



SINDICATOS, NEGOCIACIÓN COLECTIVA Y DIÁLOGO SOCIAL EN LAS ADMINISTRACIONES LOCALES Y REGIONALES DE LOS ESTADOS MIEMBROS DE LA UE, EL EEE Y LOS PAÍSES CANDIDATOS

PRIMERA PARTE

EUROPEAN
FEDERATION
OF PUBLIC
SERVICE
UNIONS

•
FEDERACIÓN
SINDICAL
EUROPEA DE
SERVICIOS
PÚBLICOS

•
FÉDÉRATION
SYNDICALE
EUROPÉENNE
DES SERVICES
PUBLICS

•
EUROPEISKA
FEDERATIONEN
FÖR OFFENTLIG
ANSTÄLLDAS
FÖRBUND

•
EUROPÄISCHER
GEWERKSCHAFTS-
VERBAND FÜR DEN
ÖFFENTLICHEN
DIENST

**Informe de la Federación Sindical Europea de Servicios Públicos (FSESP)
Realizado por el “Labour Research Department” (LRD)**

Noviembre de 2008

<http://www.epsu.org>

CONTENIDO

<i>Introducción</i>	2
<i>Contexto</i>	3
Estructura de la Administración local y regional.....	3
Funciones de la Administración local y regional	4
Estatuto laboral.....	5
Otros elementos.....	6
<i>Sindicatos</i>	7
Tipos de sindicatos	7
Enlaces con las principales centrales sindicales nacionales.....	7
Afiliación europea	9
<i>Negociación colectiva</i>	10
¿Hay negociación colectiva?	10
Nivel de negociación.....	12
<i>Convenios que abarcan todo el sector público</i>	12
<i>Convenios para toda la Administración local</i>	13
<i>Negociaciones locales</i>	13
Fronteras diluidas	14
<i>Presiones del centro</i>	14
<i>Flexibilidad local</i>	14
<i>Diálogo social más amplio</i>	16
Definiciones	16
Modalidades de diálogo social – formal o informal	16
Nivel de diálogo social	17
Temas que abarca el diálogo social amplio	17
Anexo 1	19
Respondieron al cuestionario de la FSESP los siguientes sindicatos:.....	19
Principales fuentes de información	19
Anexo 2	20
<i>Encuesta de la FSESP sobre afiliación sindical, negociación colectiva y diálogo social en la administración local y regional</i>	20

Introducción

Este informe analiza la situación de los sindicatos, la negociación colectiva y el diálogo social en las Administraciones locales y regionales de los 27 Estados miembros de la UE, Islandia y Noruega (países miembros del EEE) y los países candidatos, Croacia y Turquía. El objetivo consiste en hacer balance de la situación actual e identificar rasgos comunes y diferenciales.

Se demuestra que, aunque, en la mayoría de los países, el diálogo social y la negociación colectiva son elementos clave de la Administración local y regional, se puede hacer más para, en todos los niveles, fortalecer la cooperación entre empleadores y sindicatos del sector.

La información procede de un cuestionario distribuido, en 2007, a sus afiliadas por la Federación Sindical Europea de Servicios Públicos (FSESP) y complementada con otras fuentes, entre ellas el estudio sobre los *nuevos* Estados miembros y países candidatos encargado, en 2005, por la FSESP y el Consejo de Municipios y Regiones de Europa (CMRE) ⁽¹⁾. A esto hay que añadir la valiosa información y comentarios aportados por varios representantes sindicales y algunos patronales.

El *Labour Research Department* y la FSESP están muy agradecidos a las 27 afiliadas de la FSESP que rellenaron el cuestionario y enviaron documentos, así como a todas aquellas organizaciones que, de alguna otra manera, han ayudado a la elaboración de este estudio. En el Anexo 1 se indican los datos de los encuestados y las principales fuentes utilizadas. Se incluyen fuentes adicionales en los informes nacionales.

¹ *Strengthening social dialogue in the local and regional government sector in the "new" Member States and candidate countries*, estudio llevado a cabo por ECOTEC Research and Consulting Limited para la FSESP y el CMRE, 2005.

Contexto

Antes de empezar a comparar sindicatos y sistemas de negociación colectiva y diálogo social dentro y fuera de la UE, es necesario puntualizar la gran diversidad internacional de contextos de desarrollo de los sindicatos, la negociación colectiva y el diálogo social.

Este informe no tiene como función examinar las diferencias generales entre los sistemas de relaciones laborales de los países estudiados, como son las variaciones de densidad sindical o el contraste entre los países donde la representación laboral se realiza principalmente a través de comités de empresa u organismos similares, y los países con predominio del sindicato local ⁽²⁾.

Ahora bien, en el momento de estudiar específicamente la situación de los sindicatos, la negociación colectiva y el diálogo social en las Administraciones locales y regionales, merece la pena señalar algunas de las principales diferencias que existen en las estructuras y funciones de los gobiernos locales y regionales.

Estructura de la Administración local y regional

Una diferencia obvia es el número de niveles de los gobiernos locales y regionales, a excepción de las instancias descentralizadas de la Administración Central. La mayoría de los países (26 de 31) cuenta con dos o tres niveles de gobierno local y regional. Tan sólo cinco países, cuatro pequeños —Eslovenia, Estonia, Islandia y Luxemburgo—, más Bulgaria tienen un único grado de Administración local y regional. Los otros niveles administrativos de Bulgaria y Estonia pertenecen a la Administración central —los condados de Estonia y los distritos de Bulgaria— o sólo desempeñan una función de planificación —las regiones en Bulgaria—; de ahí que no se hayan incluido en las Administraciones locales y regionales.

Francia es un ejemplo de sistema de tres grados, con 22 regiones, 96 departamentos y 36.000 municipios; otros nueve países tienen un modelo parecido. Son Alemania, Bélgica, España, Grecia, Hungría, Irlanda, Italia, Polonia y Turquía. Quizás no sorprenda que esta lista se componga principalmente de países grandes. Y es que seis de los siete Estados miembros de la UE y países candidatos con más de 35 millones de habitantes cuentan con un sistema de tres niveles; a éstos hay que añadir países pequeños como Irlanda.

Portugal puede asimilarse a un país con un sistema de tres niveles, dividido en distritos, municipios (*concelhos*) y parroquias (*freguesias*). Otras divisiones son las correspondientes a las secciones locales de la Administración central. Sin embargo, las regiones establecidas en la Constitución sólo existen en el Portugal insular, con los territorios autónomos de Madeira y Azores.

El Reino Unido es el único país de los grandes sin modelo de tres grados. Tiene dos niveles y, en algunos casos, un solo nivel de gobierno local/regional, aunque existen variaciones nacionales. Escocia, Gales e Irlanda del Norte cuentan con asambleas regionales y entidades de un solo grado; Inglaterra reúne unas 115 instancias de nivel único, aunque en algunos lugares existe una estructura de dos niveles con 34 condados y 238 distritos. Asimismo, Inglaterra cuenta con un sistema de elección indirecta de regiones, que desempeñan un papel determinante de coordinación y enlace con el gobierno central. Con todo, no tienen parangón con los organismos regionales alemanes o franceses.

² Se presenta un panorama de algunas de las diferencias en la sección de Relaciones Laborales Nacionales del sitio web del ETUI-REHS: <http://www.worker-participation.eu>.

Un paradigma clásico de sistema de dos niveles es el que ofrece la República Checa, con sus 14 regiones y 6.200 municipios. También tienen un sistema de dos grados Austria, Chipre, Croacia, Dinamarca, Eslovaquia, Finlandia, Letonia, Lituania, Malta, Noruega, Países Bajos, Rumanía y Suecia.

Ahora bien, la distinción entre países con uno, dos o tres niveles de gobierno local es ilusoria en tantos aspectos, empezando por los problemas de definición: así, por ejemplo, ¿caben las regiones inglesas sin base electiva y con unos poderes extremadamente limitados en la categoría de tercer nivel? De idéntico modo, ¿pueden considerarse como de tercer nivel las regiones rumanas, encargadas de la planificación del desarrollo y creadas principalmente para solicitar y gestionar fondos regionales europeos?

También pueden encontrarse excepciones dentro de los países. En casi todos los casos, por ejemplo, la organización de las Administraciones locales y regionales de la capital difiere del resto del país. Asimismo, muchas zonas geográficamente aisladas reciben un trato diferente. Tal es el caso de los territorios autónomos de Madeira y Azores en Portugal, y de Åland en Finlandia. Aun cuando las entidades administrativas locales gozan de idéntica situación jurídica, las variaciones en la población inciden en la realidad. Así, Estocolmo y Bjurholm son dos municipios suecos, el primero con una población de 783.000 habitantes, y el segundo con una población de 2.541 almas.

Funciones de la Administración local y regional

Quizás más importantes que la estructura de la Administración local y regional sean las funciones que cumple. En este aspecto también se observan grandes variaciones entre los países estudiados.

Ante una realidad sumamente compleja, la información disponible no permite un análisis preciso de las distintas funciones realizadas a nivel regional y local. Así y todo, se establece una distinción clara entre los países en los que la prestación de la educación obligatoria y los servicios de salud corre a cargo de las Administraciones locales y regionales, y los que tienen implantadas otras modalidades de provisión de servicios.

En Chipre, Francia, Grecia e Irlanda, la responsabilidad del grueso de la educación y la sanidad no recae en los gobiernos locales y regionales. Ambos servicios son prestados desde el nivel local/regional en Alemania (con responsabilidad compartida en materia sanitaria, como en otros muchos países), Austria, Bélgica, Bulgaria, Dinamarca, Eslovaquia, España, Estonia, Finlandia, Hungría, Italia, Letonia, Lituania, Noruega, Polonia, República Checa y Suecia. Las Administraciones locales y regionales tienen competencias educativas, sin tener competencias sanitarias, en Islandia, Países Bajos (si bien aumenta la función asesora de los gobiernos locales), Reino Unido y Rumanía.

No obstante, en éstos como en otros países, no siempre es fácil trazar un panorama completo. En Estonia, por ejemplo, los municipios no tienen competencias directas en materia de sanidad desde 2001. Sin embargo, la mayoría de los hospitales sigue siendo propiedad de los ayuntamientos, ya sean como sociedades de responsabilidad limitada o fundaciones sin ánimo de lucro. En la República Checa, la titularidad regional de hospitales y policlínicas, por ejemplo, contrasta con el origen del grueso de la financiación, procedente de compañías de seguros de salud. En Francia, los docentes son empleados del Estado, mientras que la construcción y mantenimiento de escuelas es competencia local/regional: las escuelas primarias son responsabilidad municipal, los centros de secundaria inferior, departamental y los centros de secundaria superior, regional.

El catálogo de materias asumidas por la Administración local y regional tiene un impacto significativo en el volumen de la plantilla. Chipre, con una población de 780.000 habitantes, contaba, en 2005, con 4.000 empleados municipales; Islandia, con la mitad de la población (300.000 habitantes), tiene en nómina a 22.000 personas. El mayor tamaño del Estado del bienestar en Islandia no es el único factor que explica la diferencia entre ambos países; ésta también deriva de que en Chipre tanto la educación como la salud son competencias de la Administración central, mientras que en Islandia la enseñanza primaria y secundaria inferior es responsabilidad de las autoridades locales. Un contraste similar se advierte en el número de empleados de la Administración local y regional en Francia y Suecia. En Francia, país en el que la prestación de servicios hospitalarios corresponde a una administración separada y los docentes son empleados de la Administración central, trabajan en los gobiernos locales y regionales 1,61 millones de personas, esto es, uno de cada 38 habitantes. En Suecia, donde la salud y la educación son competencias de municipios y condados, hay 1,05 millones de personas empleadas en gobiernos locales y regionales, o sea, uno de cada nueve habitantes.

También incide en la naturaleza de las relaciones laborales la diversidad de situaciones de los empleados de las Administraciones locales y regionales. Las oportunidades y limitaciones de los profesionales de la salud pública no son las de los trabajadores encargados de la eliminación de residuos o la planificación municipal. Puede darse incluso el caso de que haya divergencia de opiniones sobre lo que son sus intereses, como se hizo patente en el conflicto salarial en la enfermería finlandesa en 2007.

Estatuto laboral

Otro elemento clave del entorno de intervención, negociación y participación en el diálogo social de los sindicatos en la Administración local y regional es el estatuto laboral de los trabajadores del sector: ¿son empleados normales o tienen un estatuto especial?

El nombre dado a los trabajadores con un régimen especial varía de un país a otro. Son *Beamte* en Alemania y Austria, *funcionarios* en España y *fonctionnaires titulaires* en Francia. Si bien es cierto que el estatuto laboral de estos trabajadores tiene su especificidad nacional, también lo es que, en la mayoría de los casos, conjuga una mayor protección, mayores restricciones a su libertad y crecientes presiones para atenerse a los requisitos del Estado. Y es que, con la garantía de un puesto de trabajo vitalicio —al ser muy difícil despedir a los empleados públicos con un estatuto especial— contrastan la existencia de normas específicas de contratación y promoción, determinadas exigencias de movilidad y la definición de procedimientos disciplinarios distintos de los aplicables en el sector privado.

El estatuto de los empleados de las Administraciones locales y regionales es importante en cuanto a relaciones laborales, ya que puede afectar al ejercicio de la negociación colectiva para la determinación de las condiciones laborales y salariales —lejos de la imposición unilateral del gobierno por vía legislativa— y, en algunos casos extremos, puede llegar a regular la realización de acciones de protesta.

Pues bien, en 19 de los 31 países estudiados, al menos parte de la plantilla de la Administración local y regional tiene un estatuto laboral especial, radicalmente distinto del estatuto del sector privado. Las excepciones son Chipre, Eslovaquia, Irlanda, Italia, Letonia, Malta, Noruega, Países Bajos, Polonia, Reino Unido, República Checa y Suecia. Esto no significa que, en estos países, no haya diferencias de estatuto entre los empleados de la Administración local y regional, y los empleados del sector privado. Valgan como ejemplo las diferencias observadas en los Países Bajos. Ahora bien, estas diferencias se han reducido notablemente.

La proporción de empleados de la Administración local y regional con un régimen especial en los 19 países no mencionados es muy variable. En Francia, por ejemplo, tiene estatuto especial el 79% de los empleados de las Administraciones locales y regionales, mientras que en Estonia son minoría. Los porcentajes varían, además, en función del nivel de gobierno en el que se trabaje; en general los empleados de las administraciones regionales tienen más probabilidades de tener un estatuto especial que los empleados municipales. Así, en Alemania, el 61% de los funcionarios regionales gozan de un régimen especial (la mayoría como docentes, policías o empleados judiciales), frente al 14% de los empleados municipales. De igual modo, en España, tan sólo el 11% de los empleados de la Administración autonómica son empleados normales; la proporción aumenta hasta el 51% a nivel provincial y al 61% a nivel de ayuntamiento.

Otros elementos

Otros componentes del entorno en el que se mueven las Administraciones locales y regionales tienen repercusiones para los sindicatos, la negociación colectiva y el diálogo social. Se incluyen el crecimiento o contracción de la Administración local y regional en términos de plantilla y prestación de servicios, los cambios estructurales y la situación financiera de las entidades. El contexto de negociación está condicionado, además, por la dependencia o independencia económica respecto a la Administración estatal.

Sin embargo, este elemento requeriría un estudio mucho más amplio y más detallado. En la siguiente sección, se estudian los sindicatos interesados.

Sindicatos

Tipos de sindicatos

En las Administraciones locales y regionales interviene un amplio abanico de sindicatos. Algunos, como el alemán ver.di y el británico UNITE (siendo ésta la nueva organización en la que se han fusionado Amicus y TGWU), están presentes, además, en otros sectores de la economía, entre ellos amplios sectores privados. Otros, como el italiano Funzione Pubblica CGIL, el neerlandés ABVAKABO FNV, CSC-Services publics/ACV-Openbare Diensten en Bélgica, IMPACT en Irlanda, ROTAL en Estonia y PASYDY en Chipre, concentran su afiliación en el sector público y semipúblico, pero con una cobertura total. Otras organizaciones limitan sus actividades a las áreas atendidas por la Administración local y regional. Entre ellas se encuentran Kommunal en Suecia, FSP-CGT en Francia, STAL en Portugal y GdG (a nivel municipal) en Austria. Algunas organizaciones atienden sólo parcialmente las áreas que corresponden a los gobiernos locales y regionales. Son, entre otras, el sindicato de bomberos OSH en la República Checa, el sindicato de profesionales de la salud y servicios sociales SOZPZASS en Eslovaquia y el sindicato de trabajadores de la atención sociosanitaria Tehy en Finlandia.

También existen poderosos sindicatos de docentes, la mayoría empleados de las administraciones locales y regionales. Estas organizaciones quedan fuera de este informe al no pertenecer al ámbito de acción de la FSESP. Con todo, las afiliadas de la FSESP marcan su presencia en el sector educativo con la representación de un gran número de personal de apoyo, como son los asistentes de enseñanza y administrativos escolares.

A las diferencias en la cobertura sindical hay que sumar los contrastes de estructura interna. Algunas organizaciones, como los sindicatos franceses y rumanos, el polaco FZZPGKiT y el islandés BSRB son federaciones de agrupaciones sindicales locales, mientras que otras, como UNISON y GMB en el Reino Unido, ABVAKABO FNV en los Países Bajos y Sloves en Eslovaquia cuentan con una estructura claramente centralizada. Otras, como la Sección de empleados públicos de la Unión General de Trabajadores de Malta y la sección *Ślužb Publicznych* (servicios públicos) de *Solidaridad* en Polonia, pertenecen oficialmente a una estructura sindical global que abarca el conjunto de la economía.

Enlaces con las principales centrales sindicales nacionales

Independientemente de las variaciones en las áreas de intervención sindical y las estructuras sindicales, las organizaciones dominantes en la Administración local y regional forman parte de las principales centrales sindicales de los respectivos países y sus estructuras organizativas son comparables a las de otros sindicatos nacionales.

En Suecia, por ejemplo, conviven tres centrales sindicales, que se reparten diferentes sectores de la estructura ocupacional. Son LO, que representa sobre todo a los trabajadores manuales, TCO, en la que tiene cabida la mayoría de los trabajadores no manuales, y SACO, responsable de la defensa de empleados con titulación superior. Este desglose se refleja en la Administración local, donde Kommunal es la afiliada de LO, SKTF y Vårdförbundet, que representan a los profesionales de la salud, como personal de enfermería, parteros y técnicos radiólogos, son las afiliadas de TCO y Akademikerförbundet SSR, que es la organización representante del personal titulado de distintas profesiones, y el sindicato médico Sveriges Läkarförbundet son las afiliadas a SACO.

En Portugal, al contrario, las centrales se dividen tradicionalmente por criterios políticos antes que ocupacionales. Hay dos grandes confederaciones dominantes: CGTP y UGT. El sindicato de empleados de la Administración local STAL está afiliado a CGTP; el sindicato general de empleados de las Administraciones públicas SINTAP es miembro de UGT. Una situación parecida se vive en los Países Bajos, país que cuenta con dos centrales, FNV y CNV, inicialmente diferenciadas por líneas ideológicas/confesionales, además de con MHP, organización que representa sobre todo a altos funcionarios. Las tres centrales están presentes en las administraciones locales y regionales, con sus afiliadas ABVAKABO FNV, CNV Publieke Zaak y CMHF, la cual es, además, federación.

En Austria, Eslovaquia, Letonia y Reino Unido, casi todos los sindicatos están afiliados a una sola central dominante; lógicamente, lo mismo ocurre con los sindicatos que operan en la Administración local y regional.

En la mayoría de los países, la estructura de los sindicatos de trabajadores de administraciones locales y regionales refleja el panorama nacional. Sin embargo, también existen excepciones.

En tres países se da la circunstancia de que centrales sindicales no dominantes a nivel nacional, aun teniendo miembros en una amplia gama de sectores, hacen notar su presencia con especial intensidad en el sector público, incluida la Administración local y regional. Son los siguientes países:

- Francia, donde UNSA ocupa una posición más destacada en el sector público que en el resto de la economía;
- Italia, donde CISAL tiene mucha más influencia en el sector público (y en finanzas) que en otros sectores;
- Polonia, donde la central FZZ ejerce su fuerza máxima en el sector público.

En otros siete países existen poderosas agrupaciones sindicales, independientes de las principales centrales, que operan únicamente en el sector público o ex sector público. Son los siguientes países:

- Chipre, donde PASYDY, que declara representar al 90% de los funcionarios no técnicos, no forma parte de ninguna de las tres grandes centrales sindicales.
- Alemania, donde DBB, que opera en el sector público ajena a la principal central, DGB, tiene declarados 1,27 millones de miembros. El sindicato komba afiliado a DBB cuenta con 70.000 miembros en la Administración local y regional, por debajo de las cifras de ver.di, el sindicato de DGB en dicho sector, con una afiliación cercana a los 300.000 trabajadores en tan sólo el sector de administraciones locales.
- Grecia, donde la central ADEDY reúne a los empleados públicos con un estatuto especial, incluidos los funcionarios de la Administración local y regional. ADEDY no forma parte de GSEE, la primera central sindical del país; ahora bien, las dos confederaciones han quedado en trabajar juntas para impulsar una posible fusión.
- Hungría, que cuenta con seis centrales organizadas en gran medida en clave sectorial y dos confederaciones, SZEF y ESZT, que operan en los servicios públicos de salud, educación, Administración local y central, etc. Los miembros de ESZT son altos empleados, especialmente de la educación superior y los institutos de investigación. SZEF representa a las otras categorías de trabajadores, si bien ambos sindicatos trabajan conjuntamente. El principal sindicato de empleados de la Administración local en Hungría, tal vez con 20.000 miembros en el sector, es MKKSZ.
- Luxemburgo, país en el que FGFC, independiente de las dos grandes centrales sindicales, OGB-L y LCCB, es el sindicato más influyente en la Administración local, como se refleja en las elecciones a los órganos de representación de los empleados de las Administraciones locales.

- Eslovenia, donde el grueso de la organización de los trabajadores públicos se realiza a través de sindicatos ajenos a las centrales, que hasta hace poco eran autónomos, pero que ahora han formado una nueva confederación denominada KSJS. Con cerca de 80.000 miembros es probablemente la segunda central sindical de Eslovenia, por detrás de ZSSS, que en 2005 tenía declarados 300.000 miembros, entre ellos desempleados y jubilados.
- España, donde CSI-CSIF es una importante central sindical independiente de las grandes organizaciones CC OO y UGT; sin embargo, su presencia en la Administración local es inferior a la registrada por éstas.

Afiliación europea

Se observan menos variaciones en la afiliación europea de sindicatos en la Administración local y regional en los 31 países estudiados. De hecho, la FSESP cuenta con la afiliación de los principales sindicatos de empleados de la Administración local y regional de 27 de los 31 países, incluidos los grandes. Las cuatro excepciones son:

- Hungría, donde MKKSZ, el principal sindicato de trabajadores de la Administración local y regional, está afiliado a la CESI (Confederación Europea de Sindicatos Independientes);
- Eslovaquia, donde el principal sindicato, Sloves, está afiliado a EUROFEDOP (Federación Europea del Personal de los Servicios Públicos);
- Eslovenia, donde la FSESP no tiene afiliado ningún sindicato de trabajadores de la Administración local;
- Luxemburgo, donde el principal sindicato de empleados de la Administración local, FCFC, está afiliado a la CESI.

A éstos cabe añadir aquellos países cuyos sindicatos, sin dominar la representación de los trabajadores en los gobiernos locales y regionales, sí ejercen influencia en el sector y no están afiliados a la FSESP. Son los que se detallan a continuación:

- Alemania, donde DBB está afiliado a la CESI;
- España, donde CSI-CSIF está afiliada a la CESI y EUROFEDOP;
- Polonia, donde FZZ está afiliado a la CESI;
- Rumanía, donde FNSA no tiene afiliación europea;
- Malta, donde UHM está afiliado a EUROFEDOP.

Por último, tres países tienen sindicatos de trabajadores de la Administración local y regional afiliados a la FSESP y EUROFEDOP. Son los siguientes países:

- Países Bajos, donde CNV Publieke Zaak está afiliada a ambas organizaciones;
- Bélgica, donde CSC-Services publics/ACV-Openbare Diensten también está afiliada a ambas;
- Austria, país cuya estructura sindical hace posible la formación de bandos políticos, conducente a que el sector democristiano de GÖD, con una nutrida afiliación a nivel regional, esté afiliado a EUROFEDOP, y el grupo socialdemócrata de GÖD esté afiliado a la FSESP.

Hay que insistir, sin embargo, en que son excepciones. Y es que los sindicatos que representan el mayor número de trabajadores de la Administración local y regional en Europa —UNISON en el Reino Unido, ver.di en Alemania, FP CGIL-SP en Italia, ABVAKABO en los Países Bajos y Kommunal en Suecia— son organizaciones miembros de la FSESP.

Negociación colectiva

¿Hay negociación colectiva?

Obviamente, lo primero que hay que establecer, en el estudio del desarrollo de la negociación colectiva en la Administración local y regional, es si hay negociación colectiva. Si en los 31 países estudiados se desarrollan negociaciones sobre condiciones laborales y salariales, algunas dejan fuera a parte de los trabajadores y otras no llevan la denominación oficial de negociación colectiva.

La diferencia más notable se produce entre los 12 países en los que los empleados públicos tienen un estatuto equivalente al de los trabajadores del sector privado, y los 19 países en los que parte de los funcionarios de la Administración local y central goza de un estatuto especial.

No es de sorprender que, en los 12 países en los que los empleados de las administraciones locales y regionales tienen el mismo trato que los demás empleados, la negociación colectiva transcurre por cauces normales. Son Chipre, Eslovaquia, Irlanda, Italia, Letonia, Malta, Noruega, Países Bajos, Polonia, Reino Unido, República Checa y Suecia. Esto no significa que las condiciones de trabajo y retributivas de todos los trabajadores en estos países estén sometidas a negociación colectiva. En Letonia y Polonia, por ejemplo, donde la negociación colectiva se desarrolla sobre todo en el ámbito local, la negociación está sujeta a la capacidad del sindicato de llevar al empleador a la mesa de negociación. Pero el hecho es que no existen obstáculos legales para la aplicación de la negociación colectiva al conjunto de la plantilla de la Administración local y regional. Esto no afecta a los empleados de la Administración central que trabajan en el ámbito local, posiblemente con un estatuto especial. Éste es el caso de Eslovaquia, por ejemplo, donde los trabajadores con y sin régimen especial trabajan juntos en las oficinas locales de la Administración estatal, a diferencia de los empleados de la Administración local y regional.

La mayoría de los 19 países en los que algunos de los empleados de la Administración local y regional tienen concedido un estatuto especial vive una situación normal de negociación colectiva, lo mismo para los funcionarios con estatuto especial que para los otros trabajadores. Sin embargo, pueden darse algunos casos de ausencia de negociación colectiva para los funcionarios con un régimen especial o de negociación con distinto estatuto jurídico o sometida a diferentes procedimientos.

En Alemania, Bulgaria y Lituania, las condiciones laborales y salariales de los trabajadores con un estatuto especial no se negocian, sino que las determina unilateralmente el Estado. Así, en Alemania, los Estados federados (*Bundesländer*) establecen las condiciones de trabajo y empleo de los *Beamte* (funcionarios con un régimen especial) por reglamento, sin previa negociación. Hace unos años, las condiciones de empleo y trabajo solían ajustarse a las de otros empleados cuyas condiciones venían determinadas mediante negociación colectiva. Últimamente, en cambio, los Estados federados han venido ejerciendo su derecho a fijar unilateralmente las condiciones de empleo y trabajo de los *Beamte* con el fin de reducir el nivel. Baviera, por ejemplo, aumentó la semana laboral de sus *Beamte* de 40 a 42 horas en septiembre de 2004.

Insistimos en que, si las condiciones de empleo y trabajo de las personas con un estatuto especial en estos países se establecen por vía reglamentaria o legislativa, las de otros empleados se determinan mediante negociación colectiva.

En Austria, Francia, Grecia, Luxemburgo y Turquía, las condiciones laborales y salariales de los funcionarios con un régimen especial no se negocian como se hace con otros

empleados, si bien la magnitud de la diferencia varía bastante; y es que las opciones de negociación colectiva para estos grupos de trabajadores son mucho mayores en Austria y Luxemburgo que en Francia, Grecia o Turquía. A continuación se describen los distintos planteamientos nacionales:

- En Austria, los *Beamte* con estatuto especial no están cubiertos por la negociación colectiva como tal, sino que se desarrollan negociaciones salariales anuales de forma previa al establecimiento de las tablas salariales. Los resultados se aplican tanto a los *Beamte* como a los demás empleados.
- En Francia, las condiciones de empleo y trabajo de la inmensa mayoría de la plantilla —con un régimen especial (*fonctionnaires titulaires*)— se establecen por ley y normativa. En términos estrictamente jurídicos, por lo tanto, no hay negociación colectiva. Sin embargo, una ley aprobada en 1983 establece el derecho de los sindicatos a celebrar “negociaciones con el gobierno” para la reivindicación de incrementos salariales y a “debatir las cuestiones relativas a las condiciones de empleo y organización del trabajo”. El proceso ha sido criticado por los sindicatos y otros sectores, en particular la ausencia de calendario de negociación y subidas salariales, y la supeditación del calendario a consideraciones políticas. Sin embargo, en un acuerdo suscrito por varios sindicatos a principios de 2008, se estableció un amplio calendario de negociación salarial para los siguientes tres años.
- En Grecia, las condiciones de empleo y trabajo de los funcionarios públicos, con estatuto especial, se establecen desde el gobierno central y, aunque, conforme al principio de negociación colectiva, los sindicatos tienen la posibilidad de presentar propuestas de incrementos salariales, en realidad las tablas salariales serán las que determine unilateralmente el gobierno.
- En Luxemburgo, las condiciones laborales y salariales de los empleados con un régimen especial y los empleados no manuales de la Administración local se negocian para el conjunto de los ayuntamientos, antes de su confirmación legislativa para todos los efectos legales. Las condiciones de los trabajadores manuales son objeto de negociaciones directas con cada ayuntamiento.
- En Turquía, las condiciones laborales y salariales de la plantilla con estatuto especial (*funcionarios de Administraciones Públicas*) son fijadas por el gobierno, previa consulta a los sindicatos. La existencia del *comité de conciliación* encargado de ayudar a la concertación no impide que el gobierno siga tomando decisiones unilaterales.

En España, Hungría, Portugal y Rumanía, las condiciones laborales y salariales de los empleados del sector público, una vez negociadas, se someten a aprobación legislativa. En los últimos años, sin embargo, el Gobierno portugués ha venido imponiendo convenios que los sindicatos han rechazado una y otra vez. Los planteamientos nacionales son los siguientes:

- En Hungría, los convenios colectivos del sector público no son jurídicamente vinculantes salvo que se hayan introducido por vía legislativa.
- En Portugal, las condiciones de empleo del sector público están siendo sometidas a un amplio proceso de reforma. Y es que, aunque se negocian las condiciones laborales y salariales de los empleados de la Administración local y regional, el gobierno se reserva la última palabra y el derecho a establecer disposiciones propias.
- En Rumanía, una vez cerradas las negociaciones, la aplicación de los incrementos salariales de los funcionarios públicos se realiza a través de ordenanzas gubernamentales.
- En España, los incrementos salariales de los empleados públicos se negocian antes de incluirse en la legislación presupuestaria. En la legislación relativa a la remuneración en el sector público, aun estableciéndose el cumplimiento de los acuerdos concertados, el Estado se reserva el derecho a modificarlos o suspender

su aplicación en aquellos casos en que unos cambios sustanciales en las circunstancias económicas del país supongan una amenaza para el interés público.

Nivel de negociación

Un elemento importante en este contexto es el nivel en que se producen las principales negociaciones. En este sentido los países se pueden dividir en tres grandes grupos, aunque las fronteras entre ellos no son siempre precisas. En primer lugar están aquellos Estados donde las negociaciones abarcan todo el sector público, incluida la Administración local. En segundo lugar están los que promueven negociaciones distintas para los que trabajan en la Administración regional y local aunque la mayoría, sino todos los que trabajan en el sector, se acogen a un único convenio. Por último están los países donde no existe un convenio nacional para los empleados de las Administraciones regionales y locales, y los municipios o regiones concluyen individualmente sus propios convenios ⁽³⁾.

Convenios que abarcan todo el sector público

Hay 10 países donde las condiciones laborales y salariales de los empleados de las Administraciones regionales y locales se establecen como parte del acuerdo general del sector público. Los 10 países son:

- Austria, donde aparte del periodo entre 2000 y 2003, las negociaciones abarcan a los empleados a nivel nacional, regional y local. Los representantes de los empleadores municipales están presentes en todas las conversaciones.
- Chipre, donde las condiciones laborales y salariales de todos los empleados del sector público se fijan en negociaciones nacionales donde participan representantes de las circunscripciones y municipios.
- República Checa, donde se producen negociaciones nacionales entre el gobierno y los sindicatos para todo el sector público.
- Francia, donde existen tres grupos de funcionarios públicos bien diferenciados, los pertenecientes a los ministerios centrales, los del servicio hospitalario y los de las Administraciones regionales y locales, aunque los aumentos salariales para los 5,2 millones de funcionarios se determinan en una decisión ministerial única.
- Hungría, donde las condiciones laborales y salariales de todos los empleados del sector público se establecen en negociaciones anuales.
- Irlanda, donde, en los últimos 20 años, el sistema de retribución se ha establecido en la práctica para todo el conjunto del sector público como parte de una serie de acuerdos salariales nacionales, aunque las negociaciones formales se producen con el Consejo de servicios de gestión de las Administraciones locales.
- Portugal, donde el aumento es común para todo el sector público.
- Rumanía, donde los niveles de retribución a nivel nacional para los que trabajan en las Administraciones central y locales se fijan en las negociaciones, aunque las autoridades locales pueden por separado acordar retribuciones adicionales.
- Eslovaquia, que tiene un convenio único para los que carecen de un estatuto especial en las Administraciones central y locales.
- España, donde la legislación de 2006 introdujo un nuevo comité de negociación de alto nivel para el conjunto de las Administraciones públicas.

El caso de Alemania es similar, aunque no sigue del todo este modelo, ya que ha dejado de existir un conjunto único de negociaciones para los empleados de las Administraciones central, regionales y locales. En 2004, durante las negociaciones para llevar a cabo una reestructuración substancial del convenio, los empleadores renunciaron a nivel regional. Como resultado, ahora hay dos grupos distintos de negociaciones, uno para los empleados

³ No todos los países se tratan en esta sección. De Islandia, por ejemplo, no se tienen datos.

de las Administraciones central y locales, y otro para los empleados de las Administraciones regionales.

Convenios para toda la Administración local

El segundo y mayor grupo lo componen 12 países donde los principales acuerdos para los empleados de la Administración regional y local se alcanzan a nivel nacional, si bien no forman parte del convenio general del sector público. En este grupo se producen importantes diferencias entre países. Los países que siguen esta forma de negociación son:

- Bélgica, donde los temas de la Administración regional y local se tratan en un comité distinto conocido como *comité C*, en la estrictamente definida estructura de negociación de Bélgica. Existen comités distintos en cada una de las tres regiones belgas y los asuntos relacionados con los derechos de seguridad social de los empleados, como pensiones o baja por enfermedad, se tratan en un comité que comprende a todo el servicio público de Bélgica, el *comité A*.
- Dinamarca, donde existen negociaciones entre los sindicatos y la asociación de empleadores de la Administración local KL.
- Finlandia, donde existen cinco convenios nacionales principales para los diferentes grupos del sector de la Administración regional y local. El más importante es el convenio colectivo general (KVTES) al que se acoge en torno al 70% de todos los empleados.
- Grecia, donde los sindicatos que representan a los empleados de la Administración regional y local negocian con la Administración central (Ministerio de Hacienda y Ministerio del Interior). La asociación de administración local KEDKE actúa como observador en las negociaciones entre ambas partes.
- Italia, donde los sindicatos mantienen negociaciones con una agencia estatal, ARAN, para cada uno de los subsectores del sector público, siendo uno el de la Administración regional y local.
- Luxemburgo, donde existen negociaciones centrales para los que tienen un régimen especial y los trabajadores no manuales, aunque en cada municipio se negocian las condiciones laborales y salariales de los trabajadores manuales.
- Malta, donde se acuerda el convenio nacional para el sector.
- Países Bajos, donde existe un convenio nacional para los empleados municipales firmado por los sindicatos y la asociación de autoridades locales de Países Bajos (VNG).
- Noruega, donde el convenio nacional para todos los empleados de la Administración local se firma con la asociación de autoridades locales de Noruega KS.
- Eslovenia, donde la negociación es sectorial.
- Suecia, donde hay una serie de convenios colectivos centralizados distintos para los empleados de la Administración regional y local, aunque, por parte patronal, tanto regiones como municipios negocian juntos como SKL.
- Reino Unido, donde la mayoría de las autoridades locales negocian de forma centralizada, si bien las autoridades pueden desvincularse como han hecho algunas. Existen convenios de negociación distintos para Escocia e Irlanda del Norte.

Negociaciones locales

El último grupo lo integran aquellos países donde las condiciones laborales y salariales se negocian a nivel local con las autoridades regionales y locales. Hay siete países en este grupo (ocho con Luxemburgo, ver más abajo), y llama la atención que la mayoría son de Europa central y oriental. Los países son:

- Bulgaria, aunque no hay negociaciones para los que se acogen a un estatuto especial;
- Croacia;
- Estonia;
- Letonia;

- Lituania, aunque no existen negociaciones para los que tienen un estatuto especial;
- Luxemburgo, aunque sólo para los trabajadores manuales; existen negociaciones centrales para aquellos con un estatuto especial y los trabajadores no manuales;
- Polonia;
- Turquía, donde, al igual que en otros países, no existen negociaciones para los que tienen un estatuto especial.

Fronteras diluidas

La clasificación de convenios contribuye a analizar los sistemas de negociación colectiva en los países examinados. Sin embargo, las fronteras son a menudo menos precisas en la realidad de cómo se muestran aquí. En primer lugar, las presiones desde el centro se producen incluso en países cuyos acuerdos de negociación parecen ser totalmente sectoriales o locales y, en segundo lugar, incluso en los sistemas centralizados hay lugar para la flexibilidad a nivel local.

Presiones del centro

Bélgica y Finlandia, por ejemplo, son países ambos donde se producen negociaciones distintas para el sector de la Administración regional y local, en vez de un acuerdo general del sector público. Pero estas negociaciones se celebran en el contexto de un marco nacional existente.

En Bélgica está el convenio marco nacional, que se acuerda cada dos años para el sector privado y por el cual se establecen límites estrictos a los aumentos salariales. En Finlandia, el convenio nacional entre las confederaciones sindicales y las patronales fija un marco recomendado de aumentos salariales para los negociadores de nivel inferior, normalmente para un periodo de dos años o más.

En otros países, el hecho de que la Administración central aporte gran parte de la financiación de las Administraciones regionales y locales hace que esto pueda influir en el resultado de las negociaciones. Éste es claramente el caso de Grecia, por ejemplo, donde la Administración central es la parte que negocia con los sindicatos. También es el caso de Italia. Aquí, antes de iniciar las negociaciones sobre Administración local se producen otras sobre el alcance de los aumentos salariales en todo el sector público entre el gobierno y las principales centrales sindicales y, una vez concluidas las negociaciones sobre Administración local y firmadas por la agencia negociadora, ARAN, vuelven al gobierno para su última ratificación. En el Reino Unido, el gobierno central ejerce una presión considerable sobre los negociadores de la Administración local. Y, en Polonia también: aunque las autoridades locales realizan por separado sus propias negociaciones, el gobierno central fija el marco financiero general.

Sin embargo, mientras que en muchos Estados que parecen estar menos descentralizados existen presiones desde el centro, muchos acuerdos aparentemente más centralizados incluyen bastante flexibilidad local. Esto se examina en la siguiente sección.

Flexibilidad local

Existen tres formas principales de proporcionar flexibilidad local dentro de un sistema aparentemente centralizado.

Una posibilidad es que las autoridades locales por separado mejoren de manera unilateral los niveles de retribución para sus empleados. En España, por ejemplo, los municipios y Comunidades Autónomas pueden acordar incrementos salariales superiores a los acordados a nivel nacional. En el pasado se cuestionó el derecho legal a hacerlo. Sin embargo, en la práctica es común, tanto a nivel autonómico como municipal. En Rumanía

también, las autoridades locales pueden acordar individualmente realizar retribuciones adicionales.

Una segunda posibilidad es que los convenios nacionales son en esencia convenios marco, que fijan un valor total de aumento de retribución pero que dejan sin resolver la cuestión de cómo hay que distribuir el aumento en la negociación local. Éste es en gran medida el enfoque de los países nórdicos, donde se han firmado convenios en esta línea en Dinamarca, Finlandia, Suecia y Noruega. En este último país, el acuerdo de 2007 no dejó espacio para las negociaciones locales.

El convenio de 2005 con el sindicato obrero Kommunal de Suecia es una muestra de cómo funciona esto en la práctica. Dispuso un aumento de 510 SEK en 2005 y 500 SEK en 2006, que equivale a un aumento del 2,95% en el primer año y del 2,8% en el segundo. Pero sólo se garantizaron 175 SEK para los individuos para cada año, lo que supuso un promedio de 335 SEK por persona para la negociación local en el primer año y 325 SEK en el segundo. Los únicos otros extremos fijados en materia de retribución del convenio son los tipos mínimos.

La tercera posibilidad es que los convenios nacionales permitan en cierta medida que las autoridades locales cambien algunos aspectos de las condiciones salariales y laborales. Ésta es probablemente la forma más común de reconocer la flexibilidad local y se produce en Bélgica, República Checa, Francia (donde, a pesar de la fuerte naturaleza centralizada del sistema, las autoridades locales individuales tienen cierta libertad para modificar los acuerdos salariales en materia de bonificaciones y otros suplementos, aunque dentro de los límites nacionales), Alemania, Hungría, Italia y Reino Unido.

Diálogo social más amplio

Definiciones

La negociación colectiva es por supuesto una forma de diálogo social aunque esta sección analiza los debates entre sindicatos y empleadores de la Administración regional y local que van más allá de las sesiones de negociación inmediatas sobre las condiciones laborales y salariales, y examina cuestiones más amplias que van desde las más propias del trabajo, como la organización del tiempo de trabajo o la salud y la seguridad, a las más ajenas, como la reforma de la Administración local o los retos a los que se enfrenta, como la inmigración, el cambio en el perfil de edad o la necesidad de aumentar la diversidad.

La sección se centra también en los debates a nivel superior de las estructuras, nacionales o regionales, más que en los acuerdos locales, aunque éstos no se pueden pasar totalmente por alto.

Modalidades de diálogo social – formal o informal

Una distinción obvia entre países es si el diálogo social es formal o informal: si los debates entre sindicatos y empleadores sobre temas más generales se celebran en un foro claramente establecido, posiblemente por ley, o si se producen en grupos de trabajo ad hoc, o al margen de la negociación.

Francia es un ejemplo claro de diálogo social formal, con un consejo nacional para la Administración local, el CSFPT, que debe manifestar su opinión sobre las propuestas legislativas que puedan tener un impacto sobre los funcionarios públicos empleados en la Administración local. Otros incluyen el Consejo municipal de cooperación tripartita en Bulgaria, el Grupo asesor de la Asociación de autoridades locales de Irlanda y el Comité de reconciliación de interés nacional de funcionarios públicos de la Administración local de Hungría.

El diálogo social informal es, por definición, más difícil de identificar. Sin embargo, los sindicatos británicos consideran que los debates que mantienen con los empleadores de la Administración local sobre un amplio abanico de temas constituye un diálogo social informal.

En general, las respuestas de la encuesta y otras informaciones disponibles muestran que 17 Estados cuentan con un diálogo social formal. Éstos son Bélgica, Bulgaria, Chipre, Croacia, Dinamarca, España, Finlandia, Francia, Grecia, Hungría, Irlanda, Italia, Letonia, Luxemburgo, Noruega, República Checa y Suecia.

En otros la situación está menos clara, aunque en la mayoría se han mantenido debates entre empleadores y sindicatos de la Administración local que van más allá de las cuestiones relativas a las condiciones de trabajo y empleo.

Hay que destacar en este punto que el diálogo al que nos referimos aquí está relacionado específicamente con los empleados de la Administración regional y local o, en algunos casos, con el sector público en su totalidad. Las instituciones de diálogo social nacional no están incluidas. Eslovaquia, por ejemplo, cuenta con instituciones claras y precisas para el diálogo social a nivel nacional; sin embargo, no están presentes en la Administración regional y local.

También se podría argumentar si existe en realidad el diálogo social tal y como se plasma sobre el papel. En marzo de 2008, el sindicato de la Administración local portuguesa STAL acusó al secretario de Estado para la Administración local de rechazar tomar parte en el diálogo sobre la reorganización a gran escala de la estructura laboral del servicio público, que está actualmente en marcha en Portugal.

Nivel de diálogo social

Una segunda cuestión es el nivel en el que se produce este diálogo social más amplio. En algunos países, las instituciones de diálogo social funcionan a nivel de todo el sector público. Éste es el caso, por ejemplo de Chipre, donde existe un comité de personal conjunto para todo el sector público; Luxemburgo, donde existe una cámara para aquéllos con un estatuto especial y los trabajadores no manuales (*Chambre des Fonctionnaires et Employés publics*), y España, donde el órgano de diálogo social es el Foro para el Diálogo Social en las Administraciones Públicas. Abarca a la totalidad del sector público y se creó en septiembre de 2004.

En otros países, como Bélgica, existe una estructura de diálogo social que comienza a nivel nacional para todo el servicio público, pasa por la Administración local y llega hasta las regiones y municipios individuales. En Francia, además del Consejo nacional para la Administración local están también los comités locales (CTP), que tratan de la organización laboral y emplean en cada autoridad local a 50 personas como mínimo (las autoridades con menos empleados se vinculan a una autoridad mayor), y los comités locales separados (CAP), que a nivel de departamento gestionan el desarrollo profesional. Son todos comités conjuntos integrados por empleados que han sido elegidos. La representación de los sindicatos depende del respaldo electoral obtenido, aunque a nivel nacional pertenecer a los comités garantiza también puestos en los sindicatos representativos a nivel nacional. Estos órganos representan sólo a los funcionarios públicos con un régimen especial. No cubren a los *non-titulaires*.

En Alemania, hay órganos locales, *Personalräte*, que representan los intereses de los empleados a nivel local y que son consultados sobre una serie de temas, pero no existe una estructura nacional. En el Reino Unido, muchos consejos locales tienen *Comités consultivos*, que congregan a sindicatos y altos empresarios periódicamente.

Temas que abarca el diálogo social amplio

Sin embargo, en muchos sentidos, el contenido es más importante que la forma o nivel de diálogo social. Aquí está claro que en muchos casos los problemas clave del diálogo social son los que circundan al entorno laboral: la organización del trabajo, la salud y seguridad, y las propuestas para aumentar la productividad. En Bélgica, por ejemplo, se deben consultar los siguientes temas: *decisiones concretas en las áreas del marco de personal, la extensión del tiempo de trabajo y la organización del trabajo, problemas relativos a la salud y la seguridad, y propuestas orientadas a mejorar las relaciones humanas o aumentar la productividad*.

Según las respuestas a la encuesta y el ámbito de estudio de las instituciones de diálogo social, la organización del trabajo y el tiempo de trabajo se mencionan específicamente en Chipre, Francia, Italia, Noruega, Reino Unido y Suecia, mientras que la salud y la seguridad se destacan en Finlandia, Francia, Letonia, República Checa, Reino Unido, Suecia y Turquía, donde la violencia ejercida por terceros en el lugar de trabajo es un tema particularmente preocupante.

Otro problema directo surge cuando hay propuestas para cambiar la estructura salarial o profesional, aunque aquí, como en muchas áreas similares, el diálogo social y la participación se diluyen en negociaciones. Los debates sobre los cambios en las estructuras de retribución y profesionales han sido temas principales en Alemania y Reino Unido en los últimos años y son actualmente de máxima importancia en Portugal y Suecia, donde los niveles generales de retribución de la Administración regional y local aparecen también en el programa. En España, Francia y Turquía, el régimen laboral de los que trabajan en la Administración regional y local, y la dimensión del trabajo atípico son parte de un debate más amplio entre empleadores y sindicatos.

No obstante, está claro que los debates sobre diálogo social van más allá de estos temas de importancia directa para los empleados. La formación y aprendizaje a lo largo de toda la vida es un tema sometido a consulta en muchos países, como Chipre, Dinamarca, Irlanda, Suecia, Reino Unido y Finlandia —donde la cuestión de la formación para los que han estado trabajando durante mucho tiempo está en la agenda—.

Los sindicatos están interesados naturalmente en los cambios en la provisión de servicios, ya que es probable que tengan un impacto en las condiciones laborales de sus miembros. El diálogo social ha tratado la reestructuración, la externalización y la privatización en Bulgaria, Irlanda e Italia, mientras que la reforma de la Administración local en sí se ha debatido en Bulgaria, Dinamarca, Estonia, Grecia y Reino Unido.

También se han producido debates de interés más general sobre la relación entre sindicatos y la Administración regional y local como empleador, incluyendo los mecanismos para resolver los conflictos laborales, en Bulgaria, Croacia, Finlandia, Grecia y República Checa.

Otras cuestiones tratadas en los debates de diálogo social han sido la igualdad y diversidad en Noruega y Reino Unido, el impacto de la migración y el envejecimiento de la población activa en Suecia, los temas medioambientales en el Reino Unido y la aplicación de directivas comunitarias en Dinamarca, Estonia e Irlanda.

No es una lista exhaustiva, concretamente en términos de qué países han debatido qué temas. Sin embargo, indica la variedad de cuestiones que se debaten y muestra el hecho de que los empleadores están dispuestos en muchos países a negociar con los sindicatos temas que van más allá de las preocupaciones inmediatas de las condiciones laborales y salariales.

Anexo 1

Respondieron al cuestionario de la FSESP los siguientes sindicatos:

Países	Sindicatos
Croacia	SDLSN
Chipre	FPSEK
República Checa	OS ZSP y OSH
Dinamarca	Dansk Metal, FOA y KRIS (organismo de cooperación internacional)
Estonia	ROTAL
Finlandia	JHL
Francia	Interco-CFDT y (material de) CGT-FSP
Alemania	ver.di (comentarios detallados sobre el borrador)
Grecia	POE-OTA
Irlanda	IMPACT
Italia	FP CGIL
Letonia	LAKRS y LVSADA
Noruega	Fagforbundet y KFO
España	FSAP-CC OO
Suecia	Kommunal y SKTF
Turquía	Tüm Bel sen, Genel-Is e Hizmet-Is
Reino Unido	Unite (Sección Amicus) & Unite (Sección T&G)

Principales fuentes de información

AZAN, Patrice. *Fonctions publiques locales en Europe: décentralisation et réforme des conditions d'emploi des agents publics dans l'Europe élargie*. Centre national de la Fonction publique territoriale, marzo de 2005.

BORDOGNA, Lorenzo. *Industrial relations in the public sector*. EIRO, 2007: <http://www.eurofound.europa.eu/eiro/studies/tn0611028s/tn0611028s.htm>.

WALTHÉRY, Pierre. *Institutional representativeness of local public sector trade union and employers' organisations in the EU*. Institut des Sciences du Travail de la Université catholique de Louvain.

Local and regional structures in Europe. CMRE, 2005.

Strengthening social dialogue in the local and regional government sector in the "new" Member States and candidate countries. ECOTEC Research and Consulting Limited para la FSESP y el CMRE, diciembre de 2005.

Anexo 2

Encuesta de la FSESP sobre afiliación sindical, negociación colectiva y diálogo social en la administración local y regional

La FSESP quiere hacerse una idea global de cuál es la situación de la afiliación sindical, la negociación colectiva y el diálogo social en los gobiernos locales y regionales, con el fin de aumentar la eficacia y la calidad del servicio a nuestros miembros. Se ha encargado al organismo de investigación sindical *Labour Research Department*, con sede en Londres (Reino Unido), la realización de un estudio de situación.

Se recopilarán datos ya disponibles, tales como los resultados de la encuesta conjunta CMRE-FSESP de 2005 relativa a los 12 países que se incorporaron a la UE en 2004 y 2007, más Turquía. Ahora bien, es necesario ampliar la información para poder realizar un retrato detallado y actualizado de los tres elementos citados.

Rogamos contesten el mayor número posible de preguntas del cuestionario y envíen el documento **a la mayor brevedad posible**. Les agradeceríamos nos comunicasen el NOMBRE Y APELLIDOS, TELÉFONO Y DIRECCIÓN DE CORREO ELECTRÓNICO DE LA PERSONA DE CONTACTO que pueda responder preguntas de seguimiento.

Podrán emplear folios adicionales si lo consideran conveniente.

A los efectos del presente cuestionario, se utilizará la siguiente terminología:

Por *negociación colectiva* se entiende la determinación de la remuneración y condiciones de trabajo y empleo. La negociación colectiva podrá ser de alcance nacional, regional o local/empresarial, ser de carácter interprofesional, sectorial o específico, y de vocación paritaria (participación de representantes patronales y sindicales) o tripartita (participación adicional de representantes de los poderes públicos). Siendo estos trabajadores funcionarios locales o regionales, se abrirá una mesa de negociación bipartita, al ejercer el Estado una doble función.

Se entenderá por *diálogo social* un amplio abanico de acuerdos bipartitos y tripartitos de información, consulta y negociación. La negociación colectiva (ver más abajo) representa una modalidad concreta de diálogo social. En este contexto, se distingue entre *negociación colectiva* –negociación salarial y determinación de las condiciones de trabajo y empleo– y *diálogo social* –información y consulta entre los interlocutores sociales en torno a otros aspectos del sector–. Puede darse el caso de que la ausencia de negociación colectiva a nivel sectorial, local o regional coincida con el desarrollo de un diálogo social entre los sindicatos y los representantes municipales.

País:.....

Sindicato:

Ámbito y representatividad

1. ¿Cuántos afiliados tiene el sindicato?

.....

2. ¿Cuántos afiliados son empleados de administraciones locales o regionales?

.....

3. Rogamos indiquen cómo se reparten en las siguientes categorías:

_____ Vivienda

_____ Bomberos

_____ Bibliotecas, museos y otros servicios culturales

_____ Mantenimiento de carreteras

_____ Policía

_____ Cementerios, parques y jardines

_____ Salud ambiental

_____ Planificación/ordenación del territorio

_____ Personal administrativo y financiero

_____ Suministro y distribución de energía

_____ Agua

_____ Recogida y eliminación de residuos

_____ Transporte local

_____ Sanidad

_____ Asistencia social (atención a niños y personas mayores inclusive)

_____ Educación (con excepción de los docentes) ⁽⁴⁾

_____ Otras (especificar)_____

4. ¿Cuál es la tendencia actual de la afiliación? ¿Ascendente o descendente?

.....

5. ¿Existen otras organizaciones defensoras de los intereses de los funcionarios de administraciones locales y regionales? En caso afirmativo, indicar las principales.

.....

⁴ Otro comité sindical defiende los intereses de los profesionales de la enseñanza.

.....

Negociación colectiva

6. ¿Participa el sindicato en algún proceso de negociación colectiva relacionado con los funcionarios de administraciones locales y regionales? Sí No

7. En su caso, la participación del sindicato en la negociación colectiva, ¿se lleva a cabo a nivel sectorial, regional o local (o en varios niveles)? Especificar con detalle.

.....

.....

8. En su caso, ¿quiénes son los interlocutores (asociaciones u organizaciones patronales) de la negociación colectiva?

.....

.....

9. ¿Participan en las negociaciones otros sindicatos de trabajadores? En caso afirmativo, indicar cuáles.

.....

10. ¿Se han pactado convenios específicamente relacionados con alguno de los siguientes subsectores o categorías de trabajadores de gobiernos locales y regionales? Marcar la o las casillas correspondientes.

- Vivienda
- Bomberos
- Bibliotecas, museos y otros servicios culturales
- Mantenimiento de carreteras
- Policía
- Cementerios, parques y jardines
- Salud ambiental
- Planificación/ordenación del territorio
- Personal administrativo y financiero
- Suministro y distribución de energía
- Agua
- Recogida y eliminación de residuos
- Transporte local

- Sanidad
- Asistencia social (atención a niños y personas mayores inclusive)
- Educación (con excepción de los docentes)
- Otras (especificar):
-

11. ¿Qué papel desempeña la Administración central en la determinación de las condiciones de empleo de los gobiernos locales y regionales?

.....

12. ¿En qué aspectos se nota la presión de los empleadores?

.....

13. ¿Cuáles son las principales reivindicaciones del sindicato?

.....

Diálogo social

14. ¿Se está desarrollando un diálogo social con representantes de gobiernos locales y regionales? (reuniones ocasionales, actividades conjuntas, etc.)

- Diálogo social oficial Diálogo social no oficial Sin diálogo social

15. ¿Cuáles son los tres grandes temas del diálogo social?

.....

.....

.....

Datos de contacto

Nombre de contacto:

Teléfono:.....

Dirección de correo electrónico:

Organización:

Dirección postal:

.....

.....

.....

.....

Rogamos remitan, **a la mayor brevedad posible**, el presente cuestionario a:

Lionel Fulton
Labour Research Department
78 Blackfriars Road
Londres SE1 8HF
Reino Unido

Teléfono: +44 (0) 20 79 02 98 10
Fax: +44 (0) 20 79 02 98 15
Dirección electrónica: lfulton@lrd.org.uk

MUCHAS GRACIAS POR SU PARTICIPACIÓN