para controlar la manera en que las empresas operan fuera de Europa, porque esta es la verdadera prueba para una empresa”, dijo Ivonne Jackelen, quien coordina el trabajo de UNI-Europa con los CoEE.

“No hay códigos legalmente vinculantes para el comportamiento de las multinacionales, por eso estamos presionando por acuerdos globales.”

Los CoEE pueden solicitar la inclusión de filiales fuera de la UE – Gráficos quiere que Alcan permita un observador de su filial de embalaje en Estambul como primer paso. Otros CoEE han pasado a ser o podrían pasar a ser comités globales.

“Los acuerdos marco globales y los comités de empresa globales deben ser negociados a nivel internacional – y no europeo – para que sindicatos de Estados Unidos, Brasil y de otros lugares tengan voz”, dijo Ian Methven de Unite, Reino Unido.

Desde el derrumbamiento sonado de Enron y Parmalat, muchas empresas han publicado declaraciones empresariales sobre el comportamiento ético. Ahora bien, a menudo se han redactado sin participación de los sindicatos y, con demasiada frecuencia, no se han sometido

a verificación independiente.

El diálogo social entre sindicatos y empresas puede mejorar la información sobre acontecimientos decisivos y ayudar a resolver las dificultades y conflictos que surgen.

Las empresas globales se benefician tanto del diálogo como del control independiente de su buena ciudadanía empresarial por parte de sindicatos a través del mundo, reunidos en alianzas coordinadas por UNI.

Hay empresas europeas que tienen buenos resultados en su sede, pero que se transforman en antisindicales cuando se globalizan – v.g. Tesco tiene un acuerdo de partenariado con USDAW en el Reino Unido, pero se negó a incluso reunirse con el sindicato de comercio UFCW cuando lanzó una cadena de almacenes de alimentos en Estados Unidos.

“Tenemos que estar incluso mejor organizados de lo que estamos ahora y mejor conectados con UNI”, dijo Luis Serrano Montes, CC.OO., España, informando sobre las conclusiones de los grupos de trabajo en Vilnius. “Tenemos que mejorar los contactos entre sindicatos y hacerlos más fluidos.”

Acaba de revisarse el primer acuerdo global de UNI – con Telefónica. Los sindicatos de telecom de España (sede de Telefónica) jugaron un papel decisivo en la negociación y control del acuerdo, que aportó el diálogo entre la empresa y sus sindicatos a nivel mundial y contribuyó a impulsar la organización en América Latina, especialmente en telecentros.

Los acuerdos globales ofrecen nuevas posibilidades para los CoEE, dijo Pedro Luis García, CC.OO., en Vilnius. “Tenemos que ir a los acuerdos globales para ir más allá de la consulta.”

A la ofensiva para Comités de Empresa Europeos más fuertes

# Ya se ha lanzado la campaña CoEE



La campaña para obtener mejoramientos notables en la directiva CoEE fue lanzada por la CES y las federaciones sindicales europeas – incluyendo UNI-Europa – el 30 de abril y se desarrollará durante este año.

Los objetivos son el Parlamento Europeo, la Comisión Europea y los gobiernos nacionales que votan en el Consejo de Ministros.

“La directiva sobre los CoEE debe mejorarse y queremos que los políticos se adhieran a nosotros para mejorarla”, dijo Bernadette Ségol, Secretaria de UNI-Europa.

Al haber rechazado demoras potenciales y un resultado incierto en un camino de negociación con empleadores reticentes, una directiva revisada (como cuando se aprobó la directiva por primera vez en 1994) se basará en el camino político.

Ya se está instando a los sindicatos en UNI-Europa a que cabildeen a sus propios gobiernos y presionen a los eurodiputados para que apoyen la revisión – y la “lista de compra” resumida para el cambio establecida por los sindicatos.

“Hemos convenido solamente cuatro prioridades generales y tenemos una buena cooperación entre nosotros”, dijo Bernadette.

“El valor agregado de las federaciones sindicales, como nosotros, en esta campaña es que tenemos la destreza de cómo funcionan los CoEE y podemos entrar en detalles.”

Para la CES, Reiner Hoffmann está instando a todos los sindicatos y a los 15.000 delegados de Comités de Empresa Europeos a que cabildeen energicamente.

“Tenemos que obtener una influencia positiva en los Estados Miembros y poner en claro que los gobiernos tienen la oportunidad de hacer algo para los trabajadores.”

Está prevista una conferencia los 9 y 10 de junio en Bruselas en la que representantes de CoEE examinarán sus experiencias y enfatizarán la necesidad urgente de una directiva revisada.

Y la Comisión está sometida a presión para que presente sus propuestas detalladas (durante junio) para reforzar el papel de los CoEE y darles más poder para contribuir a configurar el cambio en sus empresas.

## Puntos clave de la reivindicación sindical por una directiva de CoEE revisada:

### 1 Mejores derechos de información y consulta

Para asegurar que la consulta da tiempo a los trabajadores de contribuir genuinamente en las decisiones de la empresa. Se logra normalizando sobre la base de la mejor definición actual de la información y la consulta - en la directiva sobre las SE (empresas europeas).

### 2 Mejores arreglos de trabajo para los CoEE

Reuniones de CoEE más frecuentes, apoyo para más trabajo preparatorio y de seguimiento, derecho claro a expertos externos. También asegurando el derecho y los recursos para comunicar con los trabajadores que representan los Delegados de Comités de Empresa europeos.

### 3 Reconocimiento claro del papel de los sindicatos y de las federaciones sindicales europeas (Como UNI-Europa)

Los responsables sindicales deben tener el derecho claro de participar en reuniones de CoEE. UNI-Europa y las demás federaciones deben poder lanzar negociaciones para crear nuevos CoEE en empresas que cumplen con los requisitos.

### 4 Sanciones efectivas a los empleadores



Bernadette Ségol, Secretaria de UNI-Europa, con Jean-Claude le Puaron, y Bruno Demaitre del Instituto Sindical Europeo, durante el seminario “pensar global” en Vilnius

**Comités de Empresa Europeos: Informe de UNI-Europa**

**[www.uni-europa.org](http://www.uni-europa.org)**



UNI-Europa, Rue de l'Hôpital 31, 1000 Bruxelles, Belgique  
[uni-europa@uniglobalunion.org](mailto:uni-europa@uniglobalunion.org)

Tel: +32 2 234 56 56 Fax: +32 2 235 08 70