

XI Congreso de la Confederación Europea de Sindicatos

# CUADERNOS DE INFORMACION SINDICAL

## INTERNACIONALES

### Un mercado laboral europeo emergente con una fuerte dimensión social

### XI Congreso de la Confederación Europea de Sindicatos

An lisis, intervenciones y crónica del Congreso celebrado en Sevilla del 21 al 24 de mayo de 2007



**CCOO**  
**TÚ GANAS**

*confederación sindical de comisiones obreras*

# Un mercado laboral europeo emergente con una fuerte dimensión social

XI Congreso de la Confederación Europea de Sindicatos

Análisis, intervenciones y crónica del Congreso  
celebrado en Sevilla del 21 al 24 de mayo de 2007

Edita: Confederación Sindical de Comisiones Obreras

© Madrid, julio 2007

Realiza: Paralelo Edición, SA

Depósito legal: M-39374-2007

Impreso en papel reciclado



## ÍNDICE

<b>PRESENTACIÓN</b> .....	5
<b>CRÓNICA DEL CONGRESO DE SEVILLA DE LA CES</b> .....	7
Intervenciones de sindicalistas e invitados.....	7
Intervención de Zapatero y dos problemas españoles en el congreso .....	9
John Monks hace balance .....	10
Programa estratégico y Plan de acción .....	10
Los avances programáticos .....	11
Los debates sobre el Programa estratégico y Plan de acción .....	13
Debate sobre la Constitución Europea.....	15
Las mesas redondas .....	16
La acción sindical contra la discriminación de género.....	17
Las elecciones a los órganos de dirección .....	17
Clausura .....	18
Sobre la organización del congreso .....	18
Reflexiones finales.....	18
<b>INTERVENCIÓN DE JOSÉ M<sup>a</sup> FIDALGO EN LA SESIÓN DE INAUGURACIÓN..</b>	20
<b>INTERVENCIÓN DE JOSÉ M<sup>a</sup> FIDALGO EN LA ÚLTIMA SESIÓN.....</b>	22
<b>RESOLUCIONES DE URGENCIA ADOPTADAS POR EL CONGRESO</b> .....	25
Resolución sobre los derechos de la Guardia Civil en España .....	25
Resolución sobre el conflicto de Delphi .....	26
<b>CIFRAS Y NOMBRES DEL XI CONGRESO</b> .....	27
Asistentes y representatividad .....	27
Delegación de CCOO.....	27
Países y organizaciones que estuvieron presentes en el congreso.....	28
Federaciones Sindicales Europeas .....	30
Órganos de dirección .....	30
<b>PROGRAMA ESTRATÉGICO Y PLAN DE ACCIÓN</b> .....	31
Anexo 1: El Manifiesto de Sevilla .....	33
1. Pasar a la ofensiva.....	37
2. Un mercado laboral europeo emergente con una fuerte dimensión social.....	46
3. Un espacio de diálogo social, de negociación colectiva y de participación de los trabajadores.....	84
4. Una Unión Europea con una gobernanza económica, social y medioambiental eficaz .....	100
5. Por una Unión Europea más fuerte .....	122

Anexo 2: Declaración del Comité Ejecutivo: Pasar a la ofensiva por los salarios - Hacia la igualdad.....	136
Anexo 3: Declaración de emergencia sobre la Carta de Derechos Fundamentales .....	139

<b>CARTA DE LA CES SOBRE LA INTEGRACIÓN DE LA DIMENSIÓN DE GÉNERO EN LOS SINDICATOS .....</b>	<b>141</b>
---	------------

<b>ESTATUTOS DE LA CONFEDERACIÓN EUROPEA DE SINDICATOS .....</b>	<b>149</b>
Preámbulo .....	149
Composición .....	150
Órganos .....	151
Congreso.....	152
Comité Ejecutivo .....	154
Comité de Dirección.....	158
Secretariado.....	158
Estructuras Sindicales Específicas.....	159
Finanzas.....	160

## PRESENTACIÓN

El XI Congreso de la CES, que se reunió en Sevilla del 21 al 24 de mayo de este año, fue un acontecimiento sindical de relieve. En primer lugar, para el sindicalismo español ya que por primera vez la CES realizaba su congreso estatutario en un país del sur de Europa y el hecho de que este país fuera España tiene que ver con el reconocimiento del desarrollo del sindicalismo de clase en nuestro país 30 años después de conseguir la libertad sindical. También fue un acontecimiento relevante por la participación de representantes de instituciones españolas (presidente del Gobierno, de la Junta de Andalucía, alcalde de Sevilla, ministro de Trabajo) y europeas (presidente de la Comisión, comisarios, presidente de la patronal europea, etc.). La intervención de Guy Ryder, secretario general de la recién constituida Confederación Sindical Internacional, fue de mucha actualidad e interés.

El congreso fue un éxito desde el punto de vista organizativo y logístico y la proyección de la realidad económica y social de España que se llevaron congresistas e invitados fue la de un país que en un corto periodo democrático ha progresado mucho en términos económicos y sociales. La intervención de los portavoces de la delegación de CCOO fue importante en la mayoría de los puntos en discusión.

El Cuaderno Sindical que la Secretaría de Acción Sindical Internacional edita para informar y valorar este acto sindical, y al que estas líneas sirven de introducción, tiene que ser recibido no sólo como la crónica de un congreso, sino como un instrumento de trabajo sindical para que nuestros cuadros conozcan las directrices emanadas del congreso de la Confederación Europea de Sindicatos que pueden y deben encuadrar perfectamente nuestra estrategia de acción sindical.

Si tuviera que exponer en pocas líneas mis valoraciones de este congreso, diría exclusivamente lo siguiente: la Confederación Europea de Sindicatos se reconoce como un sujeto político determinante en el proceso de construcción europea por representar al mayor colectivo y representar al colectivo del cual depende que Europa sea únicamente un gran mercado o sea, además y sobre todo, una construcción económica y social basada en el capital humano como primera fuerza productiva, en los derechos laborales y sociales como cimiento del modelo social y en la capacidad de proyectar fuera de la UE una forma de organización económica y social indiscutiblemente más avanzada que cualquier otra a escala planetaria.

De que los sindicatos confederados en la CES seamos capaces no sólo de proyectar esta visión y ganar hegemonía cultural para ella, sino de trabajar coordinadamente para que se abran camino las propuestas aprobadas, dependerá el futuro de millones de personas en los próximos años.

Una lectura atenta y activa del presente Cuaderno Sindical es de muchísima utilidad, y por ello debe ser considerado como un instrumento de trabajo y no sólo como una crónica de un acontecimiento muy importante.

Madrid, julio de 2007

José M<sup>a</sup> Fidalgo Velilla  
Secretario general de CCOO

## CRÓNICA DEL CONGRESO DE SEVILLA DE LA CES

*Javier Doz. Secretario de Acción Sindical Internacional de CCOO*

El XI Congreso de la CES reunió en Sevilla, en los locales del Palacio de Congresos (FIBES), del 21 al 24 de mayo, a 788 delegados y delegadas y más de 600 invitados. Los delegados representaban a 81 centrales sindicales de 36 países europeos y a 12 federaciones sindicales europeas, así como a una representación reducida de otras estructuras de la CES como son los comités de mujeres, jóvenes y de coordinación de los comités sindicales interregionales (CSIR) y la FERPA<sup>1</sup>. Las organizaciones que integran la CES suman un total de 60 millones de miembros, lo que la convierte en la organización europea de cualquier clase con mayor número de afiliados.

El congreso tuvo como lema «**A la ofensiva: por la Europa Social, la solidaridad y el desarrollo sostenible**». El principal documento de debate fue el *Programa estratégico y Plan de acción*. Además se presentaron para su debate y aprobación el *Balace de actividades*, dos declaraciones –sobre política salarial y salarios mínimos y sobre la Carta de Derechos Fundamentales–, la *Carta de la CES sobre la integración de la dimensión de género en los sindicatos*, dos resoluciones de urgencia de apoyo a los trabajadores de Delphi y a la Asociación Unificada de la Guardia Civil, y el llamado *Manifiesto de Sevilla*, que resumía las principales propuestas programáticas presentadas. La elección de los órganos de dirección y control y una pequeña reforma de los estatutos completaron el programa de trabajo del congreso.

### Intervenciones de sindicalistas e invitados

En la sesión de inauguración pronunciaron palabras de bienvenida el alcalde de Sevilla, **Alfredo Sánchez Monteseirín**, y el presidente de la Junta de Andalucía, **Manuel Chaves**, que subrayaron la importancia del sindicalismo para contribuir a la solución de los problemas del mundo y se refirieron a la situación de los trabajadores de Delphi de Puerto Real.

**José Manuel Durao Barroso**, tras sintetizar el programa de trabajo del organismo que preside, la Comisión Europea, afirmó su compromiso con el Modelo Social Europeo, desde una visión en la que la competitividad y la eficacia resultaban elementos esenciales para su pervivencia.

El presidente de la principal organización patronal europea, *Bussinesseurope*<sup>2</sup>, el antiguo pre-

<sup>1</sup> La FERPA es la organización de los pensionistas y todavía no tiene estatus de federación sindical europea.

<sup>2</sup> Recientemente la patronal del sector privado cambió su nombre/sigla, UNICE, por un nombre/lema, *Business-europe*. Además de ésta existen otras dos patronales: UEAPME, de pequeñas y medianas empresas privadas, y CEEP, de empresas públicas.

sidente del MEDEF francés, **Ernest-Antoine Seillière**, también habló del Modelo Social, pero sobre todo para insistir en la necesidad de «modernizarlo». Concluyó valorando positivamente los resultados de los programas trienales de trabajo de los interlocutores sociales, entre ellos los acuerdos sobre teletrabajo y estrés laboral.

En la sesión inaugural, **José María Fidalgo** habló en nombre de los sindicatos españoles. Hizo un breve recorrido por el desarrollo del sindicalismo en los 30 años de democracia en España, para pasar a plantear el significado de la defensa del Modelo Social Europeo en el contexto de una construcción política europea imprescindible para enfrentarse a la globalización desde la perspectiva de la generalización de los derechos. Por último, tras definir a la CES como la más importante organización de masas europea, defendió su entidad de sujeto político de primer orden en la UE.

En su intervención como presidente saliente de la CES<sup>3</sup>, **Cándido Méndez** se refirió a la importancia de la *Estrategia de Lisboa* y a la necesidad de poner los medios para alcanzar el objetivo de pleno empleo en ella formulado. Concluyó subrayando el valor del proyecto de Tratado Constitucional europeo y la necesidad de que los responsables políticos desbloquearan la situación creada por la paralización del proceso de ratificación y mantuvieran el pleno valor jurídico de la Carta de Derechos Fundamentales.

**Guy Ryder**, secretario general de la recién constituida Confederación Sindical Internacional<sup>4</sup>, aludió al llamamiento a la unidad sindical mundial realizado en Praga, en el anterior congreso de la CES, y a cómo se había podido realizar en estos cuatro años. También valoró la importancia del recién creado Consejo Mundial de *Global Unions*<sup>5</sup> y el modo en que han sido resueltos los problemas que conllevaba la creación de la organización regional europea de la CSI, el Consejo Regional Paneuropeo, que engloba a la CES –que conserva su autonomía plena en su ámbito de acción– con los sindicatos de los países balcánicos y de la antigua URSS. Definió como fundamental el papel del sindicalismo europeo e invitó a la CES y sus sindicatos a tener un papel muy activo en la construcción del «nuevo internacionalismo sindical», que la CSI se marca como objetivo, pero que no puede construir desde arriba sino coordinando y articulando la acción sindical que se realiza en cada país y región del mundo. La actividad sindical cotidiana en defensa de los derechos de los trabajadores y trabajadoras debe servir de base para la universalización de los derechos fundamentales del trabajo. Terminó su intervención

<sup>3</sup> En el X Congreso (Praga, 2004) se reformaron los estatutos para definir las competencias de la presidencia de la Confederación y establecer que el mandato de los presidentes fuese por un período improrrogable de cuatro años.

<sup>4</sup> Del 1 al 3 de noviembre de 2006 se constituyó en Viena la CSI, por la fusión de la Confederación Internacional de Organizaciones Sindicales Libres (CIOSL) con la Confederación Mundial del Trabajo (CMT) y la incorporación de ocho centrales nacionales representativas sin afiliación internacional.

<sup>5</sup> El Consejo Mundial es el órgano de coordinación de *Global Unions* del que forman parte la CSI, nueve de las diez federaciones sindicales internacionales (FITIM, la metalúrgica, no ha querido formar parte de él por el momento) y el Comité consultivo sindical de la OCDE (TUAC). Está formado por dos representantes de cada una de las organizaciones mencionadas.

aludiendo a la convocatoria de la Jornada de Acción Mundial en defensa del trabajo decente, la generalización de los derechos fundamentales del trabajo y el cumplimiento de los Objetivos del Milenio de Naciones Unidas, cuya concreción iba a abordar el Consejo General de la CSI en su próxima reunión.

En representación de la Presidencia alemana del Consejo Europeo intervino, el tercer día del Congreso, **Franz Müntefering**, vicescanciller y ministro de Trabajo y Asuntos Sociales de Alemania. Müntefering, antiguo dirigente sindical de IG-Metall, realizó una intervención complaciente con el auditorio, manifestando su total coincidencia con los objetivos y puntos de vista de la CES. Fue muy aplaudido.

En diferentes sesiones se dirigieron también al congreso **Vladimir Spidla**, comisario europeo de Empleo; **Jesús Caldera**, ministro de Trabajo; **Antonio Fernández**, consejero de Empleo de la Junta de Andalucía; **Mikhail Shmakov**, presidente del Consejo Regional-Panuropeo y de la Federación Independiente de Sindicatos de Rusia, y el presidente del Gobierno de España, **José Luis Rodríguez Zapatero**.

Si a las intervenciones mencionadas sumamos las de otros 16 participantes en las cuatro mesas redondas programadas, algunas realmente interesantes, se pueden comprender las críticas formuladas por algunos delegados sobre el excesivo número de oradores invitados que obraron en detrimento del tiempo dispuesto para el debate de los delegados.

### Intervención de Zapatero y dos problemas españoles en el congreso

El presidente del Gobierno español habló en la mañana del segundo día del congreso. En su intervención, tras ensalzar el papel de los sindicatos y los frutos del diálogo social practicado en nuestro país, dedicó la mayor parte de su discurso a exponer los avances en la situación económica y social de España y los positivos resultados de su gestión de gobierno, de entre los que destacó la mejora del salario mínimo y de las pensiones más bajas y las leyes de igualdad y de derechos de las personas dependientes. Fue un discurso que gustó a la mayoría de los delegados europeos, aunque se le podría achacar su sesgo claramente electoralista con una visión de la realidad económica, social y laboral sin apenas problemas.

**Zapatero** se reunió en el Palacio de Congresos con una delegación de los trabajadores de la empresa Delphi –comité de empresa y secciones sindicales– a los que acompañaron una representación confederal de CCOO<sup>6</sup> y UGT. Como ya lo había hecho previamente **Manuel Chaves**, se comprometió a encontrar una solución para todos los trabajadores en términos de empleo o percepción económica protectora. El congreso aprobó una resolución de urgen-

---

<sup>6</sup> La delegación confederal de CCOO estuvo compuesta por **José María Fidalgo** y los secretarios generales de CCOO de Andalucía y de la Federación Minerometalúrgica, **Francisco Carbonero** y **Felipe López**, ambos delegados al congreso por la delegación confederal y por la de la Federación Europea del Metal, respectivamente.

cia de apoyo a los trabajadores de Delphi de los centros españoles y de los demás países europeos.

Presentada por EUROCCOP, la federación europea de sindicatos de policías recientemente integrada en la CES, el congreso aprobó una segunda resolución de urgencia en defensa de los derechos de sindicación de la Guardia Civil española y contra las sanciones impuestas a los dirigentes de la Asociación Unificada de la Guardia Civil (AUGC) por la celebración de la concentración de la Plaza Mayor de Madrid. Tanto la AUGC como el SUP, de la Policía Nacional, pertenecen a la CES a través de EUROCCOP.

### **John Monks hace balance**

El secretario general saliente y único candidato para ocupar este puesto en los próximos cuatro años, el ex secretario general del Congreso de los Sindicatos británicos (TUC), John Monks, presentó, en la primera sesión del congreso, el balance de actividades del período 2003-2006. Monks mencionó lo conseguido estos años por el diálogo social europeo, los distintos grados de interlocución con las instituciones europeas y el éxito obtenido frente a la directiva de servicios en el mercado interior –«directiva Bolkestein»– por la movilización de las euromanifestaciones de Bruselas y Estrasburgo y la negociación llevada a cabo con los responsables de los grupos parlamentarios del Parlamento Europeo. El balance de actividades fue aprobado sin votos en contra.

A continuación, Monks expuso las pequeñas propuestas de modificación de los estatutos, que fueron aprobadas sin ninguna dificultad. Hay que recordar que en el X Congreso (Praga) se aprobaron reformas estatutarias de calado, entre ellas la elección del Secretariado por el congreso. Ante la reproducción en el Comité Ejecutivo que aprobó el programa y los estatutos de algunos de los debates de hace cuatro años –elección del Secretariado y estatuto de la federación de pensionistas (FERPA)–, se consensuó la retirada de todas las enmiendas de fondo para abordar las reformas estatutarias en el siguiente congreso, tras la realización de una conferencia de organización a mitad de mandato, en la que se abordarán, entre otros temas, los posibles cambios estatutarios.

### **Programa estratégico y Plan de acción**

La elaboración de este documento principal del congreso, mezcla de programa a medio y largo plazo y plan de acción para los próximos cuatro años, se llevó a cabo por el Secretariado de la CES de acuerdo con un procedimiento auténticamente participativo. El Comité de Preparación del congreso, formado por un representante de cada una de las organizaciones de la CES, fue el órgano donde se realizaron los debates previos y se orientó el proceso de elaboración del Programa. El comité se reunió en tres ocasiones entre octubre de 2006 y finales de enero de 2007. El Comité Ejecutivo de la CES, reunido en Roma el mes de marzo de 2007, aprobó el documento.

Aún se estableció, con posterioridad a esta reunión, un nuevo plazo de quince días para presentar enmiendas que fueran coherentes con lo aprobado y pudieran mejorar el texto.

El resultado de este trabajo previo fue un documento, tal vez demasiado extenso, en el que no se establecían con suficiente claridad las prioridades, fruto todo ello de la actitud del Secretariado de la CES de incorporar todas aquellas propuestas que no fueran contradictorias con los objetivos y orientaciones de partida. Sin embargo, el documento es un texto serio, con análisis y propuestas que suponen un claro avance en la línea del «europeísmo progresista», tendencia mayoritaria en la confederación europea. Supone un avance en el triple fundamento de esta tendencia: más Europa política; fortalecimiento del Modelo Social Europeo –a través del diálogo social y la negociación colectiva de ámbito europeo–, y una CES más fuerte, con más competencias para desarrollar una acción sindical europea.

### Los avances programáticos

Tres son, a mi juicio, los campos en donde se ha producido con más claridad el mencionado avance programático:

- a) La apuesta por **construir sistemas de normas sociales y laborales europeas de carácter básico**, como la directiva marco europea de servicios públicos y de interés económico general sobre la que la CES está en campaña exigiendo su promulgación. Hay que recordar que en el pasado congreso de Praga, una enmienda de CCOO y UGT, preconizando lo mismo, no obtuvo mayoría cualificada suficiente para ser incorporada al programa. Las resistencias de los sindicatos de los países con normas sociales más avanzadas a adoptar, en este campo, una estrategia de acción de ámbito europeo se basaba en el recurrente temor de que un cierto tipo de normas básicas, que establecieran suelos de derechos mínimos, perjudicarían a los trabajadores de los países más avanzados al servir de «referencia a la baja» de sus leyes más progresistas. La experiencia de los recortes impuestos a las principales prestaciones sociales del estado de bienestar alemán, a través de la Agenda 2010 aprobada por el Gobierno de Schröder, sin que los sindicatos alemanes pudieran impedirlo, ha ayudado a que sea ya claramente mayoritaria en la CES la idea de que el Modelo Social europeo no puede defenderse sólo en los ámbitos nacionales, sino que es necesario hacerlo desde una estrategia sindical europea, uno de cuyos pilares es el objetivo de construir sistemas de normas europeas.
- b) El acuerdo en **promover experiencias de negociación colectiva supranacionales** es el segundo gran avance programático del congreso de Sevilla. Este tema fue más debatido en el Comité de Preparación del Congreso, ya que venía precedido de una discusión en el Comité de negociación colectiva de la CES que no había conducido a ninguna conclusión clara acerca de si la CES debería promover la negociación de convenios colectivos supranacionales tanto de ámbito de empresa como de sector. Frente a la proliferación de acuerdos de empresa, en los que sindicatos y federaciones europeas no han participado, los pri-

meros borradores del Programa sólo resaltaban las condiciones para hacer aceptables los acuerdos o convenios<sup>7</sup>. Las principales condiciones son dos: que los sujetos de la negociación sean las federaciones sindicales europeas (FSE), junto con las federaciones y sindicatos de los países concernidos, y que lo pactado no afecte negativamente a las mejores condiciones –legales o contractuales– que pudieran tener los trabajadores en un determinado país. El texto finalmente aprobado proviene de una **propuesta efectuada por CCOO**, en el Comité de Preparación, en la que recogiendo las citadas condiciones se define con claridad la voluntad de la CES de promover, junto con las FSE, la negociación de convenios transnacionales partiendo de los ámbitos –de empresa o sector– en los que pudieran alcanzarse resultados más favorables, y el compromiso de sus órganos de coordinación y dirección de evaluar los resultados de estas experiencias. Todo ello en paralelo al reforzamiento de la coordinación europea de las negociaciones colectivas nacionales.

- c) La clara opción por preconizar la **ampliación de la capacidad de la Unión para establecer políticas europeas o reforzar la coordinación de las mismas**. Los diferentes apartados del documento programático ponen fin a algunas reticencias –como las que afectaban a la armonización fiscal o la política de migraciones– manifestadas en congresos anteriores o en algunos debates del Comité Ejecutivo en estos cuatro años. La CES, tras el congreso de Sevilla, apuesta inequívocamente por una Política Exterior y de Seguridad europea y por una coordinación profunda de las políticas económicas. También por la armonización fiscal –con mucha más precisión en sus términos, aunque tal vez no toda la deseable– y la posibilidad de impuestos propios europeos. Igualmente por que haya políticas europeas en campos como: migraciones –regulando los derechos, pero también la gestión de los flujos migratorios–; políticas industrial y energética; políticas medioambientales y de desarrollo sostenibles; sociales y de igualdad; de I+D+i; etc.

Todo ello implica necesariamente, y así se recoge en otros apartados del Programa, la necesidad de reforzar los contenidos y prácticas del Diálogo Social europeo y su articulación con la acción sindical en los ámbitos nacionales, y el reforzamiento organizativo de la Confederación europea. Sin embargo, en el terreno del «¿cómo hacerlo?», hay que reconocer que no se es suficientemente preciso.

---

<sup>7</sup> El uso de uno u otro término se relaciona con una de las principales dificultades para la negociación colectiva transnacional: la validez jurídica de los acuerdos alcanzados. Mientras que algunas regulaciones laborales pactadas en los comités de diálogo social sectorial –como las que afectan a la jornada de trabajo de diversas categorías de trabajadores del transporte por carretera o ferrocarril– fueron promulgadas a través de directivas europeas de obligada transposición a las legislaciones nacionales, no existe, sin embargo, un marco jurídico general propio que establezca la validez jurídica de convenios colectivos supranacionales europeos. La CES, sin la clarificación interna suficiente que finalmente debe haberle proporcionado lo aprobado en el congreso, no supo recoger en el pasado período el guante que le brindaba uno de los puntos de la vigente Agenda Social de la Comisión Europea que establecía la posibilidad de abordar la regulación de la negociación colectiva transnacional.

## Los debates sobre el Programa estratégico y Plan de acción

El documento programático estaba estructurado en cinco capítulos:

1. A la ofensiva: por unos sindicatos más fuertes.
2. Por un mercado laboral europeo emergente: condiciones de trabajo de calidad para todos.
3. Europa, un espacio de diálogo social, de negociación colectiva y de participación de los trabajadores.
4. Una Unión Europea con una gobernanza social, económica y medioambiental eficaz.
5. A la ofensiva: por una Unión Europea más fuerte

Aunque llegaron al congreso unas 180 enmiendas, de las casi 600 que se presentaron al proyecto de Programa examinado por la Comisión Ejecutiva en marzo, buena parte de ellas eran de detalle y buena parte de las restantes no eran coherentes con las orientaciones principales a las que hemos hecho referencia antes, con lo que difícilmente iban a obtener la mayoría necesaria para ser aprobadas. Este hecho y la decisión de permitir intervenciones, sin necesidad de ser de defensa de enmiendas, en torno a cinco temas principales de los cinco capítulos del Programa hicieron que la mayoría de los delegados que tomaron la palabra –cerca de ochenta– no lo hicieran en defensa de enmiendas particulares, sino sobre los cinco temas principales. Estos fueron:

- Modelo Social Europeo.
- Flexiseguridad.
- A la ofensiva en los salarios: hacia la igualdad.
- Estrategia de Lisboa y política industrial.
- Tratado Constitucional Europeo.

El primer capítulo –Por unos sindicatos más fuertes– contiene interesantes diagnósticos sobre la tendencia decreciente de la afiliación en Europa en las últimas dos décadas<sup>8</sup> y algunas orientaciones sobre cómo la CES podría contribuir a revertirla colaborando con las centrales sindicales nacionales. Los cambios organizativos que la CES debe abordar para ello se tratarán en una conferencia de organización que se celebrará dentro de dos años.

En el debate sobre el **Modelo Social Europeo**, **Javier Doz** argumentó sobre la necesidad de defenderlo desde la acción sindical de ámbito europeo, articulada con las nacionales, y afirmó que hay que relacionar la acción por su defensa y mejora con otros dos objetivos sindicales: la armonización fiscal, porque la actual competencia a la baja en el terreno de los ingresos fiscales dejará sin recursos suficientes a los sistemas públicos y de protección social, y con la extensión de los derechos fundamentales del trabajo en todo el mundo, para compensar los impactos de

---

<sup>8</sup> Aunque, con diferencia, Europa es la región del mundo con mayor afiliación y organización sindicales, la media de la tasa de afiliación presenta una tendencia decreciente en los últimos 20 años, con excepciones al alza como son las de los países nórdicos, Bélgica o España.

la competencia internacional en la era de la globalización; por ello valoró como muy importante el compromiso de la CES con la Jornada de Acción mundial que convocará la CSI. La mayoría de las intervenciones sobre el Modelo Social Europeo refrendaron la orientación del Programa en el sentido de considerarlo como un objetivo de la acción sindical de ámbito europeo.

En la primera sesión de debate intervino también otra delegada de CCOO, **Joana Agudo**, presidenta del Comité de Coordinación de los Comités Sindicales Interregionales (CSIR), para subrayar el papel que pueden jugar estas estructuras, de relación sindical transfronteriza, en la solidaridad supranacional y como elemento de apoyo a la negociación colectiva transnacional de las empresas transfronterizas.

El debate sobre la **flexiseguridad** se centró, tal vez en exceso, sobre la descripción de las consecuencias de la globalización en la erosión de las condiciones de trabajo y de los sistemas de protección social, como tendencias que los partidarios del modelo neoliberal quieren seguir manteniendo en relación con la extensión del concepto de flexibilidad en las relaciones laborales y sociales. El tema es tratado en la ponencia principal con un equilibrio suficiente y desde una posición clara de que flexiseguridad no puede, desde la óptica sindical europea, significar un debilitamiento de las leyes y convenios, sino propiciar nuevos ámbitos de negociación sindical en el gobierno de la flexibilidad regulada. En su intervención, **Dolores Liceras** apoyó esta posición, la relacionó con la exigencia de más y mejores empleos, criticó el Libro Verde sobre la reforma del derecho laboral europeo y el concepto de «contrato único», y apostó por una homogenización gobernada de los derechos y las condiciones de trabajo que no significara una rebaja de los mismos.

El **debate sobre los salarios** estuvo guiado por una resolución específica en la que se analiza la situación de los salarios y la negociación de los mismos en Europa y se establecen algunas orientaciones de acción sobre la negociación y sobre los salarios mínimos. Sostiene la declaración que en algunos países europeos la presión empresarial ha logrado reducciones de la capacidad adquisitiva y el incremento de las diferencias entre países y dentro de cada país. Estas diferencias dependen de factores de edad, género, modalidad contractual, país de procedencia, integración en la economía «formal» o «informal», etc. Todo ello ha producido fracturas en la clase trabajadora, nacional y europea, que exigen una respuesta sindical. Las propuestas de acción se refieren por una parte a los salarios mínimos nacionales –partiendo de la consideración de que no es posible todavía establecer un salario mínimo europeo– que deben subir en aquellos países que los tienen más bajos para que alcancen la categoría de «salarios mínimos decentes». Los sindicatos italianos y nórdicos siguen manteniendo que los salarios mínimos deben establecerse por sectores a través de la negociación colectiva, frente al resto que opina que la ley debe garantizar un mínimo nacional, además de lo que establezcan los convenios<sup>9</sup>. Por ello, la resolución es ambigua en este punto. En los demás se apoya una acción más decidida y coordinada en el ámbito europeo para mejorar la capacidad

---

<sup>9</sup> La DGB alemana, que defendía salarios mínimos por convenio, a partir de la existencia de un número creciente de trabajadores a los que no les afectan ha pasado a defender recientemente el salario mínimo nacional por ley.

adquisitiva de los salarios, especialmente de los más bajos y de los colectivos discriminados y precarios. En el debate se pusieron de manifiesto las reticencias de los sindicatos nórdicos a la negociación colectiva de ámbito supranacional que supusiera la firma de convenios de eficacia directa.

En el debate sobre **Estrategia de Lisboa y política industrial** intervino, por CCOO, **Ignacio Fernández Toxo**, reconociendo que el texto del Programa había sido enriquecido por la incorporación de diversas enmiendas. Afirmó que había que hacer frente a los intentos de desnaturalización de la Estrategia, como los que habían partido de diversas iniciativas de la Comisión Europea. Añadió que era necesaria la acción conjunta de las federaciones sindicales europeas en el ámbito de la calidad del empleo, las políticas industriales y para hacer frente a los procesos de reestructuración supranacionales. Finalmente, valoró la importancia de lograr un marco energético común al servicio de una política industrial europea.

## Debate sobre la Constitución Europea

Tal vez fue el debate más interesante del congreso por la claridad con la que se enfrentaron dos posiciones nítidamente diferenciadas. Se celebró en la sesión de clausura, cuando la mayoría de los delegados estaba en el salón de plenarios.

Desde las posiciones más europeístas de la CES se defendió el texto de la ponencia programática. En él, tras subrayar el apoyo dado por la CES al proyecto de Constitución Europea, se sostiene que sólo se continuarán apoyando propuestas que, además de desbloquear la situación, mantengan los contenidos sustanciales del proyecto: objetivos y valores, papel de los interlocutores sociales, ampliación de las materias a decidir por mayoría cualificada y de las competencias legislativas del Parlamento Europeo, etc., y, en particular, el carácter jurídicamente vinculante de la Carta de Derechos Fundamentales.

La posición contraria se adhirió a una enmienda del TUC británico que pretendía, por supresión de textos, dejar a la CES sin posición, por considerar el tema « eminentemente político »; añadía que habría que concentrarse en un programa de propuestas para profundizar en la Europa Social. Intervinieron a favor de esta enmienda las centrales sindicales que, en su día, rechazaron el proyecto de Tratado Constitucional: CGTP-Intersindical (Portugal), CGT y FO (Francia) y ELA-STV (España). A favor del compromiso de la CES con los contenidos del proyecto de Constitución intervinieron, entre otros, el presidente de la DGB (Alemania), Michael Sömmer, y los secretarios generales de la CFDT (Francia), François Chérèque, y de CCOO, **José María Fidalgo**. La intervención del secretario general de CCOO<sup>10</sup> cerró el debate y fue, probablemente, la más aplaudida del congreso. En ella, Fidalgo estableció un paralelismo entre la lucha sindical y sus marcos constitucionales nacionales y lo que estaba sucediendo en Europa. Argumentó por qué los objetivos laborales y sociales del sindicalismo europeo nece-

---

<sup>10</sup> Se reproduce íntegra en esta publicación.

sitaban un anclaje jurídico institucional y cómo para poder avanzar en la Europa Social era necesario que se produjeran avances políticos y, desde luego, salir de la parálisis política actual.

La votación arrojó una amplia mayoría, de más del 82% de los votos, a favor del europeísmo de la ponencia frente a la enmienda del TUC, lo que supuso un porcentaje más amplio del esperado.

## **Las mesas redondas**

En el marco del congreso se celebraron cuatro mesas redondas sobre algunos de los temas principales del mismo en las que participaron personalidades de la vida política y sindical europea.

La primera versó sobre *El Modelo Social Europeo, desafiado por el nuevo capitalismo financiero*. Participaron en ella: **Poul Nyrup Rasmussen**, presidente del Partido Socialista Europeo y ex primer ministro de Dinamarca; **Agnes Jongerius**, presidenta de la central FNV de Holanda, y **Richard Trumka**, secretario-tesorero de la AFL-CIO de Estados Unidos. Lo más interesante de la misma fueron los análisis de Rasmussen y Trumka sobre el comportamiento de los fondos de capital riesgo *-hedge funds-* en la nueva oleada de procesos de fusión y adquisición de empresas que estamos viviendo.

El debate más vivo fue el que se desarrolló en la que tuvo por título *Las políticas salariales en la Unión Monetaria Europea*; en la que participaron **Jean-Claude Trichet**, presidente del Banco Central Europeo; **Jürgen Peters**, presidente de IG-Metall; **Wanja Lundby-Wedin**, presidenta de la LO de Suecia y de la CES desde el congreso, y **Guglielmo Epifani**, secretario general de la CGIL de Italia. Frente a la defensa cerrada de la estabilidad monetaria y de la moderación salarial realizada por Trichet, Epifani resaltó que Europa seguía siendo la primera potencia exportadora del mundo, a pesar de los supuestamente altos costes salariales, y que conservaría esa posición en la medida en que centrara su producción en bienes y servicios de calidad y alto valor añadido, por su inversión en I+D+i, formación y buena organización del trabajo, lo que se basaba necesariamente en buenos salarios y condiciones de trabajo y no en bajos salarios y precariedad laboral. Señaló el peligro de la creciente fragmentación del mercado laboral y la necesidad de una política económica europea que incluya la política fiscal. Peters y Wanja se expresaron en un sentido similar.

La tercera mesa redonda versó sobre *Desarrollo sostenible y empleo*. La integraron **Cristina Narbona**, ministra de Medio Ambiente de España; **Jean-Cristophe Le Duigou**, secretario confederal de la CGT de Francia y vicepresidente de la Agencia para la Innovación Industrial, y **Kate Hampton**, directora de *Climate Change Capital*. El debate resultó interesante en relación con temas como las energías renovables, los gases de efecto invernadero o la energía nuclear, pero menos en relación con el título «empleo y desarrollo sostenible».

## La acción sindical contra la discriminación de género

Varias actividades abordaron la cuestión en el congreso, entre ellas la última de las mesas redondas que tuvo como título *50 años de igualdad. ¿Cómo reducir la diferencia salarial entre hombres y mujeres?* En ella participaron **Rudi de Leeuw**, presidenta de la FGTB de Bélgica; **Tuire Santamäki-Vuori**, vicepresidenta de la Federación Europea de Servicios Públicos; **Janusz Sniadek**, presidente de Solidarnosc de Polonia, y **Montserrat Sagarra**, vicepresidenta de la Federación Europea de Alimentación, Agricultura y Turismo<sup>11</sup>. Se puso de manifiesto la importancia de las diferencias salariales entre hombres y mujeres que, en media europea, son del orden del 15%, oscilando entre el 4% de Malta y el 25% de Chipre. Montserrat Sagarra transmitió la experiencia personal de su trabajo en el comité de empresa de la multinacional suiza Nestlé.

Las diferencias de género fueron también tratadas en la discusión de la *Carta de la CES sobre la integración de la dimensión de género en los sindicatos*. La Carta continúa una labor de años en el interior de la CES que pretende conocer cuál es la realidad de la participación de la mujer en todos los niveles del sindicato, analizar las causas de la discriminación y ponerlas remedio con un sistema de objetivos a cumplir por todas las organizaciones afiliadas.

## Las elecciones a los órganos de dirección

No hubo sorpresas, ya que las candidaturas fueron únicas para cada uno de los órganos de dirección a elegir y, salvo en el caso de la presidenta, los demás repetían mandato. El sistema de votación secreta permitía apoyar o rechazar a cada candidato. Hicieron uso del derecho de voto 440 delegados y los resultados fueron los siguientes:

• Secretario general:	<b>John Monks</b> (TUC, Reino Unido)	408 votos	92,0%
• Presidenta:	<b>Wanja Lundby-Wedin</b> (LO, Suecia)	403 votos	91,6%
• Secretaria gral. adjunta:	<b>Maria Helena André</b> (UGT, Portugal)	418 votos	95,0%
• Secretario gral. adjunto:	<b>Reiner Hoffmann</b> (DGB, Alemania)	379 votos	86,1%
• Secretario confederal:	<b>Walter Cerfeda</b> (CGIL, Italia)	380 votos	86,5%
• Secretario confederal:	<b>Joël Decaillon</b> (CGT, Francia)	349 votos	79,3%
• Secretario confederal:	<b>Jozef Niemiec</b> (Solidarnosc, Polonia)	351 votos	79,8%
• Secretaria confederal:	<b>Catelene Passchier</b> (FNV, Holanda)	372 votos	84,5%

Habida cuenta de la limitación estatutaria de dos mandatos para la elección del secretario general y de los secretarios confederales, en el próximo Congreso se planteará una situación problemática: la renovación de todo el equipo de dirección. Por eso, algunos dirigentes sindicales europeos opinan que sería conveniente el cambio de algunas personas a mitad de mandato.

<sup>11</sup> Montserrat Sagarra pertenece también a la dirección de la Federación Agroalimentaria de CCOO.

## **Clausura**

A mediodía del jueves, 24 de mayo, se celebró la ceremonia de clausura del XI Congreso de la CES. En ella recibió un homenaje el presidente saliente, Cándido Méndez, mediante la proyección de dos videos, uno humorístico y otro con los testimonios de varios dirigentes de la CES. La nueva presidenta, Wanja –pronúnciese *Vania*– cerró el congreso con unas emotivas palabras.

## **Sobre la organización del congreso**

Sólo unas breves palabras para resaltar el buen trabajo realizado en la organización del congreso por decenas de sindicalistas de Comisiones Obreras y UGT. Y no son, lógicamente, palabras propias sino del Secretariado de la CES y de muchos dirigentes sindicales europeos que, oralmente o por escrito, o en las intervenciones del último Comité Ejecutivo, se han dirigido a CCCO y UGT para felicitarnos por el trabajo de organización realizado y por la cálida acogida que se prestó a los delegados e invitados. Han sido bastantes los que han opinado que, en este aspecto, el congreso de Sevilla ha sido unos de los mejores, si no el mejor, de los realizados por la CES hasta el momento. El agradecimiento ha sido también transmitido a las autoridades andaluzas, de la Junta y del Ayuntamiento de Sevilla, por su gran ayuda para la realización del congreso y por las atenciones que tuvieron con los delegados. Por mi parte destacaré el gran trabajo realizado por los 51 sindicalistas de Comisiones –de Andalucía y de la Confederación– que formaron parte del equipo de organización del congreso, junto con el personal de la CES y de UGT.

## **Reflexiones finales**

La CES ha realizado su congreso en un momento especialmente crítico para Europa. Las instituciones de la Unión Europea y, sobre todo, su proyecto político en permanente construcción sufren de una notable parálisis tras el bloqueo de la ratificación del proyecto de Constitución Europea, como consecuencia de los resultados de los referendos francés y holandés, y también por el modo en que se ha llevado a cabo el proceso de ampliación.

A las puertas de la Cumbre del Consejo que ha abordado el modo de enfrentarse a la crisis constitucional, el congreso de Sevilla ha alzado una voz inequívocamente europeísta, a favor de continuar impulsando el proceso de unión política europea con una dimensión a la vez más social y más democrática. Lástima que la repercusión mediática del congreso en la prensa europea haya sido débil; la comunicación sigue siendo una asignatura pendiente en las organizaciones sindicales internacionales.

El XI Congreso ha aprobado un Programa estratégico y un Plan de acción sumamente ambicioso. Programáticamente se ha dado un importante paso adelante respecto a las orientacio-

nes de los congresos de Helsinki y Praga. El problema está en los medios políticos y organizativos para realizarlo. A mi juicio, la CES no los tiene todavía. Existe un desnivel entre el grado de maduración programática y el nivel de construcción del *sindicato europeo* que debe sustentarla. Para que no se produzca una frustración peligrosa es necesario establecer unas prioridades en el desarrollo y cumplimiento del Programa y dotarse de los medios y proceder a las reformas necesarias para llevarlas a la práctica.

La Conferencia de Organización de mitad de mandato, que debiera comenzarse a preparar participativamente desde ahora mismo, tiene que abordar esta cuestión, la de los medios y prácticas necesarios para alcanzar los objetivos prioritarios, huir de un enfoque «organizativista» y hablar políticamente de la organización como el instrumento para la acción sindical europea, y adoptar las conclusiones más prácticas posibles.

## **INTERVENCIÓN DE JOSÉ M<sup>a</sup> FIDALGO EN LA SESIÓN DE INAUGURACIÓN**

*21 de mayo de 2007*

Hablo en nombre de los cuatro sindicatos españoles que formamos parte de la CES. Hablo en nombre de USO, ELA-STV, UGT y CCOO

Queremos daros la bienvenida a Sevilla, a España. Para nosotros es un honor que la CES haya decidido celebrar en Sevilla su congreso. Hemos trabajado con ilusión para acogeros y para que este congreso sea un éxito.

España es un país cuya historia y realidad actuales son sobradamente conocidas. Sólo quiero resaltar que hace 30 años nuestro país reinició, tras el negro paréntesis de una larga dictadura, su andadura democrática. Antes, hace 30 años, éramos «ilegales». Estos 30 años han sido de libertad, de crecimiento económico, de construcción de derechos laborales y sociales y de apertura al exterior. La integración en la UE ha sido un factor de éxito para España. También la lucha del movimiento sindical, que hoy comparte con vosotros aspiraciones.

Compartimos con vosotros la voluntad de defender los estados sociales, el derecho del trabajo, los sistemas públicos de protección social, políticas fiscales suficientes y justas y servicios públicos de calidad. Compartimos el objetivo de una Europa más unida y más social.

Compartimos, además, que la UE –que nació como un intento de que Europa prosperara unida en paz, y que ha contribuido, tras la caída del muro de Berlín, a reunificar Europa– quiera ser un referente mundial que reclama el respeto al derecho internacional, el equilibrio pacífico y la evitación de conflictos bélicos en cualquier punto del planeta.

Este ideario ha formado parte, también, de la tradición histórica del movimiento obrero.

Sevilla es la capital de Andalucía. Una bella muestra de una España muy diversa, muy rica en culturas y en historias, un mosaico de gentes, lenguas y paisajes. Sevilla es una ciudad cosmopolita, vinculada desde antiguo al Mediterráneo romano, a la realidad rica de las culturas árabe, cristiana y hebrea, a la América encontrada por navegantes europeos, sobre todo portugueses y españoles. Es una bellísima ciudad generosa y noble, que deseamos que conozcáis y disfrutéis.

Las autoridades andaluzas, aquí invitadas, han trabajado con los sindicatos españoles para acogeros y hacer del congreso de la CES un ámbito cálido y cómodo de debate y encuentro del que esperamos mucho.

La CES es en la UE un sujeto político de primer orden. Lo ha sido y lo será. No se construirá la Europa social sin la aportación del movimiento sindical. Porque la UE no es sólo un gran mer-

cado, es la mayor concentración de capital humano consciente de que el trabajo es la primera riqueza de los países, la riqueza que hace fructificar en forma de derechos al otro capital –el financiero–. Creemos que no puede haber desarrollo económico seguro y sostenible si la primera riqueza –el trabajo, el capital humano– es minusvalorada o despreciada. Por ello la CES, consciente de que representa y lidera a la primera riqueza de los europeos, esgrime sus reivindicaciones y abre camino a los derechos con movilizaciones y con acuerdos.

La CES ha defendido la libertad frente a la tiranía. Lo hizo en España y Portugal cuando no existían regímenes democráticos y lo hizo en el Centro y el Este de Europa ante regímenes totalitarios. La CES ha defendido la igualdad y la cohesión. Sin la CES, sin la movilización consciente de los trabajadores y trabajadoras europeos, el proyecto europeo no será ni atrayente ni eficaz. De ahí nuestra responsabilidad. De ahí la necesidad de mayor esfuerzo y militancia sindical.

La CES ha contribuido clara y definitivamente a reconstruir la unidad sindical mundial y ha sido un factor clave en la fundación en Viena, el pasado noviembre, de la CSI.

En este congreso hemos decidido discutir cómo retomar «a la ofensiva» las banderas de la Europa social, de la solidaridad y del desarrollo sostenible.

Estas banderas y estos propósitos debemos proyectarlos con fuerza y convicción a las instituciones y a la sociedad. Somos el nervio y el corazón del modelo social más avanzado del planeta. Hay que dotarlo de esqueleto jurídico –Tratado Constitucional–, de instrumentos operativos internos –derechos fundamentales europeos– y externos –política exterior común–. Y para ello nosotros, la CES, debemos ser no sólo la mayor organización de la UE en número de personas inscritas, sino el foco más potente de cohesión, solidaridad y progreso. Debemos fortalecer el Sindicato Europeo.

Fortalecer el Sindicato Europeo no es sólo coordinar la acción sindical de los sindicatos de los países europeos, no es sólo coordinar campañas informativas y movilizaciones, es –sobre todo– dotar a la CES de más medios y recursos, de más competencias en negociación y reforzar e incrementar la afiliación a nuestros sindicatos. Si nos creemos sujeto político de la Unión Europea, representantes a todos los efectos de los trabajadores europeos, si somos conscientes de que el trabajo y su representación son el eje de la construcción de la Europa social, debemos también ir «a la ofensiva» en nuestros objetivos organizativos.

En nombre de USO, ELA-STV, UGT y CCOO, queridos compañeros y compañeras, bienvenidos a Sevilla. Ánimo y fuerza. Viva la lucha de los trabajadores. Viva la Confederación Europea de Sindicatos.

## **INTERVENCIÓN DE JOSÉ M<sup>a</sup> FIDALGO EN LA ÚLTIMA SESIÓN**

*24 de mayo de 2007*

Buenos días. Muchas gracias, Cándido, por darme la palabra; creo que es la última de este punto.

Quiero también, en nombre de la CS de CCOO, agradecer a Cándido Méndez, no sólo la magistral conducción de este congreso, sino el trabajo como presidente de la CES. Quiero decirlo aquí, no sólo porque sea mi amigo sino porque es verdad que lo ha hecho muy bien.

Voy a hablar del Tratado Constitucional. Desde CCOO apoyamos íntegra y totalmente, sin ninguna restricción, el programa de acción, las propuestas que nos ha hecho esta mañana John Monks, y manifestamos nuestro apoyo y nuestro compromiso con la euromanifestación que se anuncia para el próximo mes de junio.

Y voy a decir por qué razones.

Mirad, este congreso ha aprobado un programa muy ambicioso y creemos que este programa tan ambicioso debe ser publicitado de manera nítida.

Este congreso ha decidido ir a la ofensiva, y para ir a la ofensiva hay que manifestar objetivos claros, asumibles y conseguibles.

Quiero hacer tres o cuatro reflexiones sobre el Tratado Constitucional de la UE.

Primera reflexión: nosotros, como sabéis, nuestro sindicato, hizo en España, conjuntamente con la UGT, una masiva campaña a favor del sí. Y seguimos reivindicando hoy que Europa se dote de ese Tratado, y no de otro, no sólo porque 17 países lo aprobaron, sino porque estamos absolutamente convencidos de que cualquier reflexión sindical tiene que pasar al menos por la siguiente consideración de carácter general.

Si las condiciones de trabajo de los trabajadores europeos, que hemos denunciado aquí y para cuya mejora hemos intentado aquí diseñar instrumentos de intervención, dependieran exclusivamente de las constituciones de los países miembros, posiblemente habría que cambiarlas todas. Por lo tanto, a mí no me vale el argumento de que el Tratado Constitucional europeo tiene que ser el que resuelva de golpe todos los males de los trabajadores europeos.

Los tratados constitucionales o las constituciones de los estados nación sirvieron, compañeros y compañeras, para domesticar el capitalismo industrial del siglo XIX y del XX y generar los hoy tan alabados y defendidos estados sociales.

Pues bien, los tratados constitucionales como el de la UE, que abarcan un ámbito plurinacional y pluriestatal, son, según nuestro criterio, los únicos instrumentos para realmente, y no con discursos, domesticar al capitalismo globalizador e implantar normas y derechos transnacionales (aplausos).

Segunda reflexión. Compañeros y compañeras, si en este congreso alguien anotara, o simplemente de la oficina de prensa se nos dijese, cuáles han sido las palabras más pronunciadas desde esta tribuna, anotaría seguridad, anotaría cohesión, anotaría no exclusión, anotaría crecimiento económico, anotaría democracia, anotaría paz y solidaridad, anotaría participación, anotaría ciudadanía, anotaría progreso de los derechos sociales y anotaría libertad.

¿Dónde colgar esas reivindicaciones? ¿Dónde hacer descansar esas demandas sino en la seguridad de normas comunes?

Cohesión; en una fiscalidad, aunque sea de mínimos, para las empresas, ya que hay mucha gente aquí que no está de acuerdo con la coordinación de las políticas fiscales.

No exclusión. ¿Dónde colgarlo si no es en unos mínimos sociales comunes?

Crecimiento económico. ¿Dónde se puede colgar esta reivindicación de crecimiento económico si no es en unas reglas de gobernanza económica de todos los países?

¿O democracia, en el poder legislativo del Parlamento Europeo?

¿Dónde colgar nuestra reivindicación de ejercicio de paz y solidaridad si no es en una política exterior común de la UE, no sólo de defensa y seguridad sino de buena vecindad con los países del Mediterráneo y con los de otras latitudes?

¿Dónde colgar la participación si no es en una norma que ampare nuestra exigencia de diálogo social tripartito?

¿O ciudadanía, si no es en la Carta de Derechos Fundamentales, que es la sección 2 del Tratado? ¿O progreso de derechos sociales si no en la posibilidad de la unión social a la que se refiere el art. 43 del Tratado? ¿Y el bienestar?: en una regulación adecuada en el Tratado de los servicios públicos.

¿Y dónde anclar todo esto para que tenga validez, compañeros y compañeras, si no es en un Tratado Constitucional? ¿Cómo reclamar ir más allá si no pasamos por el más acá?

Y la última reflexión, compañeros y compañeras. ¿Estamos más tranquilos o más inquietos que antes del bloqueo del Tratado? ¿Hay más riesgo ahora que antes de que se descuelgue del Tratado una pieza tan importante como la Carta de Derechos Fundamentales? ¿Hay ahora en el horizonte más riesgos de renacionalización de las políticas económicas, de desgobierno de

la economía, de quiebra de la cohesión? ¿Cómo es posible que no apreciemos que una Europa a 27 está cayendo en la quiebra de la cohesión, con un presupuesto inferior al que tenía antes de la ampliación?

¿Cómo vamos a atribuir a otros la crisis de confianza de los ciudadanos? Que Europa está esperando algo lo sabemos todos, pero ¿por qué no vamos a la ofensiva y demostramos que nos está esperando a nosotros? ¿Por qué no salimos de este congreso a la ofensiva con la bandera del Tratado Constitucional? Y no solo con la negativa a rechazarlo, que lo haremos, si no incluye la Carta de Derechos Fundamentales, sino apoyando claramente la aplicación del Tratado Constitucional?

Compañeros y compañeras, quizás Europa nos está esperando a nosotros. ¿A quién si no va a esperar? ¿A la gente que quiere más mercado? ¿A la gente que quiere ampliar espacio a la moneda? ¿A quién si no a nosotros? Y si no es en la Constitución, ¿dónde podemos clavar la Carta de Derechos Fundamentales para construir la base de la Europa social?

Compañeros y compañeras, yo creo que nuestra salida de este congreso, a la ofensiva, es salir dando la cara como sujeto político de la UE. Aquí, en este congreso, se han dicho muchas cosas, pero la primera que se ha dicho, y la última que seguro que dice en la clausura John Monks, es que sin nosotros, sin los trabajadores, Europa no será social, no crecerá la economía, no crecerá la solidaridad y no crecerán los derechos. Pero es ahora el momento de demostrarlo. Bienvenida esa manifestación de junio.

Compañeros y compañeras, sé que aquí hay diferencias, pero hay una amplia mayoría de gente que ha salido a defender aquí el impulso, la defensa, el apoyo al Tratado Constitucional que incluya la Carta. Pero eso hay que decirlo de manera unívoca. Nuestros males no se arreglarán todos juntos, se irán arreglando si subimos este peldaño; si no, no llegaremos a ninguna meta.

Esta Constitución, como ha dicho Cubillo, mi compañero de la UGT, sin duda será un punto de partida. Pero sostengo aquí, y asumo absolutamente lo que ha dicho Sömmer, lo que ha dicho Chérèque, lo que ha dicho mi amigo Georges Dassis: tenemos una gran responsabilidad, pero hay que asumirla; no hay que «escurrir el bulto» ni «echar la culpa al empedrado», como decimos en España, ante nuestros propios errores e insuficiencias.

Muchas gracias, compañeros y compañeras.

## RESOLUCIONES DE URGENCIA ADOPTADAS POR EL CONGRESO

### Resolución sobre los derechos de la Guardia Civil en España

El congreso de la CES-ETUC, que se celebra en Sevilla, ha aprobado por unanimidad la siguiente resolución:

- El congreso de la CES se da por enterado del desarrollo de sendos proyectos legislativos para reformar la Guardia Civil en España con fecha 15 de marzo de 2007.
- Hace un llamamiento a las instituciones políticas españolas para no prolongar de forma innecesaria el proceso legislativo.
- Advierte de su grave preocupación en relación con la difícil situación de los oficiales de policía de la Guardia Civil, a los cuales les son denegados los más elementales derechos colectivos, además de sufrir unas malas condiciones laborales.
- Expresa su solidaridad y apoyo a los oficiales de policía de la Guardia Civil, que ven restringidos de forma intolerable sus derechos colectivos e individuales como trabajadores.
- Apoya a los guardias civiles que se manifestaron en Madrid el 20 de enero de 2007 en defensa de sus derechos y hace un llamamiento al Gobierno español para que cumpla sus promesas electorales.
- Insta al Ejecutivo a reconsiderar las fuertes sanciones disciplinarias impuestas a los agentes presentes en el acto de Madrid.
- Toma nota de los esfuerzos continuados de la Confederación Europea de Policía y del movimiento sindical en España para promover una reforma de la Guardia Civil orientada a impulsar los derechos colectivos, abolir la jurisdicción militar y mejorar las condiciones de trabajo.
- Exige al Gobierno de España el cumplimiento de su promesa electoral para reformar la Guardia Civil, especialmente en lo que afecta al derecho de asociación profesional, y la abolición de la jurisdicción militar para los miembros de la Guardia Civil.

## **Resolución sobre el conflicto de Delphi**

El XI Congreso de la Confederación Europea de Sindicatos (CES-ETUC) quiere expresar su apoyo a los trabajadores y trabajadoras en Europa de Delphi, especialmente a los del centro de trabajo de Puerto Real en Cádiz y, de la misma manera, resalta la acción convocada por la Federación Europea de Metalúrgicos (FEM-EMF) que tuvo lugar el pasado lunes 21 de mayo.

La Confederación Europea de Sindicatos (CES-ETUC) urge al comisario europeo de Empleo que exija a Delphi el cumplimiento de las normas fundamentales y la legislación europea. La empresa no debe eludir sus responsabilidades. La CES insiste en que Delphi mantenga a los trabajadores y sus representantes adecuadamente informados, y permita su participación en el proceso de toma de decisiones.

El anunciado cierre de Delphi en Puerto Real (Cádiz) no sólo implica una pérdida directa de puestos de trabajo, sino que también tiene graves repercusiones sociales y laborales en la región.

En este sentido, no basta con acudir a los Fondos Estructurales Europeos y al Fondo Europeo de Adaptación a la Globalización para paliar estos efectos negativos; son necesarias ayudas adicionales, y los sindicatos deberían participar en la utilización de dichos fondos.

El congreso considera que el anunciado cierre de Delphi en Puerto Real revela la necesidad de que la legislación europea sitúe a los sindicatos y a las empresas en igualdad de condiciones. Los sindicatos deben ser capaces de anticiparse y dirigir la transformación industrial para asegurar que los cambios se efectúen de forma responsable. Los sindicatos deben participar en la aplicación de la política industrial en todos los ámbitos.

La importancia de la movilización de los trabajadores de Delphi en Puerto Real, la huelga general realizada en la comarca, las manifestaciones en las que participaron miles de trabajadores, además de las reuniones celebradas entre trabajadores de la empresa, CCOO y UGT con las autoridades regionales y nacionales, deben concluir con resultados y soluciones que mantengan la actividad industrial y la calidad del empleo en la comarca. Sin embargo, aunque Delphi no extienda su política inmoral e irresponsable de deslocalización al resto de Europa, la falta de credibilidad de la empresa dificultará el acuerdo con los sindicatos europeos.

El 11º Congreso de la Confederación Europea de Sindicatos apoya plenamente las demandas de la Federación Europea de Metalúrgicos.

## CIFRAS Y NOMBRES DEL XI CONGRESO

### Asistentes y representatividad

El congreso contó con la participación de 788 delegados y delegadas, en representación de 81 centrales sindicales de 36 países europeos y de 12 federaciones sindicales europeas. *Se incluyen los listados a continuación.*

La delegación de CCOO estaba compuesta por 8 delegados titulares y 3 suplentes. Además, hubo otros compañeros que asistieron como miembros titulares o suplentes, o como invitados, formando parte de las delegaciones de las Federaciones Sindicales Europeas y de los Comités Sindicales Interregionales. *Se adjunta el listado completo.*

Estuvieron representadas, además de las afiliadas nacionales, con distinto número de delegados y delegadas, e invitados, otras estructuras de la CES: el Comité de Mujeres (10 representantes), el Comité de Jóvenes (8), los Comités Sindicales Interregionales, CSIR (25), y la FERPA (13).

El congreso contó también con un número importante de invitados, cercano a los 600.

### Delegación de CCOO

José María Fidalgo

Francisco Carbonero

Ignacio Fernández Toxo

Nuria Rico

Lola Licerias

Salce Elvira

Cecilia Sanz

Javier Doz

José Luis Sánchez -suplente

Carmen Bravo -suplente

Isabelle Runkle -suplente

### Asistieron también, por sus federaciones europeas:

Felipe López -delegado

Miguel Segarra -delegado

Montse Sagarra -delegada

Enrique Fossoul -delegado

Carmen Rivas -delegada

Daniel Olmos -delegado

Julián Albor -delegado

Isidor Boix -invitado

Jacek Ciacma -observador

### **Y por los Consejos Sindicales Interregionales:**

Joana Agudo	-delegada
Fco. Javier Montero Dongil	-delegado
María Vallejo	-invitada
Juan Carlos López Leiva	-invitado

### **Países y organizaciones que estuvieron presentes en el congreso**

<b>País</b>	<b>Confederaciones Sindicales Nacionales</b>
Alemania	DGB
Andorra	USDA
Austria	OGB
Bélgica	CSC CGSLB FGTB
Bosnia-Herzegovina	CTUBiH (observadora)
Bulgaria	CITUB PODKREPA
Chipre	SEK TURK-SEN
Croacia	SSSH
Dinamarca	AC FTF LO
Eslovaquia	KOZ-SR
Eslovenia	ZSSS
España	CCOO ELA-STV UGT USO
Estonia	EAKL TALO
Finlandia	AKAVA SAK STTK
Francia	CFDT CFTC CGT FO UNSA
Grecia	ADEDY GSEE

Hungría	ASZSZ ESZT LIGA MOSz MszOSz SZEF
Irlanda	ICTU
Islandia	ASI BSRB
Italia	CGIL CISL UIL
Letonia	LBAS
Liechtenstein	LANV
Lituania	LDF LDS LTUC
Luxemburgo	CGT LCGB
Macedonia	CCM (observadora)
Malta	CMTU GWU
Mónaco	USM
Noruega	LO UNIO YS
Países Bajos	CNV FNV MHP
Polonia	NSZZ Solidarnosc OPZZ
Portugal	CGTP-IN UGT
Reino Unido	TUC
República Checa	CMKOS
Rumanía	BNS Cartel-Alfa CNSLR-Fratia CSDR
San Marino	CsdL CDLS
Serbia	Nezavisnot (observadora)

Suecia	LO SACO TCO
Suiza	TRAVAIL SUISSE SGB
Turquía	DISK HAK-IS KESK TURK-IS

### **Federaciones Sindicales Europeas**

*(se mantienen las siglas según su denominación en inglés/francés)*

EAEA	Alianza Europea de Medios de Comunicación y Espectáculos
EFBWW/FETBB	Federación Europea de Trabajadores de la Construcción y la Madera
EFFAT	Federación Europea de Sindicatos de la Alimentación, de la Agricultura y del Turismo
EFJ/FEJ	Federación Europea de Periodistas
EMCEF	Federación Europea de Sindicatos de las Minas, de la Química y de la Energía
EMF/FEM	Federación Europea de Trabajadores Metalúrgicos
EPSU	Federación Sindical Europea de Servicios Públicos
ETF	Federación Europea de Trabajadores del Transporte
ETUCE/CSEE	Comité Sindical Europeo de la Educación
ETUF-TCL/FSE-THC	Federación Europea del Textil, del Vestido y del Cuero
EUROCOP	Confederación Europea de la Policía
UNI-EUROPA	Federación Europea de Servicios y de Comunicaciones

### **Órganos de dirección**

Hubo una sola candidatura para los órganos de dirección, y en el Secretariado repetía la totalidad de sus miembros. De acuerdo con ello, la dirección de la CES queda constituida de la siguiente manera:

Presidenta:	Wanja Lundby-Wedin
Secretario General:	John Monks
Secretario General Adjunto:	Reiner Hoffmann
Secretaria General Adjunta:	Maria Helena André
Secretariado Confederal:	Walter Cerfeda Joël Decaillon Jozef Niemiec Catelene Passchier

## PROGRAMA ESTRATÉGICO Y PLAN DE ACCIÓN

### Anexo 1: El Manifiesto de Sevilla

#### 1. Pasar a la ofensiva

- *¿Por qué pasar a la ofensiva?*
- *Las fuerzas de Europa*
- *Nuestro Plan*
- *Por unos sindicatos más fuertes*
- *Por una CES más fuerte tanto a nivel europeo como nacional*
- *Puntos de acción*

#### 2. Por un mercado laboral europeo emergente con una fuerte dimensión social

- *Los desafíos del mercado laboral europeo*
- *Mayor igualdad, respetando la diversidad*
- *Una política más proactiva sobre la migración económica, más inversión en integración*
- *Un mejor marco para la movilidad en el seno de la UE*
- *Mejor legislación laboral para el mercado de trabajo europeo y más seguridad para los trabajadores*
- *Sistemas de protección social de calidad que permitan hacer frente a los desafíos demográficos y los cambios en el mercado laboral*
- *Mejor salud y seguridad en el trabajo*
- *Mejor formación y aprendizaje a lo largo de la vida - Hacia una sociedad del conocimiento*
- *Una agenda más fuerte en materia de política social*
- *Puntos de acción*

#### 3. Por un espacio de diálogo social, de negociación colectiva y de participación de los trabajadores para todos

- *Más y mejor diálogo social*
- *Más coordinación de la negociación colectiva a nivel europeo*
- *Más cooperación transfronteriza*
- *Más acuerdos que reflejen la movilidad de las empresas*
- *Mejores condiciones para los comités de empresa europeos (CEE)*
- *Más participación de los trabajadores europeos*
- *Gobernanza de las empresas*
- *Responsabilidad social de las empresas*
- *Capitalismo de «casino»*
- *Puntos de acción*

#### 4. Por una Unión Europea con una gobernanza económica, social y medioambiental eficaz

- *Un cambio de política para cumplir los objetivos de Lisboa*
- *Una coordinación eficaz de las políticas fiscales para evitar la competencia entre sistemas*
- *Por un mejor presupuesto europeo*

- *Servicios públicos más fuertes*
- *Innovación y políticas industriales*
- *Una mejor regulación basada en criterios económicos, sociales y ecológicos*
- *Una Europa más sostenible*
- *Puntos de acción*

## **5. Por una Unión Europea más fuerte**

- *Por una Europa fuerte y social*
- *Ampliaciones posteriores*
- *La vecindad europea*
- *Asociación UE– Mediterráneo*
- *Cooperación con otras regiones del mundo*
- *Más influencia en el comercio*
- *La paz internacional y el bienestar social en Europa*
- *Puntos de acción*

## **Anexo 2: Declaración del Comité Ejecutivo: Pasar a la ofensiva por los salarios - Hacia la igualdad**

## **Anexo 3: Declaración de emergencia sobre la Carta de Derechos Fundamentales**

## ANEXO 1: EL MANIFIESTO DE SEVILLA

### Manifiesto de Sevilla

*Aprobado por el XI Congreso de la CES, Sevilla, 21-24 mayo 2007*

1. La CES sigue estando totalmente comprometida a favor de una Europa que sea «más Europa» y también «mejor Europa»; una Europa integrada en torno a derechos y valores que incluyan la paz, la libertad, la democracia, los derechos fundamentales, la igualdad, el desarrollo sostenible, el pleno empleo y el trabajo decente, el diálogo social, la protección de las minorías, el acceso universal y equitativo a los servicios públicos de un alto nivel de calidad y una economía que prospere y que apoye el progreso social y la protección del empleo. Pero la acción sigue siendo fundamental para mantener un correcto equilibrio entre los objetivos originales de Lisboa de crecimiento, de progreso medioambiental y de cohesión social. Este equilibrio se perderá si no se produce una renovación del compromiso a favor de la Europa social. Y Europa debe moverse para oponerse a la competencia entre los Estados miembros para bajar las tasas impositivas, en particular el impuesto de sociedades, y para reducir la protección social y de empleo. Solo de esta manera podremos frenar el deslizamiento hacia una «caída libre».
2. El congreso de Sevilla supone, en consecuencia, para la CES una nueva etapa en su desarrollo hacia una organización más fuerte, más cohesiva y más influyente en beneficio de los trabajadores de Europa y del mundo. Iniciar la ofensiva requiere una organización que sea capaz de hacer crítica y movilizar, por supuesto, pero que pueda también hacer propuestas, negociar y actuar. El fortalecimiento del sindicalismo europeo y las capacidades de la CES estarán, pues, en el centro de nuestra tarea de hacer esta ofensiva eficaz y productiva.
3. Una ofensiva es necesaria. La CES debe responder a una serie de desafíos en los planos político, económico, medioambiental y social. Estos retos son complejos. Pero si recordamos los desafíos a los que respondieron, con éxito, nuestros predecesores (incluido el paro masivo, y la pobreza, las horribles consecuencias de la guerra, y la reconstrucción de la posguerra, el establecimiento de la paz en Europa desde 1945 y la caída de las últimas dictaduras y la reunificación de Europa), nosotros no podemos dudar de la capacidad de nuestra generación de superar los retos de nuestro tiempo. ¿Cuáles son?
4. En el aspecto **político**, es evidente que el entusiasmo por la Unión Europea ha disminuido en algunos países, y que el escepticismo en cuanto a la creación de una Europa más fuerte e integrada es hoy mayor. De hecho, para algunos sindicatos, se corre el riesgo de percibir Europa como la vanguardia de los peores efectos de la globalización, en la que los empleos emigran hacia destinos menos caros y en la que las personas están inmigrando, a menudo dispuestos a trabajar con sueldos inferiores a los de las poblaciones locales. Por esta razón,

la opinión pública tiende a ser más sensible a los argumentos simplistas de la retórica nacionalista y proteccionista que a los procesos más complejos de fortalecimiento de la integración europea; y se está menos dispuesto a reconocer que la globalización presenta ventajas, aunque también inconvenientes.

5. En cuanto al aspecto **económico**, el desempleo es elevado en numerosos países y, a pesar de mejoras recientes y bienvenidas, muchos de los nuevos empleos son precarios y mal pagados. Además, en algunos países clave, el crecimiento de los salarios reales es insignificante. De una manera más general, en la mayoría de los países con rentas elevadas, la parte de los salarios en el producto interior bruto ha disminuido. También es evidente que hay una creciente tendencia al «corto plazo» entre los inversores financieros, con capitales de riesgo, fondos de inversión especulativos, etc., que tratan a las empresas como instrumentos de especulación, en lugar de invertir en nuevos productos, nuevos servicios, productividad elevada y tecnologías sostenibles. En un contexto en el que la política macroeconómica está controlada por el Banco Central Europeo en el marco de las reglas actuales del euro, Europa se esfuerza por generar crecimiento para equipararse con otros poderes económicos existentes y emergentes en el mundo.
6. En cuanto al **medio ambiente**, los ciudadanos europeos tienen mayor conciencia de las amenazas del calentamiento global. Pero hasta ahora los esfuerzos realizados por las autoridades europeas para combatir este fenómeno no han estado a la altura del desafío. Europa debería encabezar este combate; en algunos aspectos, como la regulación de los productos químicos peligrosos, lo ha hecho. A nivel europeo, también se consiguieron progresos recientes gracias al desarrollo de fuentes de energías renovables. Pero, por regla general, existen fuertes variaciones entre los Estados miembros y las acciones están insuficientemente coordinadas a nivel europeo. La desregulación ha sido un tema dominante en la actual Comisión Europea, lo que ha impedido el avance en las cuestiones de medio ambiente.
7. La Europa **social** ha sido también víctima de una confianza absoluta en la desregulación. No se ha aprobado prácticamente ninguna nueva medida jurídica destinada a apoyar a los trabajadores europeos en los últimos cuatro años. Gran parte de la Comisión, la mayoría de las patronales y algunos Estados miembros se han puesto de acuerdo para frenar los progresos sobre medidas como el tiempo de trabajo o los trabajadores temporales. De hecho, en alguna ocasión, algunos gobiernos han cuestionado la existencia de la Europa social, ignorando las casi 60 medidas jurídicas que han sido introducidas ya en materia de salud y seguridad, comités de empresas europeos, igualdad e información y consulta. Por el contrario argumentan que Europa no necesita una dimensión social, olvidando con cierta ligereza que el proyecto de integración europea necesita conseguir el apoyo popular.
8. El resultado es que Europa ha sido bastante perjudicada en los últimos tiempos. A lo largo de estos años, la Europa social ha sido fundamental para el avance de Europa. Debe volver a serlo, y la Estrategia y el Plan de acción de la CES muestran el camino a seguir.

## La CES prevé pasar a la ofensiva en cinco grandes frentes:

### 1. Por un mercado laboral europeo con

- más empleos de mejor calidad, y pleno empleo;
- normas europeas en temas como las condiciones de trabajo, los derechos sindicales y la salud y la seguridad;
- combatir y revertir la tendencia creciente al trabajo precario;
- realizar campañas para aumentar los salarios mínimos y a favor de verdaderos aumentos salariales para los trabajadores europeos;
- dar prioridad a la eliminación de las diferencias salariales entre hombres y mujeres;
- luchar contra la «deslocalización», estimular las negociaciones sobre reestructuraciones y establecer un marco más sólido en materia de información, consulta y participación, incluyendo la participación de expertos independientes sobre reestructuraciones;
- promover siempre la igualdad y la integración de la dimensión de género; combatir siempre el racismo, la discriminación y la xenofobia;
- luchar por un mejor marco de movilidad de los trabajadores europeos basado en el principio de igualdad de trato en el lugar donde se realiza el trabajo o donde se presta el servicio;
- promover una política de migración proactiva, abriendo vías legales a la migración, luchando contra la explotación laboral de los trabajadores migrantes, incluso de los sin papeles;
- hacer campaña a favor de los derechos sindicales en materia de acciones de huelga a nivel transnacional;
- recuperar el debate sobre la flexiseguridad de los que aspiran a reducir la protección laboral y las prestaciones de desempleo;
- promover una mejor protección social y estados de bienestar con servicios completos en materia de ingreso mínimo, pensiones, salud, servicios sanitarios de larga duración, aprendizaje a lo largo de toda la vida, prestaciones por enfermedad y por desempleo, mercado laboral activo y cuidado de los niños; y medidas positivas que permitan hacer frente al envejecimiento de la población en Europa;
- luchar para el fortalecimiento de las directivas existentes sobre tiempo de trabajo (para acabar con el opt-out), comités de empresa europeos y desplazamiento de los trabajadores, y para la adopción de una directiva fuerte sobre los trabajadores temporales.

### 2. Por el diálogo social, las negociaciones colectivas y la participación de los trabajadores

- promover un diálogo social de alta calidad y un nivel europeo de solución de conflictos;
- tener más en cuenta el modo de elaboración y de coordinación de la negociación colectiva a nivel europeo, incluyendo los niveles sectoriales, transfronterizo y transnacional de las empresas, y apoyar el trabajo de las Federaciones Sindicales Europeas;
- reforzar la negociación colectiva a través de las fronteras en Europa para favorecer la posición de negociación de cada uno y terminar con la competencia desleal sobre los salarios;
- crear mejores condiciones para los comités de empresas europeos y promover la participación de los trabajadores;

- hacer campaña a favor de criterios más elevados de gobernanza de las empresas, sobre la base del reconocimiento de los intereses de todas las partes y no solo de los accionistas, e igualmente a favor de un mayor compromiso con una verdadera responsabilidad social de las empresas;
- denunciar y combatir el «capitalismo de casino» y más en general las políticas a corto plazo, mediante la fiscalidad, la regulación y la implicación de los trabajadores.

### **3. Por una gobernanza económica, social y medioambiental europea más eficaz, que incluya**

- relanzar la Estrategia de Lisboa y redefinir urgentemente sus términos de referencia y su lugar en la construcción europea;
- elaborar un marco de política macroeconómica que estimule el crecimiento y la innovación, fije un objetivo de inflación más elevado y trate de conseguir una tasa de cambio más propicia al crecimiento;
- promover la coordinación efectiva de las políticas fiscales;
- atribuir un presupuesto europeo más elevado, sobre todo para favorecer la ampliación y la solidaridad entre regiones y países;
- construir unos servicios públicos más fuertes en un nuevo marco europeo;
- elaborar estrategias industriales e innovadoras que incluyan las tecnologías sostenibles, una productividad elevada, una mano de obra altamente cualificada, el reconocimiento de la importancia constante del sector de la manufactura europea, un importante aumento de los gastos en materia de investigación y desarrollo, y una mejor agenda de regulación basada no sólo en criterios económicos, sino también sociales y ecológicos;
- promover una Europa más sostenible mediante estrategias de crecimiento «inteligentes», modelos de producción y de consumo diferentes, y respeto a los objetivos de Kioto en materia de emisiones de carbono; e integrar las cuestiones medioambientales y energéticas en la agenda sindical general.

### **4. Por una UE más fuerte con**

- una defensa de la esencia del Tratado Constitucional, especialmente la Carta de los Derechos Fundamentales, y los derechos sindicales a organizarse y hacer huelga;
- un punto de vista positivo respecto a la ampliación hacia los Balcanes y Turquía, sobre la base del respeto total de las obligaciones ligadas a la adhesión a la UE y de los derechos fundamentales, incluidos los derechos sindicales; políticas de vecindad generosas hacia el Este de Europa y en la región mediterránea; y cooperación con las otras regiones del mundo;
- una visión del comercio que incluya el respeto de los derechos y las normas de la OIT, favorezca los empleos en Europa, se oponga a la utilización del comercio para fomentar una liberalización agresiva en los países en desarrollo, que busque más coherencia entre la política comercial y el desarrollo, los objetivos sociales y medioambientales;
- una política exterior basada en la defensa de la paz, la adhesión a las Naciones Unidas y a su constitución, el respeto del estado de derecho, el recurso al «soft power» para promover la democracia y los derechos humanos, y la condena absoluta del terrorismo;
- el desarrollo de una auténtica Política Exterior y de Seguridad Común de la UE.

## 5. Por unos sindicatos más fuertes y una CES más fuerte

- elaborar una estrategia de organización para ayudar a las organizaciones afiliadas a incrementar su afiliación;
- construir una CES más fuerte, más capaz de hacer campañas y de promover más solidaridad;
- trabajar con la CSI y su Consejo Regional Paneuropeo, y con las federaciones de Global Unions y el TUAC, para construir una organización sindical más solidaria e influyente en el mundo.

### 1. Pasar a la ofensiva

#### *¿Por qué pasar a la ofensiva?*

1.1. La CES está convencida de que el Modelo Social Europeo (fuertes estados de bienestar, seguridad social fuerte, negociación colectiva, servicios públicos y normas laborales) no sólo es fundamental por sí mismo, sino que es una fuente de ventajas competitivas. Garantiza la solidaridad; amortigua el impacto adverso del cambio; estimula la responsabilidad de las empresas, y promueve las oportunidades de empleo estable y de calidad. El modelo social europeo es un modelo que hay que defender en casa; y promover en el resto del mundo. Ese modelo de economía social de mercado está, no obstante, bajo el ataque de aquellos cuyo concepto de crecimiento neoliberal se basa cada vez más en una mano de obra barata con una protección social limitada y una mayor exclusión social. La CES, sin embargo, intenta firmemente promover *una economía social y una sociedad basadas en el conocimiento* como el medio más eficaz de aumentar los recursos, más consciente de la ecología, que contribuye más a la promoción de la innovación, y ofrece un acceso más igualitario a la educación sin selección social. Las tentativas de reforma mediante una restricción del gasto público en seguridad social, combinada a menudo con una baja fiscalidad y políticas de empleo baratas, evitan la modernización basada en el conocimiento, la puesta en marcha de la verdadera Estrategia de Lisboa, y la deseada mejora de la Unión Europea como fuerza capaz de poner la integración europea y la globalización al servicio de todos.

1.2. Para derrotar a los críticos y a los defensores del neoliberalismo, la CES se está movilizándose para pasar a la ofensiva de argumentar a favor de una Unión Europea que:

- reconozca el papel del movimiento sindical europeo que representa a millones de trabajadores, mejora la calidad del empleo y de la vida y apoya la construcción y una mayor integración de Europa en torno a estos valores;
- garantice una fuerte dimensión social a todos los niveles, incluyendo los derechos sindicales, los derechos de los trabajadores, y el diálogo social –ese es el elemento capital de nuestra misión<sup>12</sup>;

---

<sup>12</sup> Ver Anexo 2.

- promueva la paz, la libertad, la democracia, los derechos fundamentales, la igualdad de derechos y de trato, la conciencia medioambiental, el desarrollo sostenible, el pleno empleo y el empleo de calidad, la protección de las minorías, el acceso universal y equitativo a servicios públicos de gran calidad, y una economía que apoye el progreso social.

1.3. El progreso social en la UE no ha seguido el ritmo del desarrollo del mercado único, y el objetivo de la armonización social al alza, recogido en el Tratado de Roma, no se ha cumplido. Puesto que la UE preconiza el mercado único –esforzándose por suprimir las barreras a la competencia, presionando para promover la libre circulación de las mercancías, los servicios, los capitales y la mano de obra– corre el riesgo de acabar siendo considerada más como una amenaza que como una fuerza de progreso. Si el progreso social no se mantiene, el resultado es una palpable pérdida de apoyo al proyecto europeo en algunos países y un aumento del proteccionismo, el nacionalismo y la xenofobia.

1.4. La integración social, política y económica europea no ha sido nunca un proceso sencillo. Este no es el primer periodo difícil, ni será el último. Pero hay cada vez más dudas sobre el deseo y la capacidad de los Estados miembros y de la Comisión para dar el siguiente paso necesario en la consecución de la integración europea. La ampliación será considerada como un gran éxito, pero los avances para profundizar en la integración europea no están teniendo el mismo progreso que los avances para ampliar la UE –como demuestran los problemas actuales con la propuesta de Tratado Constitucional de la UE.

1.5. Ahora la CES pasa a la ofensiva. El congreso de Sevilla está lanzando iniciativas a favor de una Europa más eficaz en el ámbito social, político, económico y medioambiental; una Europa justa, solidaria y equilibrada en cuanto al género, tanto en su propio territorio como en el extranjero; una Europa capaz de mantener y de desarrollar los derechos fundamentales, civiles y humanos a la vez que maneja con éxito los innegables desafíos de la globalización; y una Europa capaz de convencer a los ciudadanos y a los trabajadores de que puede ser preferible un cambio a dejar las cosas como están. El camino a seguir es ir hacia «más Europa».

### *Las fuerzas de Europa*

1.6. Europa sigue siendo la región del mundo con la mayor proporción de mano de obra sindicada, donde más fuertes son los Estados del bienestar y los servicios públicos, donde la democracia es universal y donde el bienestar social y los derechos fundamentales de sus ciudadanos constituyen la base de la vida política, social y económica. Europa es también un área integrada, formada por 27 países y 493 millones de habitantes con un mercado único. Esto otorga a Europa un enorme potencial económico y comercial.

1.7. La Unión Europea ha sido un vector de solidaridad en todo el continente, brindando un marco y políticas concretas que han permitido a los países menos desarrollados crecer a un ritmo bastante superior a la media europea. Al mismo tiempo, los países que ya son miembros de la Unión Europea se han beneficiado de los avances vinculados a la ampliación que han

generado una nueva prosperidad para el conjunto de la UE. La ampliación ha necesitado adaptaciones –en ocasiones dolorosas– pero, en general, está claro que el proceso funciona. La integración europea, a pesar de sus límites, ha permitido a los nuevos Estados miembros recuperar su retraso de prosperidad con respecto a los miembros existentes. Debido a sus dimensiones políticas, económicas y culturales, la UE es un proyecto geopolítico que sirve como referencia para el progreso, la solidaridad y la paz en todo el mundo. Es una tendencia alentadora hacia la igualdad y la cohesión económica y social en el mundo de hoy, caracterizado por la globalización.

1.8. Pero no puede haber motivos para la autocomplacencia. El paro sigue siendo demasiado elevado; muchos de los nuevos empleos creados son precarios y no ofrecen seguridad; en promedio, el crecimiento económico resulta demasiado reducido y en numerosos países –aunque no en todos– la media de edad de la población está aumentando debido a un (bienvenido) incremento de la longevidad combinado con bajas tasas de natalidad; hay una falta de igualdad entre hombres y mujeres, y falta de equilibrio entre la vida profesional y la privada: la exclusión social y las desigualdades en la distribución de los ingresos y de la riqueza están aumentando. Muchos europeos están desconcertados por la globalización y preocupados por la migración de los empleos hacia regiones del mundo donde los costes son menores.

1.9. Al mismo tiempo, los sindicatos europeos tienen que hacer frente a cuestiones difíciles. La tasa de afiliación retrocede en algunos países, con frecuencia a raíz de una disminución del empleo en la industria, sector donde las organizaciones sindicales eran tradicionalmente fuertes. La población trabajadora es ahora más variada y la pluralidad de las situaciones y las necesidades representan otro desafío para las organizaciones sindicales europeas. Debemos incorporar sus reivindicaciones en nuestra acción sindical y organizar a los sectores de los servicios privados, las pequeñas y medianas empresas, las mujeres y los jóvenes trabajadores así como los subcontratados, los trabajadores de las empresas de trabajo temporal, los trabajadores independientes económicamente dependientes, los profesionales bien formados, los inmigrantes, los estudiantes y los que ocupan empleos precarios, los autónomos sin personal y los trabajadores de minorías étnicas. La CES quiere pasar a la ofensiva para ayudar a organizar a los que no lo están.

1.10. La CES también defenderá el Modelo Social Europeo. Éste se ve afectado por [el peso del liberalismo económico\* la competencia entre los Estados miembros y por la globalización. La competencia fiscal y la amenaza de una armonización a la baja entre los sistemas sociales en los Estados miembros de la UE van en contra del modelo social europeo y de la armonización al alza. Nuestra estrategia sindical debe responder a la ofensiva a estos temas que de otra forma podrían conducir a una espiral descendente en el terreno social y al dumping social en los Estados miembros.

---

\* Esta frase sólo aparece en la versión francesa del documento.

1.11. Y los desafíos van más allá. En los círculos políticos y de negocios, muchos se preguntan si Europa tiene un modelo social particular propio, o si sólo se trata de una yuxtaposición de modelos independientes. Esto es así a pesar de que el Consejo de Barcelona de 2002 definiera el concepto de Europa Social incluyendo el diálogo social, el acceso a los servicios públicos, la cohesión social y la reducción de la pobreza. La opinión de que no hay un modelo social en Europa se utiliza para intentar contener la política social en los Estados miembros y para justificar la afirmación de que en el seno de la UE, el deseo de una normativa social y laboral a escala europea es mucho menos acusado que hace 10 años. En cambio se hace hincapié en la desregulación, la simplificación de la burocracia y la supresión de las barreras al mercado único. Esto conlleva el riesgo de que las normas laborales se vean amenazadas por medidas destinadas a favorecer la libre circulación de la mano de obra; y hay al menos tres casos actualmente sometidos al Tribunal Europeo de Justicia en los que está en juego este principio. Algunos empresarios están cuestionando el diálogo social, rechazando los convenios colectivos y buscando cómo eludir y en ocasiones combatir a los sindicatos. La aplicación total de los derechos laborales básicos en el mundo es una condición necesaria para consolidar nuestro modelo social europeo.

1.12. Además, hay que afrontar el reto planteado por el calentamiento global y la necesidad de hacer sostenible el crecimiento económico. Hoy somos mucho más conscientes de la envergadura de este desafío y de sus posibles consecuencias sociales. Nuestro objetivo es continuar a la ofensiva en favor de un crecimiento «inteligente», con más inversiones en educación y formación, investigación e innovación, y para que Europa se convierta en el centro científico del mundo, en el puesto avanzado del trabajo creativo, combinando el pleno empleo y una protección social fuerte con una producción y estilos de vida sostenibles. Europa debe hacer todo lo posible para construir un mundo protegido y mejorado para las generaciones futuras.

1.13. Estos objetivos se ven amenazados por las presiones, cada vez más a corto plazo, ejercidas por los inversores financieros –de los que los fondos especulativos y las empresas de capitales privados son los más rapaces–. Esos inversores utilizan las empresas tradicionales como vehículo para la especulación, en vez de promover el crecimiento mediante inversiones en nuevas tecnologías. Este nuevo «capitalismo de casino», o capitalismo «saltamontes» constituye una amenaza para la seguridad del empleo, el crecimiento sostenible, la innovación y la capacidad de negociación de los sindicatos. Los capitalistas de «casino» no tienen ningún interés en el diálogo y el partenariado social, o en abordar las consecuencias adversas que surgen de los excesivos niveles de remuneración de los altos ejecutivos. La Unión Europea debe garantizar como prioritario el establecimiento de una verdadera regulación de los mercados financieros. De manera más global, sea cual sea la naturaleza y el origen de los capitales que financian la actividad económica, existe la necesidad urgente de una regulación basada en la reglamentación europea e internacional por una parte, y en la capacidad de intervención sindical en las empresas por otra. Se trata de equilibrar mediante esta regulación la balanza entre los intereses de los trabajadores, los de las empresas y los de los inversores. El sentido de responsabilidad social de las empresas y la necesidad de tener en cuenta en sus estrategias la apuesta por el desarrollo sostenible deben dar lugar a una nueva gobernanza de las empresas a nivel europeo.

1.14. La Estrategia europea de Lisboa no funciona adecuadamente. El equilibrio entre los objetivos iniciales de crecimiento, progreso medioambiental y cohesión social se está perdiendo. Las medidas aplicadas nunca han sido coherentes con los objetivos. En consecuencia, los modelos sociales se ven obligados a competir entre sí. La CES cree que la Estrategia de Lisboa debe llevarse a cabo en su estructura y objetivos para permitir a Europa alcanzar su pleno potencial de crecimiento. Sin embargo, los contenidos no deben seguir siendo ambiguos. La UE debe estar de acuerdo en el significado de la estrategia, el contenido social de una estrategia de desarrollo y las medidas y responsabilidades que deben ser compar-tidas.

### *Nuestro plan*

1.15. En Sevilla, la CES continuará su ofensiva por una Europa social más fuerte, con más progreso social, con sindicatos más fuertes, más negociación colectiva y más participación de los trabajadores, por una mayor solidaridad entre los trabajadores y los sindicatos europeos y por un desarrollo sostenible en todo el continente. La CES impulsará la acción institucional, el diálogo social, la negociación colectiva y la movilización sindical europea para conseguir y garantizar los derechos sociales fundamentales y su aplicación general y efectiva en toda la Unión Europea. La CES tomará la iniciativa con nuevas estrategias, nuevas campañas y una mejora de la organización que vaya más allá del seguimiento y la reacción a iniciativas de los empresarios y las instituciones europeas. La CES lanzará sus propias iniciativas, en especial en cooperación con la nueva Confederación Sindical Internacional (CSI), para hacer frente a los muchos y variados desafíos que están experimentando los trabajadores y trabajadoras europeos. Sevilla será una nueva etapa del desarrollo de la CES para convertirse en una organización sindical más fuerte, más cohesiva, más influyente, en beneficio de Europa y de los trabajadores y trabajadoras de Europa y del mundo.

### *Por unos sindicatos más fuertes*

1.16. Los procesos de globalización económica y social deben tener un movimiento sindical atento y proactivo que combine la autonomía con la capacidad para criticar, proponer y actuar.

1.17. Los sindicatos no deben limitarse simplemente a desempeñar un papel en la gestión de las consecuencias sociales de las operaciones de reestructuración, sino que deben jugar también un papel «proactivo» para que dichas operaciones puedan ser anticipadas, gestionadas, evitadas, y combatidas cuando sea necesario. Debemos pasar de una estrategia defensiva a una ofensiva.

1.18. El nuevo programa de acción de la CSI contiene el compromiso de «*construir un movimiento sindical basado en una transformación social, abriendo la vía a una globalización que beneficie a todos*». Debemos demostrar que la empresa es realizable en Europa, cuna del sindicalismo libre. Los sindicatos europeos deben mostrar más compromiso y realizar acciones más eficaces como parte de la creación de una UE que juegue un papel en la regulación de la globaliza-

ción. De otra forma, los esfuerzos hacia el logro o hacia el progreso para el cumplimiento de estos objetivos estarán comprometidos. El sindicalismo europeo debe ser un mecanismo genuino mediante el cual las organizaciones de la CES puedan llevar a cabo acciones para lograr resultados políticos europeos positivos.

1.19. El sindicalismo europeo debe funcionar como un instrumento de las organizaciones de la CES y de los trabajadores europeos para obtener resultados en lo que esperamos de Europa, en particular en sus políticas sociales. La CES debe lograr posiciones comunes para todas sus organizaciones miembros en los aspectos que constituyen una base común en todos los países de la Unión:

- el fortalecimiento de los sistemas de relaciones industriales y de negociación para afianzar los derechos laborales, las reglas y la protección de los empleos y los salarios;
- la mejora de los sistemas de protección social, salud y jubilación que, a pesar de las diferencias institucionales de un país a otro, conforman nuestro modelo social;
- el desarrollo y la mejora a nivel nacional y europeo, en las empresas y los sectores y a nivel global, de la negociación y de la participación de los trabajadores;
- el reconocimiento de los derechos sindicales transnacionales.

La CES y sus afiliadas deben organizar movilizaciones nacionales y europeas ante las patronales y las instituciones europeas para obtener resultados sobre el conjunto de su programa de acción.

1.20. Más directamente, la CES debe resolver el problema de la disminución de la tasa de afiliación sindical. Durante estos 20 últimos años la densidad sindical ha caído en la mayor parte de los países europeos. Este retroceso es especialmente acusado entre los nuevos Estados miembros y esto subraya la importancia de invertir más en el desarrollo de organizaciones sindicales independientes y representativas en esta región. Pero el declive también ha sido serio en la Europa de los 15. La proporción de mano de obra sindicada en Europa es hoy la más baja desde 1950. La implicación de los colectivos infrarrepresentados, como los jóvenes y los trabajadores y trabajadoras migrantes, es crucial para la supervivencia del movimiento sindical. Los miembros de los sindicatos deben ser el reflejo de la población activa en general. Por ello, estos grupos deberían ser un punto de interés constante en las políticas sindicales.

1.21. Está claro que la organización y el reclutamiento son la tarea de los sindicatos nacionales, pero la CES está llamada a desempeñar un papel en el fomento y el apoyo de actividades, políticas e intercambios entre las organizaciones que la componen. Habida cuenta del retroceso de la afiliación sindical observado desde hace dos décadas, la estrategia destinada a recuperar el terreno perdido debe constituir un compromiso serio, a largo plazo y comprometido. Es fundamental que los sindicatos analicen las razones del declive y definan estrategias para recuperar y aumentar la afiliación, prestando especial atención a las mujeres, los jóvenes, los inmigrantes y los trabajadores precarios. La tasa de empleo femenina y el número de mujeres

que se afilian a los sindicatos está aumentando. Los sindicatos deben adaptar su estructura y sus actividades para responder a esta situación y para incrementar el número de mujeres en los puestos de dirección. El movimiento sindical debe reforzar su presencia a nivel local. A este nivel, los sindicatos pueden desarrollar un apoyo de la comunidad e intentar acercamientos innovadores. Las organizaciones afiliadas a la CES necesitan, por tanto, intercambiar información sobre el éxito de las estrategias locales.

1.22. A fin de cuentas, el apoyo y la afiliación no son sólo una cuestión de organización, sino también de mejorar la representación de los trabajadores y de desarrollar la negociación colectiva y el diálogo social a todos los niveles, y especialmente a nivel de base, incluyendo las PYME, y también de combinar la política y la acción. El problema sólo se podrá resolver satisfactoriamente a través de la creación de un programa (y de una representación) que tenga en cuenta los problemas con los que se enfrentan los trabajadores en todos los sectores.

1.23. Por ello, proponemos que las organizaciones miembros de la CES se comprometan a un incremento de la afiliación durante, digamos, los 4 próximos años con el fin de lograr un aumento significativo a nivel de afiliación sindical europea. Se invitará a las organizaciones miembros a elaborar planes de acción, preferiblemente sobre una base nacional unificada, que tenga en cuenta de manera explícita la dimensión de género, con objeto de determinar cómo abordar la cuestión del incremento del número de afiliados. Ya estamos trabajando para ayudar a las afiliadas a planificar campañas y a intercambiar buenas prácticas con objeto de estimular las afiliaciones y la organización, pero este trabajo puede hacerse de manera más sistemática y concertada.

1.24. El apoyo de la CES a dichas actividades incluirá:

- el desarrollo de intercambios de buenas prácticas y el establecimiento de una red de organización de la CES, apoyada por recursos web para relacionar a los responsables de organización de Europa;
- una intensificación de la formación de los organizadores; incluyendo técnicas para impulsar campañas y la aplicación de la dimensión de género;
- apoyar los esfuerzos para incorporar y organizar a los colectivos nuevos en el mercado laboral a los que es urgente organizar: los jóvenes, los trabajadores en el sector servicios y en las pequeñas y medianas empresas, los inmigrantes y los trabajadores transfronterizos, los trabajadores precarios, los profesionales y el personal de dirección, algunas transnacionales, las pequeñas y medianas empresas, los autónomos sin personal, y a nivel transfronterizo, comparando las buenas prácticas sobre métodos de apoyo y selección de candidatos para la representación de los trabajadores a nivel de empresa en el marco de la transposición de la Directiva 2002/14, con especial atención a las prácticas en las PYME;
- reducir la diferencia de representación de las mujeres y de otros grupos infrarrepresentados en las estructuras sindicales y promover su visibilidad y su papel en la toma de decisiones a todos los niveles.

1.25. Además, la CES se compromete a realizar cada dos años un ejercicio sobre «el estado de los sindicatos europeos», para un debate especial en el comité ejecutivo de la CES, comenzando en la primavera de 2008, que abordará explícitamente la dimensión de género.

1.26. Como parte de este trabajo, la CES está evaluando también la Carta Sindical aprobada en el congreso de Helsinki, y está examinando cómo darle un nuevo aliento. En el congreso de Sevilla también deberemos examinar de qué forma podemos apoyar a los trabajadores emigrantes, ofreciéndoles modalidades de afiliación especiales, partiendo de una base aceptable por los sindicatos del país de origen. Los actuales avances europeos en el ámbito económico y social piden el desarrollo de una solidaridad transfronteriza para que los derechos de los trabajadores estén garantizados y defendidos con independencia de su afiliación sindical nacional. Nos comprometemos a dar seguimiento a la resolución del congreso de Helsinki mediante la generalización de acuerdos de cooperación y asistencia mutua que defiendan los derechos de los trabajadores y trabajadoras. Sin perjuicio de otras formas de cooperación, esta ambición requiere, si es necesario, una modificación de los órganos estatutarios de los afiliados de las organizaciones miembros de la CES. Las confederaciones nacionales juegan un papel clave a este respecto.

1.27. Otra iniciativa extraordinaria importante consiste en analizar con los afiliados cuáles son las posibilidades de conseguir más apoyo contra la represión de los sindicatos y a favor de la sindicalización por parte de la política pública, sin interferencias y preservando la independencia sindical. En algunos países, la cuota de afiliación sindical es fiscalmente deducible, en su totalidad o en parte (al igual que las cuotas de afiliación a las asociaciones profesionales). Dado que tanto la política pública como los tratados europeos reconocen el valor de los sindicatos, ¿puede convertirse esta reivindicación en una iniciativa a escala europea? Además, la educación y la formación de los trabajadores impartidas por los sindicatos también merecen y deberían recibir el apoyo de las autoridades públicas.

### *Por una CES más fuerte tanto a nivel europeo como nacional*

1.28. La CES debe ser capaz de movilizar a los sindicatos europeos con vistas a una acción de solidaridad. La economía está mejorando y el desempleo cayendo. Las condiciones son mejores para la fuerza sindical y la CES debe estar en situación de aprovecharlo. Esa solidaridad fue determinante en el éxito de la campaña contra la propuesta de directiva «Bolkestein», y también fue un factor decisivo en la campaña para salvar la fábrica de VW en Bruselas. La solidaridad –europea y mundial– es nuestra tarea principal.

1.29. Las relaciones con todos los grandes grupos parlamentarios son constructivas. También resulta vital reforzar nuestra influencia en todas las instituciones europeas, incluidas la Comisión y el Parlamento. Queremos invertir más recursos en este trabajo y posicionarnos mejor para luchar contra los grupos de presión que influyen en las políticas. También es importante que reforzemos nuestras capacidades de cara a la legislación del mercado único. Este campo de batalla está adquiriendo cada vez más importancia, y en este ámbito, la expe-

riencia de los sindicatos es limitada (digamos, comparada con la que acumulamos en materia de derecho laboral). Obviamente, también es vital el trabajo en estrecha colaboración con los afiliados nacionales. Los temas estratégicos prioritarios han de ser definidos regularmente por el Comité de Dirección para garantizar un enfoque preciso sobre algunos temas clave.

1.30. La CES también debe desempeñar plenamente su función en el desarrollo del sindicalismo mundial, apoyando el trabajo de la Confederación Sindical Internacional, un nuevo y apasionante impulso aprobado con ocasión del congreso inaugural de Viena en noviembre de 2006. Este trabajo incluye necesariamente la creación de la base del Consejo Regional Paneuropeo, que será el instrumento capital para el desarrollo de la cooperación entre la CES y las centrales nacionales de los países europeos no representados en la CES, pero también debe mejorar las relaciones con los movimientos sindicales en las fronteras meridionales de la CES y en el resto del mundo (ver Capítulo 5). La CES se compromete a colaborar activamente en la preparación de la Jornada de Acción Sindical Mundial, para la aplicación real y universal de los derechos fundamentales del trabajo y para lograr los Objetivos del Milenio, aprobada en el congreso fundador de la CSI. La participación en la campaña «Juego Limpio 2008» promovida por la Alianza Juego Limpio para las Olimpiadas de Beijing 2008 constituye también una buena contribución hacia la movilización sindical mundial.

1.31. En el seno de Europa, los 42 comités interregionales (CSIR) están demostrando su valor como instituciones transfronterizas eficaces. Los sindicatos nacionales competentes deberían atribuir mayor importancia al trabajo realizado por los CSIR. Juegan un papel importante para el desarrollo regional y la participación de las distintas eurorregiones y contribuyen de manera decisiva a gestionar los cambios y mejorar la calidad de los mercados laborales en las regiones transfronterizas. Deben fortalecerse los programas que apoyan la actividad sindical en las regiones ultraperiféricas.

1.32. La CES trabajará (y apoyada por el ETUI-REHS y la Agencia de Desarrollo Social), en colaboración con la CSI, las Federaciones de Global Unions y el TUAC/OCDE, con organizaciones sindicales nacionales y regionales de todo el mundo, con el objetivo de construir una dimensión social, que incluya el trabajo decente, el desarrollo sostenible, los derechos humanos y los derechos sindicales, en los diversos acuerdos de comercio, de cooperación y de asociación de la UE. Con ello nos referimos no sólo a las conversaciones comerciales y a la inclusión de las normas laborales fundamentales, sino más ampliamente a una dimensión social, cuya referencia es la Carta Europea de Derechos Fundamentales, siendo el diálogo social el instrumento fundamental para el fomento de esta dimensión. También incluirá una campaña y un trabajo conjunto sobre el capitalismo «de casino».

1.33. Unos sindicatos más fuertes y una CES más fuerte son condición previa necesaria para llevar a cabo la estrategia que sigue a continuación. Los siguientes capítulos de este Plan de Acción detallan los pasos que la CES propone dar, y presionar a Europa para que dé, para desarrollar la integración europea en un amplio rango de ámbitos.

## Capítulo 1 - Puntos de acción

El 11º Congreso compromete a la CES a:

- promover una Europa más fuerte, más justa [y solidaria\*], más próspera con una dimensión social efectiva, que incluya la igualdad de género;
- recordar continuamente a los pueblos de Europa los valores de la UE, mientras trabajamos para corregir sus debilidades sobre el desempleo y ante la globalización;
- desarrollar una respuesta sindical al calentamiento global basada en un crecimiento «inteligente», en la innovación y el I+D;
- exponer y combatir mediante la fiscalidad y la reglamentación las acciones de los capitalistas «casino», a corto plazo;
- inyectar nueva vida a la Estrategia de Lisboa;
- trabajar con la nueva CSI, y también con las Federaciones de Global Unions y el TUAC, por una organización sindical más cohesiva e influyente en el mundo;
- participar activamente en la preparación de la Jornada de Acción Sindical Mundial lanzada por la CSI, así como en la campaña «Juego Limpio» durante los Juegos Olímpicos de Beijing en 2008;
- desarrollar una estrategia organizativa de la CES diseñada para ayudar a las afiliadas a elevar su número de afiliados entre las mujeres y los hombres, los jóvenes y los migrantes;
- eliminar la diferencia de representación femenina y de otros grupos infrarrepresentados en las estructuras sindicales y promover su visibilidad y su papel en el seno de los órganos de decisión a todos los niveles;
- construir una CES más fuerte, que haga más campañas para promover una mayor solidaridad<sup>13</sup>.

### *Pasar a la ofensiva por*

## **2. Un mercado laboral europeo emergente con una fuerte dimensión social**

2.1. La ambición de la CES es que Europa crezca tanto en términos sociales como económicos, para favorecer el progreso social y orientar la globalización, por el bien de los trabajadores tanto en Europa como en otras regiones del mundo, [para completar el mercado único con la dimensión social necesaria\*\*] para promover la libertad y la democracia, para influir en la paz y la solidaridad en el mundo y controlar la tendencia hacia el «capitalismo de casino». Para esto ello es imprescindible tener una Europa social fuerte.

2.2. Lo conseguido hasta hoy no es nada desdeñable. La UE ha desarrollado un corpus considerable de legislación social centrada en la salud y seguridad, la igualdad de trato y la no dis-

---

\* Sólo en la versión francesa del documento.

<sup>13</sup> Ver Anexo 2.

\*\* Sólo en la versión inglesa del documento.

criminación, los trabajadores desplazados y la información y la consulta. El actual programa de diálogo social pretende reforzar nuestro trabajo sobre temas cruciales, como son la reestructuración, la libre circulación de la mano de obra, la formación y la violencia en el trabajo. Pero la CES quiere una Europa social más dinámica, con más unidad y cohesión.

2.3. Además, en el marco de sus tratados, Europa evoluciona gradualmente hacia un mercado laboral único (basado en un conjunto de mercados laborales transfronterizos en evolución) con libre circulación de mano de obra en los 27 Estados miembros de la UE (más los países del Espacio Económico Europeo y Suiza). Dado que una gran parte del mercado único es competencia de la UE, sería lógico poner orden en él para todas las situaciones de trabajo transfronterizo, ya sea sobre la base de la libre circulación de trabajadores o la libre circulación de servicios. Un mercado laboral único requiere un marco regulador que favorezca la armonización al alza de las condiciones laborales, los derechos sindicales, la protección social, la salud y seguridad, etc., que incluya normas claras en cuanto al respeto de los sistemas nacionales de relaciones sociales e industriales. De lo contrario, la normativa vigente en un país determinado se verá amenazada por normas menos exigentes en otro país –lo que se ha venido en llamar el «dumping social»–. El pleno empleo debe ser un objetivo central de las políticas económicas.

2.4. Por ese motivo, la CES inscribe la Europa social en el lugar central de nuestro manifiesto; una Europa social que proporcione seguridad y que ayude a los trabajadores a gestionar el cambio, una Europa social que ofrezca más y mejores empleos e igualdad de oportunidades, y una Europa social que garantice los derechos fundamentales mediante la inclusión de la Carta de Derechos Fundamentales de la UE en los nuevos tratados constitucionales.

### *Los desafíos del mercado laboral europeo*

2.5. En los últimos años, los mercados de trabajo europeos han experimentado enormes cambios, con el paso de economías industriales y/o agrícolas a economías de servicios, un cambio hacia una mayor individualización, una feminización de la mano de obra, una mayor movilidad transfronteriza en el seno de una UE ampliada, y unos considerables flujos migratorios del exterior de la UE. Esto está planteando una fuerte presión sobre los hombres y mujeres trabajadores y sus familias para adaptarse a las circunstancias rápidamente cambiantes, en un contexto de sociedades que experimentan un envejecimiento demográfico.

2.6. Aunque desde el cambio del milenio, el índice de desempleo en la Europa de los 25 ha bajado a cerca del 8%, sigue siendo inaceptablemente alto. Además, este promedio esconde tasas mucho más altas en el caso de algunos colectivos del mercado laboral –en especial los jóvenes– y en determinadas regiones. Las tasas de empleo se han incrementado lentamente, más deprisa para las mujeres que para los hombres, pero globalmente demasiado despacio para alcanzar los objetivos de Lisboa en materia de empleo, en su forma actual, de aquí a 2010. La continuidad de estas tendencias positivas dependerá en buena medida de que se mantenga la actual recuperación económica y por lo tanto, paralelamente a la evolución mundial que no está bajo el control de Europa, del despliegue de políticas macroeconómicas adecuadas.

2.7. Durante estos últimos años, el trabajo atípico ha seguido aumentando y se ha acelerado la tendencia al empleo precario. En la actualidad, en la UE casi uno de cada cinco trabajadores tiene un contrato a tiempo parcial y casi uno de cada siete un contrato temporal. Es cierto que en promedio, en la mayor parte de los países de la UE, los trabajadores a tiempo parcial trabajan alrededor de la mitad de las horas normales. En algunos países el trabajo a tiempo parcial está bien integrado en la cultura laboral mediante el efecto de las leyes laborales, la seguridad social y/o la política fiscal. El trabajo a tiempo parcial es entonces una elección voluntaria de los trabajadores que adaptan sus jornadas laborales a sus necesidades para reconciliar el trabajo con el cuidado de niños u otras personas dependientes, y con sus necesidades personales. Sin embargo, en muchos países, las mujeres especialmente trabajan a tiempo parcial porque no hay ningún empleo a tiempo completo disponible, o la elección de trabajar a tiempo parcial puede reflejar en realidad una falta de guarderías colectivas de buena calidad [pero es también la única manera de incrementar los salarios bajos, relacionada con el trabajo que permite condiciones de vida decentes para el trabajador y su familia (varios contratos a tiempo parcial suman más que un empleo a tiempo completo)\*. Las remuneraciones y las ventajas sociales tienden a ser más reducidas para los trabajadores a tiempo parcial, y algunos contratos explotan manifiestamente a los trabajadores al imponerles jornadas cortas e irregulares (contratos de cero horas) y salarios muy bajos, combinados a menudo con contratos temporales. El incremento de los contratos temporales es preocupante, pues un contrato indefinido es fundamental para garantizar la seguridad y la capacidad y la motivación para invertir en formación y, de manera más general, para disfrutar de un nivel de vida decente. Y lo que es peor, para algunos trabajadores, la sucesión de contratos temporales se ha convertido en una situación «permanente». Es importante que los contratos indefinidos sigan siendo la norma si queremos mantener el trabajo decente y los empleos de calidad. Debería existir un límite a la utilización reiterada de contratos temporales, y el trabajo «atípico» como el de las agencias de trabajo temporal debería estar cubierto por la legislación laboral regular y la reglamentación de la seguridad social.

2.8. Otra característica de la precariedad es la tendencia al falso trabajo autónomo, mediante el cual los empresarios eluden sus obligaciones de cara a los trabajadores redefiniendo a los trabajadores «dependientes» como prestatarios de servicios «independientes». Son los trabajadores quienes pagan las consecuencias, en forma de prestaciones sociales reducidas o inexistentes. El trabajo mediante agencias de colocación y mediante subcontratos también va en aumento, a menudo bajo acuerdos legales no muy transparentes y con frecuencia no cubierto por convenios colectivos, ofreciendo a los trabajadores poca protección social y laboral, y creando situaciones de competencia desleal que amenazan las normas laborales en las empresas usuarias. Al igual que el desempleo, el trabajo precario tiende a concentrarse en los colectivos más vulnerables: los jóvenes, las mujeres, los trabajadores migrantes y los de más edad, y está dando lugar a cantidades cada vez mayores de «trabajadores pobres». Pero también los titulados universitarios y los jóvenes profesionales se enfrentan cada vez más a las perspectivas de un mercado laboral inseguro, en forma de contratos de corta duración, empleo autónomo impuesto, excesivos requisitos de movilidad, etc.

---

\* Sólo en la versión inglesa del documento.

2.9. El falso empleo autónomo es otra característica de precariedad y debería eliminarse. Sin embargo, hay que hacer una clara distinción entre el falso empleo autónomo y el empleo autónomo como elección y preferencia personal. El aumento del trabajo autónomo es un hecho reciente, pero probablemente será una característica permanente del mercado laboral moderno. Por ello, la CES elaborará una respuesta sindical para que se reconozcan las necesidades específicas de este grupo de autónomos sin personal, como el derecho a un seguro en caso de invalidez y a una pensión adecuada.

2.10. Las tendencias de los salarios son deprimentes, tanto globalmente como por lo que se refiere a las estructuras salariales. En conjunto, el crecimiento de los salarios reales en casi todos los países es inferior al aumento de la productividad –a su vez lento–. Como resultado, la distribución global de la renta nacional está pasando del trabajo al capital. Incluso con una tasa de inflación baja, los salarios reales han aumentado muy poco, y en algunos casos incluso han disminuido. Sin embargo, más recientemente, ha aumentado sensiblemente el crecimiento salarial en los nuevos Estados miembros, iniciándose así un proceso de convergencia de los niveles de vida. Además, la presión a la baja ejercida sobre los salarios es más intensa en la base: muchas veces, los salarios mínimos no han seguido el ritmo de crecimiento medio de los salarios, ahondándose con ello la diferencia entre los trabajadores con bajo salario y con salario medio, siendo muchos de los trabajadores con salario bajo mujeres, y exacerbándose el problema de los «trabajadores pobres». Además, la diferencia salarial entre hombres y mujeres, que es de una media del 15% en la UE, es persistentemente elevada en algunos países y en general no muestra síntomas de descender. Por tanto, la CES apoyará plenamente las campañas negociadoras de los sindicatos afiliados para conseguir acuerdos salariales más elevados, en particular en países en los que la moderación salarial ha sido excesiva. La economía necesita un mayor crecimiento salarial para apoyar el consumo doméstico y para convertir una recuperación a corto plazo basada en las exportaciones y las inversiones en una recuperación a largo plazo basada en un crecimiento autónomo.

2.11. Una novedad reciente que hay que destacar es el incremento de la movilidad transfronteriza interna en el seno de la UE, en especial a partir de la ampliación de 2004. Por una parte, conviene señalar que en ningún país de la UE de los 15 (con excepción de Luxemburgo), el número de ciudadanos no nacionales originarios de otros países de la UE supera el 5% de la población activa, y además la mayoría de ellos proceden de otros países de la UE de los 15, y no de los nuevos Estados miembros. Pero no debemos olvidar que mientras los países de las dos últimas ampliaciones no alcancen un nivel de desarrollo social y económico cercano a la norma europea, la movilidad de sus trabajadores tiene más que ver con la migración que con el ejercicio de la libertad de circulación. Por otra parte, en las economías de Europa occidental con un crecimiento relativamente rápido (Irlanda, España, Reino Unido, pero también en Alemania) se ha registrado una afluencia sustancial de trabajadores procedentes de los nuevos Estados miembros. Aunque la valoración es globalmente positiva en cuanto a la contribución que estos trabajadores realizan a las economías de los países receptores, hay serias preocupaciones sobre las condiciones en las que son empleados, con frecuencia, estos trabajadores –a veces con condiciones laborales de explotación– y sobre los efectos secundarios negativos que

causan en los mercados laborales de los países receptores como la competencia salarial injusta, o en los países de origen, como escasez en el mercado laboral, fuga de cerebros y fuga de jóvenes.

2.12. Uno de los principales motores de estos cambios, así como de otros, es la emergencia gradual de un mercado laboral paneuropeo que, pese a la imposición de medidas transitorias por parte de la mayoría de los países de la UE de los 15, ha dado un gran paso adelante con la ampliación de 2004. A partir de 2007, la mayor parte de los países habrán reducido las restricciones a la libre circulación, y antes de 2011 deben haber abolido completamente dichas restricciones, lo que muestra claramente la necesidad de una acción urgente para proporcionar un marco legal adecuado a nivel nacional y europeo que acompañe la mayor movilidad de los trabajadores. Además, aún cuando la movilidad transfronteriza de los trabajadores sigue siendo bastante limitada en términos cuantitativos, los servicios y el capital también se pueden mover. La libre circulación de trabajadores, especialmente en el marco de la prestación de servicios, ha suscitado en algunos países, regiones y sectores problemas en el mercado laboral y ha desembocado en conflictos legales pendientes sobre las condiciones legales adecuadas o, concretamente, sobre las condiciones negociadas colectivamente que se deben aplicar. Especialmente en las regiones fronterizas, la mayor prestación de servicios transfronterizos y el trabajo transfronterizo mediante agencias ha dado lugar a condiciones de trabajo precarias, a la falta de respeto de los convenios colectivos y al dumping social, que tiene efectos muy negativos para el desarrollo socioeconómico de esas regiones. La deslocalización de la producción –o la amenaza de deslocalización– ha sido un poderoso factor de reestructuración industrial, de pérdidas de empleo y de negociación de concesiones por parte de los sindicatos en ciertos sectores y ciertos países. Al mismo tiempo, estas fuerzas –si se gestionan adecuadamente y si ofrecen oportunidades de empleo adecuadas a los trabajadores– pueden contribuir a elevar los niveles de vida en la Europa ampliada.

2.13. Más en general, la globalización tiende a desplazar el equilibrio del poder de la mano de obra hacia el capital. Este fenómeno, ciertamente, está limitando el crecimiento de los salarios y proporciona a los empresarios una palanca que les permite imponer exigencias. La globalización también puede inspirar presiones tendentes a reducir los impuestos y el gasto público, incluso en campos tan fundamentales como el de las políticas activas en materia del mercado laboral. Las presiones de la globalización se exacerban debido a la mala gobernanza y al aumento de los intereses de las empresas dominadas por los capitales financieros (o por su temor a ellos). En su búsqueda de altas rentabilidades a corto plazo, los fondos especulativos y en especial los fondos de inversión privados obligan a trabajadores y sindicatos a hacer concesiones y a destruir relaciones industriales bien asentadas, basadas en relaciones de confianza.

2.14. Más cerca de nosotros, tendencias a largo plazo tales como la elevación de los niveles de formación, la participación creciente de las mujeres en el mercado laboral y los cambios demográficos seguirán dejando sentir sus efectos. Está llamada a mantenerse la tendencia a un mayor recurso a la mano de obra femenina en los servicios, y en especial en el servicio doméstico y los servicios asistenciales, para sustituir el trabajo anteriormente no remunerado en el

hogar. Mientras, los cambios demográficos imponen la necesidad de realizar cambios políticos, no sólo en relación con los sistemas de pensión y las políticas hacia la familia, sino también en la esfera laboral: el aprendizaje durante toda la vida y la salud y seguridad en el trabajo son los ámbitos donde más se manifiestan.

2.15. En este contexto, los retos que afrontan los sindicatos en Europa son claros y exigentes al mismo tiempo:

- reclamar –y contribuir– a políticas que apoyen el crecimiento del empleo y el empleo de calidad, y conduzcan a una reducción sostenible y sustancial del desempleo y el subempleo, especialmente para las mujeres, los jóvenes y los inmigrantes;
- insistir en el respeto de las normas de la OIT (convenios y recomendaciones), la Carta de Derechos Fundamentales de la UE, y en el derecho de todos los trabajadores europeos (incluyendo a los trabajadores de la economía informal), sin ninguna discriminación, a un «trabajo decente», que cumpla unas normas internacionales mínimas, establecidas a nivel nacional y europeo, en términos de derechos de los trabajadores, incluyendo salario, condiciones y jornada laboral, salud y seguridad, seguridad social, etc.;
- hacer campaña a favor de marco de reglas, incluyendo los derechos sindicales transnacionales, que hagan del mercado laboral europeo emergente un mercado en el que la movilidad y la migración libremente elegida incrementen las rentas y los niveles de vida de todos los ciudadanos y trabajadores europeos;
- ofrecer a todos los trabajadores afectados la posibilidad de disfrutar de «amortizadores de choque» durante su transición de un empleo a otro, para reducir tanto como sea posible los periodos de desempleo;
- pedir la definición por parte de todos los países de políticas nacionales orientadas a aplicar la Recomendación 198 adoptada en 2006 por la Organización Internacional del Trabajo en el ámbito de la relación de trabajo, con participación de los sindicatos;
- pedir que, en todos los Estados miembros, los trabajadores que tengan un empleo indefinido sean reemplazados por trabajadores con contratos indefinidos, y no por trabajadores con una serie de contratos temporales.

### *Una mayor igualdad, respetando la diversidad*

2.16. La población activa está cambiando en toda Europa: su característica más visible es quizá la feminización de la mano de obra, que tiene profundos efectos en los modelos familiares y las sociedades. Además, el mercado laboral se vuelve cada vez más multicultural y diverso, lo cual pone a prueba las capacidades de integración de las comunidades. El trabajador estándar, el hombre blanco que trabaja a tiempo completo en la industria, que durante mucho tiempo fue el bastión de los sindicatos, es cada vez más infrecuente y en el sector de servicios da paso a un gran número de trabajadores, muchos de ellos mujeres y/o trabajadores procedentes de la migración o de minorías étnicas –con empleos a tiempo parcial o temporales y con frecuencia precarios–. Las instituciones y políticas del mercado laboral tendrán que adaptarse. Un 59% de los estudiantes que consiguen un primer título superior son mujeres:

esto tendrá un impacto en la sociedad y en la vida laboral en el futuro. Pero la población laboral es también cada vez más diversa por otras vías: otros trabajadores exigen su reconocimiento y no discriminación en el lugar de trabajo o pide su cuota justa en el empleo y la atención a sus necesidades específicas con independencia de su orientación sexual, religión o discapacidad. Las instituciones y las políticas del mercado laboral se tendrán que adaptar. Pero también los sindicatos tendrán que recuperar su retraso.

2.17. La CES reafirma que la discriminación en todas sus formas no es aceptable ni en el lugar de trabajo ni en el conjunto de la sociedad, y reafirma su compromiso de luchar por la igualdad efectiva de derechos para todos, y contra todas las formas de racismo, xenofobia, discriminación por razón de religión y homofobia. Todos los trabajadores están pidiendo el reconocimiento y la igualdad de trato en el lugar de trabajo (trabajadores y trabajadoras lesbianas, homosexuales, bisexuales y transexuales, es decir, trabajadores LGBT) o exigen su cuota de empleo equitativa, y la atención a sus necesidades específicas (trabajadores con discapacidad).

2.18. Siendo la igualdad de trato un concepto muy firme, arraigado en el Tratado europeo de varias formas (artículo 141 sobre igualdad de trato entre hombres y mujeres, y artículo 13), en directivas aprobadas en el año 2000, y en normas laborales internacionales (como el Convenio 111 de la OIT), está claro que su aplicación exige una estrecha conexión con las políticas sociales y acciones positivas que preparen las condiciones que permitan a los trabajadores y a los ciudadanos disfrutar realmente la igualdad de oportunidades. También es importante reconocer que en una Europa de 27 o más Estados miembros es cada vez más importante reconocer y respetar la diversidad como una característica positiva de las sociedades europeas. En lugar de considerar la igualdad y la diversidad como conceptos mutuamente excluyentes, la CES los considera complementarios y se esfuerza por la igualdad de derechos y de oportunidades, mientras respeta y valora la diversidad.

Las prioridades de la CES en estos ámbitos serán:

### *Más integración de la dimensión de género*

2.19. En la actualidad, la tasa de empleo (tratándose de empleos remunerados) de las mujeres asciende a un 55,7% en promedio (comparada con una tasa masculina del 70,9%) y representan el 44% de la afiliación de los sindicatos. No obstante, su representación, su visibilidad y responsabilidad a todos los niveles de decisión son demasiado escasas. La CES reafirma su compromiso con el plan de igualdad de género, y seguirá adelante con su aplicación.

2.20. Los derechos humanos han sido un principio bien establecido en el sistema de Naciones Unidas durante muchos años. Lograr la igualdad de género en Europa sigue constituyendo un desafío fundamental para todos los actores en el plano nacional y europeo. Aunque se han realizado algunos progresos desde que el primer Tratado europeo (¡que en 2007 cumplirá 50 años!) introdujo la obligación de garantizar «igual salario» para hombres y mujeres, durante

estos últimos años no se ha registrado ningún nuevo progreso, y en ciertos países incluso se observa una tendencia inversa. La diferencia salarial entre géneros sigue siendo del 15 por ciento en promedio en la UE de los 25, y en ciertos países llega a superar el 20 por ciento. El aumento del empleo femenino se ha producido sobre todo en empleos y sectores ampliamente feminizados, como los servicios públicos y privados, y sus condiciones de trabajo tienden a ser más precarias. Las guarderías, cuidado de personas mayores y demás facilidades y medidas para mejorar la conciliación entre la vida familiar y la vida laboral siguen siendo insuficientes en la mayoría de los países y a menudo su precio es demasiado alto o su calidad demasiado baja. Además, se siguen considerando «facilidades para las mujeres» y no para ambos padres. A pesar de que las mujeres han salvado la diferencia que existía en materia de educación, en su mayoría siguen ocupando los empleos más bajos del escalafón de competencias y salarios. Las inversiones en formación y aprendizaje continuo para las mujeres siguen sin ser consideradas una inversión económicamente viable.

2.21. Recientemente se ha producido un nuevo reconocimiento de la importancia de acometer acciones en estos ámbitos a escala de la UE (en primavera de 2005, el acuerdo entre interlocutores sociales a nivel de la UE sobre un *Marco de acciones sobre la igualdad hombres/mujeres*; en primavera de 2006, la Comisión Europea ha aprobado una *Hoja de ruta para la igualdad entre mujeres y hombres 2006-2010*; en la cumbre de primavera de 2006 el Consejo de Ministros ha aprobado un *Pacto por la Igualdad de Género*). Todos estos documentos contienen una clara referencia a la importancia de una participación plena e igual de mujeres y hombres en el mercado laboral y en la sociedad en su sentido más amplio como elemento fundamental para el desarrollo de una Europa competitiva y próspera.

2.22. Un requisito previo para igualdad de género es que las mujeres y hombres trabajadores sean capaces de combinar sus vida profesional con la posibilidad de ser padres y cuidadores. La posición de la CES en la primera fase de la consulta a los interlocutores sociales sobre la conciliación de la vida profesional, privada y familiar pide que se pongan en marcha una serie de medidas a nivel de la UE, como:

- situar la igualdad de género y el equilibrio trabajo-vida en el centro del debate sobre el cambio demográfico;
- emprender acciones para mejorar la disponibilidad, calidad, accesibilidad, asequibilidad de los servicios de atención, especialmente de cuidado infantil y cuidado para los mayores;
- tomar medidas para reconocer el derecho al permiso parental retribuido;
- mejorar la directiva de protección a la maternidad;
- incorporar el equilibrio trabajo-vida en las disposiciones, políticas y acuerdos sobre jornada laboral;
- hacer campaña para animar a los hombres a compartir las tareas domésticas.

2.23. La CES destaca la importancia de lograr los objetivos de Lisboa, incluyendo el de igualdad de salario y servicios de cuidado infantil, y propone un nuevo objetivo para que se añada el cuidado de personas mayores.

2.24. Al mismo tiempo, la Comisión Europea, los Estados miembros y las organizaciones patronales siguen con frecuencia una vía ambigua abogando a favor de la igualdad de hombres y mujeres y de la integración de la dimensión de género, y al mismo tiempo adoptando políticas económicas, laborales y sociales con efectos claramente nefastos.

2.25. La investigación ha demostrado que los acuerdos colectivos son buenos [para los trabajadores en general, pero también tienen importantes ventajas\*] para las mujeres: en los sectores y las empresas sindicados, en los países donde los convenios colectivos aportan una amplia cobertura, existe una tendencia general a tener jornadas laborales más cortas para mujeres y hombres, a opciones de trabajo más flexibles en condiciones de seguridad, a una mayor protección de los trabajadores atípicos y a una menor diferencia salarial.

2.26. Para la CES y sus afiliadas, hay muchos motivos apremiantes para incrementar los esfuerzos y las acciones al respecto. Los sindicatos necesitan mujeres activas que luchen por las grandes causas sindicales. Muchas organizaciones encuadradas en la CES han asistido a un incremento de sus afiliados debido principalmente a las mujeres, y en la actualidad su tasa media de sindicalización (¡aunque no sea el caso en todos los países!) es más o menos proporcional a su participación en el mercado laboral.

2.27. Aunque la afiliación de los sindicatos en Europa es cada vez más diversa, y los sindicatos atraen cada vez a más mujeres, la diferencia de representación de las mujeres en el movimiento sindical sigue siendo muy amplia y no refleja la población afiliada. Hay que romper el techo de cristal. Por ello, la CES y sus afiliadas se comprometerán a conseguir un incremento significativo de la representación femenina para el periodo venidero.

2.28. Las políticas centradas en la igualdad de oportunidades son importantes, pero no suficientes. Es necesario reconocer y tratar la dimensión de género en todos los ámbitos de decisión política, dentro y fuera del movimiento sindical.

2.29. Por ello, la CES y sus afiliadas deben multiplicar sus acciones y actividades en los ámbitos siguientes:

- exigir políticas que combatan y traten de eliminar la precariedad laboral;
- dar prioridad a las acciones para reducir la diferencia salarial ligada al género con todos los medios posibles, y especialmente en la negociación colectiva, combatiendo los salarios bajos, elevando el valor del trabajo de las mujeres, y luchando por la igualdad de salario para trabajo de igual valor;
- dar prioridad a las políticas centradas en la conciliación entre vida laboral, la vida privada y la vida familiar, y más especialmente en lo tocante a la jornada laboral, los acuerdos sobre trabajo orientados a la familia, los centros de cuidado, los equipamientos sociales y las disposiciones en materia de permisos para hombres y mujeres. El acceso de los padres a los permisos es fundamental para conciliar la vida laboral y familiar en el mercado laboral europeo;

---

\* Sólo en la versión inglesa del documento.

- revisar y adaptar las regulaciones sobre salud y seguridad cuando sea necesario respecto a las condiciones y necesidades físicas especiales de las mujeres;
- centrar los esfuerzos en la integración de la dimensión de género en todas las políticas a nivel de la UE, incluyendo las políticas del mercado interior, así como en la toma de decisiones políticas dentro de la CES;
- valorar el vínculo positivo que existe entre servicios públicos de calidad y universalmente accesibles y la igualdad de género, teniendo en cuenta que las mujeres son dependientes de los servicios de atención y otros servicios públicos para poder participar plenamente en el mercado laboral y en la sociedad. Además, la reducción de estos servicios públicos afectará también a la población laboral predominantemente femenina empleada en estos sectores;
- la eliminación de la diferencia de representación en los sindicatos, a todos los niveles;
- promover políticas activas de igualdad de género para que no haya empleos determinados específicamente para hombres y mujeres.

*Más acción para combatir el racismo y la xenofobia, y para promover la integración y no discriminación de los trabajadores migrantes y de minorías étnicas*

2.30. En la actualidad, todos los Estados miembros de la UE se enfrentan a los desafíos de una movilidad transfronteriza cada vez mayor en el seno de la UE y de la migración desde el exterior de la UE, y a la integración de los antiguos y nuevos grupos de trabajadores migrantes y de minorías étnicas. Algunos países se enfrentan a serios estallidos de disturbios sociales, y a fuertes síntomas de auge del racismo y la xenofobia.

2.31. Fortalecer la capacidad de la UE, de los Estados miembros y de los interlocutores sociales para ofrecer y mantener condiciones de trabajo y de vida equitativas y justas y una protección social adecuada para todos los habitantes de Europa en un marco de igualdad de derechos y de oportunidades es algo de importancia fundamental para garantizar la cohesión social y la coexistencia pacífica en el mercado laboral y en la sociedad.

2.32. Es necesario poner más énfasis en la integración como un proceso de doble vía, que exija no sólo a los antiguos y nuevos migrantes que se adapten a sus nuevos entornos de trabajo y de vida, sino también a los lugares de trabajo y a las comunidades receptoras que acojan y tiendan la mano a los migrantes y a sus familias, especialmente ratificando y respetando la Convención de Naciones Unidas sobre los derechos de los trabajadores migrantes y sus familias. A este respecto, es urgente armonizar progresivamente los derechos y deberes sociales, civiles y políticos.

2.33. La CES y sus afiliadas seguirán desarrollando el Plan de Acción de la CES sobre migración, integración y lucha contra la discriminación, el racismo y la xenofobia, aprobado por el Comité Ejecutivo de la CES en octubre de 2003, y en particular:

- desarrollarán una campaña sindical para hacer frente a todas las nuevas formas de racismo y xenofobia, haciendo uso de los ejemplos de buenas prácticas de las afiliadas; dicha cam-

paña necesita destacar lo que la gente tiene en común y la necesidad de tolerancia y acción común, respetando la diversidad, lo que puede ayudar a superar la creciente y potencialmente peligrosa brecha entre «los de dentro y los de fuera»;

- promoverán la representación y la visibilidad de los trabajadores migrantes y de minorías étnicas en los sindicatos a todos los niveles, para aumentar la fuerza democrática y mostrar la importancia del movimiento sindical para una mano de obra moderna y diversificada;
- pedirán políticas más integradoras con respecto al empleo, la educación, las condiciones de vida y alojamiento y los servicios públicos, considerando explícitamente la integración como un proceso de dos vías, en combinación con las políticas de no discriminación, y poniendo más énfasis en la necesidad de invertir en cohesión social;
- pedirán a los empresarios y a sus organizaciones que entiendan el importante papel que deben desempeñar los interlocutores sociales: las acciones conjuntas en el lugar de trabajo y a nivel sectorial basadas en negociaciones, acuerdos y códigos de conducta son instrumentos importantes para conseguir el compromiso de todos los actores relevantes y para crear una dinámica positiva. Los interlocutores sociales a nivel de la UE deberían jugar un papel importante para promover dichas acciones, y deben reactivar también la declaración de Florencia;
- la CES pide un ambiente de trabajo respetuoso con los trabajadores, que se centre en la necesidad de prevención, gestión y eliminación de todas las formas de violencia en el trabajo resultantes de un comportamiento indeseado que atenta contra la dignidad de la persona.

### *Más y mejor acceso al empleo y la formación para los trabajadores con discapacidad*

2.34. Con un nivel europeo de desempleo de los discapacitados 2 ó 3 veces superior que el nivel del conjunto de los trabajadores, y una media de empleo del 23%, el desafío de llevar a cabo el objetivo de la CES de igual acceso al empleo y a la formación sigue siendo muy importante y requiere una mayor movilización por parte de todos. Como parte de las iniciativas emprendidas en años anteriores, la CES seguirá movilizando a sus miembros principalmente para mejorar el nivel de empleo de las personas discapacitadas y para facilitar el acceso a la formación.

2.35. Los discapacitados son ciudadanos de pleno derecho que deben disfrutar de los mismos derechos en todos los aspectos de la vida civil. La CES pretende focalizar y aumentar la sensibilidad de las organizaciones nacionales y sectoriales para evaluar los logros del Año Europeo de la Discapacidad (2003) y aprovechar el Año Europeo para la Igualdad de Oportunidades para Todos para lanzar una nueva campaña en colaboración con el Foro Europeo de la Discapacidad.

2.36. Como parte del diálogo social, la CES evaluará el legado de la «Declaración conjunta sobre Acceso al Empleo para las personas discapacitadas» realizada en 2003 durante el Año Europeo de la Discapacidad. Empezará cualquier iniciativa posible para hacer aún más eficaz este compromiso de los interlocutores sociales.

2.37. Durante este periodo, la CES seguirá movilizándose, y movilizándolo a sus organizaciones miembros, así como a otras organizaciones nacionales y europeas relevantes, para promover una directiva europea específica para las personas discapacitadas, referida sobre todo a sus condiciones de vida, sus recursos y sus derechos.

2.38. Por último, la CES compromete a sus organizaciones miembros a presionar a sus gobiernos para que ratifiquen y apliquen la Convención de Naciones Unidas adoptada por la Asamblea General de dicha organización el 13 de diciembre de 2006 «relativa a los derechos de los discapacitados».

*Más campañas de concienciación y acciones y actividades para abordar la discriminación basada en la orientación sexual y la identidad de género*

2.39. Estudios recientes llevados a cabo por la Comisión Europea (Eurobarómetro 2007) con ocasión del Año Europeo para la Igualdad de Oportunidades para Todos han puesto de manifiesto que hay poco conocimiento en Europa, incluso en los sindicatos, en cuanto a que la orientación sexual es una de las razones de no discriminación reconocidas a nivel de la UE. En muchos Estados miembros, la aplicación no se realiza de manera activa. Es urgente por tanto invertir en actividades de concienciación y llevar a cabo acciones más eficaces sobre los prejuicios que puedan existir en los sindicatos y entre sus miembros.

2.40. La CES y sus afiliadas aumentarán por tanto sus acciones y actividades para tener una idea más clara de lo que está ocurriendo a nivel nacional, y fomentar el intercambio de experiencias y de buenas prácticas que promuevan la diversidad y la no discriminación en los sindicatos y la protección efectiva de los derechos de los trabajadores en el lugar de trabajo, incluyendo el establecimiento de objetivos claros relativos a la diversidad y no discriminación, y explorar las posibilidades de desarrollar líneas de orientación o códigos de conducta con las organizaciones de empresarios a nivel europeo.

*Una política más proactiva sobre la migración económica, más inversión en integración*

2.41. Es el momento de reconocer la necesidad de políticas más proactivas con respecto a la migración y la integración a nivel de la UE, basada en el reconocimiento de los derechos sociales fundamentales de los ciudadanos actuales y de los recién llegados, y que se arraigue en políticas de empleo y de desarrollo firmes, tanto en los países de origen como en los de destino. Es necesario con urgencia un marco común de normas de la UE sobre la admisión para el empleo. Sin embargo, este marco no debería orientarse unilateralmente a la promoción de la migración temporal, porque esto favorecería los empleos precarios y dificultaría una integración sostenible.

2.42. Aunque las poblaciones europeas tienen dificultad a veces para percibir Europa como un continente de inmigración, en realidad Europa atrae a un número cada vez mayor de inmigrantes, que constituyen una mano de obra poco cualificada y de bajos salarios, y que trabaja

jan asimismo en tecnologías de la información y en atención sanitaria, donde hay cada vez más escasez de mano de obra en algunos países. Sin embargo, la contratación de migrantes en terceros países puede no responder siempre a necesidades reales del mercado de trabajo, y esto puede influir negativamente en las condiciones de trabajo de aquellos que ya son parte integrante de los mercados laborales europeos. En la economía sumergida y en los empleos poco cualificados son cada vez más numerosos los inmigrantes «sin papeles» (de fuera de la UE y de los nuevos Estados miembros) que responden a las necesidades de los empresarios de mano de obra barata. El hecho de que se les niegue un estatus legal, sin perspectiva de legalización, les convierte en fáciles de explotar y esa es una de las razones por las que se les utiliza deliberadamente por parte de algunos empresarios para recortar los salarios normales, negociados colectivamente, y así conseguir beneficios mediante una competencia desleal que distorsiona el mercado laboral. Pero también los trabajadores que llegan por cauces «legales» son reclutados a menudo por agencias y subcontratistas, y empleados en condiciones muy flexibles y precarias, que permiten a los empresarios no aplicar el derecho laboral, los convenios colectivos y la seguridad social.

2.43. La UE debe pues elaborar urgentemente una política migratoria más proactiva, centrada en la «gestión» y no en la prevención de la movilidad y la migración para el empleo, que combine firmes esfuerzos de integración con obligar a los empresarios y a las autoridades públicas a respetar y aplicar las normas laborales. Esto debería ofrecer a los antiguos y a los nuevos colectivos de migrantes y minorías étnicas la igualdad de derechos y oportunidades en nuestras sociedades, promoviendo la cohesión social. Esto permitiría a los ciudadanos y a los trabajadores valorar la contribución positiva que los migrantes están haciendo a nuestras economías y a nuestras sociedades, y considerar la migración y la integración como un desafío positivo en vez de considerarlo una amenaza negativa.

2.44. Dicha política debería, en un enfoque integrado, basarse en un marco claro de derechos, tal como está establecido por los convenios internacionales de la ONU y de la OIT y por los instrumentos del Consejo de Europa, y desarrollarse en estrecha consulta con los interlocutores sociales a todos los niveles apropiados; la CES intensificará las acciones y las campañas para pedir la ratificación y la aplicación de los convenios e instrumentos pertinentes, y promoverá la utilización de instrumentos jurídicos que permitan defender los derechos humanos de los trabajadores migrantes, como el Protocolo Adicional a la Carta Social Europea que prevé un sistema de quejas colectivas, y los procedimientos mencionados en los artículos 24 y 26 de la Constitución de la OIT.

2.45. Debe prestarse especial atención al tráfico de seres humanos y especialmente de mujeres y niños con propósitos de explotación sexual. La CES cree firmemente que debe hacerse todo lo posible para contrarrestar el tráfico y la prostitución forzosa, y que las víctimas de tráfico deben recibir la protección adecuada. La lucha contra el tráfico y la prostitución forzosa debe estar explícitamente relacionada con el respeto y la dignidad y con los derechos humanos de estas personas.

2.46. Esta política debe reconocer la necesidad de dar prioridad a la inversión en las capacidades y cualificación de los ciudadanos de la UE sin empleo y subempleados incluyendo a los migrantes o procedentes de minorías étnicas, así como a los residentes de larga duración de terceros países y a los refugiados, para hacer frente a las carencias del mercado de trabajo, en vez de confiar en programas de reclutamiento simplistas que ofrecen a las empresas y a los Estados miembros soluciones a corto plazo sin abordar las consecuencias a largo plazo.

2.47. Dicha política debería ofrecer posibilidades para la admisión de migrantes económicos, creando un marco común europeo para las condiciones de entrada y residencia, que debería basarse en un consenso claro entre los poderes públicos y los interlocutores sociales sobre las necesidades reales del mercado de trabajo, por una parte, y la ilusión de fronteras cerradas, por otra, evitando una política migratoria a dos velocidades que favorezca y facilite la migración de las personas altamente cualificadas, mientras que rechaza el acceso y los derechos a los trabajadores semi y poco cualificados.

2.48. Esta política debería evitar las consecuencias cada vez más negativas de la competencia mundial para la mano de obra cualificada: los potenciales efectos devastadores de la fuga de cerebros y de los jóvenes en los países de origen, y el posible desperdicio de cerebros en cuanto a la infrautilización de las competencias y cualificaciones de los migrantes en los países de destino.

2.49. También es necesario elaborar políticas más proactivas para combatir la explotación laboral, especialmente la de los inmigrantes irregulares, exigir el reconocimiento y el respeto de sus derechos humanos y sindicales, y brindarles vías que les ayuden a salir de la ilegalidad. Aunque existe la necesidad de ser estricto con los empresarios que utilizan condiciones laborales de explotación, deberían desarrollarse políticas más eficaces para evitar y remediar estas situaciones de explotación. Conviene prever un espacio legal en el que los trabajadores irregulares puedan quejarse sobre sus explotadoras condiciones de trabajo sin verse amenazados inmediatamente con la expulsión, separando la inspección laboral de la inspección sobre la situación de la inmigración, reconociendo que los derechos laborales y los derechos humanos pueden y deben existir y deberían tratarse con independencia de tener los documentos correctos, introduciendo la responsabilidad en cadena de los principales contratistas que recurren a agencias y a subcontratistas que no respetan los derechos laborales y humanos mínimos. Estos son instrumentos útiles que podrían ser promovidos por la UE.

2.50. Estos elementos deben estar vinculados a políticas (comercio, desarrollo) exteriores que promuevan el aumento de los niveles de vida y las oportunidades en los países de origen, lo que permitiría a los (posibles) trabajadores migrantes y a sus familias disponer de oportunidades de empleo adecuadas en su país. La cooperación y la colaboración con terceros países, especialmente los países en desarrollo y los países de vecindad europea, deberían fortalecerse.

2.51. La CES y sus afiliadas deberían dirigirse a los empresarios y a sus organizaciones a nivel nacional y europeo para buscar modos de abordar la migración económica y la integración en

el diálogo social a todos los niveles pertinentes, reconociendo la fuerte dimensión que tienen el empleo y el mercado laboral en estas cuestiones.

2.52. La CES y sus afiliadas se han comprometido a elaborar políticas y estrategias para organizar a los trabajadores migrantes, defender y promover sus derechos sindicales y otros derechos humanos (sea cual sea su situación legal), desarrollar estrategias para incorporar la situación y las reivindicaciones de los trabajadores migrantes en el trabajo sindical e integrarlos en las estructuras de las organizaciones sindicales, prevenir y combatir la explotación, y mejorar sus condiciones de vida y trabajo. La CES y sus afiliadas deberían igualmente reforzar su cooperación con los sindicatos en los países de origen en lo relativo a la información, la creación de capacidades y la formación, con el doble objetivo de reforzar el papel de los sindicatos en los países de origen y de informar a los migrantes potenciales sobre las condiciones de trabajo y los derechos mínimos que han de respetarse en la UE. De manera más particular, la CES y sus afiliadas:

- promoverán por todos los medios la libertad de asociación de los trabajadores migrantes sea cual sea su situación legal, facilitarán un intercambio de buenas prácticas sindicales a este respecto y apoyarán acciones legales cuando se viole este derecho;
- desarrollarán acciones y actividades para llegar a los antiguos y nuevos trabajadores migrantes, les ofrecerán información, protección y asistencia, e incrementarán los esfuerzos para reclutarlos y organizarlos, en colaboración con las asociaciones de trabajadores migrantes y las ONG activas en este ámbito;
- iniciarán y apoyarán acciones y actividades que muestren la contribución positiva de los antiguos y nuevos migrantes y de sus familias a las sociedades y economías europeas, y contribuirán a la solidaridad y al entendimiento mutuo;
- combatirán activamente el tráfico de mujeres y niños.

### *Un mejor marco para la movilidad en el seno de la UE*

2.53. La CES apoya las cuatro libertades de la UE, a saber la libre circulación de mercancías, capitales, servicios y trabajadores. Las libertades del mercado tienen que ser incluidas en los valores sociales y medioambientales y los principios del desarrollo sostenible. Y es urgente abordar las consecuencias de las mismas en el derecho laboral y las relaciones industriales. Es necesario un compromiso político a nivel de la UE que permita ofrecer las condiciones adecuadas, invertir en la gestión y el orden adecuados en los mercados laborales nacionales y europeos, reforzar los sistemas nacionales y europeos de relaciones industriales y ofrecer a los trabajadores la protección y la seguridad básicas, para que la apertura de las fronteras y la movilidad puedan ser realmente percibidas como un desafío positivo.

2.54. La CES pide un marco europeo de «reglas del juego» que abriendo el mercado a la competencia, también obligue a los empresarios a respetar el derecho laboral nacional y las relaciones laborales y a asumir sus responsabilidades respecto a las condiciones de vida y trabajo de los trabajadores móviles, y garantice la adecuada aplicación de la normativa laboral, incluyendo el fortalecimiento de las Inspecciones de Trabajo y de la salud y la seguridad.

2.55. Un marco jurídico propicio en materia de movilidad transfronteriza de los trabajadores debería incluir una serie de normas mínimas establecidas a nivel la UE, principios claros sobre la igualdad de trato en lo relativo a los salarios y condiciones de trabajo aplicables al lugar donde se realiza el trabajo, e igualdad de acceso a los sistemas de asistencia social y la portabilidad de los derechos.

2.56. También debe poner un límite a la intrusión del mercado de la UE y de las reglas de competencia, en el terreno de la política social (artículo 49 del Tratado) y asegurar una mayor protección del derecho nacional y de los sistemas de protección social, las relaciones laborales y las negociaciones colectivas.

2.57. Debería ofrecer mecanismos e instrumentos, entre ellos la responsabilidad de los contratistas principales, para la vigilancia transfronteriza y la aplicación de las condiciones de trabajo y la normativa laboral, y asegurar una coordinación europea en los temas de aplicación. Habría que prever la creación de un «Europol-social» para ayudar a los Estados miembros a aplicar las normas de trabajo y a luchar contra el fraude social.

2.58. En un momento en el que los capitales son cada vez más transfronterizos y mundiales, la mano de obra necesita también instrumentos adecuados para hacer frente a esta situación. En consecuencia, un marco europeo adecuado para la movilidad debería incluir formas de equilibrio de poder de la mano de obra organizada a nivel transnacional, como el derecho transnacional de llevar a cabo acciones sindicales basadas en el respeto total de los sistemas nacionales de negociación y de acciones colectivas.

2.59. Para asegurar el equilibrio entre las cuatro dimensiones de la libre circulación transfronteriza, y para contrarrestar la importancia excesiva que se concede actualmente en los Tratados europeos a las prerrogativas del «capital» y a los prestatarios de servicios para cuestionar las infracciones de su libertad de movimiento, el movimiento sindical debe disponer de «las mismas armas», es decir, el derecho para los trabajadores de cooperar transnacionalmente y de apoyarse mediante la acción sindical, incluyendo las acciones de solidaridad. La CES examinará si los convenios y los tratados internacionales existentes, incluyendo la Carta europea de Derechos Fundamentales, ofrecen una protección y una salvaguarda suficientes, o si deben reforzarse, y elaborará las propuestas en consecuencia.

2.60. Mientras que la UE no puede seguir sin un marco europeo de reglas, al mismo tiempo el empuje de la reglamentación social, laboral y fiscal seguirá teniendo un carácter predominantemente nacional y regional, exigiendo una mayor cooperación transfronteriza entre las autoridades públicas, las inspecciones laborales, y los sindicatos, de manera especial en el contexto de EURES y de los Consejos Sindicales Interregionales (CSIR), para dar a los trabajadores transfronterizos información y asistencia. La CES presionará a las instituciones europeas para que inviertan en la cantidad y calidad de las asociaciones transfronterizas EURES, concediéndoles los presupuestos adecuados, y promoviendo su capacidad de hacer frente a la integración económica y social transfronteriza de los mercados de trabajo y a la supresión de

los obstáculos a la libre circulación de trabajadores, para promover la movilidad de calidad, libremente elegida, sobre todo mediante el diálogo social transfronterizo. La CES urge a la Comisión que revise las disposiciones financieras para garantizar que EURES dispone de recursos adecuados.

2.61. Aunque haya que distinguir claramente el derecho a la libre circulación en el seno de la UE de la migración de los trabajadores que vienen de terceros países, cada vez es más necesario elaborar políticas coherentes relativas a la libre circulación de todas las personas, de los ciudadanos de la UE y de otros residentes legales, en el seno de la UE. En consecuencia, las restricciones transitorias al derecho fundamental a la libre circulación de los ciudadanos de la UE deben ser sustituidas lo antes posible por políticas orientadas a poner en práctica las condiciones adecuadas. La UE debe, asimismo, ampliar el derecho a la libre circulación en el seno de la UE a los nacionales de terceros países que trabajan legalmente en un país de la UE.

2.62. La mayor movilidad transfronteriza requiere igualmente la adaptación de las acciones, las actividades y las estructuras sindicales para ofrecer a los trabajadores afectados, en particular los que trabajan temporalmente en el extranjero, una protección adecuada y eficaz en cuanto a sus derechos sociales y sus derechos laborales. La CES y sus afiliadas se basarán en la resolución, adoptada en el congreso de Helsinki de 1999 («Sindicatos sin Fronteras»), y examinarán cómo promover su plena aplicación. Además, los sistemas de ayuda mutua –bilateral y multilateral– entre sindicatos transfronterizos, se desarrollarán sobre la base de las buenas prácticas existentes y se examinará la posibilidad de una cooperación más amplia, bajo la tutela de la CES.

### *Mejor legislación laboral para el mercado de trabajo europeo y más seguridad para los trabajadores*

2.63. Es fundamental en el trabajo de la CES apoyar y desarrollar la reglamentación social mediante la legislación y las relaciones contractuales entre empresarios y organizaciones sindicales a todos los niveles, incluido el europeo. Aunque ha habido algunos logros importantes, hoy Europa ya no responde a las preocupaciones y las expectativas de los trabajadores, en especial en lo relativo al bajo nivel y número de los derechos sociales, tanto a nivel nacional como europeo, lo que refuerza la competencia social y da la imagen de una Europa que estimula, en el terreno social, la competencia entre sus Estados miembros.

2.64. Europa debe desarrollar aún más un sistema de protección de los derechos de los trabajadores, que ampare a estos últimos en toda la UE y les permita responder a los desafíos internos y externos: mayores grados de movilidad geográfica y profesional, resultante del proceso de integración europea y de la construcción gradual de un mercado laboral europeo único, de la reestructuración y de la deslocalización, pero también del impacto de la globalización. La UE debe esforzarse por lograr una armonización al alza de las condiciones de vida y de trabajo y por poner fin a la espiral descendente que han experimentado los trabajadores durante los últimos años.

2.65. En el marco de la Agenda de Lisboa, de la Estrategia por el Empleo y el Crecimiento, de la Estrategia Europea por el Empleo y de los procesos de Coordinación Abierta en el ámbito de la integración social y de la protección social, los Estados miembros y la Comisión Europea han convenido en continuar las reformas en sus mercados laborales y las políticas sociales en el marco de un enfoque de «flexiseguridad» integrado. El programa de trabajo conjunto 2006-2008 de los interlocutores sociales europeos incluye asimismo la flexiseguridad como uno de los asuntos de interés común. Esto suscitará un amplio debate, de 2007 en adelante, sobre qué finalidades y objetivos hay que perseguir y sobre los métodos y medidas que hay que adoptar a cada nivel. En cualquier caso, para la CES, el debate europeo sobre la flexiseguridad y sobre la modernización de la legislación laboral no puede ser una excusa para esconder la incapacidad de los gobiernos para poner en marcha la Estrategia de Lisboa y, especialmente, para promover una mayor productividad mediante la innovación, el progreso tecnológico y las competencias y cualificaciones de los trabajadores. Ni puede ser una excusa para seguir utilizando la flexibilidad para hacer más precario el mercado laboral de cara a reducir los costes laborales y aumentar la competitividad en el mercado mundial, debilitando la protección legítima de los trabajadores mediante la legislación laboral en su sentido más amplio y la seguridad social, sin alguna garantía compensatoria en términos de más seguridad. En el marco de este debate nunca debería olvidarse que la legislación laboral tiene una función protectora para los trabajadores y sirve primordialmente para compensar su desventaja estructural mediante la negociación de sus condiciones de trabajo. El tema central debe seguir siendo crear empleos con protección social y pagar un salario para vivir a todos. También debe tenerse en cuenta la ventaja competitiva de una sociedad equilibrada en cuanto al género.

2.66. Una agenda sindical de flexiseguridad debe incluir un número de principios que deberían contribuir a la mejora del funcionamiento del mercado laboral, la protección de los derechos individuales y colectivos de los trabajadores y la necesaria adaptabilidad y la capacidad para reaccionar y gestionar los cambios de forma que beneficie tanto a los trabajadores como a la economía, implicando la negociación colectiva sobre garantías individuales y colectivas. Además, no hay un modelo único de flexiseguridad en Europa. Deben respetarse y tenerse en consideración diferentes enfoques basados en las prácticas nacionales por parte de todos los niveles en los que se debata la flexiseguridad. Esta agenda es inseparable de la del «trabajo decente». Estos objetivos son parte de una dinámica de eficacia de los sistemas productivos y de la sociedad en su conjunto. Es indispensable garantizar que hay un equilibrio real entre la flexibilidad y la seguridad y que no se inclina hacia los empresarios y los beneficios. La CES considera que una Europa más desarrollada, con una economía basada en el conocimiento hace que sea imperativo promover la calidad del empleo. La CES y sus afiliadas piden en particular:

- la lucha contra los empleos precarios y la promoción de la calidad del trabajo: los trabajadores dan mucha importancia a la seguridad en el empleo y estiman que es el elemento más importante en un empleo de calidad. El número de empleos precarios debe reducirse; no sólo son precarios para el trabajador, también producen un efecto negativo en el mercado laboral y en la economía. Socavan la seguridad en el empleo, las condiciones de trabajo, la

salud y la seguridad, generan pobreza por los ingresos menos estables y amenazan los derechos sociales y la cohesión social. Los Estados miembros y sus empresas deben comprometerse a crear y favorecer empleos estables de buena calidad. Los trabajadores de las agencias de trabajo temporal, en particular, tienen un menor acceso a la formación ofertada por los empresarios; las cadenas de contratos de trabajo irregulares dan lugar a ingresos menos estables y más bajos, y a una mayor incidencia de pobreza. Para la CES, la agenda de la flexiseguridad no puede estar separada de la agenda sobre la «calidad del trabajo», ya que es indispensable para garantizar un equilibrio entre las dos y que no se incline a favor de los empresarios y de los beneficios. Una agenda positiva de calidad de trabajo debería garantizar el respeto de los derechos de los trabajadores y el uso de la negociación colectiva como el principal instrumento para gestionar el funcionamiento de las empresas y las organizaciones, la adaptabilidad interna en el lugar de trabajo mediante una organización adaptable del trabajo y la utilización del pleno potencial de todos en la plantilla;

- que se permita a los trabajadores desarrollar plenamente su potencial y sus conocimientos y organizar su tiempo de trabajo y de ocio. Esto requiere: derecho de acceso a la formación a lo largo de toda la vida, el reconocimiento y la transferibilidad de las competencias formales e informales y favorecer su desarrollo personal y profesional, la promoción de programas especiales en caso de empleos amenazados por la reestructuración, la seguridad en los itinerarios profesionales mediante la recalificación profesional, el mantenimiento de los derechos de los trabajadores y el derecho de ayuda en los ingresos durante la transición entre empleos;
- salvaguardar la legislación sobre la protección del trabajo y completarla con políticas del mercado laboral que estimulen la movilidad al alza: no existen pruebas de que una legislación que ofrezca menos protección al empleo dé lugar a una menor precariedad; al contrario, existe relación entre una legislación que ofrece menos protección y la precariedad. Para la CES, el marco legal adecuado no es un obstáculo a un mercado laboral dinámico; por el contrario, favorece las inversiones en capital humano y en innovación. Los sistemas de protección del empleo deben funcionar como sistemas «de alerta avanzada» que permitan a los trabajadores amenazados prepararse para los cambios. La CES confirma el principio convenido por los interlocutores sociales europeos en los contratos temporales de que las formas de trabajo atípicas deben ser una excepción y no la regla; deben tomarse las medidas adecuadas en aquellos países en los que la excepción se ha convertido en la regla. La CES subraya el peligro que el Libro Verde «Modernizar la legislación laboral para responder a los desafíos del siglo XXI» contiene y expresa un serio disgusto sobre la filosofía y la formulación del documento que corre el riesgo de destruir las protecciones del trabajo, sometiendo la legislación laboral a las leyes de la economía. No es posible responder a la fragmentación del mercado de trabajo mediante nuevas formas de flexibilidad;
- mantener un punto de vista amplio para equilibrar la flexibilidad y la seguridad: no hay un modelo único de flexiseguridad en Europa y, teniendo en cuenta que en muchos países hay cada vez más flexibilidad y menos seguridad, se deben tomar en cuenta y respetar las distintas tendencias basadas en las prácticas nacionales;
- mejorar los sistemas de seguridad social: para la CES, la promoción de la empleabilidad no basta. Para poder asumir riesgos o aceptar los cambios, los trabajadores deben sentirse

seguros. Los sistemas de protección social deben jugar ese papel y ofrecer a los individuos posibilidades de educación, de reintegración y de adaptación ofreciendo más seguridad a decenas de millones de trabajadores europeos que cambian de empleo o corren el riesgo de perder el suyo cada año. La CES estima que esto sólo será posible si existe un sistema universal y bien financiado de protección social, de subsidio de desempleo que garantice unas condiciones de vida decentes, acompañado de políticas activas del mercado de trabajo y de organizaciones sindicales fuertes;

- integrar la política de flexiseguridad y la política macroeconómica: la flexiseguridad no crea ningún empleo y no aumenta los resultados totales de empleo. Aplicar políticas macroeconómicas de apoyo al crecimiento y de creación de nuevos y mejores empleos;
- reforzar el diálogo social, la negociación colectiva y la participación de los trabajadores para dar a estos últimos un lugar destacado en el proceso de reforma del mercado laboral: el aspecto más importante de la flexiseguridad es la implicación de los interlocutores sociales. Los convenios colectivos y la participación de los trabajadores pueden desempeñar un papel importante en hacer que la competencia de las empresas sea sobre la base de la productividad y la calidad, en vez de ser una competencia salarial. Los interlocutores sociales deben desarrollar instrumentos que les permitan anticipar cambios y controlar el respeto y la puesta en marcha de los derechos colectivos y de los itinerarios individuales.

2.67. La flexiseguridad nos lleva otra vez a la igualdad de trato entre las diferentes categorías de trabajadores: mujeres, extranjeros, personas discapacitadas. Encierra una fuerte dimensión de género y por lo tanto son necesarias medidas para combatir el trabajo precario y para mejorar el equilibrio vida-trabajo, como medidas de tiempo de trabajo flexible en el empleo dominante, el permiso parental remunerado, más y mejores disposiciones sobre el cuidado infantil, etc., para evitar que las mujeres sigan siendo siempre las principales víctimas del trabajo precario.

2.68. Se debería plantear «reorientar» el derecho laboral con objeto de reintegrar las formas de relaciones laborales dependientes y precarias en el campo de aplicación del derecho laboral, teniendo en cuenta la Recomendación 198 adoptada en 2006 por la Organización Internacional del Trabajo en el ámbito de la relación de trabajo.

2.69. El principio del contrato indefinido debe ser reconocido como norma general por los empresarios, estimulando y fortaleciendo la estabilidad en el empleo. Los contratos temporales deben responder a una necesidad particular, y su reglamentación debe prever medidas efectivas para evitar los sucesivos contratos a tiempo parcial y los abusos.

2.70. A nivel de la UE, se deberían intentar definiciones más convergentes de «trabajadores» para mejorar la coherencia y la transposición adecuada de las directivas europeas, gracias al desarrollo de criterios y orientaciones comunes en cuanto a la definición de trabajadores y del estatus de independientes, como lo recomienda la OIT, teniendo en cuenta que la definición de dicha relación de trabajo, para distinguirla del trabajo independiente o por cuenta propia, debería dejarse en manos de la legislación y la práctica nacional.

2.71. La protección debería extenderse a las nuevas formas de trabajo (asalariado) y considerar el desarrollo de un «núcleo de derechos» que garantice a los trabajadores, sea cual sea el tipo de empleo, un conjunto de derechos fundamentales incluyendo el derecho a la libertad de asociación y a la negociación colectiva, prestando una atención particular a los trabajadores de las PYME. Esto no debería, sin embargo, dar lugar a la creación de una tercera categoría de trabajadores con un nivel de protección más bajo.

2.72. Debería elaborarse con urgencia un marco regulador adecuado para las «relaciones laborales triangulares» (trabajo temporal y subcontratación, etc.), que prohíba el despido ilegal de trabajadores, evite las formas de trabajo manipuladoras utilizadas por intermediarios y negreros, que ofrezca a los trabajadores contratados por agencia de toda Europa una protección adecuada en términos de derecho laboral y de cobertura de la seguridad social y de las negociaciones colectivas, garantizando que son tratados en pie de igualdad con los trabajadores equivalentes en la empresa usuaria. Se debería clarificar el estatus de empleo de los trabajadores temporales y debería proponerse un instrumento europeo de reglamentación sobre la responsabilidad colectiva o individual de las empresas usuarias o de los intermediarios en el caso del trabajo por agencia y de la subcontratación.

2.73. La legislación laboral y las normas de trabajo existentes deberían aplicarse mejor para luchar contra el trabajo no declarado y la creciente economía informal; la UE debería promover una cooperación y una coordinación más intensa y mejor entre las inspecciones sociales y los interlocutores sociales.

2.74. Teniendo en cuenta la importancia y el significado de la defensa de los derechos fundamentales del trabajo en el mundo para el desarrollo del Modelo Social Europeo, el derecho laboral europeo debe fijar las bases para que los compromisos de RSE de las multinacionales europeas incluyan en todas sus líneas de producción mecanismos eficaces de verificación y de intervención por parte de los sindicatos.

### *Sistemas de protección social de calidad que permitan hacer frente a los desafíos demográficos y a los cambios en el mercado laboral*

2.75. Otro reto al que hay que hacer frente, y que algunos actores intentan utilizar para cuestionar el modelo social europeo, es el de los cambios demográficos. Los sistemas de protección social que presiden este modelo están expuestos a una presión cada vez mayor, en buena medida debido a estos cambios. Y con frecuencia la única preocupación de los gobiernos y los empresarios consiste en equilibrar el presupuesto de estos sistemas, quedando relegada a un segundo plano la calidad de vida de sus beneficiarios.

2.76. Pero al mismo tiempo les afectan aún más profundamente, al menos a corto plazo, otros factores que por lo general no se mencionan, como son los cambios en el mercado laboral.

2.77. Es necesario por lo tanto mantener y desarrollar sistemas de protección social de calidad que respondan a este doble problema.

2.78. Por lo que se refiere a los cambios demográficos, es una realidad caracterizada por el descenso de los índices de natalidad en algunos países y por la mayor esperanza de vida de la población. Para la CES no se trata de una «crisis», sino más bien de una transición que es necesario encarar con una mente abierta hacia el futuro; en otras palabras, hay que oponerse a los puntos de vista alarmistas que piden un desmantelamiento de la protección social en nombre de las necesidades financieras.

2.79. La CES estima que para responder de manera positiva a los desafíos resultantes de la evolución demográfica, conviene adoptar un enfoque integral encuadrado en una estrategia preventiva, negociada con todos los actores, especialmente los sindicatos. Serán necesarios una serie de instrumentos y políticas. El enfoque debe ponerse en medidas para promover la igualdad de género y la reconciliación del trabajo, la vida privada y la familiar, la formación a lo largo de la vida, la promoción del empleo de calidad, la adaptabilidad negociada de las condiciones de trabajo, la prevención del desempleo, incluso en las reestructuraciones empresariales, y las posibilidades de formación continua durante la segunda parte de una carrera en el marco de sistemas de protección social mejor adaptados a las necesidades de las personas, y que no busquen penalizar a los individuos. Las opciones individuales en materia de gestión de las carreras y de los ciclos de vida deben tener cabida en el marco de garantías colectivas. Dichas políticas influyen asimismo en el comportamiento de los trabajadores, por lo que tienen un impacto en sus opciones individuales. Todo ello tiene repercusiones sobre los datos demográficos.

2.80. La buena protección a la maternidad es una condición previa para la plena e igual participación de las mujeres en el mercado laboral. La CES pide la revisión y la mejora de la directiva sobre protección a la maternidad, teniendo en cuenta de manera específica los términos del Convenio 183 de la OIT y ampliando la protección a los trabajadores domésticos, así como a otras categorías precarias de trabajadores.

2.81. La CES reclama, pues, un debate equilibrado que reconozca la protección social de calidad implantada y aplicada en toda Europa, y considerada como un factor productivo imprescindible para el crecimiento sostenible. Contribuye a mejorar la calidad de vida de los ciudadanos, permitiendo a la vez a Europa resistir mejor las conmociones económicas.

2.82 La necesidad de adaptar los sistemas de protección social para que respondan a estos desafíos afecta más especialmente a los servicios sanitarios y las pensiones.

2.83. En cuanto a la atención sanitaria, no se puede reducir a una mera búsqueda consumista de la mejor atención disponible en el mercado europeo (como quisieran algunos), lo que llevaría a excluir a quienes no están en condiciones de beneficiarse de la misma, generando pues una desigualdad adicional.

2.84. La CES reclama insistentemente:

- la puesta en marcha de una atención sanitaria financiera y geográficamente accesible para todos, en base a las necesidades y no a la capacidad de pagar;

- una atención sanitaria de calidad, lo que implica un personal suficiente y suficientemente formado;
- una atención sanitaria garantizada financieramente;
- la aplicación por los Estados miembros de políticas preventivas y la mejora de las medidas adoptadas en este ámbito en el lugar de trabajo, ofreciendo a todos una vida más larga y más sana, lo cual no puede sino tener un impacto positivo sobre el mercado laboral;
- ampliar el acceso a la información sobre la salud sexual y los servicios de salud.

2.85. Por lo que se refiere a las pensiones, es erróneo pensar que la evolución demográfica sólo afecta a los sistemas públicos de pensiones. También afecta a los planes de pensiones privados y complementarios. Por lo tanto, a la hora de reformar los sistemas de pensiones es importante dar prioridad a la consolidación y fortalecimiento de los sistemas de pensiones del Estado para evitar una reducción de los derechos de los pensionistas y para garantizarles el derecho a una vida digna e independiente, conforme a lo garantizado por la Carta de Derechos Sociales Fundamentales de la UE.

2.86. En cuanto a los regímenes de pensiones profesionales o complementarias, que juegan un papel importante en algunos países: en primer lugar, no deberían sustituir a los regímenes públicos de pensiones, basados en la solidaridad inter e intrageneracional. Su desarrollo no debe realizarse a expensas de los sistemas públicos de pensiones, ni deberían ser una coartada cómoda para que los Estados miembros no reformen o mejoren sus propios sistemas públicos; en segundo lugar, la CES vigilará los derechos de los trabajadores móviles, tanto en el interior de los Estados miembros como entre ellos, y deben encontrarse soluciones mediante la mejora de la legislación europea, especialmente en el marco del diálogo social.

2.87. La CES señala, además, la importancia de la solidaridad entre géneros a la hora de negociar y desarrollar los sistemas de pensiones profesionales o complementarias. La situación precaria de muchas mujeres en el mercado de trabajo (trabajo a tiempo parcial, trabajo temporal, periodos de inactividad por cuidado familiar, carreras interrumpidas, etc.) tiene un efecto negativo sobre la situación de las mujeres. Las mujeres no sólo ganan menos, y por tanto reciben una pensión más reducida del Estado, sino que su pensión complementaria o profesional también es con frecuencia menor.

2.88. Para la CES es inaceptable que, mientras se hacen esfuerzos para reducir la diferencia de género en las pensiones del Estado, la diferencia de pensiones se amplíe de nuevo en los sistemas profesionales o complementarios. Esto debería evitarse mediante la negociación colectiva y la vigilancia sistemática.

2.89. La CES seguirá con su movilización para que los poderes públicos, tanto a nivel nacional como europeo, y sean cuales sean los sistemas en vigor, den prioridad a los regímenes de pensiones basados en la solidaridad, que garanticen un ingreso de sustitución en relación con el salario activo; en otras palabras, no simplemente un ingreso mínimo de supervivencia.

2.90. Todo esto requiere la revisión de los modelos de financiación de la carga de la protección social, que sigue resultando demasiado pesada para los trabajadores y que, con demasiada frecuencia, están basados en la plantilla de la empresa, y son por tanto especialmente dependientes de los cambios experimentados por el mercado laboral. Debemos encontrar el modo, a nivel nacional, de utilizar todos los ingresos de los individuos y de las empresas para que contribuyan a la financiación de la protección social, e introducir en este nivel de financiación otras fuentes de ingresos que de momento no han sido, o lo han sido escasamente, tenidas en cuenta. Esto requerirá que la UE sea más preactiva en cuanto a sus políticas económicas, fiscales y sociales.

2.91. Y con este propósito, la CES denuncia asimismo las políticas practicadas en un número excesivo de Estados miembros, de exenciones fiscales y/o de cotizaciones a la seguridad social para los empresarios, bajo el pretexto de fomentar el empleo, cuando en realidad estas medidas se traducen muy a menudo en ingresos inesperados para las empresas y no crean realmente empleos sostenibles.

2.92. Es imperativo encontrar una mejor manera de financiar la protección social, habida cuenta de la evolución del mercado laboral que se traduce principalmente en una mayor movilidad tanto dentro de un sector particular como fuera de él. Y para la CES, esta movilidad y flexibilidad del mercado laboral no debería significar un mayor empobrecimiento de los trabajadores, que ya se deja sentir hoy día, pues estaría en contradicción con nuestro objetivo declarado de fortalecimiento de la cohesión social. Por lo tanto, es importante implantar sistemas de «protección social», que garanticen tanto unos ingresos decentes como derechos sociales (salud, vivienda, pensiones, etc.) y el reconocimiento de la experiencia profesional previa. Esto debería permitir a todos y cada uno desempeñar un papel en la sociedad europea que deseamos construir, y participar activamente en la consolidación del modelo social europeo.

2.93. En el contexto del cambio de población y del debate sobre el envejecimiento activo, la CES lamenta la actual paradoja del mundo laboral europeo, a saber, que se accede cada vez más tarde al mercado laboral y se abandona el mismo cada vez más pronto. Dicho de otro modo, a pesar de sus diplomas y de la adquisición de mayores aptitudes y conocimientos, los jóvenes experimentan tremendas dificultades para acceder al mercado laboral fuera de las ofertas de contratos de trabajo temporales o de prácticas, cuyo encadenamiento, lejos de permitirles acceder al mundo del trabajo, a menudo los desalienta. En cuanto a los trabajadores de más edad, pese a un discurso que reclama una prolongación de la vida laboral, las empresas los despiden cada vez más precozmente, incluso antes de que hayan alcanzado la edad de jubilación legal.

2.94. Para la CES, las respuestas a estos problemas, al margen de medidas reglamentarias que impidan y sancionen las discriminaciones en función de la edad, también se deben buscar en el marco del diálogo social, en especial mediante la búsqueda y aplicación de medidas destinadas a conseguir una iniciación más fácil y mejor en el trabajo para los jóvenes, y para los tra-

bajadores mayores, evitar su exclusión prematura, algo que se puede conseguir mediante la formación continua, la adaptación de las condiciones de trabajo, etc. Por lo tanto, esto significa que la CES tiene intención de continuar su movilización para permitir el acceso al empleo de todos los trabajadores que lo deseen y para asegurarles una «protección social» que preste especial atención a los más alejados del mercado laboral, en particular a los discapacitados, para los que el acceso al empleo resulta aún más difícil. Para consolidar los sistemas de protección social nacionales son importantes políticas de la UE más proactivas sobre el crecimiento económico, la armonización fiscal y la promoción del empleo.

2.95. La CES se compromete a tomar las medidas necesarias para mejorar los derechos de los trabajadores europeos emigrantes, cuyo número aumenta considerablemente, para que no se vean penalizados con respecto a los que no cambian su lugar de vida y de trabajo. Perseguirán sobre todo la simplificación y la mejora de la coordinación de los sistemas de protección social y la portabilidad de las pensiones complementarias, así como los problemas relacionados con la doble fiscalidad de estos trabajadores.

2.96. En el ámbito de la protección social –que es competencia de los Estados miembros– es necesario potenciar la cooperación entre los Estados miembros a través del Método Abierto de Coordinación (MAC), y en especial mediante el establecimiento de objetivos comunes ambiciosos. Esta herramienta puede permitir arrastrar el movimiento hacia arriba y contrarrestar las tendencias inversas, lo que implica específicamente que las organizaciones sindicales jueguen un papel activo y se impliquen en los debates relativos a la determinación de los objetivos, así como en su realización y su control. En el marco del Método Abierto de Coordinación sobre inclusión social, se prestará especial atención a la lucha contra la pobreza con el objeto de combatir especialmente este fenómeno que afecta a un número cada vez mayor de trabajadores.

### *Mejor salud y seguridad en el trabajo*

2.97. La Unión Europea debe seguir jugando un papel importante en el ámbito de la salud y seguridad en el trabajo, con el objetivo de armonizar las situaciones nacionales manteniendo los progresos conseguidos. La Organización Internacional del Trabajo estima que cerca de 130.000 personas mueren en accidentes de trabajo o por enfermedades relacionadas con el trabajo en la Unión Europea cada año. La insuficiencia de medidas preventivas es una causa importante de desigualdades sociales de salud. La experiencia ha demostrado que las directivas comunitarias sobre salud y seguridad en el trabajo son una herramienta indispensable para evitar la competencia salvaje que va en detrimento de la salud de los trabajadores. De la misma forma, las directivas bien aplicadas pueden ser una verdadera inversión para las empresas. Invertir en gestión de riesgos puede aportar importantes ganancias para la compañía. Pero deben adaptarse para que tengan en cuenta los cambios en el trabajo, el perfil de los trabajadores, la evaluación de los nuevos riesgos profesionales, las nuevas enfermedades profesionales y las necesidades y expectativas cambiantes de los trabajadores. A este respecto, y conforme a las conclusiones de los informes realizados por la Agencia Europea para la Salud

y la Seguridad en el Trabajo, es más necesario y recomendado que nunca un enfoque respetuoso con los géneros.

2.98. La CES debería urgir a la Comisión a garantizar que las nuevas directivas sobre salud y seguridad se introducen en áreas en las que falta reglamentación sobre salud y seguridad, como la ergonomía, la organización del trabajo y los factores psicosociales en el lugar de trabajo. Las directivas existentes deberían revisarse para garantizar que las normas correspondientes son suficientemente elevadas para proteger la salud y la seguridad de los trabajadores y trabajadoras.

2.99. Sin una legislación y una aplicación adecuada, la globalización supone una amenaza para las normas de salud y seguridad por la competencia entre las empresas que respetan dichas normas y las que no lo hacen. La Unión Europea debe garantizar que las disposiciones sobre salud y seguridad se aplican a nivel nacional, y que las inspecciones laborales tienen recursos suficientes para supervisar esa aplicación. La globalización debe dar lugar a unas disposiciones sobre salud y seguridad mejoradas en los países donde la protección es menor y no reducir o limitar las mejoras sobre las disposiciones en Europa.

2.100. Los delegados de salud y seguridad y los comités responsables del medio ambiente de trabajo juegan un papel fundamental en la mejora de la salud y la seguridad. La CES debería dar prioridad a garantizar que los trabajadores de todas las empresas con cinco o más trabajadores tienen un delegado de seguridad con la formación adecuada, y que las empresas con más de 25 trabajadores tienen comités de medio ambiente laboral con igual número de representantes de los trabajadores y de la dirección.

2.101. Los trabajadores que han sufrido accidentes de trabajo o enfermedades profesionales deberían recibir una compensación, bien desde el sistema de seguridad social, o del seguro profesional, para garantizar que tienen unos ingresos decentes después del accidente o de la enfermedad profesional.

2.102. La CES cree que los esfuerzos realizados en los últimos quince años deben agruparse en el marco de una estrategia más coherente tanto a nivel comunitario como nacional. Esto significa que la Unión Europea debe dotarse de los medios para una valoración regular de los avances en el medio laboral. Debe definir políticas y programas comunitarios para promover la mejora del entorno laboral. La CES no aprobará ningún intento de desregulación directa o encubierta bajo la apariencia de simplificación. La CES piensa que la reducción del número de accidentes en el lugar de trabajo es muy frágil. Este progreso está amenazado por una precariedad laboral cada vez mayor, por métodos de gestión que reducen el control de los trabajadores sobre sus condiciones de trabajo. Hemos notado un aumento en el número de problemas psicosociales debidos al trabajo y de problemas músculo-esqueléticos, y un aumento de la exposición a productos químicos. Datos recientes de Eurofound muestran que la intensificación del trabajo es una tendencia fuerte con un número cada vez mayor de trabajadores sometidos a ritmos elevados y a plazos muy ajustados. Los movimientos repetitivos de la

mano y del brazo constituyen la lesión citada con más frecuencia, con un 62% de los trabajadores europeos afirmando estar expuestos a este riesgo durante al menos una cuarta parte de su jornada laboral. En segundo lugar, los trabajadores mencionan posturas dolorosas o fatigantes: el 50% de los trabajadores están expuestos a este riesgo durante al menos una cuarta parte de su jornada laboral. Casi un tercio de los europeos activos sufren de dolor de espalda, de dolor muscular y de estrés. Una de las conclusiones es la extrema desigualdad entre los países, los sectores, los grupos socioprofesionales y los géneros.

2.103. La CES y sus organizaciones miembros tienen una contribución importante que hacer a la mejora de las condiciones de trabajo de todos los trabajadores, tanto hombres como mujeres. El principio de adaptar el trabajo a los trabajadores está incluido en la legislación de la UE, y debe tener en cuenta las diferencias de género en las condiciones de trabajo. La segmentación del mercado laboral y la división del trabajo entre hombres y mujeres, en el hogar y en el lugar de trabajo, tienen una gran repercusión en los temas de salud relacionados con el trabajo. Mejorar las condiciones de trabajo y vida de hombres y mujeres requiere por tanto una investigación y un seguimiento basados en el género, incluyendo la dimensión de género en la recogida de datos, un enfoque neutral de los géneros en las políticas y la legislación; una evaluación de riesgos que tenga en cuenta el género y finalmente la plena implicación de las mujeres en la formulación y la puesta en marcha de las estrategias de salud y seguridad. Debe concederse una atención particular al trabajo doméstico. La reivindicación de un trabajo sano y seguro puede ser un motor para la afiliación sindical entre los nuevos grupos de trabajadores. También puede convertirse en un tema para la acción sindical transnacional mediante campañas comunes, intercambios de experiencias, las actividades de los comités de empresa europeos, así como las iniciativas de diálogo social tanto sectorial como intersectorial. La reivindicación de la salud y seguridad en el trabajo conduce igualmente a una mejora de las políticas de salud pública que integren mejores condiciones de trabajo en el marco más general de la lucha contra las desigualdades sociales crecientes en materia de salud. Está indisolublemente unido al desarrollo de un enfoque sindical de defensa del medio ambiente.

2.104. La CES quiere reforzar su acción sobre la salud y seguridad en el trabajo mediante:

- la puesta en marcha de un apoyo activo y reforzado y de una coordinación activa de todos los actores sindicales a nivel europeo (ETUI-REHS, CCHS Luxemburgo, la Agencia de Bilbao, la Fundación Dublín);
- la utilización de estos canales para el intercambio de buenas prácticas sindicales y el apoyo de las acciones nacionales sobre salud y seguridad en el trabajo;
- el establecimiento de acciones anuales europeas para apoyar las prioridades de la CES en el ámbito de la salud y seguridad en el lugar de trabajo.

2.105. La CES hará campaña para realizar estas prioridades sobre una estrategia europea de salud y seguridad en el trabajo y, de manera particular:

- el reforzamiento de los sistemas de inspección en el lugar de trabajo;

- el establecimiento de sanciones efectivas, disuasorias y proporcionales;
- la protección de la seguridad de todos los trabajadores mediante representantes;
- mejores servicios de prevención accesibles a los trabajadores;
- una cobertura decente para los trabajadores precarios;
- el respeto de las obligaciones de seguridad en todas las empresas, incluyendo las subsidiarias, las subcontratas y las multinacionales;
- unas políticas de prevención más coherentes para los riesgos químicos a la luz de la directiva REACH.

### *Mejor formación y aprendizaje a lo largo de la vida - Hacia una sociedad del conocimiento*

2.106. Una educación de calidad para todos es importante para los individuos, la sociedad y la justicia social. La formación y la educación son las claves que pueden resolver los problemas sociales y son la base de una vida profesional satisfactoria. Cada vez se reconoce más la importancia de los esfuerzos realizados pronto en el proceso de formación a lo largo de la vida. Debería ponerse un énfasis especial en la importancia de incluir a todos los niños en buenas instituciones de aprendizaje como los jardines de infancia, la escuela primaria y secundaria inferior, porque es una condición necesaria para el desarrollo de las competencias básicas y de la formación profesional a lo largo de la vida.

2.107. La financiación es la piedra angular del desarrollo del aprendizaje a lo largo de la vida, en especial cuando el problema principal es el acceso a la formación. Hay que buscar y examinar conjuntamente las mejores prácticas en materia de financiación, a imagen de lo que han hecho los interlocutores sociales europeos en su marco de acción a favor del desarrollo de las competencias y la formación a lo largo de la vida. Teniendo en cuenta la ampliación y el papel fundamental de la educación y la formación para el futuro de Europa, la financiación aportada por los programas comunitarios sigue siendo inadecuada. Es necesario un aumento significativo. La financiación es una responsabilidad conjunta; el gobierno, el empresario y el propio trabajador tienen un papel que desempeñar.

2.108. En el mercado laboral europeo, 100 millones de trabajadores están amenazados debido a su nivel de calificación. En Europa hay más de 20 millones de trabajadores sin empleo y 72 millones de trabajadores no cualificados, cifra que equivale a un 30% de la población en edad activa (estadísticas CEDEFOP). Muchos de estos trabajadores son mujeres y trabajadores migrantes en empleos precarios con poco o ningún acceso a las oportunidades de formación. La cuestión de sus aptitudes y calificaciones es fundamental para el empleo en Europa y la competitividad de Europa.

2.109. En la UE, cerca del 16% de los jóvenes abandonan prematuramente la escuela. Cerca del 20% de los jóvenes de 15 años sigue teniendo graves dificultades de lectura. Sólo un 77% de los jóvenes de 18 a 24 años terminan su enseñanza secundaria superior. En promedio, menos del 11% de los adultos ha participado en el aprendizaje a lo largo de la vida en 2005. Quienes

tienen los niveles de enseñanza básica más bajos son los menos susceptibles de participar en este aprendizaje permanente. Entrar en el mercado laboral con una cualificación inicial es una prioridad importante.

2.110. Estas estadísticas ponen de manifiesto que los sistemas de formación europeos no aportan los fundamentos necesarios para el empleo y el aprendizaje a lo largo de la vida para todos. Las tasas de participación en la formación profesional inicial y continua después de la enseñanza básica siguen constituyendo un desafío importante para los países europeos. Si se conservan los índices actuales de participación, y según las previsiones demográficas, de aquí a 2030 podemos prever una disminución de aproximadamente dos millones de personas en las estructuras profesionales y las estructuras de enseñanza y de formación. Habrá 14 millones más de personas mayores y 9 millones menos de jóvenes. Según los estudios del CEDEFOP, en 2009 el grupo de personas de 14 a 24 años será menos numeroso que el grupo de 55 a 64 años. El mercado laboral contratará cada vez más a personas mayores y migrantes.

2.111. También es importante señalar que en algunos países el 50% –o más– de los jóvenes participan actualmente en una u otra forma de educación superior. Para muchos de estos graduados es cada vez más difícil encontrar un empleo adecuado. El movimiento sindical europeo debe concentrarse en este tema y buscar soluciones al problema planteado por la transición de los estudios a la vida laboral. El reconocimiento internacional de títulos es muy importante para favorecer la empleabilidad transfronteriza.

2.112. El mensaje fundamental de la CES es sencillo. Europa debe invertir más en enseñanza y formación tanto a escala nacional como europea. En Europa, las inversiones en enseñanza y formación, desde el nivel preprimario a la formación continua, son una necesidad, no un lujo. El aprendizaje a lo largo de la vida –tanto la formación profesional como la enseñanza superior– debe desarrollarse para permitir a los trabajadores europeos responder al desafío de la competencia internacional. En este contexto, la enseñanza y la formación profesionales como fuente para el desarrollo de aptitudes y competencias son tan importantes como la enseñanza superior.

2.113. Para mejorar la inversión en educación y formación y lograr una mayor adecuación entre las cualificaciones de los que buscan empleo y las exigencias del mercado de trabajo, es fundamental crear un sistema educativo basado en la implicación activa de los interlocutores sociales, preferiblemente a nivel sectorial.

2.114. La CES subraya que para lograr una economía basada en el conocimiento, debemos desarrollar las competencias de los ciudadanos y de los trabajadores, dado que la mayor parte de los nuevos empleos en Europa serán ocupados por adultos, lo cual significa que el acceso individual al aprendizaje, no sólo de los jóvenes sino también de los adultos, debe convertirse en la piedra angular de los esfuerzos realizados por Europa para fomentar el empleo y ser más competitiva. Los índices de participación en el aprendizaje a lo largo de la

vida –igualmente importantes para los titulados y los directivos que, a lo largo de su vida, para los trabajadores manuales– siguen siendo muy bajos en Europa, y son especialmente bajos para las mujeres.

2.115. Debería prestarse especial atención al acceso a la formación y el aprendizaje a lo largo de la vida para los trabajadores a tiempo parcial, los temporales y los empleados a través de agencias, lo que les permitiría mejorar la calidad de su empleo actual o les ofrecería mejores perspectivas de empleo en otra parte.

2.116. El desarrollo de aptitudes y competencias después de la enseñanza o formación iniciales tiene lugar también en el trabajo cotidiano o en situaciones de aprendizaje informal. La validación y el reconocimiento de dichas actividades deben constituir una prioridad a la hora de examinar el desarrollo de los conocimientos, competencias y aptitudes de los trabajadores europeos. Este punto es de especial importancia para las mujeres, que a menudo necesitan una mayor variedad de calificaciones en sus actividades en la economía informal o en el trabajo no remunerado.

2.117. El marco de acciones de los interlocutores sociales a favor del desarrollo permanente de las competencias y calificaciones a lo largo de la vida, aprobado en 2002, avala el reconocimiento del aprendizaje como objetivo compartido y acción de prioridad absoluta.

2.118. Conviene desarrollar y reconocer el aprendizaje no oficial e informal en todos los países y a todos los niveles de aprendizaje y formación. También hay que tener en consideración este aspecto en el marco del control de la calidad, en las etapas de desarrollo y aplicación. La validación del aprendizaje no formal e informal nunca debe, sin embargo, reducir el acento que se pone en la importancia de lograr un alto nivel de formación inicial.

2.119. El Marco Europeo de Calificaciones (MEC) puede servir de catalizador para los proyectos y acciones nacionales destinados al desarrollo de nuevas calificaciones, y a la validación y el reconocimiento del aprendizaje y de las competencias adquiridos. Así es como el MEC puede convertirse en un instrumento para ayudar a los individuos a adquirir calificaciones. Hablamos aquí de objetivos a largo plazo, que mejorarán la calidad de la formación y del aprendizaje.

2.120. Estimular el aprendizaje a lo largo de la vida requiere el desarrollo de sistemas integrados de información y orientación profesional para los desempleados, pero también para los trabajadores con empleo, interesados en desarrollar el itinerario personal para mejorar la carrera profesional.

2.121. Los sindicatos pueden desempeñar un enorme papel en este ámbito, asegurando que las posibilidades de aprendizaje figuren en el orden del día de la negociación colectiva, que los empresarios no fuercen a los trabajadores a aprobar exámenes, y que también animan a los trabajadores a aportar sus propias contribuciones.

2.122. Los gobiernos deben tomar medidas para garantizar una educación y formación de alta calidad a todos los niveles, desde la enseñanza preprimaria hasta la enseñanza superior. La enseñanza superior europea necesita un nivel de excelencia internacional, pero la CES subraya la importancia de homogeneizar la calidad. En otras palabras, la fuerza de la enseñanza superior europea reside no sólo en la excelencia de unas cuantas instituciones, sino también en la calidad global de la mayoría de sus instituciones. La CES subraya que la elaboración de políticas no debe incrementar las diferencias entre universidades por lo que se refiere a su situación financiera, y debe democratizar la participación en la enseñanza superior.

2.123. Las universidades europeas necesitan una mayor cooperación entre los distintos actores y nuevas formas de gestión, de información, de consulta y de participación. La cuestión de los actores no atañe únicamente a las universidades, los gobiernos y las empresas de primer orden. También hace falta una mayor cooperación con la sociedad y con el mercado laboral. Los actores, incluidos los interlocutores sociales y los estudiantes, deberían participar en el gobierno de las instituciones de enseñanza superior.

2.124. La CES subraya que las instituciones de enseñanza superior deben ser un actor fundamental en materia de competitividad, y deberían fomentar la equidad y la cohesión social entre los ciudadanos europeos. El desafío europeo consiste en garantizar que las universidades sirvan a los ciudadanos y a la sociedad en su conjunto en mayor medida de lo que vienen haciéndolo en la actualidad.

2.125. La Comisión Europea y los Estados miembros se centran cada vez más en las asociaciones público/privado para mejorar la eficacia de los sistemas educativos y el impacto de las reformas, no sólo en la educación superior sino también en la educación general. La CES destaca el hecho de que este tipo de enfoque no debería en ningún caso dar lugar a una disminución de la responsabilidad de los gobiernos en la financiación de la enseñanza, para garantizar la calidad de la educación y la formación, y la igualdad de acceso a la educación y la formación. La introducción de asociaciones público/privado tampoco debería dar lugar a ninguna restricción del papel de los sindicatos en el diálogo social y las negociaciones colectivas. Es más, las asociaciones público/privado, por ejemplo los contratos de larga duración entre el sector privado y el sector público, podrían reducir la flexibilidad para ajustarse a las modificaciones de las políticas y de los objetivos pedagógicos: podrían, en efecto, demostrar que al final son más costosos.

2.126. La CES considera que la formación profesional es un componente permanente del proceso de aprendizaje a lo largo de la vida, tanto del trabajador como del ciudadano. La CES subraya que hay que hacer mayor hincapié en el papel de la formación profesional en los contextos siguientes:

- la formación de mano de obra cualificada;
- la preservación y la actualización de las aptitudes y competencias de los trabajadores en

entornos que cambian, con atención especial para aquellos trabajadores en empleos precarios, en empleos temporales y en empleos a tiempo parcial;

- la formación y la estimulación de los ciudadanos para que sean activos en la sociedad, y
- la introducción de sistemas de aprendizaje y de formación destinados a favorecer la creación de nuevos empleos y nuevos modos de trabajar en Europa;
- mejor aprendizaje y formación a lo largo de la vida - hacia una sociedad basada en el conocimiento.

2.127. Los interlocutores sociales deben implicarse en los diversos procesos y acciones. No se puede ignorar su capacidad para incluir en la negociación colectiva cuestiones relativas a los derechos y las condiciones que afectan al acceso a la formación y el momento en que tienen lugar. En el mercado laboral, el aprendizaje a lo largo de la vida debería ocupar un lugar más destacado en los convenios colectivos, incluyendo opciones por las que el empresario conceda tiempo libre de trabajo y financiación para facilitar la participación en la formación profesional, incluso en etapas posteriores de la vida.

2.128. La CES pide que se añadan cuatro nuevos objetivos a los modelos europeos de empleo, de educación y de formación:

- el aumento de las inversiones (2,5% del salario) en formación por parte de los empresarios;
- la participación, en 2010, de uno de cada dos trabajadores en procesos de formación durante la jornada laboral;
- la CES pide también que se generalicen los sistemas de permisos educativos remunerados y atractivos;
- que se tenga en cuenta realmente la formación como un derecho para todos los trabajadores, lo que significará comprometer un mínimo de horas anuales de formación de las que los trabajadores pueden beneficiarse durante su jornada laboral, así como aplicar un programa de formación decidido de manera conjunta con los representantes de los trabajadores en la empresa.

### *Una agenda más ambiciosa en materia de política social*

2.129. La CES considera que la agenda de política social de Europa es un instrumento fundamental para la política social de la UE. Dista mucho de estar completa y lo mismo se puede decir sobre la dimensión social del mercado interior. Parece que la congelación de la legislación social, que ha sido solicitada por los empresarios europeos con ocasión de la ampliación de la UE a diez nuevos países, está siendo puesta en práctica de manera progresiva, puesto que se ven pocas iniciativas de la Comisión Europea en el ámbito de la política social.

2.130. Además, las iniciativas adoptadas recientemente por la Comisión en materia de revisión de las directivas sociales, como la de la Directiva de Tiempo de Trabajo, se pueden considerar escasamente sociales y contrarias a las necesidades que surgen del cambio demográfico, y más bien tendentes a una mayor individualización de las relaciones/condiciones de trabajo,

a una flexibilidad excesiva y a una mayor desregulación. Para la CES, la revisión de las directivas de la UE debe desembocar en una armonización al alza, y en ningún caso en ninguna forma de regresión, de opting-out o de rebaja de los niveles alcanzados hasta ahora, y debería tener en cuenta las necesidades de equilibrio trabajo-vida.

2.131. La CES seguirá presionando a los empresarios europeos para que asuman más responsabilidades políticas en los ámbitos específicos de intervención de los interlocutores sociales, sobre todo para completar las acciones propiciadas por la Comisión Europea o para rellenar las lagunas existentes cuando las instituciones europeas no han tomado ninguna iniciativa. Paralelamente, es urgente que la Comisión Europea, el Parlamento Europeo y el Consejo Europeo, cada uno según sus responsabilidades específicas, lleguen a un rápido acuerdo sobre las propuestas pendientes e inicien nuevas propuestas legislativas en el marco de una agenda de política social ambiciosa, en las áreas siguientes:

- revisión de la directiva de tiempo de trabajo de cara a limitar la excesiva flexibilidad de las jornadas de trabajo y a salvaguardar el derecho fundamental a la limitación de la jornada laboral para proteger la salud y la seguridad de los trabajadores; el mantenimiento de las 48 horas como la jornada laboral semanal máxima en total respeto del Convenio n° 1 de la OIT; la garantía de la eliminación del opt-out (cláusula de autoexclusión) antes de 2010 y el reconocimiento del tiempo de atención continuada en el lugar de trabajo como tiempo de trabajo;
- la revisión de la directiva sobre los Comités de Empresa Europeos (CEE) para garantizar una información completa y a tiempo y una consulta al CEE antes de que se tome ninguna decisión empresarial, para mejorar los derechos de los trabajadores y para ampliar las competencias existentes, dando a los CEE una capacidad de negociación y reconociendo el papel y la responsabilidad de las organizaciones sindicales;
- la adopción de la directiva sobre las agencias de trabajo temporal, garantizando la igualdad de trato con la plantilla equivalente de la empresa usuaria y el aporte de un marco regulador adecuado para contrarrestar la multiplicación de los intermediarios manipuladores y fraudulentos en los mercados laborales, que actúan cada vez más a nivel transfronterizo;
- mayor transparencia y simplificación de la puesta en marcha y de la aplicación de la directiva sobre desplazamiento de trabajadores; debería mejorarse el aporte de claridad jurídica respecto a las condiciones legales y de empleo aplicables a las relaciones laborales transfronterizas, y deberían reforzarse las disposiciones sobre aplicación de la directiva, preservando así la capacidad de los Estados miembros de regular su mercado laboral e impedir el dumping social;
- la revisión de las directivas que incorporan acuerdos-marco europeos (permiso parental, trabajo a tiempo parcial y trabajo temporal) con el objeto de integrar la jurisprudencia del Tribunal Europeo de Justicia sobre dichas directivas y de adaptarlas a las evoluciones económicas, sociales y empresariales ocurridas desde que se aprobaron los acuerdos; estas actualizaciones deberían contribuir a garantizar el permiso parental remunerado, permiso para actividades de cuidado, una mejor conciliación entre vida familiar y vida laboral, una mejor integración y progresión en el mercado laboral, así como un refuerzo de la utilización de contratos indefinidos como norma general para los contratos de trabajo de la UE;

- mecanismos para reconducir la legislación laboral de forma que cubra todas las formas de empleo precario y la reglamentación de las formas específicas de relaciones laborales atípicas (trabajadores económicamente dependientes, trabajadores domésticos y a domicilio...) con la participación activa de los interlocutores sociales con objeto de garantizar el respeto de los derechos sociales de estos trabajadores y de luchar contra el trabajo no declarado;
- la protección de los derechos individuales contra los despidos arbitrarios y ratificación por todos los Estados miembros de la UE del Convenio n° 158 de la OIT sobre el cese de la relación de trabajo;
- la reglamentación de la propiedad intelectual de los trabajadores;
- la promoción de los derechos de información, consulta y participación de los trabajadores;
- la protección de datos en el contexto laboral;
- la protección de los trabajadores frente a las cláusulas de no concurrencia demasiado restrictivas, a fin de garantizar su libertad de elegir libremente una ocupación y su libertad de movimiento para que se haga el mejor uso de las competencias que tienen para ofrecer;
- el derecho a una renta mínima para todos los trabajadores europeos que debe ser fijada según las prácticas nacionales<sup>14</sup>;
- la promoción de una cláusula social en los contratos públicos, respetando el Convenio n° 94 de la OIT, así como los convenios colectivos;
- la integración en el derecho europeo de los derechos recogidos en la Carta Europea de Derechos Fundamentales, incluido el derecho a la huelga, y garantizar la dimensión transnacional de estos derechos;
- normas europeas que garanticen que en todas las empresas europeas con filiales, proveedores o subcontratistas en países no europeos se establezcan compromisos de RSE para reforzar las acciones reales de la empresa en la garantía del respeto total de los derechos fundamentales del trabajo en la cadena de producción con sistemas de verificación transparentes e instrumentos para la intervención sindical.

2.132. El derecho a la huelga y a organizar acciones de solidaridad sobre asuntos transnacionales es especialmente importante para que los sindicatos puedan actuar para ajustarse a las empresas que tienen libertad de acción en el mundo entero. En la actualidad, el derecho a la huelga se basa en las constituciones nacionales y en los convenios internacionales, que a veces se interpretan de manera restrictiva para impedir a los sindicatos manifestar su solidaridad más allá de las fronteras. La CES se comprometerá en el desarrollo de una estrategia para lograr este objetivo.

2.133. Además de la necesidad de promulgar más y mejores normas, hay también una necesidad clara de garantizar una transposición, vigilancia y aplicación más efectivas de los «acervos». La vigilancia debería ser más regular, y no se debe concentrar únicamente en el proceso formal, sino atender asimismo las experiencias prácticas, identificando claramente las infracciones y tomando las medidas necesarias para aplicar los procedimientos de infracción. Los interlocutores sociales deben participar plenamente en el proceso.

---

<sup>14</sup> Ver Anexo 2.

## Capítulo 2 - Puntos de acción

El 11º Congreso insta a la CES a:

- hacer campaña a todos los niveles por una Europa social para equilibrar el mercado único para que ofrezca seguridad y ayude a los trabajadores a gestionar el cambio, que genere más y mejores empleos y garantice los derechos fundamentales;
- trabajar para el establecimiento de un marco reglamentario y/o convenios colectivos que prevean normas mínimas en materia de salarios, de condiciones de trabajo, de derechos sindicales, de salud y seguridad y de otras áreas en un mercado laboral europeo emergente;
- pedir y contribuir a la creación de políticas que apoyen el crecimiento del empleo y den lugar a una disminución sostenible y sustancial del desempleo, sobre todo para los jóvenes y los inmigrantes;
- luchar contra la precariedad e insistir en el derecho de todos los trabajadores europeos al «trabajo decente», trabajo que cumpla las normas mínimas aceptables en cuanto a salario, condiciones y horario laboral, y seguridad;
- movilizar la actividad sindical en las sedes europeas de las multinacionales para que incorporen en sus objetivos sindicales inmediatos la defensa del trabajo decente en la cadena mundial de producción;
- analizar en profundidad –en cooperación con la CSI y el TUAC– las implicaciones de los fondos privados de valores mobiliarios y fondos de especulación en la economía europea, especialmente para el empleo y los trabajadores;
- pedir a la UE que ponga en marcha un marco común reglamentario y juegue un papel mayor en la instauración de una reglamentación internacional.

### Mayor igualdad, respetando la diversidad

- dar prioridad a las acciones para reducir la diferencia salarial de género por todos los medios posibles;
- apoyar las políticas que promueven la conciliación de la vida laboral y familiar, en especial respecto al tiempo de trabajo, los acuerdos de trabajo flexibles, los servicios de atención y las disposiciones en materia de permisos;
- incorporar la dimensión de género en todas las políticas de nivel comunitario, incluidas las políticas del mercado interior, así como en las políticas de la CES;
- desarrollar una campaña sindical para luchar por la igualdad de oportunidades para todos y contra todas las formas de sexismo, racismo, xenofobia, homofobia y discriminación basada en las creencias religiosas;
- incorporar en el diálogo social políticas de migración e integración en el mercado laboral como medio para combatir la explotación, y promover la no discriminación de los trabajadores migrantes y de minorías étnicas. Deberíamos anunciar también la incorporación de estos puntos en nuestra agenda sindical y promover la participación de los trabajadores migrantes en todos los niveles de las estructuras sindicales;

- hacer campaña por una directiva europea específica para las personas discapacitadas, referida especialmente a sus condiciones de vida, recursos y derechos.

### Una política más proactiva sobre la migración económica, más inversión en integración

- trabajar hacia una política europea de migración más proactiva orientada hacia la gestión y no a la prevención de la inmigración, combinada con una fuerte integración de los esfuerzos y la aplicación de los derechos humanos, y las normas laborales para combatir la explotación, en particular, de los trabajadores irregulares;
- intensificar las acciones y las campañas tanto a nivel europeo como nacional a favor de la ratificación y aplicación de todos los convenios e instrumentos importantes de la OIT, Naciones Unidas y el Consejo de Europa sobre la protección de los derechos de todos los trabajadores migrantes y sus familias;
- apoyar las políticas que reconocen los derechos sociales fundamentales de todos los trabajadores y que favorecen la cohesión social evitando la creación de canales migratorios de dos velocidades y la explotación de los trabajadores en situaciones administrativas irregulares, así como la contratación de trabajadores en condiciones laborales y de protección social precarias;
- combatir todas las formas de tráfico de seres humanos.

### Un mejor marco para la movilidad en el seno de la UE

- trabajar por un marco legal europeo de movilidad transfronteriza de los trabajadores que insista en el principio de la igualdad de trato en términos de salarios y condiciones de trabajo aplicables al lugar donde se realiza el trabajo, y de igualdad de acceso a los sistemas de ayuda social y de portabilidad de derechos;
- hacer campaña por el derecho para los trabajadores sindicados de llevar a cabo acciones a nivel transnacional, específicamente por un derecho transnacional de huelga;
- promover la plena aplicación de la declaración «Sindicatos europeos sin fronteras», adoptada en el congreso de Helsinki en 1999 y buscar formas para desarrollar una cooperación más amplia bajo el amparo de la CES.

### Mejor legislación laboral para el mercado de trabajo europeo y más seguridad para los trabajadores

- insistir en que los criterios sociales, incluyendo el respeto por los convenios colectivos y los derechos del trabajo, se integren en los contratos de los mercados públicos;
- asegurar que el debate sobre la «flexiseguridad» va más allá de la agenda de los empresarios de tener acceso a una mayor variedad de contratos de trabajo «flexibles» y de disminuir la protección para el trabajador «estándar» en caso de despido mediante un reglamento que facilite los despidos;
- desarrollar una agenda sindical común con las organizaciones afiliadas para reorientar y reforzar la legislación laboral de cara a reintegrar las formas de empleo precario en el

ámbito de la legislación laboral y evitar el debilitamiento de la legislación de protección del empleo;

- exigir nuevas formas de seguridad para los trabajadores, definidas por la ley y/o negociadas, para ofrecerles una protección adecuada y medios para adaptarse a los cambios rápidos del mercado de trabajo y a la globalización del capital;
- junto con la CSI, las federaciones internacionales, Global Unions, apoyar la extensión y el fortalecimiento del diálogo social, y la acumulación de experiencias para alcanzar acuerdos y el establecimiento de comités de empresa mundiales con las multinacionales.

### Sistemas de protección social de calidad que permitan hacer frente a los desafíos demográficos y a los cambios en el mercado laboral

- apoyar el desarrollo de sistemas de protección social de alta calidad que respondan a los desafíos de los cambios demográficos y del mercado de trabajo;
- contribuir a estrategias amplias y de prevención de los cambios demográficos que se centren en la mejora del equilibrio trabajo-vida, la formación a lo largo de toda la vida, el empleo de calidad con condiciones de trabajo adecuadas y negociadas, reduciendo el desempleo y luchando contra la discriminación por razón de edad;
- exigir el desarrollo de un cuidado sanitario de calidad, financiera y geográficamente accesible a todos, basado en la necesidad y no en la capacidad de pagar;
- presionar por el desarrollo de políticas de la UE que salvaguarden y promuevan la buena salud;
- apoyar la reforma de las pensiones, iguales tanto para mujeres como para hombres, para garantizar a los pensionistas una vida digna e independiente;
- insistir en la necesidad de ampliar la base de las contribuciones a los sistemas de seguridad social;
- contribuir a la lucha contra la pobreza, entre otras vías mediante un método más abierto de coordinación en materia de inclusión social, reconociendo la importancia de una lucha efectiva contra la pobreza a nivel local;
- adaptar y mejorar los sistemas de protección social para responder a las nuevas desigualdades creadas por los cambios en el contexto del empleo, las familias, la composición de la familia y los nuevos riesgos sociales.

### Mejor salud y seguridad en el trabajo

- dar prioridad a las acciones para mejorar la salud y la seguridad para los trabajadores;
- pedir y contribuir a una mejor legislación sobre salud y seguridad;
- hacer campaña a favor de, y pedir la aplicación, de la legislación sobre salud y seguridad;
- promover suficientes recursos para las inspecciones laborales;
- trabajar por el derecho de los trabajadores de tener delegados de seguridad y comités de supervisión del medio ambiente laboral;
- hacer campaña a favor de sistemas de compensación para los accidentes y enfermedades relacionados con el trabajo.

## Mejor formación y aprendizaje a lo largo de toda la vida - Hacia una sociedad del conocimiento

- hacer campaña para que se aumente la inversión en la enseñanza de alta calidad y en la formación de los trabajadores de todas las edades y todas las cualificaciones, hombres y mujeres, y para que se reconozcan el aprendizaje informal y la experiencia profesional, con la participación de todos los interlocutores sociales;
- garantizar a todos los trabajadores una formación mínima durante su jornada laboral basada en programas de formación negociados con los representantes de los trabajadores;
- insistir en una legislación europea con compromisos reales por parte de los empresarios europeos para que se respeten los derechos fundamentales del trabajo en toda la cadena de producción, garantizando una verificación transparente de las condiciones de trabajo y una acción sindical adecuada para contribuir a ello;
- hacer campaña por una mayor inversión en educación y formación de alta calidad para los trabajadores de todas las edades y por el reconocimiento del aprendizaje y la experiencia informal, con la participación de los interlocutores sociales;
- mejorar el acceso individual a la formación para todos, no sólo para los jóvenes sino también para los adultos y para todos los trabajadores atípicos, especialmente para los trabajadores a tiempo parcial, los temporales y los de agencia;
- insistir en que las universidades sirvan más a los ciudadanos y a la sociedad en su sentido más amplio;
- garantizar que la formación profesional juega un papel más central en los convenios colectivos para todos los grupos y categorías de trabajadores; por ejemplo, favoreciendo el reconocimiento internacional de los títulos y las cualificaciones;
- pedir un aumento de las inversiones (2,5% del presupuesto de los salarios) en formación por parte de los empresarios, que uno de cada dos trabajadores participará en actividades de formación durante la jornada laboral en 2010 y que se generalizan sistemas atractivos de permiso educativo pagado;
- pedir una educación de calidad para todos. Mejorar la cooperación y el diálogo entre el sistema educativo y la vida laboral y entre la educación superior y la investigación;
- promover el acceso a la educación para las personas desempleadas. Una gran parte de trabajadores inactivos se encuentran entre los beneficiarios –o no– de las ayudas sociales. Estos grupos pueden aprovechar considerablemente los programas de formación para poder entrar o volver al mercado de trabajo;
- reforzar el papel y el funcionamiento de los servicios de inspección de trabajo y de salud y seguridad en los lugares de trabajo.

## Una agenda social más ambiciosa

Hacer campaña por una acción rápida de las instituciones europeas para:

- revisar la directiva de tiempo de trabajo para eliminar el opting-out;
- revisar la directiva de comités de empresa europeos;

- adoptar una directiva para los trabajadores de agencias temporales;
- revisar la directiva sobre desplazamiento de trabajadores y mejorar su aplicación;
- revisar las directivas que transponen acuerdos marco europeos;
- incorporar en la legislación europea los derechos establecidos en la Carta de Derechos Fundamentales;
- hacer campaña para mejorar el seguimiento del «acervo comunitario».

### *Pasar a la ofensiva por*

## **3. Un espacio de diálogo social, de negociación colectiva y de participación de los trabajadores**

### *Más y mejor diálogo social*

3.1. El diálogo social europeo es una parte destacada del proceso de integración europea y un instrumento fundamental en la construcción de una Europa más social. Como colegisladores en el terreno de la política social, los interlocutores sociales europeos tienen la responsabilidad de ponerse de acuerdo en su programa de trabajo autónomo, así como de complementar las iniciativas adoptadas por la Comisión Europea. Se han conseguido importantes progresos y el diálogo social europeo es único en el mundo. Pero queda todavía mucho trabajo por hacer para llegar a un sistema europeo de relaciones industriales fuerte que complemente los sistemas nacionales. Además, y teniendo en cuenta la iniciativa emprendida por las instituciones europeas en el terreno de la política social, los interlocutores sociales tienen una mayor responsabilidad en abordar los temas que son de preocupación común para el mejor funcionamiento del mercado laboral de Europa. Sin embargo, las organizaciones de empresarios, en ausencia de cualquier tipo de presión de las instituciones europeas, sostienen que la competencia de gestionar las políticas de empleo reside exclusivamente en el nivel nacional, y están reacias a implicarse en el debate y las negociaciones. La CES está convencida de que el fortalecimiento del diálogo social autónomo a todos los niveles, con una mejor capacidad negociadora de los interlocutores, es la mejor manera de responder a los intereses tanto de los empresarios como de los trabajadores, para promover una colaboración más eficaz y generar situaciones de beneficio mutuo. Las organizaciones de interlocutores sociales que son fuertes, representativas y capaces de negociar estarán mejor capacitadas para hacer frente a los actuales y futuros desafíos de la UE en términos de empleo, crecimiento, innovación, productividad y competitividad.

3.2. Construyendo sobre la experiencia pasada y de cara a promover un mayor diálogo social a todos los niveles, la CES:

- persistirá en su objetivo de promover un diálogo social de más calidad, especialmente en cuanto a los temas discutidos, su repercusión y la aplicación de sus resultados;
- como está previsto en el Programa de Trabajo de los Interlocutores Sociales 2006-2008, la CES y sus miembros trabajarán en colaboración con las organizaciones de empresarios hacia el

desarrollo de un entendimiento común de los instrumentos del diálogo social europeo. Dicho ejercicio daría lugar al logro de un acuerdo conjunto sobre los principios que están en la base de esos instrumentos, sobre su estatus, los derechos y obligaciones vinculados a ellos y sobre los resultados esperados a todos los niveles. Esto debería aplicarse a los resultados de los niveles intersectorial y sectorial, así como a los resultados conseguidos en los CEE;

- considera fundamental garantizar a todos los trabajadores, con independencia del tamaño de la empresa, los derechos y las prácticas establecidos en los acuerdos marco europeos. Para garantizar esto, es necesario trabajar hacia la definición a nivel europeo de un sistema de resolución de conflictos, con la participación de los interlocutores sociales europeos, que garantice una interpretación y aplicación coherente de los acuerdos marco europeos en todos los países afectados;
- trabajar hacia la mejora y la ampliación de las exigencias mínimas en Europa para los sistemas nacionales de consulta e información de los trabajadores (Directiva 2002/14) a todas las empresas de más de 20 trabajadores;
- reitera la necesidad de establecer un marco coherente para la negociación colectiva y el derecho de huelga a nivel europeo y repite su petición de crear un departamento en el Tribunal de Justicia Europeo dedicado a los temas sociales y laborales;
- considera esencial un mayor fortalecimiento de los vínculos entre los diferentes niveles del diálogo social (niveles intersectorial y sectorial europeo, transfronterizo, nacional, sectorial, regional y de empresas) para lograr mejores resultados y para desarrollar las sinergias y la complementariedad necesarias;
- considera fundamental incorporar al diálogo social políticas relativas al empleo de nuevos grupos de trabajadores y garantizar la igualdad de trato y la no discriminación entre hombres y mujeres así como, entre otros, los trabajadores discapacitados, los migrantes y los de minorías étnicas;
- seguirá persiguiendo la agenda de garantizar el derecho a la formación a lo largo de toda la vida para todos los trabajadores para permitirles avanzar en su carrera y desarrollo personal;
- seguirá apoyando a sus organizaciones miembros en la aplicación y supervisión de los resultados del diálogo social en la UE, garantizando que los sindicatos mantienen la iniciativa ante los empresarios a nivel nacional y sectorial y combatiendo cualquier bloqueo que los empresarios pudieran querer crear; la CES y sus organizaciones miembros consideran que los resultados de los instrumentos sociales de la UE son en todos los casos vinculantes para los interlocutores sociales y por tanto se comprometen a transponer los resultados del diálogo social europeo a sus respectivos niveles, mediante la negociación colectiva, la legislación y/o los instrumentos a nivel de empresa;
- desarrollará más su acción para apoyar el desarrollo de las capacidades de los sindicatos en los nuevos Estados miembros para participar plenamente en el diálogo social europeo; esta acción se ampliará también a los países candidatos;
- fomentará más el conocimiento sobre el diálogo social y difundirá sus prácticas y resultados a nivel nacional y otros niveles relevantes.

3.3. La CES subraya que es de crucial importancia que la Comisión respete plenamente el papel corregulador de los interlocutores sociales europeos en la elaboración de nuevas pro-

puestas legislativas de cara a reforzar más los derechos de los trabajadores. Ante los nuevos desafíos del mercado laboral, debe garantizar una consulta adecuada de los interlocutores sociales europeos en el marco del artículo 138 CE para todas las propuestas (legislativas) que pudieran tener un impacto y/o afectar a la política social en general y a los derechos de los trabajadores y de sus representantes en particular.

3.4. La CES también concede gran importancia a los procesos de concertación emprendidos con la Comisión Europea y el Consejo Europeo, especialmente en el contexto de la Cumbre Social Tripartita anterior al Consejo de Primavera. La CES seguirá trabajando hacia un diálogo y una cooperación más significativos entre los interlocutores sociales y estas instituciones en todas las áreas del proceso de integración europeo.

### *Más coordinación de la negociación colectiva a nivel europeo*

3.5. Desde el congreso de Helsinki de 1999, la CES ha reforzado, en colaboración con las afiliadas nacionales y las Federaciones Sindicales Europeas, la coordinación de la negociación colectiva en Europa. Esta estrategia pretende construir un sistema integrado de relaciones industriales y se está siguiendo para lograr los siguientes objetivos:

- garantizar a los trabajadores unos ingresos justos, en particular asegurando el poder adquisitivo de los trabajadores, aumenta en línea con el crecimiento de la productividad;
- contrarrestar los riesgos de competitividad de los sistemas sociales, en particular en el contexto de la Unión Económica y Monetaria donde ya no es posible la devaluación monetaria;
- superar la creciente desigualdad de ingresos y lograr la igualdad de salarios y de trato de hombres y mujeres;
- presionar sobre nuestros homólogos a todos los niveles para asegurar la eficacia, la coherencia y la complementariedad del sistema de diálogo social y de negociación colectiva de la CES.

3.6. Hoy vemos que la movilidad transfronteriza de la producción ha aumentado notablemente. Las tendencias en el comercio mundial, junto con el poder creciente del capital financiero, indican que estos fenómenos se extenderán en el futuro.

3.7. La consecuencia es un aumento de las desigualdades sociales, una caída de la parte de los salarios en el valor añadido de la economía, salarios reales que se estancan o incluso disminuyen en algunos países europeos, un desafío a los derechos de los trabajadores, una nueva tendencia a alargar, en vez de acortar, los horarios laborales, una mayor inseguridad laboral y un empeoramiento de las condiciones de vida y trabajo. Al mismo tiempo, como se puede deducir de la actividad diaria de los Consejos Sindicales Interregionales (CSIR) en las áreas fronterizas con respecto a los peligros recurrentes del dumping social y/o las profundas diferencias entre las condiciones para los trabajadores, está claro que es urgente para las diferentes Federaciones Sindicales Europeas y para la propia CES adoptar, a nivel europeo, unas políticas contractuales y unos niveles de negociación cada vez más coordinados y vinculantes, para armo-

nizar de manera positiva la calidad de los derechos y condiciones de los trabajadores en Europa.

3.8. Hoy necesitamos un nuevo impulso para fortalecer las relaciones industriales existentes, aumentar la coordinación de la negociación colectiva y estimular y apoyar la cooperación entre los sindicatos en toda Europa, dentro de un marco general presentado y apoyado por la CES. Junto a la nueva CSI necesitamos fortalecer los derechos sindicales para permitir a los sindicatos comprometerse en la negociación colectiva. En muchos Estados miembros hay que intensificar las capacidades sindicales y fortalecer la negociación colectiva sectorial donde no existe. Y como el capital se globaliza, los sindicatos deben ser más eficaces en Europa y globalmente.

3.9. La CES reafirma su compromiso de fortalecer su capacidad para desarrollar la coordinación de la negociación colectiva a fin de ofrecer un marco general más coherente y respaldar a las Federaciones Sindicales Europeas (FSE) y a las confederaciones nacionales de todos los modos pertinentes, incluyendo un fortalecimiento de las actividades del ETUI-REHS y de la Agencia de Desarrollo Social en este terreno. Esto debe conseguirse mediante el fortalecimiento del comité de la CES que se ocupa de la coordinación de la negociación colectiva en Europa.

3.10. Desde esta perspectiva, la CES se compromete a:

- convertir el intercambio de información en algo más específico y orientado mediante el estímulo y la ampliación de las comunicaciones existentes, por ej. periódicos, sitio web, bases de datos, etc. Para una mayor eficacia y continuidad, necesitamos crear una red de responsables de la negociación colectiva a nivel nacional y en las FSE para que la aplicación sea continuada y para facilitar el intercambio de información sin demoras;
- coordinar la política salarial, el tiempo de trabajo y los acuerdos para reconciliar la vida profesional y familiar sobre la base de orientaciones diseñadas para contrarrestar los riesgos de dumping social y el deterioro en los acuerdos y condiciones de trabajo y garantizar salarios justos e incrementos salariales reales, teniendo en cuenta la evolución de la productividad en cada Estado miembro de la UE, atacar los bajos salarios y la pobreza mediante una negociación salarial solidaria, la extensión de la negociación colectiva y salarios obligatorios y mínimos más elevados, acordados en los convenios colectivos<sup>15</sup>;
- construir una política más eficaz para la coordinación de elementos cualitativos relativos a los derechos de los trabajadores en los convenios colectivos. Las experiencias en marcha, basadas en decisiones tomadas en las FSE para establecer reivindicaciones europeas comunes en áreas cualitativas, son un instrumento muy importante para luchar contra las crecientes desigualdades y para garantizar una armonización más eficaz de los derechos de los trabajadores;
- impulsar la coordinación de la negociación colectiva y la correspondiente movilización de los sindicatos en cada país y en los sectores europeos de actividad para alcanzar normas mínimas en todos los países de la Unión Europea.

---

<sup>15</sup> Ver Anexo 2.

3.11. La CES se ocupa de garantizar una mayor coherencia entre la negociación colectiva a todos los niveles y también con los resultados ya conseguidos en el diálogo social y la legislación de la UE relativa a la formación y el aprendizaje a lo largo de toda la vida, la igualdad de oportunidades y de trato, fortaleciendo la participación de la mujer en el mercado laboral y la protección de la salud, la seguridad y el medio ambiente en el trabajo; y, finalmente, luchar contra el trabajo precario y la protección de los trabajadores autónomos. La CES también se compromete a garantizar que los negociadores que participan en la negociación colectiva a nivel europeo tengan competencia sobre igualdad de derechos entre hombres y mujeres.

3.12. Debe reforzarse el papel y la presencia de las mujeres en las estructuras sindicales que se ocupan de la negociación colectiva y del diálogo social a todos los niveles, incluyendo el nivel europeo, y en los CEE.

### *Más cooperación transfronteriza*

3.13. Debemos estimular, promover y apoyar todas las iniciativas de cooperación transfronteriza y en los sectores que son importantes para la negociación colectiva, de cara a contrarrestar el riesgo creciente de dumping social. El Grupo Doorn de sindicatos en Bélgica, Países Bajos, Luxemburgo, Francia y Alemania, y la actividad llevada a cabo ya por las Federaciones Sindicales Europeas son un punto de referencia y debería extenderse a áreas en las que se dan condiciones económicas, territoriales, monetarias (en particular en los países de la zona euro) y sociales similares. En este contexto, la actividad de la CES puede jugar un papel muy importante. En efecto, el objetivo de la CES es favorecer un diálogo transfronterizo en todos los ámbitos, empezando por los sindicatos y ampliándolo a todos los diferentes niveles de territorio, sector, empresa. Con este fin, hay un fenómeno importante y creciente de cooperación e integración de la economía y los servicios entre las empresas en áreas fronterizas, especialmente en los nuevos países miembros, lo que requiere un fortalecimiento de la cooperación entre los sindicatos sectoriales y los representantes de las empresas en las regiones fronterizas. La CES apoya el compromiso de los Consejos Sindicales Interregionales de favorecer las relaciones transfronterizas directas entre las estructuras sectoriales y de empresa.

3.14. Esta cooperación debe dar lugar a intercambios más eficaces de información y a mejorar la cooperación intersindical, promover, seleccionar y difundir las mejores prácticas y experiencias desarrolladas a este nivel, respetando al mismo tiempo los diferentes sistemas de negociación colectiva. Además, esta cooperación debería desarrollarse en el marco de las actividades del comité de coordinación de la negociación colectiva de la CES para asegurar una concienciación y coherencia global.

### *Más acuerdos que reflejen la movilidad de las empresas*

3.15. La movilidad transfronteriza de las empresas y de las empresas transnacionales (ETN) en Europa y otras partes está creciendo notablemente. La falta de capacidad y procedimientos

de negociación transnacional plantea cada vez más problemas para la gestión social de estos procesos, que a menudo tienen repercusiones en el empleo y las condiciones de trabajo. Hasta ahora, esta actividad ha tenido lugar sin reglas y procedimientos claros. Debería recordarse que en los últimos tres años se han firmado varios acuerdos, la mayoría de los cuales son de dimensión comunitaria, pero también hay acuerdos marco globales. Estos acuerdos se firmaron a menudo por una amplia variedad de partes, como las FSE y/o los sindicatos sectoriales a nivel nacional y/o los comités de empresa europeos.

3.16 Por estas razones, la CES destaca que la iniciativa de la Comisión, que figura en la Agenda Social 2005-2010, cuyo objetivo es ofrecer a los interlocutores sociales que lo pidan un marco legal para estos acuerdos, cumple una necesidad obvia. En cualquier caso, las FSE y los sindicatos que participan en este proceso a nivel nacional tienen la responsabilidad principal de definir reglas y procedimientos para negociar y gestionar esta actividad.

3.17. El papel de la CES afecta a la definición de un marco más general para apoyar y fortalecer esta acción. Este marco, en su estado actual, gira en torno a dos puntos principales:

- una definición detallada de las partes implicadas y su capacidad de representación. La opinión de la CES es que la capacidad de representación debería estar garantizada sólo a los sindicatos, puesto que su representación colectiva puede tener impacto jurídico. En consecuencia, el cometido de negociar y la autoridad para firmar deben seguir en manos de los sindicatos. En este contexto los CEE, como actores en el sistema de relaciones laborales a nivel de empresa, deben cumplir los criterios de representación y de democracia interna tal como está definido en el marco de las Federaciones Sindicales Europeas y de los sindicatos nacionales, que son los puntos de referencia en el proceso de negociación en las diferentes empresas;
- el contenido y los efectos de los acuerdos firmados no deben dar lugar a una rebaja de las cláusulas ya negociadas en los convenios colectivos y en la legislación nacional. Debe incluirse claramente una cláusula de no regresión.

3.18. En línea con los criterios mencionados anteriormente, la CES apoyará a las Federaciones Sindicales Europeas y a los sindicatos nacionales en el desarrollo de la negociación colectiva transnacional a nivel sectorial y de empresa, cuando haya que encontrar las mejores condiciones para homogeneizar la mejora de las condiciones laborales sin rebajar las cláusulas ya negociadas en los convenios colectivos y en la legislación nacional. Los responsables directos de la negociación –las FSE y los sindicatos nacionales– y la CES apoyarán la colaboración de los Comités de Empresa Europeos y los Comités de Diálogo Social relevantes para el sector. Los Consejos Sindicales Interregionales en las regiones transfronterizas pueden también, cuando proceda, jugar un papel en la promoción de acuerdos transfronterizos. El Comité de Negociación Colectiva y el Comité Ejecutivo de la CES analizarán periódicamente el ámbito y la validez de esta experiencia.

### *Mejores condiciones para los Comités de Empresa Europeos (CEE)*

3.19. La intensa actividad de las empresas transnacionales hace que el papel de los CEE sea mucho más importante. Por esa razón, la CES continúa pidiendo una revisión de la Directiva de CEE, así como:

- hay que mejorar la eficacia y las condiciones de trabajo de los CEE. Esto se refiere especialmente al derecho a la información, a la consulta y a la negociación antes de que las decisiones sean tomadas por las empresas, y al reconocimiento de los sindicatos, así como a la clarificación del derecho de los CEE de afirmar sus derechos ante la dirección mediante procedimientos en los tribunales a cargo de los empresarios;
- hay que asegurar el derecho de los representantes sindicales y de los expertos a participar en las reuniones, sobre todo en apoyo del Grupo Especial de Negociación (GEN) en sus negociaciones, y también en las reuniones del CEE con la dirección central. Esto ya está explícitamente regulado de esta forma en la Directiva sobre la Sociedad Europea, que fue adoptada bastante después que la Directiva sobre CEE;
- la infrarrepresentación persistente de las mujeres en los GEN y en los CEE y sus comités seleccionados ha de resolverse. Además, las políticas de los CEE no incorporan suficientemente la perspectiva de género;
- los problemas y las incertidumbres a nivel jurídico deben clarificarse; por ejemplo, cómo abordar las sociedades conjuntas 50/50, el número máximo de puestos, la ausencia de disposiciones en materia de renegociación y de adopción del acuerdo;
- el ámbito de aplicación de la Directiva sobre CEE debe ampliarse también a las multinacionales más pequeñas con 500 trabajadores;
- si la dirección central se niega a mantener reuniones de negociación con el GEN al menos en 6 meses, deben aplicarse las disposiciones subsidiarias;
- en cualquier caso, el hecho de que existan ya más de 11.000 representantes de CEE en casi 800 multinacionales significa que es necesario un esfuerzo adicional en apoyo de los CEE.

3.20. En relación con eso, la CES se compromete a:

- apoyar a las Federaciones Sindicales Europeas (FSE) para mejorar las acciones que integran la perspectiva de género, así como las actuaciones relativas a los sistemas de formación, la especialización de los representantes de CEE y para fortalecer el trabajo en red y la supervisión continua de los acuerdos, mediante las bases de datos existentes;
- respaldar los esfuerzos de las FSE para una renegociación cualitativa de los acuerdos y para extenderlos a todas las multinacionales afectadas;
- mejorar la sinergia potencial reforzando los vínculos entre los CEE y los sindicatos, mediante una serie de iniciativas que tengan el aval de las FSE, con el objetivo de conseguir una gestión positiva de la reestructuración de las empresas y de la movilidad, basada en prácticas y experiencias específicas para ofrecer modelos de referencia generales;
- mencionar en el preámbulo de la directiva la importancia de la promoción de la democra-

cia de género en los CEE, siendo conscientes de que la propia CES y sus organizaciones miembros tienen todavía mucho trabajo que hacer sobre este tema.

### *Más participación de los trabajadores europeos*

3.21. Los mercados financieros están dominados en la actualidad por el enfoque liberal, según el cual las empresas existen solamente para el beneficio de sus accionistas e inversores. Esto sitúa cada vez más al mundo empresarial en una posición en la que tiene que justificarse a sí mismo ante el público en general. Pero los escándalos en los mercados financieros de los últimos años mostraron que el tópico de corrección y transparencia en la gestión de las compañías implicadas es un tema de todos los sujetos implicados en la suerte y destino de las empresas. El interés cada vez mayor por la responsabilidad social de las empresas muestra las dudas existentes sobre los beneficios del sistema liberal.

3.22. Para impedir este liberalismo en los mercados financieros hay que modificar la lógica especulativa que dirige los instrumentos financieros de hoy. Hay que subrayar el papel que pueden jugar en este contexto los fondos privados, para afirmar los principios de la transparencia y la necesidad de una mayor democratización de la economía para equilibrar los poderes de control que ejercen las finanzas sobre la gobernanza empresarial.

3.23. Teniendo en cuenta los temores repetidos de los reguladores financieros sobre la actividad de los fondos de inversión privados y los fondos especulativos que han dado lugar a que el BCE hable del «riesgo de crisis sistémica» con el que amenazan a la economía, la CES exhorta a la Comisión, en línea con su plan de acción para la modernización del derecho de las empresas y la gobernanza empresarial, a que envíe lo antes posible sus propuestas legislativas para reforzar la información que ofrecen los inversores institucionales con respecto a su política de inversión y de voto.

3.24. Paralelamente, es importante desarrollar instrumentos estadísticos que permitan una mayor transparencia de la industria de los fondos de inversión privados y de los fondos especulativos, así como los indicadores relativos a la gobernanza empresarial.

3.25. No debería dejarse sólo a los dirigentes e inversores –ni tampoco a la Comisión Europea– la tarea de definir qué hacen las empresas por la sociedad. La participación de los trabajadores no es un asunto privado en manos de los empresarios. Es un asunto público que, si es necesario, debe ser impuesto políticamente contra los deseos de empresarios e inversores. Lo que es necesario hoy día es el establecimiento de un marco en el que otros grupos sociales diferentes a los accionistas sean capaces de organizarse y determinar sus intereses en la empresa. Los trabajadores y sus sindicatos desempeñan un papel central en este tema porque están interesados en salvaguardar su empleo, mejorando sus condiciones de vida y sus ingresos.

3.26. Los derechos a la información, a la consulta y a la participación de los trabajadores deben concebirse de manera que puedan tener peso sobre las decisiones de la empresa respecto a

acuerdos con socios de fondos de inversión privados. Estos derechos deben considerarse como factores claves en la promoción y la confirmación de la capacidad de la empresa para crear un valor a largo plazo.

3.27. La Comisión y los Estados miembros deben cuidar que la responsabilidad social de las empresas integre bien al conjunto de las partes implicadas, incluidos los fondos de inversión que influyen y a veces controlan a las empresas en las que invierten. A este respecto, la CES se pregunta si la Directiva 2002/14 sobre información y consulta de los trabajadores en las empresas holding se aplica, y pide que esta directiva sea revisada si los trabajadores no están incluidos.

3.28. La participación firme y obligatoria de los trabajadores, mediante la información, la consulta, la participación y los convenios colectivos, garantiza que un Modelo Social Europeo llega hasta los ámbitos de vida y trabajo de los ciudadanos europeos: los derechos de participación de los trabajadores deberían tener como resultado un conjunto de derechos que incluyan los derechos a la información y a la consulta para todos los trabajadores en empresas de la más pequeña a la más grande (información en tiempo adecuado y consulta finalizada en opiniones motivadas antes de que se tomen las decisiones, incluyendo, en caso de reestructuraciones, que los derechos de los trabajadores a la información y la consulta o el acceso a expertos externos estén garantizados desde la planificación de la reestructuración). Estos son mecanismos que apoyan la inclusión social y que indican la riqueza y capacidad de la sociedad civil para hacer frente a los desafíos de la globalización y para conseguir acuerdos satisfactorios a un micronivel. Los sindicatos están pidiendo el apoyo de los políticos europeos para que este mecanismo funcione. Los derechos fundamentales junto con la legislación posterior a nivel europeo, deberían garantizar que los trabajadores son capaces de negociar cara a cara con los empresarios apoyándose en el poder político autónomo de sus sindicatos. Esta es la razón por la que la CES pide que la Comisión Europea desarrolle un conjunto coherente de normas legales europeas sobre la participación de los trabajadores, basado en las disposiciones existentes actualmente en las diferentes directivas de la UE.

3.29. La CES quiere que se inicie un debate sobre la creación de un derecho fundamental europeo de influir en las decisiones empresariales que afectan a los trabajadores, combinando una representación de intereses representativa, directa y basada en los sindicatos. Deberían estimularse las políticas europeas para desarrollar más los derechos fundamentales de los ciudadanos mediante la introducción de este derecho fundamental recogido en el art. 137 de los Tratados europeos. Este derecho podría deducirse de las disposiciones pertinentes de la Carta Europea de Derechos Sociales de 1989, junto con el derecho fundamental a la información y la consulta definido en el artículo II-87 del proyecto de Constitución europea. Además, dicha consideración puede basarse en los derechos fundamentales correspondientes establecidos en las constituciones de una serie de Estados miembros de la UE como Alemania, Finlandia, Francia, Italia, Países Bajos, Portugal y Eslovenia, que otorgan a los trabajadores el derecho de influir en las decisiones empresariales.

3.30. La CES pide a los empresarios y a las instituciones europeas que muestren más com-

preensión respecto al estrecho vínculo existente entre la «vía directa» favorecida por las economías europeas y una participación fuerte y obligatoria de los trabajadores. Las empresas europeas que quieren ser competitivas en una dimensión global tienen que buscar un estrecho compromiso con sus empleados porque los recursos humanos son el factor clave. [La innovación activa en el seno de las empresas sólo conduce al éxito cuando la organización del trabajo tiene en cuenta los aspectos sociales\*]. Los elementos típicos son la aceptación de los derechos y principios fundamentales en el trabajo, una información abierta y transparente para los trabajadores y sus representantes y la participación en la toma de decisiones a nivel de los consejos de administración o de los comités de vigilancia de las empresas. La competitividad de las empresas depende en gran medida de la capacidad y de la voluntad de la dirección de implicar activamente a los trabajadores en las actividades de desarrollo y de innovación.

3.31. En términos de innovación, los trabajadores son al mismo tiempo uno de los mayores recursos y uno de los más ignorados. Los trabajadores son a menudo los que convierten en práctica el conocimiento en nuevos productos y servicios y su conocimiento y experiencia son, con frecuencia, una fuente importante de innovación. En otras palabras, la innovación inducida por el trabajador viene *desde abajo* en lugar de *desde arriba*. En el contexto de la innovación inducida por los trabajadores, la concepción de las ideas, la puesta en práctica de las ideas y la creación de valor sobre la base de las ideas no recaen en un equipo limitado de, digamos, ingenieros, o de otras personas altamente cualificadas, sino que se basan en la implicación sistemática de todos los grupos de trabajadores. Los valores para la empresa pueden ser «fuertes», como un volumen de negocio más elevado, mejores resultados en la producción, etc., e «intangibles», como una mayor satisfacción en el empleo, una reducción del estrés, etc.

3.32. En consecuencia, la política de innovación de mañana debe contener una estrategia sobre cómo garantizar a los trabajadores el mejor marco posible para explotar su potencial innovador, cuidando de regular la cuestión de la propiedad intelectual de los trabajadores. Además, es importante que un sistema extendido de formación profesional y continua que combine el conocimiento general y el aprendizaje basado en la práctica respalde el desarrollo de la innovación inducida por el trabajador.

3.33. La óptica del trabajador es particularmente relevante en lo que respecta a la innovación inducida por el usuario. La mayoría de las empresas europeas no son gigantes movidos por la investigación, sino pequeñas y medianas empresas centradas en el desarrollo gradual y en la adaptación de productos y servicios a las necesidades del mercado. A este respecto, la experiencia de los trabajadores y el conocimiento de los clientes y proveedores juegan un papel importante. Las iniciativas en el área de la innovación deben por tanto tener en cuenta a los trabajadores en el proceso.

3.34. La CES animará a la Comisión a incluir la innovación inducida por los trabajadores en sus consideraciones sobre una política europea en materia de innovación y a incluirla como

---

\* Sólo aparece en la versión francesa del documento.

una prioridad temática intersectorial en la política industrial de la UE. La innovación por los trabajadores contribuiría también a sostener la influencia de los trabajadores en su lugar de trabajo y a desarrollar la cooperación a todos los niveles en cada empresa. Sería acertado, por tanto, considerar la inclusión del tema de la innovación por los trabajadores en el programa de trabajo del diálogo social con los empresarios europeos.

### *Gobernanza de las empresas*

3.35. La Europa social necesita empresas europeas bien gobernadas que sirvan no sólo a los accionistas y a los mercados sino también a las comunidades, a la sociedad y a las partes interesadas. Deberían estructurarse de manera que equilibren la competitividad económica con los intereses sociales y los requisitos ecológicos. Para hacer esto, la estructura y el funcionamiento de la empresa debe ser tan transparente como sea posible. Con esta finalidad, el establecimiento de derechos de los accionistas minoritarios, el recurso a auditorías internas y externas, y la transparencia en la remuneración de los directivos, etc., son indispensables después de los últimos escándalos en Europa y en el mundo. También es deseable que los principios de gobernanza de las empresas de la OCDE se apliquen a todos los países de Europa. Los programas de titularidad de las acciones por los trabajadores, si se organizan colectivamente y sobre una base voluntaria, pueden contribuir a la mejora del funcionamiento de la gobernanza de las empresas mediante una influencia que va de la asamblea general hacia los órganos de la empresa.

3.36. Para dar a los trabajadores de las empresas transfronterizas la capacidad de ejercer sus derechos a la información, la consulta y especialmente a la participación para intervenir en las orientaciones empresariales, el derecho europeo de sociedades insiste en la participación obligatoria de los trabajadores. *El estatuto de la Sociedad Europea (SE)* de octubre de 2004 ofrece una estructura adecuada para mostrar qué apariencia puede tener el buen gobierno empresarial. Las sociedades europeas en las que se alcanzó un acuerdo sobre la participación de los trabajadores demostraron claramente la disposición de ambas partes a aceptar la participación de los trabajadores como un elemento fundamental de su estructura empresarial europea. Según las disposiciones de la directiva sobre las SE, esta participación debería ejercerse mediante un comité de empresa de SE firmemente establecido junto con la presencia y la codeterminación de los trabajadores en los comités de vigilancia como un elemento básico.

3.37. En su programa de acción de Praga, 2003, la CES reivindicaba una comprensión europea de la noción de mandato y de ejercicio de la representación de los intereses de los trabajadores en los consejos de dirección y de vigilancia de una sociedad europea (SE). Para aplicar y mejorar esto, deberían ponerse en marcha una formación especial y unas plataformas para el intercambio de experiencias que garanticen que los trabajadores son capaces de asumir estas nuevas responsabilidades. La CES debería examinar *la idea de organizar una «academia representativa a nivel del consejo»* junto con los centros de formación de las afiliadas nacionales y las FSE afectadas. La CES confirma su compromiso de establecer un fondo europeo en colaboración con las FSE, en el que podría depositarse la parte adecuada de la remuneración de los representantes de los trabajadores en los consejos de administración de las SE.

3.38. Debería estar claro para el público si la disposición sobre la participación de los trabajadores en una SE ha sido adaptada adecuadamente en cada caso particular. Así, se pide a la Comisión de la UE que organice un registro preciso de SE que incluya no sólo los datos empresariales mínimos requeridos, sino también si existe un acuerdo con los trabajadores y, en ese caso, sobre qué temas. La CES está preocupada por las numerosas SE que han sido aceptadas sin haber logrado un acuerdo según la directiva de la SE. Los fundadores argumentaron que no tenían empleados en el momento de la creación. Como no hay disposiciones para las negociaciones a nivel de la UE, podría ocurrir que hubiera SE sin participación de los trabajadores, en casos en los que las empresas empiecen a funcionar con empleados contratados después del establecimiento de la SE. Se pide a la Comisión de la UE que cierre este vacío legal.

3.39. La CES quiere mantener el objetivo de armonización en el terreno de la ley sobre la sociedad europea y prevé igualmente un marco europeo que explique y respete el papel de los representantes de los trabajadores en los consejos. Debe reflejar el trabajo del Parlamento Europeo sobre la gobernanza empresarial. Además, deben tomarse medidas para completar la 14ª Directiva sobre la transferencia transfronteriza de sedes empresariales, al menos con los mismos niveles de normas previstos por la directiva sobre la SE. La legislación europea debe asegurar que no queda ningún hueco legal que permita a las empresas eludir los derechos de participación ya existentes. La CES pedirá que la Comisión Europea ponga en marcha un mecanismo que pueda garantizar el principio de «portabilidad» de los derechos existentes de participación de los trabajadores en todos los casos de movilidad de la empresa o de partes de ella. En particular, debe ser respetado el principio «antes-después» –definido en la directiva sobre la SE y que evita que los trabajadores pierdan sus derechos ya existentes en la normativa nacional antes de que una empresa recurra al derecho europeo para modificar su estructura o su sede registrada–. Una definición inadecuada de la participación de los trabajadores, por ejemplo, en un futuro «Estatuto europeo de sociedad privada» podría dar lugar a que se ignore o menoscabase la participación de los trabajadores en los Estados miembros de la UE que no prevean la participación obligatoria de los trabajadores. Las reivindicaciones de la CES están claramente dirigidas a la Comisión Europea para que se respeten sustancialmente los derechos de los trabajadores en aquellas nuevas normas legislativas en materia de derecho europeo de empresas.

### *Responsabilidad social de las empresas*

3.40. La CES confirma su interés en todas las iniciativas que sirvan para estimular y promover la responsabilidad social efectiva en las actividades de las empresas europeas. La CES apoya particularmente las Orientaciones de la OCDE para las Empresas Multinacionales y los esfuerzos para aumentar la eficacia de los Puntos Nacionales de Contacto europeos. Esta es la razón por la que la CES apoyó el Libro Verde de la Comisión de 2002 sobre este tema. La CES sigue subrayando la importancia de un marco europeo de referencia basado en criterios concretos destinados a conferir transparencia, responsabilidad y participación de los trabajadores, sin los cuales la responsabilidad social de las empresas no puede funcionar: las dimensiones externa e interna de la práctica empresarial socialmente responsable deben ser idénticas.

Dicho enfoque tiene en cuenta obviamente el hecho de que la RSE amplía las obligaciones de las empresas más allá del respeto natural de las obligaciones legislativas y contractuales (libremente asumidas): la RSE exige que el principio de comportamiento sea adoptado por la empresa en su dimensión global de gobernanza. Puesto que el debate actual en el Foro Multilateral está dominado por las posiciones empresariales, la CES va a situar sus acciones en torno a estos principios para recuperar el significado original de la RSE y para resituar las relaciones con las instituciones y otras partes interesadas en una posición más equilibrada.

3.41. La CES considera que en las empresas con filiales, proveedores o subcontratistas no europeas, los compromisos de RSE no deberían quedarse en las fronteras de la UE sino incluir expresamente toda la cadena de producción. Para evitar que esto sea una simple operación de marketing, la CES debe insistir (1) en que las empresas europeas hagan que sus compromisos de RSE sean conocidos por sus filiales, proveedores y subcontratistas en todo el mundo, (2) en establecer procedimientos serios y transparentes en todas partes para comprobar que se están aplicando los derechos fundamentales del trabajo, y (3) garantizar una verdadera intervención sindical en toda la cadena de producción, con derecho de presencia y de actuación específica y coordinada de las estructuras sindicales sectoriales y territoriales de todos los ámbitos donde exista su actividad de producción.

### *Capitalismo de «casino»*

3.42. Un nuevo fenómeno, o al menos un avance que ha surgido recientemente en las agendas de los sindicatos, es la irrupción de los fondos de inversión privados y los fondos especulativos.

3.43. Estas instituciones se diferencian de las grandes instituciones financieras en que son empresas privadas y no cotizan en bolsa. Operan ampliamente sobre la base de generar un endeudamiento, y dirigen los beneficios hacia paraísos fiscales, fuera del alcance de las autoridades reguladoras. Pretenden una renta mínima del 15% anual y rara vez mantienen una inversión más de 4 años. Su filosofía es a corto plazo, a menudo venden bienes para estimular el rendimiento y reducir empleos y costes. El vicescanciller alemán describió estos fondos privados como «fondos langosta».

3.44. En julio de 2005, la Comisión lanzó un debate público sobre las posibles maneras de fomentar la puesta en marcha de un marco europeo para los fondos de inversión. La Comisión estableció dos «grupos de inversión alternativos» para describir «cómo veían el desarrollo futuro de los fondos especulativos y de los fondos privados en Europa y si existe alguna reglamentación u otros obstáculos a nivel europeo, que retrase la organización eficaz de este tipo de asuntos en Europa». Los dos grupos presentaron sus conclusiones en 2006.

3.45. La CES ha criticado el hecho de que estos informes se hicieron sobre una base falsa por expertos procedentes exclusivamente de organizaciones que tenían un gran interés en la no reglamentación o en una «regulación ultraligera». Los análisis de los informes se orientaron

deliberadamente hacia la desregulación. Las imperfecciones del mercado y las implicaciones de la no transparencia, la información asimétrica, el crecimiento enorme del «efecto palanca», la financiación a corto plazo, la evasión fiscal, los riesgos sistemáticos sobre los mercados financieros y la vulnerabilidad creciente de las empresas públicas después de la implicación de los fondos de inversión privados son temas que apenas se han tocado.

3.46. Estos informes están en clara contradicción con las preocupaciones bien documentadas sobre la falta de transparencia denunciada en los informes del BCE y del Banco Mundial, y de las instituciones monetarias americanas como la Security and Exchange Comision. El grupo del PSE ya ha criticado el trabajo de la Comisión Europea mediante una serie de comentarios sobre los informes de los llamados «grupos alternativos de expertos en inversiones».

3.47. Recientemente, una comisaria europea expresó su opinión declarando que: «las firmas de fondos de inversión privados y los gestores de fondos de todo tipo, incluidos los fondos especulativos, juegan un papel mucho más importante que el de cualquier gobierno o regulador en la reducción del coste del capital».

3.48. Otros miembros de la Comisión han intentado ser más críticos y en una reunión del ECOFIN bajo la presidencia finlandesa se llegó a un consenso con el secretario general cuando expresó su preocupación por los efectos adversos del corto plazo sobre la investigación y el desarrollo, sostenidos, aunque no exclusivamente, por los fondos especulativos y los fondos de capital privado.

3.49. La CES está trabajando ahora con la CSI, el TUAC y otras organizaciones para conseguir un mejor control de estos fondos y se está concentrando en:

- la fiscalidad;
- la reglamentación;
- la información, la consulta y la negociación.

En particular, en un corto periodo, las empresas de inversiones privadas se han convertido en propietarias y gestoras de grandes fondos de capital, sectores significativos de la economía y el empleo. Las empresas de inversiones privadas y los fondos especulativos «guiados por los acontecimientos» pueden poner en peligro la capacidad de las empresas que tienen en su perspectiva orientarse hacia la creación de valores a largo plazo, la responsabilidad social de las empresas y las condiciones de empleo decentes.

3.50. Por tanto, los legisladores de la Unión Europea y los Estados miembros deben ofrecer un marco de gobernanza empresarial que ofrezca a los consejos de administración instrumentos suficientes para responder –y, si es necesario, resistir– a las ofertas de compra inminentes y controlar las tentativas de una minoría de accionistas de inclinar la estrategia de la empresa a su voluntad sin considerar los intereses de otros accionistas y de los trabajadores. Debe reforzarse este marco de gobernanza contra los liquidadores de activos, que desplazan la carga del

endeudamiento por inversiones hacia la empresa y que llevan a cabo otras transacciones dudosas motivadas por conflictos de intereses.

3.51. Por otra parte, las políticas de inversión de las empresas de inversión privadas deben regularse conforme a normas de prudencia orientadas tanto a la estabilidad de los mercados financieros como a la creación de valores a largo plazo. Bajo esta perspectiva, la reglamentación fiscal –incluida la deductibilidad de los intereses de la deuda– debe revisarse. El límite de participación para que los fondos de inversión sean notificados a las autoridades del mercado financiero y a las empresas afectadas debe reducirse. El ejercicio del derecho de voto sobre la base de un préstamo temporal por valores debe limitarse.

3.52. Este trabajo será una parte importante del próximo mandato de la CES.

### **Capítulo 3 – Puntos de acción**

El 11º Congreso insta a la CES a:

- fortalecer el contenido de la Concertación Social Tripartita y el Diálogo Macroeconómico;
- promover un diálogo social de mejor calidad en beneficio del mayor número de trabajadores, sus consecuencias y la aplicación de sus resultados;
- trabajar en cooperación con las organizaciones de empresarios para desarrollar una comprensión común de los instrumentos del diálogo social europeo, cuyos principios deberían haber sido estipulados en un acuerdo conjunto;
- intentar definir a nivel europeo un sistema de resolución de conflictos y pedir la creación de un departamento, en el seno del Tribunal Europeo de Justicia, con la participación de los interlocutores sociales, dedicado a los problemas sociales y laborales;
- reforzar más estrechamente los lazos entre los diferentes niveles del diálogo social para conseguir mejores resultados y desarrollar las sinergias necesarias y complementarias;
- combatir todos los bloqueos que la patronal quisiera establecer para debilitar el diálogo social;
- dar un nuevo impulso a la coordinación de las políticas de negociación colectiva intensificando los intercambios puntuales y continuos de las informaciones relevantes, animando y apoyando la cooperación entre los sindicatos en Europa y supervisando más estrechamente las tendencias de la formación de salarios y de las condiciones de trabajo cualitativo. Hay que acabar con el dumping social y salarial, e invertir la tendencia a la baja de la parte de los salarios en los ingresos totales, y la tendencia al estancamiento o incluso a la baja de los salarios reales;
- la CES pide a su Comité de Negociación Colectiva que examine el modo de coordinar el tema del salario decente, de cara a defender la noción de trabajo decente, teniendo en cuenta las realidades convencionales y las legislaciones nacionales sobre bajos salarios;
- ayudar a las Federaciones Sindicales Europeas y a las confederaciones nacionales en su coordinación de actividades y reforzar el Comité de Coordinación de la negociación colectiva de la CES;

- apoyar las campañas de negociación de las organizaciones afiliadas para conseguir acuerdos salariales más altos a favor de un salario mínimo efectivo en los países en que los sindicatos lo consideren necesario<sup>16</sup>;
- promover y extender las iniciativas de cooperación transfronteriza allá donde haya objetivos e intereses comunes y apoyar el compromiso de los Consejos Sindicales Interregionales de animar la cooperación transfronteriza directa de las actividades sectoriales y de empresa;
- relanzar el debate sindical a todos los niveles para establecer normas mínimas europeas en lo relativo a las órdenes de las relaciones de trabajo;
- promover el reconocimiento de la eficacia directa y general de los acuerdos conseguidos por los interlocutores sociales a nivel territorial o sectorial;
- desarrollar un marco general de apoyo y fortalecimiento de los acuerdos transnacionales de empresa en los que la capacidad de representación debería ser acordada únicamente a los sindicatos y a las federaciones sindicales europeas;
- llevar a cabo una campaña para que las empresas multinacionales respeten las normas internacionales del trabajo, los compromisos establecidos en la Declaración Tripartita sobre las empresas multinacionales y la Política Social, adoptada por la OIT, y las Orientaciones de la OCDE sobre empresas multinacionales;
- insistir en una revisión de la directiva de Comités de Empresa Europeos para reforzar los derechos a la información y consulta, mejorar la eficacia y las condiciones de trabajo de los CEE, para reconocer el papel de los sindicatos en los CEE, para ampliar el campo de aplicación de la directiva a empresas con más de 500 empleados y para asegurar el éxito de las negociaciones del grupo especial de negociación (GEN) en un plazo de 6 meses, así como la aclaración del derecho de los CEE de hacer valer sus derechos ante la dirección mediante un proceso judicial (caso corto) a costa de la empresa;
- pedir a la Comisión Europea que desarrolle un conjunto de normas legales sobre los derechos de participación, información y consulta de los trabajadores, actualmente recogidos en diferentes directivas de la UE;
- pedir a la Comisión Europea que elabore un registro de sociedades europeas (SE) que debería incluir informaciones significativas sobre las compañías e informaciones sobre las condiciones de participación de los trabajadores;
- confirmar su compromiso de establecer un fondo europeo en cooperación con las federaciones sindicales europeas, donde se podría situar la parte adecuada de la remuneración de los representantes de los trabajadores en los consejos de administración de las sociedades europeas;
- presionar a la Comisión para que la legislación de la sociedad europea respete los derechos de participación obligatoria de los trabajadores y complete la Directiva n° 14 sobre el cambio de sedes con las mismas reglas que las estipuladas para la participación de los trabajadores en la directiva de SE;
- insistir en que las nuevas medidas sobre la gobernanza de empresa europea sea útil a todas las partes y no sólo a los accionistas y que contribuya a una mayor transparencia de la estructura de las compañías y de la remuneración de los directivos;

---

<sup>16</sup> Ver Anexo 2.

- seguir promoviendo una responsabilidad social de las empresas eficaz y pedir a la Comisión que defina un marco europeo de referencia para los CEE, que incluya y garantice criterios concretos sobre la transparencia, la obligación de rendir cuentas y la participación de los trabajadores;
- conseguir el derecho a la información y consulta de los trabajadores, y al asesoramiento de expertos externos, desde la planificación de un proceso de reestructuración;
- designar un comisario europeo encargado de desarrollar una política preventiva de reestructuraciones y capaz de centralizar bajo su responsabilidad los diferentes aspectos vinculados al tema de las reestructuraciones;
- reforzar y ampliar la utilización de los fondos de ajuste para la globalización para facilitar la gestión social de las reestructuraciones.

### *Pasar a la ofensiva por*

#### **4. Una Unión Europea con una gobernanza económica, social y medioambiental eficaz**

4.1. Una Europa social eficaz, capaz de crear más empleos y de mejor calidad, depende de una economía eficaz –y la recíproca es igualmente cierta–. La agenda inicial de Lisboa, tal como se definió en el Consejo Europeo en 2000, proponía simultáneamente desarrollar el mercado interior y la liberalización de los servicios públicos, pretendiendo también mejorar la capacidad de Europa de hacer frente a retos como la globalización, la evolución tecnológica y el envejecimiento de la sociedad mediante la productividad y la innovación. La versión 2000 de Lisboa consideraba la Europa social como un elemento de la solución: una sociedad del conocimiento amplia y eficaz sólo se podía construir sobre una sólida cohesión social y una mano de obra bien formada y motivada, ocupada en empleos decentes y seguros. El informe intermedio 2005 y la reactivación del proceso de Lisboa han modificado la agenda política europea. Lisboa, versión 2005, coloca el pilar de la competitividad por delante del pilar de la cohesión social y de la mejora del medio ambiente, y, lo que es peor, redefine la competitividad en función de un programa de desregulación restrictivo y favorable a las empresas.

#### *Un cambio de política para cumplir los objetivos de Lisboa*

4.2. El papel de la dimensión europea se está adelgazando, para abrir el mercado laboral europeo a una competencia más intensa todavía. Más allá de eso, es incumbencia de los Estados miembros acometer reformas en su mercado laboral, en principio para incrementar su competitividad. La consigna principal de la nueva Estrategia de Lisboa es que los gobiernos nacionales deben acometer reformas nacionales. A tal efecto, además de recomendar a los Estados miembros la implantación de reformas, «Europa» no podría o debería hacer mucho más que activar la competencia suprimiendo las barreras al comercio y a la movilidad en el mercado interior europeo. Por consiguiente, la deriva del contenido político va acompañada de una deriva de las responsabilidades relativas a la elaboración de las políticas.

4.3. Sigue habiendo aún elementos positivos en la Estrategia de Lisboa, pero cada vez se

subrayan menos. El principal elemento en la nueva Agenda de Lisboa es que cada Estado miembro queda abandonado a su suerte. Sólo cuenta con un marco europeo muy limitado que garantiza que una competencia más intensa en el mercado laboral europeo irá acompañada de políticas macroeconómicas que garantizan una demanda interior en fuerte crecimiento, y de políticas que crean reglas del juego equitativas en el mercado laboral europeo.

4.4. En nombre de la «competitividad», los Estados miembros se ven tentados, por este marco y su fundamento ideológico, a rivalizar para ver quién ofrece los salarios más bajos, los regímenes laborales más flexibles, los derechos más limitados en materia de empleo y de medio ambiente y la fiscalidad más reducida sobre los beneficios. La norma son las políticas egoístas, que intentan atraer hacia los países individuales una proporción más importante de la base industrial que aún subsiste en Europa. Como las políticas macroeconómicas tienen las manos atadas por las reglas de la política fiscal y monetaria (el Pacto de Estabilidad, el Banco Central Europeo, y el nuevo sistema europeo de tipos de cambio), se corre el riesgo de que la política social y los derechos de los trabajadores se conviertan en el único factor de adaptabilidad. Al actuar de ese modo, Europa se priva de su demanda interior y precariza su mano de obra. Esta es una de las principales razones que explican la debilidad del aumento de la productividad. Europa también se priva de la posibilidad de ofrecer una respuesta real y sostenible a la competencia mundial, actuando conjuntamente, invirtiendo conjuntamente en investigación, innovación y conocimientos para todos, empleos decentes acompañados de condiciones de trabajo equitativas y una economía dinámica, todo ello teniendo en cuenta los desafíos de la sostenibilidad. Con la «nueva Lisboa», los Estados miembros compiten por una porción más grande de una determinada tarta, cuando en realidad lo que haría falta es que Europa reforzara la cooperación europea para que la tarta crezca en beneficio de todos los miembros. Con la «nueva Lisboa», Europa trabaja para competir con China basándose en una estrategia de bajos costes y una mano de obra más barata –una estrategia que no es sostenible.

4.5. Europa necesita basar su estrategia de competitividad en una fuerte productividad, un alto nivel de cualificación y la participación de los trabajadores, la inversión en nuevas tecnologías y la investigación y el desarrollo y, no menos importante, en la utilización racional de los recursos naturales. Es momento de reconocer que la actual Estrategia de Lisboa no funciona y exige un cambio político claro. Hay que volver al enfoque inicial, que combinaba la competitividad con la cohesión social y el progreso medioambiental –y reconocer asimismo su vinculación con otros elementos políticos en Europa, como son el Pacto de Estabilidad y de Crecimiento, las orientaciones en materia de empleo y la estrategia europea de desarrollo sostenible.

4.6. Ante todo, Europa necesita ser su propio motor de crecimiento. La economía europea debe reanudar el camino de un crecimiento elevado y sostenible, autosuficiente en cuanto a que está basado en la demanda interior, como fue el caso durante el periodo 1997-2000. En esa época, Europa registró un crecimiento del 3% anual, con una tasa de empleo que aumentaba un 2% cada año, mientras las inversiones lo hacían un 6% anual. Estos incrementos se reforzaban mutuamente y sostenían una rápida expansión sin generar presiones inflacionistas en

el flanco interior. En cambio, la agónicamente lenta recuperación iniciada en 2003 se ha basado demasiado, hasta hace muy poco, sobre un crecimiento liderado por las exportaciones y, por consiguiente, ha sido vulnerable a las conmociones de la economía mundial y a la revalorización del euro.

4.7. El marco europeo actual de política macroeconómica exige una reforma en profundidad. Es un marco desequilibrado que no consigue activar y sostener ciclos de crecimiento fuerte. La política monetaria reacciona rápida y vigorosamente para combatir las amenazas inflacionistas –reales o supuestas–. El marco de política fiscal ha mejorado, pero sigue estando centrado, unilateralmente, en una reducción del déficit, y sigue prestando poca atención a sus impactos negativos sobre el ciclo económico. Ninguna de ellas consigue implantar y sostener una respuesta política coordinada y oportuna capaz de restaurar la confianza económica cuando el crecimiento y el empleo tropiezan con problemas.

4.8. En vez de eso, debemos invertir juntos en crecimiento e innovación. Para activar un ciclo de crecimiento y creación de empleo similar al que prevaleció durante la segunda mitad de la década de 1990, la política fiscal debe asumir la iniciativa. Los Estados miembros deberían elaborar planes de crecimiento nacionales utilizando el planteamiento de los «dobles dividendos» que combina un impacto a corto plazo en la demanda global con un potencial de crecimiento a largo plazo. Todo esto se debe llevar a cabo basando los «planes de crecimiento nacionales» en las prioridades de Lisboa (innovación, redes europeas, sector social, capital humano, medio ambiente y energía). Para acrecentar su impacto y avanzar hacia el establecimiento de un proyecto de desarrollo compartido, estos planes de crecimiento y de recuperación nacionales necesitan ser coordinados a escala europea. Además de la elaboración de operaciones de política fiscal «inteligentes», que aumenten el nivel de la demanda global sin incrementar el déficit neto, hay que utilizar la reciente reforma del pacto de estabilidad para afirmar que el déficit de innovación de Europa es una situación excepcional, que permitiría desviarse del calendario de consolidación del déficit público. Es necesaria una nueva reforma del pacto de estabilidad para desplazar el enfoque de los déficit públicos al objetivo de garantizar niveles de deuda pública sostenibles, mediante políticas de gasto actuales que sean sostenibles, pero teniendo en cuenta las necesidades cíclicas, y mediante políticas de inversión pública que potencien el crecimiento.

4.9. La política monetaria no debe contrarrestar los intentos de la política fiscal de incrementar la tasa de crecimiento tanto real como potencial. La política del BCE debería comprometerse igualmente con los objetivos de estabilidad de precios y con el crecimiento y el empleo. Para ello, el objetivo de estabilidad de precios del BCE debe asumir una simetría más clara con respecto a la estimación de inflación mínima que persigue en la actualidad («por debajo pero próxima al 2%»), lo cual probablemente signifique un 1,9%). Además, la combinación del objetivo actual de inflación reducida con una unión monetaria inmadura conlleva el riesgo de empujar a ciertos Estados miembros a largos periodos de deflación. Por eso, el BCE debería cambiar su objetivo de inflación a uno (o a una horquilla de objetivos de inflación) un poco más alto que el actual. También debería considerar una serie más amplia de referencias de infla-

ción, y dejar de concentrarse en la inflación bruta para centrarse en medidas relativas a la inflación de base, con objeto de reflejar las fuerzas estructurales (de-) inflacionistas que actúan en la economía.

4.10. Europa necesita un régimen de tipos de cambio favorable al crecimiento. Para evitar que Europa soporte la carga de los desequilibrios mundiales, Europa necesita un régimen de tipos de cambio que impida una revalorización o depreciación excesiva de la divisa. La CES invita a los ministros de Finanzas europeos a elaborar líneas directrices sobre el comportamiento de los tipos de cambio del euro que después, según el Tratado, deberán ser respetadas por el BCE. Además, la CES apoya la idea de un puesto para la zona euro en el Fondo Monetario Internacional, de acuerdo con la decisión del Consejo Europeo (Viena, 1999) de reforzar el perfil exterior de la zona euro.

4.11. Los nuevos Estados miembros deben ser capaces de incorporarse a la unión monetaria sin sacrificar la inversión pública y la cohesión social. El régimen macropolítico europeo, con su eje desequilibrado de «estabilidad sin crecimiento», obliga a los Estados miembros de Europa Central y Oriental que desean entrar en la unión monetaria a reducir las inversiones públicas, los salarios del sector público y el salario mínimo legal, pese al hecho de que muchos de ellos todavía tienen una enorme necesidad de inversiones e infraestructuras públicas, de sistemas de enseñanza y de seguridad social de calidad.

4.12. Es vital que Europa cree instituciones de gobernanza económica para mejorar la coordinación de las políticas macroeconómicas. Un ciclo de crecimiento fuerte, no inflacionista y generador de empleos sólo se puede iniciar y sostener si los diversos actores (bancos centrales de Europa, ministros de Finanzas, ministros de Trabajo e interlocutores sociales) no se equivocan en la composición de las políticas, entre ellas las relativas a la formación de los salarios. Por eso la CES exige el refuerzo de los mecanismos de coordinación existentes. El diálogo macroeconómico desempeñaría un papel más eficaz si las reuniones fueran más regulares y si los debates versaran más sobre las políticas. Hay que mejorar asimismo la articulación con el nivel nacional, lo que implica, entre otras cosas, mantener reuniones entre los Parlamentos nacionales y los interlocutores sociales antes de las reuniones del Consejo Europeo. Además, hay que organizar reuniones de los interlocutores sociales europeos con los ministros de Finanzas (Eurogrupo), los ministros de Trabajo y el Banco Central Europeo al menos dos veces al año.

4.13. Alcanzar los objetivos de Lisboa de unas tasas de empleo femenino más elevadas, tanto en términos de cantidad como de calidad del empleo, es imposible sin una mayor promoción de las políticas de conciliación en los Estados miembros. La UE tiene un importante papel en la coordinación y estimulación de la acción a nivel nacional, y en el control de su puesta en marcha. Son necesarios más esfuerzos en cuanto a la disponibilidad y calidad de los servicios de cuidado ofrecidos en toda la UE, no sólo en cuanto a cuidado infantil, sino también de cuidado de personas mayores y dependientes. Deberían introducirse medidas legales y de otro tipo para promover la prestación de cuidado de mayores y cuidado de personas dependien-

tes. Para empezar, debería añadirse un nuevo objetivo a los objetivos de Lisboa, para reconocer el derecho a un cuidado eficaz de calidad, al desarrollo de servicios sustanciales y a ofrecer un número suficiente de personal cualificado, y garantizar la financiación adecuada y sostenible de la solidaridad.

### *Una coordinación eficaz de las políticas fiscales para evitar la competencia entre sistemas*

4.14. La libre circulación de capital, bienes y servicios en la UE, la europeización e internacionalización de las empresas y la globalización de los mercados comerciales y financieros del mundo han dado lugar, en ausencia de una coordinación transnacional eficaz de la fiscalidad, a un perjuicio de la competencia fiscal, y nos arriesgamos a una erosión importante de la financiación fiscal y de la soberanía fiscal de los Estados miembros. Hasta ahora, la estabilidad del nivel total de los ingresos fiscales se lograba a costa de una alteración progresiva de la estructura fiscal: la carga fiscal se ha desplazado a la base fiscal menos móvil –el trabajo y los productos– para recuperar los impuestos perdidos por la erosión de las bases fiscales más móviles. De esta forma, los sistemas fiscales no sólo se han convertido en desfavorables al empleo, sino en socialmente injustos.

4.15. La fiscalidad es un requisito previo imprescindible para proporcionar a los gobiernos los medios que les permitirán asignar gastos a objetivos socialmente deseables. También se trata de un medio de redistribución de las rentas. Constituye pues un pilar importante de la Europa social. Por ello, a la CES le preocupan algunos avances y debates recientes en Europa. La CES está a favor de la abolición de los paraísos fiscales.

4.16 En la actualidad, no es la Comisión quien conduce junto con los Estados miembros el proceso de armonización fiscal en la UE, sino más bien el Tribunal Europeo de Justicia al que se le pide que pronuncie sentencias que obliguen a los Estados miembros a modificar sus leyes nacionales para hacerlas «compatibles con el euro». Ahora bien, esta «integración negativa» no es suficiente. Por desgracia, la necesidad de conseguir el acuerdo unánime del Consejo bloquea las iniciativas de la Comisión. Hace mucho que la CES defiende la votación por mayoría simple sobre los impuestos de sociedades, los impuestos sobre el capital y los impuestos sobre actividades que tienen una repercusión sobre el medio ambiente, considerando que la armonización fiscal es importante para evitar las distorsiones de la competencia y evitar una dinámica de «carrera a la baja».

4.17. Una preocupación importante es la erosión de la base imponible de las sociedades y de los tipos fiscales que puede conducir a una falta de fondos de los servicios públicos. La Comisión ha intentado establecer una definición común de la base imponible del impuesto sobre los beneficios, pero los progresos son lentos. Ante la probable oposición de ciertos países, la Comisión se está planteando ahora seriamente utilizar la cooperación reforzada (es decir, una base imponible común consolidada para un subconjunto de Estados miembros europeos). La CES es favorable a esta idea, siempre que se discuta también sobre unas bases mínimas del impuesto de sociedades.

4.18. Paralelamente, algunos países se involucran en el «turismo fiscal» de las inversiones mobiliarias reduciendo los tipos fiscales aplicados a las sociedades. Existe un riesgo serio de carrera a la baja, que implicaría o bien recortes del gasto o bien un nuevo incremento de la presión fiscal sobre el trabajo. En lo que respecta al impuesto de sociedades, por tanto, la CES sostiene claramente el objetivo de impuestos mínimos obligatorios a nivel europeo. La CES pide a la Comisión un estudio sobre un tipo mínimo de impuesto de sociedades para luchar contra la competencia entre los Estados miembros.

4.19. La CES considera que las ecotasas constituyen una solución prometedora para la política fiscal, reduciendo la presión fiscal sobre el trabajo y los empleos y contribuyendo a un desarrollo sostenible. Sin embargo, han fracasado las tentativas de la UE por ponerse de acuerdo sobre un impuesto común sobre las emisiones de dióxido de carbono, y la directiva sobre el régimen de imposición de los productos energéticos, aprobada en 2003, establece tipos fiscales demasiado bajos para influir realmente en los precios de la energía. En este ámbito, la CES es partidaria de una reforma fiscal europea que dé como resultado más ingresos provenientes de impuestos sobre la contaminación y/o la utilización de los recursos naturales, enmarcándose en una nueva reflexión más amplia sobre la política fiscal y teniendo en cuenta las posibles consecuencias en términos de impacto social, utilización de los ingresos fiscales, y la necesidad de evitar cualquier impacto negativo sobre el nivel de los servicios públicos y la seguridad social y, al mismo tiempo, garantizar que los países menos desarrollados tienen recursos públicos suficientes para apoyar su desarrollo.

### *Por un mejor presupuesto europeo*

4.20. El crecimiento de la UE ha gozado del fuerte apoyo brindado por los fondos que ha podido poner a disposición de los Estados miembros y las regiones menos desarrollados. El acuerdo de 2005 sobre las perspectivas financieras para 2007-2013 era preocupante a ese respecto, porque ha supuesto poner a disposición de los nuevos Estados miembros menos fondos que en el pasado. Sin duda la aprobación del presupuesto fue positiva, pero hay que admitir que quedan problemas pendientes. En 2008/2009 habrá que examinar cada partida con arreglo a la decisión del Consejo Europeo de marzo de 2006, incluidas las ayudas agrícolas y la situación particular del cheque británico (incluso reducido).

4.21. Dado que la Comisión no ha propuesto ningún nuevo recurso propio para un futuro inmediato, el sistema mantendrá su estructura actual. Las críticas al sistema existente en la actualidad son su falta de transparencia y su complejidad, por eso la CES es favorable a la propuesta de un debate sobre cómo corregir sus imperfecciones. Este debate no se puede limitar a un aspecto concreto, sino que debe reevaluar la estructura tanto de los recursos como de los gastos. La creación de un grupo de alto nivel para estudiar estas cuestiones podría suponer un paso adelante.

4.22. Para la CES, las perspectivas financieras de la UE son la expresión de las aspiraciones políticas de la Unión. Se basan en la idea de que el provecho económico que cada país saca de su per-

tenencia a la Unión supera el coste presupuestario estricto de su participación. Europa es el nivel adecuado para ciertos gastos y ciertas inversiones. Lo que debe guiar la reflexión es el valor añadido europeo, y no los esfuerzos destinados a asegurarse un «rendimiento justo de la inversión» basado en el cálculo engañoso de los equilibrios presupuestarios netos a nivel nacional.

4.23. La ampliación y la solidaridad que esto requiere, así como la concentración de las políticas europeas en los objetivos de la Estrategia de Lisboa, ofrecen la ocasión de reflexionar sobre un nuevo sistema de recursos propios y sobre un impuesto europeo sobre la renta. Queremos que la UE se comprometa a alcanzar sus objetivos, y que los Estados miembros estén dispuestos a contribuir a políticas comunes cuya eficacia y necesidad reconocen, basándose en la solidaridad y de forma más democrática.

4.24. Por lo que se refiere a la cuestión de los recursos indirectos, la CES recuerda asimismo la necesidad de investigar nuevas posibilidades, como por ejemplo la idea de un fondo europeo para infraestructuras de transporte que se financiaría mediante un gravamen del 1 por ciento por litro de carburante consumido por todos los vehículos. Habría que examinar también si se conservan los créditos no utilizados en el –escaso– presupuesto europeo, en vez de devolverlos a los Estados miembros.

### *Servicios públicos más fuertes*

4.25. Los servicios públicos, conocidos como servicios de interés (económico) general en la terminología europea, constituyen una parte importante del sistema económico y social de cada Estado miembro y –permitiendo la realización de los intereses colectivos– constituyen un pilar de la cohesión social y económica de la Unión. Representan uno de los instrumentos claves de la realización de los objetivos de la creación de empleo, del desarrollo sostenible y de la economía basada en el conocimiento. Los servicios públicos son de máxima importancia para la igualdad de derechos entre hombres y mujeres puesto que la participación de las mujeres en la vida laboral depende de unos servicios públicos de buena calidad. Los servicios públicos deben ser considerados como factores de redistribución del bienestar, la eficacia productiva y la cohesión social.

4.26. Existen diferencias considerables entre los Estados miembros en cuanto a la implicación del sector privado en la prestación de servicios públicos. Ha surgido una tendencia para privatizar los servicios públicos y, al mismo tiempo, utilizar asociaciones público/privado. Por supuesto es evidente que cuando estos acuerdos entren en vigor, estos servicios estarán influidos por la legislación del mercado único en aspectos como las obligaciones de contratos públicos y ayudas estatales o por la nueva directiva de servicios. Por consiguiente [estos servicios estarán cada vez más ligados a la economía de mercado\*], las autoridades públicas, en la búsqueda de la eficacia, con frecuencia reducirán sus márgenes de maniobra para el cumplimiento de su misión de interés general. Es necesaria una mayor reglamentación de los presta-

---

\* Sólo aparece en la versión francesa del documento.

tarios de servicios públicos del sector privado para garantizar que se respetan las preocupaciones de interés general.

4.27. En cuanto a los acuerdos de asociación público-privado (APP), que permiten implicar al sector privado en proyectos de servicio público, la CES cree que es importante extraer lecciones de las experiencias negativas y valorar los riesgos inherentes a los acuerdos de APP, teniendo en cuenta especialmente:

- las dificultades en la evaluación del impacto social y económico real de los riesgos y las futuras responsabilidades creadas por las APP, incluyendo la transferencia de los costes de inversión de la generación actual a las generaciones futuras;
- la falta de transparencia de los procedimientos mediante los que están constituidas, funcionan y concluyen las APP;
- los peligros de la fragmentación, precarización y degradación de las condiciones de trabajo.

La Comisión no debería promoverlos hasta que no hubiera evaluaciones serias. La CES pide que se busque una financiación alternativa para el futuro desarrollo de las infraestructuras y los servicios. En nuestra opinión, un método más eficaz sería movilizar fondos europeos y nacionales, así como a los bancos europeos (BEI, BERD y FEI)<sup>17</sup>, y garantizar el acceso a préstamos europeos. Son necesarios criterios claros, en particular sobre el uso de fondos en apoyo de las APP. La CES seguirá mostrándose crítica con respecto a las APP mientras no se implique a los ciudadanos en la elección de las infraestructuras y los servicios que financian y utilizan a diario.

4.28. Durante muchos años, la Comisión Europea ha mantenido una política de apertura de los mercados para fomentar la competencia. Por ejemplo, tras una serie de medidas para la liberalización gradual de los servicios postales, la Comisión ha optado simple y llanamente por su liberalización total, de modo que estos servicios estarán sujetos a la libre competencia a partir del 1 de enero de 2009, sin preocupación alguna por el mantenimiento de un servicio universal accesible para todos. La liberalización a menudo ha tenido como efecto sustituir un monopolio público por grandes grupos privados casi monopolísticos. Además, la liberalización ha limitado la accesibilidad y, en algunos casos, la calidad de los servicios públicos, razón por la cual no ha obrado en interés de los consumidores. A esto se une que la liberalización ha dado lugar, con frecuencia, a la supresión de empleos y a un deterioro de las condiciones de trabajo.

4.29. La Confederación se opone a esta política de apertura selectiva de los mercados, y muy especialmente en el ámbito de los servicios sociales, sanitarios, del agua y los residuos y a una liberalización total del sector postal sin la garantía de condiciones adecuadas de un servicio universal accesible a todos. La CES insiste una vez más en la necesidad de aprobar una moratoria sobre las liberalizaciones, con objeto de permitir una evaluación transparente y demo-

---

<sup>17</sup> Banco Europeo de Inversiones (BEI), Fondo Europeo de Inversiones (FEI), Banco Europeo de Reconstrucción y Desarrollo (BERD).

crática de sus consecuencias. Cuando una evaluación muestre que la liberalización (privatización, asociaciones público-privado, etc.) de los servicios públicos implica efectos negativos en términos de igualdad de acceso, calidad, derechos fundamentales, seguridad legal, cohesión social y solidaridad y sostenibilidad, hay que invertir las reglas de la competencia y proteger los servicios públicos contra la legislación del mercado único.

4.30. Por otro lado, la Comisión no tiene un planteamiento coherente para atender los retos de la conservación y modernización de los servicios públicos. Se abre camino zigzagueando por un laberinto inextricable de libros verdes, libros blancos y comunicaciones, sin formular ninguna propuesta de legislación. La jurisprudencia del Tribunal Europeo de Justicia desempeña una función importante en este ámbito, puesto que los políticos no han adoptado reglas más claras y precisas para la solución de los conflictos entre la obligación de cumplir una misión pública y las libertades del mercado único. Esta situación no es sostenible, dado que la jurisprudencia puede cambiar y, lo que es más, se aplica a casos concretos, de modo que la inseguridad jurídica subsiste. La falta de iniciativa del legislador europeo obliga al TEJ a cubrir las carencias con sus decisiones. Esta no es tarea del Tribunal y mistifica la reglamentación aplicable para el público en general y para los funcionarios públicos (especialmente los del nivel local) que tienen que hacer frente a la aplicabilidad de la normas de competencia de la UE en la práctica.

4.31. El Tratado también pide a la Unión Europea que «promueva la cohesión económica, social y territorial, y la solidaridad entre los Estados miembros». Sin embargo, en la práctica la Unión Europea ha ampliado sus poderes para reforzar la competitividad, mientras sus competencias en materia de solidaridad siguen siendo limitadas. La resolución de este dilema está en el corazón de la campaña de la CES para un marco jurídico para los servicios públicos. Dicho marco garantizaría que la solidaridad debe ser prioritaria y contrarrestar las leyes que vienen actualmente de la UE que quieren socavar los servicios públicos y los valores que representan.

4.32. Estos servicios requieren reglas más claras dentro de la UE:

- el interés general debe tener prioridad sobre las leyes del mercado, para que se contribuya al desarrollo sostenible y a un alto nivel de empleo;
- es imperativo aplicar los principios fundamentales de accesibilidad, disponibilidad, continuidad, solidaridad y universalidad, al igual que la Carta de Derechos Fundamentales;
- hay que definir de forma más precisa el principio de subsidiariedad y las competencias de las autoridades públicas a todos los niveles (tanto nacional como local);
- la puesta en marcha de una seguridad legal que permita la financiación a largo plazo de los servicios públicos y la inversión imprescindible para su continuidad y su calidad;
- hay que adoptar los principios rectores de la buena gobernanza y el diálogo social como principios directores. Hay que consultar y dar la palabra a los usuarios, sindicatos y consumidores en lo relativo a los detalles de la regulación;
- hay que realizar una evaluación a todos los niveles, en la que deberán participar los trabajadores y sus representantes.

4.33. Las autoridades nacionales y europeas comparten la responsabilidad de garantizar la naturaleza universal de los servicios y el acceso de todos a servicios de calidad. Por esa razón es necesario contar con un marco legislativo europeo, y la CES propone una directiva marco para los servicios de interés económico general, complementaria a las directivas sectoriales. Ya está en marcha actualmente una campaña destinada a recoger un millón de firmas a favor de esa directiva y para proteger los servicios públicos imprescindibles contra los rigores del mercado único. La CES está decidida a seguir con su campaña a favor de los servicios públicos con el objetivo global de permitir que estos servicios desempeñen su objetivo de interés general.

### *Innovación y políticas industriales*

4.34. La política industrial está llamada a desempeñar un papel importante en la consecución de los objetivos del progreso medioambiental, el desarrollo sostenible, más empleos y de mayor calidad, y cohesión social. Para que Europa consiga un mayor crecimiento sostenible, estos objetivos y el retorno al pleno empleo sólo se pueden alcanzar recurriendo a una mezcla de políticas globales que incluyan tanto las políticas macroeconómicas como las estructurales de forma coherente. Las políticas estructurales constituyen una combinación de, entre otras, las políticas relativas a las finanzas y la competencia, la tecnología, la política regional y medioambiental, las infraestructuras y la política de formación profesional. En este contexto, la CES considera que la política industrial debe perseguir en todo momento el objetivo primordial del desarrollo del potencial de crecimiento de la UE. Por política industrial hay que entender una amplia combinación de políticas cuyo objetivo consiste en elevar de forma sostenible tanto la productividad como el valor añadido. Una mano de obra altamente cualificada es una condición previa a estas políticas. La política industrial debe incluir medidas en diferentes ámbitos políticos, mejorando el marco regulador orientándolo hacia el crecimiento sostenible, el empleo en las innovaciones ecotecnológicas, y la salud y la seguridad. Debe contribuir a gestionar el cambio, de forma que no ocurra a expensas de los trabajadores, sino que por el contrario les ofrezca nuevas perspectivas fiables. Es urgente adoptar una postura sobre la cuestión de las políticas industriales ante las consecuencias de la ampliación. Es necesario reducir las disparidades existentes entre los diferentes Estados miembros, no sólo respecto a la legislación laboral, social y fiscal, sino también en el terreno del desarrollo económico e industrial.

4.35. En una economía basada en el conocimiento, las industrias de transformación siguen desempeñando un papel determinante, al igual que el sector de la agricultura sostenible y multifuncional. La industria es una parte de la economía basada en el conocimiento y una industria moderna será un motor de crecimiento en Europa. El cambio estructural de la economía (la terciarización) ha desembocado en un nuevo estado de dependencia recíproca entre los sectores de servicios y la industria de transformación, y así ésta última sigue resultando vital para el crecimiento económico y el empleo sostenibles. Los sectores de servicios nuevos y en desarrollo son fuertemente dependientes de una industria competitiva. Sin una sólida base industrial bien arraigada en Europa no habrá empleo estable en los servi-

cios orientados a la producción. Una política industrial innovadora requiere un papel activo de los políticos a nivel europeo e internacional.

4.36. La globalización, los cambios tecnológicos y la emergencia de economías con un crecimiento dinámico en países como China, Rusia, India y Brasil han incrementado intensamente la competencia mundial. La industria europea ha estado sujeta a cambios estructurales y reestructuraciones profundas. En el contexto de la globalización y a raíz de la ampliación, todavía queda por realizar una importante oleada de ajustes, situación que ha conducido y conducirá ineludiblemente a una nueva división internacional del trabajo en la industria, así como a una nueva división entre los antiguos y los nuevos Estados miembros. El proceso de transformación de los modelos de localización, deslocalizaciones, las instalaciones extraterritoriales (offshoring) y las externalizaciones van a continuar, y podrán tener repercusiones importantes en el empleo y las condiciones laborales. Esta situación exige respuestas coherentes e innovadoras en materia de política industrial, así como una mejor coordinación en los diferentes servicios de la Comisión, incluyendo la necesidad de una política que permita la prevención y la gestión de las reestructuraciones y sus consecuencias sociales y económicas. Sólo apoyándose en una gran competencia técnica y en una mano de obra bien cualificada estará Europa en posición de afirmar su competitividad y de contribuir a conservar y seguir desarrollando el modelo social europeo. Esto exige una política industrial innovadora para promover y orientarse hacia una mayor convergencia económica y social en una Europa unida.

4.37. Para desarrollar todo el potencial de la industria en Europa, los trabajadores y sus conocimientos y cualificación son claves. De ahí que la participación, la formación y la formación continua de los trabajadores, así como el desarrollo de métodos innovadores de producción tengan que reforzarse en Europa y mediante iniciativas de la UE. Para desarrollar todo el potencial de la industria en Europa, hay que fortalecer los siguientes elementos claves: las inversiones en I+D, una población trabajadora altamente cualificada y una organización del trabajo innovadora.

4.38. Frente a los retos de la economía globalizada, la CES demanda:

- un sistema europeo de apoyo a la investigación aplicada (nanotecnologías, biotecnologías, tecnologías medioambientales, energías renovables, transferencias tecnológicas y la adquisición rápida de patentes y su protección, así como la protección de la propiedad intelectual);
- sinergias e integración más amplias entre la e-economía y los sistemas de fabricación tradicionales;
- promover cuencas industriales regionales en el seno de la UE y favorecer la especialización de sistemas de producción;
- reforzar la participación de los trabajadores en la industria europea;
- mejorar los esfuerzos para mantener e intensificar la cualificación de los trabajadores.

*Elementos de una política industrial europea innovadora*

4.39. Para toda política industrial moderna resulta prioritaria la creación y el desarrollo de grupos y redes industriales de empresas innovadoras. Durante estos últimos años, haciendo gala de un alto nivel de competitividad, varios grupos industriales se han implantado en numerosas regiones y sectores de Europa. Por ello las políticas regionales y sectoriales son un elemento importante de la política industrial. Los renovados planes de acción y Fondos Estructurales Europeos desempeñan un papel vital al respecto, y la CES reitera su petición de asignación urgente de recursos financieros adicionales. La dimensión regional y sectorial de la política industrial y la utilización bien orientada de los recursos de los fondos estructurales serán de máxima importancia, sobre todo para la reestructuración de los sectores económicos tradicionales en las regiones de los nuevos Estados miembros. La Comisión Europea ha reconocido los riesgos de la globalización y los efectos negativos de la reestructuración poniendo en marcha un Fondo Europeo de Adaptación a la Globalización, con el propósito limitado de gestionar los efectos de las reestructuraciones. Para anticipar y gestionar el cambio de manera socialmente responsable, son necesarios otros instrumentos para una gestión preventiva y anticipadora de las reestructuraciones. Además, el fondo debe estar a disposición de los trabajadores que pierdan su empleo a raíz de las transformaciones industriales experimentadas dentro de la Unión Europea, así como debido a la competencia desde el exterior de Europa. Además, el fondo es de una cuantía muy limitada, y habría que contemplar recursos adicionales, los criterios de elegibilidad deberían igualmente ser modificados para que este fondo sea accesible a todos los Estados miembros, y como facilitador en la gestión de la dimensión social de la reestructuración.

4.40. En el desarrollo de parques industriales regionales, las pequeñas y medianas empresas (PYME) deben ocupar un lugar preponderante. Más de dos tercios de los asalariados europeos trabajan en PYME. La CES reitera su opinión de que es necesario encontrar fuentes de financiación alternativas para fomentar la capacidad innovadora de las PYME, tanto más por cuanto las PYME son las más afectadas por las consecuencias de la globalización de los mercados financieros y las amenazas resultantes para su acceso a las formas de financiación tradicionales. La CES reconoce la importancia del empresariado socialmente responsable y de las PYME para los futuros empleos en Europa.

4.41. Se crearán nuevos empleos europeos en las PYME y en las otras empresas. Por ello la CES anima el desarrollo del empresariado y de las PYME. Debemos garantizar la protección de los derechos sociales de los trabajadores, y los derechos sindicales, en las PYME, puesto que se está desarrollando en ellas mucho trabajo precario y trabajo de «falsos independientes».

4.42. Las fusiones y las adquisiciones de empresas se han multiplicado considerablemente todos estos últimos años, y muchas de ellas han terminado en un fracaso. Esta tendencia no ha servido necesariamente para fortalecer la competitividad de la industria europea, sino que en numerosos casos ha dado lugar a pérdidas de empleo a gran escala. Por ello, la CES opina que la política europea en materia de fusiones y la modernización del derecho mercantil no se

deben orientar únicamente a los intereses de los propietarios del capital. En los procesos de fusión hay que atribuir un peso equivalente a los intereses de todas las partes interesadas. Los trabajadores se ven directamente afectados por los procesos de fusión y de toma de control, y necesitan unos derechos de participación amplios. Además, en el contexto de los procedimientos de control de las fusiones, la Comisión debe tener en cuenta las consideraciones relacionadas con el empleo.

4.43. El diálogo social europeo es una herramienta importante en la modernización y la transformación de la industria europea para anticipar y gestionar el cambio industrial de una manera socialmente responsable. Los sindicatos deben estar implicados en la puesta en práctica de la política industrial a todos los niveles. Esto se aplica, primero y ante todo, a nivel sectorial, donde durante los últimos años y en diversos sectores económicos las federaciones industriales europeas han demostrado que son un socio activo de cara al desarrollo de una política industrial innovadora. También se aplica a los comités de empresa europeos que, en su trabajo cotidiano, deben abordar procesos de reestructuración. La CES considera totalmente inaceptable cualquier sugerencia de que el diálogo en materia de política industrial innovadora y de proyectos de innovaciones se deba restringir a los representantes de las empresas. La CES urge a la Comisión a establecer comités sectoriales tripartitos europeos para la información y consulta sobre el futuro de los sectores de la economía y pide la creación de Observatorios Sectoriales Europeos, con la participación de los interlocutores sociales, que garanticen un análisis continuado y expertos que establezcan perspectivas sobre la competitividad y el empleo en sus sectores.

4.44. Una política industrial innovadora es inconcebible en ausencia de servicios de interés general (SIG) eficaces y de gran calidad. Los servicios de interés general son un componente importante de la infraestructura exigida por la industria europea, pues aportan una contribución decisiva a la competitividad y también a la cohesión social.

4.45. La energía es un factor determinante para el desarrollo sostenible de nuestra sociedad. Sin acceso a la energía, el desarrollo económico y social no es posible. La energía es un bien social y un servicio fundamental. Una nueva política energética para Europa se debe convertir en un elemento fundamental de una política industrial europea integrada. La CES estima que los mercados de la electricidad y el gas liberalizados son inoperantes, y conducen a una competencia estéril y a efectos negativos para los trabajadores, la industria y los usuarios. La seguridad en el suministro, la mayor interconexión entre redes de proveedores de electricidad, el desarrollo de inversiones masivas en la producción, la infraestructura y las redes y la reducción de las emisiones de gas de efecto invernadero no son más que algunos de los grandes retos que requieren una solución europea común. Una política energética sostenible, con orientación de futuro, producirá un impacto positivo en el futuro desarrollo de las competencias tecnológicas existentes en un sector industrial europeo competitivo. Esta política debe asegurar que las industrias con un consumo energético intensivo tengan acceso a la energía que necesitan a un precio asequible, y que la dependencia de las importaciones de energía se reducirá drásticamente al igual que se garantizará el suministro. Las energías renovables

deben constituir una prioridad a largo plazo, y hay que canalizar la I + D en esa dirección. El futuro pasa por la reducción del consumo energético (incrementando la eficiencia energética), la reducción de la importación de ésta y el aumento de la energía renovable. Por tanto, es necesario apoyar y dar facilidades a las empresas y a los trabajadores para que puedan hacer la transición hacia una política energética sostenible. La innovación ecológica eficaz puede generar nuevas oportunidades para las empresas y puede generar empleo.

*Investigación y desarrollo. Objetivo: superar el 3% del PIB, y pronto*

4.46. Europa sigue dedicando a la investigación y desarrollo (I+D) un porcentaje de su PIB inferior al que invierten, por ejemplo, Estados Unidos o Japón. La CES lleva mucho tiempo pidiendo que se eleve el gasto europeo en I+D al 3% del PIB. Es prioritario esforzarse por crear un verdadero espacio europeo de la investigación, y esto incluye una transferencia más rápida de los nuevos conocimientos a nuevos productos y nuevos procesos de producción. Hay que prestar especial atención a la promoción de la cooperación entre los centros de investigación, las universidades, la industria y los sindicatos a escala regional, respetando al mismo tiempo la libertad académica y los derechos de la propiedad intelectual de los investigadores universitarios.

4.47. La CES es totalmente favorable al objetivo de Barcelona de invertir el 3% del PIB en investigación y desarrollo de aquí a 2010 (un 2% en gasto privado y un 1% en gasto público). Para alcanzar el nivel de 3% necesitamos:

- más financiación para los temas de políticas especiales y áreas de objetivos vitales para mejorar la competitividad de la industria europea (concretamente los programas europeos punteros). La CES lamenta que la anunciada multiplicación por dos de los presupuestos para el Séptimo Programa Marco no haya sido aceptada por el Consejo de la UE. Dado que los presupuestos europeos de I+D sólo representan un 0,1% del PIB europeo, es urgente incrementar la financiación europea. Por ello, la CES insiste en un avance espectacular en financiación de la I+D a escala europea para estimular la competitividad industrial, la infraestructura de investigación, los recursos humanos y la creación de polos de excelencia, entre otras cosas;
- más inversión en I+D por parte de las propias empresas, y en especial de las sociedades que operan en los sectores industriales tradicionales;
- una mayor financiación pública de la I+D a escala nacional (objetivo 1% del PIB) y un compromiso más fuerte de las empresas para aumentar el gasto privado en I+D (objetivo 2% del PIB);
- esfuerzos adicionales por parte de la Comisión para coordinar la política existente en materia de I+D, industria y energía (y de las áreas políticas conexas que pueden obstaculizar la innovación), generando nuevas acciones allí donde se detecten fallos del mercado o falta de interés por parte de la industria, con objeto de crear valor añadido para la industria europea en su conjunto;
- mayores esfuerzos para fomentar la transformación económica y social de los nuevos Esta-

dos miembros de la UE y de los países candidatos, utilizando una financiación europea creciente, mediante los fondos estructurales, con objeto de reforzar las estructuras de innovación de los respectivos países, y una amplia difusión de la innovación y de los resultados de I+D de la Unión Europea;

- un sistema europeo de investigación más eficaz (el Espacio Europeo de Investigación) que supere la fragmentación, asegure una mejor coordinación, colaboración y trabajo en red, incremente la difusión, genere excelencia y actualice el gran potencial de investigación «sin explotar» hasta ahora existente en toda la Unión Europea;
- no obstante, la CES subraya que el fondo social debería seguir concentrándose en los grupos desfavorecidos y en el desarrollo de competencias, y no convertirse en una fuente de financiación para la política industrial, incluso aunque los fondos estructurales hayan fortalecido el interés sobre las políticas de crecimiento e innovación.

4.48. La CES apoya la iniciativa del Instituto Europeo de Tecnología (IET), a pesar de que existen problemas financieros. La CES sigue preocupada por el modelo propuesto de financiación del IET y por el papel que puede jugar en la expedición de diplomas a nivel de masters y doctorados. El IET sólo puede desempeñar una función limitada en el desarrollo de las innovaciones, debido a que inicialmente sólo dispondrá de recursos limitados.

4.49. Este objetivo se puede alcanzar creando plataformas tecnológicas y lanzando estudios tecnológicos de prospectiva, sectores de innovación, centros de investigación y fondos sectoriales. Concretamente, las plataformas tecnológicas de nueva creación ofrecen un enorme potencial de contribución a la mejora de la competitividad y a la creación de empleo.

4.50. Finalmente, dado que los europeos sólo consiguen una quinta parte de las patentes concedidas en Estados Unidos, es urgente crear una patente europea que resulte sencilla, barata y fiable, y capaz de combinar la protección de los derechos de propiedad intelectual (DPI) y la difusión de las nuevas tecnologías.

4.51. La credibilidad de la política europea en materia de investigación se ha visto seriamente debilitada por los repetidos fracasos de la patente europea. Al no haber sido posible ponerse de acuerdo en un plazo razonable de tiempo sobre este instrumento fundamental para la economía del conocimiento, que la UE insiste en perseguir, la CES opina que ya es hora de que la Comisión proponga el establecimiento de una cooperación reforzada en los términos del Tratado, si no se llega a un acuerdo por unanimidad.

4.52. En opinión de la CES, necesitamos:

- una mejor coordinación política y una cooperación eficaz con las Federaciones Sindicales Europeas (FSE);
- una mayor coherencia y complementariedad entre los niveles políticos horizontales y verticales;
- crear vínculos entre los sistemas y redes de innovación nacionales, regionales y locales.

### *Mejor regulación basada en criterios económicos, sociales y ecológicos*

4.53. La CES suscribe la opinión de que la política industrial debe ser innovadora en sí misma y de que es necesario adoptar nuevos conceptos reguladores. Por ello, la CES apoya a la Comisión en su búsqueda de formas mejores y simplificadas de regulación a escala europea. Ahora bien, éstas deben diseñarse de forma que garanticen la plena implicación de todos los grupos sociales interesados, así como los controles democráticos adecuados. La CES alienta asimismo la intención de completar los procedimientos legislativos con una sistemática evaluación previa de sus consecuencias. Este tipo de evaluación debe incorporar los criterios económicos, sociales y ecológicos, otorgándoles la misma importancia. La mejora del marco legislativo debe consistir en desarrollar centros de producción en toda Europa, a la vez que se atiende a la necesidad de evitar repercusiones negativas para la industria. La CES pide el inicio de un debate sobre nuevos instrumentos destinados a evaluar los costes de la ausencia de regulación, como por ejemplo los costes de no tener en cuenta la dimensión social.

4.54. De cara a los procesos de reestructuración y deslocalización, debemos desarrollar políticas industriales activas que favorezcan una distribución territorial más equilibrada y un sistema de producción más fuerte. Ante las decisiones unilaterales de los empresarios, debemos establecer controles y medidas de compensación que al menos iguallen las ayudas recibidas por los empresarios.

4.55. La CES advierte contra el recurso abusivo a nuevos instrumentos de regulación con el mero objetivo de reforzar la desregulación. Se opone firmemente a la idea de confiar en la autorregulación o en reformas voluntarias por parte de la industria. La experiencia ha demostrado que la autorregulación sola no es suficiente. Los sindicatos son favorables asimismo al dismantelamiento de los obstáculos y trabas burocráticos innecesarios. Al mismo tiempo, hay que reconocer que las regulaciones diseñadas para garantizar un alto grado de protección de la salud y la seguridad, así como el amplio abanico de derechos de participación de los trabajadores y sus sindicatos, constituyen ventajas de cara a la competitividad. No cabe sacrificarlos en aras de una supuesta necesidad de dismantelar la burocracia. El crecimiento se generará no a través de la «desburocratización», sino solamente mediante estrategias empresariales innovadoras, una combinación de políticas bastante general y una verdadera política macroeconómica.

4.56. Esto también se refleja en la Agenda de la Comisión para una Mejor Reglamentación, que adopta un enfoque puramente proempresarial, en vez de reflejar los objetivos, más amplios, de la agenda de la Estrategia de Lisboa 2000 y sus tres pilares, o los principios del Libro Blanco sobre Buena Gobernanza. El crudo objetivo de reducir un 25% la carga administrativa sobre las empresas no tiene en cuenta el papel regulador más amplio y las responsabilidades de las autoridades públicas de actuar en el interés general.

### *Una Europa más sostenible*

4.57. La CES señala que el consumo creciente en Europa sobrepasa las medidas para la mejora medioambiental en producción y servicios. La aceleración de la tendencia a la utilización intensiva de recursos naturales escasos, el calentamiento global y el cambio climático, la contaminación química y la inseguridad alimentaria no sólo representan una amenaza para las bases del crecimiento económico futuro y para la creación de empleos en Europa. Podría ahondar más todavía las desigualdades entre los países desarrollados y los países en desarrollo, así como las desigualdades en los países industrializados.

4.58. La CES reconoce la responsabilidad colectiva para la protección del medioambiente global contra la contaminación y la destrucción, con el fin de transmitir un medio ambiente intacto a las generaciones venideras. Debemos considerar que un aire, un agua, una energía, un clima estable y la biodiversidad deberían ser considerados bienes públicos mundiales, cuyo acceso debe garantizarse para todos de manera equitativa.

4.59. Contrariamente a una idea muy extendida, el desarrollo sostenible no es un lujo que no nos podamos permitir en esta época de morosidad económica. Existen historias de éxito a nivel de países, sectores y empresas, que demuestran que los objetivos sociales, económicos y medioambientales se refuerzan mutuamente, tal y como lo ha repetido el Consejo Europeo de junio 2005 y como lo atestiguan diversos documentos de la Comisión Europea.

### *Desarrollar un modelo de producción y consumo para un desarrollo sostenible*

4.60. Es urgente revisar la calidad del crecimiento económico y el tipo de mejora de la productividad que perseguimos. El objetivo que debemos perseguir es un crecimiento «inteligente» para lograr un desarrollo sostenible.

4.61 La CES invita a la Comisión y a Eurostat a que establezcan en la medida de lo posible un nuevo indicador que complete el PIB incluyendo los costes sociales y medioambientales externos. La «huella ecológica», publicada por la Agencia Europea para el Medio Ambiente, es un paso en la buena dirección.

4.62. Los detalles, la regularidad y el momento de realización de estos cambios se deben determinar en el marco de un proceso democrático en el que participen todos los actores, incluidos los trabajadores y sus representantes. La CES y sus organizaciones afiliadas tomarán medidas para garantizar que los representantes de los trabajadores disfruten de derechos de información y consulta adecuados en los asuntos relativos al medio ambiente y la energía. Al mismo tiempo, la CES procurará garantizar que se amplíe el diálogo social a todos los niveles (sectorial, nacional y europeo) para que abarque los temas medioambientales.

4.63. La implantación de medidas de protección del medio ambiente y de conservación de la energía encierra la capacidad potencial de generar nuevos empleos a gran escala en nuevas

tecnologías así como en la creación de productos y servicios ecoeficientes. La agenda debe perseguir la activación de incrementos radicales de la eficiencia de los recursos en toda Europa con objeto de aprovechar las oportunidades de mejora de la calidad del empleo y de la cohesión social que dichos incrementos llevan aparejados. Hay que poner a disposición de los países en desarrollo las mejores tecnologías disponibles para atajar las tendencias insostenibles, como las tecnologías bajas en carbono. Esa es la vía «inteligente» hacia el crecimiento.

4.64. La CES seguirá apoyando el liderazgo de la UE en materia de organización de esfuerzos internacionales comunes para combatir el cambio climático. La Unión Europea debe ejercer mayores presiones tanto sobre sus socios de países desarrollados como de países en vías de desarrollo para alcanzar un acuerdo global, en el respeto del principio de responsabilidad común pero diferenciada establecido por la ONU.

4.65. Este acuerdo global permitirá reducir la competencia ejercida sobre las industrias europeas por aquellos países que no tienen como objetivo la reducción de emisiones. Al mismo tiempo, la UE debe intensificar sus esfuerzos para luchar contra el cambio climático, con un nuevo compromiso de reducir sus emisiones de gases con efecto invernadero en torno a un 25% de aquí a 2020 y un 75% antes de 2050 con respecto a las cifras de 1990.

4.66. Sin embargo, esta política voluntarista de la UE puede tener, sin embargo, consecuencias sobre la actividad y el empleo para las empresas afectadas que se enfrentan a la competencia global en territorio europeo. Europa debe, por tanto, desarrollar una política de intercambios multilaterales que tienda a reequilibrar las posibles desventajas comerciales resultantes de estos esfuerzos a favor del medio ambiente mediante una tasa específica en las fronteras de la Unión.

4.67. Como la UE no puede incumplir de ninguna manera los objetivos fijados en Kioto, la CES llevará a cabo una campaña para intensificar los esfuerzos hacia el logro de los objetivos de ahorro energético y de energías renovables que se ha marcado la UE, haciendo especial hincapié en los sectores del transporte y de la vivienda.

4.68. En lo que se refiere a las diferentes formas de producción de energía, la CES apoya una combinación energética diversificada con una parte más importante para las fuentes de energías renovables y la cogeneración eléctrica de calor y la aplicación de las tecnologías bajas en carbono (en especial carbón limpio, captura y almacenamiento del carbono).

4.69. La CES defiende el derecho de todos los ciudadanos europeos a la energía y a la calefacción. Se debe prestar mayor atención a los consumidores más vulnerables. Esto debe ser parte de las responsabilidades que incumben a los reguladores de energía en todos los países europeos (las medidas podrían incluir aislamiento de la casa y acceso más fácil a los transportes públicos para todos).

4.70. Hay que negociar también un derecho real a la energía, en la medida en que este derecho podría ser reconocido pronto por la ONU como uno de los derechos humanos funda-

mentales según la Declaración universal de las Naciones Unidas en 1948. Estos derechos se aplican a todos y en todos los países. El Parlamento Europeo y los Estados miembros deben ser garantes de este valor que es otra manera de redistribuir la riqueza.

4.71. Por lo que se refiere a la legislación europea sobre productos químicos (REACH), la CES mantendrá su total apoyo a los principios fundamentales de obligación de prudencia, de transparencia y de sustitución de los productos químicos más nocivos, de forma que REACH suponga una contribución capital a la mejora de la protección de la salud de los trabajadores y de los ciudadanos, y también del medio ambiente.

4.72. Hay que incorporar los asuntos relacionados con el medio ambiente y la energía al diálogo social, a los convenios colectivos y a los derechos de información, consulta y participación en los lugares de trabajo en todos los países de la UE. La CES intentará crear una plataforma europea de diálogo tripartito sobre la implantación de políticas contra el cambio climático y de protección medioambiental, de acuerdo con las recomendaciones de la estrategia revisada de la UE para un desarrollo sostenible aprobada en 2006.

4.73. Cada programa presupuestario financiado parcial o completamente por la UE debería incluir un análisis de impacto para garantizar que está dentro del espíritu de desarrollo sostenible o al menos que no lo contradice. Se debe reservar una atención especial a la utilización de los recursos asignados por los fondos estructurales, fondo de cohesión, gastos agrícolas y programas de redes transeuropeas que representan la mayor parte del gasto comunitario. La elaboración de estos análisis de impacto previos (*ex ante*) y de evaluación posteriores (*ex post*) de los programas debería hacerse lo más descentralizadamente posible y con una participación activa de los interlocutores sociales y de la sociedad civil.

4.74. La CES rechaza la incansable repetición de los mismos objetivos desde hace ya varias décadas. Es así para el objetivo de elevar el nivel de ayuda de los Estados miembros al 0,7% del Producto Interior Bruto (PIB) antes de 2015 y alcanzar el objetivo intermedio del 0,56%. Los países industrializados ya se habían comprometido a este objetivo en la Asamblea General de la ONU del 24 de octubre de 1970, es decir, hace más de 35 años (!!!). La continua repetición de las mismas promesas incumplidas está lejos de conceder más credibilidad a la política. La CES pide que todos los objetivos estén asociados al establecimiento, cuando sea posible, de objetivos intermedios y a un sistema que vigile su ejecución.

4.75. En su plataforma por la acción para el desarrollo sostenible adoptada por el Consejo, la Comisión se ha comprometido a redoblar sus esfuerzos para garantizar que el comercio internacional sea utilizado como un instrumento que promueva verdaderamente el desarrollo sostenible. Se trata sin lugar a dudas de un punto de vista esencial y desde una perspectiva global es sin duda determinante. La CES estará vigilante para que la reciente reorientación de la estrategia comercial de la UE, basada en acuerdos bilaterales, no comprometa esta intención. Por otra parte, esta ambición está limitada por el hecho de que el acuerdo de la OMC es un acuerdo comercial, y no contempla criterios de desarrollo sostenible, aunque los intercambios

mundiales tengan una incidencia determinante en la materia. Recomendamos también que el Consejo y la Comisión destaquen esta importante declaración, y que esbocen, al mismo tiempo, las modalidades de aplicación.

4.76. La CES recuerda que en el marco de la resolución del Consejo de marzo 2005 sobre «la dimensión social de la globalización», el concepto de «trabajo decente» fue situado en el centro de la política exterior de la Unión. Es bastante inaceptable, por tanto, que algunos países basen sus ventajas comparativas en el desprecio hacia las normas de la OIT o del medio ambiente. Estas normas no son un argumento proteccionista velado evocado por los países ricos; tienen que ver con la dignidad humana, el progreso social y la justicia. La UE debería supervisar los progresos realizados en estos campos y plantear mecanismos vinculantes eficaces en el caso de que su evaluación, con la debida consideración a las actividades de control realizadas por los órganos de supervisión de la OIT, llevada a cabo en la medida de lo posible con los interlocutores sociales reconocidos por la OIT en los terceros países afectados (o de las organizaciones representativas y reconocidas que trabajen allí), tuviera como conclusión un deterioro de la situación.

4.77. El desarrollo sostenible es cada vez más importante para el consumidor europeo y debe garantizarse por tanto que los productos adquiridos han sido fabricados conforme a los principios éticos y de desarrollo sostenible y que las condiciones de trabajo bajo las que han sido producidos están de acuerdo con los principios reconocidos internacionalmente en los convenios fundamentales de la OIT. La CES anima, por tanto, a la Comisión a incorporar la reivindicación de los consumidores de conocer el origen y la fabricación de los productos que compran en las estrategias de desarrollo sostenible. La UE debe tomar la iniciativa de creación de una etiqueta internacional que garantice que se han cumplido estas condiciones.

4.78. De manera general, la Comisión y los Estados miembros deberían ser incitados a probar a sus socios comerciales que el desarrollo sostenible no debe ser percibido como un generador de costes sino más bien como un factor de riqueza, tanto para sus ciudadanos que aspiran a un nivel de vida más elevado como para todo el planeta.

4.79. La CES propone poner más énfasis en la política medioambiental y de energía en el diálogo social también. La política energética europea debe responder a una multitud de retos: ofrecer acceso para todos, trabajar hacia la autosuficiencia, garantizar la gestión responsable de los recursos escasos o que se van a agotar a medio plazo, y luchar contra el calentamiento global.

4.80. La CES pondrá en marcha un debate en profundidad sobre los objetivos, la estructura, la financiación y la dimensión social de la PAC, considerando también los efectos de la PAC en los países en desarrollo.

## Capítulo 4 - Puntos de acción:

El 11º Congreso compromete a la CES a:

### Un cambio de política para cumplir los objetivos de Lisboa

- presionar a la Comisión Europea y a los Estados miembros para que vuelvan a encarrilar la estrategia de Lisboa, garantizando así un auténtico equilibrio entre los pilares económico, social y medioambiental;
- insistir sobre un concepto más amplio de competitividad que reconozca que las políticas sociales y la reglamentación del mercado laboral constituyen un factor productivo;
- la Comisión debería consultar a los sindicatos sobre los diferentes elementos de la agenda para una mejor reglamentación, incluyendo las estimaciones sobre el impacto de las directivas sociales;
- contribuir al desarrollo de un marco europeo para una verdadera gobernanza económica;
- implicarse firmemente en una auténtica reforma del régimen de política macroeconómica para hacer de Europa un motor de crecimiento sostenible en la economía global. Las políticas fiscales deben producir programas integrados de inversiones y de crecimiento; una reforma más audaz del Pacto de Estabilidad y de Crecimiento debe tener más en cuenta las necesidades cíclicas y la inversión pública. El Banco Central Europeo debe reorientar su enfoque para que los objetivos de crecimiento sostenible y empleo, así como la estabilidad de precios, tengan igual peso en su política;
- seguir presionando para una mejora del diálogo macroeconómico y pedir un intercambio político más estrecho con el grupo euro, el BCE, la Comisión y los interlocutores sociales, para que Europa adopte un enfoque coordinado de los actores afectados y consiga una combinación de políticas que favorezca el crecimiento, respete el medio ambiente y mantenga la estabilidad de los precios;
- seguir haciendo campaña para la coordinación y la armonización mediante mayoría cualificada de la fiscalidad con efectos transfronterizos, en particular de los impuestos de las empresas, de la fiscalidad sobre los ingresos del capital y de las ecotasas y seguir presionando a la Comisión para que busque acuerdos internacionales vinculantes sobre la fiscalidad;
- pedir la revisión de las perspectivas financieras para asegurar que el presupuesto de la UE contribuye plenamente a los objetivos de Lisboa y a una mayor cohesión de la UE; la Comisión y el Parlamento deberían disponer de sus propios instrumentos financieros para este fin, como se menciona en el segundo plan Delors;
- pedir la introducción de un nuevo objetivo en la Estrategia de Lisboa sobre cuidado para personas mayores y dependientes y apoyar las iniciativas de la UE a este respecto con disponibilidad de recursos financieros.

## Servicios públicos

- Continuar su campaña a favor de los servicios públicos, con el objetivo global de permitir a estos servicios cumplir su misión de interés general y pedir una directiva marco europea, sobre todo utilizando el millón de firmas recogidas para influir en la decisión de las instituciones europeas;
- oponerse a una liberalización selectiva de los servicios públicos, incluyendo los servicios sociales, de la salud, del agua y de los residuos e insistir en la necesidad de adoptar una moratoria sobre la liberalización de los servicios públicos, para permitir una evaluación transparente y democrática de sus consecuencias;
- presionar a los Estados miembros y a la Comisión para que evalúen el impacto de las APP sobre la calidad de los servicios públicos y el empleo y garantizar que los sindicatos y la sociedad civil son debidamente informados y consultados sobre las iniciativas de APP;
- insistir en una dimensión social más fuerte del mercado interior.

## Innovación y política industrial

- Apoyar a la Comisión en sus esfuerzos por una política industrial integrada y coherente que tenga en cuenta la dimensión política horizontal y vertical y fortalecer la aplicación efectiva de los programas específicos a los sectores;
- presionar a la UE para que haga un uso más específico de los fondos estructurales para las políticas industriales regionales y sectoriales, en particular en los nuevos Estados miembros;
- asegurar la implicación de los sindicatos en la aplicación de las políticas industriales a todos los niveles y presionar a la Comisión para que establezca un comité europeo sectorial tripartito para la información y consulta sobre el futuro de los sectores económicos;
- pedir una nueva política energética que reconozca la energía como un bien social y fundamental, es una parte esencial de una política industrial europea integrada y que promueva las energías renovables y el aumento de la eficacia energética;
- hacer campaña para un aumento de los gastos europeos de investigación y desarrollo hasta al menos un 3% del PIB y para la creación de un auténtico sector europeo de la investigación;
- luchar contra los nuevos instrumentos reglamentarios que sólo buscan reforzar la desregulación y pedir el inicio de un debate sobre nuevos instrumentos para evaluar los costes de la falta de reglamentación, por ej. los costes de no tener en cuenta la dimensión social;
- presionar a las empresas para que asuman sus responsabilidades para estrategias de innovación sostenibles y a largo plazo, basadas en una implicación efectiva de los trabajadores y de los representantes de los trabajadores;
- asegurar una mejor coordinación de las políticas y una cooperación efectiva con las federaciones sindicales europeas;
- reforzar y ampliar la utilización del Fondo Europeo de Ajuste a la Globalización para responder a la gestión social del cambio.

## Desarrollo sostenible

- Hacer campaña para desvincular el crecimiento económico de la degradación medioambiental y el cambio climático, y para relacionar el desarrollo sostenible y las oportunidades de empleo gracias a las innovaciones ecológicas;
- hacer campaña para que se realicen mayores esfuerzos para lograr los objetivos europeos de ahorro energético y energías renovables y responder a los objetivos de Kioto, así como al nuevo objetivo de reducción del 25% de aquí a 2020, acelerando los esfuerzos en reducción de la energía y de las energías renovables, con un acento particular en los sectores de transporte y vivienda;
- insistir para que todos los programas europeos sigan el espíritu de las 3 P del desarrollo sostenible (personas, planeta, provecho);
- hacer campaña para que los representantes de los trabajadores tengan suficientes derechos a la información y la consulta en materia de medio ambiente y de energía y que el diálogo social a todos los niveles (lugar de trabajo, sector, nacional y europeo) se amplíe para incluir las cuestiones medioambientales;
- trabajar por la puesta en marcha de un diálogo tripartito europeo con la Comisión y los interlocutores sociales sobre la aplicación de políticas medioambientales y de cambio climático, conforme a las recomendaciones de la estrategia europea (revisada) sobre desarrollo sostenible adoptada en 2006;
- apoyar el derecho de todos los ciudadanos europeos de acceso a la energía y a la calefacción;
- garantizar que el comercio internacional se utiliza como instrumento de promoción de un auténtico desarrollo sostenible;
- las mujeres tienen un papel fundamental en la gestión y el desarrollo medioambiental. La CES pedirá por tanto su plena participación en cualquier política relativa al desarrollo sostenible;
- la CES anima a la Comisión a realizar esfuerzos para la promoción de una etiqueta «ética» que garantice a los consumidores que los productos que adquieren han sido producidos en condiciones éticas y sostenibles y conforme a los convenios de la OIT sobre las normas fundamentales del trabajo.

## *Pasar a la ofensiva*

### **5. Por una Unión Europea más fuerte**

5.1. La Unión Europea necesita nueva confianza y un nuevo impulso. Los problemas de la gestión de 27 países –muy diversos en términos de ingresos, pero también de perspectivas– y los votos negativos en los referéndum francés y holandés sobre la aprobación del Tratado Constitucional propuesto han provocado una pérdida de objetivo común y de dinamismo en las instituciones de la UE, sobre todo en el Consejo de Ministros y en la Comisión Europea. La única excepción es el Parlamento, que desempeña bien su labor y encuentra puntos de vista comunes sobre temas clave para la CES, como la Directiva sobre Puertos, la Directiva de Servicios (anteriormente denominada Bolkestein) y la Directiva REACH (sobre productos quí-

micos). El Parlamento ha reforzado su posición y su influencia y eso es apreciable. Pero la idea general de que Europa está atrapada por la rutina, desarrollando su mercado único por encima de cualquier otra cosa es firme –y eso a su vez provoca la desilusión entre los trabajadores y los sindicatos.

5.2. No es ésta la primera vez que el proyecto europeo se encuentra con problemas, ni tampoco será la última. Deberíamos valorar también lo lejos que Europa ha llegado. Pero es imprescindible un nuevo impulso, sobre la Europa social, sobre más y mejores empleos, y también en lo tocante al abanico de temas mencionados en los capítulos 2 y 3. El nuevo Fondo de Ajuste a la Globalización y el Instituto Europeo de Tecnología son medidas apreciables en este ámbito.

5.3. La ampliación continúa con fuertes expectativas de nuevos países candidatos, pero el concepto todavía no se ha redefinido de acuerdo con el tamaño creciente y las diferencias en el seno de la Unión; la falta de recursos europeos amenaza las políticas de convergencia y de solidaridad cuyo objetivo consiste en alcanzar los más altos niveles de vida y de desarrollo.

5.4. Con todo, Europa sigue resultando atractiva por el hecho de que ha conseguido crear unidad sin sacrificar la diversidad, y por el potencial económico, social y cultural que encierra. La Unión Europea necesita tiempo para recobrar aliento. No obstante, Europa es fundamental, y como tal la percibe la gran mayoría de sus ciudadanos.

5.5. Ningún país es «suficientemente grande» para afrontar solo los retos actuales, mantener su influencia y preservar su independencia ante los Estados Unidos, Japón, Rusia, China, India, Brasil y otros poderosos países emergentes: Europa se debe esforzar cada día más para hablar y actuar con una sola voz. Lo importante para la CES es la convicción de que la experiencia de la integración europea es un valor que todavía puede dar muchos frutos y representar una referencia indiscutible para el resto del mundo. Haber conseguido garantizar la paz entre los pueblos que forman su población, haber creado una prosperidad que se ha extendido de manera razonable, haber promovido y asegurado los derechos sociales y laborales, haber favorecido el conocimiento y el diálogo de las diferentes culturas, garantizando la comprensión recíproca: todo esto, que se ha hecho posible mediante un proceso de integración, es una razón para que la UE y sus ciudadanos estén orgullosos y decididos a seguir por este camino.

5.6. La CES debe oponerse a la actual «estrategia de salida» para la Carta de Derechos Fundamentales de la UE. La Carta fortalece los derechos fundamentales, incluidos los derechos sociales y sindicales, y los hace más visibles. La Carta contiene garantías relativas a los derechos de asociación y de huelga. Estos principios apuntalan los derechos de los antiguos Estados miembros y, lo que es más importante aún, obligan a todo nuevo Estado miembro a incorporarlos. La Carta de Derechos Fundamentales tiene que adquirir fuerza jurídicamente vinculante y ser aplicable ante el Tribunal Europeo de Justicia. Debería añadirse un derecho de huelga transnacional y la protección de los que denuncian abusos.

5.7. No obstante, se ha planteado la cuestión de la posibilidad de un «minitratado» que excluya la Carta de Derechos Fundamentales. Esta propuesta está reuniendo cierto apoyo, y el estado de ánimo de la clase política está evolucionando al respecto.

5.8. En esta situación, la CES reafirma su posición y sigue apoyando el borrador de Tratado Constitucional. Si se excluyera el texto de la Carta del texto final, el movimiento sindical europeo debería movilizarse en contra de esa decisión<sup>18</sup>.

5.9. Distanciarse de la Carta equivaldría, en opinión de los sindicatos, a asestar un duro golpe a la aprobación del Tratado Constitucional por los ciudadanos y a sembrar más dudas sobre los valores que sustentan la política comunitaria de Europa. Una mera referencia a la Carta en la Parte 1 no le otorgaría la importancia que exige, y no la haría jurídicamente vinculante. La CES exige pues que se rechacen estos ataques, y manifiesta claramente a quienes abogan por esta minirreforma que, al actuar de ese modo, están poniendo en peligro el apoyo de todo el movimiento sindical europeo.

### *Por una Europa fuerte y social*

5.10. El tema de la Constitución Europea exige una solución rápida. La CES ha hecho campaña a favor de la inclusión integral de la Carta de Derechos Fundamentales de la UE en los Tratados y en la legislación de la UE. Fracasamos en el caso del Tratado de Niza de 2000. Pero mediante su participación en la Convención Europea, la CES fue capaz de persuadir a la Convención para que incluyera la Carta en el Tratado Constitucional propuesto como Parte II. Esto, junto con otras referencias a la Europa social, ha dado lugar al Tratado más «social» y más progresista que ha tenido jamás la UE, y la CES defendió firmemente su ratificación, incluso participando en campañas en los países donde se convocaron referendos.

5.11. Al mismo tiempo, hay incoherencias entre la primera y la tercera parte del Tratado, e inadecuaciones en las políticas, los instrumentos y los valores institucionales definidos en la tercera parte. La CES ya denunció durante la Convención el debilitamiento de la Carta y la falta de discusión sobre las políticas.

5.12. La CES está considerando qué papel puede desempeñar en el intento actual de escapar al callejón sin salida. En el caso de que se reabriera el paquete constitucional y, en la perspectiva de debates futuros sobre cómo resolver el bloqueo constitucional, la CES quisiera recordar algunos puntos esenciales.

5.13. La CES apoya especialmente aquellos elementos de la Constitución Europea que deben conservarse en caso de modificaciones:

---

<sup>18</sup> Ver Anexo 3.

- el fortalecimiento de los valores y principios sociales (como la solidaridad, la igualdad y la igualdad de género, la no discriminación, etc.);
- los objetivos sociales y de empleo («pleno empleo», «economía social de mercado»);
- el reconocimiento del papel de los interlocutores sociales;
- la incorporación de la Carta de Derechos Fundamentales;
- el derecho de iniciativa para los ciudadanos;
- la base legal para los servicios de interés general;
- la cláusula social.

5.14. Es necesario confirmar estos elementos clave en las partes primera, segunda y cuarta, y asumir las innovaciones de la tercera parte con una dimensión social más fuerte y más incisiva.

5.15. Una nueva declaración social podría destacar las disposiciones sociales del Tratado Constitucional (economía social de mercado, cláusula social, diálogo social, base legal para los servicios de interés general, etc.). Además, un nuevo Protocolo Social podría hacer posible para aquellos Estados miembros que quieren ir más lejos en el establecimiento de normas mínimas, o incluso en la armonización de sus políticas sociales, comprometerse en la creación de una Unión Social Europea. Esto podría conseguirse según las disposiciones normales para la cooperación reforzada siempre y cuando un mínimo de ocho Estados miembros estuvieran comprometidos en ello (art. 43 del Tratado de la UE) y siempre que el procedimiento quedase abierto a la participación de todos los Estados miembros. En el pasado, la CES ya había estado de acuerdo en considerar la necesidad de que grupos abiertos de países relanzasen la integración política, económica y social, como solución de último recurso para evitar el bloqueo total. Dicho «núcleo social europeo» tendría que orientarse, no obstante, hacia la integración de otros Estados miembros tan pronto como fuera posible y hacia la armonización al alza de las normas sociales, para evitar una división social permanente en el seno de la UE.

5.16. Con estas características el Tratado Constitucional sería el resultado de un verdadero «Pacto constitucional» reconocido por toda la sociedad europea y por los ciudadanos europeos, que establecería una Unión Política, como una Comunidad con instituciones más eficaces y más democráticas, con un proceso de toma de decisiones basado en la regla del voto por mayoría y con una gobernanza política, económica y social eficaz, una política exterior común que hable con una sola voz, una política de seguridad y defensa común y una política social y de empleo más fuerte.

### *Ampliaciones posteriores*

5.17. Es necesaria una resolución positiva del debate constitucional para garantizar el funcionamiento adecuado de una UE de 27 países. Se espera que Croacia se incorpore pronto y otros países de los Balcanes tienen la clara intención de seguir ese mismo camino. Pero una mayor ampliación sólo puede llevarse a cabo cuando la UE se dote de mecanismos de decisión que le hagan posible trabajar eficaz y democráticamente. Las negociaciones con Turquía se están mostrando difíciles en relación con varios puntos, incluyendo la solución final al pro-

blema de Chipre –que tiene que estar en línea con las resoluciones de la ONU, los acuerdos de alto nivel entre las dos comunidades y conforme a los principios de la UE– y los derechos sindicales, así como otros derechos humanos. La CES es favorable al acceso de Turquía a la UE, a condición de que respete, en la realidad y no sólo sobre el papel, las obligaciones derivadas de la adhesión y las disposiciones de la Carta de Derechos Fundamentales de la UE. Debería buscarse y completarse una transformación de la sociedad turca con todos los derechos y libertades durante el proceso de negociación.

5.18. El sureste europeo entra en el periodo más crucial de la transición hacia la democracia y una economía de mercado. La región ya ha realizado progresos considerables en materia de paz y de estabilización, reconocidos por la Declaración del Consejo Europeo de Tesalónica (2003) que confirmó el futuro europeo de los países afectados. Sin embargo, son necesarios todavía más progresos hacia la reconciliación entre las diversas comunidades étnicas, religiosas y lingüísticas para garantizar la seguridad de todos y la retirada de las fuerzas de intervención. Hay todavía un riesgo de que la continuada incertidumbre respecto a la futura ampliación de la UE tenga una repercusión en el proceso político en la región y dé como resultado la marginación de los temas laborales y sociales, una vez que esté implantado un marco legal e institucional básico, minando aún más las bases del sindicalismo en esta región. La CES, en colaboración con el PERC<sup>19</sup> (Consejo Regional Pan-Europeo) y la CSI, desempeñará su papel en la promoción de iniciativas sindicales para aumentar el nivel de vida y la protección de los derechos sindicales en la región. Los principios de diversidad y no discriminación han de ser puestos en práctica y la reglamentación europea debe ser transpuesta plenamente. La situación del pueblo gitano requiere una atención urgente.

### *Política Europea de Vecindad*

5.19. La creación de un Consejo Regional Pan-Europeo (PERC) de la Confederación Sindical Internacional, que cooperará estrechamente con la CES, ofrece un esperado nuevo instrumento para profundizar en las relaciones entre las organizaciones sindicales en Europa. La CES apoya el desarrollo de la Política Europea de Vecindad con los países de Europa del Este y de Gran Vecindad con los países fronterizos de las regiones ultraperiféricas para promover el Modelo Social Europeo en nuestro continente. Seguirá presionando para que los Planes de Acción negociados con esos países incluyan una fuerte dimensión social, especialmente el respeto de los valores recogidos en la Carta de Derechos Fundamentales.

5.20. En el ámbito subregional, la CES seguirá trabajando estrechamente con las organizaciones del área de los Balcanes mediante el Foro Sindical de los Balcanes de la CES, en particular para ayudar a las organizaciones sindicales en el proceso de integración europea.

5.21. La CES apoya plenamente la Red Sindical del Mar Báltico, BASTUN<sup>20</sup>, en sus actividades para añadir una dimensión sindical y del mercado laboral adecuada a la cada vez mayor

<sup>19</sup> Por sus siglas en inglés, Pan-European Regional Council (PERC).

<sup>20</sup> Por sus siglas en inglés, Baltic Sea Trade Union Network (BALTUN).

cooperación política y económica en el entorno del Báltico. La BASTUN comprende las organizaciones miembros de la CES en la región y la Federación de Sindicatos Independientes de Rusia (FNPR). La cooperación báltica, en el marco de la dimensión nórdica de la Unión Europea, tiene un papel fundamental en la promoción de la buena gobernanza, la transparencia y la participación, en el desarrollo sostenible, la igualdad de género, los derechos de las minorías, la diversidad cultural, la cohesión social, las condiciones de trabajo equitativas y la responsabilidad social de las empresas, la no discriminación y el fortalecimiento de la sociedad civil y las instituciones democráticas en las zonas septentrionales de nuestro continente.

5.22. Junto con la FNPR, la CES seguirá presionando a la Unión Europea y a las autoridades rusas para que el nuevo acuerdo que hay que negociar entre la UE y la Federación Rusa incluya una dimensión social, implicando formalmente a los interlocutores sociales, conforme a las orientaciones acordadas en la Cumbre CES-FNPR celebrada en Helsinki en noviembre de 2006, cuando expresaron sus preocupaciones comunes sobre temas como la reestructuración industrial, la cooperación industrial, las exigencias en materia de competencias y formación, así como la implicación en el proceso de cooperación en cuanto a la producción, distribución y consumo de energía.

### *Asociación Euromediterránea*

5.23. La CES está convencida de que el desarrollo humano, social y económico en la Región Euromediterránea es crucial tanto para la Unión Europea como para el mundo. La CES cree que la UE debe actuar con resolución en el marco multilateral de Naciones Unidas para encontrar soluciones adecuadas y oportunas a los conflictos en la región, basadas en el pleno respeto de las resoluciones pertinentes de la ONU.

5.24. La CES siempre ha trabajado para que las políticas de la UE establecidas por y con los países mediterráneos asociados (PMA) incluyan una fuerte dimensión social y, concretamente, el desarrollo del diálogo social y de instrumentos para fomentarlo, en estrecha relación con el proceso de impulsar una verdadera democracia política e institucional, por el momento insuficiente o completamente ausente. Trabajaremos para restaurar el espíritu de la Estrategia de Barcelona, garantizando una dimensión regional para el desarrollo de la Asociación Euro-mediterránea, que hoy está debilitada por la prevaleciente dimensión bilateral de la política de vecindad promovida por la Comisión, que concede prioridad a los acuerdos de asociación bilaterales. Después de más de una década y a la luz de las limitaciones que marcaron las relaciones de asociación entre las dos orillas mediterráneas, la CES sigue comprometida con su promoción en un enfoque integrado con especial atención a las actividades relacionadas con la extensión de los derechos de los ciudadanos en general y de la igualdad de género y los derechos de los trabajadores en particular.

5.25. Por lo tanto, la CES sigue estando comprometida en la actividad del Foro Sindical Euro-med y, recordando la necesidad de un diálogo franco y libre, se marca las prioridades siguientes para los cuatro próximos años:

- profundizar la cooperación sindical con los sindicatos de los PMA, sobre todo en materia de formación sindical conjunta, de políticas de gestión del mercado laboral que consideren asimismo a los inmigrantes de la región que residen en la UE, de política para la promoción de los derechos sindicales, de los derechos de las mujeres trabajadoras y de su integración en el mercado laboral;
- comprometer a la Comisión, al Consejo y al Parlamento a revisar los acuerdos existentes y, si fuera necesario, completarlos con protocolos relativos a instrumentos que garanticen la información, la consulta y la participación de los interlocutores sociales en la aplicación de políticas de colaboración y de vecindad;
- apoyar proyectos comunes entre las regiones mediterráneas de la Unión y los PMA, incluso mediante el uso de los fondos estructurales destinados al nuevo objetivo de «cooperación territorial»;
- proponer a las organizaciones patronales europeas un examen conjunto de las actividades de inversión en curso y posibles en los PMA, con el objeto de garantizar que incluyen la dimensión social, el respeto de las normas laborales fundamentales, las prácticas de negociación progresistas, unas condiciones laborales similares a las establecidas en la UE, y un esfuerzo constante de desarrollo de la formación a lo largo de la vida;
- la existencia de sindicatos fuertes, independientes, democráticos, constructivos y unidos en la Región Euromediterránea es imprescindible para avanzar hacia la resolución de los conflictos, el fortalecimiento de la democracia, los derechos sindicales y otros derechos humanos, luchar contra el terrorismo y desarrollar todo el potencial social, económico, humano y cultural de los PM. Los objetivos de la Estrategia de Barcelona así como de la política de vecindad, es decir ganar la apuesta por la paz, garantizar la democracia y la estabilidad, caminar juntos hacia un bienestar compartido, desarrollar el entendimiento y el diálogo, representan tareas ineludibles para Europa y sus interlocutores. La tarea de la CES es garantizar que todos y cada uno asumen sus responsabilidades.

### *Cooperación con otras regiones del mundo*

5.26. La CES, junto con la CSI y su organización regional en América, que se halla en proceso de formación, contribuirán a hacer avanzar el plan de trabajo acordado conjuntamente en Brasilia en abril de 2005, para defender el modelo social europeo y apoyar la cohesión social en Latinoamérica. Se perseguirá trabajar en el marco de las actividades del Comité Económico y Social Europeo en la región. Los trabajos también continuarán a nivel subregional para garantizar el apoyo de Mercosur al proyecto de Foro del Trabajo y para conseguir reanudar, en las condiciones especificadas por las organizaciones sindicales, las negociaciones sobre el Acuerdo de Asociación, que en estos momentos se encuentran en un callejón sin salida por diferencias sobre asuntos de tipo comercial. También se dará continuidad a los trabajos en el marco de las relaciones de la UE con la comunidad andina y América Central.

5.27. En colaboración con la CSI y su organización regional en África, la CES seguirá presionando a las instituciones europeas para que asuman un liderazgo firme en los temas de desarrollo internacional en África subsahariana, que se ha visto particularmente afectada por la

guerra, el hambre y las violaciones de los derechos humanos, y para que incorporen el respeto de las normas laborales básicas en los acuerdos de cooperación. Aprovechará la nueva arquitectura de la ayuda exterior de la UE en el contexto de las Perspectivas Financieras 2007-2013, que concede un lugar específico a los sindicatos en el trabajo de cooperación al desarrollo de la UE, para promover las normas laborales internacionales, la legislación humanitaria internacional, los derechos humanos y la transferencia de las competencias organizativas y de creación de capacidades a las organizaciones socias en terceros países. La CES, con el apoyo de la CSI y de la OIT-ACTRAV, proseguirá sus trabajos para reforzar las capacidades de las organizaciones sindicales de los países ACP, en el contexto de los acuerdos de colaboración económica. El Comité Sindical CES/CSI de Cotonou continuará supervisando los trabajos del Comité Económico y Social Europeo sobre estos temas.

5.28. Las conclusiones de la Cumbre Asia-Europa (ASEM) celebrada en Helsinki en noviembre de 2006 brindan nuevas oportunidades para el desarrollo del trabajo con los sindicatos de Asia, y estos trabajos continuarán en cooperación con la CSI, en un afán por reforzar la dimensión social de la ASEM.

5.29. La CES ha seguido de cerca la evolución de las relaciones de la UE con China, que revisiten una importancia estratégica. La CES seguirá presionando para que se incluyan los derechos sindicales y otros derechos humanos en el único y crucial Acuerdo de Asociación y Cooperación que hay que negociar. Acogemos con satisfacción el Memorando de Entendimiento sobre asuntos sociales y laborales acordado entre la UE y China, y esperamos participar plenamente en las actividades que se emprenderán en virtud del mismo. Concretamente, creemos que el desarrollo de la libre negociación colectiva, comenzando en las empresas multinacionales que operan en China, debe convertirse en una vía que hay que seguir enérgicamente. Esperamos que las empresas multinacionales con sede en Europa observen en sus centros de explotación en el extranjero el mismo comportamiento que les exigimos en Europa, incluyendo el respeto de los convenios fundamentales de la OIT. No creemos que China deba recibir el Estatuto de Economía de Mercado mientras no estén reconocidos los derechos sindicales y haya interferencias del Estado en los asuntos sindicales y falta de libre negociación colectiva.

5.30. También mantendremos relaciones bilaterales con las centrales sindicales nacionales en otros países en el contexto de las relaciones que están llevando a cabo con la Unión Europea. En particular, la CES y la AFL-CIO seguirán planteando conjuntamente temas laborales y comerciales en las Relaciones Transatlánticas UE-EEUU.

### *Más influencia en el comercio*

5.31. La suspensión de las negociaciones de Doha reveló una obstinación ciega dominada por las contradicciones entre liberalización a cualquier precio e intereses empresariales y del mercado, y entre las naciones más ricas y ciertos países emergentes, donde ambas partes han intentado insistir en la obtención de ventajas competitivas en ámbitos que son clave para sus propios intereses, sin tener en cuenta los intereses de los pueblos y de los trabajadores.

5.32. Los sindicatos europeos reivindican una política activa de fomento del empleo en Europa acorde con los objetivos de la política europea, como son el respeto de la Carta de Derechos Fundamentales de la UE, la promoción de empleo de calidad, el desarrollo de una política medioambiental, la promoción de servicios públicos, incluyendo la salud, la educación, y el agua a nivel internacional, es decir el surgimiento de nuevos conceptos de desarrollo. La CES es partidaria de una revisión de la política comercial europea para mejorar su contribución al crecimiento y a la creación de empleos en Europa. La CES se opone a la inclusión de servicios públicos (por ejemplo, educación, salud, servicios de agua, transporte público...) en los acuerdos comerciales y en las rondas comerciales como Doha. La CES y sus organizaciones afiliadas harán campaña para presentar sus argumentos en favor de servicios públicos de alta calidad en Europa y en el mundo y se opondrán a la privatización de los servicios públicos en los países en desarrollo. La CES colaborará con sus afiliadas y con las federaciones mundiales afectadas para bloquear los acuerdos comerciales que pretendan una liberalización comercial de los servicios públicos. La UE debería ser más activa en las áreas siguientes:

- reorientando las exportaciones europeas hacia mercados en expansión en los países emergentes;
- reforzando los compromisos asumidos por nuestros socios comerciales sobre los derechos de propiedad intelectual cuando éstos no atenten contra la salud pública ni el desarrollo humano en los países en desarrollo. Esto implicaría una cooperación técnica y una asistencia a los países en desarrollo, así como la identificación de los países hacia los cuales hay que orientar prioritariamente los esfuerzos de la UE;
- manteniendo instrumentos de defensa comercial que impongan restricciones temporales bien delimitadas sobre algunas importaciones contrarias a la competencia en Europa, y reforzarlas en caso de que la UE aceptara una mayor apertura de sus mercados;
- la CES apoya la política del SPG (sistema de preferencias generalizadas), ya que, en cuanto a Bielorrusia, la UE muestra su voluntad de comprometerse en favor de la promoción de los derechos de los trabajadores a través de su política comercial.

5.33. Por el contrario, la CES se opone a cualquier reorientación de la política comercial europea en favor de una agenda de liberalización agresiva en los países en desarrollo, sin consideración de las posibles repercusiones, positivas o negativas, en el plano social y ecológico.

5.34. Esta lógica, que se puede considerar «mercantilista», contradice los compromisos de la Comisión de mejorar la coherencia entre la política comercial y los objetivos sociales, medioambientales y de desarrollo. Estos compromisos están enunciados en una serie de comunicaciones, concretamente en la Comunicación sobre el Trabajo Decente de mayo de 2006 y en la Comunicación sobre la Dimensión Social de la Globalización de 2004.

5.35. La Unión debe fomentar un enfoque original y transparente del comercio exterior, distinto al adoptado por Estados Unidos. La CES espera que la UE alinee su política comercial con los principios que preconiza en sus políticas y tratados, y concretamente en la Carta de Derechos Fundamentales; a saber, la primacía de los derechos humanos, los derechos sindicales y

los convenios fundamentales de la OIT –los derechos sociales, sanitarios, medioambientales y culturales de los pueblos– sobre las reglas de competencia comercial.

5.36. Es urgente estudiar el impacto de la globalización en el cambio climático y cómo las normas de comercio internacional podrían favorecer la reducción de las emisiones de gases de efecto invernadero. La CES desearía que la Comisión analizase la posibilidad de implantar un sistema de ajuste de los aranceles fronterizos en el comercio con los países no signatarios del Protocolo de Kioto, y de restringir los derechos de propiedad intelectual sobre tecnologías fundamentales para la lucha contra el cambio climático.

5.37. La CES subraya su apego al multilateralismo comercial. El ciclo de desarrollo de Doha ofrece numerosas oportunidades para ayudar a los países en desarrollo a incorporarse al sistema comercial mundial. Además, no debería sobrevalorarse la capacidad de los acuerdos bilaterales para aportar beneficios reales a los países en desarrollo. Por definición, los acuerdos bilaterales no permiten abordar ciertos temas que responden a los intereses de los países en desarrollo, como la ayuda nacional a la agricultura.

5.38. La CES subraya la oportunidad ofrecida a la Comisión, en el contexto de la reanudación de las negociaciones de Doha, para reiterar la necesidad de intensificar la cooperación entre la OMC y la OIT de cara a garantizar el reconocimiento y el respeto de los convenios de la OIT.

5.39. Los futuros acuerdos bilaterales deben incluir una dimensión social, y la CES celebra las declaraciones recientes de la Comisión Europea de que las normas laborales y comerciales van a constituir un elemento importante y esencial de los acuerdos bilaterales suscritos por la UE. Esto constituye un gran paso adelante, y representa una victoria para la nueva CSI y la CES. En nuestra opinión, esta dimensión social debería abarcar tres elementos cruciales que caracterizan el trabajo decente:

- la promoción del trabajo decente;
- la promoción de la protección social mediante instituciones tanto privadas como públicas (asociaciones mutualistas);
- la aplicación garantizada de los derechos humanos (los ocho convenios fundamentales de la OIT, el derecho al empleo, la protección parental, y la salud y la seguridad en el trabajo), basándose en la ratificación y el respeto universal de las normas mínimas establecidas por la OIT.

5.40. Todos los acuerdos bilaterales deben ir acompañados de un comité de diálogo social compuesto por representantes económicos y sociales de los sectores urbanos y rurales. Su tarea debería ser supervisar la aplicación de la dimensión social y negociar acuerdos de aplicación sobre una base tripartita o bipartita.

5.41. Todos los acuerdos que se están discutiendo, especialmente con América Latina (Mercosur, la Comunidad Andina, América Central), Asia (ASEAN, India, Corea), Europa (Rusia,

Ucrania) y los Acuerdos de Asociación Económica con los países ACP deben incluir esa dimensión social, como piden conjuntamente la CES y las organizaciones sindicales en esas regiones.

5.42. Es cada vez más urgente saber las consecuencias de las diversas propuestas comerciales planteadas por la Comisión Europea para conseguir una mayor apertura del mercado en países terceros a través de estos nuevos acuerdos de libre comercio, en especial en los sectores sensibles de servicios y del Modo 4 (con movimientos temporales de los prestatarios de servicios). La protección de los trabajadores y de las normas debe ser más importante que cualquier futuro acuerdo comercial.

5.43. La Comisión ha concedido prioridad a la Asociación de Naciones del Sureste Asiático (ASEAN), a Corea y a India para la suscripción de acuerdos de libre comercio, y la CES, junto con la CSI, seguirá presionando enérgicamente para que el respeto de las normas laborales fundamentales sea incluido en todos los acuerdos.

### *La paz internacional y el bienestar social en Europa*

5.44. La política exterior de la UE debe basarse en la defensa de la paz, la democracia, los derechos sindicales y otros derechos humanos, el respeto de los Objetivos del Milenio de la ONU, la defensa de los marcos multilaterales para la resolución de conflictos y la gobernanza mundial, en particular la ONU y la OIT, así como en la firme acción contra el terrorismo y el respeto estricto de la ley internacional humanitaria y los derechos humanos. A pesar de que la UE puede ser el número uno mundial en materia de comercio y desarrollo, tiene escasa presencia en el ámbito de las relaciones exteriores. La división de los gobiernos de la UE en sus reacciones ante la situación en Oriente Medio es un triste ejemplo de la ineficacia de la Unión Europea. La CES ha demandado constantemente que la UE adopte una verdadera política exterior y de seguridad común (PESC), con un papel bien definido para el Parlamento Europeo, de forma que asuma plenamente sus responsabilidades en Europa y en el mundo, y contribuya a la paz, la democracia y la estabilidad. El Tratado Constitucional representa un progreso en esa dirección, principalmente gracias a la creación del puesto de ministro europeo de Asuntos Exteriores, para que la UE pueda hablar con una sola voz y desempeñar un papel más visible en los asuntos mundiales. Europa, en un marco internacional cada vez más caracterizado por conflictos y tensiones armadas, está llamada a reforzar su unidad para apoyar, junto con el ejemplo de su proceso de integración federal equilibrada y su modelo social, un papel líder en la reforma del sistema multilateral de instituciones internacionales. La CES reitera su pleno compromiso con la Carta de la ONU, rechaza la guerra como medio para la resolución de conflictos y el unilateralismo en los asuntos internacionales. Los nuevos retos desestabilizadores representados en particular por el terrorismo pueden combatirse sólo mediante el crecimiento de la democracia y el desarrollo humano y económico. La CES quiere una ONU más fuerte y más democrática mediante la creación de un Consejo de Seguridad Económica, Social y Medioambiental, y trabaja por un crecimiento económico global para todos los pueblos, basado en el pleno respeto del medio ambiente, los derechos y necesidades humanos y orien-

tado a crear en todas partes empleos estables y decentes y a aplicar el libre ejercicio de los derechos sociales y sindicales. La CES pide a la UE que trabaje para lograr un mundo libre de armas de destrucción masiva en el plazo de tiempo más corto posible y, con el propósito de convertir las economías de guerra en economías de paz, pide reducciones importantes en el gasto militar que desvíe recursos de las urgentes necesidades del desarrollo, y pide nuevas iniciativas para regular y controlar la producción y el comercio mundial de armas.

5.45. La CES manifiesta su apoyo a los esfuerzos del Alto Representante de la UE para la PESC destinados a aportar coherencia a los posiciones de la política exterior de la UE, y exhorta a las sucesivas Presidencias del Consejo a trabajar para este fin. La CES señala que numerosas declaraciones de la Presidencia de la UE relativas a la PESC asocian a los países nuevos miembros y a los candidatos, así como a los países que participan en el Proceso de Estabilización y de Asociación y a los países miembros de la AELC en el marco del Espacio Económico Europeo. Juntos representan un grupo de opinión importante, cuya condena de regímenes como los de Bielorrusia, Birmania/Myanmar y Zimbabwe debería ir seguida de sanciones reales concertadas.

5.46. La CES suscribe las reglas del derecho internacional, consagradas en la Carta de Naciones Unidas, y el principio de gobernanza multilateral. Esto significa que los despliegues de tropas combatientes de la UE sólo se permitirán con el acuerdo del Consejo de Seguridad de Naciones Unidas. La CES pide una ONU más fuerte y más democrática, incluso mediante la creación de un Consejo de Seguridad Económica, Social y Medioambiental de Naciones Unidas. Actuando como una sola entidad, sobre todo en el seno de Naciones Unidas, Europa podría ser un actor de primer orden para la paz, y promotora de los derechos humanos y la democracia en el mundo gracias a sus planteamientos de resolución de conflictos y su recurso al «soft power<sup>21</sup>». La ampliación de la UE y los procesos de unificación que la rodean han sido un factor capital en la promoción de la paz y de la democracia en nuestro continente.

5.47. La CES está preocupada por el hecho de que actualmente surjan en varios de nuestros países fuerzas nacionalistas alimentadas por el temor al prójimo, por motivos étnicos, raciales o religiosos o por otras creencias. Ya se ha comentado en otro apartado del presente documento la amenaza de las tendencias racistas y xenófobas asociadas a la emigración y a la circulación de la mano de obra dentro de la UE. Las disparidades crecientes entre ricos y pobres han exacerbado las tensiones entre comunidades. «El patriotismo económico» también ha actuado como un factor de división en la sociedad europea. Actos de terrorismo, como las atrocidades perpetradas en Madrid y Londres, que la CES condenó sin paliativos, han sido utilizados por políticos populistas racistas y por los medios de comunicación para sembrar más divisiones entre los trabajadores en Europa. Al mismo tiempo, la respuesta de los gobiernos, adoptando severas medidas de seguridad, ha sido percibida a veces como una amenaza a la democracia y a los valores europeos de tolerancia y entendimiento mutuos.

---

<sup>21</sup> NT: «Poder blando».

5.48. La CES considera que la UE debe tomar todas las medidas necesarias para conseguir los Objetivos del Milenio, sin pasar por alto la posibilidad de nuevas fuentes de financiación. Además, la CES cree que es necesaria una mayor coherencia entre las diferentes políticas de la UE –comercio, seguridad, inversión, inmigración, cancelación de la deuda, ayuda al desarrollo– para favorecer la cohesión social mediante las relaciones exteriores de la UE.

## Capítulo 5 - Puntos de acción

El 11º Congreso insta a la CES a:

- defender el contenido del Tratado Constitucional e insistir sobre todo en que la Carta de Derechos Fundamentales sea parte de cualquier reforma de la Constitución o de los tratados europeos<sup>22</sup>;
- oponerse a cualquier forma de «minitratado» que excluya la Carta de Derechos Fundamentales o «Niza II»;
- insistir en una dimensión social más fuerte de la Constitución añadiendo una declaración social o un protocolo social para reforzar los objetivos sociales, los valores sociales y los derechos sindicales transnacionales;
- considerar la cooperación reforzada como posibilidad de último recurso para hacer progresar la Europa social;
- subrayar que cualquier futura ampliación sólo podrá hacerse si la UE se dota de mecanismos de toma de decisión que le permitan trabajar de manera eficaz y democrática y promover, en cooperación con el PERC y la CSI, iniciativas sindicales que aumenten el nivel de vida y la protección de los derechos sindicales en los países candidatos;
- apoyar los avances de la Política Europea de Vecindad con los países de la Europa del Este como medio de promover el modelo social europeo en nuestro continente;
- continuar apoyando el Foro Sindical de los Balcanes y la Red Sindical del Mar Báltico en sus actividades para añadir una dimensión sindical y de mercado laboral significativa a la cada vez más intensa cooperación política y económica;
- presionar a las autoridades europeas y rusas para que incluyan una dimensión social y para garantizar la implicación de los interlocutores sociales en todo nuevo acuerdo de asociación;
- seguir trabajando por la inclusión de una dimensión social fuerte en las políticas europeas con los países socios del Mediterráneo y seguir comprometida en las actividades del Foro Sindical Euromed;
- continuar junto con la CSI la cooperación con otras regiones del mundo para apoyar la cohesión social y los derechos sindicales y otros derechos humanos, sobre todo en América Latina, en África y en los países de la ASEM;
- seguir de cerca el desarrollo de las relaciones europeas con China y continuar presionando a favor de la inclusión de los derechos sindicales y otros derechos humanos en el acuerdo de asociación y de cooperación que se ha de negociar;

---

<sup>22</sup> Ver Anexo 3.

- presionar para la revisión de la política comercial europea para mejorar su contribución al crecimiento y a la creación de empleo en Europa;
- insistir en que los futuros acuerdos bilaterales deben ir acompañados de un comité de diálogo social y deben incluir una dimensión social en la que los derechos sindicales y al menos las normas fundamentales de la OIT sean un elemento esencial.
- pedir a la UE que adopte una auténtica Política Exterior y de Seguridad Común, con un papel bien definido del Parlamento Europeo, de manera que asuma plenamente sus responsabilidades en Europa y en el mundo y contribuya a la paz, la democracia, respeto a los derechos humanos y la estabilidad.
- oponerse a los acuerdos comerciales que utilizan los servicios públicos para la liberalización del comercio;
- la CES se compromete a la consecución de los Objetivos del Milenio establecidos por Naciones Unidas. Apoyará las políticas que incluyan la cancelación de la deuda y el aumento de los fondos destinados a estos objetivos mediante la donación por cada país del 0,7% y otros instrumentos.

## ANEXO 2: DECLARACIÓN DEL COMITÉ EJECUTIVO: PASAR A LA OFENSIVA POR LOS SALARIOS – HACIA LA IGUALDAD

### Pasar a la ofensiva por los salarios - Hacia la igualdad

#### Declaración sobre los salarios mínimos, la igualdad y las negociaciones colectivas

1. Hay cuatro elementos destacados cuando se analizan las retribuciones en la Unión Europea actual.
2. En primer lugar, los salarios y las retribuciones representan una parte decreciente del producto interior bruto de la mayoría de los países de la UE. Vinculada a esto está la tendencia a trasladar el riesgo a los trabajadores, con el aumento de formas de trabajo precarias e inseguras que afectan a un porcentaje cada vez mayor de trabajadores en Europa.
3. En segundo lugar, al aumento de los salarios, sobre todo en la zona euro, le cuesta seguir el ritmo de la inflación. En estos últimos años, el crecimiento real de los salarios ha sido casi inexistente, empezando por Alemania, que por desgracia no es el único ejemplo. Del mismo modo, en muchos de los nuevos Estados miembros, los salarios no siguen el ritmo del crecimiento económico, y ocurre que los gobiernos y los empresarios rivalizan con el tema de los bajos salarios. Por el contrario, asistimos a un gran aumento de los beneficios y pocos son los elementos que indican que éstos se canalizan efectivamente hacia la investigación y el desarrollo, la innovación y las inversiones productivas.
4. En tercer lugar, mientras existen diferencias cada vez mayores entre los ricos y los pobres dentro de un mismo país, la diferencia entre el salario de los hombres y de las mujeres persiste, pese a existir una legislación en materia de igualdad salarial, con una diferencia salarial media de al menos el 15%.
5. En cuarto lugar, al igual que existen todavía enormes y crecientes diferencias entre ingresos altos y bajos, y entre hombres y mujeres, subsisten también grandes diferencias entre los países de la UE. Hay evidencias en aumento de que en algunos países los trabajadores inmigrantes mal pagados se utilizan para ejercer una presión a la baja en los niveles de los salarios reales, particularmente en los de la mano de obra poco o nada cualificada.
6. Todos estos elementos confirman la necesidad de acciones concertadas, coordinadas y enfocadas a los salarios en todos los niveles de la actividad sindical, incluso en el ámbito europeo.

#### Acción de la CES

7. La CES y sus sindicatos afiliados deben, por tanto, pasar a la ofensiva para mejorar la situa-

ción de los trabajadores en Europa: de los hombres y las mujeres, de los antiguos y los nuevos Estados miembros sin distinción.

8. El Comité Ejecutivo propone los siguientes pasos prácticos para llegar a unas retribuciones equitativas para todos los trabajadores europeos:
  - (a) Apoyar las campañas sindicales en favor de salarios mínimos reales en los países donde los sindicatos los consideren necesarios. Habría que fijar objetivos en el marco de una campaña dirigida en favor de retribuciones «decentes» y con el fin de atajar el creciente abismo que separa a ricos y pobres, hombres y mujeres.
  - (b) Los sindicatos que no necesiten salarios mínimos establecidos sobre una base legal, en razón de la confianza que tienen en la eficacia de sus procesos de negociaciones colectivas, deberían marcar objetivos orientados a recortar las diferencias salariales.
  - (c) Explorar constantemente el abanico de campañas unitarias en el ámbito europeo, lideradas por la CES, en favor de criterios comunes en materia de salarios y de retribuciones mínimas, así como de campañas en favor de estrategias de negociación colectiva. En el estado actual de cosas puede que, por ejemplo, las diferencias de cualificación, de productividad, de nivel de vida y de políticas sindicales sean demasiado grandes para una campaña en favor de mecanismos comunes de retribuciones mínimas a escala europea, pero, dado que las situaciones cambian, la CES debe estar preparada para liderar un debate sobre campañas unitarias. El Comité de coordinación de la Negociación Colectiva de la CES profundizará su análisis de los temas afectados, a partir del trabajo de un subcomité compuesto por las organizaciones afiliadas interesadas, y de la investigación que se lleve a cabo por el ETUI-REHS, e informará al Comité Ejecutivo, para su consideración, en la primavera de 2008. Entre tanto, las acciones continuarán afianzando la cooperación y la coordinación en las regiones transfronterizas y a nivel de los sectores y empresas implicando a las federaciones sindicales europeas. Y se incitará a la UE a unirse a la campaña «Hacia la igualdad» incrementando las subvenciones estructurales a los países/regiones más pobres, desarrollando nuevas iniciativas a favor de los trabajadores interinos y reforzando la directiva referente al desplazamiento de los trabajadores. Los sistemas de fiscalidad progresiva también tienen un papel que jugar para abordar las crecientes disparidades.
  - (d) Redoblar los esfuerzos para recortar la distancia entre los salarios de los hombres y de las mujeres utilizando todas las negociaciones colectivas y todos los medios legales.
  - (e) Hay que hacer frente a la evidencia que está surgiendo de que los trabajadores inmigrantes están siendo utilizados en algunos países para regular el crecimiento de los salarios reales de la mano de obra poco o nada cualificada. Se trataría en este caso de hacer hincapié en la sindicalización de los inmigrantes y de cerciorarse de que están cubiertos por los convenios colectivos y de aplicar íntegramente los salarios mínimos (donde los haya) y el derecho laboral. Hay que evitar a toda costa que los inmigrantes se conviertan en trabajadores de segunda o que se les utilice para rebajar los niveles salariales. Hay que poner en guardia a las autoridades: no se puede dar por hecho el apoyo sindical a la libre circulación de la mano de obra dentro de la UE, y las presiones

en favor de un control de la inmigración podrían agudizarse si no se adoptase ninguna medida concreta. Inspecciones de Trabajo eficaces, política pública y europea de fomento del diálogo social, afiliación sindical y negociaciones colectivas son elementos esenciales de las medidas que adoptar.

### Conclusión

9. La CES no puede tolerar continuamente los niveles crecientes de pobreza y de desigualdad entre y dentro de los Estados miembros de la UE, ni entre los hombres y las mujeres. Esta declaración indica el camino a seguir hacia unas retribuciones equitativas y hacia una mayor igualdad.

## ANEXO 3: DECLARACIÓN DE EMERGENCIA SOBRE LA CARTA DE DERECHOS FUNDAMENTALES

### Hacer que la Carta sea jurídicamente vinculante

#### Declaración urgente sobre la Carta de Derechos Fundamentales

La CES ha tenido conocimiento, con gran preocupación, de que se han formulado propuestas durante discusiones intergubernamentales reservadas para relegar la importancia de la Carta de derechos fundamentales en cualquier tipo de nuevo minitratado posible de la Unión Europea. La Carta debería haber sido plenamente integrada si el proyecto de Tratado Constitucional hubiera sido adoptado, como es deseo de la CES. Hay un amplio apoyo para que la Carta sea plenamente reconocida en el derecho comunitario. En su situación jurídica actual, se aplica plenamente a las instituciones comunitarias, pero la forma en que debe ser aplicada a los Estados miembros sigue siendo ambigua, lo que supone una importante limitación.

La Carta de Derechos Fundamentales fue aprobada en el Consejo Europeo de Niza, en 2000. La CES organizó una manifestación masiva en Niza, que reunió a 60.000 personas, para reclamar la adopción de la Carta como parte del Tratado de Niza y hacerla plenamente vinculante para la EU y los Estados miembros. Pero fracasó. En 2001, después de otra manifestación masiva de 100.000 personas en Bruselas, la CES consiguió representación en la convención encargada de revisar los tratados europeos. Esta convención, cuyos trabajos se llevaron a cabo con amplia participación pública, recomendó la plena incorporación de la Carta en los tratados europeos.

Actualmente, es la Carta más progresista lograda por un movimiento sindical en el mundo: sitúa los derechos económicos y sociales al mismo nivel que los derechos humanos. De manera más específica, garantiza los derechos a la información y a la consulta, y los derechos a negociar y llevar a cabo acciones colectivas, incluida la huelga. Garantiza una protección contra los despidos injustificados, los derechos de seguridad social y el principio de condiciones de trabajo justas, así como el acceso a los servicios públicos.

#### Acción

Para la CES, la Carta es un elemento esencial del futuro de Europa. La Carta fue concebida para acercar Europa a la gente, y si se la suprime o se la reduce, toda la Europa Social sufrirá las consecuencias. La Carta es el fundamento de una política social ambiciosa que tiene en cuenta la necesidad de una sociedad plural que da lugar a más empleos, de mejor calidad.

Los gobiernos de la UE, la Comisión Europea y el Parlamento Europeo deben tener claro que la CES no dará su apoyo a ningún nuevo tratado que no dé a la Carta un carácter jurídico vinculante sin ambigüedades. Haremos campaña contra cualquier iniciativa que intente omitir o relegar su importancia, y llevaremos a cabo acciones ante el Parlamento Europeo y los Parla-

mentos nacionales. Entre tanto, nos movilizamos para conseguir que nuestras opiniones sean escuchadas por los jefes de gobierno que asistan a la Cumbre de los días 21 y 22 de junio en Bruselas. Además, pediremos a las afiliadas de cada país que hagan campaña para asegurar que los jefes de gobierno que participan en la Cumbre de la UE toman la decisión correcta. Mientras que la Europa social esté en peligro, Europa también lo está.

Una delegación de dirigentes sindicales, con el apoyo de una manifestación de sindicalistas, se reunirá con los presidentes de la Comisión y del Parlamento europeos y con el gobierno belga. Pediremos a las organizaciones afiliadas que envíen delegados a esta manifestación para que pasemos a la ofensiva en favor de un Carta de Derechos Fundamentales.

## CARTA DE LA CES SOBRE LA INTEGRACIÓN DE LA DIMENSIÓN DE GÉNERO EN LOS SINDICATOS

*Adoptada en el Congreso de la CES, Sevilla, mayo de 2007*

### Introducción

Como se explica en la «Visión de la CES sobre Europa», adoptada por el X Congreso celebrado en Praga en 2003, la CES se ha comprometido en favor de la igualdad de oportunidades y debería:

- «Pedir la inclusión de la igualdad de oportunidades dentro de los valores fundamentales de la UE y su inclusión en las competencias compartidas de la CES.
- Asegurarse de que el acervo comunitario relativo a la paridad salarial y a la «integración de la dimensión de género» (*gender mainstreaming*) se preserve en todas las políticas y fomentar la representación de las mujeres en todos los órganos de toma de decisión.»

Con el fin de llevar a la práctica su compromiso, el Congreso de Praga adoptó en 2003 el tercer Plan de Igualdad.

La implementación de dicho plan se debatió en el Comité Ejecutivo de la CES en junio de 2006 sobre la base de una evaluación de mitad de mandato. Durante el otoño de 2006 se realizó una investigación a partir de un cuestionario enviado a todos los afiliados y se celebró una conferencia en marzo de 2007 en Berlín con objeto de desarrollar herramientas e instrumentos destinados a la «integración de la dimensión de género».

Esta Carta se basa en los resultados de este estudio<sup>23</sup> y en las recomendaciones adoptadas por el Comité Ejecutivo y la conferencia sobre la «integración de la dimensión de género».

### Contexto político

Lograr la igualdad de sexos en Europa sigue siendo un gran desafío para todos los implicados en el ámbito nacional y europeo. Se han conseguido muchos avances desde que el primer tratado constitutivo de la Comunidad Europea, hace ahora casi 50 años, introdujo la obligación de garantizar «la igualdad salarial» entre hombres y mujeres. Sobre esos cimientos se ha ido desarrollando un amplio abanico de leyes y normativas que rigen la igualdad de tratamiento. Por otro lado, la participación de las mujeres en el mercado laboral no ha dejado de aumentar. Sin embargo, el progreso se ha detenido estos últimos años y, en algunos países, puede observarse incluso una tendencia inversa.

---

<sup>23</sup> Estudio de la CES 2006-2007 titulado «Mujeres en los sindicatos».

- La *diferencia salarial entre los sexos* se mantiene en un promedio del 15 por ciento en la UE de los 27, aunque en algunos países es superior al 20 por ciento, y, en otros, aumenta de nuevo.
- Pese a que las mujeres, en ese mismo tiempo, han salvado el abismo de la formación, la mayoría de ellas se encuentra en la *parte inferior de la escala de competencias y salarios*. La inversión en formación y aprendizaje a lo largo de toda la vida no siempre se percibe como una inversión económicamente viable.
- El aumento del empleo de las mujeres se percibe sobre todo en los puestos de trabajo y en los sectores más femeninos, tales como los servicios públicos y privados, pero ellas tienen por lo general condiciones de empleo más precarias (tiempo parcial, contratos de vencimiento fijo y otras formas de contratos «flexibles»).
- El cuidado de los hijos y otras facilidades y medidas destinadas a conciliar mejor el trabajo y la vida privada siguen siendo muy insuficientes en la mayoría de los países y suelen ser de mala calidad o demasiado caras. Además, se siguen viendo como «facilidades destinadas a las mujeres» más que a los padres.
- Aunque la tasa de empleo (en empleo remunerado) de las mujeres asciende actualmente de media a un 55,7 por ciento de mujeres (frente a un 70,9 por ciento de hombres) y aunque ellas constituyen el 44 por ciento de los afiliados a los sindicatos, su *representación* y su visibilidad a todos los niveles de la toma de decisión está *lejos de ser proporcional*.

Desde hace poco, la UE concede más importancia a las medidas que adoptar en todos estos ámbitos:

- En la primavera de 2005, los interlocutores sociales europeos firmaron un acuerdo sobre un Marco de acción sobre la igualdad entre hombres y mujeres, que preconiza un enfoque integrado de las cuestiones de segregación profesional, de mujeres en la toma de decisiones, de equilibrio vida-trabajo y de paridad salarial.
- La Comisión Europea ha publicado un Plan de trabajo para la igualdad entre hombres y mujeres, que abarca desde el año 2006 al 2010, y anuncia iniciativas, en particular sobre la conciliación del trabajo y la vida familiar y la paridad salarial.
- Durante la cumbre celebrada en la primavera de 2006, el Consejo de Ministros adoptó un Pacto para la igualdad entre hombres y mujeres, que instaba a todos los interlocutores de los ámbitos nacional y europeo a aumentar sus esfuerzos y sus acciones en torno a la igualdad de sexos, a acortar las distancias entre hombres y mujeres en materia de empleo y protección social, y a afrontar los retos demográficos promoviendo un mayor equilibrio entre vida y trabajo para las mujeres y los hombres.

Todos estos documentos señalan claramente la importancia que reviste la participación completa e igualitaria de los hombres y las mujeres en el lugar de trabajo, en el mercado laboral y en la sociedad en su conjunto, como componente esencial del desarrollo de una Europa competitiva y próspera.

Para la CES y sus afiliados es urgente intensificar los esfuerzos y las acciones en la materia. En muchas organizaciones afiliadas a la CES, el número de afiliados se ha incrementado y el

índice de sindicalización medio (¡aunque no sea así en cada país individual!) es hoy en día más o menos proporcional a su participación en el mercado laboral.

No obstante, como ha demostrado la investigación realizada entre los afiliados, existe todavía un abismo en la representación y la «integración de la dimensión de género», que aún no se ha puesto en marcha de forma adaptada en todos los lugares.

Así pues, con motivo de su congreso en Sevilla en 2007, se sugiere *no* presentar un nuevo Plan de Igualdad, sino apelar a un compromiso más firme de velar por el cumplimiento de los planes anteriores.

Hay que adoptar medidas urgentes para mejorar en los años venideros la eficacia de la CES y de sus afiliados a la hora de salvar la diferencia de representación entre hombres y mujeres a todos los niveles dentro de los sindicatos, y de garantizar la «integración de la dimensión de género» en todos los procesos políticos y de toma de decisiones por el bien tanto de los hombres y las mujeres como del futuro del movimiento sindical.

Adoptando esta Carta, la CES y sus afiliados renuevan su compromiso de adoptar esas medidas urgentes.

### **Artículo 1. La «integración de la dimensión de género»: componente esencial del progreso social y del desarrollo sostenible**

La igualdad entre los sexos es una componente esencial de la democracia en el lugar de trabajo y en el mismo seno de la sociedad.

La CES y sus afiliados confirman su compromiso de aplicar la igualdad entre sexos en el marco de su agenda más amplia de justicia social, de progreso social y de desarrollo sostenible en Europa, y adoptan por tanto un enfoque integrado del género como componente esencial e integrante del conjunto de sus acciones y actividades.

Con ese fin, adoptan la siguiente definición de la «integración de la dimensión de género»:

#### *Definición y elementos clave de la «integración de la dimensión de género»*

A. La «integración de la dimensión de género» es: la (re)organización, la mejora, la evolución y la evaluación de los procesos de toma de decisión, con vistas a incorporar la perspectiva de la igualdad entre las mujeres y los hombres en todos los campos y a todos los niveles por parte de los actores generalmente implicados en la implementación de políticas<sup>24</sup>.

---

<sup>24</sup> Consejo de Europa, 1998.

Se trata, de ese modo, de no limitar los esfuerzos de promoción de la igualdad a la implementación de medidas específicas en favor de las mujeres, sino de movilizar explícitamente en pro de la igualdad todas las acciones y políticas generales, introduciendo en su concepción de forma activa y visible la atención a su posible repercusión en las situaciones respectivas de las mujeres y los hombres (perspectiva de género). Eso supone cuestionar sistemáticamente dichas acciones y políticas y tomar en consideración esos posibles efectos en su definición e implementación<sup>25</sup>.

La «integración de la dimensión de género» se asocia, pues, a la visibilidad, autonomía y participación igualitarias de los hombres y las mujeres en la vida pública y en la vida privada. Las prioridades y las necesidades de las mujeres deben tratarse con el mismo respeto que las de los hombres. Los hombres son un «género» también y una parte integrante del enfoque del género. Por eso deben, a semejanza de las mujeres, adaptar su comportamiento con el fin de alcanzar la igualdad entre ambos sexos.

La CES y sus afiliados reconocen que la «integración de la dimensión de género» atañe, sin lugar a dudas, tanto a los hombres como a las mujeres.

La opción de poner en marcha la «integración de la dimensión de género» supone fundamentalmente un cambio estructural del papel de las mujeres y de los hombres en la vida pública y privada, en casa y en el lugar de trabajo. Eso significa que la carga esté mejor repartida entre las mujeres y los hombres, la participación en el trabajo, la igualdad entre ambos sexos, la fertilidad y la utilización completa del capital humano masculino y femenino<sup>26</sup>.

## **Artículo 2. Implementación eficaz del Plan de Igualdad de la Carta sobre la «integración de la dimensión de género»**

1. La CES y sus afiliados deberían adoptar medidas concretas y dirigidas con el fin de *mejorar la visibilidad* del Plan de Igualdad y de la Carta de «integración de la dimensión de género» y de promover un «*sentido de la propiedad*» y de reparto de las responsabilidades entre los diferentes actores en todos los niveles pertinentes.
2. La CES debe expresar con claridad que la aplicación del Plan de Igualdad 2003 y la Carta requieren más participación y más medidas. Los afiliados de la CES asumirán la responsabilidad de introducir, aplicar y controlar los planes de igualdad –si no existen ya– en las federaciones nacionales o sectoriales antes del próximo congreso.
3. Podría estudiarse la posibilidad de nombrar a una persona, dentro de cada organización, que sería responsable del proceso de «integración de la dimensión de género» –preferente-

---

<sup>25</sup> Comisión Europea, 1996.

<sup>26</sup> Postura de la CES sobre la conciliación de la vida profesional, de la vida privada y de la vida familiar, diciembre de 2006.

mente una persona distinta de la responsable de la igualdad (de género)– para encarnar el concepto de responsabilidad compartida en este ámbito.

4. Los progresos serán evaluados en el momento de la evaluación de mitad de mandato, entre el congreso de Sevilla y el siguiente.

### **Artículo 3. Extensión de la «integración de la dimensión de género»**

#### **A. La «integración de la dimensión de género» en los distintos ámbitos de la política social**

*La revisión de los sistemas de seguridad social y de asistencia, incluidas las jubilaciones, está al orden del día en toda Europa. Las discusiones sobre la evolución demográfica y el envejecimiento de las poblaciones añaden más presiones a los debates.*

Además, las recientes discusiones en relación con la *flexiseguridad* y la *modernización del derecho laboral* han situado las cuestiones de la gestión de la precariedad del trabajo y de la segmentación del mercado laboral (aumento de la distancia que separa a «integrados» y «excluidos») en cabeza de lista de las prioridades de la agenda. Es más importante que nunca que la CES y sus afiliados reconozcan la dimensión de género de estas cuestiones y «examinen el efecto en términos de género» («prueba de género») de todas las propuestas y soluciones en la materia.

#### **B. La «integración de la dimensión de género» en las negociaciones colectivas**

La incorporación de las cuestiones de igualdad entre los sexos en las *negociaciones colectivas* continúa siendo un gran reto. Se adoptarán las medidas siguientes:

- a) invitar explícitamente, apoyar y formar a las mujeres para que participen en los comités de convenios colectivos y en los equipos de negociación, incluso en las CEE;
- b) invertir en la formación de los negociadores de convenios colectivos en las cuestiones de igualdad entre los sexos;
- c) vehicular mensajes claros que indiquen que debe incluirse una perspectiva hombres-mujeres no sólo cuando se analicen las prestaciones concretas destinadas a las mujeres/ a los padres, tales como el cuidado de los hijos y los contratos de trabajo flexibles, sino también cuando se negocien las contrataciones, los sistemas salariales y los aumentos de sueldo, el aprendizaje a lo largo de toda la vida, la reestructuración, etc.
- d) la CES y sus afiliados deben redoblar sus esfuerzos para reducir la diferencia salarial entre ambos sexos. En una primera etapa, la CES debería dar ejemplo centrándose claramente en su nota de coordinación anual en las negociaciones colectivas a fin de reducir la diferencia de salario, por ejemplo en un tanto por ciento al año, y se estudiarán las actividades y los progresos.

### ***C. Herramientas y pautas de implementación de la «integración de la dimensión de género»***

La CES y sus afiliados deben adoptar el firme compromiso de aplicar la integración de las cuestiones de género (a saber, un enfoque integrado) en todos los ámbitos de elaboración de políticas y todos los campos de actividad, y reconocer que ello exige elaborar y adoptar *herramientas, mecanismos y líneas de conducta*.

La «integración de la dimensión de género» parece ser un concepto difícil de entender y de aplicar; por consiguiente, hay que pensar en someter la cuestión al Comité Ejecutivo de la CES con vistas a un debate separado; debate que podría basarse en una serie de proyectos de líneas de conducta y luego en la publicación de un pequeño folleto.

En una primera etapa, la CES debería dar ejemplo especificando que cada documento presentado a su Comité Ejecutivo, así como a su congreso, ha de contener una evaluación del impacto del género, y al menos indicar con una pequeña explicación si se ha introducido la perspectiva del género y de qué manera.

### **Artículo 4. Eliminación de la diferencia de representación**

#### ***A. Suministro de datos comparables y de buena calidad***

Para medir la mejora y determinar dónde deben adoptarse medidas adicionales, es imprescindible disponer de *datos comparables y de buena calidad*.

- a) La CES debe elaborar herramientas e instrumentos destinados a ayudar a los afiliados a recabar datos sobre la participación y la representación de las mujeres en los sindicatos a todos los niveles, y presentará una «Encuesta del 8 de marzo» anual, que se presentará en el Comité Ejecutivo en torno al Día Internacional de la Mujer.
- b) Los afiliados deben comprometerse sin fisuras a suministrar todos los datos necesarios a la CES. Si no, esta cuestión será públicamente abordada en el Comité Ejecutivo y en el congreso siguiente.
- c) Se recomienda a los afiliados que suministren a la CES los datos relativos al género, cuando vayan a abonar su cuota.

#### ***B. Acciones destinadas a aumentar el número de mujeres en puestos directivos***

- a) *Siguen faltando mujeres en los puestos de toma de decisiones de los sindicatos*. Está claro que hace falta una combinación de medidas y un planteamiento más coherente y acertado.
- b) Varios afiliados tienen una buena experiencia de los objetivos cuantificados y de las normas claras que obedecer, con el fin de llegar, por lo menos, a una participación y una representación proporcionales. Estas prácticas serán agrupadas y evaluadas por el Comité de Mujeres de la CES con objeto de redactar recomendaciones en cuanto a medidas que se deberían adoptar.

- c) La CES debe elaborar, conjuntamente con el Departamento de formación de la ETUI-REHS, un manual de buenas prácticas y cursos de formación destinados a mejorar la cantidad y la calidad de las mujeres en la toma de decisiones dentro de los sindicatos.
- d) Deben introducirse «auditorías de género», programas de dirección y otras formas de ayuda que permitan a las mujeres asumir cargos directivos en los sindicatos.

### ***C. Incluir la dimensión del género en la actividad «Estado de los sindicatos europeos»***

La actividad «Estado de los sindicatos europeos» de la CES, que tiene lugar cada dos años coincidiendo con el Comité Ejecutivo de la CES, tratará explícitamente sobre «El estado de las mujeres en los sindicatos», sobre la evolución en la adhesión de las mujeres y sobre el recorte de las diferencias en materia de representación.

### **Artículo 5. Refuerzo del papel que desempeñan los órganos y las políticas de igualdad: un planteamiento doble y recursos adaptados**

Los afiliados de la CES están –por diferentes razones relacionadas con su historia y su cultura– en diferentes estadios del desarrollo y del fortalecimiento del papel de las mujeres dentro de sus organizaciones. Es necesario un planteamiento doble, también a nivel europeo. Por una parte, las cuestiones de género deberían incorporarse a la elaboración general de las políticas mediante estructuras generales. Por otra parte, debería reforzarse el papel que desempeñan los órganos de igualdad específicos.

Ello supone ofrecer a los representantes de dichos órganos de igualdad entre sexos uno o varios sitios reservados, así como derechos de voto y /o al menos la posibilidad clara de expresarse en los órganos de toma de decisión, dentro de los cuales podrían comentar las políticas y las decisiones, tomar iniciativas y ofrecer su experiencia.

Por lo tanto, la CES y sus afiliados deben *asignar los presupuestos y el personal de apoyo* a las mujeres y a las políticas de igualdad entre ambos sexos.

### **Artículo 6. Mejorar el papel y la visibilidad de las mujeres en todas las estructuras de la CES**

1. Se estudiará la posibilidad de llevar a cabo una auditoría de género de la CES, tras una evaluación del proceso y de los resultados de experiencias similares en la antigua CIOSL y en otras organizaciones internacionales.
2. La página web de la CES debe adaptarse para dar a conocer mejor las acciones y actividades en materia de igualdad de género que llevan a cabo la CES, su Comité de Mujeres y sus afiliados.

3. La CES debe pedir a sus afiliados que tengan en cuenta la paridad de los sexos cuando envía representantes al Comité Ejecutivo y al próximo congreso, así como en los comités permanentes, los grupos de trabajo, los comités de negociación y las conferencias. Procesos de vigilancia. (...) Las delegaciones en el congreso han de respetar el equilibrio hombres/mujeres e incluir un número mínimo de mujeres proporcional al número de afiliadas de la organización. Dentro de las delegaciones, las mujeres deben tener puestos y derechos de voto equivalentes.
  
4. A su debido tiempo antes del próximo congreso, el Comité Ejecutivo debatirá acerca de la adopción de sanciones apropiadas (palo y/o zanahoria) a fin de recompensar las buenas actuaciones y penalizar las malas de acuerdo con el plan de igualdad y con la Carta «integración de la dimensión de género».

## ESTATUTOS DE LA CONFEDERACIÓN EUROPEA DE SINDICATOS

Aprobados por el XI Congreso  
Sevilla, 21-24 de mayo de 2007

### PREÁMBULO

La Confederación Europea de Sindicatos, fundada el 8 de febrero de 1973 por diecisiete<sup>27</sup> 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, quiere 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, en particular:

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

La Confederación Europea de Sindicatos tiene, más concretamente, la tarea de llevar a cabo, en todos los casos y circunstancias, de manera autónoma y con el mayor grado de cohesión,

---

<sup>27</sup> Fédération Générale du Travail de Belgique (Bélgica), Deutscher Gewerkschaftsbund (Alemania federal), Landorganisationen i Danmark (Dinamarca), Unión General de Trabajadores (España), Confédération Générale du Travail-Force Ouvrière (Francia), Trades Union Congress (Gran Bretaña), Althingusamband Íslands (Islandia), Confederazione Italiana Sindacati Lavoratori (Italia), Union Italiana del Lavoro (Italia), Confédération Générale de Travail (Luxemburgo), Nederlands Verbond van Vakverenigingen (Países Bajos), Landsorganisasjonen i Norge (Noruega), Schweizerischer Gewerkschaftsbund (Suiza), Toimihenkilö-ja Virkamiesjärjestöjen Keskusliitto (Finlandia), Landorganisationen i Sverige (Suecia), Tjänstemännens Centralorganisation (Suecia) y Österreicher Gewerkschaftsbund (Austria).

las iniciativas sindicales necesarias a nivel europeo para lograr estos objetivos, como parte del proceso de integración europea.

La Confederación Europea de Sindicatos orienta sus actividades hacia:

- la Unión Europea, a la que pide una profundización de su contenido social, político y democrático, al mismo tiempo que su dimensión económica y monetaria, para su ampliación a otros países europeos y para su compromiso activo con la promoción de la paz, el desarrollo y la justicia social en el mundo;
- el Consejo de Europa, la EFTA y el resto de instituciones europeas que promueven la cooperación en materias que afectan a los intereses de la clase trabajadora;
- las organizaciones europeas de empresarios, para establecer un sistema de relaciones industriales a nivel europeo mediante el diálogo social y la negociación.

La Confederación Europea de Sindicatos funciona conforme a las disposiciones de 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 estarán sujetas a la 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 de voto.

Estas decisiones estarán sujetas a la ratificación del Congreso.

### *Artículo 4*

El Comité Ejecutivo tiene el derecho de suspender, y el Congreso tendrá el derecho de excluir,

tras la presentación de cargos contra ella, a cualquier organización miembro u organización con estatuto de observador por una acción que se juzgue como infracción de los presentes estatutos o contra los intereses del movimiento sindical.

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

Las organizaciones expulsadas sólo pueden renovar su afiliación 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 los intereses de los(as) trabajadores(as) de los sectores de su ámbito a nivel europeo, especialmente en tanto que 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 crearán por su propia iniciativa y se dotarán de sus propios reglamentos internos independientes, en conformidad con los presentes estatutos.

La Confederación Europea de Sindicatos favorece la creación y el desarrollo de las Federaciones Sindicales Europeas en todas las esferas de la actividad económica y social.

### *Artículo 6*

Las organizaciones afiliadas reconocen el derecho a la protección sindical transfronteriza de sus miembros independientemente de su afiliación nacional; el Comité Ejecutivo tomará las medidas necesarias para promover la aplicación de esta disposición.

## **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 autoridad suprema de la Confederación Europea de Sindicatos.

Tiene, en particular, las siguientes tareas:

- determinar la estrategia y la política general de la Confederación;
- aprobar las resoluciones y otras propuestas políticas presentadas por el Comité Ejecutivo y las organizaciones miembros;
- examinar y aprobar el Informe 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(as), los(as) Secretarios(as) Confederales y los(as) Auditores;
- ratificar las decisiones del Comité Ejecutivo en lo relativo a las solicitudes de afiliación o a la atribución del estatuto de observador presentadas por las Confederaciones Sindicales Nacionales y las Federaciones Sindicales Europeas;
- modificar los estatutos.

### *Artículo 9*

El Congreso se compone de representantes de las Confederaciones Sindicales Nacionales, las Federaciones Sindicales Europeas y el Comité de Mujeres, cuyos delegados(as) se distribuirán de la siguiente manera:

#### **a) Confederaciones Sindicales Nacionales**

hasta 100.000 afiliados	1
hasta 250.000 afiliados	2

Cada 250.000 afiliados más o parte de ellos dará derecho a un delegado más.

Además, las organizaciones nacionales que tengan:

- hasta 500.000 miembros tienen derecho a otro delegado más;
- más de 500.000 miembros tienen derecho a 2 delegados más.

#### **b) Federaciones Sindicales Europeas**

tres delegados(as), y un delegado(a) más por cada tramo de 500.000 afiliados.

#### **c) Comité de Mujeres**

diez delegadas.

Todas las organizaciones que tienen derecho a enviar representantes al Congreso deben garantizar que sus delegaciones sean equilibradas entre hombres y mujeres, de forma que reflejen la composición de la afiliación a la que representan.

Estas organizaciones pueden designar delegados(as) suplentes, cuyo número no excederá un tercio del de los delegados(as) titulares.

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

Las Confederaciones Sindicales Nacionales y las Federaciones Sindicales Europeas con estatuto de observador tendrán derecho a designar observadores(as) con derecho de palabra. El número de estos(as) observadores(as) será determinado por el Comité Ejecutivo.

El Comité de Coordinación de los Comités Sindicales Interregionales (CSIR), el Comité de Jóvenes y la FERPA tienen derecho a una delegación con derecho de palabra. El Comité Ejecutivo decide el número de miembros de estas delegaciones. Cada una de estas delegaciones tendrá igualmente derecho a dos votos, excepto para las cuestiones financieras y sobre las solicitudes de afiliación.

### *Artículo 10*

El Congreso se reunirá como mínimo cada cuatro años. Será convocado por el Comité Ejecutivo. Adoptará 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(a), Secretario(a) General, Secretarios(as) Generales Adjuntos(as), Secretarios(as) Confederales y Auditores(as) serán presentadas por las organizaciones miembros al Comité Ejecutivo.

El Secretario(a) General tiene derecho a presentar propuestas relativas a la composición del Secretariado. Se tendrá en cuenta el equilibrio de género y el Secretariado incluirá al menos 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(as) 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) será elegido para un solo mandato.

El Congreso elegirá cinco Auditores(as).

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

El papel del (la) Presidente(a) será 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 es necesaria una votación, el Congreso decide por una mayoría de dos tercios de los votos emitidos.

El voto se ejercerá generalmente a mano alzada, pero por petición se procederá a voto nominal. En este caso, cada Confederación sindical nacional, cada Federación sindical europea y el Comité de Mujeres dispondrán de un número de votos igual al número de delegados al que tienen derecho.

Las enmiendas y propuestas que consigan menos de los dos tercios pero más de la mitad de los votos serán reenviadas al Comité Ejecutivo para examen y decisión.

## **Comité Ejecutivo**

### *Artículo 13*

El Comité Ejecutivo será la autoridad suprema de la Confederación Europea de Sindicatos entre Congresos.

El Comité Ejecutivo:

- decidirá las políticas necesarias para la aplicación de la estrategia general adoptada por el Congreso;
- decidirá sobre las posiciones a sostener frente a las organizaciones europeas de empresarios y las instituciones europeas;
- decidirá la acción sindical que hay que emprender en apoyo de las reivindicaciones y las posiciones sindicales comunes;

- garantizará la convergencia, a nivel europeo, de las políticas reivindicativas y contractuales de las organizaciones afiliadas;
- supervisará el trabajo del Comité de Dirección y del Secretariado; estos últimos informarán sobre sus actividades en cada sesión del Comité Ejecutivo;
- redactará las normas internas de procedimiento;
- fijará el nivel de las cuotas de afiliación y aprobará el presupuesto así como los recursos extra-presupuestarios;
- aprobará la composición de los comités permanentes;
- ratificará la composición de los consejos sindicales interregionales.

Si entre dos Congresos se hace necesaria la sustitución del(la) Presidente(a), de(de la) Secretario(a) General, de los (las) Secretarios(as) Generales Adjuntos(as), de los(as) Auditores(as), el Comité Ejecutivo actuará con la autoridad y el procedimiento de votación del Congreso.

El(la) Secretario(a) General tiene derecho a proponer al Comité Ejecutivo la sustitución de los miembros del Secretariado.

#### *Artículo 14*

El Comité Ejecutivo determinará, en cada caso individual, la composición y el mandato de la delegación para las negociaciones con las organizaciones europeas de empresarios, de conformidad con los procedimientos de voto establecidos en el artículo 20. La decisión deberá contar con el apoyo de al menos dos tercios de las organizaciones miembros directamente afectadas por las negociaciones.

En casos de urgencia, la decisión relativa al mandato para la composición de la delegación puede ser tomada por escrito.

El Comité Ejecutivo fijará las normas internas de procedimiento a seguir en caso de negociaciones. El Secretariado supervisará a la delegación negociadora.

El Comité Ejecutivo recibirá regularmente informes sobre el avance de las negociaciones en curso.

Las decisiones sobre los resultados de las negociaciones serán adoptadas por el Comité Ejecutivo, de conformidad con los procedimientos de voto establecidos en el artículo 20. La decisión contará con el apoyo de al menos dos tercios de las organizaciones directamente afectadas por las negociaciones, que habrán tenido la oportunidad de realizar consultas internas.

Las negociaciones sectoriales europeas, llevadas a cabo por las Federaciones Sindicales Europeas, serán objeto de informes regulares presentados al Comité Ejecutivo. De esta manera se asegurará su coherencia con la política de la CES.

## *Artículo 15*

El Comité Ejecutivo estará formado por:

### **Representantes de las Confederaciones Sindicales Nacionales, de la siguiente manera:**

- 1 representante por cada confederación sindical nacional que no tenga más de 1.000.000 de afiliados;
- 2 representantes por cada confederación sindical nacional con más de 1.000.000 de afiliados, pero no más de 3.000.000 de afiliados;
- 3 representantes por cada confederación sindical nacional con más de 3.000.000 de afiliados, pero no más de 5.000.000 millones de afiliados;
- 4 representantes por cada confederación sindical nacional con más de 5.000.000 de afiliados, pero no más de 7.000.000 de afiliados;
- 5 representantes por cada confederación sindical nacional con más de 7.000.000 de afiliados.

### **Representantes de las Federaciones Sindicales Europeas, de la siguiente manera:**

- 1 representante por cada Federación Sindical Europea que no supere los 3.000.000 de afiliados;
- 2 representantes por cada Federación Sindical Europea con entre 3.000.000 y 5.000.000 de afiliados;
- 3 representantes por cada Federación Sindical Europea con más de 5.000.000 de afiliados.
- 3 representantes del **Comité de Mujeres**.

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

Será designado un miembro suplente por cada miembro titular.

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

El(la) Presidente(a) del Comité de Coordinación de los CSIR y el Presidente(a) del Comité de Jóvenes participarán en el Comité Ejecutivo con derecho de palabra.

Los(as) miembros del Comité Ejecutivo pueden ir acompañados por consejeros(as).

## *Artículo 16*

El Comité Ejecutivo elegirá a los(as) Vicepresidentes(as) de entre sus propios miembros y a los miembros del Comité de Dirección.

### *Artículo 17*

El Comité Ejecutivo se reunirá al menos cuatro veces al año.

Puede convocarse 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 constituirá un Comité de Mujeres y un Comité de Jóvenes, cuyo mandato, composición y procedimientos de funcionamiento serán determinados por sus reglamentos respectivos.

### *Artículo 19*

El Comité Ejecutivo creará comités permanentes para preparar y apoyar su trabajo y determinará la composición, las tareas y el modo de funcionamiento de dichos comités.

Todas las organizaciones afiliadas tendrán acceso a estos Comités que se reunirán según las necesidades, pero en principio al menos una vez al año.

### *Artículo 20*

El Comité Ejecutivo se esforzará por alcanzar el acuerdo más amplio posible. Si fuera necesaria una votación, las decisiones serán adoptadas por una mayoría de dos tercios de los votos.

Al comienzo de cada reunión, el Secretariado verificará si el Comité Ejecutivo es suficientemente representativo en caso de votación.

Las deliberaciones del Comité slo pueden ser válidas si al menos  $\frac{3}{4}$  de sus miembros titulares están presentes o representados. Los miembros titulares pueden estar representados por su suplente, o por representantes de su organización que hayan sido debidamente delegados mediante un mandato por escrito.

Los miembros con derecho a voto son los miembros titulares y, en caso de ausencia, los miembros suplentes; en caso de ausencia de ambos, tendrá derecho a voto otro representante de la misma organización que haya sido debidamente delegado con un mandato por escrito.

La votación se realizará generalmente a mano alzada, pero a petición se procederá a una votación nominal. En este caso, cada confederación sindical nacional, cada federación sindical europea y el Comité de Mujeres dispondrán de un número de votos igual al número de miembros al que tienen derecho en el Comité Ejecutivo.

Una propuesta será aceptada si consigue al menos dos tercios de los votos de los miembros presentes o representados.

Cualquier propuesta que no consiga al menos dos tercios de los votos de los miembros presentes o representados, pero que obtenga al menos la mitad de los votos de los miembros del Comité Ejecutivo, se mantendrá en el orden del día y será reenviada al Secretariado para un nuevo examen.

## **Comité de Dirección**

### *Artículo 21*

El Comité de Dirección será responsable de decidir sobre las acciones urgentes y a medio plazo que han de realizarse para desarrollar las políticas establecidas por el Comité Ejecutivo, en el marco del mandato de este último.

El Comité de Dirección será responsable de supervisar las negociaciones con las organizaciones de empresarios y las representaciones ante las instituciones europeas.

El Comité de Dirección tendrá las tareas de ocuparse de las cuestiones financieras y de organización, y de preparar el orden del día del Comité Ejecutivo y presentarle recomendaciones.

### *Artículo 22*

El Comité de Dirección estará compuesto por veinte miembros elegidos por el Comité Ejecutivo de entre sus propios miembros, incluyendo al menos cuatro representantes de las Federaciones Sindicales Europeas, y por la Presidenta del Comité de Mujeres.

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

## **Secretariado**

### *Artículo 23*

El Secretariado estará compuesto por el(la) Secretario(a) General, dos Secretarios(as) Generales Adjuntos(as) y los Secretarios(as) Confederales, cuyo número será fijado por el Comité Ejecutivo.

El(la) Secretario(a) General será el portavoz de la Confederación, el(la) coordinador(a) de todas las actividades, y tendrá la responsabilidad y el(la) responsable global de la organización interna del Secretariado.

Los(as) Secretarios(as) Generales Adjuntos(as) asistirán al(la) Secretario(a) General en estas tareas y asumirán sus responsabilidades en caso de ausencia.

El Secretariado será asistido en su trabajo por los Institutos creados para este fin por la Confederación.

#### *Artículo 24*

El Secretariado desempeñará sus actividades bajo la dirección del(la) Secretario(a) General. El Secretariado realizará todas las tareas que le sean 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:

- desarrollará y mantendrá relaciones entre todas las partes componentes de la Confederación y con las instituciones creadas y gestionadas por ella;
- preparará los documentos y el orden del día de todas las reuniones de los órganos estatutarios y de aquellos órganos creados por ellos;
- convocará, según la necesidad, grupos de trabajo ad hoc, y determinará sus tareas, composición y modo de funcionamiento;
- organizará las representaciones ante las instituciones europeas y en el diálogo con las organizaciones patronales europeas;
- diseñará y recomendará las acciones sindicales a realizar por la Confederación y todos los órganos que la componen, para alcanzar los objetivos y para apoyar las reivindicaciones comunes.

### **ESTRUCTURAS SINDICALES ESPECÍFICAS**

#### *Artículo 25 (CSIR)*

Los Consejos Sindicales Interregionales (CSIR) son estructuras para la cooperación sindical en las regiones transfronterizas que reúnen a las organizaciones regionales de las confederaciones nacionales afiliadas a la CES.

Los CSIR constituirán un Comité de Coordinación.

El Comité Ejecutivo determinará los criterios para la constitución de los CSIR, así como el reglamento de su Comité de Coordinación.

#### *Artículo 26 (EUROCADRES)*

El Consejo de Cuadros Europeos (EUROCADRES) es una organización asociada a la CES. Estará representada en el Congreso por una delegación con derecho de palabra, cuyo número de miembros será establecido por el Comité Ejecutivo.

Un representante de Eurocadres asistirá al Comité Ejecutivo con derecho de palabra.

### *Artículo 27 (FERPA)*

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

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

## **FINANZAS**

### *Artículo 28*

La Confederación Europea de Sindicatos se financiará con las cuotas de las confederaciones sindicales afiliadas, fijadas por el Comité Ejecutivo.

Eso no es obstáculo para que actividades específicas sean financiadas con recursos extraprestupuestarios.

### *Artículo 29*

Las cotizaciones se pagarán en euros, semestralmente y por anticipado, en los meses de enero y julio de cada año.

Las organizaciones afiliadas que se retrasen en el pago de las cuotas continuarán estando en el Comité Ejecutivo, pero perderán su derecho de voto. Cualquier organización que se retrase en el pago de dos cuotas será suspendida del Comité Ejecutivo.

El pago de los atrasos dará lugar a la restitución de los derechos de la organización en cuestión.

Sólo las organizaciones que están al corriente de pago de las cuotas tendrán derecho a participar en el Congreso con derecho de voto.

### *Artículo 30*

El Comité de Dirección preparará las decisiones que ha de adoptar el Comité Ejecutivo sobre los temas relativos al presupuesto, las cuotas de afiliación 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(as) Auditores(as). Su informe anual se presentará al Comité Ejecutivo que dará descargo al(la) Secretario(a) General.

### *Artículo 33*

El Comité Ejecutivo puede crear un Fondo común para un objetivo preciso y determinar las contribuciones a pagar y el uso para el que se destinan.