

# CUADERNOS INTERNACIONALES

enero 1.999

Nº 40

**IX CONGRESO  
CONFEDERACIÓN EUROPEA DE  
SINDICATOS**

*Helsinki, 29 de junio - 2 de julio 1.999*

**LA CES ANTE SU IX CONGRESO (INFORME ELABORADO POR LA  
SECRETARÍA DE RELACIONES INTERNACIONALES DE LA C. S. CC.OO.)**

**RESOLUCIÓN GENERAL DE POLÍTICA SINDICAL**

**LA EUROPEIZACIÓN DE LAS RELACIONES INDUSTRIALES**



***confederación sindical de comisiones obreras***  
Afiliada a la CES y a la CIOSL

## **PRESENTACIÓN**

**En este número de Cuadernos Internacionales presentamos los documentos que se van a discutir en el IX Congreso de la Confederación Europea de Sindicatos (C.E.S.) que se celebrará en Helsinki (Finlandia) del 29 de junio al 2 de julio, además de un informe realizado por la Secretaría de relaciones Internacionales de la C.S. de CC.OO.**

**En el informe encontramos la valoración que la Secretaría de Relaciones Internacionales hace sobre los documentos congresuales de la C.E.S., un repaso del movimiento sindical europeo -en sus dos vertientes, confederal y federal- y la situación actual del movimiento sindical en diferentes países europeos; también hace referencia a determinadas informaciones específicas sobre el próximo Congreso de la C.E.S.**

**Los documentos que se reproducen a continuación son los principales que se discutirán en el Congreso: La Resolución General de Política Sindical en la que se plantean temas como el modelo social europeo, la Unión Monetaria y la necesidad de un gobierno económico, la ampliación de la Unión Europea y la necesidad del reconocimiento de nuevos derechos laborales, entre otros. El segundo documento, más específico -la europeización de las relaciones laborales- plantea el fortalecimiento del diálogo social en el nivel europeo, la necesidad de coordinación de la negociación colectiva, y por último los retos que tienen instrumentos sindicales tales como los Comités de empresa europeos y los Comités Sindicales Interfronterizos.**

**Esperamos que la edición de este número de "Cuadernos Internacionales" facilite la discusión en las diferentes estructuras de la Confederación Sindical de los documentos que se debatirán en el próximo Congreso de la C.E.S.**

**ENERO, 1.999**

**SECRETARÍA DE RELACIONES INTERNACIONALES  
CONFEDERACIÓN SINDICAL DE COMISIONES OBRERAS**

## **ÍNDICE**

**LA CES ANTE SU IX CONGRESO (informe elaborado por la Secretaría de Relaciones Internacionales de la C.S. de CC.OO.)**

**Resolución General de Política Sindical (documento a debatir en el Congreso de la C.E.S)**

**La europeización de las relaciones laborales (documento a debatir en el Congreso de la CES)**

## **LA CES ANTE SU IX CONGRESO**

**Informe elaborado por la Secretaría  
Confederal de  
Relaciones Internacionales de  
Comisiones Obreras**

Este informe pretende servir de apoyo para la discusión en las organizaciones de CC.OO. de las ponencias congresuales de la CES aprobadas por el Comité Ejecutivo (CE en adelante) el pasado día 16 de Diciembre, abriéndose así el plazo de presentación de enmiendas, para llevarlas a las sesiones del IX Congreso Estatutario que se celebrará en Helsinki (Finlandia) durante los días 29 de Junio al 2 de Julio de 1999.

El Comité Ejecutivo de la CES, creó en Junio un Comité Preparatorio del Congreso (CPC en adelante) que se ha reunido en tres ocasiones para discutir los borradores de las ponencias presentados por el Secretariado, que a su vez se ha apoyado en el Instituto Sindical Europeo (ISE) para su elaboración. Se trata de una resolución, de carácter general y de una ponencia específica para la negociación colectiva y las relaciones laborales.

En Julio, un mes antes de la primera reunión del CPC, celebramos una reunión de nuestras federaciones de rama con la Secretaría de RR.II. para discutir sobre la situación de la CES y de las federaciones europeas de ramas y preparar nuestras aportaciones al CPC. En Septiembre tuvimos una segunda reunión para dar ya un repaso a los borradores de los documentos.

Los materiales iniciales fueron muy rectificadas después de las reuniones del CPC y del CE y todavía pueden serlo antes del Congreso, ya que está prevista una reunión del CPC en el mes de Mayo para estudiar, y eventualmente aceptar, enmiendas de las organizaciones, antes de la apertura del Congreso. De ahí que las traducciones de las ponencias que se distribuyen junto a este informe, puedan necesitar nuevas correcciones.

Estas traducciones de los dos documentos centrales del Congreso denominados "RESOLUCION GENERAL DE POLITICA SINDICAL" y "LA EUROPEIZACION DE LAS RELACIONES INDUSTRIALES", han sido realizadas conjuntamente por los departamentos internacionales de UGT y CC.OO., y en nuestro caso las remitimos a la Comisión Ejecutiva Confederal y al mismo tiempo a las federaciones estatales y confederaciones/uniones de las comunidades autónomas, con el fin de que se examinen y aporten las enmiendas que se vean necesarias.

Antes de entrar en nuestra valoración sobre la preparación del Congreso de la CES, debemos partir de algunas ideas básicas sobre el estado de la CES y del sindicalismo en Europa, que en parte ya mencionábamos en un informe de la Secretaría de RR.II. remitido a las demás secretarías confederales en Noviembre de 1997:

- Necesitamos una discusión global sobre el sindicalismo europeo, es decir, no sólo sobre la CES, sino también sobre las federaciones europeas de rama, pero contemplando además lo que pasa en las centrales nacionales.
- No es tan necesario que hagamos ahora un balance pormenorizado de nuestra presencia en la CES como el que hicimos a los cuatro años del ingreso de CC.OO. y en el que

reparamos nuestra actuación en cada comité o grupo de trabajo, ya que ahora, a la vista del proceso congresual de la CES y de muchas de sus federaciones, lo prioritario debe ser discutir sobre el papel que juegan esas estructuras, sacando conclusiones para aportarlas junto a las que hagan otros sindicatos, y por tanto nuestro trabajo en ellas no debe ser el centro de esta discusión sino un elemento más, aunque en el debate de nuestro VII Congreso Confederal si sería deseable introducir ese balance junto a los resultados y propuesta que se alcancen en el Congreso de Helsinki.

- Reconociendo que la CES ha tenido un considerable aumento de su actuación pública desde el VII Congreso (Luxemburgo, 1991), y se ha convertido en el principal interlocutor social de la UE, es necesario añadir que a pesar de esos avances, que se han podido constatar al alcanzarse parcialmente algunos de los objetivos sindicales más importantes, (los comités de empresas multinacionales, o la inclusión del Protocolo Social de Maastricht y del capítulo de empleo en el nuevo Tratado de la UE), está aún lejos de ser en los planos organizativo y político, un verdadero sindicato supranacional, como se había propuesto en Luxemburgo y lo que es más preocupante, ni siquiera está asegurado el suficiente consenso interno para relanzar esa propuesta estratégica.
- La responsabilidad primera del relativo “estancamiento” en el impulso de la CES es de los propios sindicatos nacionales, algunos de los cuales reflejan las tendencias a la renacionalización de las políticas mantenidas por sus países, (superadas o matizadas tras los recientes cambios de gobierno) que después de la moneda única, no

querían añadir otras metas en relación al empleo o a la unión política. Y por tanto, tampoco ellos deseaban que la CES se volcara en esos temas, y sin negarlos como planteamientos teóricos, defendían en la práctica una ralentización de esas “reivindicaciones políticas”, por considerar que el empleo sólo puede abordarse eficazmente desde el ámbito de los estados, prefiriendo que el diálogo social sea la actividad central de la CES y de las federaciones de rama.

Estas resistencias no siempre planteadas abiertamente, tuvieron su repercusión en las movilizaciones del 28 de Mayo de 1997 (reforma del Tratado) en la que no participaron numerosos sindicatos, e incluso en la exitosa manifestación europea convocada en Noviembre del mismo año por la CES en Luxemburgo durante la Cumbre Extraordinaria por el Empleo, a la que algunas centrales sólo se adhirieron a última hora y con delegaciones mínimas.

- El desarrollo de las federaciones europeas de rama no siempre se ha producido con los criterios de confederalidad que la CES ha aprobado en sus congresos, e incluso a veces contrariándolos abiertamente. Se puede constatar que hay dos visiones, sino contrapuestas, al menos diferentes, de entender las relaciones entre ambas estructuras. Algunas federaciones de ramas (apoyadas por algunas confederaciones) consideran que la CES ejerce un control excesivo sobre los temas comunitarios y demandan una descentralización del dialogo social.
- La incipiente negociación colectiva europea ha sido el escenario de estos conflictos de competencias, que a veces también lo son de objetivos y que en parte es

consecuencia de las diferencias que existen en los modelos organizativos de los diferentes países, entre el sindicato "confederal" o "general" que existe sobre todo en los países mediterráneos, y el sindicato "profesional" de los países centroeuropeos y nórdicos. Ambos "modelos" han convivido en la CES, junto a otras fórmulas intermedias cuando la CES era un mero grupo de presión comunitario, pero a medida que se abren espacios para la acción sindical, cada uno pretende actuar en el ámbito europeo con las prácticas y métodos que ha adquirido en su país.

- En relación a las negociaciones que la CES mantiene con las patronales europeas para alcanzar acuerdos interprofesionales (que después la Comisión Europea traduce en directivas comunitarias) también han surgido discrepancias con algunas confederaciones, como ocurrió con el acuerdo sobre trabajo a tiempo parcial con la DGB, que lo valoró negativamente porque era inferior a lo que tenían en Alemania.

Al margen de este caso puntual, es necesario equilibrar el lógico deseo de la CES de afianzar su papel negociador a través de estos acuerdos, cuando el resultado de los mismos sea globalmente positivo, con las también naturales reservas de uno o varios sindicatos cuando lo alcanzado es inferior a lo que ya tienen legislado en sus países, ya que existe el riesgo de que se proceda después a una armonización a la baja.

- En 1988, la CES ha cumplido 25 años desde su fundación. Lo que empezó siendo en 1973, una iniciativa de los sindicatos europeos de la CIOSL, se abrió en 1974 a los sindicatos cristianos y a otros como la CGIL italiana. Poco a poco y venciendo residuales prejuicios

ideológicos, la CES dio nuevos pasos, aceptando la entrada de CC.OO. en 1990, de la Intersindical portuguesa mas tarde, y hoy con la incorporación progresiva de las nuevas centrales del Este y la muy probable afiliación de la CGT francesa, es sin duda con más de cincuenta millones de afiliados una gran organización con una fuerza potencial considerable.

Aunque es innegable que en los últimos veinte años la tasa de sindicalización de trabajadores ha descendido en cómputo global debido al declive de los grandes centros industriales y otros factores negativos, no debe de olvidarse que en Europa, la implantación de los sindicatos ha demostrado tener unos cimientos más sólidos de lo que pensaban muchos de sus detractores, habiéndose demostrado que el movimiento sindical está fuertemente enraizado, y muy vinculado al modelo del Estado del Bienestar desarrollado después de la 2ª Guerra Mundial.

Tomando como base bastante objetiva el listado de cotizaciones a la CES, que figura como anexo a este informe, vemos que la CES prevé recibir en 1999 cotizaciones que corresponden a 50.292.736 trabajadores. Si se compara con lo recibido en 1998, suponen una pérdida de 1.737.116 cotizantes. Es un dato negativo sin duda, pero que no debe extrapolarse, puesto que casi todo ese montante de pérdidas corresponden a la DGB y a tres sindicatos del Este, sin duda debido a la dureza de los procesos de reformas económicas y sociales en esos países. En total 21 sindicatos han reducido en alguna medida sus cotizaciones, 19 las han aumentado (entre ellos los tres italianos) y 2 las han mantenido.

El reto para la CES en una Europa que ha cambiado tanto desde su creación, es traducir ese potencial cuantitativo en el terreno de la organización y de la acción sindical, mejorando sus medios y su capacidad negociadora, y los de las federaciones de rama. Las Confederaciones afiliadas tienen la palabra, ya que para esto es necesario aumentar los recursos técnicos, económicos y humanos que aportan a la CES, y cederle realmente competencias vinculantes en materias comunitarias y en temas como la coordinación y cohesión de la negociación colectiva de ámbito nacional y europeo.

- En relación a nuestra propia actividad en la CES, en la federaciones europeas de ramas, en los Comités interregionales o en los Comités de empresa europeos, también debería ser reforzada, en coherencia con las propuestas que mantenemos.

Como decíamos en el VI Congreso Confederal, las relaciones internacionales tenemos que entenderlas como la ampliación de la acción sindical al ámbito internacional, lo que significa que no se trata ya de un trabajo centralizado en un departamento especializado, sino que cada secretaría confederal, federal o territorial, e incluso cada sección sindical de empresa importante, debe integrar en su actividad la componente europea e internacional, correspondiendo a las secretarías o responsables de internacional, la labor de extensión y coordinación de este frente de trabajo, cuyos ejes políticos deben basarse en los acuerdos congresuales de nuestro sindicato y de las organizaciones a las que estamos afiliados.

También deberíamos incrementar el grado de coordinación con UGT, que en lo que se refiere a las Confederaciones no es escaso, pero debería hacerse más estable mediante reuniones periódicas, ya que además de homogeneizar las propuestas que se lleven a la CES, debemos revisar continuamente el reparto de trabajo en los diferentes grupos.

## LA PREPARACIÓN DEL IX CONGRESO DE LA CES

Los Departamentos internacionales de UGT y CC.OO. hicimos llegar por escrito al Secretariado de la CES algunas observaciones y propuestas para que fueran incluidas en los documentos antes de la reunión de Diciembre del CE, con independencia de lo que todavía podamos añadir, por separado o conjuntamente, (que sería lo deseable) en las enmiendas formales. La experiencia de anteriores procesos nos indica que los ponentes asumen numerosas enmiendas antes y durante el Congreso.

Las observaciones que hemos enviado sobre estos documentos parten de un acuerdo global sobre los mismos, porque en general reiteran los puntos de vista que la CES viene expresando desde hace años sobre la construcción europea, la dimensión social, el estado del bienestar y el propio papel del sindicalismo europeo y se trata por tanto de aportaciones para ampliar las ponencias con puntos que han sido olvidados o poco desarrollados.

Por ejemplo en relación a las reformas políticas en la UE, se baja el listón con el argumento de que la posición de la CES es ya muy conocida y que ya se expresó durante la revisión del Tratado, pero puede ser una concesión a los sindicatos menos proclives a acelerar la Unión Política. Y esto es una contradicción porque el propio

Secretariado calificó el Tratado de Amsterdam de minimalista.

Y en el plano organizativo aunque se habla a menudo de reforzar la acción sindical europea y de sus estructuras, se evita significativamente cualquier alusión a la existencia de puntos de vista diferentes e incluso confrontados, que llevan a importantes confederaciones nacionales a un repliegue al marco de sus estados, o a intentos de desvincular de la CES a las federaciones de rama. Quizás por ello, en las ponencias se hacen propósitos muy avanzados en relación a la coordinación de la acción sindical europea, y esto es muy positivo aunque no se concreten demasiado las fórmulas para conseguirlo.

#### **COMENTARIOS A LA RESOLUCIÓN GENERAL SOBRE LA POLÍTICA SINDICAL**

La resolución general es fruto del trabajo realizado en el Comité de preparación del Congreso y de las deliberaciones, con frecuencia fuertes y polémicas, llevadas a cabo. Desde CC.OO. hemos participado activamente en el debate.

El 19 de Noviembre enviamos, conjuntamente con UGT, a Emilio Gabaglio nuestros comentarios críticos al tercer borrador de Resolución General (el proyecto definitivo es el cuatro borrador). Estos comentarios han sido tenidos en cuenta parcialmente en la redacción definitiva de los siguientes aspectos:

**Unión política.** El capítulo VII "Una Unión Europea más eficaz y democrática" se ha ido perfeccionando en las sucesivas redacciones; sin embargo la visión que se diseña del futuro de Europa sigue siendo poco ambicioso e incapaz de concitar la ilusión de los ciudadanos. La mera referencia a "el desarrollo de una

construcción federal equilibrada" nos parece insuficiente.

**Unión económica.** El capítulo III "Unión monetaria y gobierno económico" contiene avances significativos. Se dice que "la necesidad de un sistema de gobierno económico, con mecanismos para dirigir la economía europea, es cada vez más evidente (párrafo 16). También se apoya "la creación de un gobierno económico europeo".

**Empleo.** Tras reconocer que el desempleo es el problema más serio al que se enfrenta Europa propone llegar gradualmente a un nivel de empleo del 70%. Para conseguir este objetivo será necesaria una combinación coordinada de políticas y un pacto europeo sobre el empleo que reúna a los interlocutores sociales y a "todos los demás actores principales".

En cuanto a la reducción de jornada se dice que "la reivindicación prioritaria para la Mayoría de los trabajadores es la semana laboral de 35 horas, establecida mediante negociaciones al nivel adecuado, aunque los sindicatos seguirán persiguiendo objetivos más ambiciones, por ejemplo la semana de 32 horas/4días.

**Servicios públicos.** La referencia que se hace en el párrafo 6 a "servicios públicos de calidad y completamente accesibles" nos parece insuficiente. No se hace mención a la Carta Europea de Servicios Públicos aprobada en el último Comité Ejecutivo.

**Presupuesto comunitario.** En la redacción no se plantea con suficiente claridad y fuerza la necesidad de incrementar el presupuesto comunitario ni se cuantifica ese incremento (párrafo 23).

En cuanto a la fiscalidad se propone "hacer campaña por una normativa básica común dentro de la Unión

Europea en el campo de la fiscalidad de empresas, la fiscalidad sobre los ingresos del capital e impuestos verdes, para evitar el *dumping* fiscal" y "presionar para que se desplace la carga fiscal del trabajo al capital (beneficios) a los ahorros, a los impuestos sobre la energía y el medio ambiente, así como un IVA más ajustado socialmente".

En cuanto a los Fondos de Cohesión se señala (párrafo 25) "Aunque los Fondos estructurales de la Unión Europea se han ampliado, no sólo siguen estando por ahora claramente limitados en su ámbito, sino que Europa está experimentando crecientes problemas de pobreza y exclusión y aún existen profundos desequilibrios entre las regiones. De cara a la ampliación "es necesaria la solidaridad con estos países, pero no a expensas de los pobres de los actuales Estados miembros".

Por ello la CES propone "presionar a la UE por una política estructural más eficaz ante la necesidad de promover la cohesión y el empleo regional, y hacer campaña en favor de la plena participación de los interlocutores sociales en la definición, puesta en práctica y evaluación de las actividades de los fondos estructurales".

**Medio ambiente.** Aunque se han incrementado las referencias al medio ambiente en la redacción sigue faltando la definición clara de una política medio ambiental.

**Mediterráneo.** En este punto se ha añadido un nuevo párrafo (el 50) que amplía las referencias al partenariado euro-mediterráneo.

**América Latina.** Se ha incluido una mención a Mercosur que consideramos insuficiente.

En general seguimos considerando que la Resolución General, en su última

redacción puede ser enriquecida tanto mediante la inclusión de algunas cuestiones importantes, como perfeccionando el tratamiento de algunos temas, buscando una mejor identificación de los trabajadores europeos con las propuestas de la CES.

## **SOBRE EL DOCUMENTO "EUROPEIZACIÓN DE LAS RELACIONES LABORALES"; ESTAS SON NUESTRAS CONSIDERACIONES**

### **Normas mínimas europeas**

En la nueva situación política europea la CES debe plantearse no sólo retomar las Directivas sociales de los años 70 sino nuevas Directivas que garanticen el derecho de:

- negociación colectiva
- derecho de huelga
- salario mínimo
- trabajos a turnos, penosos y peligrosos

Naturalmente este planteamiento implica reformar el Tratado, y aunque no sea un tema que esté en el orden del día de la UE; sí debe de estar clara esa voluntad en las organizaciones progresistas, como el propio documento de la CES recoge.

### **Negociación colectiva europea y coordinación de las negociaciones colectivas**

Entendemos que éste ha de ser un objetivo esencial de la CES en los próximos cuatro años. Consideramos, sin embargo, que la CES y sus federaciones necesitan cambios importantes en sus estructuras para cumplir esta labor. El Secretariado de la CES necesita un serio reforzamiento y las Federaciones han de fortalecerse profundamente e incardinarse plenamente en la CES, garantizando siempre su autonomía y su papel protagonista en la negociación colectiva sectorial. En concreto

proponemos que se añada el siguiente texto:

***Para el cumplimiento de los objetivos de coordinación de la negociación colectiva nacional y de puesta en marcha de una negociación colectiva europea, el Secretariado de la CES dispondrá de una estructura organizativa eficaz, dotándose del equipo e instrumentos sindicales y técnicos necesarios.***

***Las Federaciones europeas deberán fortalecerse profundamente e integrarse plenamente en la CES para que, garantizando su autonomía, desarrollen el papel protagonista que les corresponde en la negociación colectiva europea.***

También debería figurar en los materiales finales una fuerte referencia al nuevo mapa político europeo y a la necesidad de articular una alianza con las fuerzas más progresistas para aprovechar esta coyuntura en favor de la unión política, y de objetivos comunes como el fortalecimiento de las instituciones de la UE (empezando por el Parlamento) y el establecimiento de políticas solidarias de empleo, de cohesión regional, de igualdad de oportunidades y medioambientales. Así como para confluir en relación otros temas vitales que están en el calendario comunitario, como la Agenda 2000, la ampliación de la UE, los fondos de cohesión, el espacio euromediterráneo, la política exterior y de seguridad, el espacio euromediterráneo, o la relación con otros proyectos de integración regional, como el MERCOSUR.

Es probable que algunos de estos temas y los referentes a las reformas organizativas de la CES, esté previsto tratarlo en el informe del Secretario General al Congreso, aunque estos últimos tienen también la posibilidad de

abordarse a través de enmiendas a los Estatutos. Por cierto que será el Comité de Dirección quien lleve directamente al CE algunas enmiendas, puesto que al CPC no se le dio competencias para entrar en temas estatutarios.

## **CALENDARIO, ORDEN DEL DÍA Y NORMAS DEL CONGRESO**

El CE ha aprobado el reglamento de orden interior del IX Congreso Estatutario de la CES, que tendrá lugar del 29 de Junio al 2 de Julio en Helsinki, y que incluye las siguientes puntos:

### **Orden del día.-**

- a) Ratificación de las afiliaciones, así como de los estatutos de observador decididos por el Comité Ejecutivo después del VIII Congreso.
- b) Informe de actividades e Informe financiero 1995-1998
- c) Examen y decisiones sobre la "Resolución General sobre la política sindical"
- d) Examen y decisiones sobre la resolución "Europeizar las relaciones industriales"
- e) Modificaciones de los Estatutos
- f) Elección de miembros del Comité Ejecutivo así como de Presidente(a), Secretario(a) General, Secretarios(as) Generales Adjuntos(as), y Comisarios(as) de Cuentas.

### **Presidencia.-**

La presidencia del Congreso se compone del Comité de Dirección y de las organizaciones afiliadas de Finlandia.

El Congreso es presidido por el Presidente de la CES, que

dirige los debates, asistido por los miembros de la Presidencia.

**Delegaciones.-**

La composición de las delegaciones de las Confederaciones Sindicales Nacionales y de las Federaciones Sindicales Europeas, se establecen sobre la base de las cotizaciones efectuadas (a CC.OO. nos corresponden 7 delegados y 2 delegados suplentes).

Sólo las organizaciones afiliadas al corriente de pago participan en el Congreso con derecho de voto.

El Comité de Mujeres designa sus diez delegadas.

(Todas las organizaciones que tienen el derecho de enviar delegaciones, deben garantizar que éstas sean equilibradas desde el punto de vista de los sexos, de forma que sean el reflejo de la composición de los afiliados y afiliadas que ellas representan, según establece el artículo 8 de los Estatutos).

Las Confederaciones o federaciones con estatuto de observador participan con tres y dos delegados o delegadas con derecho de voz.

**Debates.-**

- a) los puntos a), b), c), y d) y e) son introducidos por el Secretario General, y el punto f) lo será por el Presidente.
- b) Los delegados que quieran tomar la palabra lo pedirán por escrito a la Presidencia.
- c) La Presidencia, en función de cada debate, determina el tiempo de las intervenciones.
- d) En todo momento las delegaciones pueden presentar mociones de orden. Si el Presidente constata que son

apoyadas por al menos otras cinco delegaciones, las somete a votación tras dar su opinión.

- e) Los proyectos de resolución sobre acontecimientos de actualidad, no cubiertos por los documentos del Congreso pueden presentarse hasta el día 29 a las 18 horas. La Presidencia examinará esos proyectos y propondrá la forma de tratarlos.

**Votos.-**

Después de cada debate, el ponente tendrá la palabra para presentar sus conclusiones. Se votará seguidamente según las reglas previstas por los estatutos (art. 11).

**Elecciones.-**

Todos los mandatos electivos expiran durante el Congreso.

Las candidaturas para los puestos de Presidente(a), Secretario(a) General, Secretarios(as) Generales Adjuntos(as), Secretarios(as) Confederales, y Comisarios(as) de Cuentas, deben presentarse antes del 28 de Febrero de 1999.

Las proposiciones relativas a la composición del Comité Ejecutivo deben llegar antes del 31 de Mayo de 1999.

Al final del Congreso, el nuevo Comité Ejecutivo se reunirá con el fin de elegir el Comité de Dirección, y también a los Secretarios(as) Confederales, a propuesta del secretario(a) general.

**Enmiendas a los Estatutos.-**

Las modificaciones a los Estatutos pueden presentarse hasta el día 31 de Marzo de 1999. Serán examinadas en

primera lectura por el Comité ejecutivo, los días 20 y 21 de Mayo de 1999 que formulará sus recomendaciones al Congreso.

#### **PROCEDIMIENTO POR PARTE DE CCOO**

Teniendo en cuenta los plazos marcados por el Reglamento del Congreso, y en lo que a CC.OO. se refiere, tenemos que estudiar la posibilidad de presentar enmiendas a los dos documentos centrales (es posible hasta el 15 de Abril) y a los Estatutos. Para ello además de tratar de intercambiar opiniones con UGT, y con otras centrales europeas para tratar de que los temas que consideremos esenciales tengan el máximo de consenso, nuestras federaciones estatales y las confederaciones/uniones de Comunidad Autónoma deberían enviar a la Secretaría de RR.II. las que crean conveniente, y posteriormente, la Ejecutiva Confederal y el Consejo deberán decidir la delegación y debatir una posición global a llevar al Congreso.

En el Congreso anterior se celebraron unas Jornadas conjuntas en las que participaron los Secretarios Generales de UGT y CC.OO. y el Vicesecretario de la CES, y algo similar podría hacerse esta vez, para dar una dimensión pública al Congreso de la CES, y también para explicitar una postura común del sindicalismo español. Este acto, podría acompañarse de debates en las diferentes organizaciones con las características, que cada una considere más conveniente, y en los que podrían participar responsables confederales, y en la medida de lo posible, también de la CES.

#### **ALGUNAS VALORACIONES SOBRE EL FUNCIONAMIENTO INTERNO DE LA CES Y DE LAS FEDERACIONES**

En el Congreso de Luxemburgo se intentó que el Secretariado fuera un órgano con autoridad política, y sólo se consiguió a medias, puesto que los vicesecretarios pasaron a ser miembros del Comité de Dirección y del Comité Ejecutivo, pero no así los demás miembros del Secretariado, que no son elegidos por el CE pero no forman parte de él. Pero, más allá de las formalidades estatutarias, el hecho es que a menudo se observa que los responsables de la CES, no sólo los miembros del Secretariado, sino también los asistentes, y salvo excepciones, actúan con mentalidad de funcionarios técnicos y pocas veces como responsables sindicales. Es posible que la procedencia de muchos de ellos, de sindicatos donde las decisiones están muy concentradas, tenga que ver también con su concepción del cargo que ocupan.

En cualquier caso, no pueden generalizarse estas críticas, ni deben personalizarse en exceso porque se trata de formas de trabajo extendidas a todas las organizaciones internacionales, e incluso nacionales, y que sólo chocan a quienes, como nosotros, consideran necesario dotar a la CES de una dirección más sindical, sin menospreciar el trabajo técnico o administrativo.

En todo caso, la importancia de las responsabilidades que llevan estos compañeros justificaría, al margen de la continuidad o no en sus cargos, que se reforzara su "autoridad" en los Estatutos y en la práctica, para lo cual debería existir un consenso sobre este cambio de modelo de dirección, con las consiguientes modificaciones estatutarias.

Otro punto que en el Congreso de Luxemburgo se trató extensamente, fue la transformación del anterior Comité de Gestión, que lo componían los presidentes o secretarios generales de las principales confederaciones, en un Comité de Dirección.

El viejo Comité funcionaba sobre todo como un filtro para evitar al Comité Ejecutivo temas no suficientemente consensuados, y con el nuevo se pretendía implicar a un grupo reducido de dirigentes nacionales en las tareas que excedieran de las competencias del Secretariado y que el Ejecutivo, por su creciente amplitud, tampoco podría llevar a cabo. Sin embargo, no parece que se hayan cumplido los objetivos propuestos y la participación de sus miembros apenas excede de la asistencia a las reuniones del órgano, e incluso a veces delegan su presencia en el responsable de internacional de su sindicato, algo no contemplado en los estatutos.

No obstante parece difícil proponer alguna alternativa estatutaria que mejore su funcionamiento, y esta sólo se logrará si los líderes de las principales confederaciones y federaciones, que son quienes componen el Comité de Dirección, le dedican una mayor atención. En cualquier caso la necesidad del Comité de Dirección es incuestionable puesto que el CE es cada vez más "asambleario".

Hay un problema menor pero que afecta por igual a la CES y a las federaciones, y es lo referente a cuotas, gastos de viajes, traducciones escritas y orales, etc. Las cotizaciones se corresponden con el número de afiliados que cada uno declare, pero de hecho los gastos son mayores para aquellas organizaciones de países más alejados de Bruselas o Luxemburgo, que es donde se celebran las reuniones, puesto que la mayoría de

las veces no se pagan los desplazamientos. Y por otra parte los documentos se hacen sólo en inglés y francés estando obligados, en países como el nuestro, a traducir numerosos trabajos. Especialmente en algunas federaciones, grupos de trabajo, etc. la interpretación de las reuniones no incluye el español, lo cual dificulta la participación de muchos compañeros. Sería necesario que se buscara alguna fórmula para paliar estas desigualdades de hecho.

Junto a esta demanda es necesario que cada organización cotice a la CES por la misma cantidad de cuotas que cada una recibe de sus propias organizaciones. En general no parece que exista una diferencia grande entre lo que cada una recibe y lo que declara a la CES. Unas pocas exageran sus cifras, aunque tengan que pagar por encima de lo que realmente tienen, por razones de "prestigio", es decir de competencia interna en sus países, y otras pagan por menos, en razón de dificultades financieras o de otro tipo. CC.OO. y UGT, en el momento de nuestro ingreso a la CES, acordamos cotizar por el mismo número de miembros, para aparecer y figurar de forma paritaria en las estructuras de la CES, e igual hicieron muchas de nuestras federaciones. Este acuerdo en general ha sido positivo, pero debería darse por finalizado ya que con el tiempo aparece extremadamente artificial (y poco correcto por lo tanto con la CES) que dos sindicatos tengan siempre un número exacto de afiliados. Cada confederación deberíamos empezar a pagar a la CES (y por tanto a la CIOSL y al TUAC) por la cifra de cotizantes que tenemos registrada. Eso significaría que por ejemplo CC.OO. tendría que pagar por 700.000 cotizantes en lugar de los 600.000 actuales.

- En muchas federaciones europeas de rama, es excesivo el control por

parte de su federación mundial (denominadas Secretariados Profesionales Internacionales - SPIs), que intentan así preservar el carácter de filial europea dependiente sólo del SPI, disminuyendo y a veces negando el vínculo de la rama con la CES, en contradicción con lo que establecen sus estatutos. No obstante, hay que señalar que se han suavizado las tensiones de alguna de estas federaciones con la CES, gracias principalmente a la firme actitud de ésta, que no ha transigido en el punto primordial de que los estatutos de las federaciones, al margen de cuál sea su vínculo con el SPI respectivo, establezcan su autonomía en el ámbito europeo y su corresponsabilidad con la CES. Las federaciones de CC.OO. se han alineado siempre en ese mismo sentido y han coadyuvado para evitar tensiones de sus ramas con la CES.

- Hay un fuerte conflicto en la FEM (Metal), creado desde hace varios años, a partir de la sustitución en la Secretaría General de Bert Thierron por el danés Hans Flugger, y que no tiene exactamente la misma base de lo señalado en el párrafo anterior, puesto que la FEM es independiente de la FITIM (internacional metalúrgica) sino que está en relación a las posiciones del Secretario General, que en un primer período tuvo fuertes enfrentamientos con la CES, y posteriormente tuvo una fuerte contestación interna, y de forma especial por parte del IG Metall de Alemania, que tradicionalmente ha tenido mucha influencia en la FEM. En las últimas reuniones del Comité Ejecutivo de la FEM se ha agudizado su crisis de dirección, puesto que la Mayoría de las federaciones nacionales pidieron que se rectifiquen los métodos de

trabajo por considerarlos muy personalistas. En este mismo sentido se pronunció la FM/CCOO, y en estos momentos Flugger ha presentado su renuncia.

Es muy importante que la FEM supere esta situación, por sus propias necesidades de cara a la negociación colectiva europea y al desarrollo de los comités de empresas multinacionales, y por la repercusión que pueda tener en el proceso congresual de la CES.

- Otro sector también conflictivo es el transporte. La Federación Sindical de Transportes (FST) estuvo en peligro de absorción de toda su autonomía por parte de la internacional ITF, aprovechándose para ello de una crisis abierta con la dimisión del secretario Hugo de Villier por cuestiones financieras. Los últimos acuerdos parece que garantizan su autonomía en el ámbito europeo, pero no sin que la CES haya tenido que advertir seriamente a la ITF que la FST podría ser desafiliada si se alteraban sus estatutos.
- Por otra parte, la Internacional de Comunicaciones va a fusionarse con la FIET (servicios privados: banca, seguros, comercio, etc.) con lo que se crearía una macrofederación de servicios y comunicaciones, sin que tampoco hasta ahora esté bien definido cómo se articulará en el ámbito europeo.

Para hablar de ese proyecto de fusión, que incluye también a la FGI (Gráficas) y a MEI (medios de comunicación), las federaciones Comunicación y Transportes, FECOHT, Actividades Diversas, COMFIA y la Confederación nos hemos reunido en varias ocasiones y tomamos algunas iniciativas concretas para influir en el proceso

en lo referido a sus consecuencias en las estructuras del sindicalismo europeo e internacional. Desde el punto de vista de las repercusiones organizativas y para la acción sindical que pudiera tener en nuestro país, es de suponer que nuestras federaciones las estudiarán, y adoptarán en sus órganos la posición que consideren mejor, aunque esta fusión afectará a unos 16 millones de afiliados, y aunque ha creado recelos en diversos medios sindicales parece ya un hecho, y está en marcha la construcción de una sede en Nyón (Suiza).

Además de mantener una estrecha coordinación de las federaciones de CC.OO., se han hecho contactos con UGT y con organizaciones de otros países a fin de garantizar que la nueva federación tenga una estructura europea autónoma en el plano financiero (cotización separada de la Internacional) y de la acción sindical, considerándose necesario que no recaiga en la misma persona la Secretaría General de la Federación internacional y de la europea, como ahora sucede en la FIET, que es quien está nucleando la nueva federación.

- El Comité Sindical Europeo de la Educación (CSEE) pertenece tanto a la CES como a la Internacional de la Educación, con un estatus ambiguo que le da una cierta autonomía, pero en los documentos de su Congreso mundial (celebrado en Julio) se dice explícitamente que la CES da menos autonomía a las ramas que los SPIs y que duplica y suplanta el papel de la CIOSL, amparada en sus competencias comunitarias, lo cual es una muestra de que tampoco aquí están resueltos los conflictos de competencias. La responsable de

internacional de nuestra federación de enseñanza ha hecho un amplio e interesante informe sobre dicho congreso.

- También hay un proyecto de fusión entre SETA-UITA (alimentación) y la EFA (agricultura). Mientras que la EFA es una federación europea independiente, la SETA es la sección europea de la UITA mundial con estatuto de CSE otorgado por la CES. Es otro escenario donde habrá que defender que después de la fusión salga reforzada la organización europea de este sector.
- En la Construcción, existe independencia entre la internacional FITCM y la europea, no habiendo conflicto entre ambas. FECOMA que hace relativamente poco que se afilió a la FITCM, trabaja ya muy activamente en ella, habiendo montado un importante acto internacional en Madrid con el Secretario General, Ulf Asp.
- La FSESP (servicios públicos) se vincula con la CES y con la internacional ISP, pero financieramente es de ésta de quien depende. La posición de algunos sindicatos europeos, y entre ellos la FSAP de CC.OO., ha conseguido hasta ahora equilibrar el trabajo entre los ámbitos mundial y europeo, aunque en éste no se destinan los recursos suficientes desde la ISP.
- La FERPA, es la federación de pensionistas de la CES. Sin embargo no tiene reconocido plenamente ese "estatus", lo cual provoca continuas polémicas que con toda seguridad se volverán a replantear de cara al Congreso de la CES. Antes de que se creara la FERPA, había un grupo de trabajo sobre pensionistas en la CES, con la

misma consideración que el de juventud y otros. Al crearse la FERPA ésta demandó ser considerada como una federación más de la CES. El problema es que no en todos los países existen sindicatos de pensionistas, incluso en algunos esta prohibida la unión de activos y pensionista en una misma confederación. Las Confederaciones mediterráneas, sobre todo italianos y españoles hemos apoyado en el CE las pretensiones de la FERPA, por coherencia con nuestro propio modelo, y porque en la práctica la FERPA funciona como una federación más aunque no cuente con miembros de todos los países.

## LA SITUACIÓN EN LAS CONFEDERACIONES

La plataforma que promovió la llamada autoreforma de la CES en 1991 la constituyeron los italianos y se agregaron CFDT, belgas, griegos, UGT y CC.OO. (recién afiliada), escandinavos y se añadió finalmente la DGB. De cara al próximo Congreso se necesitaría un nuevo y aún mas amplio consenso. Naturalmente que en estos años se han producido cambios en los distintos sindicatos tanto en relación a la política europea como a su situación interna y por ello conviene dar ahora un repaso a ciertas organizaciones esperando que podamos completarlo más adelante. Sería también muy interesante poder añadir una breve alusión al estado de cada federación europea.

Los italianos, y los alemanes sobre todo, pasaron un período de menor compromiso con los temas europeos debido a sus problemas políticos nacionales. Superados estos en Italia, los sindicatos han vuelto a implicarse más en el terreno internacional, mientras que en **Alemania** hubo también un cierto repliegue,

coincidente con un preocupante descenso afiliativo, al mismo tiempo que se aceleraban las fusiones entre las federaciones sectoriales para reducirlas a cuatro o cinco, siendo una incógnita, cuál será en contexto, el papel de una confederación, la DGB, que ya gozaba de pocas competencias sindicales. Algunas de estas federaciones, como IG-Metall, han mostrado un Mayor interés sobre el sindicalismo europeo. En la visita que realizó por España y otros países el año pasado, su presidente Klaus Zwickel dio la impresión de querer participar activamente en el sindicalismo europeo (su antecesor jamás asistió a una reunión del C.E. de la CES, siendo miembro), haciendo hincapié en la necesidad de hacer compatible el papel de la CES con el de las federaciones de rama pero optando por una preponderancia de éstas.

De alguna forma, los alemanes reflejan uno de los problemas organizativos de más difícil resolución y que condiciona el futuro del sindicato europeo, y es el de la relación ramas-confederaciones (que es distinto del de "preferencias" por la Confederación europea o por el SPI). Hay modelos distintos, como decíamos al principio del informe, con confederaciones más o menos "débiles" en el centro y el norte de Europa y federaciones más fuertes, mientras que en el sur ocurre lo contrario, y según sean estas "culturas" organizativas nacionales se piensa en una CES más fuerte sindicalmente, o más reducida al papel de seguimiento de las instituciones, dejando el diálogo social en exclusiva a las ramas.

En **Italia** sigue habiendo bastante entendimiento entre las tres confederaciones en lo que se refiere al futuro de la CES, pese al aumento de las discrepancias en asuntos nacionales, que han llevado a aparcar

indefinidamente el proyecto de unidad orgánica.

Resumidamente, puede decirse que en la CGIL han conseguido, en torno a Sergio Cofferati, un alto nivel de cohesión interna, salvo las discrepancias con la Mayoría de la FIOM (metal) y la confrontación con la minoría confederal próxima a Refundación Comunista, situación ésta que también puede cambiar puesto que la escisión en Refundación está repercutiendo en sus militantes sindicalistas.

La CGIL no ha mostrado mucho entusiasmo con las propuesta de unidad que le han llegado insistentemente desde la CISL, quizás porque en su opinión no quedaba claro como se vincularía el futuro sindicato con los trabajadores (prioridad a las elecciones en las empresas o a la afiliación individual) y con las fuerzas políticas. La propuesta de Cofferati de renunciar a las huelgas en los servicios públicos ha sido contestada por Sergio D'Antoni, Secretario General de la CISL. A pesar de todo ello, no sería de extrañar que mas adelante se reactivara la propuesta de unificación como viene sucediendo desde hace unos años.

La CISL pasó antes del verano por un momento de crisis interna, debido precisamente a que un sector encabezado por el vicesecretario Rafaele Morese (antiguo dirigente de la FIM metalúrgica y de la FLM unitaria) se oponía a la iniciativa de Sergio D'Antoni de ampliar el espacio de la CISL con una alianza con sectores católicos no sindicales, como asociaciones de la Iglesia, ONGs, etc. Esta propuesta de "Forum católico" o "Gran CISL" ha sido criticada desde sectores de la izquierda y desde los otros sindicatos, pensando que se trata de un enésimo intento de Refundación de la democracia cristiana, esta vez promovido por D'Antoni, que de esta

forma se situaría en condiciones de optar al liderazgo del centro al que aspiran otros muchos: Prodi, Marini (ex-líder de la CISL), el juez Di Pietro o el Presidente Cossiga. De todas formas, a corto plazo no parece que sea esa la intención de Sergio D'Antoni, puesto que ha solicitado de su Consejo Confederal la autorización para poder presentarse a la reelección, por un tercer mandato, para lo cual necesita dos tercios favorables. Rafaele Morese se ha apartado de la CISL al haber sido nombrado Subsecretario de Trabajo.

En el panorama sindical italiano hay que tener en cuenta la aparición de una cuarta central, la antigua CISNAL neofascista, ahora rebautizada UGL, que se ha "convertido" a la democracia, y parece que se está gestando un acuerdo de las otras tres para "aceptarla" gradualmente. En las elecciones que se han celebrado por primera vez en la función pública, la CGIL ha obtenido el primer puesto, la CISL el segundo (en afiliación en este sector el orden es el inverso), la UIL el tercero, mientras que la UGL y los autónomos han obtenido muy poco.

En **Francia**, ha aumentado el protagonismo de los sindicatos en los últimos años, sin embargo, ello no está repercutiendo en el índice de afiliación, y también continúa el fraccionamiento sindical, habiéndose constituido la UNSA como central independiente que cuenta con unos 300.000 afiliados. Se trata de una suma de escindidos de Force Ouvriere (FO) y de la antaño unitaria Federación Nacional de la Enseñanza (FEN). CFDT y UNSA que mantienen buenas relaciones, han firmado un acuerdo por el cual ésta ingresaría en la CES pero manteniendo una delegación única. No se sabe si ese acuerdo se trasladará posteriormente al plano nacional. Quizás en relación a Europa lo más significativo sea el giro antieuropeo de

FO, que hoy se muestra muy discrepante con la UE, y con la CES.

La CFDT también ha sufrido una escisión (SUD) pero no ha salido mal parada de las elecciones proudhomas (para tribunales de mediación laboral) donde ha obtenido la segunda posición detrás de CGT, con quien ha mejorado mucho sus relaciones, puesto que en las movilizaciones de los últimos años había Mayor coincidencia entre CGT y FO, situación que ha cambiado, y que se confirma en el reciente caso del acuerdo del metal que ha sido firmado por FO y rechazado por CFDT y CGT por considerar que boicotea la Ley Aubry sobre la reducción del tiempo de trabajo. El único contencioso entre CGT y CFDT es precisamente la afiliación de la CGT a la CES, pero últimamente también se ha avanzado en este punto, y todo indica que el ingreso se producirá en las vísperas del Congreso de la CES.

La CGT (primera central en las elecciones de los tribunales arbitrales de "Proud D'hommes") ha matizado en los últimos años sus posiciones críticas a la UE, y aún fuera de la CES, viene colaborando en sus iniciativas y es invitada en algunas de sus actividades. En su próximo Congreso (Febrero del 99), Louis Viannet no se presentará a la reelección como Secretario General y su puesto será ocupado por Bernard Thibault, líder de los ferroviarios cegetistas, quien posiblemente profundizará la política de renovación iniciada por Viannet, y a la que sólo se opone una minoría identificada con el sector ortodoxo del PCF.

FO cotiza a la CES por un millón de miembros, pero hay una coincidencia general en que esta cifra es irreal. CFDT cotiza por setecientos mil, y CGT declara algo más de seiscientos mil.

En **Portugal** las cosas siguen igual en el plano interno, con un distanciamiento

entre CGTP y la UGT, que les lleva a diferenciarse en la concertación laboral. En el plano europeo, la CGTP avanza hacia su plena integración en el sindicalismo europeo aunque con algunas dificultades en los sectores. Además de las ya conocidas reservas en relación a la Unión Europea, que son muy matizadas en el caso de la dirección confederal y más abiertas en otros ámbitos o tendencias.

La CGTP es partidaria de una CES más activa, pero expresan dudas cuando se habla de transferir a la CES competencias nacionales en materia de negociación colectiva. Tienen también dificultades financieras para participar en todas las actividades de la CES (la CGTP también se pronuncia por un cambio en las cotizaciones para compensar los gastos de los sindicatos más alejados de Bruselas). Por estas razones han tenido ciertos retrasos en la integración de sus federaciones de rama en las europeas.

Sin embargo, resulta contradictorio que la UGT-P, que ha resaltado, y exagerado, la "apatía" de la Intersindical, para entrar en algunas federaciones europeas, haya intentado obstruir el ingreso en la FEM de la federación metalúrgica de la CGTP, quizás por el hecho de que está mucho más implantada que ellos en ese sector.

En **Bélgica** las dos grandes confederaciones mantienen una relación que combina la unidad de acción en algunas acciones reivindicativas con la discrepancia en otros sectores. Ante un gobierno de coalición pero dirigido por un democristiano, la FGTB de ideología socialista se muestra más movilizadora que la Confederación de Sindicatos Cristianos (CSC). La CSC tiene un millón trescientos mil afiliados, por un millón de la FGTB. En Flandes es Mayoritaria la CSC, mientras que en

Valonia lo es la FGTB. La división regional y lingüística de Bélgica se traduce tanto en los partidos en estructuras muy separadas, y en los sindicatos ocurre lo mismo aunque no de forma tan acentuada. Habitualmente en ambas centrales hay una bicefalía entre un presidente/a valón y un secretario/a flamenco o viceversa.

Los sindicatos, especialmente la FGTB, siguen muy apegados a la relación con el "partido afín" y ambos están muy implicados en el mundo del cooperativismo. La CSC juega un papel especialmente relevante en el sindicalismo internacional, porque es el sostén fundamental de la Confederación Mundial del Trabajo (CMT).

El sindicalismo en **Holanda**, está encabezado por la FNV, central creada en 1982 tras la fusión del Mayoritario sindicato socialista con una central católica. La FNV cuenta con 1.227.000 miembros, mientras que la central cristiana (protestante) CNV, tiene 350.000 y el sindicato de cuadros MHP 150.000. Hace poco firmaron un acuerdo interconfederal (Pacto de Wassnar) que supuso moderación salarial a cambio de inversiones y reducción del tiempo de trabajo. Los contratos a tiempo parcial con plena protección y control sindical están muy extendidos. Los convenios colectivos en principio son privados, pero después el gobierno los extiende y les da carácter general y vinculante, y cubren actualmente al 80% de los trabajadores asalariados. La representatividad oficial de los sindicatos está basada en los datos de afiliación que ellos mismos declaran.

Existe también la tendencia a reducir el número de federaciones de ramas, que en el caso de la FNV han pasado ya de 18 a 14. Se habla incluso de que en el futuro podrían suprimirse todas, pasando la FNV a ser un sindicato

interramas con departamentos sectoriales no orgánicos.

El 20% aproximadamente de los pensionistas están sindicalizados, pero no tienen una federación propia, sino que se mantienen en la rama de procedencia, donde se coordinan por medio de un secretariado de pensionistas, que también existe en la Confederación. La FNV, cuenta con un sindicato de soldados profesionales.

En los temas europeos expresan el temor de que el IX Congreso de la CES, sea un acto rutinario. Consideran que habría que introducir cambios, ya que la CES en su opinión, es demasiado dependiente económicamente de la Comisión Europea, y se excede en el control de los temas comunitarios en detrimento de las federaciones de ramas. Proponen la convocatoria de una conferencia europea sobre negociación colectiva.

En los Países Bajos siempre ha estado en el Gobierno la Democracia Cristiana, aunque en los últimos años la coalición gobernante la preside Wim Kok, que fue presidente de la FNV, y de la CES. Precisamente en relación a la política social es donde se dan las Mayores diferencias entre la CNV y la FNV, siendo ésta más crítica, ya que considera que es intolerable que en el país existan un millón de pobres (dato que debe de entenderse en parámetros holandeses) y que debería aumentarse el subsidio mínimo obligatorio.

A pesar de que la unidad de acción no está en su plenitud, los presidentes de las tres centrales se reúnen una vez al mes para fijar posiciones comunes. Las tres están afiliadas a la CES, y en el ámbito mundial la FNV pertenece a la CIOSL, mientras que la CNV está en la CMT.

En **Suiza** donde recientemente la principal central (USS) ha realizado su 50 Congreso, la sindicalización de los trabajadores está muy concentrada en un número reducido de federaciones de rama que a través de la negociación colectiva obtuvieron su consolidación en los años de Mayor desarrollo de la industria y de los servicios públicos. Entre la construcción, la metalurgia, los ferrocarriles, correos y funcionarios, tiene la Unión Sindical Suiza tres cuartas parte de sus afiliados.

De todas formas se trata de un modelo sindical en el cual la Confederación apenas tiene un papel de "lobby" institucional, reservándose las federaciones el grueso de la acción sindical. Hace unos años se generó una "guerra" entre las dos federaciones mas fuertes, el SIB (construcción) y la FTMH (metal) por la extensión a nuevos sectores en auge que provocó una crisis en la USS, zanjada mediante un acuerdo que incluyó la elección de una copresidencia de la central compartida por sus dos secretarios, Franco Pedrina y Christiane Brunner que ha funcionado bien en el último mandato y aunque ahora se ha terminado la bicefalia con la elección de un nuevo presidente parece que ambas ramas han entrado en un periodo de cooperación, en el que sin plantearse la fusión, han puesto en marcha iniciativas comunes como la edición de un semanario de información general.

El Congreso de la USS ha aprobado una ponencia sobre Europa algo más reticente a la adhesión a la UE (pero manteniéndose favorable) que en el pasado, incluyendo un número de condiciones para evitar los riesgos de "dumping" social, sobre todo a través de trabajadores desplazados, que según denuncian van ya hoy a Suiza desde países comunitarios, como Gran Bretaña, por temporadas cortas y cobran salarios mucho más bajos que

los que legalmente allí existen. Resulta paradójico que los sindicatos, que hicieron campaña por el sí en el malogrado referéndum por el Espacio Económico Europeo (acuerdo bilateral de los países de la EFTA con la UE), ahora que realmente empieza a cambiar el electorado ellos aumenten sus reservas. De todas formas aún queda lejos una decisión popular, ya que en Suiza la Constitución exige una doble Mayoría: la mitad más uno de los votos en el conjunto del país (que parece que ya se alcanza por primera vez) y la mitad más uno en al menos doce de los veintitrés cantones, cosa más difícil.

En el reciente Congreso de la USS, estuvo presente la Consejera Federal (ministra) Ruth Dreiffus, antigua dirigente de la USS, y aunque conserva un gran prestigio sindical, recibió la protesta de los congresistas, especialmente de las delegadas, por la decisión del gobierno de ampliar la edad de jubilación femenina desde los 62 a los 64 años. Poco después del Congreso, Ruth Dreiffus fue elegida Presidenta de la Confederación Helvética, cargo rotativo anual entre los ministros que equivale a la jefatura del gobierno y del estado.

Esta central considerada socialista, reclama su condición de autónoma sindicalmente, no obstante tanto la anterior copresidenta como el nuevo presidente son parlamentarios del PS. Junto a la USS que tiene unos cuatrocientos mil afiliados, (ha perdido un 8,3% de sus afiliados en el período 1993-1997) existen diversos sindicatos cristianos que se han reagrupado en una nueva central y suman unos cien mil trabajadores.

La situación sindical en los **países nórdicos**, está bastante consolidada, con niveles de sindicalización muy altos (en Suecia por ejemplo alcanza al 86% de los asalariados) y apenas existe

competencia entre las dos o tres centrales que existen en cada país, puesto que tienen muy delimitados los segmentos a los que cada una encuadra, bien sean trabajadores manuales, cuadros, o funcionarios.

Las Confederaciones de Islandia, Dinamarca, Noruega, Suecia y Finlandia, integran un Consejo Sindical Nórdico, que es una especie de coordinadora (con estatuto de observador en las organizaciones internacionales) que les permite unificar sus posiciones y acudir a la CES, la CIOL o la OIT como un bloque, que por su peso puede exigir cuestiones, como la interpretación simultánea en al menos una lengua escandinava o la elección de un vicesecretario nórdico en la CES, o inclinar un debate importante en cualquier foro debido a la importancia de sus más de ocho millones de afiliados. En relación a la CES hasta ahora, y pese a que sobre la UE tienen matices (la LO noruega hizo campaña por el no a la adhesión) adoptan una posición favorable a su reforzamiento, aunque no son muy partidarios de las movilizaciones sindicales europeas.

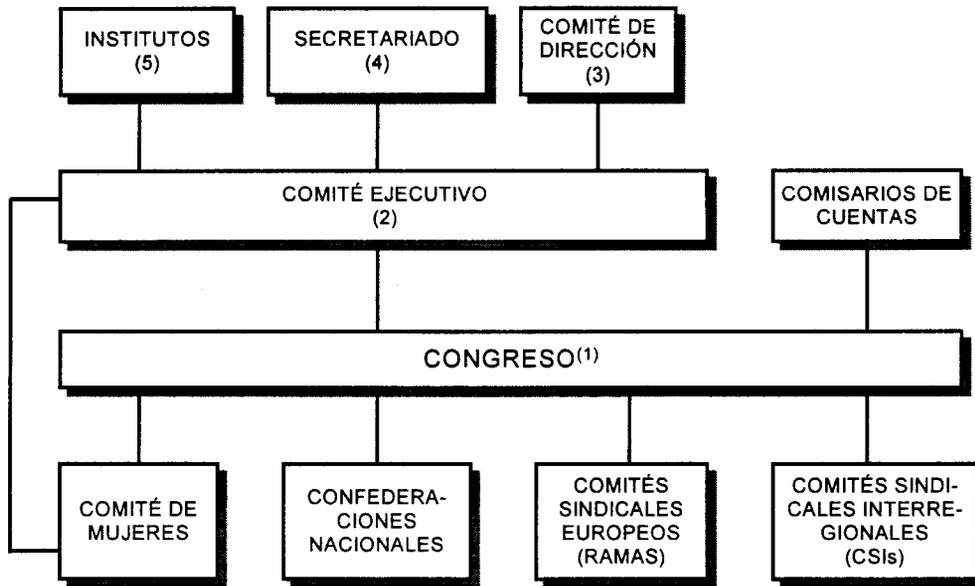
El nuevo sindicalismo en la **Europa central y del este** está aún poco consolidado en lo que se refiere a los países que integraron la Unión Soviética, y está algo más perfilado en los países mas próximos a la integración en la Unión Europea, como la República Checa, Polonia, Hungría y también en Bulgaria Rumania. En

todos ellos han tenido que hacer frente a fuertes procesos de reformas económicas en los que apenas se ha contado con ellos y se desenvuelven en medio de una gran hostilidad hacia la propia idea de la organización de los sindicatos.

Salvo en Chequia y Eslovaquia, por la peculiaridad de su transición sindical, en los demás se han fraccionado en dos o más confederaciones. Al contrario que lo que ocurre en el sindicalismo occidental, allí las federaciones se dispersaron en numerosos sindicatos sectoriales.

La confusión entre el papel de los sindicatos y el de los partidos está generalizada. En muchos de los países del Este los sindicatos presentan sus propias listas al Parlamento, y el caso más llamativo en este sentido es el de Polonia (ver informe del 6-10-98 sobre el Congreso de Solidarnosc) donde Marian Krzaklewski preside al mismo tiempo la coalición gubernamental y el sindicato Solidarnosc y algo parecido en menor dimensión ocurre con la central OPZZ en relación al bloque de izquierdas. Por cierto que la no pertenencia a la CES de OPZZ (debido en parte al conflicto sobre el reparto del patrimonio de los antiguos sindicatos) que es hoy el sindicato con Mayor número de afiliados, es una anomalía, que esperamos que se subsane a través del dialogo, en beneficio de los trabajadores polacos y de la propia CES.

## ÓRGANOS DE LA CES



Organigrama no oficial de la CES

(1) El Congreso lo componen los delegados por las confederaciones nacionales en proporción, según un baremo que va desde 2 delegados para los sindicatos de menos de 35.000 miembros que aumenta hasta 12 para los que alcanzan 3.100.000, y a partir de ahí, un delegado suplementario por cada tramo de 500.000 afiliados.

Las Federaciones de rama tienen cada una tres delegados, y uno suplementario por cada 500.000 afiliados.

El Comité de Mujeres tiene 10 delegadas.

Los CSIs (Interregionales) envían observadores.

El Congreso elige directamente al Presidente, Secretario General y Secretarios Generales Adjuntos.

Se reúne cada cuatro años.

(2) El Comité Ejecutivo elegido en el Congreso comprende 1 representante por cada confederación nacional, número que aumenta proporcionalmente a sus cuotas. Las ramas también están representadas, pero no tienen derecho a voto en temas financieros o en las demandas de afiliación. El Comité de Mujeres tiene tres representantes. El Comité Ejecutivo se reúne al menos 4 veces al año, y elige al Comité de Dirección y a los Vicepresidentes.

Decide las políticas a seguir, fija las cotizaciones y decide las acciones. Los acuerdos se toman por Mayoría de dos tercios.

(3) El Comité de Dirección está compuesto por 15 miembros de las principales confederaciones y ramas, más el Presidente, el Secretario General y los dos

**Secretarios Generales Adjuntos.** Los Secretarios Generales de UGT y CC.OO. son miembros por períodos rotativos de dos años. Se reúne ocho veces por año.

El Presidente de la CES preside las reuniones del Congreso, Comité Ejecutivo y Comité de Dirección.

(4) El Secretariado lo componen el Secretario General, los adjuntos y otros secretarios, con un total actual de 7 miembros. Por estatutos es obligatorio que al menos una mujer sea miembro del Secretariado.

El Secretariado coordina los Comités Permanentes, donde participan representantes de las organizaciones. Actualmente son 6, dedicados a la negociación colectiva, empleo y política económica, formación, derechos sociales y legislación, organización del trabajo y protección social. También hay Grupos de Trabajo para temas específicos.

El Secretario General es el portavoz de la CES, el coordinador y el responsable de la organización interna.

(5) Los Institutos creados por la CES, como el Instituto Sindical Europeo (ISE), dedicado a la investigación laboral y sindical, la Academia Sindical Europea (ASE) para la formación de cuadros o la Oficina Técnica Sindical (BTS) que se ocupa de la salud laboral rinden balance al Comité Ejecutivo de la CES y es el Secretariado quien mantiene con ellos la relación permanente. Existen otros muchos organismos con representación sindical, como el Comité Permanente del Empleo, el CEDEFOP, la Fundación Dublín, la Fundación de Bilbao, etc. y es el Secretariado el encargado de velar por la coordinación de la presencia sindical.

## IX CONGRESO DE LA CES; Delegados y suplentes máximos autorizados

### CONFEDERACIONES SINDICALES NACIONALES:

<b>País</b>	<b>Organización</b>	<b>Miembros</b>	<b>Delegados</b>	<b>Suplentes máx.</b>
Alemania	DAG	489 266	6	2
	DGB	8 100 000	22	7
Austria	ÖGB	1 497 584	10	3
Bélgica	CSC	1 255 554	9	3
	FGTB	1 008 148	9	3
Bulgaria	CITUB	601 071	3	1
	PODKREPA	250 000	5	1
Chipre	TÜRK-SEN	5 011	2	0
	SEK	62 389	3	1
República Checa	CMKOS	900 000	8	2
Dinamarca	LO-DK	1 483 828	10	3
	AC	143 420	4	1
	FTF	344 360	5	1
Eslovaquia	KOZ SR	977 751	8	2
España	UGT-E	600 000	7	2
	STV-ELA	110 000	4	1
	CC OO	600 000	7	2
Finlandia	STTK	459 000	6	2
	SAK	1 010 000	9	3
	AKAVA	237 017	5	1
Francia	CFDT	723 500	8	2
	CFTC	250 000	5	1
	CGT-FO	1 015 000	9	3
Grecia	ADEDY	100 000	3	1
	GSEE	350 000	5	1
Hungria	LIGA	98 000	3	1
	MSzOSz	511 080	7	2
	MOSs	78 000	3	1
	ASZSZ	300 000	5	1
	SZEF	400 000	6	2
Islandia	ASI	61 447	3	1
	BSRB	17 270	2	0
Irlanda	ICTU	600 000	7	2
Italia	CISL	2 640 929	12	4
	CGIL	4 100 000	14	4
	UIL	1 001 000	9	3
Luxemburgo	LCGB	30 407	2	0
	CGT-L	52 070	3	1
Malta	GWU	46 075	3	1
	CMTU	30 961	2	0
Países Bajos	MHP	154 419	4	1
	CNV	352 398	6	2
	FNV	1 227 044	9	3
Noruega	AF	135 000	4	1
	LO-N	822 434	8	2
Polonia	NSZZ Solidarnosc	1 300 000	9	3
Portugal	CGTP-IN	652 000	7	2
	UGT-P	355 000	6	2

<b>País</b>	<b>Organización</b>	<b>Miembros</b>	<b>Delegados</b>	<b>Suplentes máx.</b>
Rumania	CSDR	429 000	6	2
	BNS	325 000	5	1
	CNSLR FRATIA	1 200 000	9	3
	CARTEL ALFA	506 000	7	2
San Marino	CDLS	3 652	2	0
	CSdL	3 080	2	0
Suecia	SACO	320 000	5	1
	LO-S	1 855 066	11	3
	TCO	1 048 679	9	3
Suiza	VSA	120 150	4	1
	SGB	395 000	6	2
	CNG	93 115	3	1
Turquía	DISK	100 000	3	1
	HAK-IS	60 000	3	1
	TÜRK IS	250 000	5	1
	KESK	110 000	4	1
Reino Unido	TUC	6 636 077	19	6

#### FEDERACIONES SINDICALES EUROPEAS:

<b>Organización</b>	<b>Rama</b>	<b>Miembros</b>	<b>Delegados</b>	<b>Suplentes máx.</b>
FEM	Metal	5 230 487	16	5
EFA	Campo	1 116 647	9	3
PTT	Comunicaciones	1 480 096	9	3
EURO-FIET	Técnicos, cuadros comercio y empleados	4 971 587	15	5
EEA-EUROMEI	Medios de comunicación	279 643	5	1
SETA-UITA	Alimentación	1 303 434	9	3
FST	Transporte	-----	---	---
EPSU	Servicios públicos	8 477 634	22	7
CSEE	Educación	2 573 850	12	4
FETBB	Construcción y madera	2 537 526	12	4
FJE	Periodistas	124 853	4	1
FSE-THC	Textil	1 106 860	12	4
EMCEF	Minas, Químicas y Energía	2 509 561	12	4
FGE	Gráficas	-----	---	---

#### CONFEDERACIONES Y FEDERACIONES CON ESTATUS DE OBSERVADOR:

<b>País</b>	<b>Organización</b>	<b>Delegados</b>	<b>Suplentes máx.</b>
Croacia	SSSH	3	1
Estonia	EAKL	3	1
Latvia	LBAS	3	1
Lituania	LDS	3	1
	LPSS	3	1
Eslovenia	ZSSS	3	1
<b>Federación</b>		<b>Delegados</b>	<b>Suplentes máx.</b>
EFDPS		2	1

## LISTADO DE COTIZACIONES A LA CES

PAÍS	ORGANIZACIÓN	miembros 98	miembros 99	diferencia 98-99
Alemania	DAG	501.009	489.266	-11.743
Alemania	DGB	8.400.000	8.100.000	-300.000
Austria	ÖGB	1.535.053	1.497.584	-37.469
Bélgica	CSC	1.255.554	1.255.554	0
Bélgica	FGTB	1.030.000	1.008.481	-21.519
Bulgaria	CITUB	1.060.000	601.071	-158.929
Bulgaria	PODKREPA	500.000	250.000	-250.000
Chipre	SEK	56.935	62.389	5.454
Chipre	TURK-SEN	5.857	5.011	-846
República Checa	CMK OS	1.298.312	900.000	-398.312
Dinamarca	AC	141.170	143.420	2.250
Dinamarca	LO-DK	1.309.000	1.483.828	174.828
Dinamarca	FTF	338.372	344.360	5.988
Rep. Eslovaca	KOZ SR	1.116.923	977.751	-139.172
España	CC.OO.	600.000	600.000	0
España	STV-ELA	110.000	110.000	0
España	UGT-E	600.000	600.000	0
Finlandia	AKAVA	231.814	237.017	5.203
Finlandia	SAK	1.010.000	1.010.000	0
Finlandia	STTK	448.600	459.000	10.400
Francia	CFDT	701.180	723.500	22.320
Francia	CFTC	250.000	250.000	0
Francia	FO	1.015.000	1.015.000	0
Gran Bretaña	TUC	6.756.568	6.636.077	-120.491
Grecia	ADEDY	100.000	100.000	0
Grecia	GSEE	350.000	350.000	0
Hungría	LIGA	98.000	98.000	0
Hungría	MOSz	78.000	78.000	0
Hungría	MSzOSz	511.080	511.080	0
Irlanda	ICTU	600.000	600.000	0
Islandia	ASI	58.549	61.447	2.898
Islandia	BSRB	17.431	17.270	-161
Italia	CGIL	4.060.000	4.100.000	40.000
Italia	CISL	2.608.508	2.640.929	32.421
Italia	UIL	890.720	1.001.000	110.280
Luxemburgo	CGT-L	51.453	52.070	617
Luxemburgo	LCGB	29.088	30.407	1.319
Malta	CMTU	30.961	30.961	0
Malta	GWU	45.562	46.075	513
Noruega	AF	205.000	135.000	-70.000
Noruega	LO-N	811.423	822.434	11.011
Países Bajos	CNV	348.312	352.398	4.086
Países Bajos	FNV	1.197.218	1.227.044	29.826
Países Bajos	MHP	156.697	154.419	-2.278
Polonia	NSZZ Solidarnosc	1.300.000	1.300.000	0
Portugal	CGT-P	652.000	652.000	0
Portugal	UGT-P	410.000	355.000	-55.000
Rumania	BNS	300.000	325.000	25.000
Rumania	CSDR	429.000	429.000	0
Rumania	CNSLR	1.200.000	1.200.000	0
Rumania	CARTEL ALFA	506.000	506.000	0

PAÍS	ORGANIZACIÓN	miembros 98	miembros 99	diferencia 98-99
San Marino	CDLS	2.816	2.830	14
San Marino	CSdL	3.060	3.080	20
Suecia	LO-S	1.890.491	1.855.066	-35.425
Suecia	SACO	368.000	320.000	-48.000
Suecia	TCO	1.058.243	1.048.679	-9.564
Suiza	CNG	94.928	93.115	-1.813
Suiza	SGB	412.000	395.000	-17.000
Suiza	VSA	124.042	120.150	-3.892
Turquía	DISK	100.000	100.000	0
Turquía	TURK-IS	500.000	250.000	-250.000
Turquía	HAK-IS	50.000	60.000	10.000
Turquía	KESK	110.000	110.000	0
<b>TOTAL</b>		<b>52.029.929</b>	<b>50.292.763</b>	<b>-1.737.166</b>
PECO		8.397.315	7.175.902	1.221.413
OTROS		43.632.614	43.116.861	515.753

Enero 1999

## RESOLUCIÓN GENERAL DE POLÍTICA SINDICAL

### Contenidos

Introducción.....		1
I. El Modelo Social Europeo ..... SI		2
II. Europa y la globalización..... SI		3
III. Unión Monetaria y gobierno económico... SI		6
IV. Máxima prioridad para el empleo ..... SI		9
V. El futuro de la protección social..... SI		13
VI. Ampliación de la Unión Europea ..... NO		15
VII. Una Unión Europea más eficaz y democrática..... NO		17
VIII. Nuevos derechos laborales..... SI		20
IX. Afrontar los nuevos desafíos..... SI		22

### Introducción

1. El movimiento sindical en Europa, como en cualquier otra parte del mundo, se enfrenta a la necesidad de cambiar sus políticas y sus modelos organizativos, para responder tanto a los desafíos de un nuevo entorno económico, marcado por la globalización y el avance tecnológico, como a las reivindicaciones de un cada vez mayor nuevo mundo del trabajo. Este proceso es crucial para mantener la fuerza representativa de los sindicatos y su futura legitimidad como portavoces del trabajo organizado. No obstante, nuestros valores y objetivos básicos nunca cambiarán: democracia, justicia social, pleno empleo y solidaridad.
2. En Europa, sin embargo, debe responderse a un desafío específico. El proceso de integración europea ha promovido las empresas y las finanzas multinacionales, así como importantes elementos de gobierno, para desplazar la toma de decisiones del nivel nacional. Esto ha reducido inevitablemente la capacidad de los sindicatos para influir en la toma de decisiones y en el comportamiento empresarial en toda una serie de áreas, si siguen actuando solo en el marco nacional. El único medio de recobrar esta capacidad es crear un contrapeso sindical a nivel europeo, capaz de medir las oportunidades para diseñar el proceso. Esta concienciación y entendimiento son los que dieron lugar a la creación de la Confederación Sindical Europea en 1973. Hoy día, en el contexto de un mercado integrado y de la UEM, son incluso más relevantes.
3. La presente resolución trata de definir las prioridades de acción de la CES y permitir que se adopten las decisiones necesarias para construir un organización sindical de ámbito europeo cada vez más eficaz, en los próximos cuatro años.

## I. El Modelo Social Europeo

4. Durante los últimos cincuenta años Europa se ha convertido en una de las sociedades más avanzadas del mundo, porque los **progresos económicos y sociales** han ido de la mano y se han reforzado mutuamente.

Establecer este vínculo es la base del modelo social europeo. Aunque este modelo ha adoptado formas diferentes en cada país, en todos ellos refleja el mismo conjunto de valores y da lugar a políticas e instituciones comparables. El proceso de integración europea se configuró en contra de esta base común. En el futuro, el modelo social europeo debe seguir en el centro del proceso de integración.

5. En las últimas dos décadas, a la luz de la “revolución conservadora” que ha ejercido una tremenda influencia en la política pública y en el comportamiento empresarial, se ha cuestionado el modelo social europeo, considerándolo un obstáculo para la competitividad económica y la creación de puestos de trabajo.

La presión política ha tenido sus efectos - los mercados laborales se han desregulado, se han recortado los beneficios sociales, los derechos de los trabajadores se han restringido, y los sindicatos se pusieron a la defensiva, debilitando la capacidad redistributiva del modelo. Pero esta liberación de las fuerzas del mercado falló a la hora de ofrecer los resultados prometidos. De hecho, el desempleo en Europa ha alcanzado cotas históricas, la desigualdad ha crecido y la pobreza y la exclusión social han aumentado.

6. Pero el clima social y político está cambiando. Los dogmas neoliberales pierden credibilidad. La necesidad de restablecer el equilibrio entre la eficacia económica y la justicia social cada vez es más reconocida. En la UE está surgiendo una nueva configuración política que podría ser significativa a este respecto. Es el momento de que los sindicatos expresen con fuerza sus reivindicaciones: un papel activo para los gobiernos en la dirección de la economía; políticas de redistribución y protección social eficaces; servicios públicos de calidad y completamente accesibles; y sistemas globales de negociación colectiva. Esto significa la **revitalización del modelo social europeo**.

7. Los sindicatos son plenamente conscientes de **los profundos cambios que se están produciendo en nuestras sociedades**. Estos cambios reflejan los factores demográficos, como el envejecimiento de la población, y el impacto de las nuevas tecnologías. Se perciben en el entorno económico, en la organización del trabajo y en la naturaleza de la propia fuerza laboral, especialmente en vistas de la elevada proporción de mujeres en el mercado laboral, del creciente número de trabajadores en las pequeñas empresas y con contratos laborales atípicos. Tener en cuenta la necesidad de adaptar y modernizar las disposiciones y la normativa social a la luz de estos factores fortalecerá las reivindicaciones sindicales.

8. La CES cree, sin embargo, que dicho proceso de adaptación solo puede llevarse a cabo mediante la participación de las personas afectadas. **La reforma debe negociarse** a todos los niveles convenientes, en los que variarán las formas institucionales, pero los cambios no pueden hacerse pasando por encima de los trabajadores y de sus sindicatos. En esta fase de la integración europea, el proceso

debe plantearse también desde una **perspectiva europea**, para garantizar una armonización social y una convergencia creciente en el área económica integrada. El resultado será un modelo social europeo reordenado y actualizado, que restablecerá el vínculo y el equilibrio básico entre la eficacia económica y la competitividad externa por un lado, y los derechos básicos y la justicia social por otro.

El 9º Congreso compromete a la CES a:

- Defender y promover los valores e instituciones fundamentales del modelo social europeo a todos los niveles;
- Actuar con el objetivo de englobar los elementos esenciales del modelo social europeo en el Tratado de la UE, en la legislación y las políticas relevantes;
- Garantizar que el proceso de adaptación y modernización del modelo social europeo, que es necesario a la luz del modificado entorno económico y social, no ponga en peligro los derechos sociales fundamentales y se lleve a cabo con la plena participación de los sindicatos;
- Hacer campaña a todos los niveles y desde una perspectiva europea, para restablecer el equilibrio entre la eficacia económica y la justicia social, actuando por la vía de la concertación social y la negociación.

## II. Europa y la globalización

9. La globalización de los mercados juega un papel cada vez más importante en la vida económica y social. Las empresas multinacionales y los bancos desempeñan un papel vital en un proceso caracterizado por la libre circulación de capital y una motivación basada sobre todo en los beneficios. La reciente crisis en Asia y Rusia demostró las destructivas consecuencias de un enfoque tan desenfrenado hacia la liberalización de los mercados mundiales. Al mismo tiempo, este enfoque de exagerada competencia está planteando restricciones sobre los salarios y las condiciones de empleo. Las "necesidades" de la economía mundial son utilizadas constantemente como coartada por parte de aquellos que quieren dar marcha atrás en los derechos de los trabajadores y reducir las normas sociales y laborales.

10. Esto no puede continuar. Si la globalización se persigue sobre la base actual de una mayor libertad para los propietarios del capital, sin reglas compensatorias, el resultado serán mayores desigualdades tanto dentro como entre los países, desafíos al gobierno democrático, explotación de los recursos medioambientales sin tener en cuenta a las generaciones futuras, y la socavación de las normas sociales y laborales -y últimamente las fuerzas del progreso económico- en una carrera competitiva hacia el final. En este caso, las víctimas no serán sólo aquellos directamente explotados -tales como los niños y las mujeres trabajadoras, cuyos derechos a la igualdad siguen siendo negados - sino todos aquellos que deben trabajar para vivir. El desafío al que nos enfrentamos, por tanto, es **controlar la globalización**, mediante un marco de normas y políticas capaces de diseñar el

proceso en interés de la generalidad de la población -permitiéndonos sacar ventaja de las oportunidades para crear y difundir prosperidad por todo el mundo, limitando las consecuencias adversas de los mercados libres.

11. La integración europea, aunque comparte hasta cierto punto los rasgos característicos de la globalización - liberalización del comercio y de los flujos de capital, es distinta. La UE es diferente en cuanto que ha desarrollado instituciones políticas capaces de regular el mercado. Aunque esta regulación es todavía incompleta, ha permitido sin embargo un proceso de integración más equilibrado, incluyendo una dimensión social que se ha logrado en todas partes. De esta forma, la UE ha comenzado a responder a los problemas que plantea la globalización a los ciudadanos. El movimiento sindical cree que Europa tiene un papel positivo que desempeñar a la hora de dar respuesta a la globalización, **promoviendo el modelo social como punto de referencia** para los otros grupos regionales de integración económica que se están diseñando en la economía mundial.
12. Si Europa tiene que desempeñar un papel pleno, proporcional a su peso económico, al diseñar las normas para la economía global, **la UE debe hablar con una sola voz**. Como prioridad, la UE debería utilizar su peso y presionar para que el papel de las instituciones de Bretton-Woods fuera repensado y actualizado, de forma que sean capaces de contrarrestar la especulación y poner orden en los mercados internacionales de capital. Entre las tareas más urgentes se encuentra el establecimiento de nuevas normas para gestionar los flujos de capital especulativo, que supera ampliamente el peso de los flujos de capital asociado al comercio y la inversión. Una contribución importante sería la introducción de la tasa Tobin o alguna disposición similar de los flujos de capital a corto plazo. Debe haber también una vigilancia y una regulación adecuada de las actividades de las empresas multinacionales y de los bancos. Se necesita un instrumento fuerte para regular los flujos de inversión internacional directa, y dicho instrumento debería promover el respeto de los derechos fundamentales de los trabajadores. El marco del AMI no era el adecuado, destacando demasiado los intereses del capital. La UE debe ayudar a fijar una estabilidad de tipos de cambio razonable entre las monedas fundamentales. Las relaciones más importantes serán entre el dólar, el euro y el yen. Europa no puede eludir la responsabilidad de contribuir a la gestión de estas relaciones.
13. Sin embargo, la principal necesidad para la gestión del proceso de globalización, no puede llevarse a cabo sólo mediante el G7. Los gobiernos -incluso aquellos de los países en vías de desarrollo- han perdido la soberanía económica sobre las fuerzas del mercado en el proceso de globalización. Para recuperarla debe establecerse un nuevo marco institucional, capaz de plantear disposiciones globales y de dirigir el proceso. Para que las disposiciones gocen de legitimidad, deben implicarse tanto los países desarrollados como aquellos en vías de desarrollo.
14. Las **cláusulas sociales**, definidas según los principales convenios de la OIT referentes a los derechos laborales básicos, deberían integrarse en los tratados relevantes y en los acuerdos que controlan la integración económica global, especialmente en el contexto de la OMC, fortaleciendo así el vínculo entre el desarrollo económico y el social. La CES saluda los incentivos que se aplicarían a las normas laborales buenas establecidas en el marco del SGP de la Comunidad, y urge a la UE para que tome el liderazgo para generalizar este enfoque. El movimiento sindical seguirá buscando una puesta en práctica eficaz de los códigos

voluntarios de conducta para las empresas multinacionales acordados en el seno de la OCDE y de la OIT. El movimiento sindical seguirá promoviendo la negociación de códigos de conducta con empresas multinacionales individuales. En colaboración con ONGs y consumidores, el movimiento sindical tratará de promover el comercio ético a través de mecanismos como las "etiquetas sociales".

15. A la hora de desarrollar los acuerdos bilaterales y multilaterales, tales como el Partenariado UE-Mediterráneo y el Convenio UE-ACP, la UE tiene la responsabilidad de buscar un enfoque coherente en favor de un desarrollo económico y social equilibrado, que sea sostenible desde un punto de vista medioambiental. Las cláusulas sociales, democráticas y medioambientales deben, por tanto, incluirse en todos los acuerdos de cooperación comercial y económica de la UE, y en el marco del desarrollo de relaciones entre la UE y otros grupos regionales, como Mercosur.

El 9º Congreso compromete a la CES a:

- Presionar a la UE y a los Gobiernos Europeos para que lideren internacionalmente el establecimiento de un marco de normas y políticas que puedan evitar las consecuencias sociales negativas del proceso de globalización, y que lo dirijan hacia un desarrollo económico eficaz para todos; → ΕΜΜΕΥΣ
- Apoyar la necesidad de la UE de hablar con una sola voz en las instituciones económicas y financieras internacionales para intensificar su influencia en la promoción de dicho marco;
- Unir fuerzas con las organizaciones sindicales internacionales para impulsar las reformas de las instituciones de Bretton-Woods, muy necesitadas, para promover medidas que contrarresten los flujos de capital especulativo -incluyendo una tasa Tobin- y para regular la inversión internacional, las actividades de las empresas multinacionales y los bancos; → ΕΜΜΕΥΣ.
- Seguir cooperando con las organizaciones sindicales internacionales en la campaña para la introducción de "cláusulas sociales", basadas en los principales Convenios de la OIT, en todos los Tratados que gobiernan las relaciones comerciales y económicas internacionales, y en la promoción de acciones sindicales en favor de "códigos de conducta" sobre normas laborales y "etiquetas sociales";
- Presionar a la UE para que se apliquen plenamente las disposiciones sociales incluidas en la normativa SGP relativas al trabajo forzoso, al trabajo infantil y a la libertad sindical;
- Garantizar la inclusión de una dimensión social en todas las políticas comerciales, de cooperación económica y de ayuda con otras partes del mundo. Esto es especialmente necesario en el marco del partenariado UE-Mediterráneo y de la renovación del Tratado UE-ACP.

### III. Unión Monetaria y gobierno económico

16. La UE necesita Unión Económica, no sólo Unión Monetaria. La gestión de la política monetaria ha pasado a manos del BCE, y la necesidad de un sistema de gobierno económico, con mecanismos para dirigir la economía europea, es cada vez más evidente. Este **gobierno económico** debe trabajar en paralelo con el BCE, y debe tener capacidad para gestionar las políticas presupuestarias y fiscales e impulsar la cohesión económica.

Alrededor del 90% de la producción de la UE se consume o invierte en el mercado interior, demostrando hasta qué punto el destino económico de Europa esté determinado por la gestión de su "economía doméstica". Las considerables repercusiones de las políticas económicas de un Estado Miembro en sus vecinos representa el verdadero "valor añadido" de una política europea y los políticos deben explotar el pleno potencial de Europa como entidad económica, promoviendo el crecimiento, la competitividad y el empleo.

17. Es cierto que la relativa calma de los mercados de cambio europeos durante la creciente crisis financiera y económica en Asia y Rusia ha estado en marcado contraste con la inestabilidad que ha afectado a diferentes monedas europeas en los momentos previos de turbulencia monetaria internacional. El acuerdo para el paso a una moneda única produjo sus primeros resultados incluso antes de la introducción del Euro. Pero evitar peligros, aunque necesario, no es suficiente. El largo, y a menudo doloroso, camino hacia la moneda única no se siguió sólo para conseguir estabilidad. La estabilidad es bienvenida, y debe ser empleada ahora como base de una **estrategia para el crecimiento y el empleo**. La unión monetaria es, en este contexto, no un fin en sí misma, sino un instrumento que ha de coordinarse con medidas fiscales y de gastos y con avances salariales para garantizar una expansión económica sostenible y crecimiento en el empleo.

18. Para garantizar una estrategia coherente de crecimiento y empleo, la UE tendrá que garantizar cada vez más la **coordinación de las políticas presupuestarias** de toda la economía europea, incluyendo la EFTA. La política presupuestaria es un componente fundamental de la gestión de la demanda, y tiene también un impacto directo en las condiciones de oferta. El pacto de estabilidad y crecimiento no debe interpretarse sólo como un instrumento para restringir la demanda, especialmente respecto a la inversión pública. La inversión en nuevas capacidades y en la competencia de la fuerza de trabajo será la clave para conseguir un periodo de crecimiento sostenido. Europa debe contribuir mediante la movilización del apoyo financiero largamente retrasado, para invertir en Redes Transeuropeas (RTE), tal como estaba originalmente previsto en el Libro Blanco sobre "Crecimiento, Competitividad y Empleo".

19. Durante las sucesivas etapas de la integración europea, los Estados Miembros de la UE han demostrado su falta de voluntad política para definir políticas fiscales comunes, insistiendo una y otra vez en el principio de unanimidad. Haciendo esto, los gobiernos han salvaguardado la competencia formal sobre las políticas fiscales, pero al mismo tiempo perdieron progresivamente la influencia real sobre cada vez más áreas fiscales. La libre circulación de capitales, bienes y servicios dentro de la UE, la europeización y la internacionalización de las empresas y la globalización de los mercados comerciales y financieros que están teniendo lugar en ausencia de una coordinación fiscal transnacional eficaz conducen a la competencia fiscal y

corren el riesgo de erosionar gravemente la base fiscal y de la soberanía fiscal de los Estados Miembros.

20. Hasta ahora, la estabilidad de los ingresos fiscales totales se ha logrado a costa de una progresiva modificación en la estructura de la fiscalidad: la presión fiscal se ha desplazado a las bases imponibles menos móviles (las del trabajo) a fin de recuperar los impuestos perdidos por la erosión de otras bases más móviles. La degradación fiscal continuará, puesto que el impuesto del IVA está también amenazado, especialmente por el creciente número de servicios internacionales que utilizan las nuevas tecnologías para situar transacciones tasables fuera del ámbito territorial del sistema común del IVA (comercio electrónico).
21. En el contexto de la UEM, se hace evidente la necesidad de una **coordinación más estrecha y de una armonización en ciertos ámbitos de las políticas fiscales**. La pérdida de soberanía fiscal para los Estados Miembros es particularmente preocupante según las condiciones de la UEM, puesto que en ausencia de un mecanismo de tipos de cambio, los gobiernos necesitarán el instrumento fiscal para lograr sus objetivos económicos, presupuestarios, de empleo y sociales conforme a los criterios europeos de convergencia monetaria y las orientaciones para el empleo. Por tanto, la competencia fiscal desleal debe finalizar y la fiscalidad con efectos externos, y en especial los impuestos a empresas, los impuestos sobre ingresos del capital y las eco-tasas deberían estar sujetos a las normas básicas acordadas a nivel de la UE por voto mayoritario.
22. Los sistemas fiscales deben hacerse más justos y más favorables al empleo, en especial del empleo de las mujeres. Por tanto, debe invertirse el sentido de la presión fiscal. La CES reitera su apoyo a una política europea coordinada que desplace la carga fiscal del trabajo al capital (ganancias), los ahorros, los impuestos sobre la energía y el medio ambiente y un IVA adaptado al punto de vista social. Las actividades con gran cantidad de mano de obra, especialmente a nivel local, deberían beneficiarse de una tasa de IVA reducida; por otra parte, los productos y servicios de lujo deberían estar sujetos a un tipo más elevado. Para reforzar estas políticas, la Unión Europea debería asumir el liderazgo para lograr acuerdos internacionales vinculantes en el terreno de la fiscalidad.
23. La ausencia de un presupuesto europeo capaz de llevar a cabo una gestión macroeconómica y de reequilibrar las disparidades regionales, deja a la UEM con un sistema de finanzas públicas distorsionado que confía en las políticas presupuestarias nacionales. Esto debe remediarse mediante un uso más activo y coordinado de las políticas presupuestarias nacionales y tanto mediante el reequilibrio del presupuesto existente en la UE como, a su debido tiempo, mediante un mayor presupuesto de la UE, mejor adaptado a la gestión macro-económica. El debate sobre la Agenda 2000 ha demostrado la sensatez de reformar el presupuesto de la UE. Sin embargo, el movimiento sindical insiste en que el presupuesto debe reflejar mejor las prioridades de la Europa de los ciudadanos y la estructura de una economía moderna.
24. El paso a una moneda única subraya la necesidad de políticas fuertes que promuevan la **cohesión económica y social** si queremos evitar la creciente desigualdad. La cohesión es un concepto amplio, que incluye no sólo las políticas estructurales desarrolladas por la Unión, sino un ataque mucho más general a la pobreza, la desigualdad y sus causas. Por tanto, es necesaria una estrategia horizontal, en la que se consideren las implicaciones que todas las políticas tienen

sobre la cohesión. En términos de cohesión económica, sin embargo, son las políticas estructurales las que van delante.

25. Aunque los fondos estructurales de la UE se han ampliado, no sólo siguen estando por ahora claramente limitados en su ámbito, sino que Europa está experimentando crecientes problemas de pobreza y exclusión y aún existen profundos desequilibrios entre las regiones. La perspectiva de la ampliación y el papel de los fondos estructurales en la estrategia de pre-adhesión de los países candidatos refuerza este aspecto. Es necesaria la solidaridad con estos países, pero no a expensas de los pobres de los actuales Estados Miembros.

26. En la reforma de los fondos estructurales, actualmente en discusión, deben hacerse mejoras significativas respecto al principio de asociación, con una mayor implicación de los interlocutores sociales en la definición, puesta en práctica, seguimiento y evaluación de las actividades de fondos estructurales. Debería destacarse la necesidad de desarrollar métodos e indicadores comunes y transparentes para la supervisión y la evaluación del impacto de las políticas estructurales tanto en términos cualitativos como cuantitativos. Deberían estar integrados en la programación de las intervenciones desde el primer momento y deberían hacer posible la valoración de las contribuciones en términos de creación de puestos de trabajo y de respeto de la igualdad entre hombres y mujeres, así como en términos de cohesión económica y social.

El 9º Congreso compromete a la CES a:

- Apoyar la creación de un "gobierno económico europeo" que haga posible que Europa actúe como una entidad económica singular, que actúe en paralelo con el BCE y que logre una combinación política que mantenga la estabilidad mientras promueve el crecimiento sostenible y el empleo;
- Presionar para la coordinación de la política presupuestaria a nivel europeo;
- Reivindicar una estrategia de ámbito europeo para la inversión pública en infraestructura;
- Hacer campaña por una normativa básica común dentro de la UE en el campo de la fiscalidad de empresas, la fiscalidad sobre los ingresos del capital y los impuestos verdes, para evitar el dumping fiscal;
- Presionar para que se desplace la carga fiscal del trabajo al capital (beneficios), a los ahorros, a los impuestos sobre la energía y el medioambiente, así como un IVA ajustado socialmente;
- Luchar por acuerdos internacionales sobre la fiscalidad en campos como las transacciones financieras internacionales (tasa Tobin), el comercio electrónico (tasa internet), los impuestos sobre empresas y la fiscalidad de las transmisiones y redes electrónicas de datos (tasa bit);

- Presionar a la UE por una política estructural más eficaz ante la necesidad de promover la cohesión y el empleo regional, y hacer campaña en favor de la plena participación de los interlocutores sociales en la definición, puesta en práctica y evaluación de las actividades de los fondos estructurales

#### IV. Máxima prioridad para el empleo

27. **El desempleo mantiene unos niveles desastrosamente elevados:** es el problema más serio al que se enfrenta Europa. La cifra de desempleados registrada es equivalente a la población de un Estado Miembro de tamaño medio, pero incluso esto subestima el problema porque hay muchas personas que desearían trabajar, o que querrían trabajar más, que no están incluidas en el total de desempleados inscritos. El elevado y persistente índice de desempleo es una potente fuerza que socava las condiciones del empleo. La eventualidad del empleo y la gran escala de economía sumergida confirman la presión que sufren los trabajadores para adaptarse a la intolerable situación del mercado laboral, y es la que deben remediar las políticas de empleo. La magnitud del problema ha sido reconocida en el desarrollo de la estrategia europea del empleo, pero mientras los nuevos procedimientos sobre la política de empleo presentados en el Consejo Europeo de Amsterdam son bienvenidos, el capítulo sobre empleo y las orientaciones sobre la política del mercado de trabajo -una parte esencial en la lucha para crear más empleo, son insuficientes en sí mismas. Una condición previa para el éxito es la combinación adecuada de políticas macroeconómicas, estructurales e industriales y políticas activas de empleo y mercado laboral.

28. Para hacer frente a la severa crisis del empleo en Europa, es necesaria una combinación coordinada de políticas. Debe incluir una acción decidida respecto a lo que necesita la economía, que reconozca que la gestión macroeconómica para promover un crecimiento económico sostenible y la inversión, coordinada a nivel de la UE y de la EFTA, es una condición indispensable para mejorar la realidad del empleo. El objetivo debe ser mantener índices de crecimiento del 3-3,5% a medio plazo, que exija una mejora en la inversión europea. Deben **movilizarse todos los implicados**, para coordinar el enfoque macroeconómico y otras políticas, y esto podría llevar a un pacto europeo sobre el empleo que reúna a los interlocutores sociales y a todos los demás actores principales.

29. Las **políticas laborales** son necesarias para abordar los profundos cambios estructurales que están afectando a la economía europea. De otra forma, el resultado sería una mayor segmentación de los mercados laborales, añadiendo otra amenaza a la cohesión social. En las industrias tradicionales, que emplean cada vez menos trabajadores, deben protegerse al máximo los puestos que quedan, mientras se desarrollan fuentes de empleo alternativas en nuevas actividades industriales y servicios.

30. El cambio estructural debe respetar el **medio ambiente**, y la experiencia muestra que existe una relación positiva entre las políticas medioambientales activas y la creación de empleo. Dicha relación positiva existe en áreas como el transporte público, la agricultura biológica, el desarrollo rural, la eficacia y la conservación de

la energía, y la renovación urbana. Las iniciativas políticas por parte de los gobiernos y de los interlocutores sociales pueden crear dobles beneficios sustanciales tanto para el medio ambiente como para el empleo. Esto debería tenerse en cuenta en las políticas sobre fiscalidad, fondos estructurales y desarrollo económico local.

- 31.El cambio industrial debe ser anticipado, preparado y gestionado. El fundamento para ello es el diálogo - a todos los niveles y con información completa y transparente como base. Para aumentar la capacidad de anticipación, debería crearse un observatorio europeo que reúna y difunda información sobre el cambio industrial en marcha.

El cambio tecnológico es una de las principales fuerzas conductoras en la transformación de la vida económica. Los nuevos mercados se desarrollan conforme se produce la diversificación de productos, mientras que la innovación de los procesos supone un importante desafío para la organización del trabajo. La negociación del cambio tecnológico es fundamental si queremos que el rápido crecimiento de la productividad que él puede desencadenar sea una ventaja - humanizando el trabajo, promoviendo la igualdad entre mujeres y hombres- en lugar de ser una amenaza para el empleo.

Europa tiene un papel que jugar en la creación de las condiciones-marco, desarrollando un enfoque de anticipación al cambio estructural, y debe movilizar todos los instrumentos pertinentes para ofrecer un apoyo horizontal a las políticas innovadoras mediante la investigación y el desarrollo, la formación y la inversión. El enfoque debe articularse con el de los gobiernos a nivel nacional, regional y de empresa, incluyendo las PYMEs. Deben desarrollarse también enfoques sectoriales a nivel europeo para garantizar la competitividad de las industrias europeas (por ej. la aeroespacial ), cuando no se pueden asegurar economías de escala en un marco nacional.

- 32.La inclusión en el Tratado de Amsterdam de un capítulo sobre "Empleo" es un claro éxito para la CES, que hizo de esta reivindicación la piedra angular de sus propuestas para la revisión del Tratado con ocasión de la CIG. La decisión de poner en marcha este capítulo inmediatamente, antes de la ratificación del Tratado, ha hecho posible un avance significativo en el desarrollo del componente del mercado laboral dentro de la estrategia europea para el empleo. El desarrollo de orientaciones comunes, incluyendo objetivos específicos verificables, su transposición en los planes nacionales de acción para el empleo y el control multilateral de estos planes se han combinado para situar el tema del empleo en el primer lugar de la agenda política. Además, el proceso ha avanzado en el debate sobre los elementos clave de la política de mercado de trabajo: la importancia de las estrategias para evitar el desarrollo del paro de larga duración mediante la pronta intervención; la necesidad de centrarse en políticas activas para la integración en el mercado laboral, en lugar de un apoyo pasivo mediante ingresos; el valor de objetivos transparentes, programaciones e indicadores; y las ventajas de un enfoque construido sobre la colaboración.

- 33.Los esfuerzos para reducir los alarmantes niveles de desempleo deben seguir siendo el objetivo número uno de la estrategia europea para el empleo, y esto afecta de manera particular a la lucha contra el desempleo juvenil y el de larga duración. Al mismo tiempo, deberían darse nuevos pasos para llevar gradualmente el nivel de empleo hasta el 70 por ciento. Esto requiere medidas políticas eficaces

- para frenar la discriminación contra las minorías étnicas y los discapacitados, y centrarse en políticas de igualdad entre mujeres y hombres, promoviendo por tanto -a medio plazo- una nueva división del trabajo entre los sexos que posibilite la reconciliación de las responsabilidades familiares y profesionales para ambos sexos.
34. En el campo del empleo y de las políticas del mercado de trabajo existen tres áreas de prioridad: la política sobre tiempo de trabajo; el desarrollo de los recursos humanos mediante la educación y la formación; y las iniciativas locales de empleo. Los sindicatos siguen considerando que una **política de tiempo de trabajo** innovadora es un instrumento importante en la lucha contra el desempleo y para una redistribución del trabajo asalariado, y que una acción decidida para eliminar las horas extraordinarias estructurales supondría una contribución notoria a la creación de empleo. Sería también un instrumento excelente en la promoción de formas innovadoras de organización del trabajo y en la mejora del entorno laboral, especialmente en términos de salud y seguridad. La reivindicación prioritaria para la mayoría de los trabajadores es la semana laboral de 35 horas, establecida mediante negociaciones al nivel adecuado, aunque los sindicatos seguirán persiguiendo objetivos más ambiciosos en la política de tiempo de trabajo (por ej. la semana de 32 horas/4 días), teniendo en cuenta las diferentes condiciones regionales y sectoriales. Los sindicatos han mostrado su disposición a negociar sobre la flexibilidad positiva siempre que su introducción vaya acompañada de modelos innovadores de tiempo de trabajo. Dichos enfoques aumentan la capacidad de las empresas para la innovación, pidiendo nuevas formas de organización del trabajo, mejorando la productividad y con ello la competitividad de la economía europea. Mientras tanto, habrá una creciente tendencia hacia la incorporación de nuevas perspectivas sobre el tiempo de trabajo desarrolladas durante los últimos años, dentro de un concepto global de horas de trabajo a lo largo de toda la vida.
35. En su 8º Congreso estatutario, la CES ya destacó que el tiempo de trabajo debería considerarse en relación con las horas trabajadas a lo largo de toda la vida. Teniendo en cuenta todos los diferentes elementos, el tiempo de trabajo a lo largo de toda la vida podría reducirse a menos de 50.000 horas. Dicha perspectiva no es en absoluto utópica. Hoy día, casi ningún trabajador alcanza ya la "cuota normal de vida laboral" de 70.000 horas. Un requisito para la aplicación de los modelos de tiempo de trabajo en toda la vida es una revisión y un ajuste de los sistemas de seguridad social, en estrecha conjunción con un mercado laboral activo y mayores políticas de formación.
36. Para enfrentarse a los abrumadores cambios estructurales que afectan a los mercados laborales y de buscar una reducción de los inaceptables niveles de desempleo que actualmente invaden Europa, la cuestión del desarrollo de los recursos humanos es de una importancia considerable. Por esta razón, la CES y sus organizaciones afiliadas han pedido reiteradamente un nivel de inversión adecuado. En primera instancia, se basa en una educación básica de calidad, libremente accesible para todos. Esta debe construirse con la formación adecuada y el desarrollo de competencias orientadas hacia carreras profesionales y ocupaciones específicas.
37. En el contexto de una globalización en marcha, es de particular importancia que la idea del **aprendizaje a lo largo de toda la vida** vaya ganando terreno. Los cambios que se están produciendo en la demanda de cualificaciones implican que

la mayor parte de los trabajadores se enfrentarán al desafío de adquirir nuevas competencias varias veces a lo largo de su vida profesional. El modelo social europeo - basado en sólidas cualificaciones, alta productividad y productos y servicios de calidad- sólo será convincente y fuerte si el incremento y la renovación de las cualificaciones y de la competencia de los trabajadores se convierte, de forma efectiva, en un proceso de aprendizaje a lo largo de toda la vida. Ideas como el "permiso de formación retribuido" no son nuevas; pero sólo una mínima parte de trabajadores está participando en programas formativos. Los primeros planes nacionales de empleo presentados en 1998 sobre las bases de las orientaciones para el empleo sacan a la luz una vez más el déficit en la formación a lo largo de toda la vida. De acuerdo con ello, la CES apoya la idea de un derecho formal y garantizado a un mayor tiempo de formación a lo largo de toda la vida laboral. Sólo de esta manera será posible garantizar los resultados efectivos de los procesos de formación y su incorporación al concepto global de jornada flexible a lo largo de la vida. El acceso a más programas de formación debe reconocerse con un derecho individual a nivel nacional y europeo. Para tener en cuenta las diferentes realidades experimentadas por mujeres y hombres, los trabajadores ocultos y a tiempo parcial, que son sobre todo mujeres, deben tener acceso a cursos de formación, que deberían vincular la formación con las capacidades existentes.

38. Junto con el sector de industria y de servicios, caracterizados por su elevada productividad, la llegada de la unión monetaria aumentará el significado que para las políticas de empleo tendrán las **iniciativas económicas locales**, especialmente la creación de empleo en los sectores no expuestos a las exigencias de la competitividad mundial. Pueden crearse nuevas oportunidades de empleo apoyando sistemáticamente los puntos fuertes de las economías regionales y locales, desarrollando los servicios locales, culturales y personales, y promoviendo productos locales. Un mercado laboral activo y una política de empleo orientada a cubrir las nuevas necesidades que surgen de la vida diaria pueden promover la prestación de servicios con un gran índice de mano de obra a nivel local. En este contexto, las organizaciones de economía social pueden jugar un papel muy importante a la hora de establecer vínculos entre las necesidades reales no cubiertas y aquellos que buscan empleo. Los sindicatos deberían apoyar dichas iniciativas, mientras garantizan que se respeta el papel legítimo del sector público y que el sector de la economía social reconoce las normas laborales. Los fondos estructurales de la UE deberían emplearse para favorecer y apoyar el espíritu de empresa y el empleo en la economía social de acuerdo con estas bases.

El 9º Congreso compromete a la CES a:

- Continuar su campaña contra el desempleo masivo y buscar la restauración del pleno empleo, mediante una perspectiva coordinada que incluya una combinación de políticas macroeconómicas favorable al crecimiento sostenible y al empleo, políticas estructurales previsoras y políticas activas del mercado laboral;
- Apoyar la estrategia europea para el empleo, a la vez que se presiona para su desarrollo más allá de las políticas del mercado laboral, que eran hasta ahora el objetivo principal;

- Presionar en favor de una estrategia previsoras que domine el cambio estructural e industrial, incluyendo la creación de un observatorio europeo que reúna y distribuya información;
- Reorientar los instrumentos políticos europeos que ya existen en los campos horizontales de la investigación, la política medioambiental, el cambio estructural y la innovación para promover el empleo;
- Consolidar las orientaciones sobre política de empleo europeo e intensificar el papel de los interlocutores sociales en todas las etapas del proceso, contribuyendo al desarrollo de los Planes Nacionales de Empleo, y al seguimiento y evaluación de las políticas;
- Hacer campaña enérgica por la igualdad de oportunidades y la igualdad de salarios para mujeres y hombres;
- Seguir con la campaña para la reducción y reorganización del tiempo de trabajo en todos sus aspectos, en especial mediante una perspectiva de negociación colectiva coordinada, como una contribución eficaz a la creación del empleo;
- Prestar un serio apoyo a las iniciativas que promueven la formación a lo largo de toda la vida, y especialmente al acceso generalizado a la formación;
- Pedir el inicio de negociaciones con las organizaciones de empleadores europeos sobre todos los temas relativos a la organización del trabajo, la formación y el tiempo de trabajo como contribución específica del diálogo social a la estrategia europea para el empleo;
- Apoyar iniciativas de empleo local, incluyendo pactos territoriales para el empleo, como medio de intensificar la parte del crecimiento que se refleja en empleo, mientras se cubran las necesidades locales.

## V. El futuro de la protección social

39. Nuestros sistemas de protección social, que constituyen un pilar esencial del modelo social europeo, no sólo se enfrentan a importantes cambios y desafíos sociales y societales, incluyendo los demográficos, sino que se enfrentan también a la competencia social y a los ajustes sociales según las condiciones de la UEM. Con la consolidación presupuestaria, los presupuestos de la protección social se han considerado un objetivo que invita al recorte de gastos y al dumping social. Las políticas de protección social deberían estar consideradas como una fuerza social y económica positiva que promueva la integración y la cohesión social, facilite el cambio estructural y favorezca el consumo, el crecimiento económico y, de hecho, el empleo. La CES quiere **mantener la protección social activa de las generaciones futuras sobre una base colectiva y de solidaridad**, con el fin de evitar la marginalización social, la exclusión y la pobreza. En la medida en que la perspectiva de la UEM supondrá una economía más próspera en la UE, se cumplen las condiciones económicas para la consolidación de los sistemas basados en la solidaridad.

40. La UE debería ofrecer a sus ciudadanos una sólida base de derechos de protección social garantizados, teniendo en cuenta las diferentes disposiciones que aparecen a este respecto en el Tratado, el principio de subsidiariedad y las diferencias estructurales y financieras que existen a nivel nacional. Junto a los criterios de convergencia monetario y a las orientaciones para el empleo, la UE debería explorar también las ventajas mutuas de los **“criterios para la convergencia social”** basados en las condiciones financieras y normativas logradas en los tres estados con mejores resultados. Este enfoque se construiría sobre el espíritu que prevaleció en la Comunidad con la Recomendación del Consejo de 1992 sobre la convergencia de los objetivos y políticas de protección social, y traducir estas intenciones en compromisos vinculantes.
41. Los sistemas legales básicos de protección social, que constituyen una sólida garantía para la preservación de la justicia y la cohesión social, deberían seguir siendo la base de nuestros Estados de Bienestar, y deberían estar más orientados hacia el empleo y adaptados a las cambiantes estructuras familiares. Los beneficios en estos sistemas deberían basarse no sólo en la solidaridad sino también en los principios de seguridad para mantener su atractivo. **Todos los trabajadores, incluyendo aquellos con contratos atípicos y los llamados “autoempleados” deberían estar cubiertos por los sistemas de protección social** y tener los mismos derechos y las mismas obligaciones de cotización. Habría que eliminar todas las discriminaciones, especialmente las dirigidas contra las mujeres. Debería estipularse una pensión mínima. Los sistemas de protección social deberían garantizar derechos individualizados, es decir, basados en la ciudadanía (no contributivos) y unos ingresos mínimos vinculados a obligaciones sociales.
42. La viabilidad financiera de nuestros sistemas de protección social depende, en gran medida, del futuro crecimiento económico y de la expansión del empleo. Los gobiernos deberían garantizar que los recursos financieros de los sistemas de protección social siguen el desarrollo de nuestras economías. Cuando se apliquen reducciones en los costes laborales no-salariales, debería garantizarse que estas reducciones tienen como resultado más empleo y que se ofrecen **recursos alternativos** a los sistemas de protección social. Cuando haya que cubrir nuevas necesidades (personas mayores, trabajadores atípicos, permiso parental) hay que encontrar **recursos financieros complementarios**. La UE debería diseñar un sistema de medidas financieras alternativas (basadas en impuestos sobre el capital, el ahorro, la energía, el medio ambiente y el consumo) o al menos definir objetivos comunes para animar a los Estados Miembros a establecer métodos nacionales de financiación alternativa. La base financiera de los sistemas de protección social ha de ampliarse tanto en relación a las contribuciones (contribuciones de los empleadores basadas en el valor añadido bruto) como en relación con la fiscalidad (nuevas clases de impuestos). Con el fin de hacer frente a futuras responsabilidades en materia de pensiones, deberían constituirse fondos de reserva demográfica (retención y ahorro en la fuente).
43. El desarrollo de sistemas de pensiones complementarios es una realidad en Europa. Los **fondos de pensiones ocupacionales** se están convirtiendo en una característica importante de la protección social en Europa. Para la CES la prioridad absoluta de las políticas de pensiones es garantizar a largo plazo la viabilidad de los sistemas públicos de pensiones; por tanto, las disposiciones para el desarrollo del segundo y tercer pilar de los sistemas de pensiones no deben invadir el terreno de los sistemas legales de pensiones. El desarrollo de

instrumentos complementarios debería resultar de convenios colectivos a nivel nacional, sectorial o de empresa y basarse en un marco legal europeo que garantice los intereses financieros de los trabajadores y los derechos de transferibilidad, reconozca el lugar y el papel de los sindicatos en la puesta en práctica, el seguimiento y las políticas de inversión de los sistemas complementarios y establezca normas prudenciales de transparencia y fiscalidad. De esta forma, los fondos de pensiones complementarios pueden convertirse en un instrumento importante para la promoción del empleo, la igualdad de derechos entre hombres y mujeres y normas laborales y medioambientales justas (inversión socio-ética).

El 9º Congreso compromete a la CES a:

- Defender los sistemas legales de protección social, orientándolos más hacia el empleo, y mejor adaptados a las cambiantes estructuras familiares (derechos individualizados);
- Luchar por la inclusión de todos los trabajadores, especialmente los que tienen contratos atípicos y de inferior categoría y los llamados autoempleados, en los sistemas de protección social;
- Hacer campaña en favor de la financiación alternativa de la protección social y en favor de recursos adicionales para cubrir las nuevas necesidades;
- Trabajar para la creación de pautas de convergencia social a nivel de la UE;
- Solicitar un marco legal en la UE para la creación de fondos complementarios de pensiones basados en convenios colectivos;
- Presionar para la revisión de la Recomendación sobre jubilación flexible y para convertirla en una Directiva vinculante que permita la jubilación progresiva, en combinación con el trabajo a tiempo parcial.

## VI. Ampliación de la Unión Europea

44. La ampliación de la Unión Europea y el posterior progreso hacia la integración que este proceso implica, es desde un punto de vista histórico el avance más significativo que ha tenido lugar en Europa desde que finalizó la Segunda Guerra Mundial. Este proceso sostiene la democracia, la paz y la estabilidad en todo el continente europeo, y tiene la fuerza para impulsar el éxito económico y el progreso social en toda Europa. La ampliación significa invertir en el futuro común de los pueblos europeos.

45. Para que el proceso de ampliación sea un éxito, **tanto la UE como los países candidatos deben prepararse para adaptar sus políticas y estructuras**. Los países candidatos de Europa Central y del Este, así como del Mediterráneo, deben consolidar las normas democráticas y transformar y desarrollar sus economías.

Merecen todo el apoyo de la UE para recorrer este difícil camino, y dicho apoyo será especialmente importante para los países que tienen que recorrer un camino más largo. La UE debe reformar las políticas internas, para prepararse ante la realidad de una comunidad más amplia y diversa. Pero también debe afrontar una reforma institucional para que sea eficaz la gestión de una UE más amplia. Esta reforma institucional está igualmente en el interés de los países candidatos: ellos no quieren unirse a una UE débil y desorientada, sino a una Unión capaz de tomar decisiones de forma coherente, y por tanto capaz de jugar un papel político y económico adecuado, en línea con las responsabilidades de Europa. La reforma institucional ahora es urgente. No debe utilizarse como una excusa para retrasar el proceso de ampliación.

46. Para el movimiento sindical, el **acervo social** de la Unión, incluyendo las disposiciones relativas a la igualdad de oportunidades, representa el núcleo esencial del proceso de ampliación. No será algo fácil de manejar, e indudablemente causará problemas, a los que se debe prestar especial atención en la estrategia de pre-adhesión y en los partenariados. El éxito en la incorporación del acervo social sólo puede garantizarse si existe una plena implicación de los sindicatos de los países candidatos. Esto requiere que los gobiernos reconozcan su papel como interlocutores legítimos en el proceso.
47. La incorporación del acervo social comunitario, y la reorganización social que esto inevitablemente implica, no tendrá un resultado satisfactorio a menos que se pueda establecer un firme consenso social. El desarrollo de un **auténtico diálogo social y de unas verdaderas relaciones laborales en los países que se adhieren** es por tanto un elemento clave para un proceso de ampliación satisfactorio, como medio de garantizar que se concede a la dimensión social el peso que merece. Una parte significativa e integrante del acervo social comunitario deriva del diálogo social y la negociación europea. Los interlocutores sociales de los países candidatos deben, por tanto, asociarse progresivamente con el diálogo social europeo.
48. La aplicación de las "cuatro libertades" del mercado interior podría tener un impacto importante en los mercados de trabajo, especialmente en las regiones fronterizas. La intensidad de este impacto dependerá del grado de éxito logrado en el establecimiento de una estabilidad económica y social y de los progresos de los países candidatos. La UE tiene la responsabilidad a este respecto de apoyar el progreso económico y social en los países candidatos mediante políticas activas y ayuda financiera. Las negociaciones deben llevarse a cabo en un ambiente de solidaridad, y los temas conflictivos necesitarán una gestión cuidadosa. Las adhesiones previas han sido satisfactorias porque se han basado en periodos de transición acordados. Sólo se logrará un resultado positivo si existen intercambios globales en los cuales todas las partes puedan obtener auténticas ventajas.
49. Más allá de las rondas actuales de ampliación, el camino de la adhesión a la Unión Europea debe estar abierto a todos los países que cumplan los requisitos según los principios democráticos sobre los que está fundada la UE. En el caso de Turquía, un país ya vinculado a la UE, mediante un Acuerdo de Asociación y mediante la Unión Aduanera y que es candidato a la adhesión, debe aplicarse una estrategia específica para sostenga su evolución en esta dirección, apoyando al movimiento sindical y a otras fuerzas de la sociedad turca que están luchando por la plena democratización de su país.

50. Junto al proceso de ampliación que implicará principalmente a países de Europa Central y del Este, la UE tiene un interés vital en promover la estabilidad social y política en la región mediterránea. El Partenariado Euro-Mediterráneo que se inició en la conferencia de Barcelona en 1995 es insuficiente respecto a este objetivo, centrándose esencialmente en el establecimiento de una zona de libre comercio. Este Partenariado debe orientarse hacia un verdadero desarrollo económico, que incluya una seria dimensión social.

El 9º Congreso compromete a la CES a:

- Seguir supervisando las negociaciones que están en marcha con los países candidatos para garantizar que en el proceso se adopta plenamente el acervo social de la Unión;
- Ayudar a las organizaciones afiliadas en los países afectados, mediante la red existente de Comisiones Integradas, para que estén implicados en el proceso y sean consultados adecuadamente por parte de los gobiernos sobre todas las materias que les conciernen;
- Trabajar por el establecimiento de mecanismos de diálogo social y de sistemas de relaciones laborales en los países candidatos, en línea con los existentes en la UE;
- Garantizar que la estrategia de pre-adhesión está dirigida también hacia la creación de puestos de trabajo y las políticas de protección social en los países candidatos;
- Establecer un Foro sindical en los países mediterráneos como instrumento para influir en el Partenariado Euro-Mediterráneo hacia objetivos de desarrollo económico, empleo y sociales.

## VII. Una Unión Europea más eficaz y democrática

51. El VIII Congreso de la CES, pidió a la Conferencia Intergubernamental que en la revisión del tratado, remediase el déficit político y social de la Unión y que incrementase la democracia interna, la transparencia y la apertura de sus instituciones. El Tratado de Amsterdam sólo atendió en parte esta demanda. Pese a haberse realizado importantes avances en el ámbito social, a los que las movilizaciones sindicales han contribuido, ( fondos para el empleo y la incorporación del Protocolo Social al Tratado ), y a haberse incrementado el poder de codecisión del Parlamento Europeo, no se puede negar que la Unión Política continúa en estado embrionario y que la Unión Social es todavía una frágil construcción.

52. Las reivindicaciones de la CES siguen siendo urgentes e importantes, especialmente ahora que la UEM está en vigor y que se han iniciado las negociaciones para la ampliación . De no satisfacerse estas demandas, el desequilibrio crónico de la integración europea se mantendrá, dando incluso más peso a las dimensiones económica y monetaria. Las demandas de la CES son

especialmente importantes ante la ampliación, que requiere una reforma de las instituciones para incrementar su eficacia y su democratización. Es más, las demandas de los sindicatos de una más fuerte dimensión social, que cuentan con el apoyo de otros sectores de la sociedad civil, no podrán ser atendidas totalmente sin no se producen claros avances hacia la Unión Política.

53. **La Unión necesita instituciones más eficientes en la toma de decisiones y más democráticas y cercanas a los ciudadanos.** Los avances por esta vía requieren el reforzamiento del papel del Parlamento Europeo, que ha demostrado ser un fuerte apoyo para los avances en temas sociales, y que es además, la única institución elegida directamente por los ciudadanos. El poder legislativo del Parlamento Europeo debe incrementarse al igual que su función de control democrático de la política y de las decisiones de la UE.
54. La Comisión debe permanecer como garante de los tratados y como fuerza motriz del proceso de integración europea. Debe conservar total autonomía frente a los Estados Miembros, y ser responsable ante el Parlamento Europeo. El Consejo de Ministros, cuando ejerza su facultad legislativa, debe ser totalmente transparente y abierto a la investigación. En el seno del Consejo debe ampliarse la mayoría cualificada y debe convertirse en la regla general en política social, de empleo y de medio ambiente. El Comité Económico y Social cuenta con el apoyo del movimiento sindical para que sea capaz de desarrollar plenamente su función de cuerpo asesor en temas de economía, de empleo y sociales y para tomar sus propias iniciativas en estos ámbitos y así incrementar su peso e importancia entre las instituciones europeas.
55. La independencia del BCE no puede implicar su separación del proceso político. La demanda actual de que informe al Parlamento Europeo es positiva, pero es insuficiente y debe ser reforzada. Es más, los agentes sociales deberían tener voz. En determinados países europeos los sindicatos han tenido en el pasado representación, formal o informal, en las estructuras de los bancos centrales nacionales y por lo tanto, han tenido la oportunidad de expresar sus puntos de vista sobre la dirección de la política monetaria desde dentro del banco. Ahora que la elaboración de la política monetaria se ha desplazado al nivel europeo, esta posibilidad se ha perdido. El mandato del BCE de perseguir primero la estabilidad y sólo cuando la estabilidad esté asegurada preocuparse de la economía real, del crecimiento y del empleo, implica un riesgo de tendencia deflacionista en el sistema. Por ello resulta necesario establecer el diálogo entre los agentes sociales y el BCE, para insistir en que cuando el riesgo sean la deflación y el desempleo, más que la inflación, el banco es también responsable de los trabajos y del empleo.
56. Solo mediante tal conjunto de medidas puede la **Unión adquirir una dimensión política** que le permita hablar con una sola voz y actuar con su peso real en las instituciones y en la vida de la comunidad internacional. En primer lugar, la puesta en marcha de la moneda única implica la responsabilidad directa de la UE en el funcionamiento de las instituciones internacionales económicas y financieras, en línea con la situación del Euro como una de las principales monedas mundiales.
57. Acercar la Unión a los ciudadanos requiere que **los derechos sociales y civiles, incluyendo los derechos sindicales**, estén plenamente reconocidos por la unión y recogidos en el Tratado. Estas reformas deben llevarse a cabo en la próxima revisión del Tratado. Esta revisión no puede realizarse mediante la clásica

Conferencia Intergubernamental, sino que debe ser un proceso más abierto y transparente, como propuso el Parlamento Europeo.

58. Mantener Europa como sociedad abierta requiere que se extienda a todos los residentes legales en la UE el principio de igual trato, sean o no ciudadanos comunitarios. Con base en las innovaciones del Tratado de Amsterdam, la UE debe liderar la lucha contra cualquier tipo de discriminación. Los trabajadores inmigrantes deben, como el resto de trabajadores, disfrutar de los derechos sociales y de los términos y condiciones de empleo recogidos en los Convenios Colectivos. Deben contar con la posibilidad, tanto ellos como sus familias, de integrarse en las sociedades donde viven y trabajan, con total respeto de sus identidades culturales y religiosas.

59. Construir una "Unión aún más fuerte", como establece el tratado, implica una clara definición de las competencias y responsabilidades de las múltiples instituciones implicadas en los distintos niveles. Debe mantenerse el principio de subsidiariedad. Sin embargo la CES, se resiste al abuso del concepto de subsidiariedad como pretexto para diluir el proceso de integración europea, renacionalizando políticas, o poniendo obstáculos en el camino hacia el establecimiento de un ámbito de desarrollo del nivel social por la vía de un proceso de mayor armonización. La unión debe, simultáneamente, practicar la subsidiariedad, la complementariedad y la solidaridad para alcanzar el objetivo indispensable de la cohesión. El desarrollo de una construcción federal equilibrada permitiría a la Unión conseguir los máximos beneficios del potencial del proceso de integración, mientras conservaría el necesario respeto por la pluralidad europea en todas sus dimensiones.

El 9º Congreso compromete a la CES a:

- Presionar para conseguir la convocatoria de una nueva conferencia para la revisión del Tratado que decida sobre las reformas institucionales necesarias para incrementar la democracia y la eficacia, teniendo en cuenta también la futura ampliación.
- Unir sus fuerzas a las de otras organizaciones sociales que compartan los mismos valores y objetivos que los sindicatos para, sobrepasando la mera unión económica y monetaria, construir una verdadera Unión política y social.
- Hacer campaña para el total reconocimiento de los derechos civiles y sociales, incluyendo los derechos sindicales, para que sean recogidos en el tratado en esta futura revisión del mismo.
- Actuar para que se lleven a la práctica las estipulaciones del tratado que se refieren a la lucha contra cualquier tipo de discriminación y para asegurar que los trabajadores inmigrantes disfruten de iguales derechos y condiciones en el lugar de trabajo.

## VIII. Nuevos derechos laborales

60. La CES ha mantenido en múltiples ocasiones que el apoyo de los trabajadores a la integración europea depende fundamentalmente de en qué grado el proceso refleje sus aspiraciones, satisfaga sus necesidades y refuerce sus derechos. Es especialmente importante que se garantice a un tiempo la legislación social europea existente y que ésta siga avanzando. Esto implica entre otras cosas, que se eliminen los obstáculos a la libre circulación de las personas que todavía permanecen. A la luz de los cambios industriales y técnicos en marcha, la mejora de los derechos de los trabajadores, tanto los individuales como los colectivos, incluidos los derechos sindicales, es indispensable. En particular, **el reconocimiento por la UE del derecho a la acción colectiva incluido el derecho de huelga es esencial.**
61. El desarrollo de nuevas formas de trabajo se extiende. Entre sus consecuencias están el rápido crecimiento de los trabajos precarios y la expansión de la inseguridad y de la explotación. Estas tendencias que emanan de la desregulación del mercado de trabajo y la degradación de los derechos de los trabajadores deben pararse. Se requiere una **re-regulación**, tanto por la vía de la negociación colectiva como por la vía legal, que tenga en cuenta las necesidades actuales reales de los trabajadores. En el marco de esta estrategia de re-regulación, los acuerdos marco europeos pueden jugar un papel importante, como lo han demostrado el acuerdo sobre permiso parental y sobre trabajo a tiempo parcial. El futuro planteamiento de estos acuerdos debería incluir todas las formas de trabajo atípico, especialmente aquellas que como el tele-trabajo están llamadas a crecer significativamente.
62. A pesar del cuerpo legislativo desarrollado en el seno de la UE en el área de **salud y seguridad**, las condiciones de trabajo se han deteriorado y el número de accidentes de trabajo se ha incrementado. Esto se debe a la temporalidad, a controles inadecuados y al fracaso en hacer cumplir las normas existentes. Al mismo tiempo, los cambios en la naturaleza del trabajo conllevan nuevos riesgos para la salud física y mental. Esto requiere el desarrollo de políticas activas a nivel de la UE para combatir estos nuevos peligros, así como un cumplimiento más estricto de las normas.
63. Un área fundamental donde se requiere una extensión de los derechos de los trabajadores es en el campo de la igualdad. Sin menospreciar los principios establecidos en el Tratado, las sucesivas directivas que promueven la igualdad entre hombres y mujeres y muchas sentencias del Tribunal que han desarrollado los derechos de igualdad. Permanece una realidad de mercados laborales fraccionados, con trato desigual a hombres y mujeres en todos los elementos de la relación laboral, desde el salario hasta las horas de trabajo ( con consecuencias a su vez en la protección social), pasando por el acceso a la formación y al desarrollo de la carrera profesional. Estas desigualdades, y un distanciamiento entre la situación de hombres y mujeres en la sociedad se están reforzando mutuamente. El acoso sexual en el trabajo es un tema que cada vez preocupa más a los sindicatos, en el contexto de una creciente participación de las mujeres en el mercado laboral y de las desiguales fuerzas con que las mujeres trabajadoras se enfrentan en sus lugares de trabajo.

64. El sexo no es el único factor de discriminación inaceptable en el puesto de trabajo. La raza, la orientación sexual, las minusvalías y la religión han servido como base para prácticas discriminatorias, todas ellas deben ser eliminadas, si los trabajadores han de disfrutar de la igualdad de derechos que se merecen. El artículo 13 del Tratado de Amsterdam recoge un mandato a la UE para que actúe en estos temas, acción que debe realizarse no sólo mediante legislación, sino también, a través del diálogo entre los interlocutores sociales. El valor del diálogo social se pone de manifiesto en el eficaz seguimiento que a nivel nacional ha tenido la declaración conjunta sobre racismo y xenofobia en el trabajo.
65. El cambio industrial continuo es una realidad en toda Europa y subraya la necesidad de los derechos de **información y consulta** de los trabajadores. Ningún cambio podrá llevarse a cabo con éxito si es impuesto. Los trabajadores y los sindicatos deben tener voz. La adopción de la directiva de Comités de Empresa Europeos supuso un avance en este ámbito. En el marco de la futura revisión de esta directiva, se requieren nuevos avances. Esto incluye el reforzamiento de la obligatoriedad de los procedimientos consultivos y la introducción de sanciones efectivas en caso de que la empresa infrinja los acuerdos. Mas allá de esto, la regulación europea debe establecer el derecho a la información y a la consulta de los trabajadores en todas las empresas en Europa. Es un derecho fundamental aplicable en cualquier caso. Su aplicación debe tener en cuenta las distintas tradiciones de relaciones industriales en los distintos países europeos. Los derechos deben ampliarse a cuestiones medioambientales, y al uso de las tecnologías de la información por parte de los representantes de los trabajadores para comunicarse con sus representados.
66. Los sindicatos insisten en la necesidad de mejorar las posibilidades con que cuentan los trabajadores para ejercer **influencia sobre las decisiones de la compañía**. Existen distintas tradiciones nacionales sobre como debería llevarse a cabo, desde la representación ad hoc en las juntas directivas, hasta la estructuración de derechos de codeterminación y de supervisión. A nivel europeo, la legislación para establecer la Sociedad Europea tiene especial importancia. Para la CES, es un principio básico que la legislación europea debe exigir a las empresas que deseen convertirse en Sociedades Europeas, con su estatuto, el respeto a los derechos de información, consulta y participación de los trabajadores.
67. El cambio estructural ha supuesto un crecimiento importante de las **pequeñas y medianas empresas**. Es más, se insiste en la capacidad de las PYMES como mayor fuente de nuevos empleos, y existen fuertes presiones para la desregulación de las PYMES, con el objetivo de que creen más empleo. Estas propuestas incluyen eximir a las PYMES de determinadas obligaciones sociales y de negar a los trabajadores de las PYMES el derecho a la representación sindical. Tales exenciones y derogaciones no son aceptables. El modo en que los estándares sociales y laborales se aplican a las PYMES debe adaptarse a su situación. Pero la exención y la derogación per se, llevarían en cualquier caso a un incremento del dumping social. El crecimiento del sector PYMES debe depender de su dinamismo y capacidad de innovación, no de la supresión de los derechos de los trabajadores.

- El 9º Congreso compromete a la CES a:
- Oponerse a las tendencias actuales de desregulación del mercado laboral con un estrategia efectiva de re-regulación social que haga frente a los cambios en

la organización del trabajo, y asegure que las nuevas formas de empleo no se salgan de las normas sociales, y preserve los derechos básicos y la seguridad de los trabajadores.

- Continuar promoviendo la salud y seguridad en el trabajo mediante el estricto cumplimiento de las normas existentes y de nuevas medidas contra los nuevos peligros.
- Actuar para promover la igualdad entre hombres y mujeres en todos los aspectos de las relaciones y las condiciones laborales.
- • *IGUALDAD SEXUAL*
- Promover, a través de la legislación europea, el reconocimiento de los derechos de información y consulta a nivel de empresa.
- Pedir la revisión de la Directiva sobre CEE, para reforzar las estipulaciones relativas a proceso de consulta, y que se recoja la necesidad de sanciones en caso de que se incumpla la normativa.
- Continuar presionando para conseguir el derecho de participación de los trabajadores en el proceso de establecimiento del estatuto de la Sociedad Europea.
- Hacer campaña en favor de los estándares laborales y sociales, así como en favor de la representación sindical en las PYMES.

- *Directive dignidad lugares Trabajo*
- " " *Trabajo a domicilio, Teletrabajo*

## IX. Afrontar los nuevos desafíos

68. La CES ha evolucionado continuamente desde su fundación hace 25 años. Se han realizado avances importantes en la construcción de una organización que permite a los sindicatos hablar con una sola voz en Europa. Hoy sin embargo, y para afrontar los nuevos desafíos derivados del proceso de integración europea, la CES debe incrementar su eficacia y fortalecer su papel de "actor social" a nivel europeo. Esto supone una doble vía de desarrollo de la CES: en relación con las Instituciones Europeas y también de cara a las organizaciones de empresarios.

69. El desarrollo en el primer sentido requiere **una mayor capacidad de influir en el proceso legislativo a nivel europeo y en la toma de decisiones en las instituciones de la UE**, Banco Central Europeo incluido.

Esto requiere una mejor coordinación entre las iniciativas tomadas a nivel nacional con el gobierno correspondiente y las de nivel europeo ante el Consejo de Ministros en la preparación de sus decisiones en temas de relevancia para los trabajadores.

Se necesitan también mejoras en las relaciones con el Parlamento Europeo, tanto directamente, como por la vía de la cooperación permanente con el Inter-grupo Parlamento-Sindicatos.

70. En el marco de los nuevos procedimientos necesarios para establecer el “gobierno económico europeo”, deben otorgarse mayores poderes a los agentes sociales. Esto puede conseguirse mediante una reforma radical del existente Comité Permanente de Empleo (SEC). Que debe transformarse en un **Comité de “Concertación Social”**, que abarque los consejos Ecofin y el de Asuntos Sociales, la Comisión y a los agentes Sociales Europeos, que facilite asesoramiento en las líneas directrices Macroeconómicas y de Empleo y que, garantice la coordinación indispensable entre ambas. Las consultas a este Comité deberán ser preceptivas para cualquier decisión relevante del Consejo.

71. En lo que concierne a las relaciones con los empleadores, **el Diálogo Social Europeo**, especialmente en su dimensión negociadora, continúa siendo fundamental. Seguirá siendo responsabilidad de la Confederación a nivel general y de las Federaciones europeas a nivel sectorial.

En 1991, los agentes sociales europeos fueron capaces de concluir un acuerdo sobre Diálogo Social que posteriormente se incluyó en el Protocolo Social de Maastricht. La CES cree que es necesario un nuevo acuerdo con la UNICE y la CEEP, para establecer las reglas para nuevos avances, que permitan aprovechar toda la potencialidad del diálogo social y que allane el camino para el establecimiento de un sistema de relaciones industriales a nivel europeo.

72. Ya en 1993, en sus “Líneas Directrices para la negociación colectiva y las posibilidades de desarrollo del Diálogo Social”, la CES señaló que en condiciones de UEM, sería necesaria **una coordinación a nivel europeo de la negociación colectiva tanto nacional como sectorial**. Cuando la herramienta tradicional del tipo de cambio ya no sea utilizable, sólo por la vía de la coordinación puede prevenirse el uso de los salarios y de la protección social como herramienta para los ajustes económicos en un mercado interno altamente competitivo. La CES debe actuar rápidamente para crear los instrumentos y los mecanismos que favorezcan esta coordinación, ahora que la zona euro es ya una realidad.

73. Estos nuevos pasos sólo serán posibles con **la total colaboración de las organizaciones afiliadas** en todos los niveles del proceso. La dimensión sectorial será esencial para la coordinación de la negociación colectiva y esto requiere, ahora incluso más que en el pasado, Federaciones Europeas sectoriales fuertes y autónomas, con los medios necesarios para desempeñar un papel eficaz en sus respectivos campos de actuación. La CES sería competente para dirigir la coordinación, facilitando la necesaria estructura que garantice lo mejor posible la consistencia del proceso. Basándonos en la experiencia adquirida, la CES debe desarrollar su capacidad de acción y de movilización a nivel europeo.

74. Todo esto incrementa la necesidad de **fortalecer la capacidad operativa de la CES**. Esto puede realizarse en parte, mediante una reorientación y mejor gestión de los recursos y mecanismos existentes, incluyendo a los institutos dependientes de la CES, pero requiere también nuevos recursos.

Igualmente, aunque la representatividad de la CES como la única organización sindical intersectorial a nivel europeo, está ahora fuera de toda duda, debe prestarse continua atención a la necesidad de recoger las demandas y las expectativas de sectores específicos del mercado laboral: mujeres, desempleados, jóvenes, jubilados y personal técnico y directivo.

Especialmente lo relativo a políticas de igualdad de oportunidades, así como medidas para integrar mejor a las mujeres en los sindicatos - también en el proceso de toma de decisiones, son medidas necesarias para mejorar el carácter representativo del movimiento sindical europeo.

75. El trabajo de los Consejos Sindicales Interregionales se ha ampliado considerablemente en los últimos años. Su labor consiste en promocionar la cooperación sindical en las áreas transfronterizas. Dado que la importancia de las regiones - y en consecuencia de las regiones fronterizas - ha crecido significativamente, en virtud de su papel como áreas económicas en el mercado interno, estas unidades pueden ser un importante foro para el desarrollo de la actividad sindical europea. Esto resulta de aplicación, por ejemplo, en el ámbito de la política estructural regional, pero también en el ámbito de la política de empleo de regiones transfronterizas. Una función muy importante, es el asesoramiento de los trabajadores de éstas regiones. Los sindicatos, en estas regiones fronterizas, tienen una especial responsabilidad en el fortalecimiento de la actividad de los CSIs.

76. Una CES aún más eficaz es necesaria dada la velocidad de integración económica, monetaria y financiera. La necesaria regulación de estos procesos requiere un mayor grado de "Europeización de las relaciones industriales" y del trabajo sindical. Actuar a nivel nacional y europeo, no es una alternativa para los sindicatos. Son acciones complementarias. Ambos son necesarios para mantener y desarrollar el poder negociador y la influencia social del sindicalismo como fuerza capaz de definir el futuro de una Europa más unida, más social y más democrática.

El 9º Congreso compromete a la CES a:

- continuar desarrollando su doble misión de influir en el proceso de toma de decisiones políticas a nivel europeo, y de negociar con las organizaciones europeas de empresarios.
- Asegurar que la opinión de los agentes sociales tiene un poder efectivo en la política económica mediante la transformación del Comité Permanente de Empleo en un cuerpo de Concertación Social.
- Desarrollar el diálogo social a nivel general y sectorial, aprovechando las oportunidades que ofrece el Acuerdo de Política Social.
- Establecer los mecanismos y los procedimientos necesarios para apoyar una estrategia coordinada de negociación colectiva en el marco de la UEM;
- Proseguir la adaptación y el desarrollo de la capacidad de trabajo de la CES para incrementar su poder de movilización, de acción y de desarrollo de campañas.
- Mejorar su representatividad mediante una mejor armonización de todos los componentes del mercado laboral.

- Promover una mayor participación de las mujeres en el movimiento sindical incluso en los procesos de toma de decisión.
- Perseguir una Europeización de las relaciones industriales y del trabajo sindical combinando eficazmente las iniciativas y las acciones a nivel nacional y a nivel europeo.

**REUNIÓN DE LA COMISIÓN  
PREPARATORIA DEL  
CONGRESO CPC/3  
28-29 OCTUBRE 98**

**LA EUROPEIZACIÓN DE LAS  
RELACIONES LABORALES**

Documento de trabajo nº 2

**1. Necesidad de una  
reglamentación social**

1. El mercado interior de la Unión monetaria europea queda incompleto si no logramos fortalecer la dimensión social que los sindicatos reclaman desde hace varios años. El éxito económico no conduce por sí mismo al progreso y a la cohesión social. Es necesaria una reglamentación social europea que complete la reglamentación nacional. Esto quiere decir que la integración económica y monetaria europea debe finalmente ser completada por un fortalecimiento de la dimensión social.
2. De igual manera que la soberanía nacional fue acordada a nivel europeo en materia de política económica y monetaria, hace falta delegar

las competencias en materia de política social. No se trata aquí de centralizar las competencias nacionales a un nivel europeo, alejado de los ciudadanos. Se trata más bien de las consecuencias que se deben a que la integración europea ha puesto en marcha un nuevo nivel de reglamentación complementaria, supranacional, donde los sindicatos también deben poder actuar. Se trata de adaptar el modelo social europeo a las nuevas condiciones y desarrollarlo más adelante.

3. Para ello, disponemos esencialmente de dos instrumentos: las medidas legislativas, iniciadas por la Comisión europea, y los convenios-marco, negociados entre los interlocutores sociales. Hace falta reforzar de manera duradera ambos instrumentos y desarrollarlos aún más.

**2. Fortalecer el diálogo social**

4. Al incluir el capítulo social en el Tratado de Amsterdam, se ha facilitado una importante contribución al fortalecimiento del diálogo social. Con los primeros acuerdos sobre permiso parental (1996) y el trabajo a tiempo parcial (1997), se demuestra como **los acuerdos-marco europeos** pueden conducir al desarrollo de los derechos sociales de los trabajadores. Los cambios estructurales intervenidos en los mercados del empleo

- evidenciaron claramente la considerable necesidad de acción que existe en materia de estructuración social de las relaciones laborales. Las actuales negociaciones sobre el trabajo de duración determinada engloban aquí un importante elemento.
5. A la vez, las experiencias que se han podido realizar hasta ahora también demostraron que la Comisión no puede abandonar sus **responsabilidades legislativas** en materia de política social, por el único hecho del procedimiento de consulta previsto en el acuerdo sobre política social. Esto tendrá validez mientras los empresarios tengan un comportamiento esencialmente táctico en las negociaciones, o se retiren completamente.
  6. Como complemento al diálogo multisectorial, desde hace muchos años existe un amplio **diálogo a nivel sectorial**, cuya importancia aumentó considerablemente. La CES apoyó a la Comisión en su objetivo de fortalecer y ampliar el diálogo social en todos los sectores. En especial, hace falta fortalecer las posibilidades de llegar a acuerdos sectoriales y utilizar los procedimientos de transposición legal o convencional. Al respecto, los primeros acuerdos sectoriales que recientemente se concluyeron son ejemplares. El mayor obstáculo para el fortalecimiento del diálogo social sectorial proviene del lado de los empresarios, que son remisos a cualquier forma de diálogo en ciertos sectores. Por consiguiente, hace falta adoptar medidas adecuadas para apoyar de manera duradera en todos los sectores la disponibilidad de los empresarios a dialogar y negociar. La puesta en marcha de un "observatorio europeo para el cambio y la reestructuración en la industria" podría, entre otros, contribuir a reforzar el diálogo social. Además, las múltiples experiencias en el marco del diálogo social en el sector del carbón y acero (CECA) deberían ser sistemáticamente analizadas y explotadas.
  7. Para reforzar el diálogo social, es necesario fortalecer el papel autónomo y la función de las Federaciones sindicales europeas. Aquí, la CES tiene el papel de garantizar un máximo de coherencia en el marco del diálogo social. Un intercambio sistemático de informaciones y experiencias a nivel de la CES puede, al fin y al cabo, constituir una contribución al fortalecimiento del diálogo social.
  8. Por sí solo, el diálogo social a nivel multisectorial y sectorial no podrá sustituir las futuras relaciones contractuales independientes – es decir, autónomas – entre los interlocutores sociales a nivel

europeo. Para ello, hace falta aún y siempre una autonomía de la negociación colectiva europea y el reconocimiento de derechos sindicales transnacionales. A fin de cuentas, una autonomía europea en materia de negociación colectiva podrá contribuir a fomentar la capacidad de negociar de los empresarios.

9. En el futuro, se tratará de asociar de manera sistemática a los representantes de los interlocutores sociales de países terceros a las consultas del diálogo social y permitirles colaborar en los comités consultivos más importantes. Además, hace falta desarrollar de forma paralela un diálogo social que haga un seguimiento del conjunto del proceso de negociaciones sobre la ampliación con los candidatos a la adhesión.

### **3. Política coordinada de negociación colectiva**

10. Las oportunidades ligadas al mercado interior europeo y a la Unión europea, de crecimiento y empleo y de mejora de las condiciones de vida y trabajo, no sólo necesitan una política económica, social y de empleo coordinada a nivel europeo, sino también una política de negociación colectiva coordinada por los sindicatos. El primer objetivo de una política coordinada de negociación

colectiva es abordar el riesgo de dumping salarial en el seno de la Unión monetaria europea. A la vez, una política coordinada de negociación colectiva debe sostener los esfuerzos nacionales de mejora del poder adquisitivo. Además, hace falta llevar el debate hacia una política de solidaridad europea, con la que podamos contrarrestar los crecientes desequilibrios de rentas, que contribuya a una armonización de las condiciones de vida y haga realidad el principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres.

11. Sería conveniente, sobre todo, desarrollar una política coordinada de negociación colectiva a nivel sectorial en la zona Euro. Recientemente se pudieron experimentar los primeros ejemplos prácticos de cooperación sindical en el campo de la política de negociación colectiva supranacional. Una diferenciación sectorial de la coordinación permitiría tener en cuenta las particularidades económicas y de negociación colectiva.
12. Los representantes sindicales de otros países deberían poder participar aún más en los distintos comités de negociación colectiva u órganos competentes en la materia. En función de las posibilidades de apertura, sería necesario sincronizar la duración de las negociaciones colectivas.

13. Los responsables de la coordinación europea de la negociación colectiva son ante todo las Federaciones sindicales europeas. La CES tiene en este caso un importante papel de apoyo.
14. Informaciones significativas y mejora de la transparencia en materia de política de negociaciones colectivas, estas son las condiciones que permitirán ponerse de acuerdo sobre los contenidos de una política europea coordinada en la materia. Es necesario desarrollar una comprensión común de los conceptos centrales de la política de negociación colectiva tales como la indiciación para la inflación, la productividad del trabajo y el aumento de la productividad. Para mejorar la transparencia en materia de política contractual, hace falta desarrollar unos sistemas de información adecuados. Esta es una tarea concreta para el ISE. Hay que intentar lograr, en particular, que la Oficina de Estadísticas de las Comunidades Europeas (EUROSTAT) ponga a disposición datos actualizados, significativos y comparables. Para difundir las informaciones relativas a la política de negociación colectiva, habría que intentar conseguir, con regularidad, informes en los órganos de la prensa sindical. La formación sindical debería

ocupar un lugar prioritario en este campo.

15. Ya en el año 1993, la CES señaló que era necesario, según las condiciones de la UEM, coordinar la política de negociación colectiva a nivel europeo. A pesar de esta constatación, los resultados alcanzados hasta la fecha son modestos. Las competencias y capacidades de la CES y de las Federaciones sindicales europeas deben ser absolutamente ampliadas, siempre y cuando estas organizaciones quieran asumir efectiva y eficazmente su misión de instancias de información y coordinación. Finalmente, es necesario reforzar de manera duradera las estructuras sindicales europeas para garantizar la capacidad de llevar adelante los objetivos de la política de negociación colectiva acordados y coordinados a nivel europeo.

#### **4. Diálogo social y empleo**

16. En el marco de los sistemas nacionales de relaciones laborales, en estos últimos años los interlocutores sociales llevaron a cabo, bajo la presión del desempleo masivo persistente, negociaciones no sólo sobre los contenidos clásicos como salarios y rentas, condiciones de trabajo y duración del trabajo. En su política de negociación colectiva, los sindicatos, sobre todo, aportaron cada vez más

contribuciones concretas en el sentido de salvaguardar y crear empleos. Además, en los Estados miembros existen numerosos ejemplos de negociaciones tripartitas – con diferente éxito – que dieron como resultado firmar pactos para el empleo.

17. De igual manera, a nivel europeo el diálogo social sobre cuestiones relativas al empleo tiene una larga tradición, en particular en el Comité Permanente de Empleo. Sin embargo, dado que el diálogo social no es vinculante, sus resultados son totalmente insatisfactorios. Gracias a la incorporación del capítulo sobre empleo en el Tratado de Amsterdam, no sólo la política de empleo se benefició de un nuevo empuje, sino que el papel de los interlocutores a nivel nacional y europeo se ha visto revalorizado.
18. En el futuro, la CES no podrá limitarse a las "orientaciones de política de empleo". Necesita, sobre todo, un foro de debates coherentes sobre las "orientaciones de la política económica y de empleo". Es la razón por la que hace falta poner en marcha un comité de concertación económica y social con los órganos de la UE (Consejo y Comisión). Además, hay que garantizar el diálogo entre los interlocutores sociales y el Banco Central Europeo. Puesto que la política monetaria independiente llevada a cabo

por el BCE tendrá repercusiones sobre las negociaciones colectivas, se impone el establecimiento de este comité permanente con los interlocutores sociales. Para los trabajadores y trabajadoras y para sus sindicatos, se trata de que en el futuro, la CES pueda asumir con competencias tareas a nivel europeo, con la finalidad de poder ejercer una mayor influencia en las decisiones europeas.

## **5. Comités de empresa europeos (CEEs)**

19. Los CEEs constituyen un elemento central de la europeización de las relaciones laborales. En la perspectiva de la revisión de la Directiva sobre CEEs, la CES debe presionar para que se siga mejorando cualitativamente la Directiva. A este respecto, es importante garantizar que los representantes de los trabajadores estén informados a tiempo y de manera completa, de forma que tengan la posibilidad de contribuir a la toma de decisiones aún abiertas, que revisten una importancia estratégica para la empresa. Además, la directiva en su revisión debe garantizar que los representantes de la Federaciones sindicales europeas participen sistemáticamente, en particular en las negociaciones.
20. La progresiva creación de CEEs en todas las empresas que les

corresponde tiene una importancia estratégica. Hasta la fecha se han constituido alrededor de 500 comités. Sin embargo, aún faltan por crearse comités en más de dos tercios de las empresas.

21. A su vez, hace falta sostener activamente el trabajo de los CEEs ya constituidos. Si queremos que en el futuro los CEEs satisfagan las metas que hemos puesto en ellos, solo se podrá conseguir con la consulta y el apoyo profesional por parte de los sindicatos. Estos últimos tienen un papel importante y una particular responsabilidad en la sede de las centrales de los grupos. A la vez, cada vez es más importante la responsabilidad de las Federaciones sindicales europeas y de la CES de velar por que los CEEs no se queden en letra muerta. No bastará con realizar un mero trabajo de coordinación.
22. En el futuro, los CEEs pueden aportar una importante contribución en la promoción del diálogo social sectorial. Sobre todo en campos de actuación como la protección del trabajo y la salud, igualdad de trato y oportunidades, fomento del trabajo de las mujeres, cualificaciones y formación continua, protección del medio ambiente de la empresa, habrá que intentar alcanzar acuerdos innovadores a nivel de la empresa, que podrían resultar ser ejemplares para el diálogo

sectorial e intersectorial. Solo se podrá responder eficazmente a las posibles tendencias de sindicalismo de grupo con un apoyo activo de los sindicatos a nivel nacional y europeo y con la creación de estructuras de negociaciones sectoriales. Finalmente, el diálogo con las organizaciones patronales también podría ser estimulado y mejorado a nivel sectorial mediante la colaboración entre la dirección, los CEEs y los sindicatos. Los actuales recursos disponibles de las estructuras sindicales europeas deben ser claramente reforzados en el marco de una estrategia activa.

## **6. Los Comités Sindicales Interfronterizos (CSI)**

23. El trabajo de los CSI se ha ampliado considerablemente en estos últimos años. Promueven la cooperación entre sindicatos en las regiones fronterizas. Partiendo de la importancia de las regiones – y por lo tanto, de las regiones fronterizas – siguieron creciendo como espacios económicos en el mercado interior, desarrollando en este caso campos de acción sindical europea a veces muy concretos. Es el caso, por ejemplo, de la política estructural regional y también de la política regional suprafronteriza en materia de empleo. Además, se han abierto paso importantes tareas de consulta y servicios con los trabajadores fronterizos. En el

contexto de una política de negociación coordinada a nivel europeo, en el futuro estas tareas constituirán un foro adecuado para establecer interlocutores sobre la negociación colectiva en las regiones fronterizas, en particular en las fronteras con los futuros países miembros de la UE. Las organizaciones sindicales de las regiones fronterizas se ven investidas de una importancia especial debido al necesario refuerzo de las actividades de los CSI.

## **7. Europeización de los sindicatos**

24. La europeización de las relaciones laborales presupone la europeización de los sindicatos. En el transcurso de su joven historia – sólo tiene 25 años – la CES puede sentirse satisfecha de los considerables éxitos logrados en la construcción del sindicalismo europeo. En el contexto del mercado interior y de la realización de la Unión monetaria, hace falta con toda urgencia dar un nuevo impulso de desarrollo. La europeización significa dos cosas: la europeización de sus confederaciones afiliadas y el fortalecimiento de las estructuras sindicales europeas. Incluye también medidas absolutamente tangibles, como el reconocimiento suprafronterizo de la afiliación sindical y la reciprocidad de prestaciones sindicales. Sólo de

este modo podremos promover la identidad e identificación entre afiliados, condición indispensable para la europeización de nuestras organizaciones.

# CATÁLOGO DE NÚMEROS EDITADOS

## NÚMERO 1: (MONOGRÁFICO)

- PROGRAMA EUROPEO DE LA CGIL

## NÚMERO 2: (VARIOS)

- PRENSA INTERNACIONAL 14-D
- RESOLUCIONES CES
- DECLARACIÓN CONFERENCIA SOLIDARIDAD CON LA INTIFADA
- ALOCUCIÓN DE JACQUES DELORS CONGRESO TUC

## NÚMERO 3: (VARIOS)

- ALOCUCIONES DE JACQUES DELORS Y FERNANDEZ ORDOÑEZ ANTE EL PARLAMENTO EUROPEO

## NÚMERO 4 (MONOGRÁFICO)

- RELEVO EN LA SECRETARÍA GENERAL DE LA CGIL

## NÚMERO 5: (MONOGRÁFICO)

- CONGRESO TUC 1.988
- INFORME SOBRE EUROPA 1.992

## NÚMERO 6: (MONOGRÁFICO)

- 6 DE JULIO E INDEPENDENCIA NACIONAL DE MEXICO

## NÚMERO 7: (EUROPA)

- DICTAMEN DEL COMITÉ ECONÓMICO Y SOCIAL SOBRE LOS DERECHOS FUNDAMENTALES COMUNITARIOS
- ENTREVISTA CON ERNST BREIT, PRESIDENTE DE LA CONFEDERACIÓN ALEMANA DE SINDICATOS Y DE LA CES

## NÚMERO 8:

- INTERVENCIONES DE BRUNO TRENTIN, SECRETARIO GENERAL DE LA CGIL: "POR UNA NUEVA SOLIDARIDAD, REDESCUBRIR LOS DERECHOS, REFLEXIONAR SOBRE EL SINDICATO" (CONFERENCIA PROGRAMÁTICA DE LA CGIL); "LA ESTRATEGIA SINDICAL ANTE EL ESPACIO SOCIAL EUROPEO" (ESCUELA DE RELACIONES LABORALES, MADRID)

## NÚMERO 9: (EUROPA)

- LA CUMBRE DE MADRID
- VALORACIÓN DE LA C.S. DE CC.OO. SOBRE LA PRESIDENCIA ESPAÑOLA;
- CONCLUSIONES DE LA PRESIDENCIA;
- RESÚMENES DE PRENSA INTERNACIONAL

## NÚMERO 10: (C.E.S.)

- EL FUTURO DE EUROPA: UNA FUERTE PARTICIPACIÓN SINDICAL EN LAS EMPRESAS EUROPEAS (CAMPAÑA DE MOVILIZACIÓN DE LA C.E.S.)

## NÚMERO 11: (EUROPA)

- CONSEJO EUROPEO DE ESTRASBURGO: CONCLUSIONES DE LA CUMBRE; RESOLUCIONES DE LA C.S. DE CC.OO.; RESOLUCIÓN DE LA C.E.S.; PROPUESTA DE LA C.E.S. PARA EL PROGRAMA DE ACCIÓN SOCIAL

## NÚMERO 12 (CES)

- RESOLUCIONES DE LA C.E.S.: LA UNIÓN POLÍTICA EUROPEA;

## ORIENTACIONES SOBRE LAS NEGOCIACIONES COLECTIVAS

### NÚMERO 13 (VARIOS)

- ITALIA: ESTATUTOS DE LA CGIL
- ESTADOS UNIDOS: EL SINDICALISMO DE LA AFL-CIO
- HUNGRÍA: EL CONGRESO DE LOS SINDICATOS HÚNGAROS

### NÚMERO 14: (VARIOS)

- PORTUGAL: ACUERDO ECONÓMICO Y SOCIAL (DECLARACIONES DE LA CGTP-IN Y DE LA UGTP)
- ITALIA: LA SUPERACIÓN DE LAS CORRIENTES PARTIDARIAS EN LA CGIL COMO CONTRIBUCIÓN A LA AUTONOMÍA Y A LA UNIDAD DEL MOVIMIENTO SINDICAL

### NÚMERO 15: (MONOGRÁFICO)

- ESPECIAL GUERRA DEL GOLFO: VALORACIONES; LOS PAÍSES DEL ÁREA; POSICIONES ANTE LA GUERRA; LA SITUACIÓN DE LOS DERECHOS HUMANOS; CUADROS ESTADÍSTICOS

### NÚMERO 16: (MONOGRÁFICO)

- ESCUELA SINDICAL PARA AMÉRICA LATINA: INTERVENCIONES (MURCIA, SEPTIEMBRE DE 1.990)

### NÚMERO 17: (MONOGRÁFICO)

- VII CONGRESO DE LA C.E.S. DOCUMENTOS

### NÚMERO 18: (ESPECIAL INMIGRACIÓN)

- RECOPIACIÓN DE DOCUMENTOS

### NÚMERO 19 (DOCUMENTOS EUROPA)

- DECLARACIÓN DE LA C.E.S. SOBRE EL TRATADO DE MAASTRICHT. DOCUMENTO DE LA COMISIÓN EUROPEA (PAQUETE DELORS II)

### NÚMERO 20: (MONOGRÁFICO)

- EL SINDICALISMO BRITÁNICO. HITOS HISTÓRICOS Y SITUACIÓN ACTUAL.

### NÚMERO 21: (MONOGRÁFICO)

- CONVERGENCIA CON EUROPA Y 28-M. DISCURSO DE ANTONIO GUTIÉRREZ EN EL CLUB SIGLO XXI Y DE EMILIO GABAGLIO EN LA ASAMBLEA DE DELEGADOS DE MADRID

### NÚMERO 22: (VARIOS)

- EUROPA DEL ESTE

### NÚMERO 23 :

- COMUNIDAD EUROPEA: ITALIA (CGIL); ISRAEL (HISTADRUT); FRANCIA (CFDT)

### NÚMERO 24:

- CUT; CIOSL; CGIL; CES

### NÚMERO 25:

- BTS; ASE; COLOQUIO SOBRE LA EXYUGOSLAVIA; CES, RETOS Y FUTUROS DEL SINDICALISMO

### NÚMERO 26:

- INFORME SOBRE ACTIVIDADES DEL ISE (instituto sindical europeo)

### NÚMERO 27:

- INFORME ANUAL DE LA CIOSL SOBRE LAS VIOLACIONES DE LOS DERECHOS SINDICALES 1.993.

### NÚMERO 28:

- COMITÉ PERMANENTE DE EMPLEO; CONGRESO DE LA CONFEDERACIÓN DE SINDICATOS NORUEGOS;

### NÚMERO 29:

- CIOSL. INFORME DEL DEPARTAMENTO INTERNACIONAL A LA COMISIÓN PÚBLICA; COMISIÓN EJECUTIVA; DOCUMENTO SOBRE LAS DECISIONES DEL XV CONGRESO DE LA CIOSL; HISTORIA Y ESTRUCTURA; DE RÍO AL LUGAR DEL TRABAJO; TUAC-COMISIÓN CONSULTIVA ANTE LA OCDE; CFDT- INFORME SOBRE POLÍTICA INTERNACIONAL.

### NÚMERO 31:

- OIT, 75 ANIVERSARIO: HISTORIA Y ESTRUCTURA; PRINCIPALES LÍNEAS DE ACTUACIÓN, 81ª REUNIÓN ANUAL, JUNIO 1.994

### NÚMERO 32:

- JORNADA DE CC.OO. SOBRE COMITÉS DE EMPRESA EUROPEOS.

### NÚMERO 33:

- CES: MONOGRÁFICO SOBRE LA C.E.S.

### NÚMERO 34:

- VIII CONGRESO ESTATUTARIO DE LA C.E.S.

### NÚMERO 35:

- LA LIBERTAD Y LA DEMOCRACIA SINDICAL. ESTUDIO ESTATUTARIO DE LOS SINDICATOS DE EUROPA OCCIDENTAL COMPARADO CON LOS PRINCIPIOS FUNDAMENTALES DE LA ONU, SUS ORGANISMOS INTERNACIONALES Y LA UNIÓN EUROPEA Y SUS INSTITUCIONES.

### NÚMERO 36

- CUMBRE SINDICAL EXTRAORDINARIA SOBRE EL EMPLEO, Luxemburgo, 20 y 21 de noviembre de 1.997

### NÚMERO 37

- GLOBALIZACIÓN, EMPLEO Y MOVIMIENTO SINDICAL

### NÚMERO 38

- LEY FRANCESA DE REDUCCIÓN DEL TIEMPO DE TRABAJO

### NÚMERO 39

- LAS RELACIONES LABORALES EN ITALIA