



INTERNACIONAL DE SERVICIOS PÚBLICOS

La federación sindical internacional de trabajadorxs de servicios públicos

ESPAÑOL



La dimensión laboral de la remunicipalización:

**TRABAJADORES Y SINDICATOS
DE SERVICIOS PÚBLICOS EN TRANSICIÓN**

La dimensión laboral de la remunicipalización :

TRABAJADORES Y SINDICATOS DE SERVICIOS PÚBLICOS EN TRANSICIÓN

por *Daria Cibrario*

La remunicipalización de los servicios públicos implica y afecta a los trabajadores. Los sindicatos son generalmente unos actores clave en las campañas para que los servicios municipales de gestión o propiedad privada sean devueltos al dominio público. Al exponer a las autoridades locales, a los usuarios de los servicios y a los miembros de los sindicatos las pruebas que revelan los costes humanos y sociales de la privatización, suelen liderar el cambio de discurso en favor de la recuperación de los servicios públicos en aras del interés común. Por lo tanto, los trabajadores y sus sindicatos desempeñan un papel fundamental en los procesos de remunicipalización, como fuerza progresista y como actores colectivos clave arraigados en la estructura de los servicios transferidos. Sin embargo, las circunstancias y las preocupaciones específicas con las que se enfrentan los trabajadores y los sindicatos cuando se produce una transición del sector privado al sector público todavía no han sido plenamente abordadas.

La remunicipalización es un proceso complejo y cada caso es único para las reglamentaciones locales y nacionales específicas, los panoramas políticos y de los movimientos sociales, y los sistemas de relaciones laborales. Cada caso tiene sus desafíos específicos, que pueden incluir cuestiones que van desde las transferencias de la remuneración y los beneficios, como los fondos de pensiones, los permisos y la antigüedad, hasta cambios en las descripciones de los puestos de trabajo o en las perspectivas de desarrollo profesional al pasar de una organización privada a una pública. Desplazar la fuerza laboral de un sector a otro puede ser complicado cuando se aplican diferentes legislaciones y convenios colectivos o cuando la ley guarda silencio o es confusa sobre ello. Puede haber obstáculos jurídicos que impidan las transferencias, como

las normas que obligan a los trabajadores a superar un concurso público para realizar el mismo trabajo en el sector público. También existen casos en los que los sindicatos se ven limitados a representar solamente a los trabajadores empleados en el sector privado o en el sector público, pero no en ambos. Esto podría causar una disminución de la membresía del sindicato cuando se produce una transición.

Si bien hay mayor conciencia de la importancia estratégica de la dimensión laboral y de las obligaciones en materia de derechos humanos que deben respetarse en todo proceso de remunicipalización,¹ los desafíos concretos, los testimonios en los lugares de trabajo y las lecciones aprendidas de las experiencias de transición del sector privado al público, ya sea que estén terminadas o en curso, siguen siendo generalmente objeto de escasa investigación y a veces mal entendidos. A medida que aumenta el número de casos en todos los continentes y sectores, los trabajadores de los servicios públicos y sus sindicatos tendrán muchas historias más que contar sobre la remunicipalización.

Este capítulo forma parte de los esfuerzos que realiza actualmente la Internacional de Servicios Públicos (ISP) para dar a conocer la creciente experiencia sindical en este campo con el objetivo de sentar las bases para procesos de remunicipalización exitosos y evitar al mismo tiempo errores comunes.² En esta publicación, se presenta una muestra limitada del gran número de medidas, desafíos y cuestiones laborales que habitualmente pasan desapercibidos tras un proceso de remunicipalización. Se basa en gran medida en la información obtenida durante las entrevistas realizadas por la ISP a representantes sindicales directamente implicados en casos de remunicipalización.

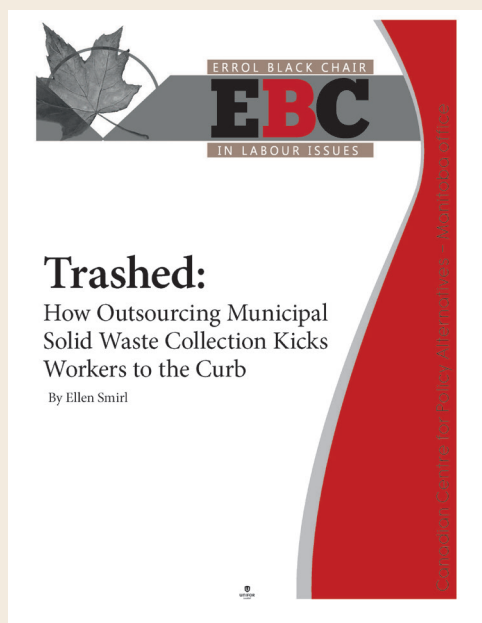
MOVILIZAR Y DESARROLLAR CONOCIMIENTOS PARA CUESTIONAR EL DISCURSO PRO-PRIVATIZACIÓN

Muchos sindicatos han iniciado y han participado activamente en campañas de remunicipalización aunando sus esfuerzos con las organizaciones de la sociedad civil con el fin de documentar y dar a conocer el impacto de la privatización en las personas y las comunidades, desarrollando al mismo tiempo una visión ciudadana y para los usuarios de los servicios públicos del futuro. Debido a su presencia en los lugares de trabajo y en la comunidad, los sindicatos son tradicionalmente fuertes en la movilización de las bases. Gracias a su

capacidad de organización, pueden movilizar a sus miembros y utilizar la acción colectiva para provocar un cambio de discurso en algunos entornos favorables a la privatización.

Los sindicatos suelen recurrir a centros de investigación fiables, al periodismo de investigación, al mundo académico y utilizan audiencias públicas participativas, así como documentación sistemática a partir de los relatos de los trabajadores, para exponer los perjuicios que ocasiona la privatización e informar a los ciudadanos y a las autoridades locales sobre la realidad que se esconde detrás de las apariencias – lo cual, en última instancia, les ayuda a tomar decisiones bien fundadas sobre el futuro del servicio.

Caso I: La revelación de la explotación de los trabajadores de la recogida de residuos privatizada en Winnipeg (Canadá)



Cuando el Sindicato Canadiense de Empleados Públicos (CUPE) quiso defender la internalización de los servicios municipales de recogida de residuos de la ciudad de Winnipeg, los cuales habían sido privatizados 13 años antes, el sindicato se dirigió a la Oficina del Centro Canadiense de Políticas Alternativas de la provincia de Manitoba para exponer el dramático deterioro de la calidad del servicio y la explotación que sufrían sus trabajadores. El contratista privado había alquilado a camioneros para que recogieran los residuos y los había presionado para que aceptaran un plan de “falso autoempleo” que hacía recaer sobre ellos los costes de la seguridad social y otros riesgos conexos. Mientras tanto, para dotar de personal a los camiones, estos conductores a menudo contrataban a jornaleros a los que a veces se pagaba en efectivo, se podía despedir fácilmente y estaban sujetos a condiciones de trabajo precarias. Aunque los ciudadanos y los usuarios percibieran un deterioro de la calidad del servicio, no sabían lo que estaba sucediendo.

La persona encargada de la investigación se puso en contacto con los trabajadores y muchos respondieron a su llamada. [El informe Trashed³](#) dio a conocer la precariedad, los sueldos de pobreza, los riesgos en materia de salud y seguridad, y la explotación que sufrían los trabajadores en los servicios municipales de recogida de residuos privatizados de

Winnipeg. También puso al descubierto la segregación étnica y social subyacente a dicha explotación, ya que la mayoría de los trabajadores subcontratados eran indígenas o tenían antecedentes penales, por lo que tenían problemas para encontrar un empleo de mejor calidad. La publicación tuvo un impacto importante que provocó reacciones en el Concejo Municipal de Winnipeg y proporcionó argumentos de peso para que los servicios municipales de recogida de residuos de Winnipeg fueran devueltos al ayuntamiento.⁴



La “Investigación popular” de Australia: un padre aporta pruebas al panel de investigación sobre el impacto de la privatización de los servicios del cuidado de las personas ancianas, discapacitadas y de la atención domiciliaria en las viviendas sociales y los hogares colectivos. Fuente: “Investigación popular sobre la privatización” de Australia

Caso II: “Investigación popular sobre la privatización” de Australia

En 2016, ante la amenaza inminente de una mayor privatización de los servicios públicos por parte del entonces gobierno conservador, los sindicatos del sector público de Australia unieron sus fuerzas con las organizaciones de la sociedad civil y lanzaron una “**Investigación popular sobre la privatización**” de ámbito nacional –una evaluación participativa, transparente, comunitaria y democrática de las consecuencias de 20 años de privatización para las personas y las comunidades. Los sindicatos y sus aliados de la sociedad civil se pusieron en contacto con tres investigadores independientes y muy respetados y lanzaron una consulta pública en toda Australia que duró 18 meses.

Los sindicatos y las organizaciones de la sociedad civil llevaron a cabo una movilización popular a través de llamamientos, folletos y medios de comunicación social para alentar la participación ciudadana, aplicando los mismos principios utilizados en las campañas políticas puerta a puerta y en la organización sindical. Las personas que deseaban contribuir y hablar en las audiencias públicas podían inscribirse en el sitio web y en el lugar de su celebración. La investigación desarrolló una visión participativa en torno a una nueva generación de servicios públicos para el pueblo de Australia. Reveló pruebas contundentes sobre la manera en que la privatización había sido perjudicial para la vida de muchos usuarios y trabajadores de los servicios, así como de comunidades enteras. Este era el caso de los servicios destinados a los niños con discapacidades, la educación técnica y formación profesional, los servicios de la salud, y la generación y distribución de energía eléctrica. La investigación rompió el dogma neoliberal dominante de defensa de la privatización y creó un contexto más favorable en el que reivindicar la propiedad y la gestión de los servicios públicos en Australia.⁵

MANTENER LA COHESIÓN, SUPERAR LA FRAGMENTACIÓN SINDICAL

Los sindicatos no son monolíticos y hay muchos factores que pueden influir en los resultados de la remunicipalización. En función del sistema de relaciones laborales, la afiliación sindical en el ámbito de los servicios públicos puede estar fragmentada en varios sindicatos, a veces rivales, en un mismo lugar de trabajo. Además, cuando un servicio se compone de varias

instalaciones, pueden coexistir diferentes secciones de un sindicato en un mismo lugar de trabajo. Si la privatización y la subcontratación solo afectan a algunas partes de un servicio, la membresía puede ser transversal a la condición pública y privada. Los trabajadores pueden estar cubiertos por diferentes convenios colectivos y condiciones laborales. Algunos

trabajadores pueden no estar afiliados a un sindicato o estar excluidos del alcance de la negociación colectiva, como puede ser el caso de los trabajadores temporales o cedidos por agencias de empleo en algunas jurisdicciones.

La diversidad de culturas empresariales, de condiciones y prestaciones laborales propias de las empresas privadas puede influir en la percepción que tienen los trabajadores de la remunicipalización. En algunos países, la transición de los servicios privados a públicos puede ser bien acogida y traer consigo unas condiciones considerablemente mejores, una mayor protección del empleo y una mejor situación laboral. En otros países, puede ser percibida negativamente como algo que puede representar una pérdida de categoría y una degradación de los salarios y las condiciones. Las

empresas privadas que corren el riesgo de perder contratos rentables y de prestigio ejercerán presión para tratar de influir en el proceso político y en los trabajadores. Estas intrincadas configuraciones pueden crear dinámicas divisorias entre los trabajadores y los sindicatos en un mismo lugar de trabajo, pero también entre las diferentes secciones de los propios sindicatos.

Por último, los sindicatos pueden tener diferentes puntos de vista y posiciones políticas con respecto a la remunicipalización. Algunos pueden apoyarla abiertamente adoptando una postura política firme, mientras que otros pueden considerarla una opción política de cada trabajador individual. Los intereses, las posiciones y las estrategias referentes a la remunicipalización pueden diferir entre los trabajadores y sus sindicatos.

CUADRO 1:

Entre los bastidores de la remunicipalización del agua de París: los retos de la fragmentación sindical

Antes de la remunicipalización y de la creación de Eau de Paris como servicio público de suministro del agua integrado, los servicios de abastecimiento de agua de París estaban constituidos por cuatro empresas diferentes: La SAGEP y el CRECEP⁶ (el laboratorio de análisis del agua) estaban bajo control público; las empresas privadas Veolia y Eau et Force (una filial de Suez) prestaban servicios de distribución de agua en virtud de los contratos de arrendamiento de 25 años concedidos por la Ciudad de París. La afiliación sindical estaba repartida en 15 secciones sindicales locales diferentes: CGT, UNSA, CFDT Interco, FO y CFE-CGC⁷ se encontraban entre los sindicatos que representaban a la mayoría de los trabajadores. Estos sindicatos tenían diferencias organizativas: la CGT estaba presente sobre todo en los lugares de trabajo a través de secciones sindicales a nivel de planta (*syndicats d'établissement*) y podía negociar con cierta autonomía con respecto a su federación nacional. La CFDT Interco, en cambio, estaba organizada como un sindicato local sectorial (*Syndicat des eaux d'Île-de-France*) y solía estar más estrechamente acompañada por su federación nacional en las negociaciones. Por lo que se refiere a la dimensión política de la remunicipalización, la posición nacional de CFDT Interco era que un servicio público sujeto a un contrato de arrendamiento privado sería aceptable siempre que hubiera un control efectivo por parte de los poderes públicos. La federación de la CGT estaba abiertamente a favor de devolver el suministro de agua a la propiedad pública y quería que los ingresos del agua pública que ya no tuvieran que pagarse a los accionistas se reinvertieran en el servicio público.

Durante la transición ambas federaciones apoyaron a los trabajadores, muchos de los cuales estaban preocupados por la remunicipalización. Algunos se oponían a cualquier transferencia al sector público. Esto puede explicarse en parte por el hecho de que, en ese momento, los salarios y las condiciones en los servicios de abastecimiento de agua franceses eran relativamente más altos en las empresas privadas. La seguridad del empleo en el sector público no era un argumento de peso porque en Francia los trabajadores que son transferidos de una empresa del sector privado a una del sector público se encuentran sometidos a un régimen de derecho privado híbrido (*régie publique*) y no disfrutaban del mismo nivel de seguridad laboral que los funcionarios públicos de pleno derecho (*fonctionnaires titularisés*). Las diferentes culturas de los lugares de trabajo, así como el apego de ciertos trabajadores a sus empresas, también desempeñaron un papel importante. Las federaciones sindicales elaboraron materiales que proporcionaban a los empleados hechos sobre el proceso de transferencia en virtud de la legislación francesa y describían cómo funcionaría el servicio bajo la titularidad pública, con el objetivo de tranquilizarlos y reducir la incertidumbre con respecto a la transición de sus puestos de trabajo.⁸

La experiencia demuestra que, en estas situaciones, es fundamental que las federaciones sindicales y sus representantes locales mantengan una comunicación y un diálogo regulares y claros con los trabajadores sobre las consecuencias del proceso de remunicipalización. Los sindicatos también deben acompañar a los trabajadores no sindicalizados durante la transición y ponerse en contacto con ellos antes de la remunicipalización. Es vital establecer una comunicación y un intercambio de información bidireccionales y proactivos con el fin de crear la mayor cohesión posible en las filas del sindicato. Las federaciones nacionales de sindicatos están bien situadas para comprender la complejidad subyacente a esos procesos, pero los sindicatos locales conocen mejor la forma en que está organizado el lugar de trabajo. Las federaciones nacionales pueden aumentar las posibilidades de que una transición sea exitosa respaldando a sus secciones locales con un asesoramiento estratégico, recursos, servicios jurídicos y de comunicación, y estableciendo contactos con los delegados sindicales, los miembros, las autoridades públicas y los medios de comunicación.

SINDICALIZAR DURANTE LA REMUNICIPALIZACIÓN

Los lugares de trabajo del sector público presentan tradicionalmente altas tasas de sindicalización, mientras que la privatización suele dar como resultado unos sindicatos más débiles, fragmentados o inexistentes debido a la reducción de puestos de trabajo, la subcontratación y la erosión de los derechos de negociación colectiva.⁹ La privatización también puede obligar a los trabajadores a afiliarse a diferentes sindicatos, con arreglo a la legislación laboral y las demarcaciones sindicales.

Al alejarse de la rentabilidad del servicio para pasar a la calidad del servicio y al adoptar unos objetivos sociales, la remunicipalización puede brindar a los sindicatos la oportunidad de aumentar su membresía, fortalecer el poder de negociación y (re)construir una presencia sindical fuerte en los servicios públicos.

Conservar la membresía y aprovechar la oportunidad para el crecimiento durante una transición supone que los sindicatos estén interesados en incorporar una perspectiva de sindicalización en su estrategia de

remunicipalización. Esto está interrelacionado con el proceso de diálogo y el enfoque de cohesión sindical mencionados anteriormente, y con la negociación con las autoridades locales de una transición justa para todos los trabajadores implicados, la cual se describe en el siguiente apartado.

En los sistemas de relaciones laborales en los que la remunicipalización implica un cambio en la jurisdicción sindical y la cobertura de los convenios colectivos en el momento en que los trabajadores pasan del sector privado al público, determinados sindicatos pueden perder miembros. En esos casos, pueden explorarse las posibilidades de cooperación, de acuerdos de solidaridad y mecanismos de portabilidad de la afiliación como medios para minimizar o compensar los efectos adversos y garantizar la mejor forma de representación sindical para los trabajadores transferidos.

NEGOCIAR UNA TRANSICIÓN JUSTA DE SECTOR PRIVADO AL SECTOR PÚBLICO PARA LOS TRABAJADORES

Independientemente de que exista un marco jurídico claro que sustente un cambio del sector privado al sector público, los sindicatos deben intentar negociar las condiciones de cualquier transición laboral con las autoridades públicas que vayan a retomar el control del servicio. Esto no se da por sentado, especialmente en aquellos países en los que los derechos sindicales en el sector público están limitados o restringidos por la ley o en la práctica, o en los que existen convenios colectivos a nivel nacional pero no se permite ni se practica la negociación a nivel del gobierno local. En algunos países, las autoridades locales y los alcaldes tienen poco poder sobre los recursos del servicio público o no se ven a sí mismos como empleadores. Pueden favorecer la remunicipalización como una decisión política, pero no necesariamente verán las consecuencias que tiene el proceso de transición sobre las cuestiones laborales o tomarán medidas al respecto.

La negociación de una transición justa para los trabajadores y sus sindicatos redundará en interés de todos. Es un paso fundamental para garantizar el éxito de la remunicipalización. Inmediatamente después de una transición del sector privado al sector público, la prioridad es garantizar la continuidad del servicio o (re)establecer la capacidad de la prestación. Se trata de una ventana



Los representantes sindicales locales de Fagforbundet se acercan a los trabajadores de Vereino para afiliarlos en el sindicato antes de la inminente remunicipalización de los servicios de recogida de residuos de Oslo. Crédito de la fotografía: Fagforbundet

Caso III: El sindicato de los trabajadores municipales de Noruega se pone en contacto y organiza tempranamente a los trabajadores que iban a ser transferidos

En 2017, cuando la decisión del ayuntamiento de Oslo de remunicipalizar los servicios de recogida de residuos se acercaba, el sindicato local *Fagforbundet* creó un equipo especializado y desarrolló una estrategia para sindicalizar a los trabajadores, muchos de los cuales tenían contratos temporales. El equipo del sindicato elaboró una lista exhaustiva de los trabajadores cuyos empleos iban a ser remunicipalizados y estableció una presencia local visible. Instaló puntos de información frente al lugar de trabajo y puso a sus representantes a disposición durante los turnos de trabajo. Esto permitió que los trabajadores del proveedor privado Vereino pudieran acercarse a ellos, hacer preguntas y afiliarse al sindicato. Muchos de los empleados de Vereino eran inmigrantes y había grandes barreras lingüísticas. *Fagforbundet* contrató intérpretes y organizó reuniones personalizadas con ellos. El sindicato preparó folletos y materiales en los idiomas hablados por los trabajadores para asegurarse de que eran conscientes de la situación y de sus derechos. Este esfuerzo de difusión de información también brindó la oportunidad de afiliarlos: de los 170 trabajadores de Vereino, 80 se afiliaron al sindicato antes de la remunicipalización. Cuando la empresa quebró y la ciudad de Oslo internalizó el servicio, *Fagforbundet* ya había obtenido la representatividad necesaria para negociar un nuevo convenio colectivo con el municipio.¹⁰

de vulnerabilidad. Cualquier percepción de que el servicio remunicipalizado es menos eficiente que bajo la gestión privada debe ser solventada y el apoyo social debe mantenerse alto hasta que el proceso se haya completado. Además, para que los trabajadores puedan prestar servicios públicos eficaces, deben tener condiciones de trabajo dignas. También deben poder dar su opinión sobre la forma en que se gestionará el servicio, ya que tienen una visión única sobre su funcionamiento y de las necesidades y expectativas de los usuarios y ciudadanos. Los trabajadores de primera línea suelen ser los más indicados para saber qué competencias, infraestructuras y sistemas se necesitan o faltan para garantizar una prestación eficaz.¹¹

La transición laboral requiere cautela, transparencia y equidad, lo que contribuye en gran medida a crear un clima de confianza desde el momento en que el servicio internalizado comienza a funcionar bajo control público. Por esta razón, si se considera necesario llevar

a cabo un proceso completo de recontractación, todos los puestos de trabajo del servicio remunicipalizado deben publicarse como vacantes y aquellos trabajadores que ya efectúan el trabajo en el servicio privatizado deben ser considerados candidatos prioritarios.

Desde el punto de vista del sindicato, se recomienda otorgar un mandato sólido y cohesionado a los representantes que participan en la mesa de negociaciones. Esto ayudará a compensar la fragmentación entre sindicatos, a conciliar los diferentes intereses presentes en el lugar de trabajo y a garantizar que las negociaciones con las autoridades públicas sean viables y eficaces.¹² Ningún trabajador implicado en la transición debería quedar excluido de la cobertura del convenio colectivo o encontrarse en un limbo jurídico, y todos los trabajadores deberían recibir un trato equitativo.¹³

CUADRO 2: Agua de París: los desafíos para negociar una transición justa entre múltiples empresas

Antes de su consolidación en un servicio público único Eau de Paris, las cuatro empresas tenían niveles de remuneración, condiciones de trabajo y prestaciones muy diferentes. La armonización de estas disposiciones supuso una larga y ardua negociación de dos acuerdos. Las negociaciones entre la Ciudad de París y las dos empresas preexistentes bajo control público, la SAGEP y el CRECEP, comenzaron en 2009. El ayuntamiento de París esperaba que los empleados de las distintas empresas se incorporaran automáticamente a la nueva empresa pública como resultado de la transferencia de la propiedad. Sin embargo, la ciudad no había previsto plenamente el alcance del proceso de armonización y negociación necesario para garantizar una transición justa para todos los empleados. Para lograr la equidad era necesario que todos los sindicatos representativos participaran en las negociaciones sobre la transferencia de los empleos de los trabajadores con las autoridades públicas de París. La CGT lanzó una petición para que se adoptara este enfoque, con la que recogió la firma de más de 500 empleados de todas las empresas interesadas. Las negociaciones se ampliaron a continuación a los representantes sindicales de Veolia y Eau et Force. Alrededor de la mesa había muchos representantes e intereses diferentes, y los debates fueron tensos y complejos. Un paso fundamental fue revisar las diferentes descripciones de los puestos de trabajo en las cuatro empresas, acordar un sistema de clasificación unificado para identificar los puestos equivalentes (fiche de transposition) y crear una estructura salarial única para Eau de Paris. El acuerdo de armonización final se firmó en 2011 y representó un importante logro colectivo para todas las partes. Las elecciones sindicales que se celebraron ese mismo año redujeron el número de sindicatos de 15 a 8.¹⁴

CONCLUSIÓN: UNOS SERVICIOS PÚBLICOS QUE FUNCIONEN PARA TODOS, E INCLUSO PARA LOS TRABAJADORES

Hay razones de peso para que las autoridades públicas, los usuarios de los servicios públicos, los ciudadanos y las organizaciones de la sociedad civil que están a favor de la remunicipalización integren las cuestiones laborales desde el principio de una campaña; para que los trabajadores de los servicios y sus sindicatos estén adecuadamente implicados en una etapa temprana; y para que se mantenga esa relación a lo largo de las negociaciones. La garantía de una transición justa del empleo para los trabajadores de los servicios públicos y la negociación con sus representantes sindicales electos deberían considerarse una parte integrante de cualquier lista de verificación de la remunicipalización. Cumplir correctamente con esta etapa puede ser un factor decisivo para el éxito o el fracaso general de una iniciativa de remunicipalización.

La remunicipalización brinda también la oportunidad de desarrollar una visión social innovadora de unos servicios públicos de calidad que sean participativos, democráticos y que funcionen para las personas y sus comunidades. Esa visión debe incluir a los trabajadores y a sus sindicatos. Siempre que la remunicipalización de los servicios públicos esenciales pueda dar lugar a un flujo regular de ingresos, como en el caso de los servicios de abastecimiento de agua, ofrece la oportunidad única de aprovechar la propiedad pública para abrir el camino a nuevas prácticas progresistas de gestión del personal y de participación de los trabajadores, y para crear al mismo tiempo empleo de calidad en las comunidades locales mientras se proporciona un acceso universal a los servicios públicos de calidad.

SOBRE LA AUTORA

Daria Cibrario es responsable de políticas en la Internacional de Servicios Públicos (ISP) y tiene a su cargo el sector de los gobiernos locales y regionales y de las empresas multinacionales. Anteriormente, Daria ocupó la función de Secretaria Política del sector de Alimentación y Bebidas en la Federación Europea de Sindicatos en los sectores de la Alimentación, la Agricultura y el Turismo en Bruselas y de Responsable Internacional del sector de alimentación y bebidas en la Unión Internacional de los Trabajadores de la Alimentación en Ginebra. Tiene un Máster en Políticas de la Economía Mundial de la Escuela de Economía de Londres.

© Internacional de Servicios Públicos
Abril de 2020

© Ilustración de la portada CC BY-NC-ND 3.0 FR
Pierre-Henry Muller

Reservas de agua de Paris Montsouris

Este documento corresponde al Capítulo 12 del Libro del Instituto Transnacional "***El futuro es público***" publicado en mayo de 2020.

1. Véase Kishimoto, S. y Petitjean, O. (2017) La recuperación de los servicios públicos. Cómo ciudades y ciudadanía están escribiendo el futuro de los servicios públicos. Ámsterdam: TNI. https://www.tni.org/files/publication-downloads/remunicipalizacion_como_ciudades_y_ciudadania_estan_escribiendo_el_futuro_de_los_servicios_publicos.pdf
2. La ISP celebró una Conferencia Sindical Mundial sobre la Remunicipalización los días 4 y 5 de diciembre de 2018. <http://www.world-psi.org/es/taller-sindical-de-la-isp-sobre-la-reestatalizacion-de-servicios-publicos-ginebra>
3. Smirl, E. (2018) Trashed: How Outsourcing Municipal Solid Waste Collection Kicks Workers to the Curb [A la basura: Cómo la externalización de la recogida de residuos sólidos municipales echa a los trabajadores a la calle]. EBC in Labour Issues (Cátedra Errol Black (EBC) en Asuntos Laborales), 6 de febrero. Winnipeg, Canadá: Centro Canadiense de Políticas Alternativas-Manitoba. <https://www.policyalternatives.ca/sites/default/files/uploads/publications/Manitoba%20Office/2018/02/Trashed.pdf>
4. Entrevista de la autora a M. McLean, Representante de la investigación, Sindicato Canadiense de Empleados Públicos (CUPE), Oficina Regional de Manitoba, Canadá, 27 de septiembre de 2018.
5. Entrevista de la autora a M. Whaites, Secretario Subregional para Oceanía, ISP, 9 de agosto de 2018; Encuesta popular sobre la privatización (2016) Taking back control. A community response to privatisation [Recuperar el control. Una respuesta comunitaria a la privatización]. <https://www.peoplesinquiry.org.au/report>
6. Sociedad Anónima de Gestión de las Aguas de París y Centro de Investigación y Control de las Aguas de París, actualmente Laboratorio de Aguas de París.
7. Confederación General del Trabajo, Unión Nacional de los Sindicatos Autónomos, Federación Interior y Colectividades de la Confederación Francesa Democrática del Trabajo, Fuerza Obrera, Confederación Francesa de Ejecutivos.
8. Entrevista de la autora a B. Fasola, Federación CFDT Interco, 6 de septiembre de 2018; y a R. Montbobier, CGT Eau de Paris, 12 de julio de 2018.
9. Hall, D. (2015) ¿Por qué las asociaciones público-privadas (APPs) no funcionan? Las numerosas ventajas de la alternativa pública. Greenwich, Reino Unido: PSIRU.
10. Entrevista a U. Bjerregaard Moe, Fagforbundet, por Kjetil Vevle, Fagforbundet y la ISP, 5 de septiembre de 2018. Véase también el capítulo 1 de este libro: 'Norway: Bankruptcy sparks more than 100 cases of remunicipalisation' [Noruega: La bancarrota provoca más de 100 casos de remunicipalización], por Fagforbundet.
11. Le Strat, A. (2015) 'Une victoire face aux multinationales. Ma bataille pour l'eau de Paris' [Una victoria frente a las multinacionales. Mi batalla por el agua de París], Les Petits Matins, p. 157.
12. Entrevista de la autora a R. Montbobier, CGT Eau de Paris, 12 de julio de 2018.
13. Entrevista de la autora a B. Fasola, Federación CFDT Interco, 6 de septiembre de 2018.
14. Entrevista de la autora a R. Montbobier, CGT Eau de Paris, 12 de julio de 2018; y a B. Fasola, Federación CFDT Interco, 6 de septiembre de 2018.



**INTERNACIONAL
DE SERVICIOS PÚBLICOS**

La federación sindical internacional de trabajadorxs de servicios públicos

45 AVENUE VOLTAIRE, BP 9
01211 FERNEY-VOLTAIRE CEDEX
FRANCIA

TEL: +33 4 50 40 64 64
E-MAIL: PSI@WORLD-PSI.ORG
WWW.PUBLICSERVICES.INTERNATIONAL

La Internacional de Servicios Públicos es una Federación Sindical Internacional que agrupa a más de 700 sindicatos que representan a 30 millones de trabajadorxs en 154 países.

Llevamos sus voces a las Naciones Unidas, la OIT, la OMS y otras organizaciones regionales y mundiales. Defendemos los derechos sindicales y laborales y luchamos por el acceso universal a servicios públicos de calidad.