

Proyecto de FSESP-EuroCOP-EUROMIL sobre los derechos sindicales

Próximas medidas a adoptar, Conferencia de Skopje, 22 de septiembre de 2022

El proyecto de dos años de duración sobre los derechos sindicales ha propiciado un debate en torno a la situación actual de los derechos sindicales en todos los servicios públicos, la supervisión de la transposición de la Directiva sobre unas Condiciones de Trabajo Transparentes y Previsibles (TPWCD) en la legislación nacional y el envío al Comité Europeo de Derechos Sociales del Consejo de Europa de un informe sobre los desafíos clave a los que se enfrentan los sindicatos de servicios públicos. Además, de debatirse el potencial del dialogo social sectorial de la UE, actualmente en proceso de revisión, a fin de proteger o introducir derechos sindicales, las posibles vías de litigio en caso de vulneración de los derechos sindicales a través del Consejo de Europa y/o la OIT y cómo los sindicatos pueden lograr un apoyo público más amplio para sus campañas.

A través del proyecto se ha financiado también un informe integral de la Universidad de Gante que trata sobre la situación actual de los derechos sindicales y que abarca a 32 países (27 Estados miembros de la UE, además de los países candidatos de Albania, Montenegro, Macedonia del Norte, Serbia y Turquía).

La investigación muestra las diferencias entre los países sondeados, e incluso dentro de ellos, y las lagunas evidentes que existen entre la Ley y su puesta en práctica; y los países firmantes de los Convenios 151 y 154 de la OIT y/o a la Carta Social Europea no están exentos de restricciones, si bien la Carta aporta protección y reparación adicionales.

Exceptuando a Escandinavia, Bélgica y Países Bajos, la mayoría de los trabajadores uniformados no pueden disfrutar de los derechos sindicales, que son interdependientes: no existe derecho a la negociación colectiva sin derecho a la organización; y no existe un derecho real a la negociación sin derecho a la acción colectiva. Este anacronismo se aplica también a la mayoría de funcionarios públicos de Turquía y a los altos funcionarios públicos de Albania y Polonia.

Muchos países limitan también el derecho a la negociación colectiva, y su derecho correlativo a la huelga a los trabajadores públicos, aduciendo motivos de seguridad pública o de continuidad de los servicios. Los escasos ejemplos positivos en los cuales todos los trabajadores disfrutaban de derechos sindicales, representan a países con una más sólida vocación democrática, de justicia social y género, y cuentan con un sistema de relaciones sindicales en el que las federaciones sindicales pueden afiliarse a las confederaciones sindicales.

La prohibición o limitación de estos derechos supone una amenaza para todos nuestros sindicatos y asociaciones profesionales, además de establecer un precedente peligroso que puede ser utilizado para restringir derechos ya existentes o negar derechos que pueden ser reivindicados.

A nivel de la UE, existen grandes inconsistencias en cuanto a la aplicación en el sector público de las directivas sociales de la UE. El ejemplo más sustancial es la Directiva TPWCD (2019), que ha propiciado el proyecto y por el que las categorías de funcionarios públicos, servicios públicos de emergencia, las fuerzas armadas y de policía pueden quedar excluidas de los nuevos derechos logrados para otros trabajadores.

El proyecto ha intensificado la cooperación entre las tres federaciones y su determinación a proteger y ampliar los derechos fundamentales a la organización, negociación y acción colectiva a lo largo de los servicios públicos y a garantizar la cobertura de todos los trabajadores. Para mantener este impulso, los principales temas debatidos durante el proyecto han definido las siguientes próximas

medidas a adoptar. Para lograr avances positivos, es crucial una coordinación óptima entre las diferentes organizaciones sindicales a nivel nacional, de la UE y mundial.

Ámbito nacional

Ninguna circunstancia, ya sea una crisis económica, una pandemia, un ataque terrorista, o incluso una guerra, como por la que está pasando de nuevo Europa, puede justificar la prohibición de derechos sindicales, que son derechos humanos fundamentales. Los trabajadores sindicados, que forman parte del modelo social de la UE, han propiciado siempre el progreso democrático y social.

Si en los países nórdicos los servicios policiales pueden organizarse, negociar y emprender acciones colectivas (restringidas), entonces, ¿por qué no lo hacen en Irlanda, Malta o en cualquier otro lugar? Y, si entre otros países, los nórdicos, Países Bajos, Bélgica e incluso Hungría, el personal militar puede organizarse, negociar y emprender una acción colectiva (restrictiva), ¿por qué no sucede en otros países?

También se limitan los derechos sindicales a los trabajadores públicos de Hungría o Turquía, por ejemplo, donde existen amplios grupos de funcionarios públicos quienes no pueden afiliarse a un sindicato, mientras que en Rumania, el derecho a la negociación colectiva no incluye la cuestión de la remuneración y, por lo tanto, desde la crisis económica de 2008, se ha negado a los funcionarios de prisiones el derecho a la huelga. Más recientemente, en Finlandia, se ha cuestionado el derecho a la huelga a los enfermeros, lo que indica que los derechos sindicales nunca pueden darse por hecho.

Se insta a las afiliadas a:

- Divulgar el informe de investigación del proyecto entre sus miembros, políticos y medios de comunicación. Estará disponible en cuatro lenguas (por confirmar, en DE, ES, FR, IT) y su resumen ejecutivo en 15 lenguas.
- Defender su controvertido derecho fundamental, informando a las federaciones europeas pertinentes y analizar la posibilidad de buscar casos a través de la OIT y la Carta Social Europea del Consejo de Europa, por la que se establecen los derechos sindicales; ver a continuación.
- Considerar el valor añadido de presionar a los gobiernos para que ratifiquen los Convenios 151 y 154 de la OIT y los artículos pertinentes de la Carta Social Europea revisada (ver a continuación).
- Las federaciones mantendrán un enfoque específico hacia los países a corto plazo en relación con las acciones en el Consejo de Europa o la OIT: Hungría, Rumania, Malta Irlanda, Portugal y España.

Ámbito de la UE

Por definición, una orientación mínima de la UE implica una orientación universal, la cual no excluye a ningún trabajador. Las tres federaciones, al igual que la CES, defienden la aplicación de las directivas sociales de la UE para todos los trabajadores, en línea con la Carta de los Derechos Fundamentales de la UE y el Pilar europeo sobre derechos sociales.

Hay que resolver las actuales incoherencias, exclusiones, o restricciones que existen para las fuerzas armadas y de policía en las Directivas sobre el Tiempo de Trabajo o sobre la Salud y Seguridad en el Trabajo, la exclusión de las Administraciones Públicas en las Directivas sobre los Derechos sobre la Información y Consulta sobre la reestructuración y los despidos colectivos (ver el dialogo social sectorial, a continuación). Del lado positivo, la recientemente adoptada Directiva sobre los Salarios Mínimos Nacionales se aplica al sector público, al igual que el proyecto de Directiva sobre la Transparencia Salarial de Género, que todavía está siendo debatido en el Consejo y el Parlamento.

En cuanto a la Directiva TPWCD, se espera información final sobre su transposición, específicamente sobre qué gobierno de la UE ha utilizado exenciones potenciales sin precedentes (introducidas en el último momento por el Consejo), para los funcionarios públicos, servicios de emergencia, incluyendo a bomberos, fuerzas armadas y de policía de los derechos previstos en el Capítulo III (por ej., formación retribuida y predictibilidad del tiempo de trabajo). En el momento de redacción del presente documento, las afiliadas han informado de que el gobierno italiano ha excluido a los militares (Carabinieri), policía, funcionarios de prisiones y bomberos, quienes están cubiertos por el Derecho público y, por lo tanto, no por convenios colectivos; Estonia ha presentado una exclusión para todos los funcionarios públicos, que probablemente sea impugnabile.

- Las federaciones continuarán supervisando en cooperación con la CES la situación y apoyando a las afiliadas nacionales, para impugnar la exclusión y revertirla.
- Para ello, destaca que no se permiten las exenciones generales de todos los funcionarios públicos (“solo” determinadas categorías). Además, si los gobiernos optan por la exención de determinados grupos de trabajadores, deben tener un fundamento objetivo, cuya definición está en parte recogida en la Directiva – restrictiva a la naturaleza específica del deber o de las condiciones de empleo – y la jurisprudencia de la UE; los fundamentos objetivos deben estar también en línea con la Carta de los Derechos Fundamentales de la UE y con el Pilar europeo sobre los derechos sociales. Estos fundamentos deben ser negociados, como mínimo, con los sindicatos involucrados. El informe del [grupo de expertos de la Comisión sobre la transposición de la Directiva](#) ofrece más detalles sobre los “fundamentos objetivos”. Las federaciones analizarán el valor de desarrollar una definición común de la UE.
- Las tres federaciones continuarán supervisando de cerca las propuestas legislativas a fin de evitar que se produzcan este tipo de exenciones de nuevo.
- Las federaciones garantizarán el cumplimiento de los criterios de Copenhague para la afiliación a la UE, que definen los derechos sindicales como parte de los derechos humanos.

Dialogo social sectorial de la UE

El dialogo social de la UE, a nivel sectorial e intersectorial, permite la negociación de unas normas mínimas sociales legalmente vinculantes de la UE, si así lo pretenden los agentes sociales y la Comisión acuerda la transposición del acuerdo en una directiva para ser adoptada por el Consejo, en línea con el artículo 155.2 de TFUE.

La FSESP emprendió un proceso judicial contra la negativa, sin precedentes, de la Comisión Europea a aplicar a través de una Directiva el acuerdo de los interlocutores sociales sobre los derechos sobre la información y consulta en relación con la reestructuración de las Administraciones. La sentencia de septiembre de 2021 confirma la ausencia de normativa y la libertad plena de la Comisión en cuanto a los acuerdos futuros de los agentes sociales.

Sin embargo, la causa judicial ha suscitado a nivel político un debate sobre las deficiencias del dialogo social y la Comisión está revisando actualmente las normas. Tras dos décadas de estancamiento, los agentes sociales intersectoriales negociarán en breve un nuevo acuerdo sobre teletrabajo, y sobre el derecho a la desconexión, que serán legalmente vinculantes. En las Administraciones centrales, los agentes sociales acaban de adoptar un acuerdo sobre digitalización que pretenden que se convierta en una directiva; y el sector del gas está analizando la posibilidad de negociar una directiva. Con ello, se podría contribuir a un dialogo social de la UE renovado.

- Las tres federaciones evaluarán el resultado de la revisión del dialogo social, que consistirá en una Comunicación sobre el dialogo social de la UE y en una Recomendación del Consejo sobre

el dialogo social nacional prevista para comienzos de 2023. La posición que mantienen la FSESP y EuroCOP, entre otras federaciones sindicales europeas, es que no existe dialogo social sin negociación colectiva, y que hay que limitar la discreción de la Comisión (ver [aquí](#)).

- Las federaciones analizarán si se pueden crear vínculos entre las fuerzas armadas y de policía y los comités de dialogo social sectorial para las Administraciones centrales/federales y las Administraciones locales y regionales y cómo se haría.

Consejo de Europa y la OIT

Hay posibilidad de vías de litigio y, de hecho, se recomiendan a través del Consejo de Europa y la OIT. EUROMIL y EuroCOP han participado activamente en este ámbito con algunos logros para los soldados irlandeses e italianos, y con menor éxito para los funcionarios de la policía irlandesa. En el informe de investigación del proyecto y las presentaciones de los seminarios regionales se encuentra más información sobre cómo se puede hacer, así como en el informe de FSESP/ISE de 2008 sobre mejorar la defensa y protección de los derechos sindicales, [aquí](#).

Los diferentes niveles de acción deben utilizarse preferiblemente en combinación cuando sea posible, ya que cada nivel/mecanismo cuenta con sus propias ventajas/desventajas en relación con el tiempo necesario para completar los procedimientos (más extensos en la OIT que en el Consejo de Europa), y la categorización de las “sanciones” (de carácter político a legal o casi legal). Un proceso de denuncia colectiva con el Comité de Derechos Sociales del Consejo de Europa dura de media dieciocho meses, mientras que procesos similares ante la OIT llevan más tiempo; los procesos de información son, por lo general, tardan mucho antes de que lleguen a emitirse sanciones reales.

El Comité Europeo de Derechos Sociales del Consejo de Europa

El informe, presentado por las tres federaciones el pasado mes de junio ante el Comité Europeo de Derechos Sociales del Consejo de Europa (ECSR) por primera vez, comprende algunos de los principales retos a los que se enfrentan los sindicatos de servicios públicos a la hora de consolidar sus derechos en materia de organización, negociación y acción colectiva ([ver aquí](#)). El ECSR celebró el informe y es la primera vez que se presenta al Comité un informe horizontal, en vez de desglosado por países.

Turquía es el único país, de los 32 países que comprende el informe, que aún no ha ratificado los artículos 5 (referente al derecho a la organización) y 6 (referente a los derechos a la negociación colectiva y a la acción colectiva y la huelga) de la Carta Social Europea revisada (RESC). No obstante, Austria, Luxemburgo y Polonia han hecho una exención general al derecho a la acción colectiva, mientras que Países Bajos y Serbia ha excluido al ejército.

El Protocolo adicional a la Carta Social Europea, que prevé un sistema de denuncias colectivas dificulta aún más las disputas y tiene que ser ratificado todavía por los 17 países siguientes: Albania, Austria, Dinamarca, Estonia, Alemania, Hungría, Letonia, Lituania, Luxemburgo, Malta, Montenegro, Macedonia del Norte, Polonia, Rumania, Serbia, España y Turquía.

- Se mantendrá informadas a las afiliadas sobre la respuesta del ECSR al informe de las federaciones
- Las federaciones intensificarán su relación con el ECSR y mejorarán la forma de abordar las cuestiones relativas a los derechos sindicales en los servicios públicos

OIT

Los derechos fundamentales a la organización y negociación establecidos en el Convenio 87 (libertad de asociación y derecho a la organización) y el Convenio 98 (derecho a la organización y derecho a la negociación colectiva) de la OIT, han sido ratificados por todos los países que abarca el proyecto. Los Convenios 151 y 154 relativos a las relaciones laborales y la negociación colectiva en los servicios públicos prevén derechos adicionales que pueden servir a los sindicatos de servicios públicos. Según la comisión de expertos de la OIT, solo se legitima la exclusión de los derechos a la organización, negociación y acción colectiva de (pequeños grupos de) altos funcionarios responsables de la administración del Estado. Para los soldados y miembros de la Policía se deja a discreción de los gobiernos, pero no se puede considerar como una justificación para excluirlos del ejercicio de estos derechos.

Muchos países no han ratificado los Convenios 151 y/o 154 de la OIT: Austria, Bulgaria, Croacia, Estonia, Francia, Alemania, Irlanda, Lituania, Luxemburgo, Malta, Montenegro, Polonia, Serbia, Turquía.

- ✓ Aunque no todos los países que han ratificado los Convenios 151 y 154 contemplan para las fuerzas militares y policiales todos los derechos sindicales, es más probable que lo hagan si finalmente se ratifican estos convenios. Las federaciones celebrarán reuniones específicas de países para debatir otras posibles ratificaciones de los convenios 151 y 154 de la OIT.