



Séptimo Congreso de la FSESP, 14-17 de junio de 2004,
Estocolmo

Federación Sindical Europea de Servicios
Públicos
Rue Royale 45
B-1000 Bruselas
Tel.: 32 2 250 10 80
Fax: 32 2 250 10 99
Dirección electrónica: epsu@epsu.org
Website: www.epsu.org

Resolución R.2. Negociación colectiva

A. Introducción

Desde la celebración de la Asamblea General de la FSESP en abril de 2000 se ha hecho realidad la moneda única europea. La participación de la Comisión Europea en las políticas económicas y sociales ha ido creciendo con las Orientaciones generales para las políticas económicas, las Directrices para las políticas de empleo y los correspondientes Planes nacionales de acción, las políticas de calidad y sostenibilidad de las finanzas públicas, y el empleo de indicadores estructurales y el método abierto de coordinación. Debe reafirmarse el lugar de los interlocutores sociales en la confección, aplicación y seguimiento de dichas políticas.

En numerosos países se ha producido un giro a la derecha de la escena política, con la consiguiente interrupción del progreso social. La globalización corporativa ha acentuado las presiones a favor de la promoción de una agenda social progresista. La exhaustiva Agenda socioeconómica volcada en el pleno empleo y aprobada en el Consejo Europeo de Lisboa está, paulatinamente, dirigiendo la vista a la desregulación, la reforma económica estructural y la flexibilidad del mercado de trabajo para resolver la falta de crecimiento económico.

La ampliación de la Unión Europea (UE) a 10 nuevos Estados miembros este año planteará nuevos retos a las políticas económica, de empleo y de negociación colectiva.

B. La FSESP acerca de la política económica

La FSESP reafirma su compromiso con la integración europea, motor de crecimiento económico, justicia social y empleo en los Estados miembros de la UE.

Es necesaria una política macroeconómica comunitaria que se centre en potenciar el crecimiento y el empleo, sin dejar de conservar la estabilidad macroeconómica. Las políticas macroeconómicas de la UE deberían ayudar a la transición a una economía sostenible. También pueden contribuir al crecimiento económico y la generación de empleo las políticas de protección medioambiental, salud y seguridad, y formación profesional.

La FSESP ha reiterado una y otra vez que la Unión Europea necesitaba gobernanza económica. A la economía europea no la perjudican las deficiencias estructurales, tales como la supuesta rigidez de los mercados de trabajo, sino las macroeconómicas, como son los recortes en los presupuestos públicos y los elevados tipos de interés. Tras un periodo de retroceso, el desempleo ha vuelto a crecer. De hecho, el paro va en aumento a la vez que los mercados se han flexibilizado, cuestionando así el argumento de que la rigidez de los mercados de trabajo genera desempleo. La FSESP entiende que la modernización y el cambio positivo son factores de mejora de las condiciones de trabajo y de creación de puestos de trabajo. Ahora bien, a menudo los conceptos de modernización propuestos no son más que eufemismos por recorte de costes, externalización y violación de los derechos de los trabajadores. La FSESP apoya aquella modernización sustentada en negociaciones

entre empleadores y sindicatos. Rechazamos las medidas patronales o gubernamentales de carácter unilateral.

Debería aprovecharse el marco instaurado por el Pacto de estabilidad y crecimiento para preparar y poner en práctica un paquete europeo de medidas económicas y laborales encaminadas a incrementar el poder adquisitivo y la inversión (pública). Una vez formalizada la ampliación, el mercado europeo contará con 450 millones de personas. El grueso del comercio se realiza entre países de la UE. Se da cabida así a una política económica orientada a la demanda que potencie el crecimiento económico. Para ello la UE no debería apoyarse en factores exteriores de estímulo del crecimiento económico, sino tomar iniciativas apropiadas como, por ejemplo, aumentar la inversión pública para atender las necesidades de los ciudadanos de Europa. Los estrechos límites del Pacto de estabilidad y crecimiento podrían dar pie a recortes presupuestarios en un momento de encogimiento económico, con resultado de aumento del desempleo. Esto, combinado con objetivos de inflación restrictivos, podría originar deflación.

El Banco Central Europeo debe extender sus objetivos más allá de la lucha contra la inflación y articular sus políticas en torno a la potenciación del crecimiento y el empleo. Conviene reforzar su obligación de rendir cuentas al Parlamento Europeo y el Consejo de forma que puedan corregirse sus políticas.

El proceso de Luxemburgo, fundamentado en trazar directrices de empleo en el ámbito comunitario y trasladarlas a Planes nacionales de acción para el empleo, debería centrarse en el potencial generador de empleo de los servicios públicos. La Estrategia europea de empleo debería contemplar igualmente los nuevos Estados miembros.

Cada vez más la Comisión y el Consejo están echando mano del denominado método abierto de coordinación, vector posible de consecución de los objetivos establecidos por el Consejo de Lisboa y otras estrategias comunitarias. La FSESP censura el empleo del método abierto de coordinación destinado a sustituir a las necesarias disposiciones legislativas y políticas concretas. La FSESP opina que la legitimidad del método abierto de coordinación es indiscutible en la ampliación del alcance de la cooperación europea a aquellos ámbitos ajenos a las competencias de la UE. Definiendo un paquete concreto de orientaciones de uso, puede que consagrándolas en el Tratado, se estimularían la transparencia y la participación democrática. Es necesario garantizar la consulta –sectorial inclusive– a los interlocutores sociales, en particular en materia de política social.

C. Acerca de las políticas de negociación colectiva

La negociación colectiva es uno de los recursos de regulación del mercado. Es un elemento esencial para la mejora de las condiciones de trabajo y la consecución del crecimiento económico, la igualdad y un reparto justo de la riqueza. Manteniendo el poder adquisitivo y una participación equitativa en el aumento de la productividad se ayudará a sostener la demanda y, por ende, el crecimiento, el empleo y la protección social. La política de negociación colectiva de la FSESP reconoce la necesidad de estabilidad (política salarial inflacionaria-estable) mientras busca contribuir al crecimiento y la justicia social. Una política salarial orientada a la redistribución de la riqueza y el incremento de la participación del trabajo en la renta nacional afianzará una política económica orientada a la demanda en provecho del crecimiento y la cohesión social. Las organizaciones afiliadas a la FSESP insisten en la necesidad de aumentar los bajos salarios para reducir diferencias. Esto beneficiaría a las mujeres, muchas de las cuales ocupan puestos de trabajo mal remunerados. En algunos países, el salario mínimo ha sido una clave importante para luchar contra la baja remuneración y la diferencia salarial entre hombres y mujeres. Debe

asegurarse una estrategia coordinada que garantice convergencia ascendente de los convenios colectivos de forma que no se debiliten unos a otros.

Se ha sumado a los factores vigentes la remuneración en función de los resultados. La introducción de planes de remuneración en función de los resultados debería realizarse por la vía de los convenios colectivos. En el proceso de aplicación deberían participar los representantes sindicales.

La FSESP adoptó una resolución sobre la coordinación de la política salarial (*Sindicatos de servicios públicos y negociación colectiva en el entorno europeo*) en la Asamblea General de 2000 celebrada en Lisboa. Las reglas de coordinación salarial estipulan que los sindicatos del sector público deben velar por que se compense la tasa de inflación y los trabajadores conserven una participación proporcionada en el crecimiento de la productividad laboral nacional media. De este modo se garantiza la existencia y autenticidad de las subidas salariales. La remuneración de los sectores público y privado debería marcar una progresión paralela con el fin de reducir la diferencia salarial entre ambos sectores. La FSESP sigue vigilando la evolución salarial. No ha perdido validez el planteamiento sobre jornada laboral adoptado en la Asamblea General de Lisboa. Son cada vez más los trabajadores del sector público que poseen relaciones laborales precarias. Los convenios colectivos ofrecen una protección importante a las condiciones de trabajo.

Tras la Asamblea General de 2000, el Comité Ejecutivo de la FSESP aprobó la Resolución *A favor de la igualdad de remuneración*. La resolución insta *“a todas sus organizaciones afiliadas a que sitúen dentro de sus objetivos prioritarios la reducción en un plazo de cinco años de la diferencia salarial entre hombres y mujeres [...] Las afiliadas deberían esforzarse por alcanzar una reducción de entre el 2% y el 5% en la diferencia de salarios entre hombres y mujeres durante el periodo”*. La FSESP mantendrá el seguimiento a la aplicación de la resolución. Las afiliadas a la FSESP confirman su firme compromiso con incorporar la igualdad de género en sus políticas de negociación colectiva.

El Comité Ejecutivo de la FSESP aprobó una política de aprendizaje a lo largo de toda la vida, cuya aplicación seguirá siendo objeto de seguimiento durante el periodo entre Congresos.

La FSESP formulará políticas de negociación colectiva en el próximo periodo entre Congresos. Se contemplarán los aspectos siguientes:

- trabajadores mayores en el mercado de trabajo (contratación y retención inclusive);
- desarrollo sostenible y calidad de los puestos de trabajo;
- bajos salarios;
- jóvenes trabajadores, su posición en el mercado de trabajo (contratación y retención inclusive);
- reestructuración corporativa;
- trabajadores migrantes.

El programa de trabajo de la FSESP reproducirá con más detalle el programa aprobado por los socios del diálogo social intersectorial CES y UNICE-CEEP.

La FSESP lucha contra todas las formas de discriminación en el lugar de trabajo. Se compromete a poner todos los medios para que cada trabajador pueda disfrutar de idénticos derechos y oportunidades sociales, políticos y económicos, independientemente de su sexo, orientación sexual, (no) discapacidad, origen étnico real o supuesto, o convicciones políticas y religiosas. Con harta frecuencia se producen disparidades de esta índole. Las organizaciones afiliadas a la FSESP están convencidas de la necesidad de desarrollar una política que combata los prejuicios y actitudes negativas hacia los trabajadores procedentes de grupos minoritarios. La dirección y los trabajadores deben compartir la responsabilidad

de luchar contra los prejuicios y comportamientos negativos de que puedan ser víctimas los trabajadores pertenecientes a grupos minoritarios. Es preciso dedicar especial atención a la igualdad de trato en los procesos de contratación e incorporarla a las políticas ordinarias de recursos humanos.

La FSESP apoyará todas las políticas con el objetivo final de integrar y proteger a las personas discapacitadas, poco presentes actualmente entre los trabajadores del sector público.

La FSESP continuará el desarrollo de sus políticas de negociación colectiva iniciado en la Asamblea General de abril de 2000. Con este fin se desplegará la red EPSUCOB@⁽¹⁾. El Comité Ejecutivo de la FSESP seguirá definiendo las prioridades de las conferencias anuales de negociación colectiva. Se prevé que la red preste asistencia al ámbito sectorial en la elaboración de las agendas de diálogo social. Con EPSUCOB@ se ofrece pues una herramienta de ayuda a la materialización de las políticas de la FSESP y un instrumento de vigilancia de la aplicación de éstas.

Se está tendiendo un sistema europeo de relaciones laborales. En estas circunstancias, los interlocutores sociales europeos deberían disponer de un instrumento de política social y laboral que les permita someter asuntos a una cámara especial del Tribunal Europeo de Justicia (tribunal laboral europeo). Esta opción reviste especial importancia en aquellos casos relacionados con acuerdos pactados en el ámbito europeo entre empleadores y sindicatos. Complemento adicional de tal sistema es la garantía de derechos sindicales transnacionales, en particular acciones de solidaridad transfronterizas, huelgas inclusive. La FSESP brindará apoyo a las organizaciones afiliadas que participen en acciones transnacionales.

D. Acerca del diálogo social

El diálogo social ocupa una de las principales prioridades de la FSESP. El *diálogo social sectorial* se refiere a las negociaciones bilaterales informales y formales, celebradas a nivel de la Comunidad, entre intereses socioeconómicos representativos de los interlocutores sociales, con el objeto de tomar parte activa en la mejora de las condiciones de vida y de trabajo del sector de que se trate, lo cual generará en última instancia acuerdos colectivos vinculantes jurídica y contractualmente en el ámbito de la UE, y aplicables a nivel sectorial en cada Estado miembro.

La vigencia del diálogo social es función de la representatividad de las organizaciones patronales y sindicales europeas. Como criterios de representatividad la Comisión Europea ha estipulado que las entidades:

- estén organizadas a escala europea;
- formen parte integrante y reconocida de las estructuras de interlocutores sociales de los Estados miembros; tengan la capacidad de negociar acuerdos y sean representativas de varios Estados miembros, y
- dispongan de unas estructuras adecuadas que garanticen su participación efectiva.

Considerando la imprecisión y el margen de interpretación de los criterios, y las posibilidades abiertas de intromisión de la Comisión en la autonomía de los agentes sociales, la FSESP sigue pidiendo que se aclaren los principios relacionados con:

- la afiliación en un sector determinado o varios sectores;
- la capacidad de mantener negociaciones nacionales en un sector determinado o varios sectores;

¹ EPSUCOB@ es el acrónimo de la red electrónica de negociación colectiva de la Federación Sindical Europea de Servicios Públicos.

- la capacidad de convocar acciones de protesta;
- el acceso a estructuras tripartitas de diálogo social y la representación en éstas, como por ejemplo en consejos económicos y sociales nacionales;
- la obtención de resultados por las afiliadas en el lugar de trabajo y la celebración de votaciones para la Seguridad Social;
- el papel en el proceso europeo de diálogo social intersectorial y la relación mantenida con éste.

La *representatividad europea* debería ser la *suma de las representatividades* del conjunto de los Estados miembros de la UE. En principio los interlocutores sociales interesados deberían estar bien implantados en todos los Estados miembros, y ya no sólo en algunos. Desde la FSESP se aceptará cierto grado de flexibilidad, en particular en la fase informal del diálogo sectorial, de acuerdo con los acuerdos sellados entre los interlocutores sociales interesados. En cambio, no se aceptará el compromiso de que los sindicatos *“formen parte integrante y reconocida de las estructuras de interlocutores sociales de los Estados miembros y tengan la capacidad de negociar acuerdos”*. La Comisión debe respetar la libre elección de los agentes sociales de con quién deseen emprender un proceso oficial de diálogo social. La Comisión debe asumir la responsabilidad de facilitar el diálogo social.

La FSESP ya ha avanzado en el diálogo social sectorial. Ahora bien, determinados sectores, como el de residuos, el de servicios sociales (si no en su totalidad, al menos en parte) y la sanidad en general, necesitan progresar aún más. La FSESP se ha comprometido a estudiar la constitución de comités de diálogo social sectorial en los distintos sectores que representa. Mientras los comités de diálogo social sectorial deberían trazar un programa de trabajo plurianual que les permita contribuir a la consecución de las políticas económicas y laborales de Europa, la FSESP debería definir agendas claras aplicables al diálogo social sectorial en provecho de la mejora de las condiciones de trabajo. Los Comités Permanentes siguen desarrollando sus programas de trabajo para el diálogo social en el marco de las prioridades genéricas de la FSESP. Los interlocutores sociales de los nuevos Estados miembros deberán en lo sucesivo ser llamados a participar activamente en los trabajos de los comités de diálogo social sectorial.

La Asamblea General de la FSESP celebrada en abril de 2000 expresó el compromiso de la FSESP con el modelo social europeo, que requiere tanto disposiciones legislativas como negociación colectiva. La FSESP, como parte integrante de la CES, ha desempeñado un papel activo en las negociaciones de ámbito europeo. Un rasgo nuevo de estas negociaciones hay que verlo en los denominados acuerdos voluntarios, que son vinculantes para los socios firmantes. Dichos acuerdos constituyen parte de un sistema de negociación multinivel que incluye los ámbitos local, sectorial, nacional y europeo. Para evitar que los acuerdos voluntarios acaben siendo mecanismos de escape para los empleadores europeos, cómo se aplican es un aspecto crucial. La FSESP vigilará de cerca las modalidades de puesta en práctica de los acuerdos. Deberá contemplar las posibilidades de estipular en los acuerdos voluntarios un mecanismo por defecto por el que los trabajadores puedan acogerse a dichos acuerdos aun cuando los empleadores no los hayan puesto en práctica. Ahora bien, en caso de no aplicación de acuerdos voluntarios, con lo que esto supone de privación para muchos trabajadores, la FSESP deberá averiguar si la única opción es la obtención de acuerdos vinculantes a través de la legislación comunitaria. No todos los empleadores públicos son miembros de las organizaciones patronales interprofesionales. Por consiguiente, los trabajadores del sector público se exponen a quedar al margen de la cobertura de los convenios intersectoriales. La FSESP debería mantener las medidas adoptadas para garantizar la participación de los empleadores públicos –incluyéndose los de los nuevos Estados miembros– en el diálogo social intersectorial. Lo cual requiere nuevas estrategias articuladas a través del diálogo social sectorial o de la negociación modelo y capaces de asegurar la cobertura contractual de los trabajadores del sector público.

La Comisión debería consultar a los comités de diálogo social sectorial sobre las políticas que tengan un impacto en los sectores correspondientes. La contribución de la Comisión al diálogo social debería estar en consonancia con los compromisos adoptados.

E. Información y consulta, Comités de empresa europeos y participación de los trabajadores en las empresas europeas

El marco general relativo a la información y la consulta de los trabajadores en la Comunidad Europea –COM(1998) 612 final– excluye de la cobertura a los trabajadores de las administraciones públicas. Para remediar este problema la FSESP contemplará la posibilidad de fomentar la formulación de una directiva de propia iniciativa y presionar al Parlamento Europeo, los Estados miembros y la Comisión Europea.

La FSESP mantendrá su apoyo a la creación de Comités de empresa europeos (CEE) en las compañías pertenecientes a sus áreas de competencia. Las empresas aún sin cubrir deberán ser objeto de medidas de constitución de CEE. La FSESP desarrollará su Red de coordinadores de CEE. Ésta deberá dar prioridad a políticas y herramientas concretas que les garanticen a los CEE estrategias sindicales coherentes. La FSESP apoya la campaña de la CES para la revisión de la Directiva de CEE. Visto el gran número de compañías transnacionales que tienen implantadas actividades fuera de Europa, la FSESP colaborará estrechamente con la ISP para que se escuche claramente en estas empresas la voz de los trabajadores.

La FSESP brindará su apoyo a los sindicatos que negocien la participación de los trabajadores en las empresas europeas. Para ello, la Red de coordinadores de CEE de la FSESP deberá elaborar el correspondiente material e intercambiar información y experiencia. Los representantes de los trabajadores presentes en los Consejos de administración de las empresas europeas deberían tener mandatos europeos.

F. Ampliación

Los nuevos miembros de la UE suscriben las finalidades del artículo 2 del Tratado de la UE, el acervo social y la Carta de Derechos Fundamentales. El acervo social es más que un paquete de disposiciones legales vinculantes; también requiere cooperación con los interlocutores sociales dentro de la esfera económica y social. La FSESP y sus afiliadas evaluarán con ojo crítico la actuación gubernamental en lo relativo a la participación de los sindicatos del sector público y se comprometen a hacer campaña con las organizaciones sindicales de los nuevos Estados miembros para defender los derechos sindicales fundamentales, incluidos los derechos de sindicación, negociación y huelga. La FSESP garantizará la participación de los sindicatos de los nuevos Estados miembros en el proceso de diálogo social europeo.

G. Conclusiones/puntos de actuación

La FSESP

- Apoyará políticas económicas que promuevan una estrategia de desarrollo sostenible que genere empleo, también en los servicios públicos. La promoción de una perspectiva de servicio público requiere que se incremente el papel de la FSESP en los trabajos de corte económico de la CES.

- Desplegará sus políticas de negociación colectiva, en particular en materia de baja remuneración, trabajadores jóvenes y mayores (contratación y retención), desarrollo sostenible y calidad de los puestos de trabajo, reestructuración corporativa y trabajadores migrantes. La FSESP y sus afiliadas se comprometen a incorporar la dimensión de género en sus políticas de negociación colectiva.
- Promoverá una política salarial orientada al incremento de la participación del trabajo en la renta nacional. La FSESP y sus afiliadas velarán por garantizar el desarrollo de los salarios reales y por que la evolución salarial entre los sectores privado y público encaminada a la reducción de las diferencias salariales entre ambos sectores discorra por derroteros paralelos, y que ambos sectores se apoyen mutuamente en sus acciones de protesta.
- Continuará la construcción y consolidación de la red EPSUCOB@ para que contribuya al intercambio de información y experiencia sobre los resultados de la negociación colectiva, y a la preparación, seguimiento y coordinación de los planteamientos de negociación colectiva de la FSESP como el relativo a la igualdad de remuneración. Constituye un elemento importante de esta labor la celebración de conferencias anuales abiertas al conjunto de las organizaciones afiliadas.
- Reafirma su compromiso con el establecimiento de un diálogo social con los empleadores europeos en sus ámbitos de organización. La FSESP y sus afiliadas apoyarán los esfuerzos nacionales coordinados para sentar a los empleadores a la mesa de negociación.
- Intensificará la acción de la Red de coordinadores de CEE de la FSESP con el fin de ayudar a los sindicatos a constituir y prestar asistencia a los Comités de empresa europeos. Así se proporcionará una plataforma en la que resolver problemas y desafíos como el papel de los CEE en un sistema europeo de relaciones laborales. Se atenderán asimismo aspectos relacionados con la aplicación del estatuto de empresa europea y la revisión de la Directiva de Comités de empresa europeos.
- Defenderá los derechos sindicales en todos los países europeos. Reitera su firme apoyo a los sindicatos que luchan contra las violaciones de los derechos sindicales fundamentales.

Aprobado por el Congreso