

X Congreso de la Confederación Europea de Sindicatos

# CUADERNOS DE INTERNACIONALES INFORMACION SINDICAL

X Congreso de la  
Confederación Europea  
de Sindicatos

Praga, 26-29 de mayo de 2003

# **X Congreso de la Confederación Europea de Sindicatos**

**Praga, 26-29 de mayo de 2003**

Edita: Confederación Sindical de Comisiones Obreras

© Madrid, febrero 2004

Realiza: Paralelo Edición, SA

Depósito Legal: M-8463-2004

# ÍNDICE

<b>INTRODUCCIÓN</b> .....	5
<b>PROGRAMA DE ACCIÓN</b> .....	11
Introducción .....	11
1. Nuestra visión de Europa .....	13
2. Modelo Económico y Social Europeo .....	16
3. Ampliar y reforzar el área de relaciones profesionales europeas .....	24
4. Europa y la globalización .....	27
5. Fortalecimiento de la CES y de la identidad sindical europea .....	32
<b>UNA EUROPA PARA LOS CIUDADANOS</b> .....	35
Capítulo I. Nuestra visión de Europa .....	35
Capítulo II. El modelo Económico y Social Europea .....	43
Capítulo III. Ampliación y fortalecimiento del área de las relaciones industriales europeas .....	57
Capítulo IV. Europa y la globalización .....	64
<b>PLAN DE IGUALDAD ADOPTADO EN EL X CONGRESO ESTATUTARIO DE LA CES</b> .....	71
<b>RESOLUCIÓN DE URGENCIA DEL X CONGRESO DE LA CES</b> .....	79
<b>ESTATUTOS DE LA CES</b> .....	81
<b>MIEMBROS DEL COMITÉ DE DIRECCIÓN</b> .....	99
<b>RELACIÓN DE PARTICIPANTES DE CC.OO.</b> .....	101

## INTRODUCCIÓN

El X Congreso de la Confederación Europea de Sindicatos (CES) se celebró en Praga entre los días 26 y 29 de mayo de 2003.

### *Los participantes*

Los delegados –titulares y suplentes– y observadores con derecho a tomar la palabra fueron 698, distribuidos de la siguiente manera: centrales sindicales nacionales, 516; federaciones sindicales europeas, 120; Comité de Mujeres, 10; centrales con estatuto de observador, 12; CSI, 10; Comité de Jóvenes, 10; FERPA, 10; Eurocadres, 10. Los delegados con derecho a voto eran 530. Además asistieron más de 300 observadores e invitados, la mayoría de las organizaciones afiliadas, y 80 periodistas.

La CES afilia a 61 millones de trabajadores, de 76 centrales nacionales de 34 países, y 11 federaciones sindicales europeas.

La delegación de CC.OO., presidida por J. M<sup>a</sup> Fidalgo, tenía 14 miembros (9 hombres y 5 mujeres); 9 de ellos -7 titulares y 2 suplentes– por la Confederación, y 5 por las federaciones sindicales europeas y el Comité de Mujeres.

### *Las intervenciones de los invitados*

Entre las intervenciones de los invitados destacaron la de Jacques Delors, que recibió el más caluroso de los aplausos tras exponer con gran claridad su visión sobre la construcción europea y la necesidad de un gobierno económico de Europa; la de la comisaria Anna Diamantopoulou, que pidió a los sindicatos una mayor preocupación por los trabajadores precarios; la del presidente de UNICE, Georges Jacobs, que, tras ensalzar las virtudes del diálogo social, se refirió a la necesidad de reformar los sistemas de protección social; y la del presidente de la Convención, Valéry Giscard d'Estaing. Este último hizo un resumen de los trabajos de la Convención y del proyecto de Constitución que el día anterior había hecho público el Presidium de dicho organismo. Destacó el reconocimiento constitucional del diálogo social y del papel de los interlocutores sociales y contestó a las preguntas de varios delegados.

También dirigieron la palabra al Congreso, entre otros: Vladimir Spidla y Cyril Svoboda, primer ministro y ministro de Asuntos Exteriores de la República Checa respectivamente; Romano Prodi, presidente de la Comisión Europea (por vídeo); Yannis Vardakastanis, presidente del Foro Europeo de Discapacidad; Beate Winkler, Directora del Observatorio Europeo de Racismo y Xenofobia, Theo Bouwman, presidente del Comité de Empleo y Asuntos Sociales del Parlamento Europeo; Roger Briesch, presidente del Comité Económico y Social Europeo, y Guy Ryder y Willy Thys, secretarios generales de la CIOSL y la CMT.

También asistieron como invitados representantes de la Confederación Internacional de Sindicatos Árabes (CISA) y de la Coordinadora de Centrales Sindicales de Mercosur y de los sindicatos de la Federación Rusa. No se invitó –es la costumbre– a centrales de terceros países, aunque la AFL-CIO estadounidense estuvo presente a través de su representante en Europa.

### ***Las elecciones y la reforma de los estatutos***

El Congreso, a través de sus debates y de su proyección pública, no pudo alzarse por encima del hecho principal que se dirimía en él: el relevo de Emilio Gabaglio en la Secretaría General y con él de casi todos los miembros del anterior Secretariado (sólo permanece M<sup>a</sup> Helena André). En varios momentos del Congreso, pero sobre todo en el acto de homenaje en la sesión de clausura, se puso de manifiesto el unánime reconocimiento de todos los delegados a la labor desempeñada por Gabaglio en los doce años que estuvo al frente de la CES, años que coinciden con su fortalecimiento político, con el reconocimiento de su capacidad de interlocución ante las instituciones y la patronal europeas y con el desarrollo de las capacidades de acción sindical transnacional, incluida la de movilización. Tras la «etapa Gabaglio», la CES ya no es una coordinadora de centrales sindicales nacionales, aunque todavía no es el «sindicato europeo» por cuya construcción trabaja CC.OO. junto con una mayoría, todavía no suficientemente determinante, de los sindicatos que la componen.

El Informe balance de la gestión realizada desde el Congreso de Helsinki fue aprobado con sólo un voto en contra y una abstención.

El Congreso votó una lista única para el Secretariado y las responsabilidades uninominales, con los siguientes resultados sobre un total de 385 votos válidos:

- Presidente: Cándido Méndez (UGT-E), 353 votos.
- Secretario General: John Monks (TUC-GB), 333 votos.
- Secretaria General Adjunta: M<sup>a</sup> Helena André (UGT-P), 354 votos.
- Secretario General Adjunto: Reiner Hoffmann (DGB-Al), 333 votos.
- Secretarios Confederales:
  - Walter Cerfedda (CGIL-IT), 333 votos.
  - Joël Decaillon (CGT-Fr), 320 votos.
  - Josef Niemiec (NSZZ-Solidarnosc-Pol), 320 votos.
  - Catelene Passchier (FNV-Hol), 329 votos.

Al término del Congreso, el Comité Ejecutivo eligió a los 21 miembros que, junto con el presidente, el secretario general y el Secretariado (29 en total), forman el Comité de Dirección. De ellos, 16 representan a centrales nacionales, 4 a federaciones europeas y una al Comité de Mujeres. José María Fidalgo será miembro durante los cuatro años de mandato.

### ***Los debates sobre la política de la CES***

Además del Informe de gestión, los documentos debatidos y aprobados en el X Congreso fueron: el Programa de Acción, el 2º Plan de Igualdad y dos resoluciones, una sobre la situación económica y social europea y otra sobre la Convención y la futura Constitución Europea. El documento base, «Construyendo Europa para los ciudadanos», más amplio que el Programa de Acción, con quien coincide en sus apartados, será reformado de acuerdo con las modificaciones introducidas en este último.

El Programa de Acción había sido mejorado en sus contenidos después de tres reuniones del Comité de Preparación del Congreso y de la última reunión del Comité Ejecutivo. A pesar de ello, con posterioridad a esta reunión se presentaron un total de 140 enmiendas, la mayoría redactadas por los sindicatos que queremos «más Europa y más CES». De ellas 4 fueron retiradas, 62 fueron aprobadas, total o parcialmente, 65 rechazadas y 9, correspondientes al capítulo V del Programa – «Reforzamiento de la CES y de la identidad sindical europea»–, remitidas al Comité Ejecutivo para su tratamiento por falta de tiempo para su discusión. Salvo en dos casos, uno de ellos correspondiente a una enmienda del Comité de Mujeres, todas las enmiendas aprobadas coinciden con las recomendadas positivamente, en todo o en parte, por el presidente del Comité de Preparación, John Monks, en un documento remitido a las delegaciones la víspera del Congreso.

Los apartados de los capítulos dedicados a la visión de Europa, al modelo económico y social europeo y a las relaciones laborales o profesionales conforman una orientación de política sindical que, siendo aceptable en términos generales, no supone un avance importante respecto a las conclusiones del Congreso de Helsinki. Es sintomático que se aprobaran las enmiendas –una de ellas de CC.OO. y UGT– que establecían la vigencia de las conclusiones de dicho Congreso en aquello que no fuera modificado por el de Praga.

Un ejemplo de la resistencia a aprobar formulaciones que supusieran un compromiso mayor y más concreto sobre la creación de un marco social y laboral europeo fuerte fue la no aprobación de una enmienda de CC.OO. y UGT que defendía el establecimiento de una legislación marco europea de protección social.

De las 16 enmiendas finales presentadas conjuntamente por CC.OO. y UGT, se aprobaron siete, se rechazaron cinco se aceptó una transacción en una y quedan tres pendientes para su debate en el Comité Ejecutivo.

De la delegación de CC.OO. intervinieron ante el plenario del Congreso: J.Mª Fidalgo

-sobre el modelo económico y social europeo, en defensa del Plan de Igualdad, y en un debate con los jóvenes junto con John Monks y W. Lundby-Wedin, de la LO sueca-, Rita Moreno – sobre el capítulo de relaciones profesionales- y Javier Doz –sobre el Informe de gestión-.

Una fuerte discusión provocó la resolución de urgencia, presentada por la DGB, sobre la situación económica y social europea. Aprobada, en un principio, con muy pocas personas presentes en la sala, se logró, por iniciativa de los sindicatos italianos y holandeses, que se volviera a votar tras un debate. En este caso no logró la mayoría de dos tercios necesaria para la aprobación de las resoluciones de urgencia. Además de un problema de procedimiento –se había acordado que las organizaciones nacionales no presentaran resoluciones y se pretendía aprobar en paralelo al debate del capítulo del programa de acción sobre el modelo económico y social-, la resolución planteaba problemas de contenido ante los cuales se rompieron los agrupamientos habituales de los sindicatos de la CES. El problema consistía en que pudiendo suscitar casi la unanimidad, la exigencia de políticas de relanzamiento de la actividad económica y la denuncia de los recortes de los sistemas de protección social, el texto implícitamente preconizaba una renacionalización de las políticas y la supresión, sin más, del Pacto de Estabilidad y Crecimiento. Finalmente, la mesa del Congreso elaboró un texto más breve de consenso que se aprobó por unanimidad.

Igualmente fue aprobada por unanimidad la resolución sobre la Convención que analiza los pros y los contras de la última propuesta del Presidium sobre la Constitución Europea y que configura una posición de apoyo crítico al texto.

### ***Primeras y breves conclusiones***

El X Congreso de la CES cumplió con los deberes básicos que se pueden exigir a un Congreso de una organización sindical: la CES permanece unida, tiene una orientación política sobre la que trabajar y ha elegido una nueva dirección de la que forman parte algunos sindicalistas con experiencia y trayectoria europea. Pero sus debates y sus resoluciones tal vez no estuvieron a la altura del momento especialmente difícil e importante que viven Europa y el mundo y, particularmente, el movimiento sindical en muchos países europeos. Hubo más avances en Helsinki que en Praga. Por eso la CES, desde la plataforma que supone un Congreso de esta magnitud, no ha podido proyectar hacia el exterior unas cuantas ideas básicas de lo que piensa y de lo que quiere hacer en la situación actual.

Por eso, tal vez, el X Congreso se llenó de nostalgia aplaudiendo emocionadamente a Jacques Delors y Emilio Gabaglio, sin poder hacerlo con igual calor a quienes van a asumir las responsabilidades de conducir a la CES en el futuro.

Finalmente, hay que resaltar que los agrupamientos tradicionales se han movido bastante en este Congreso y en su fase previa. Esta nueva situación encierra potencialidades y riesgos según sea la dinámica de trabajo que se inicie después del Congreso.

Un debate abierto y constructivo en los nuevos órganos de dirección y en las distintas estructuras de la CES y de sus federaciones se impone a partir de este momento. Para resolver las incógnitas que el Congreso deja, para colaborar en el buen funcionamiento de los nuevos equipos, y para fortalecer la componente europeísta sindical con flexibilidad, sin generar dinámicas de bloques. Y esta es una tarea en la que tienen que implicarse las diferentes estructuras de nuestra Confederación que trabajan en ámbitos europeos.

**Javier Doz**  
**Secretario de Política Internacional**  
**C.S. de CC OO**

## PROGRAMA DE ACCIÓN

### INTRODUCCIÓN

Europa entra en una nueva fase de su historia. En un futuro próximo, el continente se unificará gracias al proceso de ampliación. Los trabajadores esperan tener más y mejores empleos. Los ciudadanos, en general, demandan el pleno reconocimiento de sus derechos.

El Xº Congreso de la CES tiene lugar en un nuevo contexto internacional que plantea serias preocupaciones tanto en términos económicos como políticos. Las antiguas instituciones y relaciones internacionales multilaterales han sido puestas en cuestión mientras que la situación económica, en rápido deterioro, puede evolucionar fácilmente hacia una recesión.

El futuro de la propia Unión Europea está en juego, a menos que se adopten decisiones claras para fortalecer el Modelo Social Europeo y para dar un perfil político y un papel independiente a la Unión en los asuntos internacionales. Respetando plenamente la Carta de Naciones Unidas, Europa debería trabajar de manera coherente hacia una resolución pacífica de los conflictos, expresándose con una sola voz. Sólo mediante el fortalecimiento de su identidad y de su visión social puede Europa desempeñar un papel clave en el gobierno de la globalización, la promoción del desarrollo sostenible para todos, la defensa de la paz, la democracia y los derechos humanos, para crear empleos estables y dignos y para garantizar el libre ejercicio de los derechos sociales y sindicales.

La CES destaca su convicción de que la ampliación representa, ante todo, una oportunidad histórica única para unificar a los pueblos de Europa sobre la base de los valores democráticos fundamentales. Es un medio de asegurar la paz y la estabilidad política en Europa y de contribuir al progreso económico y social y a la mejora de las condiciones de vida y trabajo. La ampliación significa invertir en el futuro común de los pueblos de Europa.

A la luz de la ampliación, por tanto, es necesaria más Europa y la CES espera que la Convención Europea presente un Tratado Constitucional que esté a la altura de estos desafíos y dote a la Unión de unas instituciones democráticas, eficaces y transparentes, basadas en unos derechos activos de ciudadanía europea.

Al mismo tiempo, es importante destacar que el desarrollo futuro de la Unión Europea afecta no sólo al modelo social de sus actuales Estados miembros y de los países candidatos, sino también, directa e indirectamente, a los países europeos que están fuera de la Unión, especialmente los países de la AELE y del EEE.

En el último Congreso, cuando el modelo neoliberal parecía no tener alternativas, la CES tomó la iniciativa para relanzar el objetivo del pleno empleo, que debía alcanzarse mediante políticas que estimulen el crecimiento económico cualitativo y promuevan

la cohesión social, en especial mediante el fortalecimiento de los Servicios de Interés General y mediante la concertación social y las negociaciones a nivel europeo.

En estos cuatro años, la necesidad de sustituir el modelo económico neoliberal no sólo se ha expresado cada vez más en todo el mundo, a causa de sus fallos, sino que al adoptar la Estrategia de Lisboa, la propia Unión Europea ha hecho una elección que prueba que nuestras reivindicaciones estaban bien fundamentadas.

Sin embargo, la Estrategia de Lisboa está hoy en dificultades y el desempleo está creciendo de nuevo en Europa. Esto se debe, en primer lugar, a la inacción de las autoridades europeas que se abstienen de promover una mejor coordinación europea de las políticas económicas, fiscales, presupuestarias y de inversión para hacer frente a la situación económica adversa y permitir a Europa que explote plenamente su potencial para ser el motor de su propio crecimiento.

La CES pide que se cumpla esta condición previa y reafirma que la Estrategia de Lisboa es el único camino para evitar el declive progresivo de la economía y la sociedad europeas. De hecho, la búsqueda de la competitividad basada en la desregulación social, la reducción de los derechos y de la protección de los trabajadores no sólo es inaceptable desde un punto de vista social, sino que es económicamente ineficaz a largo plazo.

Durante los últimos años, la CES, sus afiliadas nacionales y las federaciones sindicales europeas han respaldado los valores y políticas del Modelo Social Europeo y al mismo tiempo han sido parte del proceso de reforma. En el próximo periodo, sus responsabilidades serán mayores y, para cumplirlas, los sindicatos europeos deben fortalecer sus organizaciones para que representen mejor el nuevo mundo del trabajo, organizando lo que no está organizado para que su influencia sea más relevante en la economía y en la sociedad en general.

La propia CES necesita fortalecerse y que sus competencias se incrementen con la convicción de que sólo combinando sus esfuerzos y coordinando eficazmente sus acciones a nivel transnacional pueden los sindicatos europeos promover los derechos de los trabajadores, conseguir más y mejores puestos de trabajo y el progreso social en una Europa que estará por fin unificada.

El X Congreso manifiesta que este Programa de Acción constituye una continuación de las resoluciones adoptadas en el IX Congreso, celebrado en Helsinki en julio de 1999. En consecuencia, todas las resoluciones no modificadas por este Programa de Acción siguen en vigor y seguirán siendo una referencia para las propuestas y compromisos de la CES por y en nombre de los trabajadores europeos y sus reivindicaciones ante los empresarios y las instituciones europeas.

## **1. NUESTRA VISIÓN DE EUROPA**

El X Congreso compromete a la CES a:

### **a) Nuestros objetivos**

1. Lograr una Unión Europea construida sobre la paz, la libertad, la democracia, los derechos fundamentales, la igualdad de oportunidades y la igualdad de género, el desarrollo sostenible, la solidaridad y la justicia social, el pleno empleo y el trabajo de calidad, la cohesión económica, social y territorial, un elevado nivel de salud física y mental, de educación y de formación, el bienestar y la prosperidad, y los principios del modelo social europeo, la protección de las minorías, un acceso universal e igual a servicios de interés general de alta calidad y organizados sobre la base de la solidaridad y una economía social de mercado.
2. Pedir a sus afiliadas que hagan campaña en la carrera hacia las elecciones al Parlamento Europeo de 2004 en apoyo de la Europa social y del fortalecimiento de los derechos sindicales, con el objetivo de incrementar la participación para asegurar que aquellos que resulten elegidos tienen el apoyo popular.

### **b) Un tratado constitucional para una Europa ampliada**

3. Presionar a favor de un tratado constitucional basado en nuestros objetivos.
4. Hacer campaña para la plena integración de la Carta de Derechos Fundamentales en el tratado constitucional con efectos legalmente vinculantes y una garantía de recurso ante la justicia, como primera etapa en el reconocimiento de los derechos fundamentales a nivel europeo.
5. Trabajar para garantizar que la próxima fase de ampliación europea se complete con éxito, basada en la plena aplicación del acervo social, reconociendo plenamente las oportunidades y los desafíos que esta ampliación representa a la vez para los sindicatos y la UE.
6. Luchar para que el proceso de integración europea combine las dimensiones económicas y sociales y vaya más allá del mercado único y de la moneda única para avanzar hacia una unión política y social, gobernada por instituciones eficaces, transparentes y democráticas.
7. Promover la realización de un verdadero espacio de libertad, de seguridad y de justicia.

### **c) El pleno empleo y la calidad del trabajo**

8. Seguir luchando por el pleno empleo como un objetivo fundamental de la política macroeconómica.

9. Desarrollar una concepción moderna del pleno empleo basada, en particular, en la igualdad de género, en empleos de alta calidad, en el derecho a la formación a lo largo de toda la vida, y en el derecho a elegir en un mercado laboral abierto a todos para incrementar la tasa de participación de la fuerza laboral, introducir unas normas sociales mínimas para aumentar la calidad del trabajo y la protección de los trabajadores, rechazando la creciente precariedad de las condiciones del empleo.

#### **d) Inclusión y cohesión social**

10. Luchar contra la exclusión social, la pobreza y la desigualdad, teniendo en cuenta las necesidades de grupos específicos en todas las áreas políticas mediante el fortalecimiento de la cohesión económica, social y territorial en una Unión Europea ampliada, basada en la justicia social, la redistribución de la riqueza y la armonización en el progreso.
11. Reconocer la diversidad de la mano de obra europea, y construir la solidaridad entre las generaciones, los empleados y los desempleados, entre los trabajadores activos y los jubilados y entre los trabajadores más allá de las fronteras, los sectores y las ocupaciones.

#### **e) El sector público y los servicios de interés general (SIG)**

12. Promover servicios de interés general y servicios públicos de alta calidad, de acceso igual y universal como instrumentos fundamentales para la plena aplicación de los derechos fundamentales de los ciudadanos para el modelo social europeo, y fortalecer los servicios públicos y los servicios de interés general a todos los niveles, basados en una mano de obra de alta calidad y una financiación adecuada.

#### **f) Protección social**

13. Reafirmar la prioridad y el fortalecimiento de los sistemas de protección social legales y colectivamente acordados, hacer su financiación sostenible y más favorable al empleo, garantizar que se tienen en cuenta las estructuras familiares cambiantes, los contratos atípicos y el envejecimiento de la población mediante el fortalecimiento de los derechos directos, y que todos los trabajadores y ciudadanos están cubiertos por sistemas legales de protección social.
14. Revocar el enfoque neoliberal de las empresas y los gobiernos que utilizan la ampliación y la competitividad como pretexto para debilitar las redes de seguridad social y disminuir los derechos de los trabajadores.

#### **g) Negociación colectiva y diálogo social**

15. Fortalecer los derechos sindicales y las relaciones laborales colectivas en todos los Estados miembros, los países candidatos y otros países europeos y hacer campaña a favor de plenos derechos sindicales transnacionales para construir un verdadero espacio de negociación europeo para los interlocutores sociales, en el que los con-

venios colectivos sean reconocidos siempre como un medio de aplicar la legislación europea.

#### **h) Igualdad de género**

16. Pedir la inclusión de la igualdad de género entre los valores fundamentales de la UE y su inclusión en las competencias compartidas de la UE.
17. Garantizar que el acervo comunitario referente a la igualdad salarial y la integración de la cuestión de género se mantiene en todas las políticas, y promover la representación de las mujeres en todos los órganos de decisión.

#### **i) Combatir la discriminación, el racismo y la xenofobia**

18. Luchar contra la discriminación en todas sus formas respecto al género, la nacionalidad, la raza, el origen étnico, la discapacidad, la orientación sexual y la identidad de género, la edad, la religión y el origen social en la Unión Europea, en particular en forma de directivas específicas que apliquen el artículo 13 en todos los ámbitos.
19. Reflexionar y actuar sobre los prejuicios que pueden ser inherentes a las propias estructuras de los sindicatos.

#### **j) El desarrollo sostenible como un principio orientador**

20. Apoyar la integración del desarrollo sostenible en sus dimensiones ecológica, económica y social.

#### **k) Globalización**

21. Luchar contra las concepciones neoliberales de la globalización y hacer campaña a favor de un proceso de globalización, regulado por las instituciones democráticas para garantizar que respete y responda a las necesidades de las personas y a los derechos fundamentales de los trabajadores, y asegure una distribución más justa de la riqueza a escala mundial.

#### **l) Fortalecer la CES y la identidad sindical europea**

22. Realzar la visibilidad y la autonomía de la CES, fortalecer los recursos disponibles y hacer la utilización más eficaz posible de estos recursos.
23. Llegar a las jóvenes generaciones y motivarlas para participar activamente en el trabajo sindical e influir en el desarrollo de la sociedad, teniendo en cuenta su forma de trabajar, sus ambiciones, percepciones y prioridades.

## 2. MODELO ECONÓMICO Y SOCIAL EUROPEO

El X Congreso compromete a la CES a:

### a) El camino de Lisboa: hacia más y mejores empleos

1. Trabajar para la aplicación de la Estrategia de Lisboa, especialmente el compromiso de «crear más empleos y de mejor calidad», el pleno empleo y la creación de una sociedad basada en el conocimiento, con una política que permita una tasa de crecimiento anual sostenible del 3%, sustentando la estrategia.
2. Garantizar que el proceso de Luxemburgo sigue siendo el vehículo principal para coordinar la política del mercado de trabajo, subrayando al mismo tiempo que las Grandes Orientaciones de Política Económica (GOPE) también deben contribuir al pleno empleo, y pedir la coherencia entre los dos procesos.
3. Mejorar la participación y consulta de los interlocutores sociales a todos los niveles, y especialmente a nivel nacional, regional y local en los Planes Nacionales de Acción para el empleo y la inclusión social, animar a las organizaciones afiliadas a comprometerse en la implantación y evaluación de las Estrategias Europeas de Empleo (EEE) a nivel nacional y contribuir a elevar la concienciación sobre la estrategia de empleo.
4. Garantizar que las políticas de activación se centran en incentivos positivos en cuanto a formación, apoyo y orientación de la trayectoria profesional, en vez de forzar a las personas a aceptar cualquier trabajo.
5. Promover puestos de trabajo de alta calidad y estables mediante disposiciones legislativas y colectivamente acordadas en la UE, en lo relativo a temas como tiempo de trabajo, salario y condiciones de trabajo, salud y seguridad, y acceso a la formación, contribuyendo así a una vida laboral sostenible y a una Unión Europea más competitiva.
6. Garantizar que todos los contratos de trabajo temporal se firman para un propósito específico, evitando así la propagación de contratos precarios en el mercado de trabajo.
7. Trabajar para mejorar las condiciones de trabajo y de salud y seguridad en el lugar de trabajo, especialmente mediante la aplicación de la Estrategia Comunitaria sobre Salud y Seguridad 2002-2006.
8. Luchar por unas disposiciones vinculantes, ya sean legales o colectivamente acordadas, para proteger a los trabajadores de la discriminación y la inestabilidad en su puesto de trabajo: subcontratación, agencias de trabajo temporal, etc., así como por un control eficaz de la aplicación de la Directiva sobre Trabajadores Desplazados.
9. Anticipar medidas para prevenir el riesgo de crear nuevos colectivos de exclusión social, dadas las dificultades de acceso a las nuevas tecnologías de la información para los trabajadores en situación precaria.

10. Combatir la discriminación de género mediante políticas de empleo que promuevan la independencia económica de las mujeres, incluyendo servicios de alta calidad financiados públicamente para las personas dependientes, mejoren la calidad del empleo de las mujeres con derecho al empleo a tiempo completo y a tiempo parcial como una posibilidad, y eliminen las diferencias de género, en especial la diferencia salarial por razón de género, y presionar a favor de mejores oportunidades de carrera profesional y de promoción para las mujeres, para frenar las barreras entre los puestos de trabajos tradicionalmente masculinos y femeninos.
11. Señalar que para la igualdad de género y la participación en el mercado laboral es importante que a los trabajadores se les aplique una fiscalidad individual y no familiar conjunta.
12. Pedir el derecho al permiso parental retribuido y el mantenimiento de los derechos de pensión y de seguridad social durante las interrupciones de carrera, y hacer campaña a favor de unos ingresos dignos durante el permiso parental.
13. Estimular la plena implicación de los sindicatos en las actividades orientadas a la erradicación de todas las formas de discriminación, especialmente en los proyectos realizados en los lugares de trabajo, para dar fuerza de ley a los principios del artículo 13.
14. Combatir la discriminación contra los trabajadores inmigrantes, negros y provenientes de minorías étnicas, religiosas o de una orientación sexual particular en la Unión Europea, especialmente en el mercado laboral.
15. Actuar para eliminar y prevenir la discriminación tanto contra los trabajadores jóvenes como mayores, dos colectivos que sufren niveles de exclusión del mercado laboral más elevados.
16. Presionar a favor de la acción y de niveles mínimos europeos que favorezcan la convergencia hacia arriba de las condiciones de vida y trabajo, y la inclusión social de personas discapacitadas y den mayor respuesta ante sus necesidades y opiniones.
17. Luchar por la erradicación del trabajo ilegal penalizando a los traficantes y a los empresarios sin escrúpulos, y aplicar el principio de tratamiento justo y defender los intereses de todos los trabajadores.
18. Seguir con la campaña por la semana de 35 horas y a favor de medidas innovadoras de reducción del tiempo de trabajo mediante acuerdos colectivos combinados, cuando sea necesario, con la legislación, incluyendo una revisión de la Directiva sobre Tiempo de Trabajo para garantizar que cubre a todos los trabajadores, para lograr una mejor reconciliación de la vida laboral y familiar, que responda a las necesidades de empleos de calidad y de formación y teniendo en cuenta los aspectos del empleo y el medio ambiente.

## b) Gobierno<sup>1</sup> económico y Pacto de Estabilidad y Crecimiento

19. Trabajar a favor de un gobierno económico europeo más eficaz que garantice un equilibrio entre la eficacia económica y la cohesión social, protegiendo la estabilidad, como condición necesaria para un mayor crecimiento y más empleos.
20. Estimular y apoyar una reforma del marco de la política económica, monetaria y fiscal, asegurando una verdadera combinación de políticas y garantizando que los diferentes instrumentos políticos se utilizan para lograr los objetivos estratégicos establecidos por la UE, especialmente en la Cumbre de Lisboa.
21. Buscar cambios en el Pacto de Estabilidad y Crecimiento para asegurar que el aspecto «crecimiento» adquiere el mismo estatus que el aspecto «estabilidad», incluyendo una estrategia de «regla de oro» que permita tomar préstamos para inversiones en infraestructura social y económica, especialmente en las redes europeas y en un marco coordinado para llevar a cabo los objetivos de Lisboa, mientras se garantiza que los gastos corrientes se equilibran a lo largo del ciclo de actividad, y un mayor margen de maniobra fiscal a corto plazo dependiendo del tamaño de la deuda del gobierno, sin imponer restricciones adicionales, además de los criterios de Maastricht, sobre los Estados miembros más endeudados.
22. Explorar la idea de fondos de amortiguación y de transferencias interregionales limitadas, y hacer campaña a favor de medidas para evitar la competencia fiscal dañina y la evasión fiscal.
23. Favorecer una mayor coordinación y armonización de ciertas áreas de la política fiscal, como la fiscalidad de las empresas, los ingresos de las empresas y las ecotasas, especialmente sometiendo los impuestos que tengan efectos transfronterizos a reglas comunes adoptadas a nivel de la UE por mayoría cualificada; concretamente, la CES está pidiendo la aplicación de una tasa mínima y el establecimiento de una base mínima para el impuesto de sociedades, así como el establecimiento de una tasa sobre la energía para acabar con la competencia fiscal dañina.
24. Buscar un objetivo de inflación simétrico para el BCE, establecido por instituciones legitimadas democráticamente, que implique una política monetaria equilibrada en materia de inflación, de empleo y de crecimiento económico.
25. Fortalecer la implicación de los interlocutores sociales en el diálogo macroeconómico (proceso de Colonia) y asegurar que la Cumbre Social Tripartita sea un verdadero foro de concertación para el crecimiento y el empleo para preparar el Consejo Europeo de Primavera, y promover la creación de un comité asesor de agentes sociales ante el BCE, para dar mayor transparencia a las políticas del BCE.

---

<sup>1</sup> En la versión inglesa aparece el término *Gobernanza* (Governance) en lugar de *Gobierno*.

### **c) Empleos y competitividad a través de la seguridad y la eficacia**

26. Promover una mayor inversión en las infraestructuras modernas, especialmente en los países candidatos de Europa central y oriental, y un aumento de las inversiones en investigación y desarrollo, destacando la importancia y la difusión de la investigación aplicada y en las medidas de educación, formación y aprendizaje a lo largo de toda la vida.
27. Reivindicar el desarrollo de un sector servicios de alta calidad para aprovechar al máximo las posibilidades de creación de nuevos empleos que ello implicaría, para mejorar las condiciones de trabajo y reducir el elevado número de contratos atípicos.
28. Apoyar la petición de compromisos nacionales para destinar el 3% del PIB a investigación y desarrollo y por lo tanto pedir una estrategia europea fuerte para mejorar la coordinación y estimular la cooperación transnacional en el terreno de la investigación.
29. Hacer campaña a favor de objetivos nacionales determinados en relación con una mayor inversión en estrategias de formación a lo largo de toda la vida, y promover la cooperación entre empresarios, autoridades públicas, las instituciones europeas y los sindicatos para desarrollar el nivel de cualificación y competencias.

### **d) Protección social: un elemento fundamental**

30. Garantizar la sostenibilidad de los sistemas de seguridad social y promover la ampliación de la base financiera de la protección social y el desarrollo de financiación adicional y alternativa, que desplace la incidencia fiscal del trabajo a otros factores de producción, para garantizar una financiación más orientada hacia el empleo y sistemas de seguridad social sostenibles, y para crear nuevos puestos de trabajo.
31. Presionar para la plena participación de los interlocutores sociales en el desarrollo de objetivos de convergencia social concretos e indicadores a nivel de la UE, particularmente en el ámbito de las pensiones y la atención sanitaria de cara a una convergencia hacia arriba, y hacer campaña para aumentar y cualificar los gastos sociales públicos con el objetivo de garantizar una red de servicios sociales generales y universales.
32. Salvaguardar los sistemas de pensiones legales obligatorios así como la mayor parte de los derechos de pensión y las pensiones que garantizan un nivel de vida digno.
33. Pedir un marco legal en la UE para los fondos de pensiones profesionales sobre la base de la legislación y/o los convenios colectivos, garantizando la participación de los interlocutores sociales en su gestión, asegurando que respetan los criterios de desarrollo sostenible y éticos, y garantizando la portabilidad de estos derechos de pensión.

34. Hacer campaña a favor de una asistencia sanitaria asequible, universalmente accesible, de alta calidad y de servicios para el cuidado de personas mayores y niños, así como el mantenimiento de los derechos de seguridad social durante la interrupción de las carreras, y promover la financiación pública de las infraestructuras para el cuidado de los niños y las personas mayores.
35. Apoyar la introducción de una Carta de Salud Europea que dé acceso a los servicios de cuidado sanitario en cada país de la Unión Europea en las mismas condiciones que los ciudadanos nacionales.
36. Pedir fórmulas que permitan una transición progresiva del trabajo a la jubilación, de modo voluntario, mientras nos oponemos a la exclusión de los trabajadores mayores del mercado laboral integrando la perspectiva específica de los trabajadores de más de 40 años en la estrategia de aprendizaje a lo largo de toda la vida y de calidad del trabajo, y nos oponemos a los intentos para aumentar los indicadores fijos para las condiciones de edad ligadas a las pensiones.
37. Promover, para todos los ciudadanos de la UE que se encuentran en estado de necesidad, un ingreso mínimo a un nivel que les permita vivir dignamente.
38. Presionar a los gobiernos para que pongan en marcha los Planes de Acción Nacionales sobre pobreza y exclusión social, con medidas eficaces y con recursos suficientes e implicando a los interlocutores sociales en su concepción y ejecución.

#### **e) Movilidad, inmigración e integración social**

39. Pedir la eliminación de los obstáculos que aún quedan contra la libre circulación de trabajadores y aplicar el principio de libertad de movimiento en el trabajo a los nacionales de terceros países que son residentes legales y promover la integración social y política y defender el derecho a la reunificación familiar.
40. Luchar para la puesta en marcha de derechos sociales y de trabajo para los trabajadores migrantes en la UE y garantizar que los nacionales de terceros países que son residentes legales se benefician plenamente de los derechos aplicables en materia social y de empleo.
41. Hacer campaña para la adopción por parte de la Unión Europea y de los Estados miembros de los convenios de las Naciones Unidas y de la OIT sobre los derechos de los trabajadores migrantes y de sus familias.
42. Hacer campaña para que los nacionales de terceros países residentes legales de larga duración tengan los mismos derechos políticos en las elecciones locales y europeas que los ciudadanos europeos.
43. Promover una política europea de codesarrollo con países de origen, que evite la fuga de cerebros y contribuya al desarrollo social y económico.

44. Desarrollar una política europea común sobre inmigración y asilo que, más que basarse en medidas represivas, promueva la integración de los nacionales de países no comunitarios, gestione los flujos migratorios y penalice tanto a los traficantes de seres humanos como a los empresarios sin escrúpulos.
45. Luchar por la prevención del tráfico de mujeres y niñas y de los actos de violencia cometidos contra ellas, especialmente promoviendo una acción más eficaz a nivel europeo.
46. Pedir decisiones legislativas rápidas, estableciendo criterios comunes para los inmigrantes que llegan sin documentos, y asegurar el derecho de estos migrantes a la afiliación sindical, de conformidad con el Convenio 87 de la OIT.

#### **f) Formación a lo largo de toda la vida para la cohesión social y la competitividad**

47. Aplicar el marco de acciones de los interlocutores sociales para el desarrollo de las competencias y las cualificaciones a lo largo de toda la vida con un seguimiento regular por parte del Comité de Diálogo Social durante un periodo de cinco años, como parte integrante de la Estrategia de Lisboa, garantizando el derecho de acceso a la formación para todos.
48. Garantizar que en el diálogo social sectorial y a través de los convenios colectivos se apoyan y se da seguimiento a las estrategias de formación a lo largo de toda la vida.
49. Promover la inclusión de trabajadores mayores, de los trabajadores con bajos ingresos, de los jóvenes que abandonan prematuramente la escuela y de aquellos con baja cualificación; de los trabajadores atípicos y de las mujeres en las medidas de formación a lo largo de toda la vida.
50. Pedir objetivos, progresivos y nacionales,, para disminuir el gran número de trabajadores y de desempleados sin una cualificación mínima en cada Estado miembro de la UE.
51. Insistir para el establecimiento de objetivos a nivel nacional para reducir el número de personas que abandonan la escuela sin la cualificación básica.
52. Trabajar por el verdadero reconocimiento del aprendizaje de base, de las cualificaciones formales y los títulos, y de la capacitación informal.
53. Garantizar que el acceso a la formación cualificada en las universidades y los colegios superiores responde a las demandas tanto de jóvenes como de adultos que quieren mejorar su formación.

#### **g) Fondos Estructurales, un medio para lograr la cohesión económica y social**

54. Garantizar la utilización más eficaz e integrada de los Fondos Estructurales, especialmente el Fondo Social Europeo, para lograr los objetivos de la Estrategia Europea de Empleo y fortalecer el Modelo Social Europeo.

55. Reivindicar una base financiera aumentada y mejorada de los Fondos Estructurales para cumplir las necesidades de todos los Estados miembros en el contexto de la ampliación.
56. Apoyar el desarrollo de las capacidades de los interlocutores sociales en los países candidatos a la adhesión, y de forma particular su formación y su conocimiento para facilitar su participación en la administración y aplicación de proyectos financiados por los Fondos Estructurales.
57. Promover la implicación de los interlocutores sociales y particularmente la de los sindicatos en cada una de las fases de intervención de los Fondos, incluyendo las iniciativas comunitarias, y sobre todo en la fase de concepción de las acciones, garantizando que las informaciones necesarias están disponibles con la suficiente antelación.
58. Apoyar el desarrollo de un sistema fiable, eficaz y actualizado de indicadores estructurales.

#### **h) Políticas industriales**

59. Promover la política industrial como una herramienta estratégica para llevar a cabo la Estrategia de Lisboa, explotando al máximo el potencial de empleo de la industria, reconociendo la necesidad de promover el crecimiento económico y una mayor productividad y de combinar las medidas macroeconómicas y estructurales, para anticipar y gestionar el cambio y para construir una economía del conocimiento, teniendo en cuenta el desafío de la reestructuración en sectores y ramas específicos.
60. Pedir a la Comisión Europea y al Consejo que desempeñen plenamente su papel en el ámbito de la política industrial, que no puede ser asumido únicamente por los interlocutores sociales.
61. Exigir un dispositivo europeo que actúe contra las empresas que desplazan su actividad o llevan a cabo despidos colectivos sin respetar los acuerdos con los países en los que están instaladas, para obligarles a que devuelvan las subvenciones que han obtenido y evitar que concurran a los programas de ayudas públicas europeos.
62. Hacer campaña a favor de una política industrial innovadora que apoye el modelo social europeo, reconociendo las necesidades en materia de competitividad, de desarrollo sostenible y de inclusión social, utilizando el diálogo social sectorial como herramienta central, y pidiendo a los accionistas que asuman su responsabilidad social.
63. Exigir a todas las empresas de más de 1.000 trabajadores un informe anual sobre sus previsiones, como lo pedía el Informe del Grupo de Alto Nivel sobre la Anticipación de los Cambios Industriales.

64. Reconocer los nuevos desafíos de las reestructuraciones que se derivan de la ampliación y la necesidad de una política industrial que garantice que los trabajadores y sus representantes tienen una voz en los procesos de reestructuración, incluyendo fusiones y adquisiciones, mientras se hace pleno uso del Observatorio Europeo de los Cambios.
65. Reclamar que la política de competencia de la UE tenga en cuenta todas las consecuencias sobre el empleo, y las consiguientes consecuencias sociales, de los procesos de fusión y adquisición de empresas.

#### **i) Servicios de interés general para todos los ciudadanos**

66. Destacar la necesidad de un mejor equilibrio entre las normas de la competencia y las que regulan los servicios de interés general a nivel europeo y permitir a los gobiernos nacionales que garanticen los derechos fundamentales de ciudadanía antes que las reglas de libre mercado y de competitividad.
67. Apoyar el principio de que la UE debería respetar la neutralidad de la propiedad, dejando que sean los Estados miembros los que decidan qué debe seguir siendo público o qué debe convertirse en privado, mientras se garantizan servicios de alta calidad y un acceso universal e igual, y permitir la posibilidad de una vuelta del régimen de propiedad privada al público.
68. Integrar el concepto de servicios de interés general de alta calidad en los objetivos y actividades de la Unión Europea, en paralelo al desarrollo del mercado interior.
69. Adoptar una perspectiva crítica sobre las privatizaciones y la promoción de la cooperación entre lo público y lo privado en los servicios públicos.
70. Reivindicar una regulación democrática de los servicios públicos liberalizados que implique a los sindicatos y a otras partes afectadas.

### **3. AMPLIAR Y REFORZAR EL ÁREA DE RELACIONES PROFESIONALES EUROPEAS**

El X Congreso compromete a la CES a:

#### **a) Fortaleciendo los derechos sindicales transnacionales**

1. Reforzar y hacer campaña a favor de plenos derechos transnacionales sindicales y de los trabajadores; en particular, las acciones transfronterizas de simpatía, incluyendo la huelga, de manera que respeten plenamente los sistemas nacionales de negociación colectiva y de acción.
2. Presionar para el pleno reconocimiento del diálogo social a nivel intersectorial y en todos los sectores, la autonomía de los interlocutores sociales y su papel como correuladores a nivel europeo.
3. Pedir la creación de una sección especial laboral y social en el Tribunal Europeo de Justicia, en la que se incluyan expertos ayudantes designados por los interlocutores sociales.
4. Desarrollar estrategias sobre cómo los derechos sindicales internacionales pueden verse afectados por los sistemas individuales o colectivos.

#### **b) Diálogo social: un factor de reforma determinante**

5. Desarrollar y seguir fortaleciendo las relaciones industriales europeas en estrecha cooperación con las federaciones sindicales europeas y construir un verdadero espacio europeo de negociación para los interlocutores sociales para la defensa de los intereses de los trabajadores.
6. Fortalecer el diálogo social y la colaboración, respetando la plena autonomía de los interlocutores sociales representativos en los PECO.
7. Hacer el mayor esfuerzo para aplicar con éxito el programa de trabajo plurianual de los interlocutores sociales europeos (2003-2005) sobre temas acordados conjuntamente (marco de acciones sobre igualdad de género; acuerdo voluntario sobre el estrés en el trabajo; orientaciones sobre reestructuración y gestión del cambio; seguimiento del acuerdo sobre teletrabajo y el marco de acción sobre el desarrollo de las cualificaciones y las competencias a lo largo de toda la vida); e incorporar nuevos temas en el programa de trabajo conjunto, cuando sea necesario.
8. Actuar junto a las organizaciones miembros para presionar a las organizaciones de empresarios para que se conviertan en un verdadero y fuerte interlocutor social europeo, a fin de garantizar un verdadero marco de negociación.
9. Apoyar a las federaciones sindicales europeas en sus esfuerzos para fortalecer las capacidades del diálogo social sectorial e incitar a la Comisión Europea a reconocer los comités de diálogo social sectorial en todos los sectores.

10. Hacer campaña para el respeto de las normas sociales y de salud y seguridad y para la representación sindical en las PYME.
11. Establecer, con las organizaciones de empresarios y con el apoyo de la Comisión Europea, un secretariado de interlocutores sociales, con los recursos adecuados para la investigación, la formación y las relaciones públicas.
12. Promover una implicación activa y el funcionamiento eficaz de la Cumbre Tripartita para el crecimiento y el empleo como un mecanismo de coordinación importante.
13. Preparar las bases de un acuerdo de los interlocutores sociales que establezca el marco para las negociaciones autónomas a nivel europeo, incluyendo las cuestiones relacionadas de mediación y conciliación.
14. Promover la participación y la acción de los sindicatos en el desarrollo de la responsabilidad social de las empresas en todos los ámbitos.

**c) Estrategias y coordinación de la negociación colectiva en una Europa que se amplía**

15. Continuar, según las iniciativas transnacionales (grupo de Doorn) y sectoriales existentes y en cooperación con las federaciones sindicales europeas y las organizaciones miembros nacionales, los esfuerzos para una coordinación eficaz de la política de negociación colectiva, con el fin de impedir el peligro del dumping salarial y acelerar la convergencia hacia arriba de las condiciones de vida en una Europa ampliada.
16. Seguir desarrollando los aspectos cualitativos de la negociación colectiva, tales como la lucha contra los salarios bajos y la precariedad, la promoción de la igualdad salarial, la formación y la salud y seguridad tanto en interés inmediato de los trabajadores como en apoyo de la estrategia europea de empleo.
17. Seguir desarrollando la línea de orientación de la CES sobre la coordinación de la negociación colectiva, promoviendo los aspectos cualitativos.
18. Desarrollar estrategias de flexibilidad positiva que sean negociadas y acordadas por los interlocutores sociales para garantizar que los intereses de los trabajadores y de las trabajadoras se representan adecuadamente.

**d) Información, consulta y participación de los trabajadores para la gestión de los cambios**

19. Pedir una revisión de la Directiva sobre los Comités de Empresa Europeos antes de finales de 2003, y hacer campaña, junto con las organizaciones afiliadas, para que se establezcan CEE en aquellas compañías afectadas por la directiva que aún no los han constituido, teniendo en cuenta la igualdad entre mujeres y hombres.

20. Vigilar de cerca el desarrollo de los Comités de Empresa Europeos para evitar que los empresarios incluyan a miembros de la dirección en los CEE, en lugar de verdaderos representantes de los trabajadores.
21. Apoyar la aplicación efectiva de la directiva de la UE sobre información y consulta de los trabajadores, buscar la aplicación adecuada en las áreas excluidas, y proteger la seguridad del empleo de los representantes de los trabajadores.
22. Vigilar y tomar parte activa en la preparación de la transposición de las directivas sobre información, consulta y sobre participación de los trabajadores (Sociedad Europea) en las legislaciones nacionales para reforzar el papel de los sindicatos, y especialmente para oponerse a los intentos de sustituir a éstos por órganos apoyados por la dirección.
23. Desarrollar, con las federaciones sindicales europeas, una estrategia común para la aplicación práctica de la participación de los trabajadores en la Sociedad Europea (SE), y garantizar el mandato europeo de los representantes de los trabajadores en los órganos de gestión o de supervisión.
24. Asegurar que se garantizará un alto nivel de participación de los trabajadores en la Sociedad Europea y que no habrá posibilidad de autoexclusión (*opting out*).
25. Examinar, en relación con la Sociedad Europea, el concepto de un fondo en el que se ingresarían las remuneraciones de los representantes de los trabajadores, sujeto a normas vinculantes, que debería utilizarse para consulta, formación e investigación.

#### **e) Acción sindical transfronteriza y solidaridad**

26. Urgir a las organizaciones afiliadas a garantizar que todos aquellos que trabajan temporalmente en el extranjero se benefician de derechos efectivos de protección sindical, es decir, los relativos a sus derechos sociales y de trabajo.
27. Apoyar el trabajo de los Consejos Sindicales Interregionales y trabajar para la promoción de la red Eures, en apoyo de la creación de puestos de trabajo.

#### **f) Fortaleciendo las relaciones industriales en los países candidatos**

28. Desarrollar una cooperación social eficaz en los Países de Europa Central y Oriental (PECO) mediante formas bilaterales y multilaterales de cooperación sindical.
29. Estimular la cooperación bilateral de los sindicatos sobre las cuestiones relacionadas con la inmigración.

#### **4. EUROPA Y LA GLOBALIZACIÓN**

El X Congreso compromete a la CES a:

##### **a) La UE como un actor mundial**

1. Promover la consolidación y el posterior desarrollo del modelo social europeo para que pueda servir como modelo de referencia influyente.
2. Urgir a los Estados miembros a desarrollar una política exterior y de seguridad común más coherente para fortalecer el papel de la UE en la gobernanza internacional.
3. Pedir a la UE que hable con una sola voz a favor de la prevención y resolución pacífica de los conflictos, y respalde el papel de Naciones Unidas, mientras promueve una reforma democrática de esta institución, para fortalecer su papel central en la gobernanza internacional.

##### **b) Desarrollo sostenible**

4. Pedir a la UE que hable con una sola voz en favor de una reforma democrática de las instituciones financieras internacionales y que promueva la coherencia de la gobernanza económica global, reforzando el papel del multilateralismo a través de las Naciones Unidas y que promueva, en estrecha cooperación con la CIOSL, la CMT y el TUAC, la puesta en marcha de un concepto y una estrategia de desarrollo sostenible, basados en los tres pilares del desarrollo sostenible, esto es: el económico, el social y el medioambiental.
5. Perseguir los objetivos de Kyoto en el marco de tiempo acordado y promover un impuesto sobre la energía a nivel europeo, medidas para favorecer el ahorro de energía, e intensificar los esfuerzos para doblar, de aquí a 2010, la proporción de energías renovables, junto con el apoyo a la innovación tecnológica para mejorar la eficacia de la energía.
6. Promover la plena implantación de la Estrategia de Desarrollo Sostenible de la UE, aprobada en Goteborg (2001), y los cambios y medidas que de ella se derivan.
7. Prestar una atención especial a los aspectos relevantes relacionados con el lugar de trabajo presentados en las conclusiones y recomendaciones de la Cumbre Mundial de Desarrollo Sostenible, especialmente el cambio climático, productos alimenticios y riesgos químicos.
8. Reforzar el pilar social del desarrollo sostenible y promover, en estrecha cooperación con la CIOSL, la CMT y el TUAC, la plena implicación de la OIT en la aplicación de las conclusiones de la Cumbre Mundial sobre Desarrollo Sostenible cada vez que se vean afectadas las normas internacionales del trabajo.

9. Exhortar a la Comisión y a los gobiernos nacionales a utilizar los instrumentos que están a su disposición, incluyendo la entrada en vigor de las normas sociales y medioambientales, a la hora de adjudicar contratos públicos a empresas privadas, o imponer requisitos equivalentes cuando se otorguen ayudas europeas al desarrollo o garantías que cubran los créditos a la exportación.
10. Pedir a la Comisión Europea que promueva la ratificación del Convenio nº 174 de la OIT sobre la prevención de accidentes industriales mayores por parte de todos los Estados miembros de la UE.
11. Pedir a las organizaciones afiliadas que sigan desarrollando y aplicando políticas de desarrollo sostenible a nivel nacional y sectorial, lo que obligará a los sindicatos a ampliar sus propias competencias ecológicas.
12. Presionar a las empresas a aceptar su responsabilidad respecto a las cuestiones medioambientales y a reconocer los derechos de representación y participación de los trabajadores y los sindicatos en las actividades de las empresas relacionadas con el medio ambiente mediante las negociaciones colectivas con los empresarios, y pedir a la UE que promueva medidas para la protección de los trabajadores en el periodo transitorio necesario para la puesta en marcha de políticas de desarrollo sostenible.
13. Insistir a la Unión Europea para que adopte de manera urgente un plan global de seguridad marítima en la Unión.

### **c) Negociaciones comerciales**

14. Movilizarse a nivel nacional y europeo, junto a las organizaciones sindicales internacionales y otros movimientos sociales, en el contexto de las negociaciones comerciales internacionales, para lograr acuerdos que garanticen el desarrollo social y económico de los países en desarrollo, la sostenibilidad, la transparencia, el aumento del empleo cualificado y decente, el reequilibrio entre las economías fuertes y las débiles, el alivio de la deuda, la justicia social, la erradicación de la pobreza y del trabajo infantil y el respeto y una puesta en marcha eficaz de los derechos fundamentales de los trabajadores/as y de los sindicatos y la igualdad de género.
15. Pedir que se respeten los plazos y los compromisos acordados en Doha relativos al acceso a medicamentos de bajo precio, al tratamiento específico y diferenciado para los países en vías de desarrollo y a la mejora del acceso de los países en desarrollo a los mercados de países industrializados, especialmente para los productos agrícolas, antes de continuar las negociaciones sobre el resto de la agenda de la OMC.
16. Apoyar a las federaciones sindicales europeas en su demanda de una valoración del impacto en el empleo de las propuestas de la UE en las negociaciones del GATS (Acuerdo General sobre el Comercio de Servicios) y la adecuada consulta de los interlocutores sociales.

17. Hacer campaña y movilizarse, en cooperación con las organizaciones sindicales internacionales, la OIT y otras organizaciones internacionales, por el respeto de las normas laborales y medioambientales básicas y para que los servicios públicos sean excluidos formalmente del GATS, sobre todo la educación, la salud, el agua y otros productos esenciales, y por el derecho de los gobiernos a reglamentar dichos sectores sin estar sometidos a ningún desafío en el marco del GATS, para defender una transparencia democrática total de las negociaciones GATS también mediante la participación y consulta de los Parlamentos Europeo y nacionales, de los interlocutores sociales y de las organizaciones de la sociedad civil; pedir una moratoria de las negociaciones GATS, si éstas no se satisfacen antes de iniciar otras negociaciones.
18. Abordar aquellas políticas de los países desarrollados que restringen el acceso a los bienes producidos por los países en vías de desarrollo, especialmente en agricultura, lo que implica, a nivel de la UE, una reforma de la Política Agraria Común, en favor de un desarrollo rural sostenible, de la seguridad alimentaria y de la protección de los consumidores, mientras que eliminan los subsidios a la exportación; esta reforma debería ir acompañada de medidas de cooperación con los países en desarrollo, especialmente los más débiles, para asegurar que pueden beneficiarse de la exportación y satisfacer sus necesidades en materia de consumo doméstico y seguridad alimentaria.
19. Trabajar con la CIOSL y la CMT para utilizar al máximo el Sistema Generalizado de Preferencias (SGP) de la UE para promover los derechos fundamentales de los trabajadores y de los sindicatos en los países beneficiarios del SGP.
20. Trabajar estrechamente con la CIOSL y la CMT para establecer una estructura formal en la OMC, con la plena participación de la OIT, para abordar el problema de las normas comerciales, de las normas de empleo y de las normas fundamentales del trabajo.
21. Contribuir a una propuesta marco en favor de normas vinculantes sobre la inversión extranjera directa (que se aplican también al Modo 3 del GATS), basada en un régimen multilateral, el respeto de las normas fundamentales del trabajo y de los directrices principales de la OCDE para las empresas multinacionales, la inclusión de las necesidades de los países en desarrollo y la plena implicación de las organizaciones sindicales internacionales.

#### **d) Globalizar la justicia social**

22. Seguir promoviendo los derechos humanos y la justicia social y la igualdad de género en todos los foros de acción política internos y externos de la UE, especialmente en los acuerdos de asociación y cooperación entre la UE y terceros países, en cooperación con organizaciones sindicales y de derechos humanos libres, independientes y democráticas, como Amnistía Internacional y Human Rights Watch.

23. Pedir a la Unión Europea, en todas las instancias pertinentes, que asuma el liderazgo en la lucha por la eliminación de los paraísos fiscales, para prevenir la evasión y el blanqueo de dinero y contribuir así a una mejor distribución de la riqueza y a la globalización de la justicia social.
24. Reivindicar, junto con sus afiliadas, que los Estados miembros de la UE representados en los órganos de decisión del FMI y el Banco Mundial se pronuncien con una sola voz a favor de una reforma democrática de estas instituciones y utilicen su influencia para promover políticas de ajuste económico que generen un desarrollo socialmente sostenible.
25. Hacer campaña a favor de una estrategia de alivio de la deuda que considere prioritario el desarrollo económico y social.
26. Presionar a los Estados miembros de la UE a comprometerse para adoptar y aplicar eficazmente las líneas directrices de la OCDE y la OIT para las empresas multinacionales y animar, junto con las federaciones sindicales europeas, a los Comités de Empresa Europeos a jugar un papel activo para garantizar que sus compañías aplican las orientaciones, y a las organizaciones sindicales miembros a negociar acuerdos marco con empresas multinacionales, respetando los convenios de la OIT.
27. Intensificar su compromiso con los grupos de la sociedad civil mundial críticos de la globalización en su forma actual en el seno del Foro Social Mundial y del Foro Social Europeo.
28. Intensificar las interacciones entre las organizaciones de trabajadores y las organizaciones de empresarios en el marco del foro económico mundial para que avancen las cuestiones sociales y las políticas socialmente responsables.
29. Pedir un marco de referencia europeo en el que pueda desarrollarse la responsabilidad social de las empresas sobre la base de la legislación y/o de los convenios colectivos.
30. Insistir para que las empresas europeas implicadas en los programas de etiquetas sociales o de otros indicadores sobre la Responsabilidad Social de las Empresas respeten los mismos principios fuera de Europa que dentro.
31. Insistir en que la Unión Europea así como sus Estados miembros desliguen la ayuda internacional al desarrollo de las obligaciones comerciales de los receptores, y pidan la aplicación de la norma del 0,7% del PIB a la Ayuda Extranjera al Desarrollo; además, la CES considera que es necesario un mayor compromiso político y financiero en favor de un aumento del montante de las ayudas al desarrollo – al que podrían contribuir los ingresos de la tasa Tobin.
32. Trabajar en cooperación con los movimientos sindicales en los países o regiones asociados a la UE, como en el caso de Cotonu, Mercosur y los otros grupos latino-

americanos, así como la ASEM y pedir a la UE que promueva procesos de integración regional y subregional.

33. Reivindicar a la Comisión el derecho para los sindicatos de estar plenamente implicados en las negociaciones con terceros países.
34. Continuar y fortalecer la cooperación y la integración con los sindicatos de la Europa del Sureste y promover la dimensión social del proceso de transformación en el marco del Foro de la CES sobre el Pacto de Estabilidad de los Balcanes del Sureste.
35. Desarrollar los sindicatos, las relaciones profesionales y los aspectos socioeconómicos de la dimensión nórdica de la UE a la luz de la ampliación.
36. Continuar y estabilizar la cooperación en el Foro Sindical EuroMed para desarrollar análisis y acciones comunes sobre los objetivos sindicales fundamentales que revistan un gran interés para el desarrollo de la asociación euromediterránea y el proceso de creación de un mercado común en la región, especialmente a favor de un proceso de paz renovado entre Palestina e Israel, de cara a lograr un acuerdo basado en el concepto de dos pueblos-dos estados, que pueda garantizar la paz, la seguridad y el desarrollo económico y social a ambos pueblos.

## 5. FORTALECIMIENTO DE LA CES Y DE LA IDENTIDAD SINDICAL EUROPEA

La aplicación satisfactoria del programa de acción 2003-2006 sólo será posible si la CES incrementa su eficacia, juega un papel más fuerte como actor social y refuerza su cooperación con las afiliadas nacionales y las federaciones sindicales europeas. Esto significa en particular:

1. Fortalecer la identidad de la CES de cara a los trabajadores y los afiliados sindicales como una organización sindical, autónoma de las instituciones, los empresarios, los gobiernos y los partidos políticos. Esto significa, entre otras cosas, la aplicación de la carta sindical adoptada en Helsinki, y la introducción de un carnet de afiliación europea que garantice que los miembros sindicales que trabajen temporalmente en el extranjero tengan acceso a toda una variedad de servicios sindicales (asistencia legal, asesoramiento y facilidades formativas).
2. Fortalecer la capacidad de la CES para influir en los procesos legislativos a nivel europeo y en la toma de decisiones en el seno de las instituciones de la UE, incluyendo el BCE, y mejorar la coordinación entre los niveles nacional y europeo. En el futuro debe hacerse un uso sistemático de las capacidades disponibles de las oficinas sindicales nacionales situadas en Bruselas.
3. Reforzar la capacidad de negociación colectiva frente a los empresarios europeos. Esto requiere una coordinación más estrecha y un acuerdo de las posiciones tomadas con las afiliadas nacionales así como una cooperación más estrecha con las federaciones sindicales europeas. Sólo de esta forma será posible superar la resistencia de los empresarios a negociar tanto a nivel intersectorial como sectorial.
4. Mejorar, en estrecha cooperación con las federaciones sindicales europeas, las condiciones previas para una coordinación eficaz de la negociación colectiva. Junto con el objetivo de evitar el dumping social y salarial en cualquiera de sus formas, existe una necesidad de desarrollar estrategias proactivas para la mejora y la convergencia hacia arriba de las condiciones de trabajo y de vida. Esto se aplica también a las áreas cualitativas de la negociación colectiva (por ejemplo: formación, igualdad de trato, tiempo de trabajo, salud y seguridad en el trabajo).
5. Coordinar los esfuerzos de la CES para animar a las multinacionales que trabajan en los países candidatos a la adhesión a organizarse y a tomar parte en las negociaciones colectivas sectoriales a nivel nacional.
6. Centrar mejor y reorientar las estructuras de trabajo existentes. Esto significa, entre otras cosas, un mayor desarrollo de los comités y grupos de trabajo de la CES mediante la compilación de un programa claro y específico construido sobre el programa de acción decidido por el Congreso. De esta forma, puede fortalecerse la continuidad del trabajo de la CES y su compromiso para ejecutar las decisiones adoptadas.
7. Lograr la igualdad de género en el seno de los sindicatos, mediante la aplicación del plan de igualdad de la CES. Esto requiere una participación equilibrada de las

mujeres –al menos proporcional a sus cifras de afiliación– a todos los niveles, incluyendo las jefaturas, y en todas las demás estructuras sindicales europeas (comités, CEE).

8. Seguir animando el trabajo de los Consejos Sindicales Interregionales en las regiones fronterizas. Este trabajo representa un laboratorio para la aplicación práctica de una política sindical genuinamente europea en el campo social y económico, y constituye una contribución significativa a la identidad sindical europea.
9. Construir vínculos y cooperación mejor desarrollados entre los institutos de la CES. Mientras mantienen sus respectivas responsabilidades en los ámbitos de la investigación, la formación y los servicios de asesoramiento, deberían crear estructuras de servicio común eficaces. La idea de reunirlos bajo el techo de una fundación común debería estudiarse sin demora. Con un mejor uso de los recursos disponibles, podrían mejorar considerablemente los servicios que ofrecen a la CES y a las federaciones sindicales europeas y, al mismo tiempo, desarrollarlos en nuevas direcciones, por ejemplo, en el terreno de las comunicaciones, las publicaciones y las TCI.
10. Garantizar la independencia y la capacidad operativa de la CES mediante la provisión de recursos adecuados.
11. Apoyar las estrategias de afiliación sindical, especialmente entre los grupos infra-representados y los jóvenes trabajadores, que son el futuro de todos los sindicatos. Los jóvenes deben estar mejor representados y participar a todos los niveles en el movimiento sindical, de manera particular en los órganos de decisión.
12. Mejorar y fortalecer la capacidad de hacer campañas de ámbito europeo, especialmente en todos los terrenos de la política de empleo y social. Sólo mediante una cooperación más fuerte puede desarrollarse más la fuerza, la identidad y la visibilidad sindical europeas.

## UNA EUROPA PARA LOS CIUDADANOS

### CAPÍTULO I. NUESTRA VISIÓN DE EUROPA

#### a) Nuestros objetivos

Europa está llegando a una nueva fase en su historia. En el futuro próximo, el continente será unificando a través del proceso de la ampliación. Los trabajadores y trabajadoras esperan más y mejores ofertas de trabajo. La ciudadanía en general reivindica el pleno reconocimiento de sus derechos. La globalización debe ser dirigida en el interés de todos.

Ha llegado la hora de que la Unión Europea fomente un progreso social y económico más efectivo y también que se responsabilice de promover la paz y la justicia en el mundo.

A lo largo de estos años, la Confederación Europea de Sindicatos (CES) ha estado abogando por el cumplimiento de la UE –para ir más allá del mercado único y la divisa única en la realización de una unión social y política– y las reformas de sus instituciones para hacer una Unión más eficaz, transparente y democrática.

El debate sobre el futuro de la ampliación de Europa, la aceleración de la globalización y otras tendencias económicas y sociales suponen para los sindicatos muchos desafíos. No obstante, también abren nuevas oportunidades. En su primer congreso del siglo XXI, la CES necesita considerar cómo se puede promover la esencia de sus valores, cómo se puede redefinir sus prioridades, y cuál es la mejor manera de movilizar recursos para avanzar en sus objetivos.

El objetivo principal de la CES debería ser lograr una Unión Europea construida sobre la paz, la libertad, la democracia, los derechos fundamentales y la igualdad de oportunidades, el desarrollo sostenible, la solidaridad y la justicia social, el pleno empleo y trabajo de calidad, la cohesión social y territorial, la seguridad social y la prosperidad, y basado en los principios del Modelo Social Europeo, los servicios de interés general y una economía del mercado social. Los elementos esenciales del Modelo Social Europeo son la prosperidad económica, un alto nivel de protección social, los derechos sociales normativos, la negociación colectiva libre y el diálogo social como mecanismos de regulación, con la participación de los sindicatos fuertes, servicios públicos eficaces y una política fiscal redistributiva.

#### b) Un Tratado Constitucional para una Europa ampliada

La tarea de la Convención Europea es hacer frente a estas reivindicaciones mediante el diseño de un Tratado Constitucional basado en los principios democráticos y en la defensa de los valores del Modelo Social Europeo, aportando al mismo tiempo las vías y medios para que se conviertan en una realidad en la vida cotidiana de los trabajadores y trabajadoras de Europa.

Solamente se puede conseguir esto si el Tratado Constitucional se integra en la Carta de los Derechos Fundamentales con pleno efecto vinculante; entre los objetivos de la Unión Europea se incluye el desarrollo sostenible dentro de una economía social de mercado, pleno empleo, igualdad de género, un alto nivel de protección social y medioambiental, cohesión territorial, social y económica, y acceso universal a los servicios de interés general; y finalmente en otorgar a la Unión los poderes y competencias necesarias para que estos objetivos sean logrados de manera eficaz.

La reforma de las instituciones de la UE es una consecuencia no sólo de la ampliación, sino también de la necesidad para la Unión de hablar con una sola voz en el escenario internacional y para controlar más productivamente sus políticas económica y de empleo. La Europa Social no se conseguirá sin una Unión más democrática.

De esta manera, la CES cree que el «Método Comunitario» debe conservarse como el principal instrumento de acción y que el voto mayoritario cualificado, junto con los procedimientos de decisión conjunta, deben ser utilizados de manera general, asegurando una participación plena del Parlamento Europeo.

Finalmente, el Tratado Constitucional debe reconocer tanto el papel específico de los agentes sociales con respecto a su implicación en el proceso de gobernabilidad económica y social como su diálogo social incluyendo las negociaciones colectivas a nivel europeo.

Como un elemento aparte, también se necesita aportar un proceso de consulta permanente y estructurada de las organizaciones civiles para mejorar la democracia participativa en la Unión. Es imprescindible que todos los grupos relevantes, particularmente a nivel nacional, participen en debates públicos. Los sindicatos europeos deben contribuir, en todos los niveles, a este amplio debate, y se deberían formar alianzas con otros actores de la sociedad civil donde se estimen apropiadas para defender la solidaridad.

La CES llama a sus afiliados a hacer campaña mientras se acercan las elecciones parlamentarias del 2004 en apoyo de una Europa Social y de una mejora de los derechos sindicales, con el objetivo de aumentar el nivel de participación y así asegurar que los que sean elegidos tengan el apoyo popular.

### **c) El pleno empleo y la calidad del trabajo**

La CES reafirma su compromiso con el pleno empleo. Cualquiera que desee y pueda trabajar con el sueldo vigente, debería poder conseguirlo. El subempleo –una situación donde la gente que quiere trabajar no puede por falta de puestos de trabajo– tiene grandes gastos económicos y sociales para la sociedad y el individuo. También debilita la posición negociadora de los trabajadores empleados. Por estos motivos, la CES ha puesto consistentemente el empleo en el centro de sus acciones y continuará haciéndolo. Es una condición necesaria de una «Europa Social» que todos los legisladores tomen en cuenta la necesidad de promover la creación de empleo en sus actividades. En particular, el pleno empleo debe convertirse otra vez en el objetivo central de una política macroeconómica.

Al mismo tiempo, la CES reconoce que el significado de pleno empleo ha cambiado. Ya no significa ni puede significar un trabajo para toda la vida con un único empresario desde la adolescencia hasta la vejez para la mitad –mitad masculina– de la población, y exclusión del empleo remunerado para el resto. Un concepto moderno del pleno empleo considera cambios de empresario, múltiples entradas y salidas del mercado laboral a través de la vida laboral, cambios en los horarios laborales y, por supuesto, un punto de vista mucho más inclusivo de los trabajadores, que incluya hombres y mujeres basado en la igualdad. Sin embargo, la flexibilidad que esto implica debe ser una flexibilidad negociada que impulse la igualdad y permita que los hombres y mujeres compaginen las necesidades del trabajo con otros aspectos de la vida (la formación, el cuidado de la familia, el ocio, etc.). Esto implica por una parte el derecho a elegir y por otra el desarrollo de las aportaciones a la Seguridad Social para que se puedan producir estos cambios y facilitar la transición.

Mientras se aferra para conseguir el pleno empleo, la CES reconoce que no todo el trabajo es de buena calidad. El impulso para conseguir más trabajos no debería ser a costa de la calidad para aquellos que ya están en el mercado laboral. Al contrario, el pleno empleo debería ser una palanca para mejorar las condiciones de trabajo. Los elementos imprescindibles de empleo de calidad incluyen sueldos adecuados, seguridad e higiene en el trabajo, acceso a la formación y a la promoción profesional, información, consulta y participación de los trabajadores, y posibilidades para elegir y flexibilizar la jornada de trabajo. Dichos trabajos de alta calidad son también trabajos de alta productividad.

#### **d) Cohesión e inclusión social**

Se dice frecuentemente que la desigualdad –desigualdad creciente de hecho– es un precio necesario para una economía dinámica y competitiva. La CES niega rotundamente este enfoque. Gracias al Modelo Social Europeo, en el periodo de la posguerra, Europa ha sido capaz de lograr un crecimiento económico y una creciente prosperidad mientras, comparando con otras regiones del mundo, reducía las desigualdades o por lo menos evitaba más concentraciones de la riqueza. No obstante, en los años recientes, a pesar de un crecimiento económico positivo en Europa, las desigualdades se han ido acentuando. Mientras los pobres han visto un empeoramiento de su situación, los ricos se han hecho más ricos. Hoy casi uno de cada cinco miembros de la población de la UE vive en la pobreza. Debemos reconocer que esto refleja en gran medida opciones políticas conscientes. Para el movimiento sindical semejante situación es intolerable.

La exclusión social es más amplia que la pobreza en sí: se refiere a la falta de la participación de los individuos en las actividades de la sociedad. Un abanico de factores pueden conducir a la marginación social, y a la pobreza: la privación, la baja titulación en los estudios, la desventaja en el mercado laboral, el desempleo, la salud precaria, vivienda pobre o inexistente, analfabetismo e incompetencia numérica, la precariedad. Cada caso de la exclusión social representa un fracaso parcial del Modelo Social Europeo. Los sindicatos deben apoyar a los excluidos, impulsando su organización en los sindicatos y haciendo campaña con otras organizaciones para conseguir medidas

eficaces que impulsen la inclusión social para que todos los ciudadanos tengan los recursos necesarios para participar activamente en la sociedad.

En la raíz de todas las acciones de la CES existe un fuerte compromiso con la solidaridad entre trabajadores transnacionales y nacionales (por ejemplo entre generaciones). Sin embargo, este objetivo no es fácil de lograr y por lo tanto es necesario promoverlo afirmativamente y activamente de manera continua. Los sindicatos deben enfrentarse al futuro de manera positiva –mirando hacia el futuro en lugar de mirar al pasado, reivindicando el fortalecimiento de la solidaridad frente a una ideología política que impulse el individualismo por encima de la solidaridad.

### **e) El Sector Público y los Servicios de Interés General**

Los servicios de interés general son elementos vitales para el Modelo Social Europeo. La igualdad y la universalidad en el acceso a los servicios de interés general es una condición básica para que los ciudadanos y las comunidades ejerzan sus derechos fundamentales. El concepto de alta calidad de los servicios de interés general tiene que integrarse dentro de la definición de los objetivos y las acciones del Tratado Constitucional de la Unión Europea y ser equivalente a la creación del mercado interno. La aportación eficaz de los servicios de interés general necesita basarse en el control democrático y la responsabilidad, en la igualdad de acceso, en gastos adecuados, en la sostenibilidad a largo plazo y en una financiación adecuada.

La UE debe respetar los principios de la neutralidad en la posesión de los servicios de interés general, dejando que los Estados miembros decidan a nivel nacional, regional y local cómo desean realizar la aportación de dichos servicios. Un retorno de la propiedad privada a la pública debe ser posible.

Los esfuerzos de reforma positiva del sector público deben estar secundados por el diálogo social, la información, la consulta, la participación, los derechos de negociación de los trabajadores y los sindicatos representativos. Los ciudadanos y los usuarios deben estar activamente implicados en el diseño de servicios de interés general. Se debe poner énfasis en la regulación democrática y transparente de las obligaciones de los servicios públicos en el ámbito europeo y en los Estados miembros.

### **f) La Protección Social**

Las instituciones de protección social representan logros que vienen de luchas anteriores del movimiento laboral europeo y forman un elemento indispensable del Modelo Social Europeo. Se necesita una base financiera sólida para asegurar la sostenibilidad de los sistemas. Garantizar y mejorar la protección social mientras se modernizan los sistemas de la Seguridad Social para hacer frente a las nuevos desafíos y necesidades –nuevas formas de trabajo, los cambios en la estructura familiar y una población envejecida– constituyen la meta central de la CES.

Europa debe asegurar un alto nivel de protección social para todos sus ciudadanos y un trato igualitario para todas las categorías de trabajadores. Los beneficios sociales

estatutarios son la esencia del Estado del bienestar europeo y garantizan el mantenimiento del nivel de vida de los cotizantes; no debería abrirse al mercado libre. Aunque el sistema de protección social también debería aportar beneficios mínimos para evitar la pobreza, por ejemplo en la vejez, no debería reducirse a un sistema de aportaciones mínimas.

La CES defenderá el Estado del bienestar, mientras trabaja con otros actores para promover aquellas medidas de reforma que hacen más efectiva la aportación de la protección social bajo circunstancias cambiantes y asegurar su sostenibilidad a largo plazo.

### **g) La negociación colectiva y el diálogo social**

Los sindicatos fueron establecidos para aportar a los trabajadores una voz colectiva y un instrumento para lograr conjuntamente mejoras en las condiciones de trabajo y de vida. La CES está convencida de que la negociación colectiva y el diálogo social son instrumentos absolutamente imprescindibles, junto con la legislación, para lograr estos objetivos y el más amplio, el de una Europa Social. Mientras que muchas áreas de la negociación colectiva y del diálogo social se quedan primeramente a nivel nacional, sectorial y local, la globalización y el creciente ámbito de la negociación indican que el nivel europeo está cobrando importancia. La CES está comprometida a desarrollar una coordinación de la negociación colectiva entre los afiliados para evitar el «dumping» salarial y promover una convergencia hacia arriba en el nivel de vida.

La aportación de información adecuada y oportuna a los representantes de los trabajadores sobre las decisiones estratégicas que enfrentan sus empresas es de una importancia vital tanto en términos de los valores democráticos como en el de rendimiento económico. Como las empresas han europeizado crecientemente sus operaciones, la necesidad de ampliar la información y la consulta a nivel europeo es más acuciente. En los últimos años se han hecho grandes progresos, especialmente como consecuencia de las directivas sobre los Comités de Empresa Europeos, la información y la consulta. La CES sigue comprometida en la ampliación y la profundización de la participación de los trabajadores en la gestión de sus empresas.

En estos últimos años, se ha notado un avance en la creación de un sistema de relaciones industriales europeas. En gran parte, las relaciones industriales nacionales y europeas ya están intercambiando, entre otros, el campo de la política de empleo, pero también en la negociación colectiva y la representación en el centro de trabajo. El desarrollo y fortalecimiento de las relaciones industriales europeas, es un asunto de primera importancia para la CES y las federaciones industriales europeas. La UE debe convertirse en un espacio efectivo para las negociaciones entre los agentes sociales tanto a nivel intersectorial como a nivel sectorial. Se necesita una regulación europea de los mercados laborales como complemento a la regulación nacional, y dichas regulaciones deberían proteger y promover los intereses de los trabajadores y apoyar sus derechos fundamentales de libre circulación. Junto con la Comisión y los trabajadores europeos, la CES desempeña un papel importante con respecto a esto. El objetivo prin-

cial es convertir y desarrollar la organización en un sindicato europeo real con las competencias e instrumentos necesarios para negociar acuerdos colectivos a nivel europeo.

#### **h) La igualdad de género**

La igualdad y la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres y entre trabajadores es uno de los pilares fundamentales para el movimiento sindical. Igualmente, y desde hace mucho tiempo, la UE tiene el compromiso de promover la igualdad entre mujeres y hombres, contenido en el Tratado desde 1957. Según el Tratado de la UE, la igualdad entre mujeres y hombres es una meta de la Comunidad Europea, y la UE y sus Estados miembros están comprometidos a la integración (objetivo central) de la igualdad de género en todas las políticas.

La CES pide la introducción del derecho a la igualdad entre mujeres y hombres como uno de los objetivos claves de la Unión Europea y como una condición previa para la democracia europea. Las políticas que tratan la igualdad de género deberían tener el mismo estatus legal que las otras políticas de la Comunidad Europea. Un nuevo título coherente y amplio sobre la igualdad de género en el nuevo Tratado aportaría una base firme para el desarrollo de un marco legal europeo e integrado y también aportaría los medios para tomar acciones eficaces.

La integración del objetivo de la igualdad de género dentro de las políticas –las que tienen un impacto directo o indirecto sobre las vidas de las mujeres y de los hombres– es un primer paso lógico que se debe tomar para hacer avances. Las preocupaciones, las necesidades y las aspiraciones de las mujeres deberían ser tomadas en cuenta y asumir la misma importancia que las de los hombres en el diseño e implementación de las políticas. Esta es la línea central de la estrategia de la igualdad entre mujer y hombre. En paralelo con esta estrategia, las desigualdades persistentes siguen requiriendo la implantación de acciones específicas en favor de la mujer. Tal estrategia dual debe ser fortalecida y continuada, si queremos ver más avances en el logro de la igualdad de género entre mujeres y hombres.

#### **i) Lucha contra la discriminación y el racismo**

La discriminación en todas sus formas –con respecto al género, la raza y la etnia, la discapacidad, la orientación sexual, la edad, la religión y el origen social– es horrenda. Se mina la cohesión social y la solidaridad y es una amplia fuente de injusticia y reduce la seguridad y el bienestar de toda la sociedad. Como tal es repugnante para la CES y sus afiliados. Además, ejemplos de discriminación son particularmente frecuentes y hace daño al mundo del trabajo, en relación al acceso, las oportunidades de formación y la promoción. Junto con la legislación, la acción sindical puede aportar una contribución vital en la eliminación de la discriminación del centro de trabajo.

Se necesita promover y apoyar el desarrollo de las acciones bajo el artículo 13 del Tratado; además los sindicatos también deben reflexionar sobre los prejuicios inherentes en sus propias estructuras. En el actual entorno político y social, los sindicatos tienen

la responsabilidad de reflexionar sobre la diversidad entre los trabajadores europeos y tomar la delantera en el impulso de una Europa Social para todos. Se necesitan estructuras que permitan a todos los sectores laborales influir en las prioridades políticas del sindicato.

Promover los derechos humanos, la igualdad y la diversidad y la lucha por los derechos de igualdad forma parte integral de la lucha diaria de los sindicatos por la libertad, la igualdad y la justicia para todos. La sociedad democrática basada en la igualdad de las personas y la igualdad de derechos está bajo la constante amenaza del racismo, del nazismo, de la xenofobia, del fascismo y otras fuerzas antidemocráticas. La CES debe intensificar su esfuerzo contra tales ideologías y fuerzas.

### **j) El desarrollo sostenible como principio de orientación**

El desarrollo sostenible es un nuevo paradigma que intenta asegurar que nuestra vida actual no perjudique la seguridad y el bienestar de las generaciones venideras. La CES apoya este paradigma, adoptado formalmente por la Unión Europea como un principio de orientación para todas sus acciones en la Cumbre de Góthenburgo, y ha exigido consistentemente que la sostenibilidad debe ser el eje central a través de tres dimensiones: la ecológica, la económica y la social.

Los sindicatos deberían considerar el desarrollo sostenible como una cuestión de interés propio, aunque por supuesto puedan surgir conflictos de intereses en algunos aspectos. Tradicionalmente son actores importantes en la conservación y el desarrollo de la dimensión social, no sólo en el marco del proceso de la integración europea, pero también con respecto a una configuración más socialmente justa de la globalización. Están activamente a favor de políticas de integración económica, social y medioambiental. No obstante, para desempeñar su papel como actores efectivos y capaces deben fortalecer y ampliar sus responsabilidades ecológicas. Para conseguirlo tienen que desarrollar la capacidad de los trabajadores y de sus representantes a nivel de empresa y local.

### **k) La globalización**

El debate sobre los valores sindicales, las prioridades y las estrategias está teniendo lugar bajo la internacionalización de la economía social y las relaciones ecológicas; en resumen, de la globalización. Para algunos, la globalización es como un nirvana de libertad universal e intercambio, generando y ampliando la prosperidad y la oportunidad. Para otros, es un escenario de pesadilla, de rápida desregulación y liberalización dirigido por corporaciones multinacionales y políticos neo-liberales, generando crisis económicas y competencia de salarios, minando el nivel de vida tanto social como medioambiental que el movimiento laboral ha hecho tanto por establecer en luchas anteriores.

La CES reconoce que la globalización lleva consigo ambas, las oportunidades como los riesgos. Es conveniente que para que los beneficios superen los gastos, ambos tienen que ser distribuidos justamente, y el orden se debe imponer en los mercados globales

y se deben establecer estructuras de gobierno apropiadas a nivel europeo y mundial. Como se ha hecho en el pasado, principalmente a nivel nacional, los sindicatos tienen un papel vital en este proceso. La globalización debe ser canalizada y manejada si se va hacer frente a las necesidades de la gente.

### **1) Fortalecimiento de la identidad sindical europea**

Para que el movimiento sindical europeo tenga éxito en la defensa del modelo social europeo y pueda conseguir avances hacia sus objetivos, sería de vital importancia para la CES la maximización de los recursos a su disposición. Esto significa que se debe conseguir que sus propias estructuras internas sean eficientes, mientras se intensifica su cooperación con otros actores dentro y fuera del amplio movimiento laboral. Esto, por supuesto, necesitará una reflexión sobre cómo se pueden fortalecer sus formas de trabajo.

En particular, se deben tomar pasos para levantar la visibilidad de la CES y reafirmar su identidad. También es de vital importancia la coordinación de posturas y acciones con los afiliados nacionales, las federaciones industriales europeas, los sindicatos globales y los institutos de la CES. La base de los recursos de la CES se debe fortalecer. Los avances hacia la igualdad de género –una meta en sí misma– también reforzará la organización. Los puntos de acción adoptados por el Congreso deben convertirse en un programa de trabajo claro y específico de la CES.

## CAPÍTULO II. EL MODELO SOCIAL Y ECONÓMICO EUROPEO

### a) El camino de Lisboa: hacia más y mejores empleos

La Cumbre de Lisboa en la primavera de 2000 propuso una agenda para hacer de la Unión Europea «la economía basada en los conocimientos más competitivos y dinámicos del mundo, capaz de un crecimiento económico sostenible con más y mejores trabajos y cohesión social», incluyendo un compromiso explícito hacia el pleno empleo. Esta estrategia general, conocida como el método abierto de coordinación (MAC), está respaldada institucionalmente por un proceso de evaluación enfocado en las cumbres anuales de primavera, que implica la amplia utilización de *benchmarks* (estudios de referencia), objetivos cuantitativos y revisión paritaria. La CES da la bienvenida y apoya la Estrategia de Lisboa y particularmente los compromisos para conseguir un crecimiento anual del 3%, para aumentar la tasa general de empleo a un 70% y la tasa de empleo femenino a un 60% para el 2010, y crear más y mejores trabajos. También da la bienvenida a la consiguiente implantación del desarrollo sostenible en la Cumbre de Stockholmo. Los sindicatos reconocen el potencial del método abierto de coordinación como un nuevo instrumento político en estas áreas donde la diversidad nacional e institucional y las sensibilidades políticas frustrarían por otra parte todo el progreso hacia objetivos comunes. La participación de los agentes sociales es imprescindible para el éxito de la estrategia.

Al principio la estrategia tuvo éxito: la tasa de empleo subió al 63,9% en 2001, mientras el desempleo cayó a su nivel de principios de los 90. Sin embargo, la estrategia fue obstaculizada por el bajón de la economía global. Es vital que todos los legisladores europeos, incluidas las autoridades monetarias y fiscales, reafirmen su compromiso a los objetivos de Lisboa, y saquen las conclusiones apropiadas sobre el fracaso anterior – en particular la necesidad de políticas económicas extensivas.

Las conclusiones de la revisión quinquenal de la Estrategia de Luxemburgo (objetivos más claros; simplificación de las orientaciones y mejora de la implantación mediante la profundización en las asociaciones) van en líneas generales con las exigencias de la CES. La propuesta de la Comisión sobre el ajuste de los ciclos anuales de política de coordinación económica y de empleo (acercar los plazos del proceso de Luxemburgo y de las Directrices de Política Económica General (DPEGs), manteniendo los dos procesos separados), para ser aplicado a partir del 2003, ofrece la vía para racionalizar y hacer más efectivas las distintas estrategias de coordinación. Sin embargo, la CES debe intensificar los esfuerzos para prevenir que los resultados del proceso de Luxemburgo sean dominados por los de las DPEGs. A la inversa, el empleo debe tener una prioridad mayor en la política económica. Concienciar a la gente en lo que le concierne más, sobre el impacto de la EEE es una tarea importante: tanto a nivel nacional como regional y local. La mayor participación de los agentes sociales y de los Parlamentos nacionales en el diseño y en el debate de los Programas de Acción Nacional para el Empleo y la mejora de la coordinación entre las recomendaciones normativas de la EEE y la financiación disponible bajo los fondos estructurales europeos ofrecen dos vías prometedoras y complementarias para explorar en el futuro.

Se puede esperar que «más trabajos» se relacionen con «mejores trabajos» hasta tal punto que la reducción en el desempleo incremente el poder de negociación de los trabajadores. No obstante, las políticas activadas por la EEE pueden tener el efecto de obligar a los trabajadores a aceptar cualquier trabajo, especialmente por restringir el acceso a los beneficios de la Seguridad Social. Si Europa está por tener no sólo más pero también mejores trabajos, dichas medidas se deben usar con moderación. En cambio, el énfasis debería enfocarse en la creación de incentivos positivos y medidas precisas, notablemente a través de una mejoría en las orientaciones laborales, la formación y la educación. De cualquier modo, se deben garantizar unas normas sociales mínimas para todos los trabajadores.

La *calidad del empleo* debe ser una preocupación clave para los legisladores, no menos bajo la EEE. Como hay un claro vínculo entre la calidad de trabajo y la productividad, las políticas que mejoran las condiciones del trabajo también sirven para incrementar la competitividad. La CES favorece la concentración de la acción en algunos elementos imprescindibles, tales como el impulso de la formación continua, una reducción en el empleo precario y una estrategia para reducir la siniestralidad en el trabajo. La formación continua es una de las respuestas claves al desafío de alcanzar una economía basada en los conocimientos. No obstante, en la realidad persiste una discriminación basada en la edad, tipo de contrato, origen étnico, tamaño de la empresa y el nivel de la titulación, severamente restringe el acceso a las oportunidades educativas y de formación. El empleo precario y el trabajo no declarado tienen consecuencias negativas en relación con las condiciones de vida de los trabajadores; la inestabilidad en el trabajo y en los sueldos, unido al desempleo y a los periodos de inactividad, aumentan las dificultades en el acceso a los sistemas de la Seguridad Social (incluyendo a los programas complementarios). La CES está a favor de la reducción de la precariedad mediante la regulación de los llamados «contratos basura» y fortalecer las herramientas para controlar y desarrollar la negociación colectiva. Finalmente, la lucha contra la siniestralidad en el trabajo, así como las enfermedades profesionales y derivadas del trabajo, es imprescindible para el desarrollo del trabajo de calidad. En varios países la tasa de siniestralidad es inaceptable, y tiene muy serias consecuencias con respecto a las muertes de los trabajadores y a un creciente número de personas que se quedan discapacitadas. Se debería garantizar a cada trabajador un entorno laboral sano y seguro; con este fin, las condiciones de salud y seguridad deben implementarse completamente a través de regulaciones de cumplimiento obligatorio de acuerdo a la ley. La UE tiene la responsabilidad de asegurar que tal legislación se desarrolle dentro del contexto de la estrategia comunitaria sobre salud y seguridad para el periodo 2002-2006. Es más, un buen entorno laboral se caracteriza no sólo por la ausencia de accidentes y enfermedades profesionales, sino también por el carácter estimulante (en el sentido profesional y social) del trabajo realizado, que la organización del trabajo se adapte a las habilidades, capacidad y necesidades sociales de cada trabajador y que los trabajadores sean consultados y estén profundamente involucrados en el desarrollo de su entorno laboral. Todas las actividades que se lleven a cabo en estos campos, se pueden ver como una contribución a la sostenibilidad de la vida laboral.

Como parte del marco de Lisboa, la cohesión económica y social debe ser fortalecida. Ésta es imprescindible si se consiguen los objetivos de la estrategia europea de empleo

y la organización metodológica de la coordinación, en la cual el papel de los agentes sociales es altamente importante. Esto va a necesitar mayor coordinación y complementariedad entre las distintas políticas nacionales y comunitarias. Más coherencia, sinergia y coordinación con políticas de otras comunidades y nacionales son imprescindibles para asegurar el éxito de la estrategia y que la gente no se quede fuera de la protección social mínima. Además, en cuanto a entrelazar el empleo y las políticas de protección social se refiere, la CES da la bienvenida al hecho de que las reivindicaciones de los sindicatos para luchar contra todo tipo de exclusión social fueron abarcadas por el Consejo Europeo de Lisboa (2000) y que la lucha contra la pobreza ha sido fijada como un objetivo europeo, mediante la definición de orientaciones comunes dentro del contexto del método abierto de coordinación (conocido como los PANs). Estas orientaciones deben ser implantadas por cada uno de los Estados miembros en el marco de los programas de acción nacional por la inclusión social y la erradicación de la pobreza, y los sindicatos controlarán y participarán en este procedimiento tanto como sea posible. Sin embargo, hay una segunda manera de participación disponible para los agentes sociales, los llamados acuerdos colectivos que promueven la diversidad en el centro de trabajo; por ejemplo, mediante el acceso al trabajo y a la formación para los desempleados de larga duración y los desempleados que reciben subsidios o apoyos o los que están en los niveles sociales más bajos. Los Estados pueden estimular tales acuerdos colectivos con medidas de apoyo, o mediante una legislación que introduzca aportaciones sociales dentro de los contratos públicos.

Se han hecho avances considerables con respecto a la situación de la mujer en los Estados miembros, pero la igualdad *entre mujeres y hombres* en el día a día continúa siendo minada por el hecho de que las mujeres y los hombres no disfrutan en la práctica de los mismos derechos. Actualmente, las mujeres son más del 40% de los trabajadores de la Unión Europea; sin embargo, la realidad muestra que la discriminación sigue siendo un problema endémico. El empleo de las mujeres sigue siendo la clave para conseguir la autonomía económica y tiene un impacto directo sobre la posición de la mujer en la sociedad en general. Por lo tanto, las políticas de empleo europeas son un mecanismo central para lograr la igualdad entre el hombre y la mujer. Además, el aumento de la actividad económica de las mujeres es imprescindible para el desarrollo económico europeo y por lo tanto se ha definido la igualdad de oportunidades como una de las prioridades dentro de la estrategia europea de empleo.

Hay ciertos elementos claves que deben ser fundamentales en cualquier debate en este campo: la necesidad de resolver las diferencias salariales; la calidad del trabajo de las mujeres; las condiciones de los trabajadores a tiempo parcial y los contratos atípicos; la baja representación de las mujeres en los órganos de toma de decisiones; los esfuerzos para conciliar el trabajo y la vida familiar para hombres y mujeres tales como una reducción general en la jornada; el permiso parental pagado, y la financiación estatal para facilitar el cuidado de niños y ancianos. Temas como el acoso sexual, la violencia y el tráfico de mujeres y niños necesita una atención urgente y mayores esfuerzos a nivel de la UE. Se debe prestar atención en los países candidatos para asegurar que la «*acquis communautaire*» está completamente implantado. No obstante, la legislación no es suficiente como respuesta a los desafíos de la transición y la integración europea desde una perspectiva de igualdad de género. La legislación no puede compensar los

recortes en los servicios sociales y las aportaciones de la Seguridad Social. Por lo tanto, el proceso de la ampliación se debe adaptar para mejorar la contribución a la igualdad de género y a la cohesión social en una Europa ampliada.

Las formas más comunes de *discriminación experimentada por los trabajadores inmigrantes, los trabajadores de raza negra y los miembros de las minoría étnicas* en el mercado laboral son la exclusión al acceso de trabajo, bajos salarios de media, con pocas perspectivas de desarrollo profesional y, como consecuencia, niveles bajos de participación laboral y un mayor riesgo de desempleo de larga duración. Para asegurar que la legislación contra la discriminación sea implantada de una manera efectiva y eficiente, se deben complementar con otras aportaciones legislativas. Por eso es imprescindible elaborar una directiva concreta como parte de la legislación europea sobre la seguridad e higiene en el trabajo, para crear un entorno de trabajo libre de acoso, y que ayude a promover una estrategia preventiva para luchar contra la discriminación racial. Además, la CES se compromete a utilizar los Fondos Estructurales y las iniciativas comunitarias para luchar contra la discriminación en el trabajo. Por ejemplo, EQUAL (2000-2006) es parte de la estrategia de la Unión Europea para más y mejores trabajos y para asegurar que no se le niegue a nadie el acceso al trabajo; financiado por el Fondo Social Europeo, los programas EQUAL han intentado desarrollar nuevas maneras de tratar la discriminación y la desigualdad experimentada por los que trabajan y por los que buscan trabajo. Los sindicatos han sido actores centrales en muchos programas junto con las empresas, la Administración pública y otros actores de la sociedad civil; los temas que rodean el acceso indiscriminado a la formación continua han sido de particular preocupación.

La *discriminación por la edad* en el trabajo afecta a muchos trabajadores, bien por ser considerados demasiado jóvenes (y sin experiencia) o también por ser demasiado mayores (y demasiado inflexibles). Todavía se discrimina a menudo a los trabajadores jóvenes en relación al acceso al puesto de trabajo, condiciones salariales, seguridad e higiene en el trabajo, la formación, la protección social y la seguridad social y la jornada de trabajo. Muchos trabajadores jóvenes se encuentran con empleos precarios, una situación que es inaceptable para los sindicatos europeos. Mientras para los trabajadores mayores la discriminación no es menos real. El impulso de las opciones de jubilación anticipada ha creado una situación en la cual la discriminación puede florecer en términos de acceso, de empleo continuo, de acceso a la formación continua y de acoso en el centro de trabajo. Para construir una Europa social fuerte y con cohesión, el tema de la discriminación contra los que desean continuar hasta más allá de la jubilación debe ser directamente abordado por los sindicatos.

Uno de cada diez ciudadanos en la Unión Europea tiene una *discapacidad* y la gente con discapacidades tiene dos o tres veces más probabilidades de ser un desempleado de larga duración que el resto de la población, mientras algunas personas discapacitadas siguen teniendo problemas de acceso a la educación, incluyendo la formación adecuada y de buena calidad. La Unión Europea ha designado el año 2003 como *Año Europeo de las Personas con Discapacidades*, y por lo tanto es una coyuntura apropiada para todos los actores para trabajar hacia el establecimiento de las normas legales mínimas, particularmente en el área de empleo. Los sindicatos deben reflexionar sobre cómo sus

acciones y sus contribuciones, para implantar políticas de inclusión social y empleo, podrían desarrollarse y mejorar en el futuro para tomar en cuenta las necesidades y las opiniones de las personas con discapacidades.

El trabajo ilegal es un elemento estructural en las economías de Europa. Muchos de estos trabajos tienen un valor social, pero las políticas todavía intentan criminalizar a estos trabajadores. Nuestra principal preocupación debería ser la aplicación del principio de no discriminación en las relaciones laborales, los salarios, etc. Los sindicatos deberían esforzarse para reducir el trabajo ilegal, pero no luchar contra los trabajadores implicados. Detrás de cada trabajador ilegal hay siempre un empresario actuando ilegalmente.

En el marco de la estrategia del empleo europeo, la política sobre la *jornada laboral* desempeña un papel subordinado y se considera predominante desde el ángulo de una mayor flexibilidad. De hecho, la creciente flexibilidad en la jornada de trabajo ha contribuido en la mayoría de los casos a empeorar las condiciones laborales, dando lugar a una situación en la que los trabajadores experimentan este desarrollo como negativo. Para los sindicatos, una política innovadora de la jornada laboral que sirva para preservar los puestos de trabajo y fomentar empleo de alta calidad es todavía un instrumento importante para la reducción de desempleo y la redistribución del trabajo asalariado. Los sindicatos han demostrado que desean y están capacitados para negociar sobre la flexibilidad positiva de la jornada laboral si al mismo tiempo conduce a que los trabajadores tengan una mayor soberanía en la jornada laboral. La principal reivindicación está relacionada con la introducción de la jornada de 35 horas mediante el acuerdo colectivo a nivel de requisitos. Una reivindicación más es en favor de la reducción de horas de trabajo en la vida laboral, por medio de periodos de trabajo parcial voluntarios, descansos en la carrera profesional y en una jubilación gradual. Deberían existir modelos innovadores de jornadas laborales para todos los trabajadores de ambos sexos, incluyendo aquellos en puestos de dirección, que contribuyan a combinar con éxito la vida laboral y familiar. Las iniciativas de jornadas laborales innovadoras deben constituir la política central en el contexto de la estrategia de empleo europeo.

## **b) Gobierno económico y Pacto de Estabilidad y Crecimiento**

El proceso de la reforma del mercado laboral sigue, con el apoyo del sindicato, bajo el proceso de Luxemburgo. Pero sólo esto no puede ser suficiente: está claro que la política de empleo necesita un entorno macroeconómico favorable como una condición necesaria para conseguir el éxito. Europa no puede depender de otras regiones globales para esto: al contrario, ésta debe ser la función de la política macroeconómica europea. Europa necesita una gobernabilidad económica. Está claro que el marco de la política fiscal y monetaria existente está necesitando una reforma, y que se necesitan mecanismos para asegurar una política activa y coordinada que responda a los sobresaltos externos.

La estabilidad y el pacto de crecimiento que gobiernan la política fiscal de los Estados miembros se ve ampliamente necesitada de una reforma y algunos cambios ya han

sido propuestos. Mientras algunos de éstos marcan un avance, otros, como la reducción del 0,5% que la Comisión exige en el déficit estructural independientemente de la situación cíclica, no tienen sentido. Lo que se necesita es una «regla de oro» que asegure que el actual gasto esté cubierto por los impuestos fiscales a lo largo del ciclo empresarial, pero que permita buscar préstamos para la inversión en capital; se debe alcanzar acuerdos sobre qué tipos de gastos pueden ser clasificados como inversiones. Es necesario un espacio fiscal a corto plazo para maniobrar, que varíe según la magnitud del problema de las deudas gubernamentales de larga duración. Es necesario explorar la idea de fondos de reserva para incrementar el peso de los estabilizadores automáticos y aportar con limitación –en alcance y tiempo– las transferencias interregionales.

Se necesita encontrar medidas para evitar la competencia fiscal dañina entre Estados miembros. Se ha hecho algún avance en las reformas fiscales del *Monti-package*, en particular en lo que concierne a la eliminación de regímenes fiscales dañinos en el campo de los impuestos a las empresas, y en relación a la adopción de una base imponible europea común y consolidada para las empresas. No obstante, la CES debe continuar haciendo presión para conseguir una votación mayoritaria y cualificada en todas las áreas fiscales con efectos transnacionales, especialmente sobre los impuestos corporativos, de capital y de energía. Se debe reforzar este tipo de medidas con el fin de evitar la evasión fiscal.

En cuestión de política monetaria, el objetivo debe ser asegurar un equilibrio en la estabilidad de los precios y el crecimiento económico, y que el «límite de aceleración» de la economía europea esté regularmente controlado por una política monetaria prudente pero flexible y sobre todo simétrica. Aunque, mientras la independencia del BCE no debería comprometerse, sus objetivos de inflación deberían estar marcados por las instituciones legitimadas democráticamente. La inflación indicativa debería ser simétrica (lo cual implicaría una preocupación por el crecimiento económico a medida que la inflación se acercase a la banda más baja) y realista (por ejemplo, suficientemente alta para evitar un crecimiento restringido y forzar a países y regiones enteras a la deflación). Finalmente, la estrategia monetaria actual debería ser simplificada mediante el abandono del pilar monetario, cuya experiencia ha demostrado que no tiene ningún indicador fiable.

Se deben tomar medidas para mejorar la coordinación entre los actores y mejorar el grado de reacción de la política. El diálogo macroeconómico («el proceso Cologne») aporta un medio de compartir información y facilitar el entendimiento entre los distintos actores; por consiguiente, la CES debería promover el fortalecimiento del diálogo. Además, el establecimiento propuesto de una cumbre tripartita de los agentes sociales, para el crecimiento del empleo y para preparar las cumbres de primavera del Consejo Europeo, es otro paso en la buena dirección. Es necesario encontrar soluciones para institucionalizar la vinculación política monetaria/salarial, por ejemplo en la forma de un comité asesor de los agentes sociales al BCE, que también serviría como un foro para debatir otros temas relevantes. Se debería exigir con antelación a los Estados miembros que informaran a la Comisión y al Consejo sobre los cambios políticos importantes que puedan tener unos efectos transnacionales significativos.

### **c) Empleos y competencia vía seguridad y eficacia**

La vinculación y el equilibrio entre la eficacia económica y la competencia internacional, de una parte, y la justicia, de otra, son cruciales para el modelo europeo. Sin embargo las desigualdades en Europa siguen creciendo. La competencia y la flexibilización han alcanzado el estatus de doctrina, y como consecuencia el mantenimiento de la cohesión social ha sido subordinado al crecimiento. Se debe reconocer que, contrario a la ideología prevalente, la cohesión y la justicia social pueden contribuir positivamente a los objetivos de la eficacia y de la productividad.

La infraestructura de alto rendimiento es importante para la competencia de la economía europea. Al mismo tiempo crea y mantiene trabajos cualificados. El Pacto de Estabilidad y Crecimiento debe ser suficientemente flexible para permitir, sobre todo en tiempos de bajo crecimiento cíclico, la disponibilidad de recursos para la inversión pública en infraestructuras modernas. Concretamente se va a necesitar para los países aspirantes de Europa Central y del Este una inversión masiva en infraestructuras, si queremos desarrollar una estructura económica, social e industrial moderna, ofreciendo trabajo bien remunerado y empleo estable.

Los programas de investigación y desarrollo tienen una importancia enorme respecto al rendimiento económico y la creación de empleo. La inversión en investigación y desarrollo, una parte del producto nacional bruto –tanto pública como privada– se queda substancialmente por debajo de Estados Unidos y Japón, y esta diferencia cada vez es mayor. La CES apoya la exigencia de compromisos nacionales para dedicar el 3% del PNB a investigación y desarrollo, junto con una estrategia europea fuerte para mejorar la coordinación en promover la cooperación transnacional en investigación.

Los trabajos cualificados son imprescindibles en la Europa de pleno empleo, la cohesión social y la estrategia de competencia, una consecuencia necesaria de inversión en capital fijo. Además, los trabajadores cualificados tienden a disfrutar una protección mayor contra el desempleo y la exclusión social. Por consiguiente, se necesita invertir sustancialmente más en educación a todos los niveles, en formación inicial y continua y medidas de aprendizaje a lo largo de toda la vida. Esta inversión no se puede quedar únicamente a nivel individual. Los empresarios, las autoridades públicas a todos los niveles, las instituciones europeas y los sindicatos deben contribuir todos a mejorar los niveles de preparación a través de una amplia vía de colaboración. Los Estados miembros deben fijar objetivos nacionales en relación a inversiones mayores en las estrategias de formación continua, como los acuerdos plasmados en el Consejo Europeo de Lisboa.

### **d) La protección social: un elemento imprescindible**

Las instituciones de protección social, basadas en la solidaridad y el seguro social, son un pilar imprescindible del modelo social europeo. Garantizar y mejorar la protección social mientras se modernizan los sistemas de seguridad social para enfrentar nuevos desafíos y necesidades es la meta central de la CES. Una base financiera sólida debe asegurar la sostenibilidad de los sistemas, y a la vez permitir que todos los ciudadanos vivan de forma digna.

Los sistemas legales de protección social, que constituyen un sólido aval para la preservación de la justicia social y de la cohesión social, necesitan ser adaptados a las nuevas formas de trabajo, a las estructuras familiares cambiantes y al envejecimiento de la población. La CES reivindica derechos individuales de protección social, independientemente de la situación familiar. Este enfoque hacia los derechos individuales, a veces llamado individualización de los derechos, debe estar acompañado de servicios de cuidados apropiados para las personas dependientes y ofrecer facilidades en el cuidado de niños pequeños y de derecho a permisos para el cuidado de niños y otras personas dependientes. Todos los trabajadores, incluyendo trabajadores con contratos atípicos deberían tener acceso a los sistemas de protección social y tener derechos y obligaciones contributivas. Se debe redefinir los derechos de la protección social para reflejar la flexibilización y la internacionalización de las carreras profesionales, aportando entre otras cosas la continuación de la cobertura social durante los periodos de descanso en la carrera y para la organización de una jubilación más progresiva y flexible que permita a los trabajadores elegir el momento y los pasos de su jubilación.

Para la CES, la salvaguardia del mantenimiento de los sistemas públicos de pensiones, basado en la solidaridad entre las generaciones y financiado a través de los «sistemas de la Seguridad Social», sigue siendo la prioridad absoluta. Debido al envejecimiento demográfico, los Estados miembros deben estar preparados para un aumento en el gasto de pensiones. La acumulación de los fondos de reserva demográfica en apoyo a los sistemas de pensiones estututarias debería ser, a largo plazo, un objetivo a seguir.

Los planes o fondos de pensiones privados se están convirtiendo en un importante elemento del panorama de protección social europeo. La CES piensa que estas pensiones, que constituyen el segundo pilar, deberían permanecer como acuerdos complementarios y no deberían interferir en los sistemas de pensiones de la Seguridad Social. No son opciones alternativas. El desarrollo de los sistemas de pensiones privados debería venir de los acuerdos colectivos y garantizar los derechos pensionistas a sus cotizantes. Se debería dar una atención especial al mantenimiento de los derechos de pensiones complementarias de los trabajadores que se trasladan dentro de la Unión. Habría que añadir a la legislación nacional existente la necesidad de definir a nivel europeo un marco legal completo para las pensiones privadas, garantizando los derechos e intereses de los trabajadores, igualdad de derechos para mujeres y hombres, reconociendo el lugar y el papel de los sindicatos en la implantación, el funcionamiento y el control de los fondos de pensiones suplementarios, incluyendo sus políticas de inversión, y fijando las reglas para la prudencia, la seguridad, la transparencia y los impuestos fiscales no discriminatorios.

La viabilidad financiera de nuestros sistemas de protección social depende en primer lugar del crecimiento económico venidero y la creación de empleo: se deben hacer por lo tanto políticas activas en estos campos a nivel europeo. Los sistemas fiscales también deben ser socialmente más justos y más favorables desde el punto de vista del empleo. Por lo tanto, los cambios en la presión fiscal deben ser invertidos. La CES reitera su apoyo a una política europea coordinada que intente poner presión fiscal al capital, los ahorros, la energía, los impuestos medioambientales y al IVA (que se puede ajustar según los objetivos sociales y de empleo).

Dada la diversidad de los sistemas de protección social en los países de la UE, es lógico dejar las opciones sobre la organización institucional a los procesos democráticos primeramente a nivel de Estado miembro. Sin embargo, para evitar que la presión competitiva no lleve a una progresiva minoración de los niveles de protección social en la Unión Europea, es imprescindible que las reformas sean enfocadas hacia metas comunes y coordinadas a nivel europeo. Donde sea apropiado se debería alcanzar acuerdos sobre normas comunes. Recientemente se ha empezado a aplicar el método abierto de coordinación MAC en áreas específicas de protección social. La CES da la bienvenida a ese desarrollo, pero argumenta que estos procesos deberían fortalecerse por vía *benchmarking* (estudios de referencia) y revisión paritaria, para promover la diseminación de las mejores prácticas e iniciar un proceso de convergencia hacia arriba de los niveles sociales. Además se requiere la plena implicación de los agentes sociales (ej. el Foro de Pensiones).

### **e) La movilidad, la inmigración y la integración social**

La libre circulación de los trabajadores es uno de los principios fundadores de la UE. No obstante, después de 25 años, no existe el mercado laboral europeo como tal. Existen todo tipo de obstáculos y los Estados miembros no le dan una prioridad adecuada. Es imprescindible que el principio de libre circulación de trabajadores se aplique también a los países aspirantes, siempre y cuando todos los acuerdos laborales se apliquen también a los trabajadores migrantes. Esto requiere una legislación europea y nacional para evitar el dumping social y salarial y asegurar que todos los trabajadores que circulen dentro de la UE puedan beneficiarse de todos los derechos sociales y laborales. Es más, los derechos políticos y civiles de los residentes legales provenientes de terceros países deben ser garantizados por medio del derecho a voto en las elecciones locales y europeas.

Europa continúa atrayendo gente debido a la pobreza, los conflictos armados y la persecución de las minorías, a huir de sus propios países en busca de una vida mejor. La Unión Europea necesita desarrollar una política común de inmigración y de asilo que sea capaz de: trabajar hacia la plena integración económica, social y cívica de los nacionales de los países no miembros; controlar los flujos inmigratorios y reducir la inmigración ilegal, mediante la lucha contra las redes de traficantes de seres humanos, y paralelamente penalizar a los empresarios sin escrúpulos.

El control de los flujos inmigratorios y el evitar la «fuga de cerebros» requiere tanto una política de codesarrollo bis a bis con los países de origen como políticas de integración pro-activa. El empleo europeo y las estrategias de integración social deben aportar medidas concretas cuyos objetivos son la desegregación del mercado laboral además de facilitar el acceso real a los servicios sociales, el bienestar social y la educación.

La CES exige que se tomen rápidamente las decisiones legislativas y operativas. Además se debe establecer un criterio común para la legalización de los inmigrantes que llegan sin documentación. Cada trabajador es un trabajador independientemente de su situación legal (situación laboral u otras situaciones en relación a la ley de extranjería), el derecho de los inmigrantes indocumentados (*sin papeles*) a la afiliación sindical se debe mantener a toda costa y la Convención OIT n° 87 también lo requiere así.

La afiliación sindical de la UE es una manera de reconocer todos los afiliados de la CES. La afiliación sindical de la UE debería ser transferible en toda Europa. Si un trabajador es afiliado en el país del que proviene, será reconocido como afiliado en el país al que llega, este tipo de programas están funcionando ya en varios sectores.

#### **f) La formación continua para la cohesión social y la competencia**

Los actuales desafíos como los cambios económicos, tecnológicos y sociales, la transición rápida a una sociedad basada en los conocimientos y las presiones demográficas debidas a una población envejecida en Europa exigen una nueva estrategia para la educación y la formación que integra las estrategias para el empleo y el crecimiento. En este contexto, la formación continua sigue siendo una prioridad nacional y europea recurrente. Las estrategias de formación continua son imprescindibles en el desarrollo del trabajo y la capacidad para adaptarse a la situación cambiante en el mercado laboral. De esta manera, promover el desarrollo de competencias de los profesores y monitores es un factor clave en el éxito de la estrategia. Promover el acceso a la formación continua ayudará a los ciudadanos a tener acceso y progreso dentro del mercado laboral, tanto como a conseguir una ciudadanía activa y una inclusión social.

Los agentes sociales han sido actores en el desarrollo de las estrategias de la formación continua tanto a nivel nacional como europeo. El último marco de las acciones para el desarrollo de competencias y cualificaciones para toda la vida contiene importantes avances en el reconocimiento de la formación continua como una competencia conjunta y compartida de los actores. Se enganchan en una acción común de cinco años basada en previsiones con respecto a una cooperación efectiva, específica y sostenible sobre el desarrollo de las competencias y las cualificaciones mediante la implantación de las orientaciones incluidas en las cuatro áreas de prioridad consensuada. Éstas cubren la identificación y la anticipación de las necesidades de competencias y cualificaciones, además del reconocimiento y la convalidación de las competencias y las cualificaciones, la información, el apoyo, la orientación y los recursos.

Con respecto a los seguimientos del marco de acción, informes anuales sobre las acciones nacionales reconocerán el impulso de las estrategias desarrolladas. Una evaluación final resumirá los cinco años del diálogo social sobre la formación continua y su impacto sobre las empresas y los trabajadores.

La CES, como sus afiliados, continuará fortaleciendo su participación activa hacia el reconocimiento y la implantación de las estrategias de formación continua como un factor imprescindible hacia el objetivo europeo del pleno empleo, el impulso de las cualificaciones altas y la movilidad, contribuyendo a la creación de los mercados laborales europeos abiertos y accesibles para todos. Un objetivo principal de la política de educación debe ser intensificar las oportunidades individuales en la sociedad, por lo tanto, se debe garantizar el acceso a una educación de gran calidad en universidades y escuelas, respondiendo a las necesidades tanto de los jóvenes como de los adultos que quieran ampliar su formación. Además, la CES continuará impulsando las negociaciones colectivas, los acuerdos colectivos y el diálogo social a todos los niveles como instrumentos claves para abrir el acceso a la formación continua para

cada trabajador en las empresas, mediante la utilización de nuevas formas de organizar el trabajo y la jornada laboral. También apoyará las iniciativas tomadas por los comités de diálogo social y sectorial europeo con el objetivo de promover la formación continua.

### **g) Los Fondos Estructurales, una forma de conseguir la cohesión económica y social**

Los mecanismos principales a nivel europeo para asegurar la cohesión social y territorial y la solidaridad son los Fondos Estructurales (el Fondo Social Europeo, el Fondo Europeo de Desarrollo Regional, el Fondo Europeo de Orientación Agrícola y de Garantía, Instrumentos Financieros de Orientación Pesquera y Fondo de Cohesión, cada uno basado en objetivos comunes) y las iniciativas comunitarias (EQUAL, INTERREGIONAL III, URBAN y LEADER). Estos se deberían fortalecer en una Europa ampliada, siempre y cuando los principios de cohesión y solidaridad estén escritos en el tratado. Es probable que las distancias y las diferencias en la esfera socioeconómica aumenten entre personas y regiones de manera sustancial, desde luego mucho más que en ampliaciones previas. Por eso, se requiere una política de cohesión que responda a las necesidades de todos los Estados miembros. La clave para enfrentar el desafío de la ampliación es la solidaridad: una solidaridad política, económica y financiera para dar apoyo a los nuevos Estados miembros y regiones retrasadas en relación con el desarrollo de los actuales Estados miembros. Esto requerirá decisiones políticas valientes con respecto a la cantidad y distribución del presupuesto de la UE y una mejor coordinación de las políticas comunitarias, que eviten impactos perjudiciales en ciertas políticas, como la política agrícola común y la política de competencia. La CES cree que los esfuerzos existentes deberían ser intensificados para promover el crecimiento, el empleo, la competitividad y el desarrollo sostenible en las regiones con menos desarrollo. Actuar al contrario sería ir en contra de los objetivos del Tratado de la UE, mediante el fracaso en la reducción de las desigualdades en una UE ampliada. Por lo tanto, la CES considera que un aumento general en el presupuesto de la UE es imprescindible y que, además de la necesidad de incrementar el nivel de la inversión, la calidad de las inversiones, el actual impacto y los temas de la sostenibilidad deberían ser controlados de cerca.

La implantación de la Estrategia Europea para el Empleo, cuyo instrumento primario de apoyo es el Fondo Social Europeo, requiere una inversión masiva en capital humano, en las personas. Para la CES, el FSE debería en el futuro combinar la prevención y el remedio, y esta estrategia debería ir de la mano de políticas activas e innovadoras en todos los niveles pertinentes. A nivel nacional, los Estados miembros deberían incluir los objetivos de la cohesión social y económica en sus políticas nacionales y regionales, que corresponde a los objetivos comunes europeos; tal paso crearía un modelo más proactivo e innovador basado en la interacción de los distintos niveles más que en una renacionalización de la política regional. La coordinación entre la estrategia del empleo y los Fondos Estructurales necesita desarrollarse más para promover el potencial para el crecimiento económico en las áreas urbanas y rurales con dificultades en el desarrollo y en regiones industriales en declive, además de desarrollar las capacidades y cualificaciones de los individuos, como consecuencia incrementará el potencial para crear trabajos de calidad y erradicar el desempleo.

La CES realza la importancia de las iniciativas en el desarrollo de la participación de los agentes sociales, además de promover la innovación y el intercambio de información a nivel transnacional. La participación de las organizaciones sindicales en los programas de iniciativas de la Comunidad, además de las experiencias positivas de los sindicatos en las actividades llevadas a cabo por los Comités Sindicales Interregionales (CSI), también en regiones fronterizas de los países aspirantes, nos conduce a reafirmar la necesidad de mantener las iniciativas comunitarias en el futuro.

La CES también insiste en la necesidad de mantener los principios fundamentales de la política estructural de la UE, conocidos como la concentración, la programación, la adicionalidad y la participación. De estos cuatro principios, el de participación es el elemento fundamental en garantizar el éxito de la operación de las medidas de los Fondos Estructurales y consecuentemente se debería perseguir una participación de alta calidad que implicara a los agentes sociales en cada fase de intervención de los Fondos a nivel regional, nacional y europeo. La CES reitera la importancia de los compromisos del movimiento sindical en el marco de la aplicación de los Fondos Estructurales comunitarios.

Se debería prestar más atención al desarrollo de un sistema fiable, eficaz y actualizado de los indicadores estructurales. Es imposible fortalecer la cooperación entre los Estados miembros y la Unión Europea en el logro de la cohesión social y económica y, particularmente, en la lucha contra la pobreza y la exclusión social sin datos recientes.

## **h) Las políticas industriales**

A partir de la necesidad de desarrollo y de reestructuración, bajo las condiciones de la globalización existe la necesidad de una política industrial innovadora en Europa que sea más que una política empresarial. Desde el punto de vista de la CES, la política industrial es una herramienta estratégica para anticipar y manejar los cambios y apoyar el desarrollo que toma en consideración los desafíos a sectores y filiales concretas. Sin embargo, el Consejo y la Comisión Europea deben desempeñar su papel de forma intensa para asegurar que la responsabilidad no recaiga exclusivamente en los agentes sociales.

En opinión de la CES, dicho tipo innovador de la política industrial es imprescindible para el apoyo de la base económica del Modelo Social Europeo. Reconoce la necesidad de ser competitiva en una perspectiva global; apoya las necesidades de la sostenibilidad en términos ecológicos y exige medidas par promover el desarrollo y la difusión de las tecnologías sensibles al medio ambiente; y apoya plenamente la inclusión social evitando el desempleo en un proceso cambiante. Se deben desarrollar nuevas tecnologías y productos para el crecimiento económico y del empleo. Esto requiere inversiones en recursos humanos y en infraestructura. Las políticas industriales no deben considerarse como una herramienta para una mayor liberalización y desregulación. La liberalización de los mercados contribuirá a la mejora en la productividad sólo si va acompañada de una dimensión social; siempre que se lleven a cabo medidas liberalizadoras más amplias, debe realizarse una evaluación de su impacto en el empleo.

Como un medio de evitar reestructuraciones imprevistas y despidos masivos, todas las compañías con más de 1.000 trabajadores en plantilla deberían estar obligadas a elaborar un informe anual sobre sus previsiones, tal como se menciona en el informe del grupo de alto nivel sobre anticipación del cambio industrial. La CES cree firmemente en la necesidad de un mecanismo europeo que actúe contra las empresas que trasladen su actividad o lleven a cabo despidos mediante acuerdos con los países donde estén situadas, para obligarlas a devolver el dinero que hayan obtenido de los fondos públicos y que queden excluidas de futuros programas de ayuda pública.

Los sindicatos son conscientes de que la Europa unificada creará nuevos desafíos en la adaptación de industrias y servicios tanto para la UE como para los nuevos Estados miembros. El seguimiento exclusivo de las normas de integración del mercado no es una respuesta apropiada, porque el trauma de la ampliación puede desatar fuerzas destructivas más que posibilitar el desarrollo paulatino deseado hacia las estructuras económicas modernizadas: esto requerirá el apoyo de una política industrial europea que aporte medidas efectivas tanto por parte de los miembros nuevos como de los existentes. Los trabajadores y sus representantes deben tener una voz en cualquier proceso de reestructuración, además de las fusiones y las adquisiciones. La CES da la bienvenida al establecimiento del Centro de Vigilancia Europeo del Cambio (European Monitoring Centre on Change), que debería aportar un apoyo útil para todos aquellos que están implicados en estos procesos.

### **i) Los servicios de interés general para toda la ciudadanía**

Los servicios de interés general son instrumentos imprescindibles para garantizar la cohesión social y económica dentro de la Unión Europea. El acceso universal e igual a los servicios de interés general es una condición básica de la ciudadanía y las comunidades para ejercer sus derechos fundamentales.

Se debe frenar la presión para ampliar las normas sobre la competencia –que tiene un papel importante que jugar en el sector privado– a los servicios de interés general. La UE debería respetar el principio de neutralidad de la propiedad, dejando a los Estados miembros decidir, según sus preferencias nacionales, sobre lo que debe mantenerse público y lo que puede ser transferido al sector privado mientras se aseguran servicios de alta calidad y acceso universal. Contra la experiencia de fracaso de muchas reformas del mercado, se deben llevar a cabo activamente alternativas a la privatización; se deberían desarrollar estrategias innovadoras tales como las «asociaciones públicas-públicas», a través por ejemplo de la promoción de las empresas inter-municipales. Cualquier servicio público liberalizado debe estar sujeto a la regulación democrática con plena participación de los sindicatos y otras partes implicadas. El retorno de la propiedad privada a la pública debe ser siempre posible.

El concepto de alta calidad de los servicios de interés general tiene que estar integrado dentro de la definición de los objetivos y las actividades de la Unión Europea al igual que la creación de un mercado interno.

La integración política, económica y social requiere una cooperación administrativa consolidada a través de la Unión Europea. Una implementación uniforme y coherente de la legislación de la UE es un elemento importante de buen gobierno europeo. Se debe promover la movilidad laboral de los trabajadores del servicio público y de los funcionarios entre los Estados miembros.

## CAPÍTULO III. AMPLIACIÓN Y FORTALECIMIENTO DE LAS RELACIONES INDUSTRIALES EUROPEAS

### a) Fortalecimiento de los derechos sindicales transnacionales

El avance en la creación de un sistema de relaciones industriales europeo ha sido perceptible en los últimos años. Un importante requisito previo para un mayor desarrollo de las relaciones industriales europeas es la existencia de prácticas de relaciones industriales estables y operativas a nivel nacional, sectorial y en el centro de trabajo, incluyendo sistemas de acuerdos colectivos eficaces. La UE debe convertirse en un espacio efectivo para las negociaciones entre los agentes sociales a nivel inter-sectorial y sectorial. Existe la necesidad de una regulación europea para proteger y promover los intereses de los trabajadores y apoyar sus derechos fundamentales.

La integración de la Carta de Derechos Fundamentales dentro del Tratado Constitucional de la UE será imprescindible para asegurar el apoyo popular del proyecto de la UE en el futuro. Aunque la Carta no sea perfecta sí ofrece un medio de respaldar valores comunes europeos sobre la dignidad humana, la libertad, la igualdad y la solidaridad. La consideración de los derechos sindicales, políticos, sociales y civiles fundamentales al mismo nivel de importancia ha supuesto un paso importante hacia un mayor desarrollo del Modelo Social Europeo y así debería ser reconocido. Dado que la Carta no da ninguna protección al demandante individual contra las acciones comunitarias que recortan sus derechos fundamentales, la Unión Europea debería comenzar el proceso de adhesión a la CEDF; la Carta Social Europea (revisada) y las más importantes convenciones OIT. La Unión Europea, sus Estados miembros y los ciudadanos estarán mejor servidos por una protección uniforme de los derechos fundamentales.

El impulso y el fortalecimiento de los derechos sindicales transnacionales es un asunto de vital importancia para la CES (por ejemplo, información y consulta con compromiso, libertad de asamblea y de asociación y negociación colectiva y acción). Las experiencias de los problemas asociados con la acción colectiva secundaria (huelgas de apoyo) en varios sectores han demostrado a la CES la importancia de los derechos consolidados a nivel europeo. Los sistemas de relaciones industriales nacionales deben ser respetados, pero en el siglo de los mercados globalizados es imprescindible que se fortalezcan los derechos de los trabajadores en consecuencia. Por consiguiente, el diálogo social y la autonomía de los agentes sociales deben fortalecerse como pilar fundamental de la Unión Europea, incluyendo su papel como reguladores conjuntos a nivel europeo y el desarrollo de un sistema europeo de relaciones industriales con las facetas de las relaciones industriales nacionales, incluyendo un acceso legal especial a la Corte Europea de Justicia en los casos relacionados con la ley social de la UE. Además, la CES ha llamado a la UE a reconocer la importancia de la subsidiaridad horizontal y la CES también reconoce la importancia de la subsidiaridad interna entre los distintos niveles de las relaciones industriales. La consulta de los agentes sociales con pleno respeto de su papel autónomo debería implicar todas las decisiones políticas socioeconómicas relevantes tanto a nivel europeo como nacional, particularmente dentro del contexto del método abierto de coordinación.

## **b) El diálogo social: un determinante imprescindible para la reforma**

El diálogo social es hoy un importante determinante del éxito de la reforma económica y social. Al mismo tiempo, la experiencia de los últimos años ha demostrado que es necesario, para enfrentarse a las nuevas exigencias, lograr una distinción mejor entre el diálogo social bipartito y la concertación tripartita. Los agentes sociales, en su contribución conjunta al Consejo Europeo de Laeken, se refirieron a tres tipos de actividad: la concertación tripartita, por ejemplo, el intercambio entre los agentes sociales y las instituciones europeas, la consulta de agentes sociales (artículos 138-139 del Tratado) y el diálogo social, como las actividades bipartitas de los agentes sociales.

Con el programa multianual de los agentes sociales (2003-2005), los sindicatos han demostrado claramente su disposición y capacidad para tratar los nuevos desafíos y responder a las expectativas puestas en ellos. El programa de trabajo representa una guía importante y contiene medidas y actividades concretas en los campos del empleo, como la ampliación y la movilidad, que son de interés común para trabajadores y empresarios. Para la CES, el programa de trabajo no es ni concluyente ni exhaustivo pero debe permanecer abierto a las nuevas exigencias. Mientras tanto, se debe aumentar la presión sobre los empresarios para además tratar en el diálogo social temas que actualmente no son consensuados (igualdad en los salarios, etc.). Para conseguir el éxito en la implantación del programa de trabajo, la CES necesita el apoyo activo de las organizaciones miembros. Las negociaciones futuras deben estar más próximamente asociadas a las actividades nacionales de las organizaciones miembros; y esto se aplica particularmente al diálogo social autónomo (por ejemplo bipartito). La CES debería trabajar en la preparación de un posicionamiento para un acuerdo de los agentes sociales que establezca las condiciones del diálogo social autónomo, incluyendo las necesidades para la mediación y la conciliación.

El reciente acuerdo voluntario sobre teletrabajo es el último ejemplo que demuestra que los agentes sociales pueden desempeñar un papel, sobre una base bipartita, como reguladores conjuntos del mercado laboral europeo. El acuerdo ha de ser recibido como la representación del primer resultado de la iniciativa autónoma de la CES como un sindicato de negociación. Sin embargo, bajo el acuerdo, las discusiones de interpretación tienen que estar resueltas por las partes firmantes: esto puede conducir a que queden problemas sin resolver. La CES debería considerar el establecimiento de un tribunal laboral europeo, complementario a los sistemas nacionales, para mediar, conciliar y arbitrar las disputas relacionadas con los acuerdos europeos, y tomar la iniciativa para alcanzar acuerdos con los empresarios sobre la implantación de dicho sistema.

Se exige a la Comisión que apoye el diálogo social más eficazmente. Esto se aplica particularmente al diálogo social sectorial, para el que urgen nuevos impulsos. Esto requiere mejores infraestructuras técnicas y la puesta en marcha de una secretaría de agentes sociales, de acuerdo con una antigua reivindicación de la CES. Los agentes sociales deberían organizar la secretaría de manera autónoma. Tal apoyo también implica recursos adecuados para la formación, las relaciones públicas, la investigación, etc., para mejorar la aportación informativa sobre los resultados y las prácticas del diálogo social.

La CES da la bienvenida al hecho de que la Comisión haya promovido la iniciativa de los agentes sociales de poner en marcha una cumbre social tripartita para el crecimiento y el empleo. La cumbre social tripartita se debería poner en marcha inmediatamente para facilitar una interconexión sistemática entre los varios procesos -en particular entre el diálogo macroeconómico y el diálogo sobre el empleo.

Se pueden introducir también, de manera útil dentro del diálogo social, los aspectos de un debate creciente sobre la responsabilidad social de las empresas (RSE). No se puede considerar la práctica del RSE como un sustituto de las aportaciones legislativas existentes en el campo de los derechos sociales y las normativas medioambientales, ni se puede permitir que sirvan como un sustituto del diálogo social y del desarrollo de nuevas aportaciones legislativas. Desde el punto de vista de la CES, RSE debe desarrollarse dentro de un marco que sea legislativo y/o gobernado por acuerdos colectivos. La CES exige el establecimiento de un marco europeo de referencia, que asegure la convergencia en las buenas prácticas, la transparencia y la objetividad en las auditorías sociales y la eficacia en las normativas medioambientales y sociales. Los Comités de Empresas Europeos podrían formar una base experimental muy interesante para promover la RSE a nivel de las empresas transnacionales. Igualmente, podrían desempeñar un papel importante a nivel sectorial como ha demostrado el Código de Prácticas adoptado en los sectores textil y del cuero, así como en la industria azucarera. Este tipo de acuerdos de marco europeo deberían ser negociados en las negociaciones colectivas y trasladados a nivel internacional.

### **c. Estrategias y coordinación de la negociación colectiva en una Europa en expansión**

La política de la negociación colectiva es una de las áreas centrales del interés de representación sindical. Contra los antecedentes de desempleo crónico y una creciente presión competitiva internacional, se ha enfrentado en los últimos años con numerosas reivindicaciones nuevas. Incluso bajo las más adversas nuevas circunstancias el mantenimiento de un salario justo y una mejora en las condiciones de trabajo y de vida se mantienen como las metas centrales de la política de negociación colectiva de los sindicatos. Al mismo tiempo, los sindicatos han mostrado continuamente su principal preocupación por la creación de «más y mejores trabajos».

Para impedir la posibilidad del «dumping» salarial dentro de la Unión Monetaria y de los países aspirantes, las organizaciones afiliadas han ampliado y refinado más la coordinación de la negociación colectiva. Con este propósito, en diciembre de 2000, la CES adoptó una guía de coordinación, cuya implantación es imprescindible. Una primera evaluación mostró que en los últimos años el margen de la distribución de las ganancias productivas ha sido utilizado más en el aumento salarial y los sindicatos han reconocido su responsabilidad macroeconómica (incluyendo la estabilidad de precios). Al mismo tiempo esto ha abierto posibilidades a una política de negociación colectiva cualitativa, que en su momento tendrá efectos positivos en el empleo. Aunque la responsabilidad de la negociación colectiva debería quedar primeramente a nivel nacional, la coordinación de la política de negociación colectiva se debería desarrollar más. Esto también se aplica a la cooperación con las federaciones industriales

europas, dado que a nivel sectorial en concreto hay una necesidad de desarrollar estrategias de flexibilidad positiva negociadas y acordadas por los agentes sociales. Sólo una flexibilidad negociada puede asegurar que los intereses de los trabajadores estén adecuadamente representados.

En la Europa unificada con un mercado común y una divisa única la coordinación de la negociación colectiva debe estar más desarrollada y convertido en más proactiva. A través de la coordinación de la negociación colectiva la CES va a intentar apoyar la armonización y la convergencia hacia arriba de las condiciones de trabajo y de vida para todos los trabajadores en Europa y luchar contra el «dumping» salarial y la competencia de régimen. Además se requiere más debate para hacer una política salarial solidaria para contrarrestar la sustancial y creciente desigualdad salarial. En este contexto es también imprescindible desarrollar la coordinación de la negociación colectiva en los campos cualitativos tales como la igualdad salarial, la higiene y la seguridad, mayor formación y bajos salarios.

#### **d) La información, la consulta y la participación del trabajador para gestionar los cambios**

La aportación de información relevante y suficiente, junto con las consultas con los sindicatos y los representantes de los centros de trabajo, son un requisito previo clave para las relaciones industriales efectivas y operativas. Con respecto a la europeización de los derechos de información, consulta y participación de los trabajadores, ha habido un marcado avance en los últimos años, y la presencia de los Comités de Empresa Europeos ha constituido un factor importante de este avance. La adopción de la directiva informativa y de consulta ha conducido, además, a una mejora en los derechos de los trabajadores de varios países. Los sindicatos estarán particularmente atentos a la implementación de esta directiva.

Los Comités de Empresas Europeos (CEE) se han puesto en marcha en más de un tercio de las empresas implicadas, empleando alrededor de un 70% de los trabajadores cubiertos. Se pueden observar avances en su trabajo práctico. Al mismo tiempo parece que, de un número de ejemplos de conflicto, las aportaciones hechas hasta el momento bajo la Directiva CEE son insuficientes/inadecuadas. Como consecuencia, la CES no entiende por qué la Comisión hasta ahora no ha dado ningún paso concreto en la dirección de una revisión de la Directiva CEE. Es imprescindible fortalecer los derechos de información y de consulta para asegurar que los representantes de los trabajadores y sus sindicatos sean informados y consultados a su debido tiempo sobre las decisiones importantes en las empresas. En el caso de que las empresas infrinjan los acuerdos CEE, la imposición de sanciones eficaces es imprescindible. Para mejorar la capacidad de los representantes de los trabajadores en las aportaciones CEE para la formación y la consulta tiene que estar garantizado. Las medidas ofrecidas por la Academia Sindical Europea (ASE) para la formación son imprescindibles al igual que el trabajo de asesoramiento del BTS en el área de higiene y seguridad.

La adopción del Estatuto de la Empresa Europea y la directiva sobre la participación trabajadora representa un gran desafío para la CES y las federaciones industriales

europas. Aunque no todas las preocupaciones de los sindicatos han podido encontrar expresión en la directiva sobre la participación trabajadora, la CES da la bienvenida a la solución de compromiso encontrada. La CES y sus afiliados nacionales deben desarrollar, junto con las federaciones industriales europeas, una estrategia común sobre la implantación práctica de la participación trabajadora sobre las bases de la directiva. Ésta incluye la observación cercana de la implementación del Estatuto de la Empresa Europea y una influencia eficaz de los Estados miembros.

En relación a los derechos de participación del trabajador bajo el futuro Estatuto de la Empresa Europea, hay que cumplirlos y se debe asegurar el nivel más alto posible de participación. Se deben establecer con las federaciones industriales europeas, unas guías obligatorias para delegar los representantes de los trabajadores a los consejos de dirección y vigilancia. La CES, junto con las federaciones industriales europeas, debería explorar un método donde la remuneración (o parte de ésta) de los representantes de los trabajadores fuera transferida a un nuevo fondo europeo. Con este fin, la CES debería poner en marcha los preparativos lo más pronto posible. Los recursos de estos fondos deberían ser utilizados para la consulta, la formación y la investigación. En este contexto, la estructura y los métodos de trabajo de los institutos de la CES deberían estar sujetos a controles y revisiones.

El debate de los últimos años demuestra que la participación financiera es una noción que cubre muchos distintos conceptos en varios países europeos; los sindicatos han hecho frente a la cuestión de la participación financiera de los trabajadores de una manera constructiva durante muchas décadas. Sin embargo, hay muchos motivos por los que los sindicatos se muestran cautelosos; tienen que defender los salarios y las condiciones de trabajo de los trabajadores y no intentar convertir a los trabajadores en accionistas. La CES considera la participación financiera como un factor que complementa la participación real de los trabajadores. El impacto de la participación financiera es mayor si está comprendida en un sistema completo de la implicación del trabajador, empezando en el centro de trabajo y terminando donde se toman las decisiones estratégicas. La participación financiera fracasará seguramente si se entiende como una alternativa a la implicación de los trabajadores.

#### **e) La acción y la solidaridad sindical transnacional**

La CES ha subrayado consistentemente la importancia de la europeización de los sindicatos y la necesidad de una solidaridad transnacional. Se han desarrollado acuerdos para el reconocimiento transnacional del derecho a la protección sindical de los trabajadores europeos, independientemente de su afiliación de origen. Recientemente, numerosos acuerdos bilaterales han sido establecidos para garantizar los derechos de la protección sindical y la CES exigirá activamente a todos sus afiliados a asegurarse de que, en el futuro, cada hombre y cada mujer que trabaje temporalmente en el extranjero tenga el derecho efectivo de la protección sindical.

Desde hace muchos años una importante contribución a la acción sindical transnacional del día a día ha sido llevada a cabo por los Comités Sindicales Interregionales. Actualmente hay 41 de dichos comités que engloban a las organizaciones sindicales

regionales de las confederaciones nacionales afiliadas a la CES, incluyendo en las regiones transnacionales de los Estados miembros no europeos.

Las tres principales áreas de acción de los CSI son el transnacional EURES, la estrategia europea de empleo (pactos de empleo territorial, planes de acción local para el empleo, pactos transnacionales de empleo) y el desarrollo del diálogo social mediante su papel de «facilitador». Además de esto, adelantándose y preparándose para la futura ampliación de la UE, en las regiones fronterizas con los países aspirantes de Europa Central y del Este en particular, se han desarrollado numerosas iniciativas para fortalecer la cooperación sindical transnacional y para evitar el «dumping» social y salarial. Hoy, los CSI son importantes foros para la disseminación de la política de la CES y su trabajo debe agilizarse en el futuro.

El trabajo de los Comités de Empresas Europeos ha tenido un desarrollo mayor en los últimos años. Estos órganos no sólo son un instrumento importante de información y consulta con los gestores de las empresas multinacionales. En años recientes, numerosos ejemplos han servido para mostrar que, en el caso de que se produzcan disputas, están preparados para desarrollar acciones solidarias transnacionales eficaces; gracias a esto, las decisiones corporativas unilaterales se han desafiado con éxito y se han incorporado los intereses de los trabajadores. La inclusión de un derecho formal obligatorio a la acción sindical transnacional en el futuro tratado constitucional es un requisito previo importante también para fortalecer el trabajo de los Comités de Empresas Europeos en los años venideros.

En el marco de la coordinación de la negociación colectiva por la CES y las federaciones industriales europeas, se han desarrollado diversas formas sectoriales y regionales de cooperación transnacional. El acuerdo y la coordinación de manera normal de los objetivos de la negociación colectiva en el campo salarial y de las condiciones de trabajo es un importante paso hacia una política salarial que hace frente, con ánimo de solidaridad, al peligro de una espiral salarial competitiva a la baja.

#### **f) Fortalecimiento de las relaciones industriales en los países de adhesión**

En una Europa unida es imprescindible el fortalecimiento del diálogo social en los países aspirantes de Europa Central y del Este. La CES, junto con UNICE y CEEP, tienen la opinión de que la Comisión debe dar mayor apoyo a los agentes sociales en los países aspirantes e intentar ejercer su influencia positiva en los gobiernos de las regiones. Al mismo tiempo, los empresarios están llamados para hacer frente a todas sus responsabilidades bis a bis con los nuevos países miembros. La CES y las federaciones industriales europeas han hecho muchos esfuerzos en los últimos años para afiliar a casi todas las confederaciones sindicales y sus afiliados de los países PECO candidatos a la adhesión. Esto ha fortalecido la voz del movimiento sindical en la Unión Europea y ha contribuido a la supervivencia y a la renovación del movimiento sindical en los países de transición. Se han hecho numerosos esfuerzos a través de formas de cooperación sindical bilaterales y multilaterales para promover las competencias del movimiento sindical para actuar como defensor representativo, democrático e independiente de los intereses de los trabajadores y actuar eficazmente como agente social.

La pendiente salarial será pronunciada en una Europa unida. Para prevenir eficazmente la peligrosa posibilidad del «dumping» social y salarial, hay que apoyar a los sindicatos para crear y desarrollar estructuras sectoriales eficaces de negociación colectiva. Para esto se requiere un apoyo concreto también de los sindicatos de los antiguos Estados miembros. Las multinacionales pueden muy bien actuar como puntos de cristalización en este aspecto, siempre y cuando la tentación de monopolio empresarial pueda ser evitada con éxito. Los sindicatos de los países aspirantes deben implicarse plenamente en el marco de la coordinación europea de la negociación colectiva.

Dentro de la Europa unida, el número de empresas requerido para poner en marcha Comités de Empresa Europeos se incrementará más. Ya actualmente, los representantes de los trabajadores de los centros de producción multinacional de los países aspirantes están implicados en Comités de Empresas Europeos existentes. Habrá una necesidad en el futuro de asegurar, en relación a la composición de los Comités de Empresas Europeos, que se toma debida cuenta de todos los centros de producción de los países aspirantes.

En las regiones fronterizas, los Comités Sindicales Interregionales han desempeñado en los últimos años un papel importante desarrollando y apoyando las acciones sindicales. Esto se aplica en particular al campo de la política regional, estructural y de empleo, pero también en relación a la cooperación transnacional para evitar el «dumping» social y salarial. Además, los CSI son actores importantes para asegurar una «segura» y libre circulación de personas en las áreas fronterizas. Basado en un intercambio sistemático de la experiencia, este trabajo se debe continuar y desarrollar más.

## CAPÍTULO IV. EUROPA Y LA GLOBALIZACIÓN

### a) La UE como un actor global

El proceso continuo de la globalización ha estado acompañado por una potente agenda neoliberal que fomenta la desregulación del mercado, la liberalización, la privatización del sector público y que desafía los derechos y los intereses de los trabajadores y de los marginados. La función global de los sindicatos es hacer que la voz de los trabajadores se oiga internacionalmente, indicando las responsabilidades que los gobiernos y las empresas tienen hacia la sociedad en la edad de la globalización, reclamando el final de la política neoliberal, restrictiva y antisocial, y comprometiéndose a la acción práctica y efectiva y la solidaridad.

En términos comparativos globales, la Unión Europea ha conseguido relativamente altas normativas laborales y sociales y ha creado instituciones políticas capaces de regular mercados. Es el desarrollo continuo del Modelo Social Europeo y no la desregulación de su colectivo y de sus sistemas sociales por un modelo neoliberal, lo que constituye la respuesta apropiada a los desafíos de la globalización. Solamente a través de un desarrollo mayor puede el Modelo Social Europeo retener su estatus como un modelo de referencia para otras regiones en la economía global. La situación internacional actual confirma, otra vez, la importancia de la UE de desempeñar su papel como un actor global. Para hacerlo eficazmente, será necesario hacer revisiones apropiadas de su marco constitucional.

Una consecuencia de la ampliación de la UE será la creciente legitimidad de la UE como un actor global en las cumbres bilaterales e internacionales, dado que representará a los gobiernos del continente. La ampliación inevitablemente significa un aumento en el papel y la competencia de la UE como un actor global. Dentro de Europa, el proceso de la integración ha logrado una mayor y duradera contribución para asegurar la paz y la estabilidad a lo largo de los últimos 50 años. La unificación pacífica del continente representado por la ampliación del sur y del este no tiene precedente histórico.

A lo largo de los últimos años, el papel de la política exterior y la seguridad común ha aumentado notablemente con la creación del puesto de Alto Representante en 1999. No obstante, el desarrollo de políticas exteriores y de seguridad comunes ha encontrado muchos obstáculos, que tienen relevancia con el amplio tema sobre el papel de la UE en el gobernabilidad internacional. La falta de una voz común es una debilidad clave en este ámbito. El futuro Tratado intentará resolver estos temas; sin embargo, la actuación de la UE debe basarse en sólidos valores comunes de paz, prevención de conflictos y resoluciones pacíficas, solidaridad y desarrollo conjunto en todos los casos, como lo ha articulado la CES en la Convención sobre el Futuro de Europa.

La CES reafirma su convicción de que todos los medios políticos y diplomáticos deben ser utilizados para evitar conflictos armados. En los conflictos internacionales, la Unión Europea debe hablar con una voz en favor de las soluciones pacíficas dentro de Naciones Unidas, dado que solamente Naciones Unidas tiene la autoridad para decidir cómo se asegura la implementación de sus resoluciones. Más aún, el papel central de las

Naciones Unidas en el gobierno internacional debe ser reforzado, y la CES aboga por una estrategia proactiva para incrementar las contribuciones en ayuda humanitaria a las poblaciones deprimidas, apoyar las reformas democráticas y estar lista para contribuir a la reconstrucción económica y el desarrollo social de las regiones conflictivas.

## **b) El desarrollo sostenible**

La diferencia en la renta y en la utilización de los recursos naturales entre el norte y el sur no es sostenible y es una causa seria de preocupación. Una estrategia holística es necesaria para un futuro desarrollo interior e internacional basado en las políticas sociales, económicas, medioambientales y democráticas sostenibles. La CES cree que la defensa y la promoción del Modelo Social Europeo es para beneficiar a los trabajadores en Europa y globalmente y se puede utilizar como un modelo de referencia para el desarrollo sostenible.

La UE debe expresarse con una sola voz para que se produzcan reformas democráticas de las instituciones financieras internacionales y para fomentar la coherencia en el gobierno económico global intensificando el multilateralismo a través de las Naciones Unidas y fomentar, en estrecha colaboración con la CIOSL, la CMT y el TUAC, la implementación de conceptos y estrategias para el desarrollo sostenible, basado en los tres pilares de la sostenibilidad económica, social y ambiental.

Diez años después de la Cumbre sobre la Tierra de Río, la dimensión medioambiental del modelo de desarrollo sostenible todavía no ha ganado una aceptación suficiente. Una responsabilidad especial se atribuye a la Unión Europea y a los Estados miembros en la implementación de la Agenda 21, firmada por más de 170 Estados y a los compromisos contenidos en el Protocolo de Kioto (1997) con respecto a los esfuerzos para reducir el calentamiento global. A la luz, en particular, de la postura reticente adoptada por los Estados Unidos de América, Europa sí debe embarcarse en una política creíble y rigurosa en la que los objetivos de Kioto puedan ser reconociblemente logrados dentro del tiempo determinado. Esto debe consistir, desde el punto de vista de la CES, en un impuesto energético a lo largo y ancho de Europa, en medidas para restringir la demanda energética y en mejorar los esfuerzos para doblar la proporción de energías renovables junto con el apoyo de la innovación tecnológica para mejorar el rendimiento energético.

La continua distancia entre las declaraciones políticas de intención y las medidas prácticas concretas es tal que surgen dudas legítimas sobre si se pueden conseguir las metas acordadas a nivel europeo en los próximos años. Tampoco el acuerdo logrado por los jefes de Estado y de Gobierno de la UE en la Cumbre de Gotenburgo en 2001 sobre una estrategia europea para el desarrollo sostenible ha conducido a un cambio perceptible de dirección. Dicho cambio se puede lograr solamente si la Comisión Europea utiliza las herramientas que tiene a su disposición. Éstas incluyen la imposición de normas sociales y medioambientales con relación a las concesiones de contratos públicos tanto a empresas públicas como privadas, o requisitos similares en un contexto de dar ayuda para el desarrollo europeo o avales de créditos para la exportación.

Igualmente, los sindicatos como tales deben, dentro de sus propias esferas de acción,

tomar mayor cuenta de la necesidad para el desarrollo sostenible. En la contribución de la CES a la Cumbre Mundial sobre el Desarrollo Sostenible, que tuvo lugar en Johannesburg, se subrayaron tres puntos imprescindibles para el desarrollo sostenible: 1) el cambio climático y la utilización energética racional, 2) la agricultura y los productos comestibles, y 3) la limitación de riesgos químicos. Se puso gran énfasis sobre el logro de un equilibrio entre la sostenibilidad económica medioambiental y social.

Los sindicatos deberían considerar el desarrollo sostenible como un asunto de interés propio de primera importancia, aunque los conflictos de intereses puedan surgir en algunas áreas. Son actores tradicionalmente importantes para la conservación y el desarrollo de la dimensión social, no sólo en el marco del proceso de la integración europea, sino también en relación a una globalización socialmente más justa. Están activamente a favor de una fuerte integración de las políticas económicas, sociales y medioambientales. No obstante, para desempeñar su papel como actores capaces y eficaces deben fortalecer y extender sus competencias ecológicas. Con este fin, existe la necesidad de desarrollar la capacidad de los trabajadores y sus representantes a nivel local y de empresa. La cooperación entre las organizaciones sindicales europeas e internacionales (la CIOSL, la CMT y el TUAC) es crucial para reforzar la dimensión social del desarrollo sostenible y establecer nuevos ámbitos de competencias.

### **c) Las negociaciones del comercio exterior**

En los años recientes se ha visto un aumento en el perfil político de las negociaciones de comercio exterior, reflejando parcialmente el creciente interés en la globalización y las protestas de masas contra las instituciones financieras internacionales y la Organización Mundial de Comercio (OMC). Las negociaciones de comercio exterior cada vez más implican áreas de sensibilidad política tales como los servicios públicos y temas controvertidos tales como los derechos de la propiedad intelectual. Para la CES, la calidad de los acuerdos bilaterales o multilaterales es imprescindible. Los acuerdos hechos de mala manera que no sirven eficazmente al desarrollo social y económico de los participantes son un claro peligro.

La estrategia de la CES ha sido no oponerse a la liberalización de comercio, pero hacer avances en asegurar el respeto a las normativas laborales fundamentales, mientras insisten en que los gobiernos nacionales y la UE en general no deberían ser obligados a abrir los servicios públicos (especialmente la educación, la salud y los servicios públicos imprescindibles) a la competencia internacional bajo el Acuerdo General de Comercio de Servicios (AGCS). Las regulaciones justificadas por la salud pública, en medio ambiente y las preocupaciones sociales (por ejemplo, en los contratos públicos) no deberían tener presión debido a la liberalización del comercio. La UE y los otros países desarrollados deben hacer frente a estas políticas que restringen el acceso de los productos de los países en vías de desarrollo, obstaculizando su desarrollo socioeconómico. En particular sobre la agricultura, se necesita más trabajo para promover la reforma de aquellas áreas de la política agrícola (especialmente la desgravación de exportaciones) que hacen daño a los países en desarrollo.

Sobre las normas laborales centrales, se han hecho pocos avances en el contexto de la OMC, debido a la oposición política de algunos países y a un «lobbying» (grupo de pre-

sión) intenso de las empresas multinacionales. Una estrategia más amplia será necesaria para obtener la vinculación entre el comercio y las normas laborales centrales, haciendo caso a la OIT, a los acuerdos bilaterales del comercio de la UE, a las directrices de la OCDE sobre las empresas multinacionales y a las iniciativas de responsabilidad corporativa; aquí la CES tendrá que hacer más esfuerzos, en cooperación con las organizaciones sindicales internacionales. En el seno de la OMC, es fundamental la existencia de una estructura formal dedicada a aspectos importantes del comercio, empleo, medio ambiente y normas laborales básicas que debe contar con una participación íntegra de la OIT. Una continua vigilancia en este área será necesaria. La CES debe asegurar que las posiciones acordadas no sean abandonadas en el curso de las negociaciones (por ejemplo, a cambio de que otros países abran sus empresas del sector servicios) o como respuesta a los grupos de interés influyentes que buscan la total liberalización de todos los servicios. El impacto económico, social y medioambiental de los AGCS debe ser plenamente evaluado por las instituciones europeas y los agentes sociales antes de aceptar cualquier compromiso, y éstos deben reflejar los puntos de vista de los agentes sociales. La CES necesita construir sobre el trabajo reciente de otros órganos sindicales internacionales el diseño de un abanico de propuestas para la regulación de la inversión exterior directa.

La CES ha pedido la integración y el impulso de los Principios Fundamentales de OIT en el Trabajo dentro del Sistema de Preferencias Generalizado de la UE (SPG) que gobiernan las relaciones de comercio global de la UE. Cierto que el SPG de la UE es mucho más innovadora que su contemporáneo principal, el SPG de los Estados Unidos. Sin embargo, como se puede ver a través de las relaciones con los 77 países de África, el Caribe y el Pacífico (ACP) asociados con el acuerdo de Cotonou, se necesita todavía mucho esfuerzo para asegurar que se considere el desarrollo conjunto tan imprescindible como el libre comercio en las negociaciones entre la UE y los países del tercer mundo. La presión para liberalizar las economías de los países en vías de desarrollo no deberían reemplazar las estrategias de la inversión de largo plazo y cuyo objetivo es fortalecer la infraestructura, la formación, los equipos capitales y los servicios públicos básicos.

#### **d) La globalización de la justicia social**

La lucha por ganar el pleno respeto por los derechos humanos, incluyendo los derechos sindicales y sociales, es un factor indispensable de la justicia social global. La globalización, la competencia y la productividad o los procesos tales como la ampliación de la UE no son en sí motivos válidos para aceptar la desregulación de las normas laborales. La no-regresión y la continua búsqueda de una protección más favorable deben seguir siendo los principios centrales en la aplicación de los existentes principios y normas internacionales y paneuropeos fundamentales en la ley y en la práctica. Al lado de una contribución más decisiva de la UE, la CES y sus afiliados junto con los sindicatos globales deben otra vez comprometerse para continuar promoviendo los derechos humanos y la justicia social, incluyendo los derechos sociales en todos los órganos internacionales implicados. Los principios y las normas fundamentales de NU, OIT, el Consejo de Europa, UE y OCDE deberían ser adoptadas y aplicadas eficazmente. Estas normas y estos principios deben constituir influencias reales en toda la política inte-

rior y exterior de las instituciones financieras internacionales (FMI, Banco Mundial), de la UE, de los Estados miembros y de todos los países candidatos y, particularmente, en los acuerdos de asociación o cooperación llevados a cabo entre la UE y terceros países. Los sindicatos internacionales y las organizaciones de los Derechos Humanos aportan un servicio inestimable en promover, vigilar e implantar las normas laborales centrales de las organizaciones gubernamentales. La CES se compromete a continuar desarrollando las relaciones de trabajo con organizaciones tales como Amnistía Internacional y Human Rights Watch.

A nivel global es imprescindible una estrategia sobre el desarrollo social, la erradicación de la pobreza, los trabajos dignos y los derechos humanos; actualmente esto está siendo obstaculizado por la falta de coordinación entre las instituciones internacionales relevantes (OIT, FMI, Banco Mundial, CNUCED, PNUD, OCDE, etc.). En la búsqueda de las normas laborales centrales, la CES pide a la UE y a los Estados miembros que tomen la iniciativa en el establecimiento de una cooperación permanente y estructurada entre dichas instituciones, bajo los auspicios de NU. El objetivo debe ser la institucionalización de una estrategia conjunta para el desarrollo mundial basado en la justicia social y la solidaridad. Como contribución a la construcción de una coalición internacional sobre este tema y otros, la CES continuará participando al lado del Foro Social Mundial y su homólogo europeo para estimular la cooperación con los grupos de la sociedad civil y los movimientos que comparten nuestros valores comunes y son críticos a la globalización en su forma actual. Las interacciones entre las organizaciones sindicales y patronales en el marco del Foro Económico Mundial deberían intensificarse con vistas a un desarrollo más amplio de las políticas socialmente responsables y los intereses sociales.

En este proceso general de establecer las reglas y normas internacionales, un amplio abanico de métodos tales como la ley, los acuerdos colectivos y la responsabilidad social corporativa, los acuerdos de marco internacional, los códigos de conducta y los *benchmarks* (estudios de referencia) deben ser utilizados de una manera complementaria y equilibrada asegurando que los acuerdos voluntarios no reemplacen los instrumentos obligatorios. Por consiguiente, el objetivo de la UE debería ser el desarrollo de las medidas de regulación apropiadas para poner las preocupaciones sociales y medioambientales en el mismo nivel que las económicas. Esta fisura se puede ver en el debate sobre la seguridad marítima después de los desastres del *Erika* y del *Prestige*, que han tenido y siguen teniendo impactos sociales y medioambientales serios y donde los Estados miembros se han negado a aceptar las propuestas hechas por la Comisión para aumentar las medidas de seguridad para todos los barcos navegando en las aguas de la UE. A pesar de la proliferación de las declaraciones públicas, un número de Estados miembros no han aportado los recursos humanos y financieros necesarios y la voluntad política para asegurar que tales desastres no vuelvan a producirse.

La CES reitera su posición sobre la necesidad de nuevas reglas para tratar los flujos de capital especulativo, que pesa mucho más que los flujos de capital asociado con el comercio y la inversión, y que pueden tener efectos desestabilizadores, peligrosos y costosos. En respuesta, la CES subraya la necesidad de introducir un impuesto sobre los flujos de capital a corto plazo (impuesto Tobin). Además, la CES cree que un mayor

compromiso político y financiero es necesario para incrementar la cantidad de ayuda al desarrollo -a la que la renta del impuesto Tobin podría contribuir-, desarrollando políticas que deberían incluir la búsqueda de una estrategia de alivio de deuda que da prioridad al desarrollo económico y social y aboliendo los paraísos fiscales dentro de la UE y fuera de sus fronteras. Tales políticas son imprescindibles para lograr la justicia social global.

Aunque la CES principalmente se centra en los intereses de los trabajadores en el contexto de la Unión Europea, debe actuar en un contexto más amplio. La CES, como un agente social europeo, debería implicarse mejor en la política exterior de la UE concretamente en relación a los acuerdos y las negociaciones entre la UE y los países del tercer mundo y otros bloques regionales. Los sindicatos Euro-Med y UE-Mercosur deben ser considerados por la UE con el mismo estatus que los empresarios y otros instrumentos de la participación empresarial. Con el mismo fin, la CES continuará desarrollando relaciones con los conjuntos regionales sindicales en el contexto de ASEM y América Latina, conjuntamente con el movimiento sindical internacional.

No hay duda de que los nuevos Estados emergentes de la antigua Yugoslavia forman parte del proceso de integración europeo. Con ánimo de solidaridad, la CES debe continuar fortaleciendo la cooperación y la integración con los sindicatos del Sur-Este de Europa y promover la dimensión social en el proceso de transformación. El foro de la CES, puesto en marcha en el marco del Pacto de Estabilidad del Sur-Este de Europa, tiene que desarrollar una plataforma común para las políticas y las acciones, con la participación de los agentes relevantes de la región. Después de la ampliación de la UE se van a establecer nuevas relaciones con Rusia y otros países vecinos. Esto va a necesitar profundizar más en la dimensión Norte de la UE; los sindicatos deben estar implicados muy estrechamente en este proceso.

Las relaciones entre la UE y la región del Mediterráneo son de una creciente importancia en un contexto global y regional. Se necesita una cooperación estrecha entre la CES y los sindicatos del Sur para promover la dimensión social en el proceso de Barcelona. Para que tenga éxito, hay que construir puentes de confianza, y esto debe ser una prioridad; por consiguiente se debe enfocar la cooperación en los objetivos centrales de los sindicatos. El Foro Sindical del Euro-Med, funcionando desde 1999, ofrece el espacio para un análisis conjunto y acciones comunes. Una cooperación creciente puede capacitar a los sindicatos de todo el Mediterráneo para generar la cooperación en un entorno regional y global complejo.

Los sindicatos deben actuar de varias maneras: mediante la concienciación de los trabajadores sobre las acciones de la UE como un actor global, mediante el desarrollo de redes entre los sindicatos a nivel internacional y regional para integrar las voces y las preocupaciones de los trabajadores de los países desarrollados y en vías de desarrollo dentro de la formulación de posiciones comunes de la UE y como consecuencia la indivisibilidad de los derechos humanos (político, civil, social, económico y cultural). La CES se compromete a desarrollar este ámbito de trabajo en una cooperación estrecha con las organizaciones afiliadas y el movimiento sindical internacional.

## PLAN DE IGUALDAD ADOPTADO EN EL X CONGRESO ESTATUTARIO DE LA CES, 26-29 MAYO 2003

### INTRODUCCIÓN

El anterior plan de igualdad, aprobado en el Congreso de Helsinki de 1999, incluía el seguimiento y la valoración de su puesta en marcha. A este respecto, se presentó un balance a mitad de recorrido en el Comité Ejecutivo de diciembre de 2001 así como un estudio, bajo el título «Las mujeres en los sindicatos: un nuevo reparto», que fue realizado en 2002 por un grupo de investigadores(as) de la UCL.

Una conferencia que reunió a 80 mujeres representantes de las confederaciones nacionales y de las federaciones sindicales europeas, tomó nota de los resultados de la evaluación y debatió sobre un nuevo proyecto de igualdad. Esta evaluación, como la anterior, recoge tres objetivos. Sin embargo, esta vez se ponen de relieve, en cada objetivo, las medidas que podrían contribuir al logro del objetivo en cuestión. Las razones, basadas en el estudio, que explican la elección de las medidas, se recogen en anexo así como una explicación más detallada de las medidas.

### **OBJETIVO 1: Suprimir la diferencia de representatividad de las mujeres en el seno de las instancias de decisión**

- Y como primera etapa, reducir a la mitad la diferencia de representatividad.

Considerando las siguientes medidas:

- Un plan de igualdad destinado a aumentar el número de mujeres en las instancias de decisión, fijando
  - objetivos cuantificados.
  - calendario.
  - seguimiento y valoración.
- El registro de cifras de afiliado(a)s, de representantes en el seno de instancias como los Comités de Empresas Europeos, el Comité Ejecutivo, el Congreso, el número de negociadoras, etc<sup>1</sup>.  
Estas cifras serán transmitidas a la CES cada dos años para elaborar un informe destinado al Comité Ejecutivo. Permiten ilustrar el seguimiento y la valoración de la aplicación del plan de igualdad.
- Cambios relativos a los modos de funcionamiento de las reuniones, que modifiquen la cultura sindical, para facilitar la participación de las mujeres en las reuniones así como sus intervenciones.

<sup>1</sup> Esto puede variar en función de la situación en los Estados miembros y en las organizaciones miembros de la CES.

## **OBJETIVO 2: Profundizar el enfoque integrado**

*En primer lugar, incluir la dimensión de igualdad en las negociaciones colectivas y/o en las orientaciones de las negociaciones colectivas.*

Considerando las siguientes medidas:

- La formación para la igualdad (y la inclusión de la dimensión de igualdad) de los negociadores y las negociadoras.
- La preparación de las negociaciones y/o de las orientaciones para la negociación, con los responsables en materia de igualdad.
- El seguimiento y la valoración de este planteamiento estarán incluidos en los informes publicados anualmente sobre este tema por el ISE y la CES, y debatidos en el Comité Ejecutivo de la CES.

*En segundo lugar, situar la dimensión de igualdad en el corazón de una nueva arquitectura del Estado Social<sup>2</sup>.*

La CES:

- Debe ejercer presión para incluir este aspecto en la coordinación europea en materia de protección social.
- Organizará una campaña para favorecer unos ingresos adecuados durante la baja por maternidad.

*En tercer lugar, habrá que seguir desarrollando mecanismos que faciliten el enfoque integrado, utilizando también herramientas como por ejemplo los datos estadísticos desglosados por sexo, estudios y «listas de control».*

## **OBJETIVO 3: Reforzar el papel del órgano responsable de la política de igualdad entre hombres y mujeres**

Considerando las siguientes medidas:

- Este órgano<sup>3</sup> tiene la responsabilidad de elaborar la política de igualdad de hombres y mujeres, garantizando un doble enfoque, y velará así mismo por el seguimiento y la valoración de su aplicación. Habrá que asignarle unos recursos humanos y financieros suficientes.

---

<sup>2</sup> Este término es una traducción insatisfactoria de «welfare state» (Estado del bienestar).

<sup>3</sup> Cuya denominación varía según las organizaciones miembros (Comité de Mujeres, igualdad, carácter mixto, etc.).

La composición (de una parte integrada, bien exclusivamente por mujeres o por hombres y mujeres, y de otra parte encargada de seguir la problemática de otros grupos discriminados, o exclusivamente la igualdad de hombres y mujeres) puede variar según la historia y la decisión de las confederaciones nacionales y las federaciones sindicales europeas.

- Reforzar los vínculos en la mayoría de las federaciones sindicales europeas entre este órgano y los trabajos de las Secretarías de Bruselas de estas federaciones, así como el Comité de Mujeres de la CES.
- Tener en cuenta los aspectos específicos ligados a la situación de las mujeres sometidas a múltiples discriminaciones, como las mujeres inmigrantes, discapacitadas, mujeres jóvenes y mayores, y lesbianas.

La CES debe:

- En colaboración con las federaciones sindicales europeas, crear y estimular redes de igualdad profesional, compuestas por hombres y mujeres, miembros de Comités de Empresas Europeos.
- En colaboración con la Academia Sindical Europea, organizar cursos sobre políticas de igualdad, en particular con las organizaciones miembros de los Estados candidatos.

## **SEGUIMIENTO, EVALUACIÓN Y SANCIONES**

- En el próximo Congreso de la CES se presentará al Comité Ejecutivo de la CES un balance a medio recorrido de la aplicación del plan junto con una evaluación.
- Si, tras la valoración, se desprende que tanto las confederaciones nacionales como las federaciones sindicales no han tomado medidas eficaces para aumentar el número de mujeres en las instancias de decisión, una lista de estos malos alumnos será publicada y distribuida en el próximo Congreso de la CES. Se podría además pensar en una reducción del número de votos en el Congreso al que tienen derecho estas confederaciones y/o federaciones.

## ANEXOS

### **Objetivo 1: Eliminar la diferencia de representatividad de las mujeres en todos los niveles de las instancias de decisión**

Sin lugar a dudas, el estudio resalta progresos, pero también la persistencia de una diferencia de representatividad. Si bien la mayoría de las confederaciones han adoptado objetivos cuantificados, pocas hacen un seguimiento y una evaluación.

Los ejemplos de cambios relativos a los modos de funcionamiento en las reuniones son:

- La adaptación de los horarios de reunión a las responsabilidades familiares de los hombres y las mujeres.
- La revisión de nuestros modos de comunicación/velar por ejemplo por la toma de palabra de cada uno(a).
- Hacerse cargo del coste del cuidado de los niños durante las reuniones que se celebran fuera de las horas de trabajo, esto según las modalidades que se negociarán en el seno de las organizaciones.

Además, la experiencia sindical puede entenderse como fruto de una actividad profesional y/o de una acción militante. Tanto en un caso como en otro, habrá que valorarla pudiendo suponer programas de tutoría (mentor-programas), preparación de mujeres para puestos de responsabilidad, incluso a nivel europeo, ascensos de un(a) colaborador(a) a un cargo político o también la instauración de auténticas equivalencias de competencias en el acervo de la experiencia sindical.

### **Objetivo 2: Profundizar el enfoque integrado**

En cuanto a las negociaciones colectivas, el contenido puede reflejar temas específicos, por ejemplo la reducción de las diferencias salariales, y temas dirigidos a todo(a)s lo(a)s trabajador(e/a)s. Habrá que velar entonces por concebir y adaptar, si fuera necesario, la reivindicación general de la situación en la que se encuentran los hombres y las mujeres en la empresa, el sector y/o a nivel nacional y europeo.

Dos ejemplos de reivindicación:

- Nuevos modos de organización y de tiempos de trabajo para los hombres y las mujeres, abandonando el modelo predominante del hombre ganapán, que trabaja y está a disposición de la empresa porque no tiene otras responsabilidades familiares.
- El acceso a la formación profesional. Tal vez habría que prever medidas de acompañamiento que incentiven la participación de las mujeres en las formaciones profesionales de empresa, y en particular en las nuevas tecnologías.

Una vez más, el estudio ha resaltado la importancia de estos factores. Además, la estrategia europea del empleo hace referencia a un pilar adaptabilidad.

En cuanto a la nueva arquitectura del Estado social (del bienestar), señalamos que promover el empleo femenino de calidad requiere también una mejor articulación de los tiempos sociales, en particular el tiempo dedicado a la vida profesional y a la vida afectiva.

Esta mejor articulación pasa, por un lado, por el reconocimiento del papel del Estado en la financiación y la supervisión de los servicios de atención a las personas dependientes y a la infancia, así como la garantía de unos ingresos que sustituyan el salario y el mantenimiento de los derechos de seguridad social durante la baja por maternidad, y, por otro, mediante nuevos modos de organización y de tiempo de trabajo.

Los Estados tienen actualmente la obligación, en el marco de la estrategia europea sobre empleo, de interesarse por medidas de «conciliación de la vida profesional y familiar». El Consejo de Barcelona ha fijado un objetivo de oferta de estructuras de acogida de la pequeña infancia. Habrá que sacar estas medidas del contexto conceptual «conciliación de la vida familiar y profesional» y obligar a los Estados a situar esta cuestión en la reflexión sobre las reformas del Estado del bienestar, tal y como hay en la actualidad una reflexión y una dinámica de acción sobre la calidad, la viabilidad y la accesibilidad de las pensiones, a través del método abierto de coordinación en el marco de la protección social. De este modo, se obliga a los Estados a pronunciarse sobre la financiación de la baja por maternidad y los servicios de atención a las personas dependientes y la infancia así como sobre la supervisión de estos servicios.

Finalmente, el estudio especifica que aproximadamente un tercio de las confederaciones procuran integrar la dimensión de género en todas las políticas sindicales.

«Un tercio también de las confederaciones está reflexionando sobre el impacto de sus políticas en la situación respectiva de los hombres y las mujeres en las fases de definición de las acciones y las políticas, su aplicación, seguimiento y evaluación. Las estadísticas, los cursos, las publicaciones, las investigaciones y los estudios parecen ser los mecanismos más utilizados para poner en marcha tal proceso.

Aunque la puesta en marcha de este proceso incumba a todos y no dependa sólo de una persona o de una estructura, la designación de una persona responsable del *gender mainstreaming* podría ser una pista favorable (ahora bien, pocas confederaciones recurren a ella en la actualidad).»

### **Objetivo 3: reforzar la función del órgano encargado de elaborar políticas de igualdad entre hombres y mujeres**

La incorporación en la elaboración de las políticas de igualdad de hombres y mujeres de aspectos ligados a las situaciones de las mujeres sometidas a otras discriminaciones ha sido largamente debatida durante la conferencia. Esto no debe impedir a ciertas confederaciones, según los contextos nacionales y sus modos de organización, prever reuniones, como por ejemplo de mujeres inmigrantes, para favorecer la toma de palabra de este grupo.

## RESOLUCIÓN DE URGENCIA DEL X CONGRESO DE LA CONFEDERACIÓN EUROPEA DE SINDICATOS

### LA CES Y LA CONVENCIÓN EUROPEA

#### Aprobada por el X Congreso Estatutario de la CES, Praga 26-29 de mayo de 2003

Cuando la Convención Europea entra en su fase final, el X Congreso de la CES considera indispensable señalar una vez más las expectativas y reivindicaciones de los hombres y mujeres trabajadores ante la nueva Constitución de la Unión Europea.

Conseguir que Europa funcione para las personas sigue siendo nuestro objetivo básico.

El X Congreso de la CES reconoce que el borrador final presentado por el Presidium en los últimos días tiene en cuenta, en cierta medida, las propuestas de la CES, para incorporar los valores y objetivos sociales, así como el papel de los interlocutores sociales y el diálogo social.

El borrador sigue siendo insuficiente a la hora de abordar de manera convincente todas nuestras reivindicaciones y no excluye el riesgo de que hubiera algunos obstáculos, particularmente en el campo social, que serían totalmente inaceptables.

El X Congreso de la CES está especialmente preocupado por la falta de:

- Una decisión clara y comprometida para integrar la Carta de Derechos Fundamentales con plenos efectos legales en la Constitución.
- Una consideración adecuada sobre el lugar y la misión de los Servicios de Interés General con una base legal para actuar sobre ellos a nivel de la Unión.
- Una plena integración de la dimensión de género.
- Una respuesta positiva a la necesidad de establecer los instrumentos para el gobierno económico europeo que busque eficazmente el desarrollo sostenible, el pleno empleo y la cohesión social.
- Un reconocimiento de los derechos sindicales a nivel europeo.

Para la CES, estas son reivindicaciones innegociables.

Con respecto a la arquitectura institucional y el mecanismo de toma de decisiones, que también son importantes para lograr una Europa Social y de los Ciudadanos, el Congreso confirma las reivindicaciones que ya desde hace tiempo plantea la CES para:

- Preservar el método comunitario y la actual organización institucional con una Comisión fuerte, que represente el interés común europeo y con poderes ampliados para el Parlamento Europeo.
- La ampliación del voto por mayoría cualificada de manera general y especialmente en las áreas de las políticas sociales, de empleo, de medio ambiente y fiscales, que tenga efectos transfronterizos.
- La definición transparente del método abierto de coordinación, incluyendo la implicación de los interlocutores sociales y otros actores relevantes.

El X Congreso sigue destacando la necesidad de que la Unión Europea sea capaz de hablar con una sola voz a nivel internacional para regular y democratizar la globalización, así como para contribuir a la construcción de un nuevo orden mundial basado en la paz, el desarrollo para todos y la justicia social.

El X Congreso es plenamente consciente de que las próximas semanas serán cruciales para garantizar un resultado positivo de la Convención Europea y pide a todas las organizaciones afiliadas que intensifiquen sus campañas y movilizaciones para conseguir una Constitución Europea que, efectivamente, cumpla con las legítimas aspiraciones de los trabajadores y trabajadoras a los que la CES representa ampliamente en Europa.

## RESOLUCIÓN DE URGENCIA DEL X CONGRESO DE LA CONFEDERACIÓN EUROPEA DE SINDICATOS

### LA SITUACION ECONÓMICA EUROPEA

El X Congreso de la CES está profundamente preocupado por la muy grave situación económica y social europea.

No se puede dejar que la deflación y la viciosa espiral del aumento del paro, el descenso del crecimiento y una competitividad en declive ganen terreno.

La CES y sus organizaciones afiliadas se comprometen a resistir de forma rigurosa a las tentativas que tratan de utilizar la crisis para dismantelar el Estado del Bienestar europeo.

El Congreso pide que las instituciones europeas y los Estados miembro adopten urgentemente medidas que hagan frente a la crisis y que permitan volver a la vía de los objetivos de pleno empleo y de competitividad de Lisboa.

Sobre la base de su programa de acción, el Congreso pide en concreto:

- Que el BCE proceda de manera urgente a una reducción de las tasas de interés para estimular el crecimiento y para combatir la deflación.
- Que el ECOFIN se ponga de acuerdo en un paquete de medidas coordinadas de acuerdo a los objetivos de Lisboa para relanzar la demanda al menos en un 1 % del PIB, concentrándose concretamente en la inversión en educación y formación, la investigación y el desarrollo, las tecnologías medioambientales y las infraestructuras transeuropeas.
- Que el Pacto de Estabilidad y de Crecimiento se reoriente para que garantice una promoción real tanto del crecimiento como de la estabilidad.

## ESTATUTOS DE LA CES

### PREÁMBULO

La Confederación Europea de Sindicatos, fundada el 8 de febrero de 1973 por diecisiete organizaciones nacionales afiliadas a la Confederación Internacional de Organizaciones Sindicales Libres (CIOSL), se ha ampliado progresivamente a otras organizaciones afiliadas a la CIOSL, a la Confederación Mundial del Trabajo (CMT) o sin afiliación internacional.

La Confederación Europea de Sindicatos, constituida por confederaciones sindicales libres, independientes y democráticas, y por federaciones sindicales europeas, pretende ser una organización unitaria y plural, representativa del conjunto del mundo del trabajo, en el plano europeo.

La Confederación Europea de Sindicatos trabajará en toda Europa, concretamente:

- En la extensión y la consolidación de las libertades políticas y de la democracia.
- En el respeto de los derechos humanos y de los derechos sindicales.
- En la eliminación de cualquier forma de discriminación fundamentada en el sexo, la edad, el color de la piel, la raza, la orientación sexual, la nacionalidad, las convicciones religiosas o filosóficas y las opiniones políticas.
- En la promoción de la igualdad de oportunidades y de trato entre hombres y mujeres.
- En el desarrollo sostenible.
- En el empleo para todos y todas libremente elegido y productivo.
- En el desarrollo, la mejora y la promoción de la educación y de la formación.
- En la democratización de la economía.
- En la mejora constante de las condiciones de vida y de progreso.
- En una sociedad sin exclusión, basada en los principios de libertad, justicia y solidaridad.

La Confederación Europea de Sindicatos tiene, más concretamente, mandato para llevar a cabo, en cualquier lugar y circunstancia, con plena autonomía y con el mayor grado de cohesión, las iniciativas sindicales necesarias a nivel europeo para lograr la realización de estos objetivos en el marco del proceso de integración europea.

La Confederación Europea de Sindicatos dirige su acción hacia:

- La Unión Europea, de la que demanda la profundización en el plano social, político y democrático al mismo tiempo que en el económico y monetario, apoyando su ampliación a otros países europeos y su papel activo para la paz, el desarrollo y la justicia social en el mundo.
- El Consejo de Europa, la EFTA y el resto de instituciones de cooperación europea que promuevan la cooperación en materias que afecten los intereses del mundo del trabajo.
- A las organizaciones europeas de empresarios para establecer mediante el diálogo social y la negociación un sistema de relaciones sociales a nivel europeo.

La Confederación Europea de Sindicatos funciona en base a los presentes estatutos.

## COMPOSICIÓN

### Artículo 1

La Confederación Europea de Sindicatos se compone de Confederaciones Sindicales Nacionales y de Federaciones Sindicales Europeas.

### Artículo 2

Las solicitudes de adhesión presentadas por las Confederaciones Sindicales Nacionales y por las Federaciones Sindicales Europeas se someterán a la decisión del Comité Ejecutivo.

Estas decisiones se someterán a ratificación del Congreso.

### Artículo 3

El Comité Ejecutivo puede atribuir a las Confederaciones Sindicales Nacionales y a las Federaciones Sindicales Europeas que lo soliciten, un estatuto de observador sin derecho a voto.

Estas decisiones se someterán a ratificación del Congreso.

### Artículo 4

El Comité Ejecutivo tiene el derecho de suspender y el Congreso de excluir –después de que se hayan aportado pruebas contra ella– a una organización miembro o a una

organización que tenga el estatuto de observador por una acción que se juzgue en contradicción con los presentes estatutos o contra los intereses del movimiento sindical.

Se organizará una audiencia para oír las pruebas antes de tomar una decisión. Los procedimientos relativos a tal audiencia serán fijados por el Comité Ejecutivo.

Las organizaciones excluidas no pueden renovar su afiliación más que con posterioridad a una decisión del Congreso.

## **Artículo 5**

Las Federaciones Sindicales Europeas son organizaciones de sindicatos de uno o de varios sectores públicos o privados. Representan, a nivel europeo, los intereses de los/as trabajadores/as en los sectores de su competencia, especialmente como actores de la negociación.

Las Federaciones Sindicales Europeas deben estar abiertas a todas las organizaciones sindicales nacionales, afiliadas a las Confederaciones miembros. Estas organizaciones deberían formar parte de la Federación Sindical Europea correspondiente.

Se crean por su iniciativa y se dotan de sus propios estatutos y estructuras autónomas compatibles con los presentes estatutos.

La Confederación Europea de Sindicatos favorece la creación y el desarrollo de Federaciones Sindicales Europeas para el conjunto de la vida económica y social.

## **Artículo 6**

Las organizaciones sindicales afiliadas reconocen el derecho a la protección sindical transnacional de sus miembros, independientemente de su afiliación nacional. El Comité Ejecutivo tomará las medidas necesarias para promover la aplicación de esta decisión.

## **ÓRGANOS**

### **Artículo 7**

Los órganos de la Confederación Europea de Sindicatos son:

- a) El Congreso.
- b) El Comité Ejecutivo.
- c) El Comité de Dirección.
- d) El Secretariado.

## CONGRESO

### Artículo 8

El Congreso es la instancia suprema de la Confederación Europea de Sindicatos.

Tiene concretamente como tareas:

- Determinar la estrategia y la política general de la Confederación.
- Aprobar las resoluciones y otras propuestas políticas planteadas por el Comité Ejecutivo y las organizaciones miembros.
- Examinar y aprobar los informes de actividades.
- Aprobar la composición del Comité Ejecutivo.
- Elegir al (a la) Presidente(a), al (a la) Secretario(a) General, dos Secretarios(as) Generales Adjuntos, los(as) Secretarios(as) Confederales y los(as) Comisarios de Cuentas.
- Ratificar las decisiones del Comité Ejecutivo que se refieren a las solicitudes de afiliación y la atribución del estatuto de observador de las Confederaciones Sindicales nacionales y de las Federaciones Sindicales Europeas.
- Modificar los estatutos.

### Artículo 9

El Congreso se compone de delegados (as) de las Confederaciones Sindicales Nacionales, de las Federaciones Sindicales Europeas y del Comité de Mujeres, según el siguiente reparto:

#### a) Confederaciones Sindicales Nacionales

- Hasta 100.000 miembros: 1.
- Hasta 250.000 miembros: 2.

Por cada tramo de 250.000 miembros o fracción, se concederá un(a) delegado(a) extra a la organización.

Además, las organizaciones nacionales con:

- Hasta 500.000 miembros, tendrán derecho a un(a) delegado(a) más.
- Más de 500.000 miembros, tendrán derecho a dos delegados(as) más.

## **b) Federaciones Sindicales Europeas**

Tres representantes por Federación Sindical Europea y uno más por cada tramo de 500.000 afiliados.

## **c) Comité de Mujeres**

Diez delegadas.

Todas las organizaciones que tienen derecho a enviar delegados(as) al Congreso deben garantizar que sus delegaciones sean equilibradas desde el punto de vista de los sexos, de tal forma que sean el reflejo de la composición de la afiliación que representan.

Cada organización puede designar delegados(as) suplentes hasta llegar a un tercio de sus delegados(as) titulares.

Los(as) delegados(as) de las Federaciones Sindicales Europeas y del Comité de Mujeres tienen derecho a voto, excepto sobre las cuestiones financieras y sobre las solicitudes de afiliación.

Las Confederaciones Sindicales Nacionales y las Federaciones Sindicales Europeas que tengan el estatuto de observador tienen el derecho de designar observadores(as) con derecho de palabra. El número de estos(as) observadores(as) es fijado por el Comité Ejecutivo.

El Comité de Coordinación de los Consejos Sindicales Interregionales (CSI) y el Comité de Jóvenes participan en el Congreso con una delegación con derecho a palabra y cuyo número decide el Comité Ejecutivo.

## **Artículo 10**

El Congreso se reúne al menos cada cuatro años. Es convocado por el Comité Ejecutivo. Adopta su orden del día y su Reglamento Interno sobre la base de las propuestas del Comité Ejecutivo.

Un Congreso extraordinario puede ser convocado por el Comité Ejecutivo por propia iniciativa o a petición de un tercio de las organizaciones miembros.

## **Artículo 11**

Las candidaturas a los puestos de Presidente, Secretario General, Secretarios Generales Adjuntos, Secretarios Confederales y Comisarios de Cuentas serán presentadas por las organizaciones afiliadas al Comité Ejecutivo.

El Secretario General puede presentar propuestas relativas a la composición del Secretariado. Se tendrá en cuenta el equilibrio de género y el Secretariado debe contar al menos con dos mujeres.

Por recomendación del Comité Ejecutivo, el Congreso llevará a cabo las elecciones mediante voto secreto.

Todos los mandatos finalizan en el Congreso. El(la) Secretario(a) General, los(as) Secretarios(as) Generales Adjuntos y los(as) Secretarios(as) Confederales no pueden ejercer más de dos mandatos consecutivos. Un tercer mandato puede ser decidido por el Congreso con el voto por mayoría de dos tercios. El(la) Presidente(a) es elegido para un solo mandato.

El Congreso elige cinco Comisarios de Cuentas.

El(la) Presidente(a), el(la) Secretario(a) General, los(as) Secretarios(as) Generales Adjuntos y los(as) Secretarios(as) Confederales son miembros de derecho del Congreso, del Comité Ejecutivo y del Comité de Dirección.

El papel del(de la) Presidente(a) es el de presidir el Congreso, el Comité Ejecutivo y el Comité de Dirección.

## **Artículo 12**

El Congreso se compromete a lograr el acuerdo más amplio posible. Si se impone el voto, el Congreso decide por una mayoría de dos tercios de los votos emitidos.

El voto se ejerce generalmente a mano alzada, pero por petición se procede a voto nominal. En este caso, cada Confederación Sindical Nacional, cada Federación Sindical Europea y el Comité de Mujeres disponen de un número de votos igual al número de delegados(as) que tienen.

Las enmiendas y propuestas que no alcancen los dos tercios pero superen el 50% de los votos serán reenviadas al Comité Ejecutivo para examen y decisión.

## COMITÉ EJECUTIVO

### **Artículo 13**

El Comité Ejecutivo es la instancia suprema de la Confederación Europea de Sindicatos entre congresos.

El Comité Ejecutivo:

- Decide las políticas necesarias para el desarrollo de la estrategia general adoptada por el Congreso.

- Decide posiciones a sostener frente a las organizaciones europeas de empresarios y a las instituciones europeas.
- Decide la acción sindical necesaria para apoyar las reivindicaciones y las posiciones sindicales comunes.
- Vela por la convergencia, en el plano europeo, de las políticas reivindicativas y contractuales de las afiliadas.
- Evalúa las actividades del Comité de Dirección y del Secretariado; éstos harán un informe de sus actividades en cada sesión.
- Redacta las normas internas de procedimiento.
- Fija el nivel de las cotizaciones y decide el presupuesto así como los recursos extra-presupuestarios.
- Aprueba la lista de la composición de los comités permanentes.
- Ratifica la composición de los Consejos Sindicales Interregionales.

Si entre dos Congresos se hace necesaria la sustitución del (de la) Presidente(a), de (de la) Secretario(a) General, de los (de las) Secretarios(as) Generales Adjuntos(as), de los Comisarios(as) de Cuentas, el Comité Ejecutivo actuará con el poder del congreso para su elección. El(la) Secretario(a) General puede proponer al Comité Ejecutivo la sustitución de los miembros del Secretariado.

#### **Artículo 14**

El Comité Ejecutivo determina, caso por caso, el mandato y la composición de la delegación para las negociaciones con las organizaciones europeas de empresarios, de conformidad a los procedimientos de voto fijados en el artículo 20. La decisión deberá ser apoyada por, al menos, dos tercios de las organizaciones miembro directamente afectadas por las negociaciones.

En caso de urgencia, la decisión relativa al mandato o a la composición de la delegación deberá ser adoptada por escrito.

El Comité Ejecutivo fija las normas internas del procedimiento a seguir en caso de negociaciones. El Secretariado asegura la conducta de la delegación en las negociaciones.

El Comité Ejecutivo será informado regularmente del estado de avance de las negociaciones en curso.

Las decisiones sobre los resultados serán adoptadas por el Comité Ejecutivo, de conformidad a los procedimientos de voto fijados en el artículo 20. La decisión debe ser

apoyada por, al menos, dos tercios de las organizaciones directamente afectadas por las negociaciones, las organizaciones habrán debido de tener, previamente, la ocasión de proceder a consultas internas.

Las negociaciones sectoriales europeas, realizadas por las Federaciones Sindicales europeas, serán objeto de informes regulares al Comité Ejecutivo. De esta manera se asegurará la coherencia con la política confederal.

## Artículo 15

El Comité Ejecutivo está formado por:

- Representantes de las Confederaciones Sindicales Nacionales:
  - Un(a) representante por cada Confederación Sindical Nacional que no sobrepase el millón de afiliados.
  - Dos representantes por cada Confederación Sindical Nacional que tenga más de un millón de afiliados, pero que no sobrepase los tres millones.
  - Tres representantes por cada Confederación Sindical Nacional que tenga más de tres millones de afiliados, pero que no sobrepase los cinco millones de afiliados.
  - Cuatro representantes por cada Confederación Sindical Nacional que tenga más de cinco millones, pero que no sobrepase los siete millones de afiliados.
  - Cinco representantes por cada Confederación Sindical Nacional que tenga más de siete millones de afiliados.
- Representantes de las Federaciones Sindicales Europeas:
  - Un(a) representante por cada Federación Sindical Europea que no sobrepase los cuatro millones de afiliados.
  - Dos representantes por cada Federación Sindical Europea que sobrepase los cuatro millones de afiliados.

Los(as) representantes de las Federaciones Sindicales Europeas y del Comité de Mujeres tienen derecho a voto, excepto para las cuestiones financieras y las solicitudes de afiliación.

Por cada miembro titular será designado un miembro suplente.

Las Confederaciones Sindicales Nacionales y las Federaciones Sindicales Europeas que tengan el estatuto de observador, tienen el derecho de delegar observadores(as) con derecho a palabra. El número de estos(as) observadores(as) es fijado por el Comité Ejecutivo.

El(la) Presidente(a) del Comité de Coordinación de los CSI, así como el(la) Presidente(a) del Comité de Juventud participan en el Comité Ejecutivo con derecho a palabra.

Los miembros del Comité Ejecutivo podrán ser asistidos por consejeros(as).

### **Artículo 16**

El Comité Ejecutivo elige en su seno a los(las) Vicepresidentes(as) y a los(as) miembros del Comité de Dirección.

### **Artículo 17**

El Comité Ejecutivo se reúne, al menos, cuatro veces al año.

Se podrá convocar una reunión extraordinaria por propia decisión o a petición del Comité de Dirección o de un tercio de los miembros del Comité Ejecutivo.

### **Artículo 18**

El Comité Ejecutivo constituye un Comité de Mujeres y un Comité de Juventud, cuyo mandato, composición y modalidades de funcionamiento serán determinados por sus reglamentos respectivos.

### **Artículo 19**

Para preparar y apoyar sus trabajos, el Comité Ejecutivo crea comités permanentes de los que fija su composición, el mandato y las modalidades de funcionamiento.

Todas las organizaciones miembro tienen acceso a estos comités que se reúnen según las necesidades, pero en principio una vez al año.

### **Artículo 20**

El Comité Ejecutivo se esfuerza por recoger el acuerdo más amplio posible.

Cuando el voto sea necesario, las decisiones serán adoptadas por mayoría de dos tercios de los votos.

Al comienzo de cada reunión, el Secretariado verifica si el Comité Ejecutivo está válidamente constituido para el caso de voto.

El Comité Ejecutivo sólo puede deliberar válidamente si al menos tres cuartos de los miembros titulares están presentes o representados. Los miembros titulares pueden ser representados por su suplente, o por un(a) representante de su organización debidamente mandatado(a) por escrito.

Participan en el voto los miembros titulares y en caso de ausencia los miembros suplentes, en caso de ausencia de los dos, otro(a) representante de la misma organización debidamente mandatado(a) por escrito participará en la votación.

El voto se hace generalmente a mano alzada, pero a petición se procede a una votación nominal. En este caso, cada Confederación Sindical Nacional, cada Federación Sindical Europea y el Comité de Mujeres disponen de un número de votos equivalente al número de miembros al que tienen derecho en el Comité Ejecutivo.

Se acepta una propuesta si recoge al menos dos tercios de los votos de los miembros presentes o representados.

Cualquier propuesta que no recoja al menos los dos tercios de los votos de los miembros presentes o representados, pero que obtenga al menos el 50% de los votos de los miembros del Comité Ejecutivo, se mantiene en el orden del día y es reenviada al Secretariado para un nuevo examen.

## COMITÉ DE DIRECCIÓN

### **Artículo 21**

El Comité de Dirección se encarga de decidir acciones intermedias y urgentes a adoptar para realizar las políticas fijadas por el Comité Ejecutivo y esto en el marco del mandato recibido por este último.

El Comité de Dirección está encargado de seguir las negociaciones con las organizaciones de empresarios y de las representaciones ante las instituciones europeas.

El Comité de Dirección se encarga de tratar las cuestiones financieras y de organización, de preparar el orden del día del Comité Ejecutivo y de someterle recomendaciones.

### **Artículo 22**

El Comité de Dirección está compuesto por 20 miembros elegidos en su seno por el Comité Ejecutivo, incluyendo a cuatro representantes de las Federaciones Sindicales Europeas y la Presidenta del Comité de Mujeres.

El Comité de Dirección se reunirá, en principio, ocho veces al año.

## SECRETARIADO

### Artículo 23

El Secretariado, que incluirá al menos a una mujer, está compuesto por el(la) Secretario(a) General, por dos Secretarios(as) Generales Adjuntos(as) y por Secretarios(as) Confederales, cuyo número es fijado por el Comité Ejecutivo.

El(La) Secretario(a) General es el portavoz de la Confederación, el(la) coordinador(a) de todas las actividades y el(la) responsable de la organización interna del Secretariado.

Los Secretarios(as) Generales Adjuntos(as) asisten al(a) Secretario(a) General en esta tarea y asumen sus funciones en caso de ausencia.

El Secretariado será asistido en sus objetivos por los institutos creados a este fin por la Confederación.

### Artículo 24

El Secretariado funciona bajo la dirección y bajo la responsabilidad del(de la) Secretario(a) General. Realiza todas las tareas que le son confiadas por los otros órganos de la Confederación Europea de Sindicatos, en el marco de los presentes estatutos.

Específicamente, y en este marco, el Secretariado:

- Desarrolla y mantiene las relaciones entre todos los componentes de la Confederación y con las instituciones creadas y gestionadas por ella.
- Prepara los documentos y el orden del día de todas las reuniones de los órganos estatutarios y/o creados por estos últimos.
- Convoca, según la necesidad, grupos de trabajo ad hoc cuyo mandato, composición y funcionamiento fija.
- Organiza las representaciones ante las instituciones europeas y en el diálogo con las organizaciones patronales europeas.
- Proyecta y recomienda las acciones sindicales a realizar por la Confederación y todos sus componentes a fin de alcanzar los objetivos y para apoyar las reivindicaciones comunes.

## **ESTRUCTURAS SINDICALES ESPECÍFICAS**

### **Artículo 25 (CSI)**

Los Consejos Sindicales Interregionales (CSI) son estructuras de cooperación sindical en las regiones transfronterizas que reúnen a las organizaciones regionales de las Confederaciones Nacionales afiliadas a la CES.

Los CSI constituyen un Comité de Coordinación.

El Comité Ejecutivo determina los criterios de constitución de los CSI así como el reglamento de su Comité de Coordinación.

### **Artículo 26 (Eurocuadros)**

El Consejo de Cuadros Europeos (Eurocuadros) es una organización asociada a la CES.

Está representada en el Congreso por una delegación con derecho a palabra, cuyo número de miembros es fijado por el Comité Ejecutivo.

Un(a) representante de Eurocuadros forma parte del Comité Ejecutivo con derecho a palabra.

### **Artículo 27 (FERPA)**

La CES reconoce a la FERPA como organización representativa a nivel europeo de trabajadores(as) jubilados(as) y de las personas mayores.

Está representada en el Congreso por una delegación con derecho a palabra, cuyo número de representantes será fijado por el Comité Ejecutivo.

Dos representantes de la FERPA forman parte del Comité Ejecutivo con derecho a palabra.

## **FINANZAS**

### **Artículo 28**

La Confederación Europea de Sindicatos se financia por las cotizaciones de las Confederaciones Sindicales miembro, fijadas por el Comité Ejecutivo.

Esto no es obstáculo para que actividades específicas sean financiadas por recursos extrapresupuestarios.

### **Artículo 29**

Las cotizaciones, que se pagarán en euros, se abonarán semestralmente y por anticipado en el mes de enero y en el mes de julio de cada año.

Las organizaciones miembro que se retrasen en el pago de las cotizaciones continúan estando en el Comité Ejecutivo, pero pierden su derecho de voto. Cualquier organización que se retrase en dos cotizaciones será suspendida del Comité Ejecutivo.

El pago de los atrasos restablece los derechos de la organización.

Sólo las organizaciones que están al corriente de pago de las cotizaciones tienen derecho a participar en el congreso con derecho de voto.

### **Artículo 30**

El Comité de Dirección prepara las decisiones del Comité Ejecutivo que se refieren al presupuesto, las cotizaciones y cualquier otra cuestión financiera.

### **Artículo 31**

Los gastos resultantes de la participación en todas las reuniones estatutarias de la Confederación serán a cargo de las organizaciones participantes.

### **Artículo 32**

La gestión financiera de la Confederación se someterá a la verificación regular de los Comisarios de Cuentas. Su informe anual se presentará al Comité Ejecutivo que dará descargo al (a la) Secretario(a) General.

### **Artículo 33**

El Comité Ejecutivo puede crear un fondo común para un objetivo preciso, fijando las contribuciones a pagar y las modalidades de su utilización.

## ORGANIZACIONES AFILIADAS A LA CES

### Confederaciones Sindicales Nacionales

Alemania	DGB
Austria	ÖGB
Bélgica	CSC FGTB CGSLB
Bulgaria	CITUB PODKREPA
Croacia	SSSH (observador)
Chipre	SEK TURK-SEN
Dinamarca	AC FTF LO
España	CC.OO. ELA UGT
Estonia	EAKL TALO
Finlandia	AKAVA SAK STTK
Francia	CFDT CFTC CGT-FO CGT UNSA
Grecia	ADEDY GSEE

Hungría	ASZSZ ESZT LIGA MOSz MszOSz SZEf
Irlanda	ICTU
Islandia	ASI BSRB
Italia	CGIL CISL UIL
Letonia	LBAS
Lituania	LDS (observador) LDF LTUC
Luxemburgo	CGT LCGB
Macedonia (ARYM)	CCM (observador)
Malta	CMTU GWU
Noruega	LO YS
Países Bajos	CNV FNV MHP
Polonia	NSZZ Solidarnosc
Portugal	CGTP-IN UGT
República Checa	CMKOS
Reino Unido	TUC

Rumanía	BNS CARTEL-ALFA CNSLR-FRATIA CSDR
San Marino	CDSL CDdL
Serbia	NEZAVISNOST (observador)
Eslovaquia	KOZ-SR
Eslovenia	ZSSS
Suecia	LO SACO TCO
Suiza	TRAVAIL SUISSE SGB/USS
Turquía	DISK HAK-IS KESK Türk-IS

## **FEDERACIONES SINDICALES EUROPEAS**

<b>CSEE</b>	Comité Sindical Europeo de la Educación
<b>EEA</b>	Alianza Europea de Medios de Comunicación y del Espectáculo
<b>EFFAT</b>	Federación Europea de Trabajadores de la Industria Agroalimentaria y Turismo
<b>EMCEF</b>	Federación Europea de la Minería, Química y Energía
<b>EPSU</b>	Federación Europea de Servicios Públicos
<b>ETF</b>	Federación Europea de los Transportes
<b>FEJ</b>	Federación Europea de Periodistas
<b>FEM</b>	Federación Europea de Metalúrgicos
<b>FETBB</b>	Federación Europea de Trabajadores de la Construcción y la Madera
<b>FSE-TCH</b>	Federación Europea del Textil, Confección y Cuero
<b>UNI-EUROPA</b>	Federación de Servicios y de la Comunicación

## MIEMBROS DEL COMITÉ DE DIRECCIÓN (MAYO 2003-MAYO 2004)

### MIEMBROS DE PLENO DERECHO

**Presidente:** Cándido MÉNDEZ

**Secretario General:** John MONKS

**Secretarios/as Generales Adjuntos/as:** María Helena ANDRÉ  
Reiner HOFFMANN

**Secretarios/as Confederales:** Walter CERFEDA  
Joël DECAILLON  
Josef NIEMIEC  
Catelene PASSCHIER

### MIEMBROS ELEGIDOS POR EL COMITÉ EJECUTIVO

**Confederaciones Sindicales Nacionales:** M. SOMMER (DGB)  
B. BARBER (TUC)  
F. VERZETNITSCH (ÖGB)  
F. CHEREQUE (CFDT-UNAS)  
S. PEZZOTTA\* (CGIL-CISL-UIL)  
J. FIDALGO (CC.OO.)  
K. ROOZEMOND (Sra.) (FNV)  
H. JENSEN (LO-DK)  
W. LUNDBY-WEDIN (Sra.) (LO-S)  
M. MÁENPÄÄ (STTK)  
J. PIETTE (CSC)  
M. DE VITS (Sra.) (FGTB)  
J. PROENÇA\* (UGT-P)  
J. SNIADÉK\* (NSZZ Solidarnosc)  
K. TRENTCHEV\* (PODKREPA)  
J. BORSIK\* (ASZSZ)

**Federaciones Europeas de Industria:** C. FISCHBACH-PYTTEL (Sra.) (EPSU)  
R. KUHLMANN (EMF)  
B. TESCH-SEGOL (Sra.) (UNI-Europa)  
H. WIEDENHOFER\* (EFFAT)

**Comité de Mujeres:** F. SIANOU (Sra.)

\* Significa que rotan en el puesto. En general con otras centrales del mismo país, excepto el representante de NSZZ Solidarnosc que lo hace con CMKOS de la República Checa.

## **RELACIÓN DE PARTICIPANTES DE CC.OO.**

### **DELEGACIÓN CONFEDERAL**

1. José María Fidalgo
2. Pura García
3. Lola Liceras
4. María Jesús Paredes
5. Joan Coscubiela
6. Julio Ruiz
7. Javier Doz

### **SUPLENTES**

8. Josu Onaindi
9. Miguel González

### **DELEGADOS DE SUS RESPECTIVAS FEDERACIONES EUROPEAS**

10. Ignacio Fernández Toxo
11. Isidor Boix
12. María José Alende
13. Julián Jiménez
14. Mercedes Rodríguez

### **DELEGADA DEL COMITÉ DE MUJERES**

15. Rita Moreno

### **OBSERVADORES/INVITADOS CONFEDERALES**

16. Marisol Pardo
17. Maruja Sánchez
18. Fernando Puig-Samper
19. José Luis Sánchez
20. Joaquín Nieto
21. Javier Puente
22. Xan María Castro
23. Juan Antonio Mata
24. José María Fernández Villalta
25. Luis María González

### **OBSERVADORES/INVITADOS POR FEDERACIONES EUROPEAS Y CSI**

26. Manuel Higuera (EPSU)
27. Daniel Olmos (ETF)
28. Fco. Javier M. Dongil (CSI)
29. Joana Agudo (CSI PIRIMED)

### **POR EL FÒRUM DE LAS CULTURAS DEL TRABAJO (BARCELONA 2004)**

30. Ángela Morillo
31. Rosa Sans