

EL FUTURO DEL SINDICALISMO EUROPEO. LA OPCIÓN MEDITERRÁNEA

ENZO BERNARDO *

SUMARIO: La paz. La Vieja Europa.

Tiene sentido hoy plantearse la cuestión: ¿existe un sindicalismo europeo? Hoy parece que nada tiene sentido salvo defender la paz y articular una respuesta en contra de la guerra. Y hoy parece que solamente tendría sentido preguntarse si Europa sobrevivirá a esta prueba, a la guerra, a Berlusconi, a Aznar, a la ampliación tal y como se está planteando.

No obstante, planteémonos la pregunta para la que hoy estamos aquí: ¿existe y tiene futuro un sindicalismo europeo, un sindicato europeo? La respuesta es difícil. Lo sería aún más si nos preguntásemos, por ejemplo, si existe una política europea de la izquierda; si nos preguntáramos si existe un socialismo europeo, o ¿es todavía útil la Internacional Socialista? Si pensáramos en Toni Blair o Simón Peres, la respuesta sería para llorar, hablando en términos emotivos.

Pero si Atenas llora, Esparta no ríe.

Yo, como también Manuel Higuera, trabajamos desde hace años para construir un sindicalismo europeo, y paso a paso hemos visto las dificultades, pero también el crecimiento de un embrión de sindicato europeo.

Como decía un filósofo y político italiano, un comunista que murió durante la dictadura fascista, Antonio Gramsci, es necesario tener «el pesimismo de la inteligencia y el optimismo de la voluntad». Yo estoy aquí para ejercitar el pesimismo del pensamiento, pero junto a vosotros, día a día, aplicar el optimismo de la voluntad.

A la pregunta de si existe o no un sindicalismo europeo, y un sindicato europeo, pienso que una primera respuesta la dará hoy la reunión extraordinaria del Comité Ejecutivo de la Confederación Europea de Sindicatos que se reúne en Bruselas. Se dará, como todos sabemos, una respuesta clara, eficaz y unitaria ante la guerra de Iraq.

* Responsable de Relaciones Internacionales, FP-CGIL.

Pero, al margen de lo que pueda ocurrir en Bruselas, yo debo dar una respuesta. Creo que estamos ante una encrucijada en la que debemos optar por un camino: El sindicalismo europeo será «mediterráneo» o no será. Esta es nuestra apuesta. Pero debemos explicarnos.

En primer lugar el sindicalismo deberá ser europeo, en el sentido de no ser una suma de ideas y, sobre todo, no ser una suma de prejuicios nacionales. El sindicalismo europeo debe conocer, apreciar y respetar las grandes historias, ideas y tradiciones culturales de los diversos sindicatos nacionales, pienso en la gran experiencia del sindicalismo alemán y del Reino Unido, por ejemplo.

Pero creo que hoy, solamente existe un modelo que puede salvar el sindicalismo europeo de hundirse en la inutilidad. Me doy cuenta que el sindicalismo mediterráneo corre el riesgo de ser una nueva abstracción, porque en España, Francia, Grecia, Portugal, Italia somos bastante semejantes, pero también diferentes, y estamos orgullosos de nuestra diversidad. Pero cuando hablo del sindicalismo mediterráneo entiendo un modelo con una serie de características que son, en gran parte, comunes en nuestros modelos de sindicalismo nacional.

El sindicalismo debe ser sobre todo confederal, esto es, estar en disposición de representar a todos los trabajadores, sindicalizados o no, y en grado de pensar, razonar y operar en defensa de los intereses generales de la sociedad; con sectores y categorías potentes que reconozcan la especificidad de los distintos oficios y trabajadores y se practique la solidaridad en todo el mundo del trabajo; debe ser también representativo con una fuerza basada en los afiliados y afiliadas; tiene que ser contractual, con la voluntad de basar su trabajo en la negociación colectiva; y también tendrá que ser político, sin ligazón ninguna con los partidos políticos pero con capacidad para desarrollar un papel político amplio, que vaya más allá de la esfera social y de la defensa de sus intereses, como demuestra la posición de la CES ante la guerra o ante la Convención Europea; debe ser conflictivo, que vea el conflicto como un recurso y no como un problema, como un impedimento que hay que superar cuanto antes y, por último, debe estar abierto a los nuevos movimientos, fundamentalmente hacia quienes se mueven en defensa de otro tipo de globalización. Así, posiblemente sea menos eficiente, menos puntual, menos programado, pero más fuerte.

Este modelo debiera recoger todo lo bueno y productivo de nuestros modelos nacionales junto a lo mejor de la cultura sindical alemana. Porque los otros modelos, que han dado buenas pruebas de eficacia en sus ámbitos nacionales, no me parece que puedan ser exportables como modelo europeo. Si pienso en el modelo nórdico, es más bien poco europeo, empeñado, sobre todo, en la defensa de su propio bienestar y en la paz social; si pienso en el modelo británico, todavía está pagando su modelo de fuerte sectorialización y de escasa confederalidad que lleva a los sindicatos a múltiples conflictos entre ellos. Con estos dos modelos, el sindicalismo europeo se podría convertir en un sindicalismo centrado en la defensa de sus propios intereses y privilegios.

Ciertamente no era este el esquema de un pensador como FRANK TANNENBAUM¹, cuando escribía —en los años de gran fuerza y capacidad de representación del movimiento sindical norteamericano después del «New Deal»— que «el sindicalismo es el movimiento conservador de nuestro tiempo». Él entendía que, defendiendo la capacidad creativa de producir relaciones comunitarias, la experiencia sindical «representa el repudio del individualismo de la Revolución Francesa y del liberalismo de los filósofos utilitaristas ingleses». TANNENBAUM hablaba del trabajo del sindicato como del esfuerzo de integrar intereses particulares en una «sociedad» dotada de la base ética necesaria para sobrevivir.

Si el sindicato europeo no evoluciona correrá el riesgo de parecerse a la Confederación Europea de Sindicatos (CES) de estos últimos días, que parece tener miedo de sí misma y de su propia capacidad de ser un sindicato europeo. De hecho, la CES de los últimos años, la que se manifestó en Luxemburgo, Oporto, Niza, Bruselas, Goteburgo y Barcelona se movía en la dirección justa. La CES titubeante, que parece casi no reconocerse en las cosas que ella misma ha hecho, que querría cerrar el ciclo iniciado en 1991 y ser motor de transformación de sí misma, está andando en una dirección contraria.

LA PAZ

Es verdad que en estas horas debemos dedicar parte de nuestras palabras y reflexiones a la paz, para después emprender acciones para defenderla. El mundo del trabajo unido, demuestra que su existencia sigue teniendo sentido. El mundo del trabajo unido, junto a toda la ciudadanía, muestra su fuerza. El día después de la manifestación del 15 de febrero, en el «New York Times» se escribía que «la inmensa manifestación por la paz en el mundo del pasado fin de semana, demuestra que existen dos superpotencias en este planeta: los Estados Unidos y la opinión pública del mundo, nuevo y tenaz protagonista de la política».

La guerra de hoy es una guerra imperial. Guerra del más fuerte, que por ser el primero está exento de reglas. Es el liberalismo y el libre mercado aplicado a la guerra. Ya no es como decía CLAUSEWITZ, la política por otros medios, sino la prolongación militar del derecho económico del más fuerte. Podemos resumirlo con el eslogan: «menos impuestos, menos ONU». Por ello, esta guerra es un Apocalipsis, en el sentido que apocalipsis quiere decir revelación, manifestación de la verdad. El sentido apocalíptico de esta guerra es el descubrimiento de la permanente condición de dominio en la que vive el mundo.

Porque esta guerra no probará nuestro coraje, ni nuestra inteligencia, ni el valor de nuestros valores, solamente revelará la enorme deshumanización, la despiadada

¹ TANNENBAUM, Frank. «The Labour Movement». *Its Conservative Functions nad Social Consequences*. G.P. Putnams Sons, 1921, p. 259.

bellaquería que domina el mundo. Allí querría yo ver a nuestros amantes de la guerra, los Berlusconi y los Aznar y a todos los que les apoyan, estos héroes de la libertad de occidente, preocupados sólo de ellos mismos, querría verles si solamente el diez por ciento de los misiles que han caído sobre Bagdad cayera sobre sus cabezas.

LA VIEJA EUROPA

La última consideración, ligada a la necesidad de un sindicalismo europeo. Querría decir algunas cosas sobre la «Vieja Europa», tal y como se ha denominado con desprecio por parte del Gobierno de los Estados Unidos y por los «nuevos europeos».

La primera vez que oí esta denominación, con el mismo desprecio, fue en abril de 1909, cuando un poeta italiano, Filippo Tommaso Marinetti, atacó a la Vieja Europa de André Gide, Thomas Mann, Robert Musil y Bertold Brecht, glorificando la guerra, considerada como «la única higiene del mundo»: *«nosotros queremos glorificar la guerra —única higiene del mundo—, el patriotismo, el gesto destructor de los libertadores, las bellas ideas por las que se muere y el desprecio de la mujer»*².

Poco después MUSSOLINI pensó en ello él solo, y poniendo en práctica estas palabras agredió Etiopía³; posteriormente, Hitler y el propio Mussolini, pusieron en práctica la «higiene de la guerra».

No quiero decir que la historia se pueda repetir, pero tampoco la historia tiene tantas alternativas. Yo, sinceramente, me siento orgulloso de formar parte de esta Vieja Europa, la Europa de Aristóteles, de Dante, de Cervantes, de Shakespeare, de Molière, de Kant... Esta es nuestra Europa.

² FILIPPO TOMMASO MARINETTI, «Manifiesto del futurismo», *Le Figaró*, 20 de febrero de 1909.

³ Guerra entre Italia y el imperio etíope en 1935-36, que concluyó con la ocupación italiana de Etiopía y con la formación del Imperio colonial italiano en África Oriental. La segunda guerra de Etiopía se enmarca en la política imperialista de Mussolini, marcada por la búsqueda de prestigio y sin una gran oposición por parte de Francia y del Reino Unido. La invasión de Etiopía comenzó en octubre de 1935 con la ocupación de Adua. La Sociedad de Naciones intervino haciendo un llamamiento al cese de hostilidades, acusando a Italia de bombardear objetivos civiles, de hacer uso de gas asfixiante y de haber destruido objetivos que tenían el distintivo de la Cruz Roja. La guerra tuvo consecuencias en el plano internacional: la Sociedad de Naciones decidió reconocer a los representantes de Etiopía e imponer sanciones a Italia, que se retiró de la Asamblea.

APROXIMACIÓN A LA LEY 10/97, DE 24 DE ABRIL, SOBRE DERECHOS DE INFORMACIÓN Y CONSULTA DE LOS TRABAJADORES EN EMPRESAS Y GRUPOS DE EMPRESAS DE DIMENSIÓN COMUNITARIA

EVA SILVÁN DELGADO *

SUMARIO: I. Antecedentes. II. Ley 10/97, de 24 de abril, sobre derechos de información y consulta de los trabajadores en las empresas y grupos de empresas de dimensión comunitaria.

I. ANTECEDENTES

Las Instituciones de la Comunidad Europea tienen entre sus objetivos en política social, la mejora de los instrumentos de participación de los trabajadores en las empresas. La Carta Comunitaria de Derechos Sociales Fundamentales de los Trabajadores establece en su punto 17 que: «La información, la consulta y la participación de los trabajadores debe desarrollarse según mecanismos adecuados y teniendo en cuenta las políticas vigentes en los diferentes Estados miembros, y ello debe ser especialmente aplicable en aquellas empresas o grupos de empresas que tengan establecimientos en varios Estados miembros.» Derecho de información y consulta que conforme el punto 18 deben ponerse en práctica especialmente cuando se produzcan los siguientes hechos:

- en el momento de la introducción en las empresas de cambios tecnológicos que tengan incidencia importante para los trabajadores en cuanto a las condiciones y organización del trabajo;
- con ocasión de reestructuraciones o fusiones de empresas que afecten al empleo de los trabajadores;
- con ocasión de procedimientos de despido colectivo;

* Abogada. Confederación Sindical de CC.OO.

- cuando los trabajadores, en particular los transfronterizos, se vean afectados por la políticas de empleo puestas en marcha por la empresa en la que estén empleados.

El Acuerdo sobre la Política Social suscrito por los Estados miembros, a excepción del Reino Unido, incluye entre los objetivos de la Comunidad y los Estados miembros, el de promover el diálogo social, señalando en su artículo 2 que para conseguir dicho objetivo, la Comunidad apoyará y complementará la acción de los Estados miembros en el ámbito de la información y consulta de los trabajadores, para lo cual el Consejo podrá adoptar, mediante Directivas, las disposiciones mínimas que habrán de aplicarse progresivamente.

En aplicación de lo dispuesto en el artículo 2 del Acuerdo sobre Política Social, se aprobó por el Consejo la Directiva 94/45/CE sobre la constitución de un comité de empresa europeo o de un procedimiento de información y consulta a los trabajadores en las empresas y grupos de empresas de dimensión comunitaria. En su elaboración se tuvo en cuenta la experiencia de algunas empresas o grupos de empresas establecidas o situadas en varios Estados miembros.

El objeto de la Directiva es el de mejorar los derechos de información, consulta y participación de los trabajadores en las empresas y grupos de empresa comunitarios y se aprueba al constatar que los instrumentos nacionales no eran suficientes para tal cometido cuando la empresa o grupo de empresas trasciende el ámbito nacional.

La Directiva no es de aplicación a las empresas de ámbito nacional, sólo a las que tienen centros de trabajo en varios Estados miembros (al menos en dos) o, si se trata de grupo de empresas, a aquellos que tienen empresas pertenecientes al grupo en varios Estados miembros (al menos en dos).

La transposición de la Directiva 94/45/CE al ordenamiento español se ha realizado a través de la Ley 10/97, de 24 de abril, sobre Derechos de Información y Consulta de los Trabajadores en empresas y grupos de empresas de dimensión comunitaria.

II. LEY 10/97, DE 24 DE ABRIL SOBRE DERECHOS DE INFORMACIÓN Y CONSULTA DE LOS TRABAJADORES EN LAS EMPRESAS Y GRUPOS DE EMPRESAS DE DIMENSIÓN COMUNITARIA

La Ley 10/97, de 24 de abril, regula el derecho de información y consulta en las empresas y grupos de empresas de dimensión comunitaria, y para garantizar dicho derecho dispone que en cada empresa y en cada grupo de empresas de dimensión comunitaria se debe constituir un comité de empresa europeo, o establecer un sistema alternativo de consulta e información.

Para que una empresa pueda considerarse de dimensión comunitaria, debe reunir los siguientes requisitos:

- Emplear a 1.000 trabajadores o más en el conjunto de los Estados miembros.

- Emplear en al menos, dos Estados miembros diferentes, a 150 ó más trabajadores en cada uno de ellos.

Se define al grupo de empresas como aquel que está formado por una empresa que ejerce el control y las empresas controladas. Una empresa ejerce el control cuando por motivos de propiedad, participación financiera, estatutos sociales y otros tiene una influencia dominante sobre otras.

El grupo de empresas tiene dimensión comunitaria cuando:

- Emplea a 1.000 trabajadores o más.
- Al menos dos empresas del grupo están en Estados diferentes.
- Al menos una empresa del grupo emplea a 150 trabajadores en un Estado miembro y otra emplea a 150 trabajadores o más en otro Estado miembro.

Se reconoce como representantes de los trabajadores a los que ostentan tal condición conforme a lo legislado de cada Estado y como dirección central de la empresa o grupo de empresas a la dirección de la empresa que ejerce el control.

Se define el derecho de consulta como el intercambio de opiniones y la apertura de un diálogo entre los representantes de los trabajadores y la dirección central.

El órgano colegiado y representativo de los trabajadores constituido para llevar a cabo la consulta e información de los trabajadores en la empresa y grupo de empresas de dimensión comunitaria, es el Comité de Empresa Europeo.

La Ley 10/97 se aplica a las empresas o grupos de empresas de dimensión comunitaria que tengan su dirección central en España, así como a los centros de trabajo de dichas empresas y a las empresas de los referidos grupos cualquiera que sea el Estado miembro en que se encuentren situadas.

El sistema que la norma establece para la constitución de un Comité de Empresa Europeo, es realmente complejo al exigir previo a su constitución un procedimiento de negociación para acordar si se constituye dicho comité o no y cuáles son sus competencias y su composición.

El procedimiento de negociación previo, se inicia a petición de al menos 100 trabajadores o sus representantes, que deben pertenecer al menos a dos centros de trabajo situados en dos Estados miembros distintos, o dos empresas distintas del grupo, y debe dirigirse a la dirección central o direcciones de sus empresas. Recibida la solicitud, la dirección central inicia el procedimiento para negociar la constitución del comité de empresa europeo y sólo podrá negarse a iniciar el procedimiento:

- a) Cuando la empresa o grupo de dimensión comunitaria no tengan el número de trabajadores exigidos.
- b) Cuando la petición no reúna el número de firmas exigido.
- c) Cuando hubiera habido una negociación anterior y se hubiera acordado no constituir el comité por un determinado período y éste no hubiera transcurrido.
- d) Cuando estuviera en vigor un acuerdo anterior.

La dirección central, sin necesidad de solicitud previa de los trabajadores puede igualmente iniciar el procedimiento de negociación. La primera fase del procedimiento es la constitución de una comisión negociadora. La dirección central se dirigirá a las direcciones de sus centros o sus empresas sitas en los Estados miembros para poner en marcha el procedimiento de elección de la comisión negociadora que debe estar compuesta por:

- Un miembro en representación de los trabajadores de cada Estado miembro en los que la empresa o grupo tenga uno o más centros de trabajo o una o más empresas.
- Un miembro más por cada Estado donde estén empleados desde el 25 por 100 al 50 por 100 de los trabajadores.
- Dos miembros donde estén empleados entre el 50 por 100 y 75 por 100 de los trabajadores.
- Tres miembros donde estén empleados más del 75 por 100 de los trabajadores.

Cada Estado miembro determina cómo se eligen sus representantes en la comisión negociadora de acuerdo con las normas aprobadas en transposición de la Directiva. En las reuniones de la comisión negociadora podrán participar, con voz pero sin voto, representantes elegidos por los trabajadores de Estados no miembros en los que existan centros de trabajo de la empresa o del grupo de empresas.

La comisión negociadora debe negociar con la Dirección central la constitución de uno o varios comités de empresa europeos o uno o varios procedimientos alternativos de información y consulta de los trabajadores. La comisión negociadora adopta sus acuerdos por mayoría de sus miembros.

Si, tras el proceso negociador, se llega al acuerdo de constituir un comité de empresa europeo, éste deberá tener el siguiente contenido:

- Partes que lo suscriben.
- Centros de trabajo y empresas de dimensión comunitaria afectadas.
- Composición del comité de empresa europeo:
- Número de miembros.
- Distribución.
- Duración del mandato.
- Funciones del comité.
- Procedimiento de información y consulta.

Igualmente el resultado final del proceso negociador puede ser el acuerdo de no constituir un comité de empresa europeo y en su lugar aprobar un procedimiento de información y consulta sobre cuestiones transnacionales que puedan afectar a los intereses de los trabajadores. Asimismo se puede acordar no constituir ni comité ni procedimiento alternativo.

El acuerdo suscrito obliga a todas las empresas del grupo y a todos los centros de trabajo de la empresa de dimensión comunitaria. Debe formalizarse por escrito y remitirse a la Autoridad Laboral para su publicación.

La propia Ley 10/97 establece unas normas subsidiarias para la constitución de un comité de empresa europeo, de aplicación:

- Cuando, iniciada la negociación, las partes acuerdan remitirse a dicha norma.
- Cuando la dirección central se niega a negociar transcurridos 6 meses desde la solicitud.
- Cuando iniciada la negociación, transcurren tres años sin alcanzar un acuerdo.
- Cuando iniciada la negociación transcurren 6 meses sin posibilidad de llegar a un acuerdo, por manifiesta mala fe de la dirección central en el proceso negociador.

En los casos anteriormente indicados, se crea un comité de empresa europeo con la composición, competencias y régimen de funcionamiento que a continuación se señalan.

En cuanto a la composición, la norma dispone que el comité de empresa europeo estará integrado por trabajadores de la empresa o grupo, elegidos o designados por y entre los representantes de los trabajadores, y tendrá los siguientes miembros:

- Uno por cada Estado en el que la empresa tenga uno o más centros.
- Uno por cada Estado donde se empleen entre el 25 por 100 y 50 por 100 del total de los trabajadores.
- Dos miembros por cada Estado donde se empleen entre el 50 por 100 y 75 por 100 del total de los trabajadores.
- Tres miembros por cada Estado donde se empleen más del 75 por 100 del total de los trabajadores.

En las reuniones del comité de empresa europeo pueden participar, con voz pero sin voto, representantes de los trabajadores de Estados no miembros donde la empresa o grupo de empresas tengan centros de trabajo.

Entre las competencias que la norma atribuye al comité de empresa europeo está el derecho a ser informado y consultado sobre aquellas cuestiones que afecten al conjunto de la empresa o grupo de empresas de dimensión comunitaria o, al menos, a dos centros de trabajo o empresas del grupo situado en Estados miembros diferentes, y especialmente sobre aquellas cuestiones excepcionales que afecten considerablemente a los intereses de los trabajadores, tales como cierres de centros de trabajo o empresas, despidos colectivos.

El comité de empresa europeo se debe reunir, al menos, una vez al año con la dirección central de la empresa o grupo de empresas para analizar, entre otras cuestiones, las relacionadas con la estructura de la empresa, su situación económica y financiera, la evolución probable de las actividades y del empleo y los cambios sustanciales que afecten a la organización.

Los miembros del comité de empresa europeo gozan en el ejercicio de sus funciones de la misma protección y garantías similares a las previstas para los representantes de los trabajadores a nivel nacional en el país en el que prestan sus servicios, y están legitimados para ejercer acciones administrativas o judiciales en defensa de sus derechos, actuando por decisión mayoritaria de sus miembros.

Del examen de la Directiva 94/45/CE, y su transposición al ordenamiento español por la Ley 10/97, de 14 de abril, sobre derechos de información y consulta de los trabajadores en la empresa y grupos de empresas de dimensión comunitaria, la primera y principal conclusión a la que se llega, es que establece un procedimiento complejo y largo para la constitución del comité de empresa europeo que lo hace poco eficaz y de escaso contenido, por lo que se aprecia la necesidad de modificaciones que garanticen realmente el derecho de información y consulta de los trabajadores en las empresas y grupos de empresa de dimensión comunitaria.