

La negociación colectiva en Europa. Un nuevo tipo de coordinación

Francisco González Moreno

Secretaría Confederal de Acción Sindical de CCOO

Las medidas de austeridad decididas por las instituciones y los gobiernos europeos están teniendo un impacto profundo y negativo sobre la evolución salarial, sobre los sistemas de formación salarial y sobre la negociación colectiva. El rol de los interlocutores sociales se ha ido minando en la mayoría de los países de la UE y ha tenido repercusiones sobre el poder de los sindicatos.

Tras el pacto del Euro plus, el "six pack" y el Fiscal Compact, esta estrategia competitiva se está extendiendo a lo ancho de Europa, a través de la descentralización de la negociación colectiva y de la fijación salarial únicamente según criterios de productividad. Incluso si la estrategia

no permite la integración salarial desde el nivel europeo al nivel nacional, esta limitación ha sido evitada a través de la coordinación institucional de las políticas salariales que están perjudicando o anulando completamente el rol de los interlocutores sociales en varios países.

Para hacerle frente a este contexto de austeridad y para luchar contra el dumping salarial, el Comité de Negociación Colectiva de la CES lanzó la idea de crear un "nuevo tipo de coordinación", con el fin de apoyar y coordinar las acciones de los sindicatos afiliados, tratando de definir una serie articulada de principios y de exigencias actualizadas, que se deberían poner en práctica según las distintas si-



tuaciones nacionales. Para ello, en enero de 2012, la CES organizó 6 seminarios regionales con los sindicatos afiliados nacionales y un seminario con las federaciones europeas.

La escuela de invierno de la CES

Ante esta situación, durante los días 7 y 8 de Febrero de 2012, se celebró en Copenhague la escuela de invierno de la CES y a la que acudieron los máximos responsables de las confederaciones afiliadas. Entre los aspectos más destacados de lo aprobado en la citada escuela se encuentran las siguientes consideraciones:

En algunos países europeos la actividad de negociación colectiva es muy débil o incluso inexistente; en otros muchos no existen convenios de eficacia general y en otros muchos países hay un salario mínimo o sistemas de indexación. Pero hay una verdad generalizada, casi todos están siendo atacados por las autoridades públicas tanto nacionales como europeas.

No se trata de imponerle nada a ningún país o confederación sindical, y se deben respetar las diferencias, pero al mismo tiempo tenemos que coordinar nuestros enfoques y soluciones.

En la extraordinaria situación actual, no podemos adoptar una posición de aislamiento, porque la nueva tabla de exigencias de la Comisión sobre los desequilibrios salariales en Europa obligará a la intervención salarial y a la austeridad incluso en los países más fuertes. Necesitamos más solidaridad y convergencia, combinar fuerzas y ayudarnos mutuamente.

En los países en los que la cobertura por negociación colectiva es alta, los sindicatos deben intentar fortalecer o preservar sus sistemas actuales de negociación colectiva. En otros países, sobre todo en aquéllos en los que la negociación colectiva es débil o no existe, los sindicatos

deben intentar adquirir nuevas herramientas para defender la mejora de sus condiciones de trabajo y salario.

La extensión de la eficacia general de los convenios colectivos fue definida como una herramienta fundamental para prevenir el dumping social.

También se discutió la intención de promover un Pacto Social a nivel europeo para garantizar la autonomía de los interlocutores sociales y los derechos en la negociación colectiva, salarios justos, calidad en el empleo y un nivel común de protección social en toda Europa.

El mensaje general de los sindicatos afiliados a la CES es que el movimiento sindical europeo debería coordinar todas estas herramientas de forma más efectiva para evitar las tendencias competitivas. Se necesita más colaboración entre los sindicatos afiliados, y restaurar la confianza y para ello se necesita intercambiar más información y sobre todo buenas prácticas, pero también definir exigencias y acciones comunes.

La futura coordinación europea de la negociación colectiva debería basarse en cuatro prioridades principales:

- Fortalecer la negociación colectiva: En los países con una tasa alta de desempleo, una proporción mayor del espacio total de negociación se debe dirigir hacia las medidas de empleo, mientras que los países en los que el desempleo es relativamente escaso, podrían aumentar su margen total de negociación e ir más allá de la suma de la inflación y la productividad.
- Convenios defensivos, cláusulas abiertas: Intentar evitar los despidos, apoyando las inversiones y la innovación, haciendo frente a los efectos de la crisis, no favoreciendo el dumping salarial o la competición entre trabajadores.

- Salario mínimo y convenios de eficacia general: Los salarios mínimos y los sistemas de indexación, así como la cobertura de los convenios colectivos tienen que preservarse y fortalecerse allí donde ya existe.
- Convenios transfronterizos y transnacionales: Reforzar la cooperación y la coordinación de las negociaciones en las empresas multinacionales, como forma para prevenir el dumping social, la competencia salarial y para alcanzar una aproximación progresiva de las condiciones de trabajo en la misma empresa.
- Compromisos generales: Los cuatro principios citados más arriba son una primera lista de propuestas que han de seguir discutiéndose. Para ello hay que mejorar el contacto directo entre las confederaciones nacionales bajo la coordinación de la CES y extender el enfoque coordinado a las áreas en las que no existe.

Estas prioridades y acciones prácticas definirían los límites y el contenido del mandato que el Comité Ejecutivo ha dado a la CES en el ámbito de la negociación colectiva y de la coordinación, con el fin de conseguir resultados más concretos.

Tenemos que reconocer que aunque ambicioso, no es mucho el trabajo acordado, pero si es un primer paso importante en

la necesaria coordinación que debemos seguir incrementando y prueba de ello fue, la realización de la jornada conjunta de movilización europea del pasado 29 de febrero.

Nos queda mucho trabajo por hacer, pero ya existe conciencia de que no podemos seguir haciendo cada país la guerra por nuestra cuenta, pensando que a nosotros no nos va a tocar y nuevas palabras con contenido empiezan a hacerse realidad en la Confederación Europea de Sindicatos (CES) ante las agresiones que estamos sufriendo los trabajadores de toda la Unión Europea y estas son: Solidaridad, Unión y Coordinación.

Ante el “Pacto Fiscal” impulsado por la UE, la CES exige un nuevo “Contrato Social” para Europa

Por otra parte, la CES ha reaccionado a la propuesta de tratado intergubernamental sobre una unión económica reforzada (“el pacto fiscal”) diciendo que una propuesta de este tipo debería ir de la mano de un “Contrato Social” para Europa, que dé prioridad a las inversiones en favor de una economía sostenible, empleos de calidad y justicia social, a la vez que lucha contra las desigualdades.

Para CCOO, es evidente la necesidad de establecer un nuevo contrato social y económico con la activa participación de los interlocutores sociales. Un nuevo contrato social europeo que sustituya al histórico, cuyos grandes capítulos deberían ser, entre otros: el empleo, los salarios —respetando la autonomía de los interlocutores sociales en la negociación colectiva—, las pensiones, la protección por desempleo, la educación y la salud.”

