



COMUNICADO	FECHA
73/2015	02/12/2015

1 y 2 Diciembre 2015 Jornada Comités Europeos (Barcelona)

Durante los días 1 y 2 de Diciembre se han celebrado las Jornadas "Trabajando juntos por la recuperación Europea: los trabajadores implicados en las compañías como objetivo." En Representación de FITAG UGT SAICA asistió Ignacio León (Secretario Comité Europeo) acompañado de compañeros y compañeras de UGT de varias empresas (FNAC, REPSOL, Jhonson & Jhonson)

Se inició la jornada con [SYNDEX](#) que hizo la presentación de los trabajos que están haciendo en España en cuanto a asesoramiento y formación.

Posteriormente

España, situación social (desde 2008):

- Cambio de relaciones sociales impactada muy negativamente durante la crisis, desempleo 26% , <25 años 50% de desempleo sumada la tasa de temporalidad de 25 a 40%.
- Degradación del sistema de prestaciones que se habían conseguido.
- Ataque frontal a las organizaciones sindicales.
- 2 reformas laborales:
 - [PSOE \(2010\)](#): flexibilización despidos, agencias privadas de empleo y reducción de plazos de información y consulta. No se obtuvo una reducción del desempleo, sólo se precarizó.
 - [PP \(2012\)](#): horas extraordinarias contratos a tiempo parcial, encadenamiento de contratos de formación y aprendizaje, autoempleo. Contratos temporales consecutivos. ETT pueden funcionar como agencias de empleo. Movilidad funcional, reducción de indemnizaciones por despido colectivo, eliminación del informe de la Inspección en el caso de expediente, posibilidad de expedientes de empleo en empresas de función pública. El resultado continúa la temporalidad, reducción mínima del desempleo, precarización de la contratación, flexibilidad aumentando los despidos, retroceso en procesos de información y consulta.
 - Endurecimiento de la norma [incluso provocando condenas de sindicalistas a penas de cárcel](#).
- Impacto sobre la negociación colectiva:
 - **Ultraactividad** se ha eliminado en la Ley, caducidad de convenios provocando la aplicación de la norma superior. Se pretendía una "tabla rasa" en los Convenios de Empresa.
 - Los RRTT pueden derogar lo acordado previamente por causas técnicas, organizativas o de producción.

- La situación ha provocado una precarización general del mercado de trabajo.
- Se ha forzado la judicialización, dando en muchos casos la razón a las demandas de los Representantes de los Trabajadores.
 - Despido colectivo aplicación a nivel de centro,
 - ERE's negociación de buena fé por las partes, la información se tiene que facilitar de manera que permitan comprobar que existen las causas que lo justifiquen.
 - Aplicación de la Ultractividad más razonable.



- Disminución de los recursos económicos de los sindicatos provocando despidos con el empeoramiento de la defensa de los derechos de los trabajadores.

Actualidad

- Mejora en los indicadores macroeconómicos (ligero descenso del paro, aumento PIB) a cambio de pérdida de derechos.
- El resultado de las elecciones puede ser determinante.

Presentación de la Situación del Proyecto

Posteriormente se hace presentación de la situación del proyecto de cada uno de los participantes, en cuanto a la situación en el Comité Europeo de SAICA comentamos lo siguiente:

- **Situación de la empresa**
 - Grupo empresarial de tratamiento de residuos, fabricación de papel/energía y cartón.
 - Se está diversificando en otras áreas de negocio (embalaje plástico)
 - La empresa ha salido reforzada en la crisis (caída de pequeños productores, posición de dominio de Mercado).
- **Puesta en marcha de la Comisión Negociadora del CEE**
 - Pendiente definir quienes la forman.
- **Negociación del contenido del Reglamento.**
 - En el año 2016 hay que renegociar el acuerdo.
 - Ver de nuevo como es el reparto sindical.
 - Intentar mejoras en cuanto a formación y medios.
- **Refuerzo del Diálogo social**
 - Debido a la situación sindical (fusiones a corto plazo) e incertidumbre no es posible avanzar en este aspecto.



COMUNICADO	FECHA
73/2015	02/12/2015

- La situación política ha empeorado la relación de fuerzas posibilitando mayor poder a las empresas y miedo en los trabajadores en cuanto a sus reivindicaciones.
- **Puesta en marcha de la red sindical**
 - Se ha intentando fomentar la comunicación vía correo electrónico.
 - Página web, amenazas de la empresa por lo publicado (competencia).
 - No hay facilidades por parte de la empresa (acceso redes, etc.)
- **Identificación de un coordinador sindical**
 - Actualmente se hace funciones de coordinación por parte de la Secretaría.
 - Debido a las diferentes responsabilidades (negociación convenio) el trabajo europeo se encuentra en un segundo plano.
- **Identificación de los expertos**
 - Nueva experta "no profesional" y vinculada al sindicato.
 - No se dispone de apoyo especializado.
- **Obtención de recursos.**
 - Necesarios medios de comunicación y formación en idiomas, denegado por la empresa hasta la fecha.
 - Se ha solicitado aumentar el número de reuniones restringidas sin conseguirlo.

Comentarios de otros Representantes

- Hay problemas en el caso de plantear temas que corresponden a un país y relacionado con el salario (idiomas y tiempo muy limitado por parte de las empresas).
 - Realización de reuniones previas para comentar la situación.
 - Conocer la situación de funcionamiento a nivel de país y trasladar la unión entre sindicatos.
- **Reestructuraciones,**
 - Las direcciones generales saben que van a hacer pero cuando trasladan la información es a posteriori no dando margen para poder negociar ni hacer nada.
 - Hay que mantener flujo de información entre los diferentes sindicatos y miembros del CE, también utilizar los juzgados.
 - Estos movimientos provocan que se reduzcan el número de representantes .
 - No hay posibilidad de negociar nada.
 - La legislación es lo que marca las posibilidades de obtener mejoras en los acuerdos (ejemplo Ley Alemana)
- Comunicación a nivel de Federación Europea es necesario conducirlo desde estas Federaciones.

Para finalizar la jornada, el representante de VEOLIA hace presentación del funcionamiento y acuerdos alcanzados en su empresa en el ámbito que nos atañe.

Como mejorar la articulación entre los niveles locales y europeos.

Durante la mañana del día 2 se realizaron ejercicios prácticos a partir de grupos de trabajo de cara a la mejora del funcionamiento de comunicación y coordinación en los Comités de Empresa Europeos.



Pudimos comprobar la diversidad de opiniones y la identificación de los problemas comunes que existen, la aplicación en cada país de la Directiva puede ser diferente, más o menos satisfactoria para los trabajadores en función del territorio.

Una vez finalizado el ejercicio analizamos los resultados y como puntos principales a implantar:

- Hay que mantener informados a todos los compañeros, del propio país y de los otros países.
- Un asunto que a priori parece que afecta a nivel local puede afectar a nivel europeo.
- Es necesaria la implicación de las organizaciones sindicales supranacionales.
- Los Comités Europeos son complementarios junto con los Comités de Empresa.
- La Directiva ha sido aplicada de forma diferente según el país, los detalles cambian y son muy importantes.
- El incumplimiento de la norma "es rentable" para las empresas por las bajas sanciones que se pueden aplicar.
- La norma no facilita la participación sindical de expertos en la negociación, es necesario incidir en ello.
- La forma en que se nombran a los miembros del CE varía, la tendencia es tratar de disminuir la participación sindical e incluso eliminarla.
- En algunas empresas se han creado Comités de Empresa Mundiales.

En resumen:

- Es recomendable posibilitar la participación de los sindicatos en los Comités Europeos.
- Hay que evitar que "peleas" entre diferentes fuerzas sindicales nacionales se trasladen a las Mesas de los Comités Europeos.
- Es mejor tener un miembro activo (buen comunicador, dialogante, etc.) aunque no forme parte de un Sindicato que los puestos sean ocupados por sindicalistas
- La comunicación es fundamental.

Desde la Sección Sindical de UGT en SAICA PAPER agradecer, de nuevo, al área de internacional de FITAG UGT la confianza y la posibilidad de participar en estos foros que pueden permitir una mejora en el funcionamiento de nuestro Comité Europeo y por tanto en la mejora de la información a los trabajadores tratando de que estos estén cada día más unidos en el ámbito europeo.

