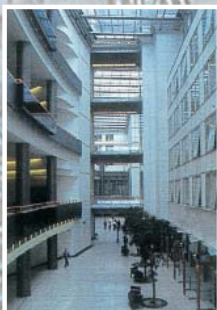


# Unión Europea



## EL DIÁLOGO SOCIAL EN EUROPA

**El Tratado de Versalles puso fin a la I Guerra Mundial. Los líderes del Mundo se vieron entonces impulsados a ordenar la convivencia social, en aras de la paz, tanto entre los Estados como entre las personas y a crear instrumentos de regulación en las relaciones capital-trabajo.**

Como producto de ese histórico Tratado, nace, en 1919, la Organización Internacional de Trabajo (OIT). Este Organismo especializado de la ONU, dentro del sistema de las Naciones Unidas, es la única organización que cuenta con una estructura tripartita en la que los trabajadores y los empleadores participan con los gobiernos en las labores de sus órganos de administración, dando con ello un ejemplo de Diálogo Social Universal que, sin ser modelo de perfección, contribuye positivamente en favor de la equidad y la justicia social. En el Preámbulo de su constitución y en la Declaración de Filadelfia (Conferencia Internacional del Trabajo, 1944) se encuentra la incitación concertada al Diálogo Social:

“...Los representantes de los trabajadores y de los empleadores, colaborando en un pie de igualdad con los representantes de los gobiernos, participen en discusiones libres y en decisiones de carácter democrático, a fin de promover el bienestar común...”.

El Diálogo Social Europeo, que tiene por objeto relacionar a los partenaires sociales con las políticas socio-económicas europeas tomó carta de naturaleza en 1985 y, gracias al acta única europea, se provee -en 1986- de una base jurídica. Para reforzar el papel de las organizaciones sindicales, el tratado de Maastricht impuso, desde 1992, la consulta obligatoria a los sindicatos sobre cuestiones sociales e introdujo la posibilidad de establecer relaciones convencionales y el cumplimiento de los acuerdos.

Es evidente que los trabajadores del sector público deberán tener los mismos derechos sindicales que los del sector privado. No obstante, el objeto permanente de debate reside en la representatividad de los sindicatos en el sector de la administración pública, en la necesidad de un organismo para el Diálogo Social Europeo dirigido específicamente hacia la administración pública y de una plataforma estructurada para la representación de los Estados miembros en un diálogo de este tipo que exige la convocatoria de mesas nacionales y transnacionales.

La representatividad de las partes sociales en la negociación colectiva europea es motivo de desavenencia ante la inexistencia de una regla que la mida. Los Estados son competentes para determinar qué sindicato es más representativo dentro de su propio territorio, pero no cuando se trata de ejercer esa representatividad en un ámbito transnacional. Ese vacío normativo se pretendió solventar con una Comunicación de la Comisión (14-12-93), aunque ésta careciera de valor jurídico. A falta de normas comuni-

tarias se planteó la necesidad de un acuerdo marco que clarificara el reconocimiento recíproco entre las organizaciones y fijara los procedimientos de negociación transnacional, exigiendo a los interlocutores que, para asegurar la adopción de acuerdos aceptables, convengan la forma de asegurar una representación óptima.

En 1998, el 17 de junio, una sentencia del Tribunal de Primera Instancia de las CC.EE. aportó pautas interpretativas decisivas sobre el tema de la representatividad. Sus pronunciamientos pueden resumirse en:

- La iniciativa y el control de la fase de negociación corresponde exclusivamente a los interlocutores sociales.
- La Comisión y el Consejo están obligados a comprobar la representatividad de los interlocutores sociales firmantes del acuerdo celebrado y cuya aplicación a escala comunitaria se solicita al Consejo.
- La representatividad acumulada suficiente queda garantizada cuando las organizaciones firmantes del acuerdo poseen naturaleza interprofesional y carácter general. Aquella se alcanza cuando el campo de aplicación material del acuerdo coincide con la representatividad de las partes que intervienen en la conclusión del mismo.

Más allá de la determinación de la representatividad sindical, en el sector público es forzoso que los empleadores adopten una posición menos reticente hacia la creación de un marco europeo de relaciones laborales y tiendan a considerar la misión fundamental de los comités de diálogo social sectorial como negociadora y no meramente consultiva. Por otro lado, además, hay que corregir la desigualdad, según los Estados miembros, en la representación de los empleados públicos en las diferentes organizaciones a escala europea y, aunque difícil, procurar conciliar a las organizaciones sindicales entre sí, teniendo en cuenta, además, que las posiciones de los sindicatos integrados en las confederaciones son divergentes en muchos aspectos. Todo ello sin olvidar que los empleadores en los servicios públicos también hacen las leyes, lo que es único para la estructura de concertación del diálogo social.

Es la Comisión la que tendrá la responsabilidad de sustentar y potenciar el diálogo social a nivel comunitario para lo cual, en su reglamentación, se deberían establecer formas de presión para influenciar el proceso antes de que los textos legislativos fueran aprobados. Procedería igualmente analizar en profundidad, con ocasión de las reuniones de los Directores Generales, la representatividad de los empleadores públicos y la forma de arbitrar un sistema que asegure y mejore la

continuidad en el diálogo entre presidencias sucesivas de la Unión Europea.

Es evidente que todavía falta una idea social de Europa, así como encuadramiento jurídico de los servicios públicos en el Tratado de la Unión Europea. Tampoco está reglamentada, en la normativa comunitaria, la participación y consulta de las organizaciones sindicales en el sector de las administraciones públicas, no obstante -o quizá a causa de- sus peculiaridades. Y menos, obviamente, la negociación colectiva en nuestro sector de actividad.

En conclusión, hoy tenemos sobre el tapete, en relación con los servicios públicos, muchas propuestas y documentos para regular el funcionamiento de los servicios y los derechos de los empleados públicos en el marco europeo, pero poca voluntad política por parte de la Comisión y de los gobiernos de los Estados miembros, para avanzar y consolidar en este ámbito el diálogo social europeo.

No obstante y a pesar de las carencias, el diálogo social europeo ha dejado de ser un proyecto de futuro para convertirse en una realidad constatada. Cada vez se van dando pasos más firmes en este sentido. Y es que siendo la intención reforzar la democracia, la transparencia y la eficacia en el seno de una Europa ampliada es imperativo establecer instrumentos que garanticen el ejercicio de los derechos sindicales transnacionales. Y esta necesidad supera cualquier voluntad y, además, obliga. Las organizaciones sindicales, como los Estados, tienen que asumir que no están solos. Es forzoso sacrificar la individualidad en aras de la pluralidad y la representatividad en los dos niveles: nacional y transnacional. Somos parte de un complejo más amplio: EUROPA y la agenda europea ya no puede ser una segunda opción para ningún político o sindicalista que se precie. Hay que abandonar la "comodidad" de los viejos esquemas y adentrarse decididamente en lo "nuevo", acometiendo con energía y eficacia los imperativos procesos de cambio.

*Guarriello, F "Ordinamento Comunitario Autonomia Collettiva. Il Dialogo Sociale".*

*Casas Baamonde, M<sup>a</sup> E. "La Negociación Colectiva Europea como Institución Democrática".*

*Molina García, Mónica "La Negociación Colectiva Europea. Entre el Acuerdo Colectivo y la Norma Negociada".*

*O.I.T., 2004*

