



# NEGOCIACIÓN COLECTIVA Y DIÁLOGO SOCIAL A ESCALA EUROPEA<sup>1</sup>

## CONCLUSIONES

del curso celebrado en Madrid, 23 – 25 de junio de 2008

Desde el último Congreso de la CES celebrado en Sevilla en mayo de 2007, y aunque ya entonces las perspectivas para la política social europea no eran buenas, la situación ha experimentado un notable empeoramiento. El lema del Congreso, “A la ofensiva”, que llevaba implícito, entre otras cosas, la decisión de presionar para avanzar en la legislación de unas normas laborales y sociales básicas para los trabajadores europeos, se contempla ahora con cierto escepticismo. Desde esa misma determinación de continuar “a la ofensiva”, en estos momentos la lucha del sindicalismo europeo se centra en la defensa de los derechos ya adquiridos por los trabajadores. La CES debe colocarse a la defensiva para impedir el retroceso en los derechos.

La Unión Europea carece de una política común frente a los grandes problemas que afectan a Europa y al mundo. Ante situaciones como la recesión económica o la crisis alimentaria, la UE permanece inerte. La Comisión Europea ha adoptado la agenda más conservadora; no en vano 22 de los 27 gobiernos que conforman la UE son de signo conservador y los 5 restantes no siempre defienden políticas auténticamente sociales y de progreso. Una de las razones de esta preferencia de los ciudadanos europeos por gobiernos de derechas podría encontrarse en determinados efectos de la globalización. En un momento en el que los cambios suceden a gran velocidad; en el que los movimientos en la bolsa de Nueva York, Tokio o Frankfurt, pueden sentirse en los mercados de abastos de cualquier parte del mundo a la mañana siguiente; con un importante fenómeno migratorio presente en toda Europa, los ciudadanos se sienten amenazados y prefieren opciones más conservadoras que, en su opinión, pueden protegerles mejor.

Frente a las economías únicas de China o EEUU, la Unión Europea cuenta con una moneda única pero con veintisiete políticas económicas nacionales diferentes que, a veces, juegan al dumping social entre ellas. En el mercado internacional Europa debería

---

<sup>1</sup> El curso se estructuró de manera mixta: ponencias y talleres estos últimos relativos, generalmente, a las buenas prácticas. El desarrollo de las ponencias corrió a cargo de Javier Doz, secretario confederal de acción sindical internacional, Walter Cerfeda, miembro del secretario de la CES, Luis Miguel Pariza, representante de CCOO en el Comité Económico y Social –CESE- europeo y Antonio Baylos, catedrático de Derecho del trabajo y de la seguridad social de la Universidad de Castilla La Mancha. Los talleres fueron presentados y coordinados por miembros de la estructura del sindicato.

apostar por la calidad y la innovación tecnológica frente a la mano de obra barata que ofrece Asia. La solución para Europa debería venir en parte, también de su mercado interior, sin embargo, el mercado sólo funciona si existe demanda, para lo que es imprescindible garantizar buenos salarios y pensiones.

Al deterioro de la situación social y laboral en la UE también contribuyen las recientes sentencias del TJCE (Tribunal de Justicia Europeo), que aun reconociendo el derecho a la huelga y a la negociación colectiva de los trabajadores, los supeditan a las libertades del mercado tales como la libertad de establecimiento.

La modificación aprobada por el Consejo de la UE el pasado día 9 de junio de la Directiva de tiempo de trabajo, representa un gravísimo retroceso en los derechos de los trabajadores, estableciendo la posibilidad de jornadas laborales de hasta 65 horas semanales, pero además, y también de extrema gravedad para los derechos de los trabajadores, establece la posibilidad de la negociación individual en detrimento de la colectiva. Mientras que los sindicatos y los sectores más progresistas pretendían acabar con el *opt out* que hasta ahora ejercía el Reino Unido a la jornada laboral máxima de 48 horas semanales, el texto aprobado permite ser aplicado por cualquier Estado miembro. Lo que antes sólo era malo para uno, ahora puede serlo para todos. Si el Parlamento Europeo aprobase el texto de la Directiva tal como lo ha adoptado el Consejo, CCOO pedirá su derogación

En este contexto quizá debamos plantearnos si, al igual que se habló de la Europa a dos velocidades en relación a diversos aspectos de las políticas europeas, podría establecerse las dos velocidades también en las cuestiones jurídicas de carácter social. No obstante, a pesar de lo preocupante de este panorama, hay algunas cosas que se pueden hacer. Una cláusula social similar a la que ya contienen algunas directivas, podría incorporarse al Tratado de la UE, de manera que garantice de manera general el mantenimiento de los derechos sociales.

En el ámbito de la política transfronteriza, los Consejos Sindicales Interregionales (CSIR) juegan un papel importante en la cooperación intersindical. A partir de la decisión adoptada en el último Congreso de la CES, esta cooperación debe extenderse al ámbito sectorial. La actividad de los CSIR no es homogénea. Varios factores, entre ellos el flujo de trabajadores y el número de sindicatos implicados, influyen en su actividad. En España se encuentran seis de los cuarenta y cuatro CSIR establecidos en la actualidad, cuatro entre España y Portugal y dos entre España y Francia. En el próximo periodo, el CSIR Galicia-Norte de Portugal desarrollará un programa de acción piloto centrado en cuatro sectores económicos en los que se puede impulsar el diálogo social transnacional. Además de los CSIR existen otras formas de relación sindical transnacional entre las que destacan los *partenariados*, y la Conferencia Sindical de Capitales Europeas y de las Regiones Capitales, cuya última conferencia a tenido lugar recientemente en Madrid organizada conjuntamente por las organizaciones regionales de CCOO y UGT.

El diálogo social europeo es una característica propia e inherente al Modelo Social Europeo que se diferencia de otros ámbitos de diálogo, entre otras cosas, porque está estructurado. La firma del Acuerdo sobre Política Social por parte de la CES, la UNICE (ahora BusinessEurope) y CEEP, así como su posterior incorporación al Protocolo

Social del Tratado de Maastricht y al articulado del Tratado de Ámsterdam, marcó un punto de inflexión en las relaciones laborales.

En relación a los tres ámbitos que conforman las relaciones laborales en Europa: empresa, sectorial e interprofesional, su desarrollo es desigual. En la empresa, los Comités de Empresa Europeos han sido un instrumento útil. Actualmente hay constituidos 762 lo que implica un ritmo de creación lento (representan poco más de un tercio de las empresas que podrían optar a su constitución), aunque el número de trabajadores concernidos es superior a los dos tercios. La Directiva 94/45/CE, que en estos momentos está siendo revisada y de la que se espera una propuesta de modificación del Parlamento Europeo, presenta varios problemas: la información que se facilita a los representantes de los trabajadores no siempre les llega a tiempo y suele ser insuficiente; también surgen problemas en la coordinación con los comités de la empresa en otros países; una parte de los comités no están sindicalizados; por último, la Directiva no facilita la elección de expertos independientes. En cualquier caso, la posibilidad de establecer comités de empresa a nivel europeo, ha sido un avance para las relaciones laborales en el ámbito de la empresa.

También el diálogo social interprofesional ha experimentado una notable evolución especialmente con la participación de los agentes sociales en la Estrategia Europea de Empleo. Sin embargo, los progresos conseguidos en el ámbito del diálogo social a nivel sectorial son más limitados. La diversidad de actores, la deficiencia institucional y la contraposición de intereses, han dificultado un desarrollo más eficaz de este sistema. Hasta el momento, tan solo cuatro acuerdos se han transformado en Directivas (todas ellas del sector del transporte), aunque también se han alcanzado otros acuerdos como el del textil y del algodón. La exposición de experiencias como la negociación del tiempo de trabajo en el transporte por carretera o el acuerdo del textil, nos dan una idea de lo difícil y largo que puede llegar a ser un proceso de este tipo.

Finalmente y en relación al trabajo interno, se evidencia que es necesario mejorar en ciertos aspectos como son la difusión de las actividades en las que CCOO participa en el ámbito europeo, avanzar en la coordinación a todos los niveles y perfeccionar los sistemas de información para que aquellos documentos más relevantes puedan llegar a toda la estructura del sindicato, incluidas las personas que desde su empresa están desarrollando responsabilidades con dimensión europea.

En definitiva, el modelo social europeo es consustancial con el modelo democrático de la Unión Europea y de sus Estados miembros. Un ataque a los vigentes niveles de protección social constituiría indefectiblemente la puesta en cuestión del modelo político y del proceso de integración vigentes.