

31

2012

Cuadernos de
información sindical

Cuadernos

XII Congreso de la CES

Atenas, 16-19 de mayo de 2011



XII Congreso de la CES

Atenas, 16-19 de mayo de 2011

Edita: Confederación Sindical de Comisiones Obreras

Número 31 • Nueva etapa

© Madrid, enero 2012

Realiza: Paralelo Edición, SA

Depósito legal: M-1888-2012

Impreso en papel reciclado 

ÍNDICE

Presentación	5
Crónica del congreso	8
La CES ante la crisis europea	8
El Congreso de Atenas.....	9
La nueva dirección de la CES	11
Los debates.....	12
Conclusiones	14
Estrategia y Plan de Acción de la CES 2011-2015	15
Introducción general	19
1. Movilizarse por una Europa social: por una gobernanza económica europea justa	23
2. Movilizarse por una Europa social: por empleos de calidad y sostenibles ..	31
3. Movilizarse por una Europa social: por una regulación financiera eficaz contra el capitalismo casino	40
4. Movilizarse por una Europa social: para reforzar el modelo social europeo ..	47
5. Movilizarse por una Europa social: por un modelo productivo y de desarrollo justo y sostenible	55
6. Movilizarse por una Europa social: por una mayor igualdad y cohesión social	64
7. Movilizarse por una Europa social: por una movilidad justa y equitativa ...	72
8. Movilizarse por una Europa social: para mejorar la salud y la seguridad de los trabajadores/as.....	79
9. Movilizarse por una Europa social: por una Europa de los trabajadores más fuerte y una globalización justa	84
10. Movilizarse por una Europa social: por un verdadero diálogo social a todos los niveles	92
11. Movilizarse por una Europa social	97
El Manifiesto de Atenas	110
Resoluciones y otros documentos	113
1. Solidaridad en tiempos de crisis.....	113
2. Resolución de urgencia dirigida al Consejo Ecofin.....	115
3. Documento de debate «¿Hacia un mercado laboral europeo?»	117
4. Informe complementario.....	124
Estatutos aprobados en el XII Congreso de la CES	129

Presentación

El XII Congreso de la Confederación Europea de Sindicatos se ha celebrado en uno de los períodos más críticos de la historia de la Unión Europea, tanto en el plano económico como en el político y social y, por supuesto, también en el sindical. Desde su realización, en Atenas el pasado mes de mayo, las cosas no han mejorado. La crisis de las deudas soberanas se ha extendido y profundizado, y los responsables políticos europeos, de las instituciones de la UE y de los gobiernos nacionales, han demostrado una asombrosa incapacidad para enfrentarse a ella con las medidas adecuadas, algunas de las cuales fueron formuladas por el sindicalismo europeo en el congreso.

Con una perspectiva temporal ya suficiente se puede afirmar que las políticas de austeridad y ajustes presupuestarios, acompañadas de reformas estructurales de marcado signo neoliberal, adoptadas a partir de la reunión del Ecofin del 9 de mayo de 2010 no sólo no han logrado contener la crisis de la deuda, sino que, además, han llevado a las economías europeas a las puertas de la recesión. La sistemática negativa del Gobierno alemán a adoptar las medidas necesarias para sostener las finanzas públicas europeas, consentida por todos los demás, y la incapacidad para diseñar un programa coherente de regulación de los mercados financieros completan las causas de tan absoluto fracaso.

Sin embargo, los dirigentes políticos europeos no parecen haberse dado cuenta de ello, de que no actuando sobre los factores del crecimiento y el empleo sino en su contra sólo se consigue combinar recesión e incapacidad para lograr los objetivos de reducción del déficit y de la deuda. La reciente cumbre del Consejo Europeo, ya cotidianamente duplicada por la del Eurogrupo, tampoco ha querido salir del camino equivocado. La propuesta de elaborar un nuevo Tratado Internacional –la reforma de los Tratados fue vetada por el Reino Unido en defensa de los intereses de la City– no encierra sino un modelo de gobierno económico basado en el limitadísimo enfoque de imponer la estabilidad presupuestaria a costa de lo que sea.

La forma de elaboración, rapidísima y sin opción alguna a debate político, parlamentario y social, y las formas que regirán en el futuro la importantísima cesión de soberanía económica son un claro ejemplo de la degradación de la democracia europea que vivimos. Otros ejemplos se podrían poner: el funcionamiento de las troikas que han impuesto a Portugal o Grecia la vulneración de leyes nacionales y convenios colectivos. Aquí, oscuros funcionarios cuyo mandato no proviene de ningún proceso democráticamente controlable –por no saberse ni se conoce qué órgano y con cuáles competencias aprobaron su mandato– vulneran la soberanía democrática de los Estados en temas que no son competencia de la UE. El mismo hecho de la formación de gobiernos tecnocráticos es también un síntoma alarmante, por más que nos pueda alegrar

ver apartado de la presidencia del Gobierno italiano a un personaje de la catadura de Berlusconi.

El alejamiento creciente de la ciudadanía y el desprestigio de las instituciones europeas son consecuencia de la ineficacia de los gobernantes, de su desprecio por las reglas democráticas y del completo desprecio que muestran por los valores y principios que caracterizan el modelo social europeo.

La actual crisis europea es sobre todo política, en un doble sentido: porque está poniendo en cuestión el propio proyecto político europeo, su democracia y sus valores sociales, y porque son las decisiones erróneas, o la ausencia de decisiones, las que agravan la crisis financiera y económica.

El Congreso de Atenas confirmó el legado programático del congreso anterior celebrado en Sevilla. En mayo de 2007, la CES dio un paso adelante en su apuesta por construir un sistema europeo de relaciones industriales, por avanzar en la coordinación de las negociaciones colectivas y crear ámbitos de negociación colectiva europeos y por construir un sistema de normas laborales y sociales básicas europeas. A pesar de las diferencias de opinión en su interior sobre estos temas, la resultante del proceso de elaboración del Programa de Acción fue de avance de las posiciones europeístas. Sin embargo, el sindicalismo europeo no estaba a la ofensiva, como rezaba el eslogan del congreso, y muy pronto el escenario cambió radicalmente con la llegada de la crisis.

Entre Sevilla y Atenas, el movimiento sindical ha luchado a la defensiva frente a la mayor ofensiva contra los derechos de los trabajadores vivida desde el final de la segunda Guerra Mundial. Hecho desconocido hasta el momento, esta ofensiva está siendo impulsada desde las propias instituciones políticas europeas. A pesar de los llamamientos de la CES –euromanifestaciones o jornadas de acción descentralizadas–, las principales movilizaciones, que han incluido numerosas huelgas generales en cinco naciones, se han desarrollado en los ámbitos nacionales. No menospreciamos la voluntad de la dirección de la CES de actuar en el ámbito europeo, en ocasiones como en las manifestaciones de mayo de 2009 en cuatro ciudades europeas con resultados importantes, pero la fuerza acumulada no ha sido proporcional a la magnitud de la fuerza contraria. Las movilizaciones nacionales, algunas muy fuertes, no han logrado tampoco por lo general sus objetivos.

En esta complicada situación llegó el sindicalismo europeo al Congreso de Atenas. En el proceso de elaboración del documento «Estrategia y Programa de Acción» y en los debates se evitó la tentación de limitar el espacio de la acción sindical al ámbito de los países que había prendido sobre todo en el norte de Europa. No se erosionó el programa de Sevilla, que la realidad había situado ya como un programa en el que buena parte de sus objetivos hay que verlos como objetivos a medio y largo plazo. Se esta-

blecieron las prioridades del momento, confrontadas a las políticas de la UE consagradas en el Pacto por el Euro Plus y en el Plan de Gobernanza Económica que se rechazaron. Se formularon propuestas frente a la crisis, tanto en el campo de las finanzas públicas (eurobonos, impuesto a las transacciones financieras, etc.) como en el de la recuperación de la economía y el empleo. Y se inició, en base a una enmienda conjunta de CCOO y UGT, una reflexión sobre los modelos de acción sindical, incluyendo la articulación de los procesos de movilización europeo y nacionales, que debe continuar durante el presente período. La decisión de realizar una campaña sindical de largo recorrido –dos años- forma parte de esta voluntad.

Hay que ser realistas: el camino de construcción de un auténtico sindicato europeo no es fácil ni puede hacerse quemando todas las etapas. Ahora hay que procurar que la voz y la capacidad de presión que posea el sindicalismo europeo estén en todos los acontecimientos que se avecinan.

Pero no nos pueden bastar las conclusiones del Congreso de Atenas. Hay que ser conscientes de la gravedad del momento, que se puede caracterizar también como de serio intento de ruptura del Pacto Social sobre el que se edificaron los Estados de bienestar europeos al finalizar la Segunda Guerra Mundial y la propia Unión Europea.

Por eso me he permitido incorporar, al actual debate de la CES y al debate público, la idea de que hay que impulsar un nuevo contrato social europeo. Se trata de una propuesta política general que en su realización tendría diferentes procedimientos, actores y plazos, pero que para su realización el sindicalismo europeo, representado por la CES, debería tener un papel esencial. Utilizando los marcos existentes de diálogo social y sabiendo crear otros nuevos. Lo que se trata ante todo es de salvaguardar –con las reformas oportunas, pero no enfocadas desde el punto de vista del recorte de derechos– las instituciones y derechos que caracterizan al modelo social europeo. Garantizar la sostenibilidad, calidad y universalidad de las prestaciones sociales más importantes (pensiones, desempleo, etc.) y de los servicios públicos fundamentales (educación y salud ante todo), la vigencia del derecho laboral y de los derechos sindicales fundamentales, en particular el de negociación colectiva. Defenderlos proactivamente, renovarlos en un sentido bien diferente a recortarlos.

Ignacio Fernández Toxo
Secretario General de CCOO
Presidente de la CES

Crónica del congreso

Javier Doz. Secretario confederal de Internacional de CCOO

La CES ante la crisis europea

El momento en el que tiene lugar el 12º Congreso de la Confederación Europea de Sindicatos (CES) es, sin duda, uno de los más complicados que cabría imaginarse. La Unión Europea está viviendo una crisis financiera y económica que se ha convertido en una crisis política que no tiene precedentes en su historia. Una crisis que si ya en el momento de celebrar el congreso, en mayo de 2011, presentaba síntomas de un nuevo agravamiento, se ha hecho más profunda conforme el año progresaba. Sus efectos, agravados por las políticas de austeridad y ajuste presupuestario y de reformas estructurales impuestas por las instituciones europeas a partir de la reunión del Ecofin de mayo de 2010, están suponiendo, en muchos países, recortes severos en capítulos como salarios, pensiones, empleo público, inversión pública y gastos sociales.

De una manera desigual, afectando más intensamente a los países del sur y el este de Europa con mayores dificultades para lograr financiarse en los mercados de la deuda, a los recortes en los gastos sociales se ha unido una ofensiva contra los derechos laborales recogidos en la legislación sobre el trabajo o a través de la negociación colectiva. Bajo el sofisma de la «flexibilización» se pretende debilitar el valor de la negociación colectiva y la capacidad contractual de los sindicatos. Por primera vez en la historia de las Comunidades Europeas y de la Unión Europea, esta ofensiva general contra los principios básicos del modelo social europeo se promueve desde las propias instituciones europeas: Consejo, Comisión y BCE. Una amplia colección de medidas regresivas ha sido consagrada en el Plan de Gobernanza Económica y el Pacto por el Euro Plus, aprobados por la Comisión y el Consejo.

La respuesta del movimiento sindical europeo ha sido amplia en las naciones más afectadas. Se han producido huelgas generales –en algunos países con reiteración– en Grecia, Italia, Portugal y España, y en Francia numerosas jornadas de huelgas y manifestaciones de impacto similar. En otros países del centro y el este de Europa se han realizado también importantes movilizaciones sindicales. Antes del congreso, la CES convocó cinco jornadas de acción con euromanifestaciones o acciones descentralizadas. La más importante de todas en mayo de 2009, cuando cientos de miles de trabajadores se manifestaron por las calles de Praga, Berlín, Bruselas y Madrid. Sin embargo, las movilizaciones más fuertes han sido de ámbito nacional y no han logrado los objetivos de sus convocatorias, salvo en algún caso de forma limitada o indirecta. Las de carácter europeo no tuvieron la envergadura suficiente como para producir un cambio de orientación de las políticas europeas, cuyos peores efectos eran administrados por los gobiernos nacionales.

Éste fue el contexto en el que se desarrolló, en Atenas, el 12º Congreso de la CES. El anterior, celebrado en el año 2007 en Sevilla, reeligió al sindicalista británico John Monks como secretario general, para cumplir su segundo y último mandato¹. Un equipo de «veteranos» (repitió todo el Secretariado) inició la etapa en la que irrumpiría la crisis. En el trayecto perdió a cuatro de los miembros que dimitieron por razones diversas². En la última etapa, con una dirección tan mermada, el Secretariado de la CES cumplió dignamente con su cometido, elaborando algunas de sus propuestas más interesantes. Sin embargo, la debilidad de la dirección confederal europea ante unas circunstancias tan críticas fue evidente durante la mayor parte del período 2007-2011. Se manifestaron las diferencias significativas existentes entre sus miembros. No sólo los distintos efectos de la crisis en los diferentes Estados, sino también las diversas culturas sindicales se expresaron claramente en esta etapa. Los sindicatos nórdicos³ basan su acción sindical casi exclusivamente en el diálogo social; por otra parte, la crisis y la política de las instituciones europeas han hecho crecer en ellos la desconfianza ante el proyecto europeo. Esto supuso un obstáculo que dificultó la adopción de resoluciones y la aprobación de procesos de movilización de ámbito europeo que fue la opción promovida por los sindicatos del Grupo Latino⁴. En el último período, y en el mismo congreso, la alianza de los sindicatos del Grupo Latino con la DGB alemana, que arrastra a buena parte de los sindicatos del centro y el este de Europa, permitió la formación de una mayoría «europeísta y movilizadora».

La actitud de la patronal europea –sobre todo la representativa de las grandes empresas del sector privado, Business Europe–, reforzada por las decisiones de las instituciones políticas y económicas, dificultó, o impidió, alcanzar acuerdos con la CES que tuvieran una dimensión importante, en el marco del diálogo social europeo.

El Congreso de Atenas

Asistentes y representatividad

El congreso se celebró en Atenas, del 16 al 19 de mayo, sólo cuatro días después de la novena huelga general convocada por los sindicatos griegos GSEE y ADEDY, en poco más de un año, contra los planes de ajuste impuestos por la UE.

¹ Los estatutos de la CES limitan a dos mandatos de cuatro años el tiempo de permanencia del secretario/a general y de los miembros del Secretariado.

² Quien se perfilaba como principal candidata a la sustitución de John Monks, Maria Helena André (UGT de Portugal), aceptó el nombramiento de ministra de Trabajo de su país en el Gobierno del socialista Sócrates. Los demás se incorporaron a responsabilidades sindicales nacionales.

³ El Consejo Nórdico de Sindicatos, estructura sindical formal de la organización política supranacional Consejo Nórdico, agrupa a las centrales sindicales de Suecia, Noruega, Finlandia, Dinamarca e Islandia.

⁴ El Grupo Latino es una agrupación informal de las centrales sindicales más representativas de Francia, Italia, España, Portugal, Grecia y Bélgica.

En el congreso participaron un total de 558 delegados y delegadas, representando a 82 centrales sindicales de 36 países, 12 federaciones sindicales europeas y otras estructuras de la CES. La distribución de sus delegados fue la siguiente:

- 399 delegados de sindicatos nacionales;
- 97 de federaciones europeas;
- 12 delegados de sindicatos con estatus de observadores, con derecho de palabra pero no de voto.

El Comité de Mujeres, los Consejos Sindicales Interregionales (CSIR), el Comité de Jóvenes, la FERPA y Eurocadres contaban con 10 delegados cada uno, aunque sólo las 10 delegadas del Comité de Mujeres tenían derecho de voz y voto; las demás delegaciones, si bien podían intervenir, sólo tenían derecho a dos votos. De manera que el total de delegados con derecho a voto era de 512. El porcentaje de mujeres delegadas era del 40% (8 delegaciones no incluían ninguna mujer).

El tamaño de las delegaciones se establece en función de los afiliados. Así, la delegación de CCOO, que fue presidida por su secretario general, Ignacio Fernández Toxo, estaba formada por once personas, ocho delegados/as titulares y tres suplentes:

- Ignacio Fernández Toxo,
- Javier Doz,
- Cristina Bermejo,
- Paloma López,
- Francisco Carbonero,
- Joan Carles Gallego,
- Salce Elvira,
- Felipe López,
- Ramón Górriz (suplente),
- Carmen Bravo (suplente),
- Unai Sordo (suplente).

Y en calidad de observadores/as asistieron otras 5 personas:

- Fernando Lezcano,
- Rodolfo Benito,
- Laura Pinyol,
- Begoña del Castillo,
- Helena Schulz.

Además, elegidos por sus federaciones europeas u otras organizaciones de la CES (CSIR, FERPA y Comité de Jóvenes) estuvieron presentes en el congreso, en calidad de delegados, observadores o invitados, las siguientes personas de CCOO:

- Joana Agudo,
- Javier M. Dongil,
- Ignacio Doreste,
- Jesús Ribera,
- Enrique Fossoul,
- Fátima Aguado,
- Yolanda Morín,
- Julián Gutiérrez,
- Margot Sastre,
- Miguel Segarra,
- José Manuel Sánchez,
- Ramón Baeza,
- Isidor Boix,
- Jacek Ciacma.

Juan Moreno y Francisco Soriano fueron invitados por la CES.

En total, 32 personas de CCOO asistieron a este congreso.

La tensa situación creada por la crisis económica y el momento especialmente crítico que se vivía en Grecia (más agudo, todavía, en estos momentos), tuvieron, entre otras consecuencias, la casi total ausencia de representantes institucionales. Ni el alcalde de Atenas ni el presidente Barroso hicieron acto de presencia, a pesar de estar prevista su asistencia. Dirigió unas palabras al congreso el comisario europeo de Empleo, Asuntos Sociales e Igualdad de Oportunidades, László Andor.

La nueva dirección de la CES

Como en cualquier proceso congresual, los debates previos se centraron en dos aspectos: elección de la nueva dirección y discusión de los documentos. En relación al primer punto hay que señalar que a este congreso le correspondía la renovación de prácticamente toda la dirección. Tan sólo se mantendría uno de los anteriores miembros del Secretariado, el polaco Jozéf Niemiec. Después de barajarse diversos candidatos, el Comité Ejecutivo de la CES, en su reunión de diciembre de 2010, propuso como candidata a la Secretaría General a Bernadette Ségol, hasta ese momento secretaria general de la Federación Europea de Servicios y Comunicación (UNI). Tras varios meses de gestiones, la propuesta de nuevo Secretariado construida por Ségol y basada principalmente en criterios de equilibrio geopolítico revelaba un carácter más

técnico que en anteriores periodos. Otro rasgo a destacar es la mayoría de mujeres en el Secretariado que incorporaba la propuesta, cuatro de siete. El perfil más político-sindical lo daba, sin duda, el candidato a la Presidencia, el secretario general de CCOO, Ignacio Fernández Toxo. La propuesta de la nueva dirección llegó consensuada al congreso, de manera que su elección no representó ninguna sorpresa.

Los resultados de la votación secreta fueron los siguientes:

- Ignacio Fernández Toxo, presidente, 427 votos (90,9%); español, secretario general de CCOO.
- Bernadette Ségol, secretaria general, 436 votos (92,8%); francesa, ex secretaria general de UNI-Europa.
- Patrick Itschert, secretario general adjunto, 426 votos (90,6%); belga, afiliado a FGTB, ex secretario general de la Federación sindical europea del textil, confección, curtido y calzado.
- Jozéf Niemiec, secretario general adjunto, 389 votos (82,8%); polaco, afiliado a Solidarnosc.
- Judith Kirton-Darling, secretaria confederal, 445 votos (94,7%); británica, afiliada al TUC.
- Claudia Menne, secretaria confederal, 421 votos (89,6%); alemana, afiliada a la DGB, presidenta del Comité de Mujeres de la CES.
- Veronica Nilsson, secretaria confederal, 419 votos (89,1%); sueca, afiliada a la TCO.
- Luca Visentini, secretario confederal, 412 votos (87,7%); italiano, afiliado a la UIL.

Los debates

Los documentos a debatir en el congreso fueron preparados durante casi dos años por dos comisiones. Empezó la tarea un grupo de trabajo *ad hoc* que tenía por misión formular una propuesta de modificación de los estatutos que, posteriormente, fue adoptada por el Comité Ejecutivo. Las tensiones que se vivieron en este grupo reflejaban en torno a dos temas –la financiación y el modelo de cuotas y la elección y funciones de los órganos de dirección– el enfrentamiento entre los sindicatos que quieren reforzar la CES y sus capacidades de acción europeas y quienes quisieran rebajarlas. La cosa terminó en tablas, sin apenas modificaciones importantes de los estatutos.

El documento político de referencia, el de «Estrategia y Plan de Acción», fue elaborado por el Comité de Preparación del Congreso (CPC), formado por el Secretariado y un representante de cada organización. Trabajó con la orientación de lograr un texto de consenso. Aun así, en la última reunión del Comité Ejecutivo se presentaron 400 enmiendas, sobre las que el Secretariado manifestó su aceptación o rechazo. Aunque

teóricamente las enmiendas rechazadas deberían haber podido defenderse y votarse separadamente en el congreso, en la práctica el Secretariado sometió a votación los capítulos completos. Esta decisión provocó la crítica de muchos sindicatos. Tan sólo se sometió a votación una enmienda presentada por el sindicato suizo USS que planteaba impulsar una Iniciativa Legislativa Popular europea para establecer la igualdad de salarios y condiciones de trabajo frente al dumping laboral en el marco del desplazamiento de trabajadores. En todo caso, la enmienda no obtuvo la mayoría suficiente, dos tercios, para ser aprobada.

Además de los estatutos y el documento estratégico, el congreso aprobó dos resoluciones: *Solidaridad en tiempos de crisis*, que reflejaba el debate desarrollado en la última reunión del Comité Ejecutivo sobre estrategia salarial y alternativas a las políticas de austeridad y ajuste presupuestario. Este documento se complementó con una *resolución de emergencia* que se elaboró durante el desarrollo del congreso para presentar a los Ministros de Economía y Finanzas –Ecofin– que se reunían al día siguiente de terminar el congreso. También se aprobó el documento «¿Hacia un mercado laboral europeo?», cuyo objetivo era lanzar el debate sobre el salario mínimo europeo y la negociación colectiva. Muy relacionado con ese tema se incluyó entre los documentos del congreso un informe complementario que había sido presentado meses atrás por los sindicatos franceses y alemanes que contenía una propuesta de campaña contra el dumping salarial y social. Por último, también se aprobó el Manifiesto de Atenas, en el que se condensan las principales ideas de la «Estrategia y Plan de Acción».

Los sindicatos alemanes IGBCE y Ver.di y su confederación DGB presentaron un documento que planteaba la eliminación progresiva de la energía nuclear. La primera versión de este documento fue rechazada. Sin embargo, tras ser modificado en la línea de hacer un mayor hincapié en la exigencia de medidas de seguridad para los trabajadores y la población, se aceptó reenviarla a la siguiente reunión del Comité Ejecutivo para ser aprobada como resolución.

En relación al debate político, este congreso plasmó un mayor acercamiento de las posiciones de la DGB alemana hacia las posturas de los sindicatos latinos. Lo más significativo sería su apoyo a la emisión de eurobonos para hacer frente a la crisis de las deudas soberanas europeas y su defensa del establecimiento de los salarios mínimos por ley. La crítica a las políticas económicas europeas promovidas por el Gobierno de Angela Merkel y la firmeza sobre la necesidad de que la CES presente una alternativa común al Plan de Gobernanza Económica y el Pacto por el Euro Plus caminan en el mismo sentido.

En los debates previos al congreso, CCOO había presentado dieciséis enmiendas, de las que catorce fueron aceptadas y dos rechazadas. Además se presentaron dos enmiendas conjuntas con UGT, de las que una fue aceptada y otra rechazada. Hay que destacar la importancia de la aceptación de esta enmienda conjunta que planteaba la

apertura de un debate sobre las formas de acción sindical europeas y su articulación con las nacionales, incluyendo la reflexión sobre las formas de movilización, incluida la huelga general. No fueron aceptadas –en realidad no hubo oportunidad de someterlas a votación– nuestras enmiendas referidas a la armonización fiscal a nivel europeo; la reivindicación de que el salario mínimo fuera, al menos, igual al 60% del salario medio, y el avance en el gobierno político y económico de Europa.

Conclusiones

El 12º Congreso de la CES ha rechazado frontalmente las políticas económica, social y laboral que impulsan las instituciones europeas, ha realizado un conjunto de propuestas alternativas a dichas políticas y ha reafirmado su compromiso con el proceso de integración europea, exigiendo, eso sí, un cambio radical de su actual orientación. El congreso no ha terminado de definir, sin embargo, el cómo enfrentarse, con alguna probabilidad de éxito, a este estado de cosas construyendo una potente correlación de fuerzas, de carácter transnacional, favorable a los postulados que el sindicalismo europeo defiende. El congreso ha dejado de lado la tentación nacionalista que se ha manifestado en las últimas citas electorales políticas del centro y el norte de Europa y que no deja de tener su influencia en el mundo sindical, pero la CES tiene el gran reto de conquistar, desde la autonomía sindical, la influencia social y política necesaria para cambiar el rumbo político de las instituciones europeas, hacer de la creación de empleo de calidad y la preservación del modelo social europeo los objetivos prioritarios de una nueva fase del proyecto de integración económica y política europeo.

Estrategia y Plan de Acción de la CES

2011-2015



Tabla de contenidos

Introducción general	19
Resistir y reaccionar	21
1. Movilizarse por una Europa social: por una gobernanza económica europea justa	23
Introducción	23
El estado de la situación sobre la gobernanza económica	24
Enmiendas de la CES	28
Nuestros compromisos	29
2. Movilizarse por una Europa social: por empleos de calidad y sostenibles	31
Introducción	31
Nuestros mensajes	34
Nuestros compromisos	37
3. Movilizarse por una Europa social: por una regulación financiera eficaz contra el capitalismo casino	40
Introducción	40
Nuestros mensajes	42
Nuestros compromisos	44
4. Movilizarse por una Europa social: para reforzar el modelo social europeo	47
Introducción	47
Nuestros mensajes	51
Nuestros compromisos	53
5. Movilizarse por una Europa social: por un modelo productivo y de desarrollo justo y sostenible	55
Introducción	55
Nuestros mensajes	59
Nuestros compromisos	61
6. Movilizarse por una Europa social: por una mayor igualdad y cohesión social ..	64
Introducción	64
Nuestros mensajes	67
Nuestros compromisos	69

7. Movilizarse por una Europa social: por una movilidad justa y equitativa	72
Introducción	72
Nuestros mensajes	75
Nuestros compromisos	77
8. Movilizarse por una Europa social: para mejorar la salud y la seguridad de los trabajadores/as	79
Introducción	79
Nuestros mensajes	81
Nuestros compromisos	82
9. Movilizarse por una Europa social: por una Europa de los trabajadores más fuerte y una globalización justa	84
Introducción	84
Ampliación de la UE.....	87
Nuestros mensajes	87
Ampliación de la UE.....	89
Nuestros compromisos	89
10. Movilizarse por una Europa social: por un verdadero diálogo social a todos los niveles	92
Introducción	92
Nuestros mensajes	93
Nuestros compromisos	95
11. Movilizarse por una Europa social.....	97
Actuar por nuestros compromisos	97
Campañas	97
Nuestros compromisos	99
Diálogo social.....	99
Nuestros compromisos	100
Cumbre social tripartita	100
Nuestros compromisos	100
Instrumentos institucionales.....	101
Consejo	102
Nuestros compromisos	103
Parlamento Europeo.....	103
Nuestros compromisos	104
Comisión	104
Nuestros compromisos	105
Política exterior.....	105
Nuestros compromisos	106
Siglas	107

Introducción general

- 0.1.** Son tiempos excepcionalmente difíciles. El terrible terremoto y el tsunami en Japón y sus consecuencias para la energía nuclear ponen de relieve la dependencia del mundo desarrollado de fuentes de energía que conllevan graves riesgos. En el norte de África y en Oriente Medio, los pueblos árabes luchan por deshacerse de los viejos dictadores brutales y corruptos y de sus regímenes autoritarios. Esta evolución positiva nos recuerda a la caída de los regímenes comunistas en Europa Central y Oriental en 1989, pero la experiencia de Libia está mostrando los peligros y los riesgos inherentes a las revueltas contra las dictaduras. De forma inmediata en Europa esto conlleva problemas adicionales en relación con los refugiados y los mayores costes de energía. En este entorno tan complejo no hay que olvidar que es fundamental contar con una estrategia para la inclusión de nuevas olas de inmigrantes, tanto a nivel sindical como social.
- 0.2.** Y la profunda crisis financiera de 2008, causada por la codicia irresponsable y sin control y por los bancos incontinentes, en un modelo económico sometido al poder del capital financiero, ha provocado a su vez la crisis de deuda soberana en una serie de Estados miembros de la UE. Esto ha causado una crisis económica y social con bajo crecimiento, aumento del desempleo, duras medidas de austeridad, una mayor pérdida de empleos y trabajo precario, recortes generalizados de salarios y subsidios, y reducción de los derechos de pensión. Hay temores sobre la sostenibilidad del euro. Los trabajadores/as y los jubilados/as están pagando un alto precio por la insensatez del mundo financiero, donde los salarios y niveles de bonificación siguen siendo indecentemente elevados.
- 0.3.** Mientras tanto, en el resto del mundo, el crecimiento económico sigue siendo fuerte en Asia (aunque los efectos económicos de la catástrofe en Japón son, hasta ahora, inciertos) y en gran parte de América Latina. Norteamérica, la Unión Europea y Japón ya no dominan, porque surgen nuevas naciones poderosas con unas economías cada vez más fuertes. Gran parte de Europa está luchando por seguir siendo competitiva en un mundo de abundante mano de obra barata y fácil movimiento de capitales. Encontrar el crecimiento y el empleo decente del futuro es un gran desafío para los europeos, un reto complicado por los actuales esfuerzos para restablecer la confianza en la economía de la UE y en el euro en particular. Este ha estado bajo presión debido a la necesidad de rescates en Grecia, Irlanda, Portugal y (fuera de la zona euro) Rumania y Lituania, mientras que otras naciones están bajo presión. Sin embargo, la respuesta de la UE, como un médico medieval, ha sido sangrar al paciente en lugar de ayudar realmente en el proceso de recuperación.

- 0.4.** Los llamados «rescates» de Grecia, Irlanda y Portugal han dado lugar a presiones de la UE sobre esos países, e indirectamente sobre otros, para recortar los salarios y las pensiones, y para introducir una mayor «flexibilidad» (es decir, debilitar la negociación colectiva y el derecho laboral) en sus mercados laborales. Al mismo tiempo, los trabajadores/as sufren las consecuencias del mal uso que los gobiernos de los Estados miembros hacen del enfoque de la flexiguridad, seleccionando los elementos que aumentan la flexibilidad. Las nuevas normas sobre la gobernanza económica harán que muchos de estos requisitos sean de aplicación general, en particular para la zona euro. El enfoque de la flexiguridad es un enfoque holístico. Un mercado laboral más flexible presupone pues una garantía de ingresos más altos. Además se ha comprobado que las políticas de austeridad no han solucionado los problemas y han aumentado los déficits públicos en Grecia, Irlanda y Reino Unido.
- 0.5.** Los líderes de la UE argumentan que esto es necesario para proteger el euro y restablecer el crecimiento, y ahora proponen intervenciones importantes en los mercados laborales y los sistemas de seguridad social de Europa sin el acompañamiento de una profundización de la democracia a nivel europeo, incluyendo una participación adecuada de los interlocutores sociales, ni nuevos compromisos específicos sobre los eurobonos y los impuestos sobre las transacciones financieras. La gobernanza económica en su propuesta actual, que amenaza la soberanía de los Estados miembros, infringe los Tratados con respecto a los salarios y la negociación colectiva, ataca a la Europa social y es simplemente inaceptable. Las nuevas normas sobre la gobernanza económica y los cambios en el Tratado no deberían ser presentados por los líderes de Europa disfrazados como una cuestión técnica. La CES no puede respaldar estas modificaciones de los Tratados.
- 0.6.** Además continúa la crisis medioambiental. Esta crisis corre el grave peligro de pasar a un segundo plano por las dificultades económicas y la debilidad política, pero se vuelve más difícil y costosa de manejar con el paso del tiempo. Los problemas en la industria nuclear japonesa son un brutal recordatorio de la necesidad de la sostenibilidad.
- 0.7.** Por último podría haber, incluso, una crisis política. El descontento social está creciendo como resultado de la aplicación generalizada de medidas de austeridad. Las huelgas y manifestaciones están creciendo tanto en términos de frecuencia como de intensidad. La gente está enojada por las recompensas para los altos ejecutivos y otros altos directivos bancarios y el contraste con la austeridad de la mayoría de los ciudadanos. Políticamente, los votantes se inclinan hacia la abstención. Los partidos nacionalistas están cobrando fuerza.

Resistir y reaccionar

- 0.8.** La CES siempre se enfrentará a los nacionalistas intolerantes y mantendrá su compromiso con Europa, pero al mismo tiempo debemos utilizar todos los medios democráticos para que las autoridades nos escuchen. Estas crisis deben ser atacadas de frente. Los sindicatos de Europa deben oponerse a las actuales propuestas para la gobernanza económica. La presión sindical ha obligado al Consejo a incluir la referencia al empleo, la cohesión social y el fortalecimiento del papel de los interlocutores sociales. Sin embargo, estos compromisos deben hacerse realidad. Este objetivo justifica que la CES salga de su posicionamiento defensivo obligada por la crisis y reaccione para recuperar la iniciativa.
- 0.9.** Esto conlleva el fortalecimiento del compromiso sindical con Europa, una Europa con un modelo social dinámico y fuerte, pleno empleo, crecimiento sostenible y una sociedad baja en carbono, igualdad, derechos fundamentales y derechos humanos, negociación colectiva, diálogo social y partenariado, servicios públicos de alta calidad, extensión de los derechos a los migrantes y la protección de las minorías, Estados de bienestar, más normas europeas comunes para evitar deslizarse hacia una carrera a la baja, la lucha por un mundo mejor, lleno de justicia social, y la promoción de la solidaridad internacional. La Carta de los Derechos Fundamentales debe ser íntegramente respetada y aplicada por todos los Estados miembros.
- 0.10.** Al mismo tiempo, los sindicatos europeos deben conseguir nuevos miembros y simpatizantes, particularmente entre los jóvenes, para fortalecer el movimiento sindical. El movimiento sindical tiene que demostrar que puede ayudar a los trabajadores a afrontar las dificultades a las que se enfrentan debido a la crisis. Eso nos permitirá, como sucedió en los años 1930, fortalecernos y, por lo tanto, influir en las estrategias para superar la crisis. Debemos emular el trabajo de nuestros predecesores.
- 0.11.** En el eje de nuestro trabajo en el periodo 2011-2014 estarán los esfuerzos para eliminar las estrategias de austeridad y cambios en las normas de la gobernanza económica actual. Estas corren el riesgo de matar el crecimiento y el empleo, y dañar el futuro de las sociedades europeas. Al limitar su acción al déficit presupuestario y la deuda, sin tener en cuenta la cohesión social o la recuperación del crecimiento, la UE corre el riesgo de ser un obstáculo para el progreso social. Debemos, por todos los medios democráticos, encontrar la forma de un profundo cambio de orientación de estas políticas.
- 0.12.** La CES ha sostenido durante mucho tiempo que la austeridad en una recesión empeora la recesión; esta fue una lección aprendida de la experiencia de los

años 1930. Es inquietante que tantos gobiernos europeos prefieran olvidar o ignorar esta lección, y parezcan más interesados en el establecimiento de sanciones para los países de la UE con problemas que en la prestación de ayuda a través de la gobernanza económica y social. Mientras tanto crece el desempleo, los jóvenes sufren especialmente porque les resulta difícil encontrar un empleo de calidad en lugar de un empleo precario o inexistente, al mismo tiempo que los ejecutivos de los bancos vuelven de nuevo a sus negocios –y primas– como antes, dejando a los empleados que denuncian desde hace tiempo los objetivos de venta agresivos y cortoplacistas, la responsabilidad de acoger a los clientes descontentos. Europa tiene que ser mucho más eficaz también en estos ámbitos de la gobernanza económica.

- 0.13.** En conjunto, estos factores plantean grandes desafíos –pero, sin duda, grandes oportunidades también– a la CES cuando considera la estrategia de futuro. Estos problemas se abordan en los próximos capítulos.

1. Movilizarse por una Europa social: por una gobernanza económica europea justa

Introducción

- 1.1. La Unión Europea ha estado tratando de apoyar el euro desde que estalló la crisis de la deuda soberana griega en el primer semestre de 2010. Esto se ha hecho poniendo a disposición fondos (con el FMI) para países de la eurozona en dificultades, actualmente Grecia, Irlanda y Portugal, y, fuera de la zona euro, Rumanía y Letonia, con sujeción a muy estrictas condiciones de austeridad.
- 1.2. Actualmente, la UE tiene poca o ninguna autoridad legal para organizar estos llamados «rescates» y la ayuda se está dando en virtud de disposiciones temporales. Para hacer posible que, legal y constitucionalmente, se conceda la ayuda, se está creando un mecanismo permanente y, para ello, se está impulsando un cambio en el Tratado de Lisboa por parte del Parlamento Europeo en el momento de redactar este documento. La CES está presionando para que este cambio en el Tratado incorpore obligaciones en materia de cohesión social y favorezca el diálogo con los interlocutores sociales respetando su autonomía. La CES insiste sobre el hecho de que, según el Tratado, la cuestión de los salarios no es competencia de la UE.
- 1.3. La CES ha sido muy crítica con los restrictivos términos de la «ayuda» que se pondrá a disposición de los Estados miembros en dificultades. Hemos sostenido que no son tanto una ayuda como un castigo. Corren el riesgo de matar el crecimiento y el empleo en los países afectados. Imponen recortes en los salarios del sector público, los salarios mínimos, los servicios públicos, los derechos de pensión y las prestaciones por desempleo. Interfieren en la autonomía de los interlocutores sociales y descuidan e ignoran la obligación de respetar y promover los derechos sociales fundamentales.
- 1.4. La CES también ha sido muy crítica con las propuestas acordadas el 24 de marzo en el Consejo Europeo (el «Pacto Euro Plus»), que abordó el problema del mecanismo permanente necesario para los rescates de los Estados miembros en dificultades, acompañado por un control de los salarios, las pensiones y la austeridad. Esto no incluía referencias explícitas al fin de la indexación salarial y a la jubilación a los 67 años, como habían pedido anteriormente la canciller Merkel y el presidente Sarkozy. Y hubo cierto reconocimiento de que la autonomía de la negociación colectiva está consagrada en el Tratado de Lisboa. Pero el pacto contiene mensajes similares sobre la austeridad salarial y fiscal. La presión sindical ha traído una cierta flexibilización de las propuestas Merkel/Sarkozy, pero ahora la presión debe mantenerse durante los próximos

meses sobre el Consejo, la Comisión y los parlamentos nacionales y europeo. Las manifestaciones organizadas en diferentes ciudades europeas entre el 16 de marzo y el 9 de abril han mostrado la determinación de los trabajadores contra las medidas de austeridad y a favor del crecimiento y del empleo. Los responsables políticos europeos y nacionales deben escuchar nuestras propuestas.

El estado de la situación sobre la gobernanza económica

- 1.5. Estas propuestas del 11 de marzo son las últimas de una serie diseñada para reforzar la gobernanza económica en la UE, especialmente en la zona del euro.
- 1.6. En virtud del semestre económico europeo está previsto un período preparatorio de seis meses en el que países de la eurozona y otros Estados miembros (que utilizarán un procedimiento diferente) discutirán a nivel europeo los presupuestos nacionales, así como los planes nacionales de reforma. Los primeros han de presentarse antes de las decisiones reales tomadas por el parlamento nacional. Cada Estado miembro tendrá que explicar cómo se incluyen las recomendaciones de la UE en su propio Programa de Estabilidad y Convergencia. En junio y julio se discutirán en común los programas nacionales, aprobados y enviados a los parlamentos nacionales. Al mismo tiempo, los planes nacionales de reforma se van a centrar en los «cuellos de botella para el crecimiento». Los peligros aquí son múltiples: someter los parlamentos nacionales a las autoridades europeas cuando esta orientación podría dar lugar a un aumento del desempleo aún mayor e impulsar reformas como «hacer que el trabajo compense» y hacer los mercados laborales más «flexibles» pueden muy bien debilitar la Europa social.
- 1.7. La Comisión Europea ha publicado un análisis anual sobre crecimiento económico que marca un nuevo enfoque de la gobernanza económica en la UE y del primer semestre de coordinación de las políticas económicas. Aunque el Consejo Europeo de 24 y 25 marzo ha modificado ligeramente el Pacto de Competitividad y de Convergencia que los jefes de Estado y de Gobierno de la zona euro habían planteado el 11 de marzo, este nuevo Pacto por el Euro Plus prevé «un examen de las modalidades de fijación de los salarios y, en su caso, el grado de centralización en el proceso de negociación, y los mecanismos de indexación». Además, debe haber «reformas del mercado laboral para promover la flexiguridad...» y limitar los sistemas de jubilación anticipada. Los costes unitarios del trabajo serán objeto de seguimiento para comprobar que los salarios están evolucionando en consonancia con la productividad, tanto para las economías en su conjunto como para cada sector importante. Y los salarios en el sector público deben igualmente apoyar la competitividad del sec-

tor privado. En consecuencia, una larga lista de posibles intervenciones de Europa en los mercados de trabajo está al orden del día. Y sigue habiendo graves omisiones. Sobre los salarios no hay ninguna mención de los crecientes niveles de desigualdad, la brecha cada vez mayor entre ricos y pobres, ejecutivos y el resto, o los dirigentes de banca y su apetito indecente por los grandes bonus; hay un rechazo implícito de la inflación o la comparabilidad como un factor en la negociación salarial, como tampoco existe el reconocimiento del deterioro de los contratos de trabajo de muchos trabajadores/as causado por el aumento del trabajo precario. Hay un breve reconocimiento del papel del diálogo social y de la Cumbre Social Tripartita, pero este programa de gobernanza económica no se ofrece como base para la negociación. En términos más generales no existen compromisos firmes para la introducción de impuestos a las transacciones financieras, la emisión de eurobonos, o las disposiciones del Nuevo Acuerdo Europeo –«New Deal Europeo»– sobre el empleo, solicitado por la CES en su conferencia a medio plazo en París en 2009.

- 1.8. Como una línea roja a través de todo esto está la idea de convertir los salarios en el principal instrumento de ajuste: las devaluaciones de moneda (que ya no son posibles dentro de la zona del euro) se sustituyen por una devaluación del salario en forma de recortes deflacionistas de salarios. Para lograr esta «flexibilidad» salarial, las instituciones del mercado laboral que evitan que los salarios caigan son percibidas como constitutivas de una «rigidez» que debería ser eliminada. O como la Comisión escribe: *«Las economías de muchos Estados miembros de la zona euro se caracterizan por un nivel relativamente alto de rigidez del mercado de trabajo y de los productos que –a falta de reformas adecuadas– es probable que demoren el ajuste».*
- 1.9. El nuevo proceso político europeo que se propone bajo la apariencia de gobernanza económica es el procedimiento para detectar, prevenir y corregir los «desequilibrios excesivos» utilizando un indicador que es el «tipo de cambio efectivo real». Este indicador compara la variación de los costes salariales unitarios de la economía de cada uno de los Estados miembros con la variación media de los costes salariales y los tipos de cambio en las 35 economías avanzadas, que son los principales competidores. Si los costes salariales se salen demasiado de la línea, esto envía una señal de aviso (un «flash») que se sigue luego muy de cerca por un análisis específico del país.
- 1.10. Seguidamente viene un proceso de advertencias y recomendaciones políticas, con la elaboración de planes de recuperación correctivos por parte del Estado miembro. En caso de que haya un desequilibrio grave o riesgo de ello, que pudiera amenazar la moneda única, el país puede ser declarado en situación de desequilibrio «excesivo». A partir de ese momento, las recomendaciones

políticas dejarían de ser generales y pasarían a ser específicas. El fracaso del Estado miembro en el seguimiento de estas recomendaciones podría dar lugar a multas.

- 1.11.** Por otra parte, también está la intención de vincular esto con la financiación procedente de los fondos estructurales. Los países con desequilibrios excesivos que no sigan las recomendaciones políticas serían sancionados, además, con una retirada de fondos estructurales.
- 1.12.** Europa necesita urgentemente cambiar de rumbo y adoptar propuestas positivas sobre la gobernanza económica.
- 1.13.** La CES propone que los líderes de Europa adopten un programa en las siguientes líneas:
 - a) Los mercados financieros necesitan recibir la señal de que los países de la eurozona unirán filas y están decididos, y dispuestos, a superar juntos las crisis. La financiación del Fondo Europeo de Estabilidad Financiera (FEEF) debería ampliarse, hay que recortar los actuales niveles de tipos de interés, bastante punitivos, y habría que ayudar a los países en dificultades a reestructurar su deuda, los bonos del FEEF deberían garantizarse de forma conjunta por todos los Estados miembros de la zona euro, y las duras condiciones deben ser revisadas y puestas en consonancia con un enfoque más equilibrado; cumplimiento de las normas sí, pero ayuda para el crecimiento también.
 - b) En el medio plazo podrían adoptarse medidas para convertir los bonos del FEEF en eurobonos. El objetivo es organizar una transferencia por tramos de los bonos de la deuda soberana nacional a eurobonos, hasta un máximo del 60% del PIB. Al introducir estos eurobonos se creará un único mercado de deuda soberana que elimina algunas de las grandes diferencias en el coste de financiación de deuda pública.
 - c) Los mercados financieros no sólo necesitan supervisión, también requieren de una regulación efectiva. La introducción de impuestos a las transacciones financieras es muy necesaria. La práctica de la venta al descubierto (venta de una acción que uno no posee, pero que tiene la intención de comprar más tarde para cubrir la venta, con la esperanza de ver caer los precios y obtener un beneficio) debe ser prohibida. Con las agencias de calificación de crédito habiendo tenido un efecto desestabilizador y sufriendo conflictos de intereses, las calificaciones crediticias de los Estados miembros deberían ser asumidas por el BCE y/o por una agencia pública de calificación crediticia europea independiente. Por otra parte, todos los productos de los mercados financieros deberían ser evaluados para asegurarse de que hacen una verdadera contribución a la economía.

No se debe permitir a los bancos llevar a cabo sus propias operaciones comerciales con productos financieros. Los exuberantes bonus de los banqueros y operadores de bolsa deberían ser controlados estrictamente y no entrar nunca en conflicto con los convenios colectivos. La comunidad internacional y la UE deberían erradicar los paraísos fiscales. La CES también pide la supresión de los mecanismos utilizados por el sector financiero para evadir el pago de impuestos.

- d) La UE debe desarrollar un importante programa de inversiones por valor del 1% del PIB europeo para hacer frente al desempleo, especialmente el desempleo juvenil, y también para mejorar las estructuras industriales y las infraestructuras para reducir las emisiones de gases de efecto invernadero (por ejemplo, una red europea de electricidad inteligente, inversión en energías sostenibles, y el ahorro energético en los edificios, desarrollo de una verdadera política industrial y puestos de trabajo para el futuro, inversión en la transición tecnológica y social a una economía baja en carbono...). Además, un programa europeo de inversiones de este tipo podría reequilibrar la UE proporcionando a los países en dificultades los medios para reactivar sus economías de forma que puedan salir de la deuda. A cambio, estos países han de comprometerse a una reducción más gradual pero decidida y continuada del déficit nacional. De manera realista, esto implica una revisión del horizonte temporal para las perspectivas de saneamiento de las finanzas públicas: se podría permitir a los Estados miembros alcanzar el objetivo de déficit del 3% en 2016-2017, en lugar del horizonte 2012-2013.
- e) La zona del euro se enfrentaría a menos turbulencias financieras si su núcleo no se hubiera embarcado en una política de mantener bajos los salarios, promover el trabajo precario y permitir la redistribución de los ingresos hacia los sectores más ricos de la sociedad, acumulando así ahorros excesivos que a su vez proporcionan financiación para organizar un insostenible boom de activos. Los países que han seguido este camino deberían, por tanto, asumir su parte de responsabilidad y disminuir su ahorro excesivo, para convertirse en la locomotora de la demanda y el crecimiento para el resto de la zona euro y Europa. Para ello, los bajos salarios, junto con la práctica de pagar menos de un salario igual por trabajo de igual valor a los migrantes, deben ser suprimidos de la economía. Es urgente evaluar todas las implicaciones del Pacto Euro Plus y sus disposiciones sobre los salarios, ya que es bastante probable que introduzcan un elemento de competitividad salarial. Habrá también que considerar las diversas propuestas sobre los salarios mínimos.
- f) Europa necesita desarrollar nuevas fuentes de financiación y hacer frente a la competencia fiscal. La emisión por Europa de su propia deuda implica que deben encontrarse nuevas fuentes adecuadas de financiación. Europa y los Estados miembros podrían comenzar a gravar las transacciones finan-

cieras, las grandes fortunas, los beneficios empresariales que no se utilizan para la reinversión o los que abusan de los contratos precarios. Como alternativa, además, una amplia coordinación europea de la política fiscal sobre los factores más móviles de la producción (los beneficios empresariales y las rentas del capital) podría fortalecer los ingresos fiscales. Y parte de eso podría ser trasladado a un presupuesto europeo más sólido, que permitiría a Europa cumplir sus pagos de la deuda y desempeñar un papel más decisivo en la salida de la actual crisis.

- g) La CES y sus afiliadas deben, en la zona euro en particular, considerar una mayor coordinación de las estrategias de negociación colectiva con el fin de prevenir y detener una espiral negativa de competición entre los trabajadores/as europeos.

1.14. En particular:

- a) Las autoridades europeas deberían apoyar estrategias autónomas de negociación colectiva.
- b) La CES no puede ayudar a las economías a caer en la trampa de la deflación de la deuda con recortes salariales y congelación salarial impuestos a nivel comunitario. Los salarios deben permanecer en una dinámica positiva para luchar contra la austeridad y la desigualdad.
- c) La CES defenderá el principio de autonomía de la negociación colectiva. La coordinación de las estrategias de negociación colectiva es de exclusiva competencia de los sindicatos.
- d) Las políticas y actividades del BCE antes y durante la crisis deberían igualmente ser objeto de una reflexión para introducir los cambios necesarios y garantizar una respuesta adecuada a los problemas y a la evolución económica y social de los Estados miembros de la UE.

Enmiendas de la CES

1.15. La CES ha elaborado las siguientes enmiendas a las propuestas actuales de la UE:

- a) Una definición precisa del concepto de desequilibrios macroeconómicos como una falta de equilibrio entre la demanda agregada y la oferta a fin de evitar que los desequilibrios se simplifiquen sistemáticamente en un problema de competitividad y salarios.
- b) Añadir indicadores sociales tales como aquellos sobre las desigualdades, la incidencia de los bajos salarios y las tarifas unitarias de beneficios al cuadro de indicadores que la Comisión va a utilizar para detectar desequilibrios. Esto permitirá identificar las desigualdades elevadas y crecientes

como las razones que están detrás del exceso de ahorro en la parte superior de la escala de ingresos y el endeudamiento excesivo entre los ingresos de la parte inferior o el nivel medio. Además se debe controlar que los indicadores reflejen el progreso de los Estados miembros en el cumplimiento de los objetivos de la Estrategia UE 2020.

- c) Declarar explícitamente que las recomendaciones políticas respetarán el principio de que Europa no tiene competencia sobre los salarios, así como los derechos fundamentales de la Carta.
- d) Los interlocutores sociales europeos y el Parlamento serán consultados en el proceso de formulación de recomendaciones de política para corregir los desequilibrios excesivos.
- e) Las recomendaciones políticas deben ser «simétricas», para que la carga del ajuste se comparta entre los países con déficit y los «excedentarios».
- f) No habrá sanciones relacionadas con las recomendaciones relativas a los salarios, las estructuras de negociación colectiva y/o los salarios mínimos.
- g) Las sanciones serán decididas por mayoría cualificada y no por mayoría cualificada inversa.

Nuestros compromisos

- 1.16.** Para ejercer toda la presión necesaria, la CES con sus afiliadas está dando seguimiento a este paquete de gobernanza económica con las instituciones europeas y en particular el Parlamento Europeo.
- 1.17.** La CES y sus afiliadas y las federaciones sindicales necesitan por tanto con urgencia seguir movilizándolo. Tenemos que hacer que este tema esté vivo en la opinión pública, movilizar a nuestros miembros, generar un debate público y llamar la atención de los medios de comunicación y los políticos sobre este capítulo a fin de influir en la evolución en favor de las enmiendas y los principios que proponemos.
- 1.18.** Estamos a favor de la gobernanza económica europea, que incluya un impuesto a las transacciones financieras, la armonización de la base del impuesto de sociedades y tasas impositivas mínimas para las empresas, una fiscalidad apropiada para las empresas que garantice su justa contribución, la creación de eurobonos, y un ataque coordinado al desempleo, especialmente de los jóvenes, como parte de un proceso europeo de «New Deal» para los trabajadores/as, incluyendo cualquier otra medida mencionada en el párrafo 1.13. Pero no podemos aceptar o apoyar las propuestas actuales que convierten los salarios, la protección social y la negociación colectiva en un instrumento de ajuste.

- 1.19.** La CES y sus afiliadas deben reforzar la coordinación de las estrategias de negociación colectiva, en particular en la zona euro.
- 1.20.** Necesitamos una mayor europeización de las relaciones laborales y de la negociación colectiva (véase el informe complementario a este Plan de Acción «¿Hacia un mercado laboral europeo?»). La CES y las federaciones sindicales europeas mejorarán la coordinación de la negociación colectiva entre sus miembros, y más aún en un momento en el que hay que contrarrestar las amenazas de control que nos quieren imponer las normas de la gobernanza económica actualmente en preparación.
- 1.21.** La promoción de normas armonizadas al alza a través de la reglamentación y de los acuerdos nacionales jugará un papel esencial para desarrollar la europeización de las relaciones laborales y la negociación colectiva. Para ello hay que avanzar en el diálogo social y la negociación con las patronales europeas BusinessEurope/CEEP/UEAPM, en nuestro diálogo con las instituciones europeas.

2. Movilizarse por una Europa social: por empleos de calidad y sostenibles

Introducción

- 2.1. Durante la primera década de los años 2000, y hasta que tuvo lugar el golpe de la crisis en 2008, la Unión Europea experimentó un crecimiento constante del empleo. Se crearon alrededor de 19 millones de empleos y aumentó la tasa de ocupación, especialmente entre las mujeres y los trabajadores/as de más edad.
- 2.2. Esta creación de empleo, sin embargo, se vio impulsada por contratos no estándar, siendo una tercera parte de ellos a tiempo parcial, de duración determinada o temporales. Una parte importante y en aumento de estas formas a menudo precarias de empleo es ocupada por mujeres. Una de cada tres mujeres trabaja a tiempo parcial y, en la mayoría de los Estados miembros, los contratos de duración determinada son más frecuentes entre las trabajadoras que entre los trabajadores. Paralelamente a este desarrollo, el cambio hacia una sociedad basada en el conocimiento también significa que muchos trabajadores/as son profesionales cualificados y/o personal directivo (cuadros).
- 2.3. La crisis financiera provocada por los excesos del sector financiero acabó con la mayor parte de este crecimiento del empleo en sólo dos años. Ha traído a su paso una profunda y dolorosa recesión económica, presupuestaria y social –a la que los gobiernos han respondido con programas de austeridad en prácticamente todos los Estados miembros– y un fuerte aumento del desempleo. En 2010, la tasa de desempleo alcanzó casi el 10% en toda la UE y más incluso en la zona del euro. Se espera que el empleo en los países industrializados no vuelva a su nivel anterior a la crisis antes de 2015. Los jóvenes, en particular, se encuentran seriamente afectados. En circunstancias aún más agravadas por una reforma inadecuada del sistema financiero, un desempleo masivo, junto con una austeridad presupuestaria y bajos ingresos, podría conducir a la próxima crisis.
- 2.4. El aumento de los contratos atípicos se acompaña de una proporción creciente de trabajadores/as de agencias temporales y autónomos, debido principalmente al aumento –ya sea voluntario o involuntario– de los «falsos autónomos», cuya existencia contribuye a reducir los costes de las empresas, manteniendo a los trabajadores/as afectados en una situación de precariedad en el empleo. Los jóvenes que entran al mercado laboral permanecen varios años en periodo de aprendizaje, sin un estatus de empleo claro y ganando mucho

menos que el salario mínimo y sin tener reconocidos los derechos inherentes de los trabajadores. Tal es el caso de la ingente cantidad de becas ofertadas por empresas a jóvenes titulados al margen de un convenio de colaboración educativo. Se trata de una realidad altamente precaria cuya solución cobra especial relevancia teniendo en cuenta que la Estrategia Europa 2020 contempla estas relaciones «no contractuales» como una fórmula para luchar contra el desempleo juvenil. La tasa de desempleo entre los jóvenes es dos veces más alta que el promedio. Para dos tercios de los jóvenes europeos, el trabajo es sinónimo de contratos de duración determinada, de tiempo parcial impuesto más que elegido, de trabajo de agencia de empleo, de empleo estacional o de trabajo no declarado. El desarrollo de una economía subterránea es a menudo un aspecto añadido a este panorama y, en muchos países, una parte creciente del empleo se encuentra en este sector de la economía.

- 2.5.** Este aumento general de la precariedad afecta en particular a las mujeres, los jóvenes, las personas discapacitadas y ciertos grupos vulnerables (especialmente los migrantes, los trabajadores/as domésticos y trabajadores/as no cualificados). De ahí que, aún cuando el desempleo afecta cada vez a más trabajadores/as, tener un empleo ya no es garantía de un nivel de vida decente. El empleo atípico, los pseudocontratos y los salarios inferiores al mínimo son factores que contribuyen a esta parte cada vez mayor de trabajadores/as que, a pesar de su empleo remunerado, caen en la pobreza o están cerca de la línea de pobreza. Esta dolorosa e inaceptable situación alcanza a más del 8% de los trabajadores/as europeos, es decir a más de 17 millones de trabajadores/as que viven por debajo del umbral de la pobreza.
- 2.6.** La distribución desigual del trabajo no remunerado también sigue afectando negativamente a la igualdad de género en el mercado laboral. Las políticas en materia de conciliación de la vida profesional, familiar y privada se conciben erróneamente como una cuestión que afecta más a las mujeres que a ambos padres. La falta de estructuras de acogida y cuidado asequibles y de buena calidad para niños y personas mayores afecta en primer lugar al acceso y la permanencia de las mujeres en el trabajo y a la evolución de sus carreras. En muchos países, la cultura de largas jornadas laborales y los permisos familiares poco o nada remunerados (es decir, el permiso parental, de paternidad o filial) van en contra de una igualdad real entre las mujeres y los hombres.
- 2.7.** La CES se preocupa del tiempo de trabajo irregular e insiste para que no se sustituya el descanso semanal de los trabajadores el fin de semana, y particularmente el domingo, por otro día.
- 2.8.** Para los sindicatos, el desafío de los próximos años será garantizar que se toman las medidas necesarias para crear puestos de trabajo, y que estos

puestos de trabajo sean «de calidad y sostenibles», a diferencia de la tendencia anterior a la crisis de creación de empleos precarios. Otro desafío importante es el envejecimiento de la población y su impacto en la sostenibilidad financiera de las pensiones, el desarrollo de prestaciones de servicios y de cuidados para las personas mayores («empleos blancos» que son, también, a menudo empleos precarios).

- 2.9.** La fragmentación y la polarización del mercado de trabajo no proviene sólo de cambios del modelo de producción, de cambios tecnológicos, de la subcontratación y la globalización, sino también, y en gran medida, de políticas deliberadas que pretenden aumentar a toda costa la flexibilidad de la fuerza de trabajo. Todas estas tendencias hacen que sea aún más difícil la tarea de los sindicatos de afiliar, proteger y responder a las necesidades de los trabajadores/as afectados.
- 2.10.** A nivel europeo, la principal respuesta política a estos desafíos es la Estrategia UE 2020, que es socialmente desequilibrada. Fomentar la competencia entre los trabajadores/as para aumentar la flexibilidad y arrastrar los salarios a la baja no ayuda –más bien, perjudica– la preparación de la transición hacia una sociedad impulsada por la innovación y basada en la economía «verde» y «blanca». Una estrategia a medio plazo para Europa debería basarse en la innovación, la investigación y el desarrollo, así como el desarrollo de empleos «verdes» y «blancos». Un entorno macroeconómico favorable al crecimiento es, sin embargo, un requisito previo para esta estrategia. Y ese entorno debe ser decidido y puesto en marcha en estrecha cooperación con los interlocutores sociales.
- 2.11.** Además, para aprovechar todo el potencial de creación de empleos en estas áreas, teniendo en cuenta los futuros cambios tecnológicos, hará falta una mano de obra altamente cualificada y formas de organización del trabajo que permitan su expansión asegurando al mismo tiempo formación durante toda la vida y protección social contra la evolución adversa del mercado laboral.
- 2.12.** Es hora de aprender lecciones de la crisis y garantizar que la creación de empleo dará lugar a un empleo de calidad para todos. El concepto de flexiguridad ha sido, en muchos casos, mal interpretado por los empleadores y los gobiernos con el fin de debilitar la protección de la mano de obra. El llamamiento de la Comisión Europea, en su «Examen anual de crecimiento», a «reducir la sobreprotección de los trabajadores/as que disfrutaban de contratos de duración indefinida» es totalmente inaceptable. La crisis ha puesto de manifiesto el daño que pueden causar una excesiva flexibilidad y la debilidad de los sistemas de protección social. Sin embargo, la flexibilidad interna (en particular por medidas negociadas de división del trabajo) ha demostrado ser un

camino fructífero para mitigar los efectos de la crisis y salvar puestos de trabajo. Esta crisis también ha confirmado que las soluciones negociadas producen mejores resultados tanto para los trabajadores/as como para la economía, y pueden crear un buen ambiente para la inversión. Estas enseñanzas se deben integrar en todas las futuras estrategias y demandas sindicales dirigidas no sólo a los empleadores, sino también a los gobiernos. Conviene señalar que la seguridad de ingresos a través de la protección social es un elemento crucial de la flexiguridad y debería, por lo tanto, ser incluida para cubrir todos los elementos del modelo de flexiguridad.

- 2.13.** En el futuro habrá que hacer más hincapié en mejorar las competencias profesionales y los recursos necesarios para responder a las necesidades de nuestro tiempo. Sabemos que los cambios demográficos y el envejecimiento de la población, así como el cambio climático y los desafíos medioambientales, conducirán a una transformación profunda de los métodos de producción y de la manera en que está organizada la sociedad. El principio de transición justa a empleos de calidad debería guiar las acciones dirigidas a la creación y transformación de puestos de trabajo.
- 2.14.** Los trabajadores/as en Europa necesitan a los sindicatos para luchar contra la estrategia actual de competitividad basada en la competencia sobre precios y salarios e ir hacia una estrategia basada en el conocimiento, la innovación y la I+D. Dicha estrategia requiere una mano de obra con buen nivel cultural, motivada e innovadora y no sólo barata y flexible. Este requisito implica un sistema de educación de calidad para todos, un sistema social que garantice una protección real y que no promueva la precariedad, salarios decentes, una protección establecida por convenio colectivo o por ley para todos los trabajadores/as y todos los empleos y por último, y sobre todo, sindicatos presentes en todos los segmentos del mercado laboral para exigir y negociar salarios justos y buenas condiciones de trabajo.

Nuestros mensajes

- 2.15.** La globalización y el crecimiento económico deben contribuir, ante todo, a la creación de empleo en el sector privado y público. Estos deben ser de calidad y adaptados a los desafíos del cambio climático.
- 2.16.** El derecho de todos los trabajadores/as a la negociación y a la acción colectiva, cualquiera que sea su situación laboral, debe ser protegido y promovido. Esto incluye el derecho de huelga, incluso para los funcionarios públicos, como se garantiza en la legislación internacional y europea y por las sentencias del Tribunal Europeo de Derechos Humanos.

- 2.17.** Una protección establecida por convenio colectivo o por ley debe ser de aplicación para todos los trabajadores/as. El mercado único de la UE debe basarse en una verdadera economía social de mercado en la que todas las normas laborales deben ser respetadas, ya sean legales o determinadas por convenio colectivo, incluidas las aplicables a los trabajadores/as móviles y migrantes.
- 2.18.** Los contratos indefinidos deben seguir siendo la norma. El uso de los contratos de duración determinada y de trabajo de agencias de empleo y otras formas de trabajo precario debe reservarse para circunstancias especiales en las que dicho límite de tiempo esté objetivamente justificado. Su uso fuera de los plazos y condiciones establecidos en la legislación o los convenios colectivos debe ser debidamente castigado. El fraude en el uso de contratos de duración determinada es un problema que debe ser combatido.
- 2.19.** Toda forma de trabajo debe estar protegida por convenios colectivos y/o por la legislación. Los convenios fundamentales de la OIT deben ser respetados. El trabajo precario y el falso trabajo autónomo no otorgan a los trabajadores/as la protección y la seguridad que merecen y no son una solución para el mercado laboral del futuro que demandará nuevas cualificaciones y competencias. Se debe hacer especial hincapié en la igualdad de género. La participación de los trabajadores/as es un elemento esencial en la calidad del empleo. Los derechos de participación de los trabajadores/as también deben garantizarse en este sentido para todas las formas de trabajo.
- 2.20.** La directiva sobre desplazamiento de los trabajadores/as debe respetar los derechos de los trabajadores/as y garantizar un clima de competencia leal. Varios aspectos deben ser abordados, incluyendo, en particular, la base legal, la definición de trabajador desplazado y de servicios transnacionales, la posibilidad de que los Estados miembros consideren la protección de los trabajadores/as como una medida de «orden público», el respeto de las condiciones salariales y demás derechos y condiciones de trabajo establecidos en las normas o convenios colectivos y el respeto del papel de los sindicatos en la negociación y aplicación de los convenios colectivos.
- 2.21.** La diferencia de tiempo de trabajo y de salarios entre hombres y mujeres también debe ser abordada. Las modalidades y las posibilidades de ampliar o reducir el tiempo de trabajo (trabajo a tiempo parcial reversible) deben permitir una conciliación óptima del tiempo de trabajo con la vida familiar tanto para las mujeres como para los hombres.
- 2.22.** Para permitir a las mujeres y a los hombres conciliar el trabajo, la vida privada y la vida familiar, los padres deben ser capaces de ejercer su derecho al per-

miso parental, sin sufrir discriminación en términos de salario o promoción profesional. Deben garantizarse los servicios de cuidados para niños y para otros miembros de la familia que los necesiten para facilitar esta conciliación.

- 2.23.** Las personas con discapacidad siguen encontrando serios obstáculos para la participación y la igualdad en la sociedad. La CES subraya la importancia del acceso a un trabajo decente y a la igualdad de trato de las personas con discapacidad así como el desarrollo a nivel adecuado de servicios, y, allí donde sea necesario, estructuras de acogida, permitiendo a las personas con discapacidad y sus familias llevar una vida digna, lo que también implica la garantía de un nivel suficiente de ingresos.
- 2.24.** El acceso a una educación de calidad y a la formación a lo largo de toda la vida para todos es un derecho que debe ser reconocido y aplicado. Esto requiere en primer lugar sistemas de educación de calidad, una transición sin problemas de la educación al mundo del trabajo así como una financiación suficiente y específica y una participación en el diálogo social. La educación preescolar, primaria y secundaria, la educación superior y la investigación, así como la formación y el aprendizaje durante toda la vida son condiciones esenciales para un mercado laboral europeo competitivo y sostenible. Debe darse prioridad a las medidas para reducir el abandono escolar.

En este contexto:

- a) La CES reafirma los objetivos cuantitativos del Congreso de Sevilla: anualmente uno de cada dos trabajadores/as debe estar en formación y los empleadores deben invertir el 2,5% de la masa salarial en formación.
 - b) La CES quiere la integración en la Estrategia Europa 2020 del objetivo de la estrategia ET 2020 de aumentar la participación en formación de adultos al 15%.
- 2.25.** La globalización y el cambio climático van a suponer reestructuraciones del modelo productivo. Estas reestructuraciones se deben anticipar, entre otras cosas, mediante el desarrollo para los trabajadores/as de nuevas competencias necesarias para los trabajos futuros. En este proceso, los comités de empresa tienen un papel esencial que desempeñar, al igual que los Fondos Estructurales, en particular el Fondo Social Europeo.
- 2.26.** La afiliación sindical, la organización y la protección de los derechos sociales deben incluir a los grupos tradicionalmente sindicalizados, pero también a los profesionales y a los trabajadores/as altamente cualificados y a colectivos que han terminado recurriendo a otras formas de organización, como las tra-

bajadoras del empleo doméstico. Habría que establecer un objetivo para la contratación de trabajadores/as jóvenes.

Nuestros compromisos

- 2.27.** La CES situará el empleo y la creación de empleos de calidad en el contexto de una economía sostenible como su principal prioridad. Esto se reflejará en el diálogo social europeo y en la evaluación y seguimiento de la Estrategia UE 2020 y el Acta del Mercado Único, así como en nuestras propuestas para la gobernanza económica europea.
- 2.28.** La CES actuará para proteger a todos los trabajadores/as, cualquiera que sea su tipo de trabajo, mediante los convenios colectivos y/o la legislación, y por lo tanto estará muy atenta a una coordinación reforzada de las estrategias de negociación colectiva y al diálogo social europeo.
- 2.29.** La CES:
- Continuará trabajando por la prevención y la eliminación de cualquier forma de discriminación contra los trabajadores/as con contratos de duración determinada, a tiempo parcial o temporales, y cualquier uso inadecuado de estos contratos y pseudotrabajo autónomo.
 - Continuará apoyando una revisión al alza de las directivas sobre el trabajo de duración determinada y el trabajo a tiempo parcial.
 - Controlará la correcta aplicación de la directiva sobre trabajo temporal en los diferentes países europeos, y tomará medidas para luchar contra el fraude en el uso de contratos de duración determinada.
 - Incluirá en la agenda de la negociación colectiva europea el tema de los empleos verdes y contribuirá a las iniciativas conjuntas de los interlocutores sociales sobre este tema.
 - Hará el mejor uso posible de las iniciativas y los instrumentos europeos en materia de educación y formación.
 - Reivindicará una consolidación del marco jurídico para hacer frente a la brecha salarial entre hombres y mujeres y promover todas las buenas prácticas para un cambio de actitud en las negociaciones sobre las clasificaciones profesionales.
 - Trabjará activamente en favor del derecho al trabajo a tiempo completo –el trabajo a tiempo parcial debe seguir siendo una opción.
 - Controlará la aplicación efectiva del artículo 9 del Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea, que determina que, en la definición y aplicación de sus políticas y acciones, la Unión tendrá en cuenta las exigencias relacionadas con la promoción de un alto nivel de empleo, la garantía de

una protección social adecuada, la lucha contra la exclusión social y un nivel elevado de educación superior, formación y protección de la salud humana.

2.30. La CES exigirá:

- a) Una armonización de la definición de «trabajador» en los textos legales a nivel europeo; en particular, sobre la base de la Recomendación 198 de la OIT que proporciona una excelente base de trabajo, y medidas específicas para luchar contra el problema de los falsos autónomos.
- b) La aplicación de la igualdad de derechos y los convenios colectivos correspondientes a los subcontratistas, independientemente de su origen nacional; una evaluación de resultados de la aplicación de las diferentes políticas en materia de igualdad de trato, de igualdad de oportunidades y de no discriminación en el lugar de trabajo.
- c) Una directiva revisada sobre el desplazamiento de los trabajadores/as que tenga en cuenta las posiciones expresadas por la CES.
- d) Un marco jurídico para la anticipación de los cambios.
- e) Políticas laborales activas que estimulen la creación de empleos de calidad y mantengan la financiación de las políticas activas del mercado laboral en los países europeos.
- f) Medidas específicas dirigidas a combatir el desempleo juvenil; una garantía para la juventud que consiste en no dejar a un/a joven sin formación y sin empleo durante más de un tiempo determinado, y en la provisión de unas orientaciones de calidad para los puestos de formación y de experiencia laboral en Europa; perseguirá a nivel judicial el uso fraudulento de becas dirigidas a jóvenes titulados para encubrir puestos de trabajo.

2.31. La CES:

- a) Prestará una atención especial al desarrollo de políticas del mercado laboral para los trabajadores/as con más edad teniendo en cuenta el envejecimiento de la población y de la mundialización.
- b) Promoverá un debate sobre posibles formas de proteger a los autónomos mediante la afiliación sindical.
- c) Desarrollará, con las federaciones sindicales europeas, una estrategia intersectorial para una mejor protección y defensa de los trabajadores/as de las agencias de empleo.
- d) Compartirá su visión sobre los últimos avances y la vía de futuro en materia de afiliación sindical en Europa.
- e) Seguirá demandando salarios justos y suficientes para vivir; una mejor distribución de los ingresos entre trabajo y capital y un aumento de los

salarios reales; continuará su campaña contra la precarización del empleo, especialmente entre los jóvenes trabajadores/as.

- f) Apoyará activamente las campañas nacionales y transnacionales para mejorar la afiliación sindical a nivel sectorial y/o subsectorial, y en el seno de las empresas multinacionales.

3. Movilizarse por una Europa social: por una regulación financiera eficaz contra el capitalismo casino

Introducción

- 3.1. Durante los veinte años que precedieron a la crisis financiera internacional en 2008, el sector financiero se ha desarrollado de una manera totalmente hipertrofica en comparación con el resto de la economía de los países occidentales. El incremento del tamaño de las instituciones financieras y el volumen de las transacciones financieras diarias, ahora casi 10 veces mayor de lo que era hace 20 años, han alcanzado proporciones mucho mayores de lo que sería social o económicamente útil, una cifra significativamente superior al incremento del producto interior bruto y 20 veces más elevada del nivel necesario para el comercio mundial.
- 3.2. Esta hipertrofia fue acompañada de una tendencia básica de las finanzas a centrarse en los beneficios rápidos y a corto plazo. Bajo la influencia de los *hedge funds* y de los fondos especulativos, asistimos al desarrollo de un conjunto de prácticas financieras «justo a tiempo» (*just in time*) que sirvió para desestabilizar completamente la economía real.
- 3.3. Esto ha ido acompañado, por una parte, por una opacidad cada vez mayor de los productos financieros y por una mayor complejidad de los mercados de derivados y, por otra, por una proliferación de estructuras oscuras destinadas a aprovechar las lagunas dejadas por la reglamentación y los paraísos fiscales. Esta falta de transparencia ha permitido a los actores financieros desarrollar comportamientos de alto riesgo muy cuidadosamente encubiertos al control y supervisión de los reguladores. La opacidad de los sistemas y la ausencia de una regulación eficaz sirvieron finalmente para propiciar una creciente desconfianza entre los propios actores financieros, que es uno de los elementos cuyo poderoso efecto desencadenó la crisis financiera e impulsó su extremadamente rápida propagación.
- 3.4. Por último, pero no menos importante, frente al riesgo de contagio devastador que conducía a una repetición de la Gran Depresión, los gobiernos occidentales se encontraron, en su mayoría, en la situación de rehenes de los actores financieros que eran «demasiado grandes y demasiado interconectados para fracasar». Esto dio lugar a planes de rescate masivos que, a su vez, impusieron una enorme carga sobre los presupuestos públicos e incluso amenazaron la deuda soberana. Una cantidad masiva de recursos se desvió de la economía real a la economía especulativa, acabando por la autodenominación del sector financiero como el superpoder político del mundo.

- 3.5.** Todos estos factores en conjunto han contribuido a exacerbar la crisis hasta el punto de que sus costes para la economía real se estiman en billones de dólares.
- 3.6.** No obstante, no fue sólo el mundo de las finanzas el que contribuyó a esta crisis. Una segunda causa fue la falta generalizada de intervención gubernamental en la evolución del mercado financiero, basada en la firme, pero equivocada, creencia de que los mercados eran eficientes y deberían regularse solos. Una tercera causa adicional de la crisis han sido las crecientes desigualdades y disparidades de ingresos, con menores ingresos para la clase media y baja –algo que ha supuesto una disminución del consumo privado– y una explosión de los ingresos para los ricos, impulsando los ingresos del capitalismo de casino mundial. En cuarto lugar, durante casi 30 años, las empresas se han centrado cada vez más en el valor de las acciones a corto plazo. Los directivos se encontraban bajo presión para tomar en cuenta sólo los precios de las acciones a corto plazo en lugar de la viabilidad de sus empresas a largo plazo y su aún mayor responsabilidad en la vida económica y social. Una cultura de consejo de administración egoísta que animaba activamente los excesos dio como resultado una crisis en el liderazgo empresarial, la gobernanza empresarial y la responsabilidad social de las empresas. La cultura de la gobernanza empresarial debe ser completamente revisada para alejar de las empresas esta focalización en las cotizaciones bursátiles a corto plazo y avanzar hacia una sostenibilidad a largo plazo en interés de los trabajadores/as, la sociedad y el medio ambiente. Esto requiere no sólo una reforma de la regulación financiera para alentar a las instituciones financieras a invertir a largo plazo, sino también el fortalecimiento de la voz de los trabajadores/as y otras partes interesadas dentro de la empresa, una reestructuración de la remuneración de los ejecutivos para premiar las estrategias de desarrollo sostenible, y situar al mismo nivel los resultados no financieros (medioambientales y sociales) y los resultados financieros.
- 3.7.** El derecho de los trabajadores/as a la participación es un derecho fundamental en Europa. El Tratado de Lisboa ofrece un marco jurídico claro para mejorar la participación de los trabajadores/as como parte del modelo social europeo con el objetivo de establecer una norma básica europea. En el diseño y aplicación de las reglamentaciones de la UE debe prestarse especial atención a las diferentes tradiciones nacionales sobre participación de los trabajadores/as.
- 3.8.** Los derechos fundamentales de los trabajadores/as a la información y la consulta deben estar garantizados sea cual sea la forma jurídica de la empresa. La información y la consulta deben tratar sobre las decisiones estratégicas de la empresa, la situación, la estructura y la posible evolución del empleo y sobre

todas las eventuales medidas anticipatorias previstas, en particular cuando existe una amenaza para el empleo. La información y la consulta también deben tener lugar sobre decisiones susceptibles de causar cambios importantes en la organización del trabajo o la relación contractual.

Nuestros mensajes

- 3.9.** Necesitamos un cambio de paradigma. Las finanzas deben servir a la economía real. Deberían apoyar el crecimiento, la estabilidad macroeconómica, el pleno empleo y destinar recursos financieros a objetivos sostenibles y socialmente útiles.
- 3.10.** El sector financiero debe estar regulado de manera más estricta. Todos los productos y los mercados financieros deben hacerse transparentes. No debería permitirse que las instituciones financieras se conviertan en «*demasiado grandes para fracasar*»: se debería poder reducir el tamaño, la complejidad y la funcionalidad de las instituciones financieras que son de importancia sistémica.
- 3.11.** El nuevo paisaje financiero que pide la CES debe ser de un tamaño más pequeño, crecer más lentamente, ser más simple en su estructura, mantener una separación de funciones, centrarse menos en el corto plazo y ser más democrático y más transparente.
- 3.12.** Deben establecerse políticas y mecanismos para la prevención de crisis para evitar nuevas crisis. Las políticas para la prevención de crisis deben restaurar el papel fundamental del sistema financiero de intermediación, distribución y transferencia de capital al uso social y productivo y retirar la transferencia del riesgo crediticio a la sociedad en general. Los productos financieros de riesgo sin ningún tipo de beneficio social o económico deben ser prohibidos en los mercados europeos, y las agencias europeas de supervisión, de nueva creación, deberían estar facultadas para controlar y autorizar todos los productos financieros.
- 3.13.** Debe haber una separación funcional entre los bancos de inversión y la banca minorista y comercial para proteger a los contribuyentes, a los empleados de banca y a la economía real de la especulación y la excesiva asunción de riesgos.
- 3.14.** Los fondos de inversión derivados de las estrategias agresivas de reestructuración, como los fondos especulativos (*hedge funds*) de riesgo y los fondos de capital privado (*private equity*), deben ser regulados más estrictamente. Hay que combatir con fuerza las estrategias de «ingeniería financiera» que recom-

piensan a los accionistas a expensas de los trabajadores/as y los contribuyentes.

- 3.15.** Rechazamos la condicionalidad social tendenciosa en las medidas adoptadas por el FMI, la Comisión Europea y el BCE en sus programas de ayuda de emergencia en algunos Estados miembros de la UE. Al intervenir en los salarios y los sistemas de pensiones y al desregular los sistemas de negociación colectiva, Europa y el FMI quieren imponer un modelo que no tiene en cuenta los sistemas nacionales y que está en contradicción con el Tratado de Lisboa.
- 3.16.** Los presupuestos públicos deben estar protegidos frente a la locura del capitalismo de casino. La justicia social y la democracia están en peligro si los trabajadores/as y sus familias deben asumir la mayor parte de la carga de la crisis, mientras a los accionistas de los bancos y a sus directivos se les permite mantener las ganancias que han acumulado en el pasado. Los desequilibrios macroeconómicos y la desigualdad de los ingresos superarán los niveles aceptables de sostenibilidad cuando los trabajadores/as y sus familias están pagando por la crisis, mientras los accionistas y los directivos siguen funcionando como siempre. Para evitar las decisiones a corto plazo y la asunción de riesgos excesivos es necesario establecer límites a las indemnizaciones a ejecutivos, administradores y operadores bursátiles y definir los criterios para su concesión.
- 3.17.** Al acometer los problemas de la deuda soberana en algunos Estados miembros, las instituciones europeas deben mostrar su solidaridad y detener inmediatamente los ataques especulativos en contra de los países afectados. En cuanto a la crisis en la zona euro, rechazamos las medidas de austeridad drástica y los ataques contra los salarios, la negociación colectiva y las pensiones que se orientan principalmente al rescate de los bancos acreedores en detrimento de la población. La competencia fiscal entre los Estados miembros debe ser controlada.
- 3.18.** Necesitamos un sistema de tipo de cambio mundial capaz de luchar contra las fuertes fluctuaciones entre las principales monedas.
- 3.19.** Es necesario garantizar una consulta y un diálogo suficientes entre el BCE y los interlocutores sociales.
- 3.20.** La lucha contra el riesgo moral generalizado, el préstamo depredador sin escrúpulos, la corrupción y otros comportamientos delictivos en las instituciones financieras deben estar en los primeros puntos de la agenda de la regulación financiera, y no olvidar la protección de quienes denuncian esas prácticas en el sector privado y financiero. Es esencial levantar el secreto bancario y des-

mantelar los paraísos fiscales, mediante la mejora de la cooperación internacional entre las administraciones fiscales (incluyendo una Interpol fiscal) y el intercambio internacional de los datos necesarios para castigar el fraude fiscal.

- 3.21.** Los derechos de información, consulta y participación en las situaciones de reestructuración y cambio de propietarios de las empresas deben ser mejorados para permitir a los trabajadores/as tener «voz» adecuada y a los sindicatos tener la oportunidad de negociar soluciones justas para los trabajadores/as.
- 3.22.** Debería fortalecerse la voz de los trabajadores/as mediante derechos más firmes de información y consulta y, en aquellos Estados miembros donde existen tales derechos, un derecho consolidado de representación de los trabajadores/as en los consejos de administración o de supervisión. También debería haber una mayor participación de los trabajadores/as y otras partes interesadas y un nuevo paradigma de gobernanza empresarial, donde las principales responsabilidades de las empresas vayan más allá de los intereses de los accionistas o propietarios. La Unión Europea debería tomar medidas para impedir el registro y la ubicación de la sede de las empresas con la principal, o única, intención de eludir el requisito de la participación de los trabajadores/as.
- 3.23.** Todas las formas legales de las empresas en la Unión Europea (SE, SCE y la futura SPE) deben estar sujetas a normas vinculantes sobre la participación de los trabajadores/as en los consejos de administración o de supervisión y sobre la información y consulta con los representantes de los trabajadores/as respecto a temas transfronterizos. Las empresas que operan en varios países deberían estar cubiertas por la normativa para garantizar el modelo más favorable en materia de participación de los trabajadores.

Nuestros compromisos

- 3.24.** La CES:
- a) Actuará a escala europea, nacional y de empresa para lograr una regulación suficiente del sector financiero en su conjunto, el fin de los paraísos fiscales, en estrecha cooperación con la CSI a nivel mundial, y una información transparente en los precios de transferencia.
 - b) Seguirá trabajando en estrecha colaboración con la CSI y la Agrupación Global Unions para conseguir una regulación eficaz de los mercados financieros a nivel global.

- c) Apoyará la campaña en favor de los impuestos a los bancos y la introducción de un impuesto sobre las transacciones financieras (ITF), por lo menos a nivel de la UE, lo que generaría ingresos adicionales para su uso con fines sociales y medioambientales. El alineamiento de la carga fiscal con la duración de la tenencia de las acciones favorecería también la inversión a largo plazo y desalentaría la especulación.
- d) Exigirá un sistema adecuado de participación y un nuevo paradigma en la gobernanza empresarial en el que los comités de empresa europeos deberán desempeñar un papel fundamental.
- e) Trabajarán para el desarrollo progresivo de un marco transversal europeo que garantice la coherencia de los derechos de información y consulta de los trabajadores/as sobre las cuestiones transnacionales, con independencia del instrumento legal específico.

3.25. La CES apoya:

- a) Una mayor transparencia en la formulación de políticas, incluida la representación sindical también a nivel sectorial en los órganos consultivos de la Comisión Europea y el Parlamento Europeo, y el fortalecimiento de las instituciones financieras públicas.
- b) La creación de una organización de supervisión financiera (Finance Watch), junto con el Parlamento Europeo y organizaciones de la sociedad civil para luchar contra el ejército de grupos de presión financiera que tratan de obstruir las reformas significativas del sector financiero.

3.26. La CES reivindica:

- a) Normas mínimas europeas de participación de los trabajadores/as para fortalecer la aplicación de los derechos en materia de información y consulta de los trabajadores/as en la UE y para confirmar que la UE respeta y promueve diversas formas de representación a nivel de consejos de administración y de supervisión en las entidades jurídicas europeas como la SE, la SCE y la SPE, y en los Estados miembros donde existan dichos sistemas.
- b) La elaboración de un marco legislativo general para lograr una mejor coherencia en las normas sobre participación de los trabajadores/as en las empresas SE y SCE y también para resolver algunos de los problemas jurídicos relativos a la adopción del Estatuto de la Sociedad Privada Europea (SPE).

3.27. La CES y sus afiliadas lucharán para fortalecer y utilizar plenamente las instancias en las que se ejercen los derechos de información y consulta, y la adecuada participación de los trabajadores/as.

- 3.28.** La CES seguirá publicando un *Observatorio de la Austeridad y los Bonos* (A&B Watch) como una herramienta de comunicación para dar más peso a nuestros mensajes y ayudarnos a alcanzar nuestros compromisos.

- 3.29.** La CES y sus afiliadas harán presión a nivel nacional y europeo para lograr la abolición de los paraísos fiscales, y de otros mecanismos utilizados por el sector financiero para evadir el pago de impuestos.

4. Movilizarse por una Europa social: para reforzar el modelo social europeo

Introducción

- 4.1. El movimiento sindical europeo ha contribuido de manera fundamental a situar el concepto de la Europa social en el corazón del proyecto europeo. El concepto de Europa social ha sido esencial al desarrollo de la Unión Europea. Los derechos sociales y la inclusión social promovidos y garantizados por los poderes públicos, así como el diálogo social y el importante papel de los interlocutores sociales en la negociación con total autonomía, han sido reconocidos como elementos clave de Europa y están entre los valores esenciales de Europa, tal como se definen en el Tratado y son aceptados por los Jefes de Estado y de Gobierno desde hace años. Esta es la razón por la que la CES apoya el proceso de integración europea. Estos elementos son fundamentales para mantener el apoyo de los sindicatos y los trabajadores/as a la Unión Europea, un apoyo que está perdiendo impulso en algunos países. Los derechos fundamentales contenidos en la Carta de Derechos Fundamentales deben aplicarse plenamente, sin posibilidad de derogación.
- 4.2. Para los sindicatos europeos, la UE debe ser una fuerza positiva que incluya en sus actividades valores importantes para el mundo sindical como la inclusión social, la solidaridad y la igualdad, la protección social y los servicios públicos, y la participación de los trabajadores/as y la negociación colectiva. El objetivo debe ser garantizar la cohesión económica y social gracias a un verdadero desarrollo sostenible.
- 4.3. Frente a la amenaza que representan algunas iniciativas adoptadas por las instituciones europeas para los intereses y derechos de la clase trabajadora europea, la CES y sus afiliadas estamos decididos a resistir la tentación de repliegue nacional que sería considerada, erróneamente, como la mejor manera de proteger las condiciones de vida y de trabajo. La CES seguirá superando esas tendencias orientadas a debilitar el movimiento sindical europeo.
- 4.4. Las disposiciones del Tratado relativas a la política social, los derechos fundamentales, la protección social y los servicios públicos ofrecen una buena definición de lo que debería ser una economía social de mercado. Un verdadero «modelo social europeo» sobre la base de estas disposiciones debería incluir también:
 - a) Medidas para combatir el desempleo y alcanzar el pleno empleo.
 - b) Una regulación y fiscalidad eficaz de los mercados financieros.

- c) La plena aplicación de la Carta de Derechos Fundamentales, sin excepciones.
- d) Un protocolo de progreso social en el Tratado para garantizar los derechos fundamentales.
- e) La armonización de la base imponible y la tasa impositiva mínima para las empresas.
- f) Una revisión de la directiva sobre trabajadores desplazados que garantice que los trabajadores/as, cualquiera que sea su país de origen, están cubiertos por la legislación y/o los convenios colectivos vigentes en el país de acogida y que permita a los Estados miembros y a los sindicatos poner en práctica la igualdad de trato para los trabajadores/as desplazados.
- g) Una reglamentación que garantice el ejercicio de los derechos sociales fundamentales en el contexto de las libertades económicas del mercado único y el derecho de los sindicatos a negociar y firmar convenios colectivos y, en caso de conflicto de intereses, el derecho a la huelga (regulación Monti II).
- h) Disposiciones progresistas sobre el tiempo de trabajo, la igualdad de remuneración por trabajo de igual valor, la participación de los trabajadores/as en la gobernanza empresarial, y una mejor protección contra el despido, promoviendo también la ratificación del Convenio nº 158 de la OIT.
- i) Apoyo a una fiscalidad justa y progresiva.
- j) Medidas para luchar contra el trabajo negro/no declarado, la economía sumergida, la evasión fiscal y la corrupción.

4.5. Los elementos del modelo social europeo hoy día están amenazados. Durante la última década, la integración europea se ha reducido a un proyecto basado en una confianza ciega en las fuerzas del mercado, acompañado de algunos ajustes sociales, con la competencia como un valor fundamental en todos los ámbitos. Esta forma de integración económica ya no permite un trato justo para los trabajadores/as, como lo demuestran claramente las sentencias del Tribunal de Justicia de las Comunidades Europeas en los casos Viking, Laval, Ruffert y Luxemburgo.

4.6. En efecto, la prioridad otorgada al mercado, en detrimento de las prestaciones sociales existentes, lleva a cuestionar los sistemas nacionales de protección social y los avances logrados a través del diálogo social y la negociación colectiva.

4.7. Sin embargo, para «avanzar hacia el progreso social y el pleno empleo» (como declara el Tratado), el proyecto europeo debe proporcionar un marco en el que los Estados miembros puedan garantizar el valor y la aplicación de los convenios colectivos, a la vez que se siguen prestando servicios públicos de calidad y una protección social adecuada, con niveles dignos de prestaciones de jubilación y desempleo.

- 4.8.** La educación, la salud, el agua y otros servicios públicos son importantes sectores económicos. Asegurar el acceso universal a estos servicios es, por tanto, crucial para una sociedad inclusiva y una economía sostenible, y este objetivo no puede lograrse a través de mecanismos de mercado. Además, la privatización de los servicios públicos supone una presión a la baja sobre los salarios y una ruptura de la igualdad de acceso de los usuarios a estos servicios públicos.
- 4.9.** Los Estados miembros deben disponer de un conjunto de instituciones y políticas que ayuden a los ciudadanos a afrontar la adversidad, hacer uso de los estabilizadores automáticos, y poner fin a la competencia fiscal y, en consecuencia, a la erosión de la financiación del Estado de bienestar.
- 4.10.** La UE debe dar señales claras que demuestren su determinación de reducir las diferencias en los niveles de vida. Y esto no debería hacerse mediante la confrontación de países y trabajadores/as unos contra otros como método para reforzar la competitividad de las empresas, sino asegurando una convergencia al alza empezando por la mejora de las condiciones de vida y de trabajo de las regiones y países menos desarrollados.
- 4.11.** Dado que los trabajadores/as no consideran la europeización del mercado de trabajo como un proceso de armonización al alza sino como un medio para cuestionar los convenios colectivos, la estabilidad y la seguridad en el empleo y los salarios, la tendencia a la desafección hacia el proyecto europeo y un retorno al proteccionismo y a «cada uno a lo suyo» representa un riesgo evidente.
- 4.12.** La crisis financiera que comenzó en 2007 ha mostrado que una economía social de mercado sólo puede funcionar adecuadamente cuando se integra en un marco de gobernanza económica y social sólido.
- 4.13.** En lugar de apoyar a las economías de los Estados miembros más vulnerables cuando adoptan de manera gradual medidas para resolver sus problemas internos, las propuestas presentadas recientemente por la TASK FORCE de la Comisión se centran principalmente en el recorte de los salarios, la reducción de beneficios y los recortes en los servicios públicos. De facto, esto nos lleva a sustituir la devaluación de la moneda por la devaluación social.
- 4.14.** Las políticas de austeridad promovidas por las autoridades europeas para tranquilizar a los mercados bloquearán el crecimiento y la creación de empleo, sobre todo porque se están coordinando en toda Europa y por lo tanto tendrán un mayor impacto negativo en la demanda. La Comisión Europea debe adoptar un enfoque más flexible con respecto al Pacto de Estabilidad y Crecimiento

y no puede exigir a los Estados que alcancen los objetivos fijados en materia de deuda y déficit en tan poco tiempo. No es austeridad coordinada lo que necesitamos, sino una coordinación de las políticas centrada en los tipos de gastos e inversiones que pueden impulsar las economías nacionales, con repercusiones positivas a través de Europa.

- 4.15. Debemos apoyar a los países en dificultad a través de inversiones que apoyen una vuelta al crecimiento. A este respecto, la propuesta de la Comisión en su comunicación sobre política industrial, relativa a los bonos de crecimiento europeos, es bienvenida.
- 4.16. La mala gobernanza económica y la creciente competencia en el mercado único han exacerbado los desequilibrios que se reflejan en la balanza de pagos de los Estados miembros. Un factor clave aquí ha sido que, en algunos países, los salarios no han seguido el ritmo de la productividad. Las empresas están amenazando con trasladar la inversión a otros lugares de Europa para conseguir concesiones de los trabajadores/as y los sindicatos. Como resultado, los aumentos en los salarios apenas han seguido los aumentos de productividad en las últimas dos décadas. Una parte sustancial de los beneficios del crecimiento se ha ido a las ganancias.
- 4.17. Debemos volver a una visión de Europa como instrumento de progreso social, crecimiento, innovación y competitividad.
- 4.18. La puesta en marcha por la Comisión de un «Semestre Europeo», que se centra en la austeridad presupuestaria y las reformas del mercado laboral, debería utilizarse sobre todo para crear una perspectiva de creación de empleo y de crecimiento sostenible.
- 4.19. De entrada hay que recordar que el Tratado de Lisboa ha establecido un nuevo marco legalmente vinculante al reconocer explícitamente los valores de la Unión, en particular la «solidaridad», introduciendo importantes objetivos sociales como «una economía social de mercado altamente competitiva, tendente al pleno empleo y al progreso social y un alto nivel de protección y de mejora de la calidad ambiental», haciendo obligatoria la evaluación del impacto social y promoviendo el papel de los interlocutores sociales. Además, la Carta de la UE, ahora jurídicamente vinculante, contiene derechos sociales fundamentales esenciales como el derecho de huelga. Este marco se ve reforzado por los instrumentos sobre derechos humanos del Consejo de Europa, en particular la Convención Europea de Derechos Humanos a la que la UE deberá acceder y la Carta Social Europea (revisada).

Nuestros mensajes

- 4.20.** Los salarios y las condiciones de trabajo no deben convertirse en un instrumento clave de ajuste. En este sentido, la nueva gobernanza económica y, en particular, el «Semestre Europeo» no deben utilizarse como un instrumento para limitar la negociación salarial (teniendo en cuenta especialmente que la participación de los salarios en el PIB ya está decreciendo).
- 4.21.** La CES se opone al neoliberalismo como ideología que considera la competencia como un elemento esencial de la vida individual y social y favorece un mercado desregulado.
- 4.22.** La aparición gradual de un mercado laboral europeo requiere la implantación de normas laborales europeas que deben garantizar una base de derechos sociales fundamentales aplicables a todos y que deben, en particular, ser los mismos para todos los trabajadores/as, ya sean locales, desplazados o migrantes. La Comisión debe proponer una agenda social ambiciosa e iniciar nuevas propuestas legislativas para mejorar las normas mínimas existentes relativas a condiciones de trabajo y derechos de los trabajadores/as, y también crear otras nuevas.
- 4.23.** Europa nunca será una entidad política socialmente justa sin una acción decidida por parte de los responsables políticos europeos, nacionales y regionales. El mercado interior no es un fin en sí mismo, sino un instrumento que necesita una regulación mediante políticas firmes y eficaces para impedir la competencia a expensas de los trabajadores/as. Sin regulación social corre el riesgo considerable de ser rechazado como un instrumento destinado a debilitar los modelos sociales nacionales.
- 4.24.** Los derechos de información y consulta se deben garantizar de manera horizontal y coherente.
- 4.25.** La CES considera que la campaña «Mejor reglamentación», ahora renombrada como «Reglamentación inteligente», pone en tela de juicio la idea básica que subyace en la integración europea y que se basa en una armonización progresiva de las legislaciones nacionales. Las condiciones de empleo no se pueden poner en peligro por tales iniciativas.
- 4.26.** Los servicios públicos y los servicios de interés general se encuentran entre los elementos básicos de una economía social de mercado. La UE debe apoyar a los Estados miembros para desarrollar y mejorar sus servicios públicos, de conformidad con las disposiciones del Tratado de Lisboa y el Protocolo SIG, y no animarles a promover la competencia en su propio interés. La Unión Europea debe garantizar un acceso universal a servicios públicos de calidad.

- 4.27.** Los criterios sociales deben tenerse en cuenta en los procesos de contratación pública.
- 4.28.** Los objetivos de Barcelona sobre las estructuras de cuidado de los niños no se han cumplido. La UE debería tomar medidas para reafirmar y hacer realidad estos objetivos y proporcionar cuidados de buena calidad, asequibles y adaptados a los ritmos de los padres y de los niños. Debería igualmente proporcionar estructuras de cuidado para las personas mayores en todos los Estados miembros en el contexto de la Estrategia UE 2020 para el crecimiento y el empleo.
- 4.29.** Necesitamos una gobernanza económica basada en una mayor solidaridad y no en las sanciones. La gobernanza económica que convierte a Europa en un grupo de países sancionadores que empeora la situación de los Estados miembros más débiles y vulnerables constituye un peligro para la integración europea. Debería abordarse la desequilibrada condición de desarrollo de las regiones y los países mediante una redistribución de recursos y oportunidades.
- 4.30.** Para mejorar la gobernanza económica –y al mismo tiempo la coordinación de una expansión conjunta de la demanda para impulsar simultáneamente el crecimiento y el empleo– exigimos:
- a) Una política de estímulos organizada a nivel europeo en forma de transferencias de inversión hacia los Estados miembros para ayudar a los países a salir de su deuda en lugar de imponerles un escenario de austeridad ciega.
 - b) Una armonización de la base fiscal empresarial y tasas impositivas mínimas para las empresas como medio de luchar contra el dumping fiscal.
 - c) Inversión en educación, en formación profesional, en investigación e infraestructuras para apoyar la economía verde y blanca.
- 4.31.** La solidaridad entre los países europeos es una necesidad económica en un mundo globalizado. La CES reitera su firme oposición a las tendencias económicas proteccionistas.

Nuestros compromisos

4.32. La CES trabajará por:

- a) La obtención de un protocolo de progreso social, reafirmando que los derechos fundamentales forman parte del derecho primario de la UE y deben ser respetados en el mercado único.
- b) Una reglamentación que garantice el respeto de los derechos fundamentales, incluido el derecho a la huelga en el ámbito nacional y europeo, conforme a lo descrito en la cláusula Monti incluida en el Reglamento 2679/98.
- c) Sanciones más estrictas en caso de infracción de las normas existentes sobre información y consulta, etc.
- d) Utilizar todas las posibilidades que ofrece el Tratado de Lisboa para fortalecer el modelo social europeo, en particular la cláusula horizontal, y la protección de los servicios públicos.
- e) Reforzar la protección social y avanzar en la lucha contra los recortes de gastos sociales.

4.33. La CES luchará por:

- a) Una mejora de la protección social y contra los recortes en gasto social.
- b) Igual remuneración por trabajo de igual valor dentro de cada uno de los marcos nacionales de los Estados miembros.
- c) Un gobierno económico equilibrado y una acción coordinada para impulsar la demanda.
- d) La creación de bonos europeos.
- e) Una puesta en marcha de la Agenda UE 2020 a nivel nacional y europeo para que responda a los intereses de los trabajadores/as.
- f) La creación de un sistema fiscal progresivo y la limitación del fraude fiscal para permitir a los Estados miembros seguir financiando los servicios públicos y el Estado de bienestar.
- g) Una armonización de la base tributaria empresarial y un tipo impositivo mínimo para las empresas, los ingresos del capital, los derechos inmateriales y los impuestos ambientales para evitar la competencia fiscal en el seno del mercado interior. Para luchar por una mejor distribución de la carga fiscal hay que detener el declive estructural de la tasa del impuesto de sociedades, estableciendo un tipo mínimo del impuesto de sociedades que debería conducir a una contribución justa de las empresas. La tasa media actual del 25% en Europa puede servir de referencia. También se debería reforzar la cooperación administrativa entre las administraciones fiscales de los Estados miembros.
- h) Un impuesto europeo sobre las transacciones financieras.

- i) Una mayor sensibilización pública sobre los efectos nefastos del trabajo no declarado, la corrupción y la evasión fiscal sobre nuestro/s sistema/s de protección social y sobre el individuo.

4.34. La CES:

- a) Movilizará a los trabajadores/as cuando sea necesario contra los ataques de la Unión Europea contra la libertad de negociación colectiva y la autonomía de los interlocutores sociales.
- b) Mejorará la coordinación salarial para reducir el riesgo de competencia en relación a los salarios y las condiciones de trabajo.
- c) Vigilará y negociará la aplicación de la Estrategia UE 2020 a nivel regional/local, nacional y europeo.

5. Movilizarse por una Europa social: por un modelo productivo y de desarrollo justo y sostenible

Introducción

- 5.1.** «Desde finales de los años 1800, la temperatura media de la Tierra ha aumentado 0,74 grados centígrados. Se prevé que aumente de nuevo entre 1,8 °C y 4 °C de aquí a 2100, lo que representa un cambio rápido y profundo. Aun cuando el aumento real sea el mínimo previsto, será mayor que en cualquier siglo de los últimos 10.000 años», afirma la ONU⁵.
- 5.2.** Además del cambio climático, cuyas causas principales «provienen de un siglo y medio de industrialización», aunque sean muy pocos los países que se han beneficiado, debemos señalar un deterioro constante de nuestro medio ambiente, un agotamiento de los recursos energéticos y las materias primas, y una pérdida en parte irreversible de la biodiversidad. Nuestro modelo actual de crecimiento económico, además de ser socialmente desigual –a nivel europeo y, más aún, a nivel de todo el planeta– es, pues, simplemente insostenible a largo plazo.
- 5.3.** El reto es el «enverdecimiento» de la economía en su conjunto. Tendremos que pasar de una sociedad con un consumo excesivo de energía y de materias primas, que además subestima el trabajo, a una sociedad ahorrativa, basada en el aumento de la eficiencia energética, la energía renovable, la sostenibilidad de los productos, el reciclaje sistemático de los materiales, la transformación de las cadenas de producción.
- 5.4.** Para ello debemos establecer un escenario europeo de transición justa hacia una sociedad sostenible baja en carbono, que permita luchar contra las desigualdades sociales. Para la CES, los cinco pilares de una transición justa hacia una Europa con bajas emisiones de carbono son:
- Diálogo entre gobierno y partes interesadas clave, incluidos los representantes de las empresas, sindicatos, gobiernos locales y organismos regionales y las organizaciones voluntarias.
 - Empleos verdes y decentes a través de inversiones en las (nuevas) tecnologías de baja emisión de carbono, en las I+D y la innovación.
 - Competencias verdes: educación/formación activa, gestionada por el gobierno, y estrategias en materia de competencias para una economía baja en carbono eficaz desde un punto de vista energético.

⁵ http://unfccc.int/portal_espanol/essential_background/items/3336.php

- d) Respeto de los derechos humanos y derechos laborales: la toma de decisiones democrática y el respeto de los derechos humanos y laborales son esenciales para una representación justa de los intereses de los trabajadores/as y de las comunidades a nivel nacional.
- e) Sistemas de protección social fuertes y eficaces.

5.5. Este paso se debe hacer a través de:

- a) Políticas públicas para el desarrollo sostenible.
- b) Inversiones intensivas en investigación, investigación aplicada e innovación.
- c) Políticas industriales horizontales y sectoriales coordinadas y reguladas con programas a medio y largo plazo; que promuevan el desarrollo de una base industrial fuerte y diversificada en Europa, con el apoyo de los servicios relacionados.
- d) Un diálogo social europeo, nacional y sectorial reforzado que permita trascender las divisiones dentro de Europa y los efectos perversos de los requisitos de rentabilidad a corto plazo de las inversiones industriales.
- e) Políticas ambiciosas concertadas de educación y de formación durante toda la vida.

5.6. Los diversos escenarios de transformación de nuestro modelo económico afectan de cerca a la política energética y a la política industrial. La coordinación proactiva de estas políticas de la UE es esencial para superar las divisiones intraeuropeas, sobre todo los retos ligados a la transición que deben superar los nuevos Estados miembros, y garantizar un crecimiento y un desarrollo estables, sostenibles y justos en todos los países.

5.7. El debate sobre el futuro de la política energética puede proporcionar la oportunidad de participar en una economía socialmente sostenible en la que se conserven los recursos energéticos, se aumenten las energías renovables y se mantengan niveles bajos de emisiones de gases de efecto invernadero. Este debate debe realizarse sobre la base de hipótesis científicas claras y verificadas por centros de investigación independientes. Además, los costes y gastos derivados de las medidas adoptadas deben ser repartidos en proporción a las posibilidades y a la capacidad de contribuir a los esfuerzos de reducción de cada país.

5.8. Hay que reconsiderar la estrategia de liberalización del sector energético. Esta liberalización del mercado energético no ha traído los resultados esperados en términos de precio, inversiones y empleo. Esta revisión también debe centrarse en los diferentes medios de evitar que la liberalización conduzca a presiones que contradigan otros objetivos como la seguridad del abastecimiento,

la solidaridad y el freno al calentamiento global. Dado que el suministro de energía es un servicio público, los precios para el uso doméstico deben ser regulados y fuertemente controlados. Si bien entendemos la necesidad de un justo retorno de la inversión, rechazamos los beneficios excesivos que se consiguen del suministro de energía. Una reglamentación democrática debe garantizar que el precio de la energía es justo, asequible y socialmente equitativo.

- 5.9.** Una política industrial europea es indispensable. En efecto, la crisis demuestra la necesidad obligatoria de centrarse en una política industrial y de servicios ambiciosa y sostenible a nivel europeo. La cooperación es el factor decisivo: sólo las estrategias industriales concertadas, declinadas sectorial y territorialmente, pueden darle un marco sólido. Una estrecha relación e interacción entre los campos de la alta tecnología y la baja tecnología y entre las industrias nuevas y las tradicionales deben promoverse a través de una política de innovación de múltiples facetas. La industria europea se enfrenta a la competencia de China, Brasil, India y otros «países emergentes», incluso en los productos de alto valor añadido. Por otra parte, la competencia mundial por la energía y las materias primas escasas no deja de crecer.
- 5.10.** Gran parte del personal cualificado empleado en oficios críticos de la industria europea dejará de operar en los próximos diez años. Salvo que queramos resignarnos a la extinción programada de muchas industrias europeas, hay que poner en marcha con urgencia un traslado de las competencias y de los conocimientos individuales y colectivos entre las generaciones de trabajadores, indispensables para mantener la competitividad.
- 5.11.** Este triple desafío social, económico y ambiental debe empujar a Europa a iniciar un giro real de 180 grados en la política industrial, que debe llevarse a cabo en el marco del enverdecimiento de la economía. Esta política debe promover la eficiencia energética y de los recursos, y bajas emisiones de gases de efecto invernadero.
- 5.12.** El objetivo de mantener y desarrollar una industria europea y su competitividad a nivel mundial no puede basarse en bajos costes salariales, flexibilidad de la mano de obra, sistemas sociales poco desarrollados y una formación profesional centrada exclusivamente en la adaptabilidad de los trabajadores/as.
- 5.13.** Los procesos de transformación hacia una economía sostenible pueden ir en contra de los intereses a corto plazo de los trabajadores/as, porque este proceso puede amenazar el empleo. A largo plazo, sin embargo, esta transformación va a crear nuevos puestos de trabajo en energía renovable y productos energéticamente eficientes. A falta de una coordinación internacional sobre las polí-

ticas climáticas, las industrias intensivas en energía de Europa pueden enfrentarse a un aumento de los costes energéticos que perjudica la competitividad, lo que puede llevar a pérdidas de empleos e inversiones debido a las «fugas de carbono». Este fenómeno debe abordarse seriamente implicando a los sindicatos y a los empleadores en el marco de un diálogo estructurado que establezca una estrategia de transición para estos sectores, incluyendo una revisión de los costes de energía y de las materias primas así como las inversiones en nuevas tecnologías con baja intensidad de carbono. Es absolutamente esencial garantizar a estas industrias un lugar en el seno de la nueva Europa baja en carbono, para evitar las fugas de carbono y fomentar inversiones así como la formación y la reconversión industrial, que apoyen una mayor protección medioambiental y garanticen empleos de calidad, protegiendo así el empleo y las inversiones, controlando al mismo tiempo el cambio climático. Más en concreto se hace sentir la necesidad de abordar el reto de esta transición para las industrias más contaminantes de los nuevos Estados miembros, para prevenir el fenómeno de las fugas de carbono y el recurso a la relocalización.

- 5.14.** Tal transición dará lugar a reestructuraciones que deben ser previstas. Los trabajadores/as y los sectores afectados deberán ser acompañados social y financieramente.
- 5.15.** Será fundamental contar con los fondos necesarios para esa transición y con fuertes políticas de inversiones públicas. La gobernanza de fondos (fondos estructurales, BEI, BERD, presupuesto general de la UE...) debería reformarse haciendo del respeto de los principios y convenios en materia social (derechos fundamentales de la OIT, derechos humanos, etc.) y de los principios y convenios en materia medioambiental el cimiento básico de sus intervenciones y una obligación previa a la obtención de financiación para proyectos.
- 5.16.** Los poderes públicos tienen muchos e importantes instrumentos para el enverdecimiento de la economía, tales como:
- a) La inclusión de criterios sociales y medioambientales en la contratación pública, el lanzamiento de programas para la transformación industrial.
 - b) La renovación del parque de viviendas.
 - c) El desarrollo de sistemas integrados de transporte público sostenibles, asequibles y de calidad. El desarrollo de los transportes públicos debe tener prioridad sobre el transporte privado y su infraestructura.
 - d) Medidas para garantizar un acceso universal a los servicios básicos de energía a través de tarifas sociales y servicios públicos.
 - e) La aplicación de estrategias de educación y formación concertadas.
 - f) La promoción de la investigación, de la investigación aplicada y del desarrollo.

- g) La inversión en tecnologías limpias y redes energéticas.
- h) Transferencias de tecnología a los países en desarrollo, etc.

5.17. El enverdecimiento de la economía no se hará por decreto o por la yuxtaposición de «buenas prácticas» nacionales. Este enverdecimiento debe ir apoyado por una total voluntad política común y la adhesión plena de los trabajadores/as. Por lo tanto, sólo puede tener éxito si va acompañado de una mejor gobernanza europea y de un fortalecimiento de los derechos sociales.

5.18. Una política europea de energía es más urgente que nunca, después del gravísimo accidente nuclear de Fukushima en Japón, y es conveniente que se base en el ahorro energético, la mejora de la eficacia energética y el desarrollo de fuentes de energías renovables. Esta política permitiría crear un número considerable de nuevos empleos seguros y sostenibles.

Nuestros mensajes

5.19. Una transición justa hacia una economía sostenible implica:

- a) Estimular la investigación, la investigación aplicada y una política de innovación ampliada (incluida la innovación no tecnológica).
- b) Desarrollar políticas industriales horizontales y sectoriales coordinadas y reguladas en el medio y largo plazo.
- c) Anticipar la evolución del empleo, los oficios y la formación.
- d) Establecer políticas ambiciosas de educación y formación a lo largo de toda la vida para que los trabajadores/as puedan adquirir las calificaciones necesarias.
- e) Facilitar las estrategias de transición para los sectores de alto consumo energético, centradas en la mejora de las tecnologías de proceso y la eficacia energética, evitando las fugas de carbono.
- f) Tomar medidas para contrarrestar los efectos de las fugas de carbono en el empleo.
- g) Garantizar el diálogo social a todos los niveles.

5.20. Se deberían poner a disposición de los sindicatos nuevos derechos y medios de valoración y evaluación, así como estudios de impacto para ayudar a anticipar y gestionar las transiciones.

5.21. Se debería fortalecer el papel de los poderes públicos y de los servicios públicos, mientras que los mercados públicos deberían ser utilizados más como palancas para el desarrollo de nuevos productos y servicios sostenibles, respetando plenamente los criterios sociales y medioambientales.

5.22. La UE debería poner en marcha:

- a) Una agencia europea encargada de fijar los niveles a alcanzar con respecto al cambio climático y al desarrollo sostenible (referencias *–benchmarks–* basadas en las mejores tecnologías disponibles y trazabilidad del carbono de los productos).
- b) Un fondo europeo para la gestión social de las transiciones económicas hacia un modelo de desarrollo sostenible.
- c) Una agencia europea de la energía encargada de desarrollar una economía social y regulada del mercado energético. Los consumidores de energía más vulnerables deben ser protegidos. Los servicios relacionados con la energía deben ser considerados como servicios de interés general.

5.23. Para la CES, la Unión Europea debe dar señales económicas claras, en particular una señal de precio que podría adoptar la forma de un impuesto sobre el CO₂, sujeta a una serie de condiciones.

5.24. Se debería intensificar el ahorro de energía y la eficiencia energética y un uso controlado y económico de los recursos en todos los sectores de actividad incluyendo la industria, la construcción y el transporte, la agricultura y la agroalimentación. Teniendo en cuenta que los lugares de trabajo representan no menos de un quinto de las emisiones de CO₂, la CES piensa que la Comisión debería considerar medidas para apoyar el desarrollo y la financiación de programas y redes nacionales en materia de lugares de trabajo verdes, que incluyan un programa de la UE para la difusión y evaluación de las buenas prácticas, para asegurar que son compartidas y evaluadas.

5.25. Debería desarrollarse un pacto europeo de solidaridad energética. Este pacto reforzaría la cooperación europea más allá de los mercados nacionales coordinados, pero fragmentados, y ofrecería un papel preponderante a los poderes públicos, así como a los servicios públicos. Se centraría en:

- a) Las transferencias financieras entre países.
- b) La explotación colectiva de un potencial renovable entre las regiones de Europa.
- c) El establecimiento de vínculos de infraestructura entre los países para garantizar la seguridad del abastecimiento energético, y la creación de una red energética inteligente europea.

5.26. El aumento del ahorro de energía y de la eficiencia energética en los sectores de la industria, la construcción y el transporte debe promoverse a través de normativa comunitaria vinculante en materia de eficiencia energética, mientras

que el objetivo de reducción en el consumo de energía primaria de al menos un 20% debe ser alcanzado durante los próximos diez años, a través de la fijación para cada Estado miembro de un objetivo vinculante para el ahorro de energía. La normalización de los productos debería ser fortalecida para implementar el modelo «Top Runner» y la prohibición de la comercialización en el mercado de productos con un nivel insuficiente de eficiencia energética.

- 5.27. Una legislación en materia de energía debe garantizar, en particular, que las facturas de la energía reflejen los precios justos (socialmente equitativos y asequibles, basados en el retorno equitativo del capital invertido y no sobre beneficios excesivos); la legislación energética también debe establecer altos estándares de salud y seguridad en el sector energético; la financiación pública debe respetar los criterios sociales y ambientales.
- 5.28. Apoyar la aplicación gradual de altos estándares ambientales, en particular de la norma europea EMAS y de las normas sociales, incluido el respeto a los derechos humanos, los derechos laborales y la democracia, tanto en las empresas de todos los sectores de actividad como en los poderes públicos. La CES velará por la aplicación de estas normas y por promoverlas entre sus miembros.
- 5.29. Deberían quedar fuera de cualquier comercialización los bienes universales como el agua, el aire, las principales fuentes de energía y las infraestructuras cruciales para la continuidad de la vida en la sociedad y la salvaguarda del planeta.
- 5.30. La UE debería reforzar su papel en las negociaciones internacionales sobre cambio climático, y debería apoyar activamente la puesta en marcha de Financiaciones Innovadoras para el Desarrollo, en particular para ayudar a los países en desarrollo a adaptarse a los efectos del cambio climático.

Nuestros compromisos

- 5.31. La CES:
 - a) Actuará con determinación en la transición a una economía verde y sostenible.
 - b) Desarrollará nuevas estrategias y visiones industriales para responder a las necesidades sociales intersectoriales fundamentales basadas en el pleno empleo y el trabajo decente (por ejemplo, la movilidad, el envejecimiento de la población, etc.) reforzando las capacidades de la CES en estas áreas.

- c) Pedirá nuevos y más amplios derechos a todos los niveles (europeo, nacional, regional, sectorial, empresarial, etc.) para los representantes sindicales en materia de protección de la salud y el medio ambiente. Esto incluye una representación sindical en las negociaciones sobre las reducciones de las emisiones de CO₂ y sus implicaciones sociales (empleo, formación, etc.). Los representantes sindicales deben estar formados en materia de protección de la salud y del medio ambiente. La CES está convencida de que la eficacia de los programas sobre lugares de trabajo verdes sería mucho mayor si la UE instara a todos los sectores a contribuir a la creación de una estrategia de desarrollo, otorgando nuevos derechos a los representantes sindicales para afrontar el desafío del impacto ambiental del lugar de trabajo, y permitiendo a los representantes sindicales y los trabajadores adquirir las competencias necesarias mediante la formación.

5.32. La CES apoyará:

- a) La creación de un marco europeo que reúna a la Comisión, los Estados miembros y los interlocutores sociales para promover el debate y la definición de las necesidades y medidas que hagan posible la transición justa hacia una economía baja en carbono. Este diálogo ayudará a identificar y abordar con mayor confianza los cambios que se avecinan en materia de empleo y competencias.
- b) Las acciones para promover la investigación y la innovación que faciliten la transición a una economía sostenible, la aplicación de políticas europeas sectoriales sostenibles, el control de la demanda de energía y la mejora de la eficiencia energética en todos los sectores de actividad.

5.33. La CES se compromete a:

- a) Participar activamente, en el marco de alianzas más amplias, en la lucha para proteger a los consumidores vulnerables y luchar contra las desigualdades sociales a través de cadenas logísticas.
- b) Contribuir de manera sistemática a una toma de conciencia de los retos medioambientales, sociales y de desarrollo sostenible entre sus miembros a través de la formación y de iniciativas conjuntas encaminadas a desarrollar políticas industriales sostenibles en colaboración con las organizaciones sindicales europeas.
- c) Promover la sinergia y la coherencia sindical en materia de desarrollo sostenible y social mediante el fortalecimiento del diálogo social a todos los niveles en este ámbito.
- d) Incorporar plenamente en su plan de acción la conexión entre la salud y el medio ambiente, con especial referencia a los lugares de trabajo, y también gracias a vínculos más estrechos con el Plan de Acción de la CSI en rela-

ción con el Comité de Desarrollo Sostenible (CDS) de la Organización Mundial de la Salud (OMS), del Programa de las Naciones Unidas para el Medio Ambiente (PNUMA) y de la Convención Marco de las Naciones Unidas sobre el Cambio Climático (CMNUCC).

6. Movilizarse por una Europa social: por una mayor igualdad y cohesión social

Introducción

- 6.1. La igualdad está en el corazón de la acción sindical. El principio de igualdad está anclado en el Tratado y en las diferentes directivas que enmarcan la igualdad entre hombres y mujeres, la lucha contra la discriminación por motivos de sexo, credo, raza, edad, discapacidad, orientación sexual, nacionalidad, situación económica, enfermedad o cualquier otra razón. Las desigualdades en la sociedad y en el mercado laboral están lejos de haber desaparecido.
- 6.2. La cuestión de la desigualdad y el problema de la cohesión social se plantean en varios niveles. Encontramos desigualdad entre hombres y mujeres, entre ricos y pobres, entre los trabajadores/as jóvenes y aquellos que ya tienen experiencia profesional, entre los que tienen trabajo y los que no, y entre autóctonos e inmigrantes. Se encuentran problemas de cohesión social entre países ricos y pobres, entre regiones y territorios, entre trabajadores/as móviles y los que trabajan cerca de sus hogares.
- 6.3. El tema de la desigualdad afecta igualmente a los ingresos, a su distribución a través de los sistemas de protección social así como a la fiscalidad. En las últimas décadas, las desigualdades en los ingresos y los salarios han aumentado en general en los Estados miembros de la UE. La brecha entre los ingresos del 20% más rico y del 20% más pobre está creciendo constantemente.
- 6.4. La diferencia salarial entre hombres y mujeres sigue persistiendo, el ingreso medio por hora de las mujeres sigue siendo un 18% más bajo que el de los hombres, a pesar del aumento de los niveles de educación de la mujer. De hecho, a menudo se subestima el trabajo de las mujeres, y perdura la sobrerrepresentación de las trabajadoras en los empleos precarios y a tiempo parcial, de duración determinada y con bajos salarios. El trabajo a tiempo parcial debe ser una libre elección, no una obligación.
- 6.5. Los salarios y la calidad del empleo para los jóvenes que ingresan en el mercado de trabajo son a menudo escandalosamente bajos y la presión aumenta para que sea posible ofrecer a los trabajadores/as jóvenes salarios por debajo del nivel mínimo o por debajo de los convenios colectivos.
- 6.6. En cuanto a los trabajadores/as de más edad, son excluidos prematuramente del mercado laboral. La creciente inseguridad laboral y pobreza que sufren los trabajadores/as mayores afectan a sus condiciones de vida y a sus recursos

en el momento de la jubilación. Desafortunadamente, las desigualdades salariales por razón de género que sufren las mujeres tampoco se corrigen en el momento de la jubilación.

- 6.7.** La diversidad de la mano de obra tiene una serie de ventajas para las empresas y organizaciones. Sigue habiendo importantes obstáculos, sin embargo, para el acceso al empleo, la formación y el desarrollo profesional de los trabajadores/as más vulnerables.
- 6.8.** Numerosas dificultades, no sólo logísticas, impiden a las personas con discapacidad acceder al empleo, por lo que su tasa de desempleo es muy alta en toda Europa.
- 6.9.** Los trabajadores/as LGBT a menudo son «invisibles» en el lugar de trabajo porque temen declararse como tales, para que no se les niegue un empleo, o por miedo de ser acosados o despedidos. Algunas desigualdades persisten aún en su contra en ciertas legislaciones nacionales.
- 6.10.** En Europa, el periodo de crecimiento antes de la crisis no se tradujo en una reducción significativa de las desigualdades. La tendencia mundial hacia el aumento de las desigualdades es a menudo descrita como consecuencia «normal» de la globalización o de la competencia entre países que exigiría la desregulación de los mercados de trabajo y la reducción de los costes salariales para mejorar la competitividad. Sin embargo, iniciativas políticas en materia fiscal y de protección social (que provocan una disminución de los recursos a su disposición), así como ataques a los servicios públicos, son un poderoso factor de aumento de estas desigualdades.
- 6.11.** La desregulación continua del mercado de trabajo ha dado lugar a una proliferación de nuevos y diversos estatus laborales, a menudo precarios, por lo que el principio de igual remuneración por trabajo de igual valor es más difícil de implementar. Esto también ha hecho la negociación colectiva más difícil todavía. Es ahora difícil imponer la igualdad de condiciones en un mismo lugar de trabajo. Los sindicatos también deben afrontar las tensiones entre los trabajadores/as con estatus de empleo diferentes y en competencia. Por otra parte, la moderación salarial, a veces aceptada para evitar una deslocalización o como un medio para mejorar la competitividad, ha exacerbado las desigualdades.
- 6.12.** La protección social puede –y debe ser– un instrumento importante para reducir la desigualdad. Explícitamente mencionada en el artículo 9 del Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea, la protección social es uno de los pilares del modelo social europeo. Y en tiempos de crisis, como lo ha demostrado la

experiencia reciente, la seguridad social desempeña un papel de «estabilizador automático» para mitigar los efectos más duros.

- 6.13.** Para tranquilizar a los mercados financieros, muchos países europeos están reduciendo a toda costa sus déficits presupuestarios. Para ello se han recordado los presupuestos de protección social en lugar de llevar a cabo reformas fiscales más justas –haciendo que los más ricos aporten más– o de luchar contra la evasión y el fraude fiscal, o de buscar nuevas fuentes de financiación (armonización de la base del impuesto de sociedades, tipos mínimos de imposición, tasación de las transacciones financieras, etc.). De esta manera han privado a la seguridad social, basada en la solidaridad, de medios para desempeñar su papel. En consecuencia, los sistemas de seguridad social se han debilitado en cuanto a su capacidad para reducir las desigualdades y aumentar la cohesión social en momentos en que la crisis económica estaba en pleno apogeo. Y esto precisamente en 2010, «Año Europeo de Lucha contra la Pobreza».
- 6.14.** Estas medidas de austeridad y recortes brutales del gasto público han tenido un impacto desproporcionado sobre las mujeres, que representan una gran proporción de la fuerza laboral del sector público y dependen en gran medida de los servicios públicos.
- 6.15.** Dado el envejecimiento de la población, debe prestarse una atención especial a las diferentes necesidades de las personas mayores en cuanto a la sostenibilidad y la accesibilidad a servicios públicos de calidad.
- 6.16.** Unos servicios públicos fuertes, claras estrategias de inclusión, sistemas públicos de protección social fuertes y universales, una enseñanza de alta calidad y el aprendizaje durante toda la vida son necesarios para reforzar la cohesión social y generar la igualdad de oportunidades entre ciudadanos, en lugar de procesos de privatización insidiosos.
- 6.17.** Por último, la competencia fiscal refuerza todas estas tendencias mediante la constante disminución de la tributación del capital y de las rentas altas. La base imponible de los elementos móviles (empresas, capitales, trabajadores/as altamente cualificados) se ha desplazado a elementos menos móviles (trabajadores/as, consumidores/as). Esta situación se ve agravada por la introducción de un tipo único de tributación en muchos países.
- 6.18.** En lugar de luchar con eficacia contra las diferencias en los niveles de vida y de trabajo, especialmente entre los países de Europa Central y Oriental y los de Europa Occidental, la Unión Europea da la impresión de querer utilizar estas diferencias como un medio de mejorar la competitividad empresarial mediante

la reducción de los costes laborales, como lo demuestran las recientes sentencias del Tribunal de Justicia de la UE. Al final, los trabajadores/as perciben la integración europea cada vez más como un medio para cuestionar los convenios colectivos, la seguridad en el empleo o el nivel de los salarios.

- 6.19.** El incremento de la desigualdad provoca un sentimiento de injusticia social que socava la cohesión social y proporciona un terreno fértil para las ideologías extremistas y la violencia. Frente a ello, la movilización de la CES y sus afiliadas es más necesaria que nunca para luchar contra la pobreza y la exclusión social, y para hacer propuestas concretas, en particular en términos de garantizar unos ingresos decentes pero también el acceso para todas y todos a los bienes y servicios (salud, educación, vivienda, transporte, etc.).
- 6.20.** Las situaciones de dependencia relacionadas con la edad o la discapacidad exigen el desarrollo de servicios de cuidado accesibles y de gran calidad que permitan a las personas afectadas y a sus familias vivir con dignidad, lo que implica igualmente que se les asegure un cierto nivel de ingresos.

Nuestros mensajes

- 6.21.** La cohesión y la justicia social son esenciales para el desarrollo armonioso/sostenible de la UE. Las desigualdades socavan la cohesión social y exacerban la intolerancia, la xenofobia y la violencia en nuestras sociedades.
- 6.22.** Las crecientes desigualdades en nuestras sociedades preocupan fuertemente a la CES. Es necesario un enfoque global tanto para obtener mayor igualdad en el mercado laboral y en la sociedad en general como para luchar contra la pobreza y la exclusión.
- 6.23.** Los sindicatos deben reforzar su compromiso en la lucha contra las desigualdades y las diferencias salariales. Exigen el final de la brecha salarial entre hombres y mujeres, aumentos salariales, salarios mínimos de inserción y/o niveles salariales negociados para todos los trabajadores/as, incluidos los trabajadores/as jóvenes y los migrantes sea cual sea su nacionalidad, sistemas de seguridad social inclusiva y una fiscalidad justa para todos.
- 6.24.** Como ocurre con los salarios, la protección social tampoco puede ser una variable de ajuste.
- 6.25.** Todos los trabajadores/as europeos deberían tener un salario mínimo legal o fijado por convenio colectivo.

- 6.26.** Los trabajadores, cualquiera que sea su sexo, edad, origen, discapacidad, credo, orientación sexual o su asignación de género, deben tener derecho a las mismas condiciones de empleo (por ley y/o por convenio colectivo), cuando realicen el mismo trabajo o un trabajo de igual valor.
- 6.27.** Es importante que la acción sindical continúe para combatir en todas sus formas las desigualdades existentes que afectan especialmente a las mujeres en el lugar de trabajo y en las condiciones de empleo.
- 6.28.** La dependencia económica y los estereotipos sexistas contribuyen a la desigualdad y la violencia. La CES apoya la creación de nuevos instrumentos jurídicos para combatir la violencia contra la mujer.
- 6.29.** La discriminación en todas sus formas es inaceptable, ya sea en el lugar de trabajo o en la sociedad en general. Los derechos de las personas LGBT son derechos humanos y están en el centro de la acción sindical.
- 6.30.** La aplicación de la legislación de la UE sobre igualdad de oportunidades y no discriminación requiere esfuerzos adicionales.
- 6.31.** Las diferencias salariales entre hombres y mujeres deben ser combatidas en el terreno y en el plano jurídico. Es responsabilidad de todos los gobiernos y de los sindicatos lograr la igualdad de género y reducir la desigualdad salarial.
- 6.32.** Para aumentar la cohesión social y la lucha contra la violencia habría que desarrollar y fortalecer los sistemas públicos de protección social. Hay que combatir los intentos de privatización de los cuidados sanitarios y las pensiones. La introducción de sistemas complementarios no debe desarrollarse a expensas de los sistemas públicos.
- 6.33.** Los países europeos y la UE deben revisar sus políticas y reorientar sus prioridades, volviendo a situar lo social y las personas en el centro de sus acciones y sus estrategias; dejando, por lo tanto, de considerar lo social sólo como un gasto y no como una inversión productiva.
- 6.34.** Los gobiernos no son empresas y no deberían pues hacerse la competencia, especialmente en los tipos y las bases del impuesto de sociedades.
- 6.35.** Se debe desarrollar un método abierto de coordinación (MAC) social enérgico con una participación más eficaz de los interlocutores sociales, en particular de los sindicatos, en su elaboración y su aplicación e introduciendo nuevos indicadores para medir mejor la situación real de las personas que viven en la Unión Europea.

6.36. Los Fondos Estructurales europeos deberían ser reorientados para ofrecer una verdadera contribución en la reducción de las desigualdades.

Nuestros compromisos

6.37. La CES luchará contra el desmantelamiento y/o la privatización de los sistemas públicos de protección social y de los sistemas de formación inicial y la reducción de los gastos sociales con el objetivo de una convergencia al alza de los sistemas nacionales de protección social.

6.38. La CES apoyará la introducción en cada Estado miembro de un ingreso social mínimo sobre la base de principios comunes europeos.

6.39. Por lo tanto exigirá la introducción de objetivos específicos –a nivel europeo y nacional– y un calendario preciso de acciones con el fin de cerrar la brecha salarial entre hombres y mujeres en las líneas directrices para el empleo, así como su control en los sistemas de informes nacionales.

6.40. La CES apoyará las iniciativas de sus afiliadas:

- a) Para el impulso de empleos y salarios de calidad, así como una fiscalidad más equitativa, que permita una mejor redistribución y garantice una financiación duradera de los sistemas sociales.
- b) Para un salario justo para todos/as los trabajadores/as en Europa, incluyendo el apoyo de campañas sindicales a favor de salarios mínimos efectivos en aquellos países donde los sindicatos las consideren necesarias.

6.41. La CES y sus afiliadas van a:

- a) Continuar su movilización en favor de sistemas públicos de pensiones basados en la solidaridad y que garanticen ingresos decentes a sus beneficiarios, se deberían incluir regímenes complementarios, con énfasis en aquellos basados en convenios colectivos entre los interlocutores sociales, siempre que no pretendan sustituir a los sistemas públicos.
- b) Desarrollar iniciativas adecuadas para continuar la lucha contra la pobreza.
- c) Movilizarse por un MAC social más eficaz, sobre todo para la elaboración y el establecimiento de objetivos cuantitativos y cualitativos, e implicarse activamente en su aplicación.
- d) Promover un marco jurídico europeo para luchar contra todas las formas de violencia.
- e) Apoyar las iniciativas adoptadas por sus miembros para abordar los problemas estructurales de la desigualdad salarial y la tendencia de los sala-

rios a ser más bajos (tanto para hombres como para mujeres) en los sectores mayoritariamente femeninos que en los sectores predominantemente masculinos. Muchas de las funciones realizadas sobre todo por las mujeres deben ser revalorizadas y la CES ayudará a sus afiliadas a intercambiar información sobre las posibilidades de alcanzar estos objetivos a través de la negociación colectiva y/o la legislación.

6.42. La CES reafirmará su compromiso:

- a) De luchar en favor de la igualdad de derechos efectivos para todos/as y contra todas las formas de sexismo, racismo, xenofobia y discriminación por motivos de género, religión, edad, discapacidad, asignación de género y orientación sexual.
- b) De hacer presión para la adopción por el Consejo de la UE del proyecto de directiva que proteja contra estas discriminaciones en todas las esferas de la vida.
- c) De fomentar el intercambio de experiencias exitosas y explorar la posibilidad de elaborar recomendaciones o un código de conducta con las organizaciones de empresarios a nivel europeo.

6.43. La CES y sus afiliadas trabajarán por una sociedad más justa, una protección social fuerte, servicios públicos sólidos y eficaces, mercados laborales y sistemas de educación y formación durante toda la vida que fomenten la igualdad. Asimismo, la CES considera la igualdad y la no discriminación un elemento transversal en el conjunto de sus políticas y su acción sindical y la de sus afiliadas.

6.44. La CES situará la dimensión de género en un lugar destacado de su programa. Se trata de conseguir los objetivos definidos en la Carta para la integración de la dimensión de género aprobada en el Congreso en Sevilla adoptando medidas adecuadas para hacer frente a las desigualdades aún presentes en el mercado laboral y en los sindicatos.

6.45. El Secretariado de la CES incluirá la dimensión de género en todas sus resoluciones, políticas, actividades y acciones. Un miembro del Secretariado de la CES será responsable de la igualdad de género.

6.46. La CES proseguirá con su encuesta anual del 8 de marzo que muestra la distribución por género en los órganos de decisión de la CES y sus afiliadas. Las organizaciones miembros informarán al Secretariado sobre las medidas tomadas para lograr el equilibrio entre hombres y mujeres a todos los niveles. La encuesta se presentará y será discutida en el Comité Ejecutivo. Se efectuará un estudio sobre igualdad de género en los sindicatos para la conferencia de mitad de mandato de la CES en 2013.

- 6.47. La CES propondrá a la conferencia de mitad de mandato de 2013 que empiece a trabajar, en la perspectiva del congreso de 2015, para garantizar una composición equilibrada entre hombres y mujeres en el Comité Ejecutivo, con la introducción de objetivos cuantificables como, por ejemplo, una disposición antidiscriminación, estipulando que cada sexo debe estar representado entre un 40% y un 60% en los órganos estatutarios de la CES.

7. Movilizarse por una Europa social: por una movilidad justa y equitativa

Introducción

- 7.1. El principio de la libre circulación de los trabajadores/as está inscrito en el artículo 45 del Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea. Toda la legislación vigente de la UE en este ámbito («el acervo») ofrece a los ciudadanos europeos el derecho a circular libremente dentro de la UE por motivos laborales, y protege los derechos sociales de los trabajadores/as y de los miembros de sus familias. La movilidad de los estudiantes es parte integrante de la movilidad laboral regional e internacional de la mano de obra. Los estudiantes que atraviesen las fronteras en busca de educación y conocimientos deberían estar también protegidos contra la xenofobia, la discriminación y la explotación ilegal. La libre circulación de trabajadores/as no es sólo uno de los elementos fundamentales del mercado interior, también tiene una importante dimensión social, ya que impulsa la cohesión económica, social y cultural de la UE, siempre que la movilidad de la mano de obra esté organizada de modo que no funcione como una herramienta para debilitar las normas locales.
- 7.2. El aumento de la movilidad en sus diferentes formas es un gran desafío para los próximos años. La migración de nacionales de terceros países no sólo se espera que siga, sino que se intensifique como resultado del cambio demográfico y de los nuevos desafíos tales como la migración inducida por el cambio climático (según las previsiones unos 150 millones de refugiados en 2050). La movilidad en la Unión Europea y en el Espacio Económico Europeo (EEE) es cada vez más importante.
- 7.3. Las llegadas procedentes del área mediterránea, que han aumentado significativamente como resultado de las revueltas democráticas de los pueblos de la región, acentúan aún más la necesidad de que Europa establezca normas y programas para una política de migración común. Una política y una solidaridad europeas comunes, también basadas en la capacidad de gestionar las situaciones de urgencia, requieren normas europeas coherentes para la protección de los derechos de los migrantes y el rechazo de acciones unilaterales.
- 7.4. La CES está a favor de una política europea de inmigración coherente y proactiva, y reconoce la movilidad de los trabajadores/as en la UE y el EEE como una de las libertades fundamentales. Además, la movilidad debe tener lugar en condiciones justas para garantizar que la inmigración y la movilidad sean aceptadas como una oportunidad y no como una amenaza. Cualquier política de movilidad y de migración de mano de obra debe estar acompañada por la apli-

cación del principio de igualdad y no discriminación. Esto es vital para garantizar la cohesión social en el mercado laboral y en la sociedad.

- 7.5. El movimiento sindical europeo ha librado una gran batalla en contra del objetivo de la directiva de servicios «Bolkestein» para garantizar a los trabajadores/as desplazados la aplicación de las condiciones de empleo y de trabajo del país donde la actividad se lleva a cabo, cuando estas condiciones son más favorables.
- 7.6. Desgraciadamente, las recientes sentencias del Tribunal de Justicia de la Unión Europea (casos Laval, Viking, Ruffert y Luxemburgo) han interpretado de manera muy restrictiva la directiva sobre desplazamiento, limitando la cobertura de los convenios colectivos y la libertad de los Estados miembros y los sindicatos para tomar medidas contra el dumping social y para demandar una mejor protección y la igualdad de trato entre los trabajadores/as locales y los trabajadores/as desplazados en el país de acogida.
- 7.7. Del mismo modo, en el actual contexto de fragmentación del mercado de trabajo (contratos de trabajo atípicos, falsos autónomos, etc.), la política europea de inmigración ahora toma un giro equivocado.
- 7.8. Las formas de movilidad aumentan: residentes de larga duración, trabajadores/as estacionales, fronterizos, desplazados, personas altamente cualificadas, trabajadores/as transferidos temporalmente en las multinacionales, etcétera.
- 7.9. Esta multiplicación de estatus jurídicos hace temer que la movilidad de la mano de obra se utilice cada vez más no para mejorar el desarrollo humano integral desde la perspectiva de igualdad de trato y no discriminación, sino para evitar el cumplimiento de los sistemas nacionales de seguridad social y de relaciones laborales contribuyendo a una mayor fragmentación de los mercados laborales y una competencia social a la baja.
- 7.10. Esta evolución se inscribe además en un contexto particular: la crisis económica y el aumento en un número creciente de países de la UE del populismo y de los partidos políticos xenófobos, que tienen como objetivo tanto los migrantes comunitarios como los extracomunitarios.
- 7.11. Las organizaciones sindicales nacionales conocen, en cada país, situaciones y prácticas diferentes en materia de integración y protección de los trabajadores/as migrantes y móviles. Pero hay espacios para intercambiar información, experiencias y redes: la cooperación transfronteriza, la coordinación de la negociación colectiva, la promoción de la igualdad de condiciones en la segu-

ridad social, la regulación del mercado de trabajo, el fortalecimiento del derecho laboral.

- 7.12.** Los Consejos Sindicales Interregionales tienen un papel importante que desempeñar. Con sus conocimientos especializados y extensos de los mercados de trabajo transfronterizos, los Consejos Sindicales Interregionales (CSIR) son los organismos más competentes para informar a la CES de la existencia de barreras a la movilidad para un grupo de trabajadores/as especialmente vulnerables, a saber, los trabajadores/as transfronterizos.

[Sólo en la versión francesa]

A través de sus actividades transfronterizas, los Consejos Sindicales Interregionales en los partenariados transfronterizos EURES aportan una contribución significativa a la integración de los mercados de trabajo regionales en condiciones justas, así como la promoción de la movilidad equitativa manteniendo las normas sociales y laborales en el lugar de trabajo.

- 7.13.** Los gobiernos de la UE deben velar por la correcta aplicación de la Directiva 2003/109/CE, sobre los nacionales de terceros países que son residentes de larga duración. Debemos eliminar todas las formas de discriminación contra los trabajadores/as procedentes de terceros países en lo que respecta al mercado de trabajo y los servicios sociales,

[Sólo en la versión inglesa]

Incluso en casos en los que dicha discriminación es el resultado de barreras legislativas o prácticas de los Estados miembros.

- 7.14.** El fenómeno de los trabajadores/as de terceros países que residen ilegalmente en los Estados miembros –se estiman en más de 5 millones de personas, a veces convertidos en trabajadores/as ilegales debido a la crisis económica– podría tener una connotación trágica especialmente en algunos países, y presentar un gran número de violaciones de los derechos humanos. La explotación, la trata de seres humanos, la esclavitud, pero también la repatriación forzada de estas personas a sus países de origen, son inaceptables para el movimiento sindical.

- 7.15.** Hay un pronunciado incremento en el número de mujeres migrantes solas. Según la Organización Internacional de Migraciones (OIM), el 49% de los 214 millones de migrantes mundiales son mujeres, un hecho que da lugar a problemáticas nuevas y específicas.

Nuestros mensajes

- 7.16.** La movilidad de los trabajadores/as es fundamental; la apertura creciente del mercado laboral en Europa requiere un conjunto de reglas estrictas y justas, basado en el principio de la igualdad entre los trabajadores/as, como exige el artículo 15(3) de la Carta de Derechos Fundamentales de la UE.
- 7.17.** Un protocolo de progreso social debe ser incorporado a los Tratados. Esto debería alentar la armonización al alza de las condiciones de trabajo y de los sistemas sociales para todos.
- 7.18.** La directiva sobre el desplazamiento de los trabajadores/as debe ser revisada siguiendo la posición de la CES.
- 7.19.** El derecho internacionalmente aceptado de la negociación colectiva en todos los niveles (OIT) debe ser reconocido como un importante instrumento para aplicar las normas de trabajo allí donde se realiza el trabajo. Esto significa que el derecho fundamental de las organizaciones sindicales de negociar con las compañías locales y extranjeras no puede ser socavado por las libertades económicas.
- 7.20.** La propuesta de directiva horizontal sobre el permiso único debe definir un conjunto de derechos para todos los trabajadores/as sin excepción, guiados por los principios de igualdad de trato y no discriminación y el respeto del derecho del país de acogida.
- 7.21.** Las directivas relativas a determinados grupos de trabajadores/as (por ejemplo, los trabajadores/as estacionales, los trabajadores/as altamente cualificados, personas transferidas dentro de la misma empresa, etc.) deben garantizar los principios de igualdad de trato y no discriminación y la aplicación de todas las normas del país de acogida, incluida la aplicación de cualquier convenio colectivo pertinente en el lugar de trabajo, independientemente de si se trata de acuerdos locales o nacionales, vinculantes o no. La movilidad transfronteriza basada en la reglamentación europea tiene que complementarse con disposiciones legales reconocidas en el ámbito europeo para garantizar sanciones, indemnizaciones o soluciones transnacionales efectivas en caso de violación de los derechos de los trabajadores.
- 7.22.** Hay que rechazar la actual propuesta de directiva relativa a los trabajadores/as trasladados dentro de una misma empresa. Las disposiciones previstas acabarían por dividir aún más a los trabajadores/as en trabajadores/as de primera/segunda categoría. En vez de esta perspectiva son necesarias regulaciones que faciliten la transferencia de trabajadores/as dentro de una única

empresa y que protejan los derechos de estos trabajadores/as de acuerdo con el principio de igualdad de trato.

- 7.23.** La CES critica el enfoque comunitario de la migración circular, ya que reduce a las personas a un factor mano de obra, y excluye cualquier posibilidad de estancias de larga duración.
- 7.24.** La Comisión Europea y los gobiernos europeos deberían supervisar la aplicación de algunas directivas, como la Directiva 2009/52/CE, relativa a la explotación por parte de los empresarios de trabajadores/as ilegales, y deberían modificar la directiva llamada «directiva retorno» (2008/115/EC) sobre la repatriación para garantizar que no viola los derechos humanos y el principio de no discriminación. La CES también pide la aplicación de medidas para proteger a los trabajadores/as migrantes irregulares, incluyendo las formas de regularización individual.
- 7.25.** La CES propone la creación de una autoridad de supervisión dependiente de la Comisión Europea, cuyo papel sería controlar la aplicación de las directivas europeas relativas al derecho laboral. Por tanto proponemos que los interlocutores sociales tengan la posibilidad de denunciar ante esta autoridad supervisora en caso de no respeto de las directivas relativas al derecho laboral en los Estados miembros. Según esta propuesta, los Estados miembros estarían obligados a enviar un informe anual a la Comisión sobre la aplicación de las directivas relativas al derecho laboral y la Comisión, por su parte, estaría obligada a informar anualmente sobre los progresos registrados en los Estados miembros en cuanto a la lucha contra el dumping social.
- 7.26.** La UE debe ofrecer soluciones para satisfacer las necesidades de los trabajadores/as móviles. Todas las cuestiones pendientes relacionadas con el reconocimiento transfronterizo de las cualificaciones y la portabilidad/transferibilidad de los derechos de pensión complementaria deberían regularse en concertación con los interlocutores sociales.
- 7.27.** Los trabajadores/as móviles necesitan apoyo y especialmente asesoramiento en las normas sociales y laborales nacionales para no ser explotados. La UE debería financiar el establecimiento de puntos de contacto para los trabajadores/as móviles en todas las regiones y no sólo en las regiones fronterizas.
- 7.28.** Una movilidad justa y la integración de los mercados de trabajo deberían aplicarse en las regiones fronterizas como un objetivo fundamental de la red EURES y la política de cohesión desde 2014 hasta 2020.
- 7.29.** Todos los países de la UE y la Comisión deberían ratificar y respetar la conven-

ción de las Naciones Unidas sobre los trabajadores/as migrantes y sus familias. Es urgente hacer progresos para la armonización progresiva de los derechos sociales, civiles y políticos.

- 7.30.** Las instituciones de la UE deberían controlar y garantizar la plena aplicación, por todos los Estados miembros, del derecho de asilo y del principio de «no devolución», a menudo obviado por acuerdos nacionales con países que no respetan la Convención de Ginebra.
- 7.31.** Para apoyar el proceso de integración europea social e intercultural de los inmigrantes residentes de larga duración, basado en la igualdad y la no discriminación, la CES estudiará la posibilidad de aplicar el llamado principio de «ciudadanía de residencia». Este principio garantizaría la igualdad de trato entre ciudadanos de la UE y residentes extranjeros de larga duración, incluyendo derechos sociales, económicos y políticos.
- 7.32.** La CES reitera solemnemente su compromiso con los valores consagrados en la Carta de Derechos Fundamentales. La CES expresa su profunda preocupación –y su frontal rechazo– a la ideología promovida por los partidos políticos populistas que abogan, abierta o indirectamente, por políticas, acciones y comportamientos nacionalistas, racistas y xenófobos. Su ideología es totalmente opuesta a los valores que la CES promueve de manera activa y constante.

Nuestros compromisos

- 7.33.** La CES rechaza la ideología promovida por los partidos racistas o xenófobos. Luchará activamente contra esta ideología, en cualquier forma que se exprese.
- 7.34.** La CES y sus afiliadas seguirán:
- a) Organizando e incorporando trabajadores/as móviles y migrantes afiliándolos a las organizaciones sindicales del país de acogida y/o reconociendo su pertenencia a los sindicatos de sus países de origen.
 - b) Fortaleciendo la cooperación entre la CES, las organizaciones afiliadas y los sindicatos en los países de origen para garantizar la defensa individual de los derechos de los trabajadores/as móviles y migrantes.
 - c) Trabajando en el diseño de una estrategia para la consecución de un concepto sólido y viable de reconocimiento mutuo de la afiliación en el seno de la CES en los próximos cuatro años, para lo cual el Comité Ejecutivo adoptará, en coordinación con las organizaciones afiliadas, las medidas oportunas.
 - d) Proporcionando a los trabajadores/as móviles y migrantes informaciones,

- asesoramiento y asistencia en su país (antes de salir) y/o en el país de acogida;
- e) Desarrollando acciones en materia de integración: cambio de actitud hacia los migrantes, solidaridad entre los trabajadores/as y con sus sindicatos, integración social (vivienda y educación), económica, cultural, gestión de la diversidad a través de convenios colectivos, lucha contra la xenofobia, etc.
 - f) Organizando y apoyando acciones que muestren la contribución positiva de los migrantes a las sociedades y economías europeas, contribuyendo así a la solidaridad y el entendimiento mutuo.

7.35. La CES y sus afiliadas combatirán activamente el tráfico de todos los seres humanos.

7.36. La CES y sus afiliadas lucharán para que los trabajadores/as móviles/migrantes sean tratados de la misma manera que los demás trabajadores en su país de acogida, rechazando los acuerdos que no vayan en este sentido.

8. Movilizarse por una Europa social: para mejorar la salud y la seguridad de los trabajadores/as

Introducción

- 8.1. Según la Organización Internacional del Trabajo, alrededor de 160.000 trabajadores/as mueren cada año en la Unión Europea como resultado de accidentes de trabajo o enfermedades profesionales. Si bien el número de accidentes mortales se ha reducido en los últimos veinte años, el número de muertes por cáncer o problemas cardiovasculares y los desórdenes músculo-esqueléticos causados por las condiciones de trabajo sigue siendo inaceptablemente elevado y podría reducirse a través de una mejor organización de la prevención.
- 8.2. Las categorías socioprofesionales más desfavorecidas pagan el precio más alto en términos de impacto sobre la salud de unas condiciones de trabajo peligrosas o nocivas. Estas desigualdades se deben tanto a factores materiales, como sustancias cancerígenas o equipos de trabajo peligrosos, como a la organización del trabajo. Por ejemplo, un tiempo de trabajo excesivo, horarios poco predecibles, dificultades para conciliar trabajo y familia y vida privada pueden causar graves daños a la salud e incluso pueden llevar al suicidio en casos extremos. Los factores psicosociales relacionados con una organización del trabajo más intensiva, con ciertos modos de gestión y con la inseguridad en el empleo se convierten en un factor importante de daño a la salud. Los efectos de las desigualdades sociales en salud debidos a las condiciones de trabajo se suman a lo largo de la carrera y tienen el efecto de reducir significativamente la esperanza de vida y la esperanza de vida sin discapacidades entre grupos ocupacionales cuando llegan a la edad de jubilación. En este contexto debe prestarse una atención especial a los trabajadores/as discapacitados/as, migrantes, jóvenes y mayores.
- 8.3. La dimensión de género desempeña un papel fundamental en materia de salud y seguridad en el trabajo. La carga de trabajo que soportan las mujeres tiende a ser difuminada por la persistencia de estereotipos masculinos y femeninos. Un enfoque que integre la dimensión de género mejorará la prevención y la reparación de las enfermedades relacionadas con el trabajo. Es esencial promover un enfoque político que combine las políticas de salud laboral y la igualdad.
- 8.4. En materia de salud y seguridad en el trabajo no se puede confiar simplemente en los mecanismos del mercado o en los progresos de la investigación científica, ya que descuidan en general los impactos a largo plazo de las condiciones de trabajo sobre la salud.

- 8.5.** Las empresas de trabajo temporal, los falsos autónomos, los contratos temporales y la externalización influyen en los salarios, las condiciones de trabajo y los derechos de los trabajadores a la información y la participación. La salud y la seguridad en el trabajo se ven afectadas negativamente por estos factores.
- 8.6.** Los trabajadores/as tienen altas expectativas en los sindicatos en materia de salud y seguridad. La existencia de delegados de seguridad es a menudo el factor que marca la diferencia entre una aplicación burocrática y formal de la legislación y una aplicación real que permite una mejora efectiva de las condiciones de trabajo.
- 8.7.** A este respecto, la CES trata de aumentar la influencia de las organizaciones sindicales y de reforzar su cooperación. Hay que desarrollar un enfoque estratégico y de conjunto, más que caso por caso, intentando fortalecer medidas de prevención en el lugar de trabajo como la inspección de trabajo y otros servicios preventivos. La situación y el papel actual de la medicina del trabajo y las tareas que se le confían es alarmante en la mayor parte de los países europeos. Hay escasez de médicos, falta de medios y de formación, fuertes presiones para reducir la independencia de dichos médicos frente a los empleadores y una mercantilización del sector. Los trabajadores/as necesitan una medicina del trabajo de buena calidad que pueda contribuir a su salud en los lugares de trabajo.
- 8.8.** Esto implica el desarrollo de una estrategia sindical común de las cuestiones clave de la salud y la seguridad en el trabajo, y también incorporar la salud y la seguridad en todas las posiciones de la CES sobre las políticas europeas: desarrollo sostenible, igualdad entre hombres y mujeres, inmigración, mercado laboral, formación, investigación o políticas de innovación industrial.
- 8.9.** Para reforzar las reivindicaciones sindicales europeas en estos temas debemos ampliar las alianzas en torno a nuestras prioridades, y articular mejor el conjunto de canales para la transmisión de mensajes sindicales: movilización social, representación institucional, diálogo social, conocimientos científicos, comités de empresa europeos, redes sociales. Hay que mejorar también el apoyo y la coordinación de los actores sindicales a nivel europeo: en particular entre las actividades del Instituto Sindical Europeo (ETUI), de las federaciones sindicales europeas, del Comité Consultivo para la Salud y la Seguridad de Luxemburgo, de la Agencia Europea de Sustancias Químicas de Helsinki, de la Agencia de Bilbao, de la Fundación de Dublín y del Comité Europeo de Normalización. En el contexto de la preparación de una nueva estrategia comunitaria de salud y de seguridad para el período 2013-2020 se llevará a cabo una evaluación de los mandatos de la CES y de los medios para aumentar nuestra influencia real en el contenido de las decisiones.

8.10. La CES no está dispuesta a aceptar el argumento de que la salud y la seguridad son una carga administrativa para los empresarios. Por el contrario defiende la idea de que la misión de la Unión Europea debería ser completar la armonización sobre la base de una mejora continua de las condiciones de trabajo.

Nuestros mensajes

8.11. La democracia en el trabajo es esencial, tanto a través de sistemas de representación de los trabajadores/as para la salud y la seguridad en las empresas como por la oportunidad efectiva de que los trabajadores/as puedan discutir colectivamente sus condiciones de trabajo en las empresas. La legislación comunitaria debería garantizar la posibilidad de que los trabajadores/as tengan sus propios representantes en materia de seguridad laboral en todos los lugares de trabajo.

8.12. Las condiciones de trabajo y de empleo son una causa fundamental del empeoramiento de las desigualdades sociales de salud en Europa por lo que es necesario articular las políticas de salud en el trabajo y las políticas de igualdad. Los trabajadores/as jubilados deben seguir pasando controles médicos periódicos.

8.13. Debemos tomar medidas para combatir desde su origen la intensificación del trabajo y todas las formas de gestión que generan niveles excesivos de estrés en los trabajadores/as. Todas las categorías de trabajadores/as, incluidos los directivos/as, deberían contar con mejores condiciones de trabajo.

8.14. De acuerdo con las normas de la OIT en materia de salud y seguridad hay que garantizar un número suficiente de inspectores de Trabajo con los poderes adecuados y capaces de inspeccionar cada lugar de trabajo una vez al año como mínimo.

8.15. Deben ponerse en funcionamiento sistemas para reducir la incidencia de factores psicosociales que ponen en peligro la salud mental de los trabajadores/as. En materia de riesgos psicosociales hay que prestar una atención especial a la prevención del estrés en el trabajo, al acoso moral y a la violencia en los lugares de trabajo, porque son problemas que implican consecuencias desastrosas en la salud de los trabajadores/as.

8.16. Se deben tomar medidas para reducir los accidentes laborales y las enfermedades profesionales, conciliando una mejora del marco jurídico, su aplicación por la Inspección de Trabajo y el desarrollo de servicios independientes de salud laboral responsables de la prevención, así como avanzar en la implanta-

ción de un sistema único europeo que permita el estudio epidemiológico de las enfermedades de origen laboral.

- 8.17.** La evaluación del riesgo debe realizarse de manera integral en todos los lugares de trabajo con la participación de los trabajadores/as y sus representantes. La CES tratará de reforzar el papel de los sindicatos en la próxima Estrategia Europea de Seguridad y Salud en el Trabajo, que comienza en 2013 y termina en 2020. Apoyará la integración de la seguridad y la salud en el trabajo en otras áreas de actividad, incluyendo el área de la normalización técnica.
- 8.18.** Es imprescindible buscar alternativas a los productos químicos peligrosos, como agentes carcinógenos, mutágenos o tóxicos para la reproducción. Debemos hacer frente a los retrasos en el actual proceso de definición de los valores límite de exposición profesional mediante la extensión de los mejores estándares nacionales, e incluyendo un mayor número de sustancias peligrosas.
- 8.19.** La salud reproductiva de hombres y mujeres debe ser garantizada especialmente en el lugar de trabajo. Las instituciones europeas deben tener en cuenta seriamente en sus políticas los riesgos para la reproducción, en particular respecto a la prevención de los riesgos químicos y otros factores que pueden afectar la fertilidad o causar daño al desarrollo de la descendencia.
- 8.20.** En una serie de campos como la nanotecnología o los desafíos medioambientales necesitamos que la experiencia científica esté estrechamente vinculada no sólo a la evaluación, sino también a un verdadero debate social sobre el desarrollo de las tecnologías. Se debería proteger la salud de los trabajadores/as y de la población con normativas adecuadas. Igualmente importantes son el análisis y el debate de los posibles riesgos para la salud y la seguridad asociados a las nuevas tecnologías en los empleos verdes, para prevenir todos los riesgos y preparar adecuadamente la transición.

Nuestros compromisos

- 8.21.** La CES:
- Trabjará por la aplicación y seguimiento de los acuerdos europeos sobre el estrés, la violencia y el acoso en el trabajo.
 - Continuará su acción para una regulación del tiempo de trabajo que tenga en cuenta su impacto sobre la salud y facilite la conciliación entre vida profesional y vida privada. Seguirá en su lucha para poner fin definitivamente a la exclusión voluntaria (opt-out) y seguirá defendiendo la inclusión del tiempo de atención continuada como tiempo de trabajo.

- c) Seguirá apoyando la revisión de la directiva sobre las trabajadoras embarazadas y pedirá un permiso de maternidad de un mínimo de 18 semanas en todos los Estados miembros (en virtud del Convenio de la OIT 183 y la Recomendación OIT 191), el mantenimiento integral de los ingresos y la protección contra el despido durante el permiso por maternidad, así como derechos más sólidos para el regreso al trabajo.
- d) Dará prioridad a la lucha contra los trastornos músculo-esqueléticos, porque son la queja más frecuente de los trabajadores/as en materia de salud laboral.
- e) Pedirá una protección más consistente de los datos personales de los trabajadores/as en toda la UE, incluido un marco europeo de normas comunes para aumentar la claridad y la seguridad jurídica, dado de que en la actualidad no sólo hay una gran variedad de métodos en los países europeos para garantizar la protección de los datos personales de los trabajadores/as, sino también una gran diversidad en el grado de protección. Este tema debe ser incluido en la propuesta de revisión de 2011 de las directivas generales de la UE en materia de protección de datos. Entre los elementos básicos de la legislación de la UE debería haber una prohibición de recoger informaciones genéticas en el contexto de las relaciones laborales y la prohibición para los empresarios de tener acceso a datos médicos personales.
- f) Insistirá para que la legislación de la UE transponga la Recomendación 200 de la OIT sobre VIH-SIDA en el trabajo para proteger a los trabajadores contra la discriminación basada en la percepción de una situación de VIH.
- g) Continuará sus esfuerzos para garantizar la plena aplicación de REACH, teniendo en cuenta la necesidad de una mejor protección de la salud de los trabajadores/as.

8.22. La CES así como el Instituto Sindical Europeo y las organizaciones afiliadas a la CES buscarán una mayor formación en temas de salud y seguridad e incluir estas cuestiones en la formación sindical de otras áreas.

8.23. Las organizaciones miembros de la CES dedicarán una jornada a la actividad de los representantes sindicales de seguridad durante la Semana Europea para la Salud y Seguridad en el Trabajo, durante la que se llevarán a cabo diferentes actividades organizadas por las afiliadas para revalorizar el estatus de los representantes de seguridad.

8.24. La CES apoyará las acciones conjuntas para la mejora de las condiciones de trabajo realizadas en el marco de la Jornada Mundial de Seguridad y Salud en el Trabajo, que se celebra cada año el 28 de abril.

9. Movilizarse por una Europa social: por una Europa de los trabajadores más fuerte y una globalización justa

Introducción

- 9.1. El aumento del comercio internacional de bienes y servicios se ha visto acompañado, en las últimas décadas, de un aumento significativo de los flujos de inversión –en particular debido a la liberalización de los movimientos de capital que dio origen al capitalismo casino en los mercados financieros– y de una internacionalización de las redes de producción. El desarrollo de nuevas tecnologías ha permitido mejorar el transporte, la circulación de la información, del capital, etc. Sin embargo, como puede observarse, este proceso de globalización no es homogéneo ni lineal. Sigue tendencias opuestas.
- 9.2. La división internacional del trabajo hace que cada país o región del mundo trate de explotar sus propias ventajas comparativas. Sin embargo, dentro de la economía mundial globalizada, el crecimiento es muy desequilibrado. Las desigualdades entre y dentro de los países van en aumento. Las condiciones de trabajo de los trabajadores/as y la mejora de su bienestar y el de sus familias se descuidan demasiado a menudo. La mayoría de los trabajadores/as en el mundo no goza de una protección social, ni siquiera básica. La desigualdad y el desempleo crecientes, especialmente entre los jóvenes, han constituido un factor crucial de las revueltas llenas de esperanza de la primavera árabe que merecen nuestro apoyo.
- 9.3. La carrera internacional por los costes laborales más baratos afecta especialmente a los más débiles en la sociedad, los niños. El trabajo infantil no sólo viola la dignidad humana, sino también el derecho a la educación, y por tanto perpetúa la pobreza y la dependencia. Aunque casi todos los países han acordado formalmente proteger a los niños contra la explotación, la realidad a menudo es diferente. Para los consumidores a menudo es difícil detectar los productos que dependen del trabajo infantil.
- 9.4. Según la Organización Internacional del Trabajo (OIT), sólo una de cada cinco personas en el mundo en edad de trabajar tiene acceso a la protección social. Además, a esta globalización que tiene lugar bajo la supervisión y dirección de las principales instituciones internacionales (OMC, G20, etc.) le falta una gobernanza incisiva y coordinada en muchas áreas importantes como la regulación financiera, la lucha contra el cambio climático, la lucha contra los paraísos fiscales, el respeto a los derechos sociales de los trabajadores/as, la lucha contra la pobreza, etc.

- 9.5.** La Unión Europea, dado su peso económico y el aumento de su población después de varias ampliaciones, debería ser un actor clave en el escenario mundial. Los Estados miembros deben conceder un mandato a la UE para que ésta hable en su nombre en las instituciones internacionales y marque la pauta en la promoción de la buena gobernanza en un mundo multipolar. Las políticas económicas de la UE, tal y como las concibe la CES, tienen por objeto desarrollar la economía europea y que ésta pueda afrontar los retos intensificados por la actual crisis, reforzando así su influencia en la escena mundial. A medida que el mercado laboral se internacionaliza, debemos asegurarnos de que la economía social de mercado de Europa no se vea arrastrada a una espiral a la baja por una competencia basada en las prácticas desleales del mercado de trabajo. Debemos trabajar para evitar reacciones nacionalistas y proteccionistas y cooperar en el plano internacional para ayudar a mejorar el nivel de vida y de trabajo en todo el mundo.
- 9.6.** El Tratado de Lisboa establece que la Unión debería tratar de promover sus valores en el mundo, incluidos los de la democracia y la paz, el Estado de derecho, la universalidad y la indivisibilidad de los derechos humanos y de las libertades fundamentales, el respeto a la dignidad humana, los principios de igualdad y solidaridad y el respeto a los principios de la Carta de las Naciones Unidas y del derecho internacional. El Tratado ha reforzado las competencias comunitarias y los poderes del Parlamento Europeo sobre el comercio exterior. En nombre de los sindicatos en la Unión Europea, la CES apoya y apuesta por el desarrollo de una política exterior común europea sobre la base de estos principios, aplicando plenamente los nuevos instrumentos para la cooperación, la democracia y los derechos humanos (el ICD y el IEDDH) y utilizando el Servicio Europeo de Acción Exterior (SEAE) para promoverlos. La política comercial debería también hacerlos progresar.
- 9.7.** La CES insta a la inclusión de cláusulas sociales basadas en las normas de la OIT y otras normas internacionales en los acuerdos de la Organización Mundial del Comercio. La OMC debería exigir el respeto de los derechos fundamentales del trabajo en la producción de bienes destinados al comercio mundial y velar por el respeto de esta obligación en colaboración con la OIT. Como las negociaciones comerciales multilaterales de Doha siguen estancadas, la UE ha optado por participar en una serie de negociaciones a nivel regional o bilateral. En este contexto, la CES insiste en la coherencia entre las políticas comercial, de inversión y exterior, y la cooperación política y el desarrollo para mejorar los objetivos de desarrollo y de trabajo decente. Los acuerdos comerciales deben incluir disposiciones sobre los derechos de los trabajadores/as y disposiciones medioambientales, para apoyar normas mínimas a nivel mundial y no fomentar la liberalización y/o privatización de los servicios públicos. No aceptamos el punto de vista de la Unión Europea según el cual es superfluo

incluir una cláusula social en un acuerdo comercial cuando existe un Acuerdo de Asociación en el que ya se encuentra una cláusula de este tipo. La CES considera también que deben reforzarse los instrumentos de supervisión de los acuerdos sobre temas sociales.

- 9.8.** Un objetivo clave de la CES es defender y promover el modelo social europeo a través de todas nuestras actividades internacionales, incluyendo la construcción de sindicatos fuertes e independientes y la promoción del diálogo social. La CES apoya el desarrollo de acuerdos de cooperación entre la UE y terceros países o regiones y se ha comprometido activamente en ello. Apoya la construcción de un partenariado sólido con nuestros vecinos del Mediterráneo meridional y oriental, así como la construcción del Partenariado Oriental y el partenariado con Rusia, con una dimensión social fuerte. Estamos participando activamente en las actividades interregionales, como socios en el Foro Sindical Euromed; a través del Consejo Regional Paneuropeo de la CSI; con los sindicatos de África, principalmente a través del proceso de la UE-ACP; en el proceso de diálogo social ASEM; con las Américas a nivel regional y subregional (Comunidad Andina, América Central y Mercosur) y a nivel bilateral.
- 9.9.** La CES ha seguido de cerca los rápidos avances en los países del Mediterráneo meridional y oriental y los celebra, porque son la expresión de grandes esperanzas de cambio hacia la democracia, en particular en Túnez y en Egipto, pero también de muy vivos temores ante el recurso a la violencia de Estado contra el pueblo, particularmente en Libia. La CES ha señalado la necesidad para el conjunto de la UE de tomar la iniciativa para encontrar soluciones basadas en nuestro compromiso con la libertad, la democracia y el Estado de derecho inscrito en los Tratados. El desempleo masivo de los jóvenes en la región es una cuestión fundamental que Europa debe ayudar a resolver, en respuesta a las necesidades expresadas por los pueblos afectados. La UE ha reconocido el papel crucial que han desempeñado los sindicatos y el que pueden seguir jugando con su contribución al proceso de transición; la CES ha prometido brindar su apoyo a las iniciativas adoptadas especialmente en el ámbito del diálogo social.
- 9.10.** Las empresas europeas deben contribuir a una globalización justa dondequiera que operen, y la UE debe asegurarse de que lo hagan realmente, en particular mediante la inclusión en sus políticas de instrumentos internacionales, como los principios directores de la OCDE para empresas multinacionales y la declaración de principios tripartita sobre las empresas multinacionales y la política social y los principios recogidos en los ocho convenios fundamentales de la OIT. Las obligaciones de los empresarios en relación a la responsabilidad social de las empresas también deben ser incluidas.

9.11. La CES cree firmemente que la defensa del modelo social europeo requiere una solidaridad activa para promover los derechos humanos y laborales en todo el mundo, incluyendo condiciones de trabajo decentes y salarios justos. Una de las maneras de lograrlo es la acción de los sindicatos en el conjunto de la cadena de producción y distribución de las empresas multinacionales, lo que implica una particular responsabilidad de los sindicatos en la sede social y en las principales filiales. Esto podría incluirse en los acuerdos marco internacionales y los acuerdos de responsabilidad social de las empresas, implicando una participación sindical activa, que incluya a las federaciones sindicales internacionales y regionales.

Ampliación de la UE

9.12. El proceso de ampliación de la UE continúa y la CES lo apoyará como medio de fortalecer la Unión Europea y de promover la democracia y la buena gobernanza en los países candidatos, así como en el seno de la UE, aunque insistiendo en que no debe hacerse en perjuicio de las normas de la UE y de la cohesión europea.

9.13. El congreso reconoce que una solución viable y sostenible al problema de Chipre reforzará la paz y la estabilidad en la región del sureste del Mediterráneo, apoyando así las relaciones entre Chipre, Grecia y Turquía, que son vecinos. En consecuencia, el congreso se felicita de los buenos auspicios del secretario general de la ONU y apoya las negociaciones para un acuerdo global a esta cuestión de larga duración. Reconoce la buena voluntad y anima a los dos dirigentes chipriotas a continuar sus esfuerzos y demostrar determinación para alcanzar una solución global, viable y justa, basada en todas las resoluciones pertinentes de la ONU y conforme a los principios y valores que presiden la creación de la UE.

Nuestros mensajes

9.14. La UE debe consolidarse en el escenario mundial para promover sus valores y su modelo social, la gobernanza multilateral y el respeto de la Carta de las Naciones Unidas y los Convenios de Derechos Humanos. Debería proteger a aquellos que defienden los derechos humanos y sindicales. Debería tomar la iniciativa en la resolución de los conflictos, en particular en la región mediterránea y en Oriente Medio. Las políticas europeas deberían promover el desarrollo económico y social en todo el mundo. La UE debería vincular sus esfuerzos de cooperación al desarrollo a los Programas por país de Promoción del Trabajo Decente (PPTD) e incluir a los sindicatos (o a los interlocutores sociales) en el desarrollo y aplicación de sus proyectos y programas de desarrollo.

- 9.15.** Todos los Estados del G20, y en particular los Estados europeos, deben respetar los convenios y acuerdos internacionales y, sobre todo, ratificar y aplicar plenamente todos los convenios de la OIT actualizados. La UE debería apoyar plenamente el establecimiento de un régimen básico de protección social universal, rechazando al mismo tiempo la nivelación a la baja, de acuerdo con el Convenio 102 de la OIT.
- 9.16.** La UE debe tomar la iniciativa en la resolución de conflictos, especialmente en la región mediterránea, sobre la base de las resoluciones del Consejo de Seguridad de Naciones Unidas. La UE no debería seguir profundizando las relaciones políticas y económicas de manera bilateral con el Gobierno de Israel, en particular mientras se mantengan los asentamientos, sino que debería diseñar una política coherente para la región, incluyendo avances paralelos con los Estados árabes y la Autoridad Palestina, así como una ayuda económica para ayudar a la transición hacia la democracia.
- 9.17.** Todos los Estados europeos deberían ratificar la convención de Naciones Unidas sobre los Derechos de los Trabajadores/as Migrantes y sus Familias. En el contexto de los acontecimientos del norte de África, y de la expansión del pleno y efectivo apoyo a las revoluciones democráticas que se están desarrollando actualmente en los países árabes, la UE debería maximizar la ayuda humanitaria y ayudar a los trabajadores/as migrantes que huyen a llegar a su país de origen. La responsabilidad de las políticas y las actividades puestas en marcha para hacer frente a la migración y al problema de los refugiados de nuestros vecinos del sur, como de otras regiones del mundo, debería ser asumida conjunta y proporcionalmente por todos los miembros de la Unión en un espíritu de equidad y solidaridad.
- 9.18.** La competencia exclusiva de la UE en materia de comercio internacional es una poderosa herramienta para hacer avanzar políticas más amplias y no debe conducir a un debilitamiento del modelo social europeo. Damos la bienvenida a los nuevos poderes del Parlamento Europeo que le permitirán ejercer un control democrático sobre las negociaciones comerciales. Es necesario que se ejerzan de manera transparente y con una participación efectiva de los sindicatos. La CES cree que la no aplicación de una cláusula social, particularmente en relación con los derechos humanos y el trabajo decente, debería estar sujeta a una sanción que puede llegar hasta la suspensión del acuerdo.
- 9.19.** Todos los acuerdos entre la UE y la AELC sobre los intercambios comerciales, las inversiones y los acuerdos sobre la ayuda al desarrollo deberían promover la integración regional y el desarrollo sostenible, e incluir como elementos esenciales el trabajo decente y la aplicación de las normas fundamentales de la OIT, en particular sobre la inclusión de cláusulas sociales en los contratos

públicos y las cláusulas de protección del medio ambiente. Se deberían aplicar mecanismos de solución de conflictos que no afecten a la competencia habitual de los tribunales existentes, pero sólo si estos últimos parecen carecer del requisito de independencia. Deberían aplicarse también en el capítulo de desarrollo sostenible que debería incluirse en todos los acuerdos, según nuestra posición de que los derechos sociales promovidos por la OIT deberían estar en condiciones de igualdad con los derechos económicos promovidos por la OMC. En los acuerdos deben incorporarse mecanismos de control, que incluyan a los sindicatos. Los interlocutores sociales deben tener la oportunidad de presentar una denuncia, ser juzgados por expertos independientes y recibir respuestas sustantivas de las partes interesadas. Vamos a aprovechar la oportunidad de la introducción de un nuevo sistema de inversiones europeas y la próxima revisión del Sistema de Preferencias Generalizadas de la UE (SPG) para avanzar en nuestros objetivos.

- 9.20.** Los valores de la UE también deben promoverse a nivel diplomático por el Servicio Europeo de Acción Exterior, que debería sobre todo favorecer un diálogo social constructivo basado en sindicatos fuertes e independientes. El SEAE debe incluir consejeros sociales y de empleo para avanzar en el logro de estos objetivos; la CES pide la creación de dichos puestos de manera prioritaria en Túnez y El Cairo.

Ampliación de la UE

- 9.21.** Una nueva ampliación de la UE presupone que los países candidatos satisfacen plenamente el acervo comunitario y aplican las normas de la OIT. Los mecanismos de decisión europeos deberían volverse, de una manera constante, más eficaces y democráticos, en línea con sus competencias.

Nuestros compromisos

- 9.22.** La CES contribuirá al proceso de ampliación de la UE mediante la colaboración con nuestras afiliadas en Turquía. Impulsará el trabajo de la comisión sindical de integración regional para la región de los Balcanes Occidentales y apoyará el proceso de reforma sindical.
- 9.23.** La CES seguirá presionando para lograr una globalización justa, sobre todo haciendo hincapié en que el desarrollo sostenible debe estar en el centro de la política comercial internacional, contribuyendo al trabajo decente y al crecimiento a nivel mundial. Las disposiciones relativas a las condiciones de trabajo relacionadas con el SPG y al SPG+ deben ser fortalecidas y aplicadas

plenamente por los países beneficiarios. La CES quiere insistir especialmente en la necesidad de luchar contra el trabajo infantil como la forma más brutal de explotación y por el derecho a la educación en todo el mundo. La CES está a favor de la trazabilidad social de los productos como un medio de ejercer presión por una globalización justa, en particular insistiendo en el hecho de que el desarrollo sostenible y los derechos humanos (a través de las normas de la OIT) deben estar en el corazón de la política comercial internacional.

- 9.24.** Vamos a seguir apoyando el desarrollo de acuerdos de cooperación de la UE en el mundo, oponiéndonos sin embargo a los acuerdos comerciales bilaterales de la UE –en especial el que tiene con Colombia, donde los asesinatos de sindicalistas siguen siendo perpetrados aparentemente con total impunidad– que no se ajusten a estas condiciones.
- 9.25.** La CES trabajará en la promoción del modelo social europeo a través de sus actividades internacionales, orientadas a las instituciones de la UE, a través del diálogo social a nivel europeo y a través de contactos directos con los correspondientes sindicatos.
- 9.26.** La CES organizará con la CSI campañas a favor de los derechos sindicales en el mundo, y en especial para la ratificación y plena aplicación de los convenios fundamentales de la OIT, empezando por todos los países europeos y del G20. La CES apoyará los más altos estándares internacionales establecidos en las cartas y convenios de la OIT, la ONU y otras instituciones internacionales. Se dedicarán a este trabajo los recursos adecuados.
- 9.27.** La CES fortalecerá las relaciones con los sindicatos en todo el continente europeo y promocionará el modelo social europeo, apoyando activamente al PERC y las actividades subregionales, como el Foro Sindical SEE y el BASTUN.
- 9.28.** La CES va a promover y apoyar un sindicalismo independiente y el diálogo social en la región Euromed, en particular participando activamente en las iniciativas de diálogo social puestas en marcha actualmente por la UE, que debería aportar los recursos adecuados. Trabajarán en favor de acciones constructivas y de sinergias en el marco de la cooperación sindical Euromed CES-CSI.
- 9.29.** La CES también mantendrá y desarrollará relaciones con los sindicatos en África, en particular a través del trabajo UE-ACP; con la CSA/CSI en las Américas a nivel regional y subregional (Comunidad Andina, América Central, Mercosur), así como con los Estados Unidos mediante el diálogo transatlántico y Canadá, y con los países asiáticos, en particular con objeto de desarrollar las actividades del Foro de Diálogo Social de la ASEM.

- 9.30.** En sus actividades internacionales, la CES continuará su cooperación con la CSI, sobre todo en temas de desarrollo, incluyendo la Red Sindical de Cooperación para el Desarrollo, y con el TUAC, en particular en lo que respecta a las orientaciones de la OCDE para las empresas multinacionales y las iniciativas del G20 como el impuesto sobre las transacciones financieras. El Comité seguirá apoyando la Jornada Mundial por el Trabajo Decente que la CSI organiza cada año el 7 de octubre. Se colaborará con organizaciones de la sociedad civil en iniciativas que promuevan las políticas de la CES.

10. Movilizarse por una Europa social: por un verdadero diálogo social a todos los niveles

Introducción

- 10.1. El diálogo social europeo ha experimentado en los últimos veinte años cambios profundos. Desde 1991 (con el Protocolo Social de Maastricht), los interlocutores sociales europeos han estado en posición de negociar, directamente entre ellos, acuerdos marco que se transforman posteriormente en directivas por el Consejo de la UE (como ocurrió con el acuerdo marco sobre permiso parental en 1995, el acuerdo sobre trabajo a tiempo parcial en 1997, y el de trabajo de duración determinada en 1999). También pueden negociar acuerdos autónomos, que deben ser aplicados a nivel nacional según los procedimientos y las prácticas de cada Estado miembro y de los interlocutores sociales nacionales (como ocurrió con los acuerdos sobre teletrabajo en 2002, sobre el estrés relacionado con el trabajo en 2004, sobre el acoso y la violencia en el trabajo en 2007, y sobre los mercados de trabajo inclusivos en 2010).
- 10.2. En la segunda mitad de los 90, el diálogo social europeo, tanto a nivel sectorial como intersectorial, se desarrolló considerablemente. En este momento, a partir de 1998, muchos sectores organizaron «comités de diálogo social sectorial» (CDSS), adoptaron un gran número de textos conjuntos y desarrollaron actividades en consecuencia.
- 10.3. Esta posibilidad abierta por los Tratados de ver el diálogo social europeo convertido en motor de una Europa social hizo que surgieran grandes esperanzas. Pero para que esta posibilidad se convierta en realidad se requiere la implicación y movilización de todos los actores: los actores institucionales (Comisión Europea, Consejo, Parlamento), los interlocutores sociales europeos (intersectoriales y sectoriales), los gobiernos nacionales y los actores sociales nacionales (sindicatos, empresarios, etc.).
- 10.4. El diálogo intersectorial ha entrado sin duda en una nueva fase y está experimentando actualmente un momento muy difícil. Durante la última década, los empresarios han rechazado cada vez más la idea de negociar acuerdos marcos vinculantes. Estas dificultades se encuentran igualmente a nivel nacional sea cual sea la tendencia de los gobiernos. Las orientaciones de las políticas europeas y nacionales van demasiado a menudo hacia la desregulación y el desmantelamiento del Estado de bienestar.
- 10.5. Por su parte, la Comisión, especialmente obsesionada con su programa de «legislar mejor» (ahora se llama «regulación inteligente», lo que muy a menudo quiere decir «menos regulación»), alimenta cada vez menos el diálogo social.

- 10.6.** Además, el contexto político general no es actualmente favorable al desarrollo de una legislación social europea orientada hacia el progreso o incluso, en algunos países, al desarrollo de un diálogo social nacional a nivel sectorial o intersectorial, y esto supone un gran problema para la aplicación de determinados compromisos europeos (en particular, los acuerdos autónomos). ¡La propia Comisión Europea, en el contexto de la crisis presupuestaria a la que se enfrentan algunos Estados miembros, ha lanzado mensajes para diluir el papel del diálogo social a nivel nacional!
- 10.7.** Como se revela en un estudio reciente llevado a cabo por la CES, la mayoría de las afiliadas considera que la calidad del contenido de los textos adoptados en el marco del diálogo social intersectorial ha disminuido en términos de su eficacia jurídica y práctica. Y una muy amplia mayoría cree que la aplicación de estos textos conjuntos a nivel nacional es sólo parcial, o incluso insuficiente (incluidos los acuerdos con arreglo al artículo 155.2 del Tratado de Lisboa).
- 10.8.** Aunque la insatisfacción es profunda, hay todavía una fuerte determinación de mejorar el diálogo social intersectorial.
- 10.9.** Por esto, la CES debe movilizar todos los esfuerzos para reactivar el diálogo social intersectorial en el espíritu del Acuerdo Social de Maastricht. Esto requiere la construcción de una visión sindical y una estrategia comunes, la definición de metas y reivindicaciones claras para el diálogo social, un esfuerzo continuo de persuasión y presión sobre los empleadores, llamadas a la Comisión Europea para que desempeñe su papel en el diálogo social (especialmente el diálogo intersectorial), la búsqueda del apoyo de los eurodiputados y de los Estados miembros, etc. Todo esto es necesario para mejorar las condiciones laborales de todos los trabajadores/as en Europa, especialmente en el contexto de la crisis actual.

Nuestros mensajes

- 10.10.** Es importante recordar firmemente que el diálogo social europeo, tanto a nivel sectorial como intersectorial, es una herramienta de solidaridad, cuya función principal es conseguir verdaderas mejoras en las condiciones laborales de todos los trabajadores/as europeos. En consecuencia, el diálogo social europeo debería complementar, y utilizarse para fortalecer, los mecanismos existentes de negociación colectiva y participación de los trabajadores/as en los diferentes niveles, para la expresión de los intereses de los trabajadores/as y la mejora de las condiciones de trabajo y de la calidad del empleo y debería utilizarse para fortalecer el trabajo en red con las federaciones europeas a la luz de la importancia del diálogo social sectorial. Esto debería hacerse en el con-

texto de una armonización al alza y siguiendo el espíritu y el texto del Tratado fundacional de las Comunidades Europeas.

- 10.11.** Los comités de empresa europeos tienen un papel potencialmente importante que jugar en el desarrollo del diálogo social, puesto que constituyen la fuente de información básica sobre las tendencias industriales y sectoriales: su papel debería ser, por tanto, mejorado y mejor reconocido.
- 10.12.** Esta mejora de las condiciones de trabajo requiere instrumentos, ya sean legislativos o negociados colectivamente, que deben ser aplicados de manera adecuada a nivel nacional, y en ausencia de los cuales el diálogo social sería un mero espejismo.
- 10.13.** Las experiencias relevantes y capacidades negociadoras a nivel «regional europeo» desarrolladas por los CSIR deberían ser valoradas e integradas en la práctica del diálogo social.

*[Sólo en la versión inglesa]
como un medio de fortalecer su eficacia.*

- 10.14.** Se debe exigir a la Comisión que adopte un enfoque más proactivo hacia el diálogo social sectorial e intersectorial. Su tarea es alimentar ese diálogo con propuestas para el desarrollo de un conjunto de normas sociales a la altura de la integración económica europea.
- 10.15.** Los interlocutores sociales a nivel europeo deberían ser consultados y permírseles desempeñar su papel como colegisladores, si así lo desean, en todos los asuntos que conciernen en mayor o menor medida a los trabajadores/as, según el espíritu y la letra del Tratado (artículo 152 del TFUE).
- 10.16.** Además, la Comisión también debe reconocer el importante papel del diálogo social a nivel nacional, en lugar de atacarlo en nombre de una pretendida gobernanza económica. Una gobernanza económica que ataca el modelo social europeo y los convenios colectivos es totalmente inaceptable. La CES se opone a la intervención de la Comisión en el marco del diálogo social nacional autónomo en algunos Estados miembros.
- 10.17.** El desarrollo del modelo social europeo (ya sea legislativo o negociado colectivamente) no es una «desventaja competitiva» sino, por el contrario, el núcleo de la «economía social de mercado» ahora inserta en el Tratado y una garantía de paz social, motivación de los trabajadores/as y productividad.
- 10.18.** De ahí la importancia de desarrollar un verdadero diálogo social a todos los niveles (nacional, europeo, de empresas transnacionales, regional y global). El

fortalecimiento de los derechos de los trabajadores/as a la información, la consulta y la participación es un elemento clave para la consolidación del diálogo social en estos niveles. Debe prestarse una atención particular a la extensión de la igualdad de derechos a los funcionarios y al personal de uniforme.

Nuestros compromisos

- 10.19.** La CES se compromete a garantizar que el diálogo social europeo contribuirá a la armonización al alza de los derechos sociales de forma que permitirá a todos los trabajadores/as europeos beneficiarse de los mismos derechos sociales. En las negociaciones del diálogo social europeo, la CES perseguirá dos objetivos prioritarios: mejorar las condiciones laborales de todos los trabajadores/as y luchar contra el dumping social.
- 10.20.** Este fortalecimiento de la ambición del contenido de los textos conjuntos debe ir acompañado de un fortalecimiento de la aplicación y supervisión de los textos adoptados en el marco del diálogo social europeo a través del establecimiento de una secretaría permanente del diálogo social europeo con presupuesto y personal propios. Debemos asegurarnos de que se dan los pasos necesarios para que estos textos tengan un impacto real sobre los trabajadores/as.
- 10.21.** La CES utilizará con eficacia la nueva legislación sobre los CEE para establecer nuevos CEE y promover la calidad de la participación de los trabajadores/as como un elemento clave de la buena gobernanza empresarial.
- 10.22.** El derecho de huelga y de organizar acciones de solidaridad en apoyo de temas transnacionales es particularmente importante para permitir que los sindicatos actúen en pie de igualdad con las empresas que operan libremente en todo el mundo. En la actualidad, el derecho de huelga se basa en las Constituciones nacionales y los convenios internacionales y a veces se les da una interpretación restrictiva para evitar que los sindicatos se apoyen mutuamente en solidaridad a través de las fronteras. La CES se compromete a desarrollar una estrategia para lograr este objetivo.
- 10.23.** La CES hará campaña por el derecho del movimiento sindical de actuar a nivel transnacional, más en concreto por un derecho transnacional a la huelga.
- 10.24.** La CES impulsará aún más su demanda (según las nuevas disposiciones más favorables del Tratado) para crear una sala de lo laboral específica en el Tribunal de Justicia de la Unión Europea.

- 10.25.** La CES seguirá trabajando para modificar el Reglamento nº 44/2001 del Consejo (Reglamento Bruselas I), sobre la jurisdicción y el reconocimiento y aplicación de las sentencias, mediante la introducción de un foro exclusivo para los conflictos de legislación laboral relativos a las acciones laborales, para frenar así la práctica abusiva del «forum shopping» internacional en el terreno de los conflictos laborales.
- 10.26.** La CES intensificará el trabajo en el seno de la red de litigios de la CES, pasando a la etapa siguiente mediante la decisión de una estrategia de litigación para los sindicatos europeos, y empezando a aportar activamente temas adecuados al Tribunal, mediante todos los canales posibles, nacional, europeo e internacional, para crear una base de jurisprudencia que sea favorable a los intereses de los trabajadores/as en la UE.
- 10.27.** La CES necesita:
- a) Construir una visión sindical conjunta ambiciosa en relación con todas las políticas de la UE: la política industrial, competencia, mercado interior, desarrollo sostenible, fiscalidad, formación, aprendizaje durante toda la vida, investigación, etc.
 - b) Desarrollar estrategias conjuntas entre los niveles intersectorial, sectorial, europeo y nacional, así como en los comités de empresa europeos, para garantizar una expresión coherente de la agenda sindical en todos los foros a escala europea.
 - c) Fortalecer los derechos de información, consulta y participación de los trabajadores/as para mejorar la eficacia del diálogo social a todos los niveles.
 - d) Desarrollar y coordinar acciones sindicales comunes, incluidas manifestaciones y huelgas.

11. Movilizarse por una Europa social

ACTUAR POR NUESTROS COMPROMISOS

11.1. Los capítulos precedentes establecen una serie de compromisos adoptados por la CES y sus afiliadas en nuestra movilización por la Europa social. Aquí se identifican los principales instrumentos a nuestra disposición.

CAMPAÑAS

11.2. Desde 2007, la CES ha llevado a cabo una serie de campañas en las que se han celebrado manifestaciones en gran número de ciudades europeas durante el periodo de crisis actual, el foco de esas campañas debe continuar para mantener la presión y que se respeten los intereses de los trabajadores/as y sus familias.

11.3. Un aspecto esencial de nuestra acción es la sindicalización. Sindicalizar no es solo afiliar o retener a los afiliados. Se trata de una estrategia completa para responsabilizar a los trabajadores/as, para movilizarlos, para hacer campaña de cara a recuperar el poder de los sindicatos frente a las instituciones y los empresarios. La CES apoyará las iniciativas de sus afiliadas en materia de organización y distribuirá información sobre estrategias sindicales.

11.4. El documento «Estrategia y Plan de Acción» pide que se incrementen las campañas respecto a una serie de temas, dirigidas principalmente a las instituciones europeas y a los empresarios, pero también a la opinión pública, como medio para influir en los responsables políticos.

11.5. Considerando la importancia de su papel, las actividades de campaña de la CES están bajo el control y la coordinación del Comité Ejecutivo y del Comité de Dirección sobre la base de las deliberaciones y los documentos de debate del congreso que serán remitidos al CE, que decidirá sobre la adjudicación de recursos adicionales y específicos al trabajo de campaña. En el contexto de sus actividades por la igualdad de derechos, la CES considera las propuestas de actividades de sus afiliadas. De acuerdo con esto, la CES da la bienvenida a la propuesta (Informe Complementario) de sus afiliadas francesas y alemanas, apoyada por la FNV y la ÖGB, de iniciar una campaña a favor de «Igualdad de salarios e igualdad de derechos» vinculada a las actuales actividades que seguirán en marcha en relación con el Protocolo de Progreso Social y la revisión de la Directiva sobre Desplazamiento de Trabajadores/as (ver capítulos 2 y 7). Para este propósito, el Comité Ejecutivo creará en breve un grupo de tra-

bajo para definir las modalidades de esta campaña y asegurará, mediante compromisos por parte de sus afiliadas, un fuerte vínculo entre las actividades a nivel nacional y europeo. El Comité Ejecutivo también volverá a estudiar el posible uso de las nuevas disposiciones del Tratado de Lisboa sobre la Iniciativa Ciudadana Europea (es decir, una petición). Esto puede requerir la adjudicación de recursos adicionales y específicos al trabajo de campañas.

11.6. En 2010 se han realizado numerosas e importantes movilizaciones en muchos países europeos. En las huelgas, tanto generales como sectoriales, así como en las importantes manifestaciones han participado millones de trabajadores/as. Estas movilizaciones expresan la importante capacidad de respuesta de los trabajadores/as a las agresiones que sufren. Hay que saludar este esfuerzo y analizarlo para que las experiencias sean útiles para el movimiento sindical europeo y para la CES. Además, las euromanifestaciones con objetivos sindicales europeos y las jornadas de acción europeas, en las que dichos objetivos han enmarcado acciones nacionales con objetivos propios, también nos han proporcionado elementos de reflexión. Lo que se ha logrado es importante, aunque no se hayan alcanzado muchos de nuestros objetivos. La amplitud de la movilización sindical europea, de carácter transnacional, no ha tenido la fuerza suficiente para modificar sustancialmente las políticas europeas que tienen un impacto sin precedentes en el mercado laboral y en las relaciones sociales de los Estados miembros de la UE.

11.7. La CES debe reforzar su capacidad de acción sindical transnacional para enfrentarse a los desafíos que plantea la gobernanza económica de la UE, hoy de contenidos marcadamente conservadores y con negativas implicaciones sindicales, sociales y laborales. Eso sólo lo puede hacer con la colaboración activa de sus organizaciones afiliadas. La agenda sindical europea debería formar parte de la agenda de las organizaciones sindicales nacionales. Hay que proseguir las acciones de lobby ante las instituciones europeas, en particular con el Parlamento Europeo, y reforzar el diálogo social bipartito y tripartito. El Comité Ejecutivo impulsará una reflexión sobre las formas de articular los objetivos y formas de movilización europeos con los que se desarrollan en los ámbitos nacionales. Para crear una correlación de fuerzas favorable es necesario propiciar formas de acción que partan de los centros de trabajo, e incorporar a nuestro debate el concepto de «huelga general europea», su viabilidad y posibles formas. Luchamos por que el concepto de «huelga transnacional» se incorpore al derecho europeo. Mientras tanto hay que plantearse la posibilidad de un desarrollo de movilizaciones generales europeas, que incluyan las huelgas y otras formas de acción general como manifestaciones, coincidentes en el tiempo y los objetivos, desde el respeto a las legislaciones y tradiciones sindicales de cada país.

11.8. Los medios de comunicación pueden jugar un papel importante en las campañas —especialmente los medios tradicionales como la prensa y la radio, pero también, y cada vez más, los nuevos medios como la web, las redes sociales, etc.— La CES y sus afiliadas tienen que aumentar su capacidad para utilizar estos medios para los propósitos de las campañas, incluyendo la negociación colectiva.

Nuestros compromisos

11.9. Las campañas seguirán siendo una prioridad para la CES y se examinará la posibilidad de fortalecer nuestra acción mediante el lanzamiento de campañas a nivel nacional sobre temas europeos para apoyar las prioridades de la CES.

11.10. Se presentará una primera hoja de ruta al Comité Ejecutivo de octubre sobre las propuestas de campaña. Esta hoja de ruta indicaría el calendario de campaña y su planificación estratégica, permitiendo así a cada afiliada nacional incorporar estas campañas en su planificación estratégica nacional.

DIÁLOGO SOCIAL

11.11. Una razón de ser central de la CES es promover los procesos de diálogo social a nivel europeo y por extensión a nivel nacional como parte de nuestra promoción del modelo social europeo, especialmente en países europeos en los que el diálogo social es débil o mal utilizado por las autoridades.

11.12. Este enfoque cuenta con el apoyo de las instituciones europeas, al menos formalmente en sus declaraciones. En realidad, sin embargo, como se explica en el capítulo 10, esto no ha sido fácil, ya que los empresarios han visto pocas razones para negociar cuando las instituciones han cumplido sus deseos en líneas generales de manera directa. No obstante se ha llevado a cabo un trabajo conjunto valioso en relación con su promoción en los Estados miembros más nuevos de la UE.

11.13. Hay, sin embargo, intereses comunes con las organizaciones empresariales sobre la necesidad de revisar y mejorar la forma de conducir el diálogo social. Las nuevas propuestas sobre gobernanza económica prevén un aporte de los interlocutores sociales. En particular necesitará que el seguimiento y la supervisión de la aplicación de los resultados del diálogo social, tanto a nivel europeo como nacional, mejoren. Son necesarias líneas directrices comunes para las negociaciones, para establecer un sistema europeo de relaciones laborales entre los interlocutores sociales.

Nuestros compromisos

- 11.14.** La CES seguirá actuando bajo el marco de programas de trabajo conjuntos diseñados autónomamente por los interlocutores sociales europeos.
- 11.15.** La CES propondrá a las organizaciones de empresarios que se lleve a cabo una revisión de los procesos de diálogo social, en particular promoviendo el artículo 9 del Tratado de Lisboa para hacer posible una consulta y una concertación de los interlocutores sociales mediante la cláusula social horizontal.
- 11.16.** Trabajaremos, dentro de la red de litigación de la CES, en favor de una estrategia global de litigación.
- 11.17.** La CES seguirá trabajando para la creación de un secretariado permanente de diálogo social.
- 11.18.** Seguiremos trabajando por una sala de lo laboral en el Tribunal de Justicia Europeo.

CUMBRE SOCIAL TRIPARTITA

- 11.19.** La Cumbre Social Tripartita (CST) parece una estructura autónoma, más que parte de un proceso, en la toma de decisiones de la UE. Pero su significado está especialmente magnificado en el nuevo Pacto por el Euro. Como parte de la revisión de los procesos de diálogo social que propondremos a las organizaciones empresariales, trataremos de reforzar su perfil y garantizar que los resultados reflejen un verdadero diálogo.
- 11.20.** Su trabajo debería prepararse en el seno del Comité de Diálogo Social. Los proyectos de conclusiones deberían igualmente prepararse antes de las reuniones de la Cumbre Social Tripartita (CST). Los proyectos de conclusiones o, en su caso, las grandes líneas de los proyectos de conclusiones deberían ser aprobados por el Comité Ejecutivo antes de la CST.

Nuestros compromisos

- 11.21.** La CES tratará, en diálogo con las organizaciones de empresarios, de mejorar la preparación de la CST y de garantizar que las posibles conclusiones de los interlocutores sociales se preparen con antelación en el seno del proceso de diálogo social.

11.22. La CES trabajará en una propuesta sobre cómo mejorar el formato, la composición y la preparación de la CST –establecida hasta ahora por la Decisión del Consejo de 6 de marzo de 2003 de creación de una Cumbre Social Tripartita para el crecimiento y el empleo (2003/174/CE)– para reforzar su papel en el contexto de la gobernanza económica. El diálogo macroeconómico debería también tener un papel más importante en el contexto de gobernanza económica.

INSTRUMENTOS INSTITUCIONALES

11.23. Para conseguir sus objetivos estatutarios, la CES dirige sus actividades hacia:

- a) Las instituciones de la UE, que incluyen el Consejo Europeo, las diferentes formaciones del Consejo, el Parlamento Europeo, la Comisión Europea, el Tribunal de Justicia Europeo, y el CESE como órgano consultivo de la UE, así como el Banco Central Europeo, que mantiene su independencia respecto a las instituciones europeas. Además existe un conjunto de agencias europeas en cuyos órganos de gobierno hay representación de los interlocutores sociales (CEDEFOP en Tesalónica, EUROFOUND en Dublín, Agencia Europea para la Salud y Seguridad en el Trabajo [EU-OHSA] en Bilbao) o cuyo trabajo es de interés directo para nosotros (Agencia de la UE para los Derechos Fundamentales [FRA] en Viena, el Instituto Europeo para la Igualdad de Género [EIGE] en Lituania, Fundación Europea de Formación [ETF]...).
- b) Los empresarios europeos, de cara a establecer un sistema de relaciones laborales a través del diálogo social y las negociaciones bilaterales.
- c) La AELC, el Consejo de Europa y otras instituciones de ámbito europeo.
- d) Los organismos oficiales internacionales cuando aborden asuntos que afecten a Europa (los órganos de Naciones Unidas, incluyendo la OIT; las instituciones financieras internacionales; el G20, la OCDE), en colaboración con la CSI.

11.24. La CES coopera con la CSI, su Consejo Regional PanEuropeo y las organizaciones regionales de la CSI, el TUAC, así como otras organizaciones sindicales, y concederá, de manera ad hoc, mayor prioridad al trabajo con otras organizaciones de la sociedad civil europea, centros de investigación y *think tanks*.

11.25. Todos estos canales ofrecen medios para impulsar nuestros compromisos, aunque puede ser necesario revisar nuestros métodos si cambian las circunstancias, y el Comité Ejecutivo examinará las posibilidades disponibles.

11.26. Tras la entrada en vigor del Tratado de Lisboa, el equilibrio de poder entre las instituciones de la UE se ha desplazado hacia el Consejo (es decir, los Estados miembros) y el Parlamento Europeo (al menos en ciertos temas).

- 11.27.** El modelo, no obstante, no está asentado todavía y hay ambigüedades sobre las competencias de los diferentes componentes de la constelación institucional especialmente en el dúo presidencial Comisión/Consejo (actualmente el presidente Barroso y el presidente Van Rompuy).
- 11.28.** La crisis ha dado lugar a más reestructuraciones, incluyendo a nivel constitucional con la enmienda del Tratado en relación con la gobernanza económica. Se propone al Congreso un documento de discusión para un debate con más profundidad.

CONSEJO

- 11.29.** Nuestras actividades dirigidas al Consejo deberían reflejar estos cambios y ampliarse. De entre las instituciones es con la que siempre ha resultado más difícil establecer relaciones: tiene un pequeño secretariado en Bruselas y depende de cada uno de los Estados miembros.
- 11.30.** El presidente del Consejo Europeo constituye un nuevo foco de atención. Aunque las reuniones con la CES son relativamente frecuentes, tienden a ser como reacción a los acontecimientos y los resultados no encajan actualmente en un modelo establecido. Junto con la formalización de esas reuniones bilaterales, podríamos prever la vinculación de las relaciones con el presidente a un procedimiento que implique la Cumbre Social Tripartita y el proceso de diálogo social (ver más arriba).
- 11.31.** La CES se ha reunido tradicionalmente con las presidencias rotatorias del Consejo, pero tienen menos influencia a partir del Tratado de Lisboa. No obstante tienen cierto valor, especialmente para algunas de nuestras afiliadas que consiguen publicidad en reuniones con los líderes de su Gobierno que ostentan la Presidencia de la UE.
- 11.32.** El fortalecimiento de contactos con los presidentes de algunas formaciones del Consejo podría ser de un interés más sustancial. Por nuestra parte podríamos prestar más atención a varios comités que preparan las conclusiones del Consejo, especialmente el Comité de Empleo y el Comité de Protección Social, que han expresado interés en reforzar las relaciones con los interlocutores sociales. Ha de tenerse en cuenta, y reequilibrarse, la aparente subordinación actual de los temas sociales a los principales temas económicos.
- 11.33.** El trabajo del Consejo en Bruselas lo dirige el Comité de Representantes Permanente (COREPER) y en él hay un grupo de consejeros sociales con el que la

CES trabaja sobre una base ad hoc, normalmente dependiendo de la nacionalidad de la presidencia rotatoria.

- 11.34.** En sus relaciones con el Consejo, la CES depende en gran medida de las actividades de sus afiliadas hacia sus gobiernos. Esto debería coordinarse mejor. Las organizaciones afiliadas deberían aumentar su compromiso de llevar a cabo nuestra demanda de acciones y de informar sobre ellas sistemáticamente. Esto podría facilitarse mediante el envío más constante de modelos de cartas por parte de la CES e informando de manera sistemática a los Comités Ejecutivo y de Dirección sobre las acciones realizadas y las respuestas de los gobiernos.
- 11.35.** Las afiliadas también deberían comprometerse a informar y a implicar a la CES de manera más sistemática cuando plantean iniciativas bilaterales, trilaterales o de regiones específicas.
- 11.36.** El papel de los parlamentos nacionales en los temas europeos también se ha reforzado con el Tratado de Lisboa, y esto ofrece oportunidades para futuras acciones de lobby a nivel nacional.

Nuestros compromisos

- 11.37.** La CES intentará formalizar reuniones con el presidente del Consejo Europeo, los presidentes de las formaciones relevantes del Consejo y con los órganos preparatorios del Consejo.
- 11.38.** La CES formulará demandas más específicas y más fáciles de utilizar a sus afiliadas para que se dirijan a sus gobiernos.
- 11.39.** Las afiliadas se comprometen a actuar en relación a esas demandas.
- 11.40.** Las afiliadas informarán e implicarán a la CES en relación con iniciativas específicas.

PARLAMENTO EUROPEO

- 11.41.** La CES tiene estructuras y métodos bien establecidos con respecto al PE, incluyendo el Intergrupo Sindical (existente desde las primeras elecciones directas en 1979) que incluye a un amplio abanico de partidos políticos (Socialistas y Demócratas, S&D, Partido de los Pueblos Europeos, PPE, Verdes, Liberales y Demócratas, ALDE/ADLE, Izquierda Unida Europea, GUE/NGL) reflejando la diversidad entre nuestros miembros, y permitiendo una relación no vin-

culada a ninguna filiación política. En su conjunto, con independencia de los cambios en la composición política del PE, encontramos un entendimiento de nuestras preocupaciones sobre la Europa social no siempre reflejadas en otras instituciones. Hemos dirigido con éxito enmiendas sobre temas clave, especialmente en el terreno social, pero también sobre temas más amplios como REACH, la directiva de servicios, la gobernanza económica, la regulación financiera y el comercio internacional.

11.42. Sin embargo, el volumen y la amplitud del trabajo del PE han aumentado con las nuevas disposiciones de Lisboa y la CES necesitará destinar más recursos, en la misma medida, para mantener las relaciones con los ponentes, elaborar y hacer el seguimiento de enmiendas, etc. Todas las fuerzas sindicales presentes y activas en Bruselas, incluyendo las federaciones sindicales europeas y las representaciones con sede en Bruselas, deberían estar implicadas y trabajar coordinadas con la CES para mejorar la eficacia. Una mayor coordinación con el Grupo de Trabajadores del Comité Económico y Social Europeo podría ayudar a conseguir este propósito.

11.43. Asegurar la elección de candidatos comprometidos con la Europa social tiene que ser una prioridad en el próximo mandato.

11.44. En el Programa de Acción se plantean propuestas específicas en relación con nuestro trabajo en el PE y el CESE sobre la gobernanza económica y sobre la regulación financiera, incluyendo una representación sindical en los órganos asesores del PE y la creación de un Observatorio de Finanzas junto al PE y las organizaciones de la sociedad civil.

Nuestros compromisos

11.45. Las afiliadas se comprometen a coordinar con la CES las iniciativas con el Parlamento Europeo.

11.46. Y a preparar una campaña para las próximas elecciones europeas con el propósito de determinar el nivel de compromiso de los candidatos con la Europa social.

COMISIÓN

11.47. Tradicionalmente, la Comisión ha sido el primer interlocutor de la CES entre las instituciones y seguirá siéndolo, puesto que tiene el monopolio de la iniciativa legislativa. Los interlocutores sociales tienen relaciones preferentes con la DG

Empleo y todavía es el actor fundamental para nosotros, especialmente en la oferta de infraestructura (aunque actualmente con poco impulso) para los procesos de diálogo social. Sin embargo, la política social se ha subordinado cada vez más al mercado, a los objetivos financieros y económicos, con consecuencias negativas, incluyendo la aparente pérdida por parte de los interlocutores sociales de sus derechos primarios de consulta sobre ciertos temas de política social. Por ejemplo, los salarios mínimos, la autonomía de la negociación colectiva, la prestación de servicios (en el contexto de las sentencias del TJCE como Laval) y los temas de migración (permiso único, trabajadores estacionales, transferencias intraempresa) han sido eliminados, al menos parcialmente, de su lugar central en el mercado laboral.

- 11.48.** Hay una necesidad, por tanto, de aumentar los contactos de la CES con otras partes de la Comisión, por ejemplo DG ECFIN, MARKT, etc. (y sus correspondientes comisarios), y de tratar de fortalecer el papel de la DG Empleo, especialmente en relación a la Secretaría General.
- 11.49.** El presidente de la Comisión es la autoridad máxima. Las reuniones con él, tanto formales como informales, se celebran con relativa frecuencia pero, como ocurre con el presidente del Consejo, es necesaria una formalización del proceso, en particular para que cualquier acuerdo alcanzado se transmita a los servicios de la Comisión. La CES ha presionado constantemente por una mayor coherencia en los enfoques de la Comisión, aunque la ideología que prevalece actualmente no ayuda a defender esto.

Nuestros compromisos

- 11.50.** La CES intentará ayudar a reforzar la influencia de la DG Empleo en la Comisión.
- 11.51.** La CES intentará aumentar y ampliar sus aportaciones a la Comisión de manera generalizada.
- 11.52.** La CES fortalecerá su relación con el presidente de la Comisión.

POLÍTICA EXTERIOR

- 11.53.** El estatus híbrido del alto representante de la UE/vicepresidente(a) de la Comisión, en la actualidad Catherine Ashton, se está instalando actualmente, con el Servicio Europeo de Acción Exterior (SEAE) empezando a funcionar. Pretendemos mejorar nuestro acceso a las nuevas estructuras. Seguimos presio-

nando para el establecimiento de consejeros sociales y laborales en oficinas de la UE que ayudarían en nuestro trabajo internacional, entre otras tareas. Creemos también que es importante expresar las posiciones de la CES sobre la dimensión exterior de la Estrategia Europa 2020.

Nuestros compromisos

11.54. La CES seguirá presionando para que el SEAE atienda cuestiones de empleo y asuntos sociales, incluso mediante el establecimiento de puestos específicos dedicados a ello.

SIGLAS

ACP	África, Caribe, Pacífico
AELC	Asociación Europea de Libre Comercio
ALDE/ADLE	Grupo de la Alianza de los Demócratas y Liberales por Europa / Alliance of Liberals and Democrats for Europe
ASEM	Reunión Asia-Europa / Asia-Europa Meeting
BASTUN	Red Sindical de la región Mar Báltico / Baltic Sea Trade Union Network
BCE	Banco Central Europeo
BEI	Banco Europeo de Inversiones
BERD	Banco Europeo para la Reconstrucción y el Desarrollo
CDS	Comité Desarrollo Sostenible
CDSS	Comités de Diálogo Social Sectorial
CEDEFOP	Centro Europeo para el Desarrollo de la Formación Profesional
CEE	Comités de empresa europeos
CEEP	Centro Europeo de Empresas Públicas y de Servicios Públicos
CES	Confederación Europea de Sindicatos
CESE	Comité Económico y Social Europeo
COREPER	Comité de Representantes Permanentes
CMNUCC	Convención Marco de las Naciones Unidas sobre el Cambio Climático
CSA	Confederación Sindical de las Américas
CSI	Confederación Sindical Internacional
CSIR	Comités Sindicales Interregionales
CST	Cumbre Social Tripartita
EEE	Espacio Económico Europeo
EIGE	Instituto Europeo de la Igualdad de Género / European Institute for Gender Equality

EMAS	Reglamento Comunitario de Ecogestión y Ecoauditoría / EU Eco-Management and Audit Scheme
ETF	Fundación Europea para la Formación / European Training Foundation
ET202	Nuevo marco estratégico para la cooperación europea en el ámbito de la educación y la formación
EU-OHSA	Agencia Europea para la Salud y la Seguridad en el Trabajo / European Agency for Safety and Health at Work
EURES	Red de cooperación entre la Comisión Europea y los servicios públicos de empleo europeos de los Estados miembros del EEE (los países de la UE, Noruega, Islandia y Liechtenstein), Suiza y otras organizaciones asociadas
EUROFOUND	Fundación Europea para la Mejora de las Condiciones de Vida y de Trabajo
FEFF	Fondo Europeo de Estabilidad Financiera
FMI	Fondo Monetario Internacional
FRA	Agencia Europea para los Derechos Fundamentales / European Union Agency for Fundamental Rights
Agrupación GLOBAL UNIONS	Estructura sindical integrada por la Confederación Sindical Internacional (CSI), las Federaciones Sindicales Internacionales (FSI) y la Comisión Sindical Consultiva ante la OCDE (TUAC)
GUE/NGL	Izquierda Unitaria Europea-Izquierda Verde Nórdica / European United Left-Nordic Green Left
ICD	Instrumento de Financiación de la Cooperación al Desarrollo
IEDDH	Instrumento Europeo para la Democracia y los Derechos Humanos
ITF	Impuesto sobre las Transacciones Financieras
LGBT	Personas Lesbianas, Gays, Bisexuales y Transgénero
MAC	Método Abierto de Coordinación
OCDE	Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos
OIM	Organización Internacional de las Migraciones
OIT	Organización Internacional del Trabajo
OMC	Organización Mundial del Comercio
OMS	Organización Mundial de la Salud
PERC	Comité Regional Paneuropeo / Pan-European Regional Committee
PIB	Producto Interior Bruto
PNUMA	Programa de las Naciones Unidas para el Medio Ambiente
PPE	Partido Popular Europeo
PPTD	Programas por país de Promoción del Trabajo Decente
REACH	Reglamento CE nº 1907/2006 del Parlamento Europeo y del Consejo, relativo al registro, la evaluación, la autorización y la restricción de las sustancias y mezclas químicas / Registration, Evaluation, Authorisation and Restriction of Chemicals
SCE	Sociedad Cooperativa Europea

S&D	Alianza de Socialistas & Demócratas en el Parlamento Europeo
SE	Sociedad Europea
SEAE	Servicio Europeo de Acción Exterior
SEE	Foro Sindical de Europa del Sur-Este / South East Europe Trade Union Forum
SIG	Servicios de Interés General
SPE	Sociedad Privada Europea
SPG	Sistema de Preferencias Generalizado
Task Force	Grupo de trabajo o grupo ad hoc establecido temporalmente para trabajar sobre una cuestión concreta
TFUE	Tratado Fundacional de la Unión Europea
TJCE	Tribunal de Justicia de las Comunidades Europeas
Top Runner	Aplicación del principio de implantación de las mejores tecnologías
TUAC	Comisión Sindical Consultiva (ante la OCDE) - Trade Union Advisory Committee
UE	Unión Europea
UEAPM	Unión Europea del Artesanado y la Pequeña y Mediana Empresa
UE 2020	Europa 2020 es la estrategia de crecimiento de la UE para la próxima década. Una estrategia para un crecimiento inteligente, sostenible e integrador

El manifiesto de Atenas

En este momento, el problema principal para los sindicatos europeos es que la crisis financiera que afecta a Grecia, Irlanda y Portugal y las políticas más generales de gobernanza de la austeridad en otros Estados miembros están ejerciendo una presión a la baja sobre los salarios, los servicios públicos, la seguridad social, las pensiones, las condiciones de trabajo y los niveles de vida.

La CES está muy preocupada por las consecuencias negativas que, hasta ahora, han provocado los rescates de las economías con dificultades, organizados por la UE y el Fondo Monetario Internacional. Las medidas de austeridad impuestas, por ejemplo en Grecia, Portugal e Irlanda, han empeorado la situación, y los países afectados se enfrentan a un largo periodo de recesión continuada, al aumento de la deuda, a la presión sobre las normas y los derechos laborales y al desempleo. Existe un riesgo real de que los países y sus ciudadanos se endeuden todavía más, con gran peligro para Europa y sus Estados miembros.

La CES exige, por tanto, y de forma urgente, un cambio político importante en el enfoque de la UE para que ofrezca una ayuda eficaz a los países en dificultades.

El nuevo Pacto por el Euro Plus, aplicable a la eurozona y a otras seis economías, tiene implicaciones importantes, sobre todo en materia de salarios, puesto que incluye recomendaciones a los Estados miembros sobre:

- comparaciones de los costes unitarios de la mano de obra;
- hostilidad hacia la indexación de los salarios y, en general, hacia la negociación centralizada;
- vinculación entre salarios y productividad, sin incluir la inflación;
- presión a la baja sobre los salarios en el sector público y, en algunos casos, sobre los salarios mínimos, con consecuencias también para el sector privado;
- presión a la baja sobre los derechos a la pensión y los regímenes de jubilación anticipada;
- promoción de controles presupuestarios y constitucionales estrictos sobre la deuda y el gasto públicos.

La CES afirma que este enfoque es totalmente inaceptable para los sindicatos europeos y hará campaña a todos los niveles para que se respeten los siguientes principios:

- los salarios no son el enemigo de la economía, sino su motor, y promueven el crecimiento y el empleo;

- debe respetarse la autonomía de los interlocutores sociales en la negociación colectiva y salarial mientras que las organizaciones sindicales deberían coordinar mejor la negociación colectiva;
- hay que mejorar el poder adquisitivo de los salarios y retribuciones de los trabajadores, con incrementos que estén en línea con la inflación y la productividad, mientras se conservan los actuales sistemas de indexación salarial con el objetivo general de una distribución justa de la riqueza;
- hay que invertir el proceso hacia la desigualdad en los ingresos;
- hay que intensificar la lucha contra el dumping salarial y fiscal y hay que aplicar el principio de igual salario por igual trabajo;
- hay que proteger los derechos y regímenes de las pensiones y garantizar condiciones de vida decentes; y
- hay que adaptar las reglas en materia de deuda pública a la realidad económica y a las circunstancias excepcionales y no provocar una recesión y sus consecuencias sociales mediante medidas de austeridad.

En este sentido estamos decididos a:

- luchar contra el poder en aumento de la extrema derecha y sus intolerantes aliados nacionalistas y militar por una Europa social, y seremos activos, con ese propósito, en las próximas elecciones al Parlamento Europeo;
- luchar contra el desempleo, la desigualdad creciente, el trabajo precario y la gobernanza de la austeridad;
- movilizarnos por el crecimiento y el desarrollo sostenible;
- trabajar en favor de una mayor fuerza sindical y de más afiliados; y
- desarrollar una respuesta conjunta a un mercado laboral europeo cada vez más integrado.

Este será el núcleo del trabajo de la CES en 2011-2014. La CES se compromete además a:

- 1) Luchar por un «New Deal» europeo para los trabajadores, **contra** la gobernanza de la austeridad, los recortes en los salarios, la seguridad social y los servicios públicos, y **en favor de una gobernanza económica europea que sirva a los intereses del pueblo europeo y no a los mercados** incluyendo crecimiento cualitativo, pleno empleo, fortaleciendo el modelo social europeo. Ejemplos importantes son: un impuesto a las transacciones financieras, la armonización de la base consolidada del impuesto de sociedades, un tipo mínimo en el impuesto de sociedades, el avance hacia los eurobonos y medidas para proteger las inversiones en el futuro contra las políticas de austeridad ciegas.
- 2) Exigir y hacer campaña para que los derechos sociales fundamentales tengan prioridad sobre las libertades económicas y en consecuencia garanti-

zar este principio en un **Protocolo de Progreso Social** en los tratados europeos, en una **Directiva sobre Desplazamiento de los Trabajadores** revisada y en la **reglamentación del mercado interior** conocida como «Monti II».

- 3) Situar **más y mejores empleos** en el primer lugar de la agenda europea y en el corazón de la gobernanza económica de la UE, e incluirlo en el diálogo social europeo así como en la evaluación de la Estrategia 2020 y en el Acta del Mercado Único.
- 4) Exigir un ataque coordinado contra el **desempleo juvenil** con un acceso garantizado a la educación, la formación y los empleos, invirtiendo en un buen sistema educativo desde el nivel infantil hasta la educación superior.
- 5) Dar prioridad a la **mejora de las condiciones de trabajo** de todos los trabajadores europeos, la lucha contra el trabajo no declarado, la corrupción y la economía sumergida y el **dumping social y salarial, mediante la legislación** y en el diálogo social.
- 6) Desarrollar **iniciativas conjuntas** con los empresarios europeos en favor de empleos verdes, crecimiento e inversión, política industrial sostenible, educación y formación.
- 7) Actuar para que **todos los trabajadores**, sea cual sea su forma de trabajo, puedan llevar una vida decente y estén protegidos mediante convenios colectivos y/o legislación, garantizando igualdad de trato y que puedan disfrutar de los derechos de los trabajadores.
- 8) Exigir una **reglamentación eficaz y rigurosa de los mercados financieros y de las agencias de calificación**, el fin de los paraísos fiscales, un impuesto a las transacciones financieras y el cese de las remuneraciones excesivas, los paracaídas dorados y los bonus para los ejecutivos.
- 9) Exigir nuevos sistemas de **gobernanza de las empresas** para promover la sostenibilidad, el largo plazo y niveles de remuneración justos para todos – un sistema en el que los comités de empresa europeos, los sindicatos y los derechos a la información, consulta y participación de los trabajadores deben jugar un papel fundamental.
- 10) Contribuir activamente en la gestión de una **transición justa hacia una economía baja en carbono**, también mediante el diálogo social; apoyar la investigación y la innovación en nuevas tecnologías y la eficiencia energética.
- 11) Apoyar los **servicios públicos** y luchar contra su desmantelamiento debido a los recortes de la austeridad y la privatización sistemática, garantizando su contribución esencial al desarrollo democrático, el crecimiento sostenible, el empleo y el bienestar social.
- 12) Trabajar activamente por la igualdad de género y combatir **todas las formas de discriminación** basadas en el sexo, la raza, la religión, la edad, la discapacidad y la orientación sexual. La UE en su conjunto debe tomar la iniciativa en la búsqueda de soluciones en relación a los flujos de migración externa sobre la base de nuestro compromiso con la igualdad, la libertad, la democracia y el Estado de Derecho recogido en los Tratados.

- 13) Proteger a los **trabajadores migrantes** promoviendo el reconocimiento mutuo de la afiliación sindical, y exigiendo la igualdad de salario por el mismo trabajo y por el trabajo de igual valor, sobre la base del principio del país de acogida, y luchando contra el racismo y la xenofobia. Además, todos los trabajadores migrantes deben tener el derecho de ser informados sobre sus derechos en el país de acogida.
- 14) Mejorar las normas sobre **salud y seguridad**, incluyendo el hacer campaña por una regulación del tiempo de trabajo que proteja la salud y acabe con el opt-out, supervisando los acuerdos sobre estrés, transponiendo las recomendaciones de la OIT sobre SIDA, la violencia y el acoso en el lugar de trabajo, dando prioridad a los desórdenes músculo-esqueléticos, fortaleciendo la inspección de trabajo, protegiendo los datos personales, aplicando plenamente la reglamentación REACH sobre sustancias químicas, mejorando la formación y dedicando un día al año a celebrar y promover el trabajo de los representantes de salud y seguridad.
- 15) Ayudar en la **ampliación de la UE** trabajando con las afiliadas en Turquía y los Balcanes occidentales.
- 16) Apoyar una **globalización justa y sostenible**, incluyendo los acuerdos de cooperación de la UE (pero no necesariamente todos los acuerdos comerciales bilaterales, especialmente el firmado con Colombia), y trabajar estrechamente con la CSI y el TUAC.
- 17) Promover el **modelo social europeo como un modelo positivo y sostenible para el desarrollo mundial**, y hacer campaña con la CSI por los derechos sindicales en todo el mundo.
- 18) Apoyar el **Consejo Regional PanEuropeo (PERC)**, y las actividades subregionales en Europa, y también los sindicatos y el diálogo social en la región **Euromed**; promover las relaciones con las organizaciones sindicales en África, América del Norte, América Latina y Asia.
- 19) Exigir el **derecho de huelga sobre temas transnacionales** y apoyar la petición de una **sala específica de lo laboral** en el Tribunal de Justicia Europeo.
- 20) Maximizar el uso de un conjunto de **medios** a disposición de la CES para mejorar el impacto de la agenda sindical a nivel europeo, es decir, recurrir a campañas y movilizaciones, a las instituciones de la UE, los empresarios y el diálogo social, los aliados en la sociedad civil, la Cumbre Social Tripartita y las relaciones exteriores de la UE.

Resoluciones y otros documentos

1. Solidaridad en tiempos de crisis

Resolución presentada al Congreso por el Comité Ejecutivo de la CES

Dando seguimiento a los términos de la Declaración de París (28 de mayo de 2009), la CES ha hecho una campaña por una Europa que defienda el empleo, la solidaridad y una dimensión social fuerte y que se oponga a las políticas de los nacionalistas simplistas, de los racistas y de los xenófobos.

En este sentido, la CES expresa su profunda inquietud ante las consecuencias, hasta el momento negativas, que han tenido los rescates organizados por la UE y el Fondo Monetario Internacional de los países en dificultades. Las medidas de austeridad impuestas, por ejemplo en Grecia y en Irlanda, han agravado la situación y los países afectados se encuentran frente a un periodo prolongado de recesión, un aumento de la deuda y un desempleo en aumento. Existe un riesgo real de ver a algunos países y a sus ciudadanos endeudarse aún más, poniendo así tanto a Europa como a sus Estados miembros en un gran peligro.

La CES exige por lo tanto y de forma urgente un cambio fundamental en el enfoque de la UE, y un aumento de la ayuda a los países en dificultades, que incluya:

- un plan de inversiones europeo ambicioso, financiado sobre todo por los fondos estructurales europeos que actualmente no se utilizan;
- la emisión de obligaciones por parte de la UE, apoyada por el BCE, para reducir la presión sobre las economías en dificultades;
- la puesta a disposición por parte del BCE de liquidez con bajos tipos de interés, según las necesidades de los Estados miembros tal y como se está haciendo actualmente para el sector bancario;
- el desarrollo de una política industrial de bajas emisiones de carbono, apoyada por una reforma fiscal que incluya un impuesto sobre las transacciones financieras.

El Pacto por el Euro Plus (que afecta a los 17 Estados miembros de la zona del euro y a otros seis) tiene unas implicaciones importantes sobre todo en materia de salarios, ya que incluye recomendaciones a los Estados miembros sobre:

- comparaciones de los costos unitarios de mano de obra;
- una hostilidad hacia la indexación de los salarios y, en general, hacia la negociación centralizada;
- la vinculación entre los salarios y la productividad sin tener en cuenta la inflación o la comparabilidad;

- una presión a la baja sobre los salarios en el sector público y, en algunos casos, sobre los salarios mínimos;
- la promoción de controles constitucionales estrictos de la deuda pública (es decir, los llamados «frenos de la deuda»).

La CES considera este enfoque totalmente inaceptable para los sindicatos europeos e insiste en que se respeten los siguientes principios:

- los salarios no son el enemigo de la economía, sino que representan un motor importante para el crecimiento y el empleo;
- la autonomía de los agentes sociales en la negociación colectiva y salarial;
- la mejora del poder adquisitivo de los salarios de los trabajadores con incrementos que se adapten a la inflación y a la productividad, con el fin general de una distribución igualitaria de la riqueza;
- la inversión del proceso que lleva a la desigualdad en los ingresos;
- la intensificación de la lucha contra el dumping salarial y fiscal y la aplicación del principio de igual salario por igual trabajo (ver informe complementario);
- la protección de las pensiones que garantice unas condiciones de vida decentes, y
- reglas en materia de deuda pública, que deben reflejar las realidades externas y las circunstancias excepcionales y no provocar una recesión mediante medidas de austeridad. El Estado debería ser capaz de mantener su rol estabilizador y dar ejemplo fomentando la creación de empleos de calidad.

El congreso considera que durante el próximo mandato será necesario estudiar todas las implicaciones del Pacto por el Euro Plus y sus disposiciones en materia de salarios, que corren el riesgo de introducir un elemento de competencia salarial entre países. También deberán tenerse en cuenta las distintas propuestas sobre los salarios mínimos presentadas durante la fase de preparación del congreso y el hecho de que la negociación colectiva y su coordinación son una cuestión exclusiva de los sindicatos.

El nuevo Comité Ejecutivo debe encargarse de realizar esta actividad lo antes posible para reforzar al máximo la unidad y la coherencia y encontrar respuestas comunes frente a estas circunstancias, que probablemente sean unas de las más difíciles a las que la CES se ha tenido que enfrentar jamás, promover las acciones necesarias, incluidas iniciativas y campañas para impedir el dumping social, y promover la coordinación de políticas en materia de negociación colectiva con el fin de establecer una estrategia autónoma y satisfactoria sobre los salarios y los sindicatos en Europa.

2. Resolución de urgencia dirigida al Consejo Ecofin

16/5/2011

El Congreso de la CES insta al Consejo Ecofin a que cambie su rumbo político de forma inmediata

I. Grecia necesita perspectivas de crecimiento y desarrollo y no políticas de austeridad

Europa se encuentra en la encrucijada. La actual crisis griega demuestra que los intentos de rescate no han producido hasta el momento una estabilización sostenible de la zona euro. Hace exactamente un año, los jefes de Estado y de Gobierno de la zona euro se comprometieron a prestar dinero a Grecia a cambio de severas medidas de austeridad y de profundos recortes sociales. Aseguraban que esto salvaría la zona euro.

Sin embargo, estas severas medidas de austeridad han hundido la economía griega aún más en la recesión. Los recortes sociales y salariales masivos han puesto en riesgo la paz social. En 2010, el Gobierno griego redujo el nuevo endeudamiento del 15,4 al 10,5 por ciento del PIB. Sin embargo, la deuda nacional se elevó al 142 por ciento del PIB, porque la economía se contrajo un 4,3 por ciento. En la actualidad, el gasto del Gobierno griego sin intereses está casi cubierto, a pesar de la caída de los ingresos fiscales. Sin embargo, las agencias de calificación están rebajando la nota de Grecia, al tiempo que afirman que los intereses de la deuda no van a poder pagarse. Por lo tanto, Atenas no será capaz de cubrir el agujero presupuestario griego de 59.000 millones de euros en 2012 y 2013. El futuro de Grecia no se puede dejar en manos del mercado de capitales.

II. Europa necesita un cambio de rumbo

El caso de Grecia pone de manifiesto una vez más que el paraguas de rescate europeo no funciona si la consolidación de los presupuestos nacionales no se aborda en línea con la economía. Sin crecimiento no habrá una mejora presupuestaria. Al contrario: el paro y las quiebras aumentarán, caerán los ingresos fiscales (en 1.300 millones de dólares en 2011) y crecerá la justificada resistencia de la población. Irlanda y Portugal se enfrentan a situaciones similares: el aumento de la deuda está apareciendo como consecuencia de las severas medidas de austeridad. Y la deuda conlleva más ayuda y restricciones aún más severas. La espiral descendente se ha puesto en marcha. Como de costumbre, serán los trabajadores los que tengan que llevar el peso de tal proceso. Debemos evitarlo.

La nueva ayuda para Grecia, acompañada de condiciones severas, volverá a fracasar.

Grecia necesita préstamos con intereses más bajos y plazos más largos, y sobre todo sin más restricciones, que se traducen en recortes sociales, y que están impidiendo el crecimiento. Para salir de la crisis, Europa debe ayudar a los países en dificultades como Grecia, a través de un programa ambicioso de inversión y desarrollo que genere crecimiento y empleo y con el que aumenten los beneficios y los ingresos fiscales. Sin embargo, aferrarse al plan de austeridad unilateral es aceptar implícitamente el colapso de la zona euro.

En su reunión del 16 y 17 de mayo, los ministros de Finanzas de la zona euro y el Consejo Ecofin fijarán un plan político importante. La intención es adoptar un mandato para las negociaciones con el Parlamento Europeo sobre el paquete de gobernanza económica. La votación en la Comisión de Asuntos Económicos y Monetarios del Parlamento Europeo (ECON) ha aportado algunas mejoras, pero también un mayor endurecimiento de las propuestas. Siguen vigentes las graves preocupaciones expresadas por los sindicatos. La CES nunca aceptará una intervención directa o indirecta en los salarios, en la autonomía de la negociación colectiva o en los sistemas nacionales de fijación de los salarios.

Los costes laborales directos e indirectos no son competencia de la Comisión ni del Consejo; el establecimiento de objetivos salariales y la determinación de los mecanismos de fijación salarial es asunto nuestro, no de los responsables políticos europeos.

III. Por lo tanto, el Congreso de la CES hace un llamamiento urgente al Consejo Ecofin para que adopte las siguientes medidas inmediatas:

- Los préstamos a Grecia y a otros países deficitarios deben tener intereses bajos, con tipos que no sean más elevados que los que el BCE exige a los bancos que rescata, y debe prolongarse su duración.
- La ayuda financiera a los países deficitarios no debe frenar el crecimiento ni ir ligada a medidas de austeridad antisociales que aceleren aún más la espiral descendente. Por lo tanto hay que frenar la privatización y las imposiciones unilaterales a Grecia y a otros países deficitarios, que únicamente empeoran la situación en la zona euro.
- Fomentar una estrategia de inversiones públicas que permita a Europa superar la deuda y el déficit.
- Permitir que los déficits se superen en un plazo de tiempo más largo y realista: para evitar la estagnación económica, la meta del 3 por ciento del déficit debería aplazarse a un horizonte temporal en torno a 2016/2017.
- La integración de una estrategia de inversión obligatoria para el crecimiento y el empleo en el Plan de Gobernanza Económica que contribuya a crear una política económica anticíclica.
- Reconocer la autonomía de los interlocutores sociales y rechazar la competencia de los responsables políticos europeos en materia salarial: no a la inter-

vención directa o indirecta en los salarios, en la autonomía de la negociación colectiva o los sistemas de formación salarial, no a los objetivos salariales europeos restrictivos; introducción de cláusulas de salvaguardia en el paquete sobre gobernanza económica europea.

- Restaurar el principio del voto por mayoría cualificada ordinaria (y no inversa) para decidir si un país está entrando en un desequilibrio «excesivo».
- Insertar cláusulas específicas que excluyan las recomendaciones en materia salarial del régimen de sanciones.

IV. Los delegados al 12º Congreso de la CES expresan su plena solidaridad y apoyo a los trabajadores y al movimiento sindical en Grecia y en los demás países que están siendo duramente puestos a prueba por las diferentes medidas de austeridad.

3. Documento de debate «¿Hacia un mercado laboral europeo?»

Introducción

La CES ha debatido de nuevo la cuestión de los salarios mínimos en Europa. La discusión planteó las diferentes opiniones de las afiliadas de la CES sobre los pros y los contras de tratar de introducir salarios mínimos en Europa.

Los colegas belgas y franceses lideraban a los que creen que es necesario un salario mínimo en la UE –o que, al menos para empezar, es necesario un mecanismo coordinado o una fórmula común para establecer salarios mínimos a nivel nacional– para evitar el dumping social. Por contra, los colegas nórdicos e italianos no tenían objeciones a la idea de que cada país debería definir un salario mínimo, ya sea mediante la negociación colectiva o por vía legislativa, pero consideran que las condiciones y el nivel de dichos salarios deberían determinarse a nivel sectorial o nacional, no europeo. Esta es la fórmula que se adoptó en el Congreso de Sevilla.

Este debate ha adquirido mayor urgencia por las propuestas de gobernanza económica europea que surgen ahora del Consejo de Ministros y la Comisión después de la cumbre de marzo. Apuntan a que la UE seguirá de cerca los costes laborales unitarios en cada país de la zona euro y, quizá, también en los demás países de la UE. Las autoridades europeas vuelven a expresar su opinión, no sólo sobre los costes laborales unitarios, sino sobre la finalización de los sistemas de indexación de salarios en algunos países, el aumento de la edad de jubilación a los 67 años, el control de los salarios mínimos, la reducción de las leyes que protegen el empleo y el debilitamiento de los mecanismos de negociación colectiva. ¡Estas son las nuevas normas del mercado de trabajo europeo!

Así, aunque el debate «¿Hacia un mercado laboral europeo?» comenzó como consecuencia de presiones internas en la CES, otras fuerzas están trabajando ahora y le están dando un nuevo impulso y una mayor urgencia al debate.

Este debate, que todavía continúa, dio lugar a otro –un debate más amplio sobre el papel de Europa en la negociación colectiva, mientras los capitales móviles se aprovechan de las diferencias entre los países y los diferentes sistemas sindicales y de negociación colectiva–. Los sindicatos europeos son conscientes de cómo las cuatro libertades del mercado único europeo –personas, bienes, servicios y capitales– pueden ser explotadas para debilitar los sistemas de negociación colectiva.

Las recientes decisiones del Tribunal de Justicia en los casos Laval, Viking y Ruffert ilustran claramente los riesgos que asumimos con el mercado único y cómo se da prioridad actualmente a la libertad de movimiento frente a los derechos fundamentales. Un mayor grado de europeización podría ser menos una cuestión de elección que de necesidad.

Este documento de debate lanza por tanto la discusión sin intención de provocar la toma de decisiones en el congreso de 2011, sino para informar a los sindicatos europeos sobre las distintas presiones y asuntos que deben ser plenamente entendidos y considerados en los niveles nacional y sectorial. Durante el próximo mandato, y tras la debida reflexión, se invitará al Comité Ejecutivo a decidir el camino a seguir.

¿Un mercado de trabajo europeo?

El debate sobre los salarios mínimos y las normas europeas debe considerarse en el contexto del desarrollo histórico de la Europa social que ha evolucionado a través de tratados sucesivos durante los últimos 50 años. Los hitos principales de este desarrollo son:

El *Tratado de Roma* (1957), el tratado fundacional de la UE, incluía una disposición para la igualdad de retribución entre hombres y mujeres. Cualquier iniciativa de política social tenía que aprobarse por unanimidad.

El *Acta Única Europea* (1987) incluyó por primera vez una disposición para la votación por mayoría cualificada en política social, respecto a la salud y la seguridad. También definió la base jurídica detallada para la libre circulación de trabajadores entre los Estados miembros de la UE, junto con otras libertades de circulación de capitales, bienes y servicios.

El *Tratado de Maastricht* (1992) fue más allá e incluyó el capítulo social por el que los interlocutores sociales podían negociar convenios colectivos de ámbito europeo y por

el que las disposiciones sociales en algunos ámbitos podían adoptarse por mayoría de voto cualificada.

El *Tratado de Lisboa* (2009) incorporaba la Carta de Derechos Fundamentales en los Tratados de la UE, incluidas las disposiciones sobre el derecho a la negociación colectiva y la huelga.

Los efectos combinados de estas medidas han dado lugar a cerca de 60 directivas relativas a temas sociales y del mercado laboral, que pueden agruparse de la siguiente manera:

- salud y seguridad, incluyendo el tiempo de trabajo; estos temas reúnen más de 40 directivas;
- igualdad de género, raza, religión y orientación sexual; disposiciones específicas sobre igualdad de trato para los trabajadores a tiempo parcial, trabajadores de duración determinada y trabajadores de agencias de trabajo temporal (para aplicación en 2011). También está la protección de las mujeres durante la maternidad y el derecho al permiso parental;
- un marco general sobre información y consulta, así como sobre los despidos colectivos, la transferencia de empresas y comités de empresa europeos;
- leyes diversas, en particular la Directiva sobre Desplazamiento de Trabajadores que pretende ampliar el derecho para los trabajadores enviados por su empleador de un país a otro de tener al menos las mismas condiciones en el país de acogida.

Esta es una lista impresionante pero se da el caso, por supuesto, de que muchas cuestiones fundamentales de las relaciones laborales se abordan a nivel nacional, incluida la negociación colectiva sobre salarios, las huelgas, la seguridad y la protección al empleo, la reestructuración, las pensiones, los subsidios por enfermedad, la seguridad social y los despidos y la disciplina.

La negociación colectiva y Europa

La negociación colectiva es la tarea central de los sindicatos. Y el principio fundamental de la negociación colectiva es que los trabajadores unen sus fuerzas en los sindicatos para evitar la competencia entre sí a fin de mejorar su capacidad de negociación ante la empresa. Históricamente, este principio ha sido la base para la construcción de muchos sistemas de negociación e instituciones en muchos Estados miembros.

Sin embargo, la integración económica europea ha provocado, cada vez más, una erosión de los sistemas de negociación colectiva y de formación de los salarios con base

nacional. Las libertades del mercado interior relativas a la circulación de bienes, servicios y capitales (respaldadas por los casos del Tribunal de Justicia) ofrecen muchas oportunidades a las empresas para sortear las restricciones nacionales y para poner a los trabajadores en competencia unos con otros a través de las fronteras. Esto plantea la cuestión de si los sindicatos son capaces de elevar el principio de «estar juntos» a la escala europea para reducir las presiones competitivas del mercado interior.

Este tema no es del todo nuevo. Desde el congreso de Helsinki de 1999, la CES ha realizado esfuerzos para desarrollar una estrategia para coordinar la negociación colectiva en Europa. En ese momento, la razón principal fue la preocupación fundamental para evitar que los trabajadores se hicieran la competencia unos a otros (evitando así que la devaluación de los salarios sustituyera las devaluaciones de moneda dentro de la zona de la moneda única, trabajando para garantizar que los salarios en los nuevos Estados miembros se ajustasen en su justa proporción a los aumentos de la productividad).

A esto se añadió otra razón para organizar el trabajo de la CES en favor de la negociación colectiva: contribuir a ofrecer una «combinación de políticas macroeconómicas favorables al empleo», con la idea de que las estrategias de negociación salarial «responsables» ayudarían al Banco Central Europeo a ofrecer tipos de interés lo suficientemente bajos para estimular la inversión y un mayor crecimiento.

El balance de más de diez años de experiencia de la CES en la coordinación de las estrategias de negociación colectiva muestra que las afiliadas tienden a insistir en su autonomía nacional, al igual que los empleadores y, por supuesto, hay diferencias importantes y significativas en la política, la cultura, los sistemas de negociación colectiva y el derecho laboral nacional.

¿Europa vs nacional?

Siempre ha habido, en la CES, una tensión entre los que creen que Europa debería tener una dimensión social más fuerte para controlar el desarrollo del mercado único (y, cada vez más hoy en día, la cuestión de la moneda única) y los que quieren asegurarse de que los componentes esenciales de sus sistemas nacionales no se ven afectados y, quizá, diluidos por el desarrollo de las normas europeas. Los sindicatos que asumieron este último enfoque han estado dispuestos a aceptar el desarrollo de normas europeas, pero han protegido celosamente la dimensión nacional de la negociación colectiva en particular.

Sin embargo, están surgiendo dos presiones recientes que requieren una revisión en nombre de todos los miembros de la CES. Una de ellas es el conflicto potencial entre las disposiciones de libre circulación de los Tratados de la UE y los sistemas naciona-

les de relaciones industriales y la legislación laboral. El impacto cada vez mayor del mercado único europeo conforme se extiende a los servicios y la ampliación de la UE de 2004, con la entrada de ocho países ex comunistas con niveles relativamente bajos de PIB, han hecho del mercado único de la UE una realidad mucho mayor de lo que era antes. Esto se ha reflejado sobre todo por la afluencia (principalmente de este a oeste) de los trabajadores migrantes.

La CES ha estado durante mucho tiempo a favor de la libre circulación de trabajadores, pero a condición de que las normas aplicables sean las del país de acogida y no las del país de origen.

Sin embargo, las recientes decisiones del Tribunal Europeo de Justicia –Laval, Viking, Ruffert, Luxemburgo, Alemania– han demostrado que el TJCE adopta la posición de que la insistencia en la aplicación de las normas laborales avanzadas es un obstáculo a la libre circulación. El dictamen del Tribunal de Justicia es, de hecho, que es aceptable que sólo sea necesario aplicar los requisitos mínimos a los trabajadores desplazados, o incluso a otras categorías de trabajadores migrantes (por ejemplo, los trabajadores de temporada o los que son transferidos dentro de la empresa).

Estas sentencias están teniendo el efecto de socavar las disposiciones de los convenios colectivos y causar un aumento del sentimiento antieuropeo y proteccionista entre algunos sindicalistas.

La CES trata de abordar estas cuestiones pidiendo un protocolo de progreso social en los Tratados europeos, una revisión de la Directiva sobre desplazamiento de los trabajadores sobre la base de un salario igual, no mínimo, y una regulación «Monti» en la nueva propuesta de Acta del Mercado Único (incluyendo una cláusula que haga hincapié en el hecho de que el mercado único no anule los derechos fundamentales, como el derecho de huelga).

Estas propuestas de la CES protegerían a los trabajadores frente a la competencia de determinadas categorías de trabajadores migrantes, al tiempo que garantizaría que los migrantes no sean considerados como trabajadores de segunda clase, subordinados que pueden ser tratados con inferioridad. Sin embargo, no ofrecen una respuesta a la creciente desigualdad en Europa, ni al dumping social, o la necesidad de un movimiento sindical fuerte en todos los Estados miembros de la UE, con más capacidad que ahora para formular reclamaciones y acciones comunes.

La ausencia de un movimiento sindical fuerte en toda Europa se está revelando claramente en la actual crisis económica –y esto supone otra presión sobre los sindicatos europeos de empezar a replantearse el debate «Europa vs nacional»–. Las nuevas propuestas, y el proyecto de Tratado, sobre la gobernanza económica implicarán severos controles antisociales sobre todos los países de la zona euro e incluso sobre otros

miembros de la UE. Prácticamente toda la carga del coste de los programas de recuperación está recayendo sobre los salarios de los trabajadores, los empleos y los servicios públicos. El alcance varía de un país a otro, pero las presiones son casi las mismas en toda la UE. La Europa social se reduce con el debilitamiento de los derechos laborales y la protección del empleo, los salarios se recortan o se congelan, las prestaciones sociales y las pensiones se están recortando, y se están privatizando más servicios públicos. Los Estados miembros que tienen el movimiento sindical más fuerte y el más representativo y son capaces de combinar la determinación de resistir con una dosis de la flexiguridad son las referencias a seguir para el resto (las ayudas para la reducción de horas de trabajo son un buen ejemplo de flexiguridad real). ¿Somos capaces de unirnos y luchar por algo mejor para los trabajadores europeos?

Las ambiciones de la CES para un mercado de trabajo europeo

¿Hay espacio para un enfoque más ambicioso del debate? ¿Es realista que la CES trate de proteger a los sistemas nacionales de la presión del mercado único europeo? ¿Sería suficiente un protocolo de progreso social, la regulación Monti y una directiva sobre desplazamiento de los trabajadores revisada? ¿Podemos, por lo menos, considerar que estas medidas se complementen con un enfoque de ámbito más europeo para establecer un rango más amplio de normas mínimas y comunes basadas en las normas de la OIT y las normas de los Estados más avanzados de la UE?

La primera de nuestras preocupaciones debería ser un *derecho universal a negociar* y a *negociar colectivamente* dentro de un Estado miembro, y a nivel europeo. Una directiva marco podría obligar a los Estados miembros a establecer sistemas de negociación colectiva que:

- establezcan niveles de salario mínimo en todos los sectores de la economía;
- aseguren que las ganancias de productividad se distribuyen de manera equitativa;
- regulen las horas de trabajo;
- garanticen la igualdad entre hombres y mujeres para todas las categorías de migrantes, y sobre una base pro rata para todos los trabajadores «precarios»;
- proporcionen la información y la consulta antes de cualquier decisión que afecte a la seguridad del empleo y la presión de trabajo con vistas a conseguir un acuerdo sobre el cambio.

Nuestra siguiente preocupación prioritaria podría ser un marco para la democracia en el trabajo en otras materias. Se propone, en particular, que podríamos considerar la influencia de los trabajadores/sindicatos en el consejo de administración o el nivel más alto equivalente de las empresas privadas y las empresas pertenecientes a fondos privados. El objetivo sería establecer un diálogo regular sobre la creación de cre-

cimiento y la distribución de los ingresos; sobre la reducción de las emisiones de carbono y sus consecuencias para el empleo, y sobre las cualificaciones y la formación.

Un tercer elemento podría ser que cada Estado miembro establezca un mecanismo de diálogo social para garantizar la plena aplicación de las medidas descritas en los párrafos 29 y 30 de manera adecuada a cada Estado miembro, pero que informe anualmente a una conferencia europea sobre las normas laborales en las que los interlocutores sociales desempeñan un papel importante. De esta forma, la gobernanza económica podría acompañarse de una mayor gobernanza social.

Realidades políticas

Por ahora, el logro de estos objetivos parece una posibilidad remota. Los líderes europeos se están centrando en los intentos de salvar el euro mediante la imposición de medidas restrictivas. Los partidos políticos de centro-izquierda están actualmente mal preparados para aprovechar la crisis del capitalismo financiero. En cambio, la crisis está beneficiando a aquellos que creen que Europa debe convertirse en un mercado más libre y más barato para competir con economías emergentes como China. Estos –y los euroescépticos y los nacionalistas– son los que están tomando la iniciativa, y los sindicatos son sus principales oponentes.

En esta situación es obvio que los sindicatos europeos tendremos que confiar en nuestras propias fuerzas y apoyarnos mutuamente con el fin de:

- denunciar la orientación, similar a la de la década de los 30, de las políticas económicas europeas;
- desarrollar campañas y acciones específicas;
- considerarnos «guardianes» del Tratado en lo que respecta a la autonomía de la negociación colectiva;
- mejorar nuestra actual estrategia de coordinación de la negociación colectiva, incluyendo a las federaciones de industria, para formular demandas comunes y, quizá, para organizar acciones conjuntas.

También deberíamos mantener nuestras ambiciones expuestas en apartados anteriores y presentarlas a los líderes políticos europeos y nacionales para estar bien preparados para actuar cuando el clima actual sea más receptivo.

Conclusión

Por estas vías –y quizás haya otras– la CES podría adoptar, o al menos debatir, un ambicioso programa que esté a favor de la negociación colectiva y a favor de los trabajado-

res de una manera que una los niveles nacional y europeo mejor de lo que lo están hoy en día.

Se pide a las afiliadas y a los/as delegados/as que opinen sobre estas ideas.

4. Informe complementario

Propuesta para una campaña de la CES contra el dumping salarial y social en Europa

«Igualdad de salarios-igualdad de derechos»

(Principio del lugar de trabajo)

Observaciones preliminares

Por iniciativa de la Confederación de Sindicatos Alemanes (DGB) se ha elaborado un documento conjunto (DGB, CFDT, CFTC, CGT, FO, UNSA) como base para el debate y, en su momento, para una campaña de la CES. Dicha campaña encajaría con la acción actual de la CES, y trataría de lograr avances concretos.

Situación

Desde hace muchos años el proceso de integración europea se encuentra desequilibrado. Aunque el mercado interior toma cada vez más forma y las barreras que han causado problemas en el pasado se están desmantelando progresivamente, este desarrollo del mercado interior se produce en un contexto de desregulación, dejando totalmente de lado la dimensión social. Las consideraciones sociales ya no se consideran un componente fundamental para la estrategia del mercado interior, tal como lo había formulado el «padre del mercado interior», Jacques Delors, sino como un obstáculo al libre mercado.

Por otra parte, debido a la ampliación de la UE a 27 Estados miembros, así como a la creciente globalización, las cuestiones que nos planteamos hoy en día son muy diferentes de las que surgieron en la época de Delors. El desarrollo económico y social en Europa ya no van de la mano y el crecimiento económico ya no desemboca necesariamente en el progreso social. Los derechos de los trabajadores están bajo una presión cada vez más fuerte y una serie de sentencias del Tribunal Europeo de Justicia⁶ han empeorado considerablemente esta situación al enviar un mensaje claro de que las

⁶ Laval, Viking, Rüffert, Comisión c/Luxemburgo.

libertades económicas prevalecen sobre los derechos sociales fundamentales. Esto abre de par en par las puertas al dumping salarial y social. Además la crisis actual del euro proporciona una excusa para infringir e incluso invalidar los convenios colectivos nacionales, y al hacerlo reducir la autonomía de la negociación colectiva. A raíz de la crisis financiera, económica y social y de las reformas del Pacto de Estabilidad y Crecimiento ligadas a ella, los sistemas nacionales de seguridad social se encuentran bajo una enorme presión o considerablemente debilitados en algunos países.

La comunicación «Hacia un acta del mercado único» muestra que en cuanto a la integración económica y social, la Comisión Europea es menos ambiciosa que el informe Monti sobre el mismo tema. Este último no iba ya todo lo lejos que esperaba el sindicalismo europeo, cuyo objetivo era garantizar que el mercado interior se desarrolle dentro de un marco regulado.

La Comisión ha rechazado las peticiones de los sindicatos, especialmente la de un protocolo de progreso social en los Tratados europeos. Esta actitud, entre otras cosas, conduce a una pérdida de confianza en el proyecto europeo de los ciudadanos/as y de los trabajadores/as.

Propuesta de campaña

La CES y sus organizaciones miembros seguirán rechazando la mala dirección que parece estar tomando el proceso y harán presión para asegurar que los derechos de los trabajadores y la dimensión social sean prioritarios en la agenda europea. Para lograrlo, el congreso de la CES debe comprometerse en una campaña denominada «*Igualdad de salarios, igualdad de derechos*» (título de trabajo), para intentar dejar claro a los políticos europeos y nacionales que no vamos a permitir que a través de la aplicación exclusiva del libre mercado se destruyan las normas nacionales sociales y laborales y, en consecuencia, que cada vez más hombres y mujeres se vean abocados a la pobreza y la precariedad, exacerbando así la fragmentación social. Estos son los intereses básicos de los trabajadores/as en Europa, pero también los intereses de la sociedad en su conjunto. Para ello, la campaña debe estar diseñada para generar un amplio debate en las empresas, los sindicatos y la sociedad civil para presionar a todos los niveles políticos. La experiencia nos ha demostrado que debemos reflexionar sobre las estrategias que hemos llevado a cabo hasta el momento y que no han permitido un progreso suficiente en este ámbito.

Marco temporal

Proyecto a largo plazo, consulta sobre el concepto hasta finales de 2011 (a más tardar en la reunión del Comité Ejecutivo de diciembre de 2011). El proyecto debe comen-

zar en 2012, y alcanzar su punto máximo durante la campaña electoral europea en 2014; posteriormente el proyecto continuará y/o se rediseñará un nuevo concepto como sea conveniente.

Elementos de la campaña

Definir y concretar nuestras reivindicaciones a las instituciones europeas para frenar el desarrollo del dumping salarial y social.

El protocolo de progreso social es nuestra prioridad: implica cambios en el derecho primario. Más allá de este protocolo, el trabajo por hacer para responder individualmente a la gran diversidad de situaciones es muy importante. Por lo tanto, debemos concretar qué otras medidas serán necesarias a nivel europeo y nacional para evitar el dumping salarial y social, lograr la aplicación del principio del lugar de trabajo y garantizar la movilidad justa. Se trataría sobre todo de:

- imponer el principio del lugar de trabajo en el derecho derivado, en particular la aplicación para los trabajadores de los salarios y los derechos del lugar de trabajo en todas las formas de trabajo transfronterizo, es decir, lo estipulado en todas las directivas y reglamentos (por ejemplo, las relativas a los mercados públicos, el desplazamiento de trabajadores y el empleo de nacionales de terceros países);
- crear ofertas de asesoramiento y apoyo a los trabajadores móviles;
- aplicar activamente la cláusula social transversal del Tratado de Lisboa y asegurar que se respeta;
- preservar los derechos sindicales y la autonomía de la negociación colectiva.

Se trata de mostrar claramente que necesitamos reglas más eficaces, que sean concretas y precisas. Sin embargo, esto no debería enmascarar el principio subyacente, que los derechos sociales en Europa deben ser una prioridad y, para conseguirlo, el protocolo de progreso social es indispensable.

Establecer una mayor interacción y coordinación entre la acción nacional y europea para lograr estas reivindicaciones.

La campaña sólo puede tener éxito si es apoyada por todas, o si no todas al menos la gran mayoría, las organizaciones miembros de la CES. Para esto necesitamos acuerdos concretos y «autoobligaciones» dentro de la CES.

Una estrategia de lobby debe combinar de manera eficaz actividades a nivel europeo (por ejemplo, ante la Comisión y el Parlamento Europeo) con medidas adoptadas a nivel nacional (ante los Estados miembros, en el Consejo y en los parlamentos nacio-

nales). En particular deberían hacerse esfuerzos para incluir a los sindicatos de la Europa Central y Oriental con el fin de demostrar claramente a la Comisión que no hay división Este-Oeste, como se afirma a menudo, y que el objetivo en ningún caso es restablecer un nuevo proteccionismo.

Se debe garantizar un estrecho diálogo entre los países de origen y de destino durante la campaña.

La campaña debería incluir a las organizaciones sindicales europeas y nacionales, así como a los actores en las empresas, de manera especial en las multinacionales y los comités de empresa europeos.

Fortalecer la cooperación en la CES, con el fin de oponerse de manera más eficaz al dumping salarial y social.

Dentro de la CES debemos discutir qué medidas organizativas son necesarias dentro del movimiento sindical europeo para responder mejor a los retos de la creciente movilidad.

Aquí, el tema central es principalmente la cuestión del apoyo y el reconocimiento mutuo de la afiliación. Conjuntamente con las organizaciones miembros y las federaciones sindicales, hay que comprobar qué otras etapas de cooperación se pueden explorar para enfrentarse colectivamente al dumping social y salarial.

Establecer y mantener una relación de confianza con los actores en la empresa, encontrar aliados en la sociedad, tanto en Europa en su conjunto como en los Estados miembros.

Para demostrar su impacto en el conjunto de la sociedad, deben resaltarse y vincularse las consecuencias del principio del país de origen y de la preeminencia de la libre empresa con el fin de incitar la movilización. La experiencia demuestra que esta estrategia europea errónea, que sólo busca la liberalización del mercado interior, tiene serias implicaciones a nivel de empresa – y que estas implicaciones solo se van a agravar en el futuro–. Las normas sociales y laborales, la codeterminación y el principio de igualdad de salarios se están viendo socavados de maneras diferentes dependiendo de la empresa, el sector y la región respectivos. El enfoque central de la iniciativa debería ser identificar y hacer visibles las consecuencias, en estrecha cooperación con las organizaciones sindicales afiliadas, las federaciones sindicales europeas y los actores en las empresas. Los instrumentos que se proponen son un sistema de alerta temprana en las empresas, y un «libro negro» titulado *¿Dumping salarial y social: el futuro para Europa?* (o similar) con ejemplos de diferentes países europeos.

Para crear una alianza podríamos utilizar en cada país a distintos grupos e individuos interesados en el progreso social y la justicia e incluirlos, llegado el caso, en acciones de presión, manifestaciones conjuntas y campañas de acción.

Propuesta para la puesta en marcha de la campaña

La CES debería constituir un grupo de proyecto, a partir de junio de 2011, que tendría como misión concretar las reivindicaciones y desarrollar las estrategias para la implementación de la campaña. Para la puesta en marcha debemos asegurarnos de que, junto a los representantes del Secretariado de la CES, figuren 12 representantes de las confederaciones sindicales nacionales, incluyendo al menos dos de los PECO, y al menos tres representantes de federaciones sindicales europeas.

Como herramientas de la campaña habría que considerar: un sistema de alerta temprana de las repercusiones en la empresa y, en su caso, una iniciativa ciudadana europea (cuando convenga) para expresar las reivindicaciones específicas (instrumento utilizable a partir de 2012, pero no competente para cambiar el derecho primario); una campaña de tarjetas postales, un sitio web de la campaña, una petición, un «libro negro» sobre dumping salarial y social (con contribuciones significativas de las organizaciones afiliadas y de los actores en las empresas) y esfuerzos para buscar alianzas con los actores de la sociedad civil en Europa y en todos los Estados. Durante el proyecto debe realizarse una evaluación periódica, e intercambios e informes periódicos para garantizar la transparencia.

En el otoño de 2011, el grupo del proyecto o la Secretaría General presentará una propuesta al Comité Ejecutivo de la CES con vistas a que se votase en el Comité Ejecutivo de diciembre, a más tardar.

Estatutos

Aprobados por el XII Congreso de Atenas, 16-19 de mayo de 2011

Preámbulo

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, a nivel europeo.

En particular, la Confederación Europea de Sindicatos trabajará en toda Europa por:

- la extensión y la consolidación de las libertades políticas y de la democracia;
- el respeto de los derechos humanos y de los derechos sindicales;
- 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;
- la promoción de la igualdad de oportunidades y de la igualdad de trato entre hombres y mujeres;
- el desarrollo sostenible;
- el empleo para todos y todas libremente elegido, productivo y de calidad;
- el desarrollo, la mejora y la valorización de la educación y de la formación a lo largo de toda la vida;
- la democratización de la economía;
- la constante mejora de las condiciones de vida y de trabajo;
- 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, 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 CES coopera con la CSI, su Consejo Regional Paneuropeo y sus organizaciones regionales, así como con otras organizaciones sindicales, para promover los objetivos de la CES en todo el mundo.

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.

Organizaciones observadoras

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.

Retirada de la afiliación

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 escuchar los cargos antes de tomar una decisión. Los procedimientos relativos a tal audiencia serán establecidos por el Comité Ejecutivo.

Las organizaciones expulsadas sólo pueden renovar su afiliación con posterioridad a una decisión del Congreso.

Federaciones Sindicales Europeas

Artículo 5

Las Federaciones Sindicales Europeas son organizaciones de sindicatos, de uno o de varios sectores públicos o privados. Representan, a nivel europeo, los intereses de los(as) trabajadores(as) de los sectores de su competencia, 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 y estructuras 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.

Se reunirá cada cuatro años, convocado por el Comité Ejecutivo. Adoptará su orden del día y su reglamento interno sobre la base de las propuestas del Comité Ejecutivo.

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 afiliadas;
- examinar y aprobar el informe de actividades;
- aprobar la composición del Comité Ejecutivo;
- elegir al (a la) presidente(a), a los(as) miembros del Secretariado y a 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

Por cada 250.000 afiliados más o parte de ellos, se tendrá derecho a un delegado más.

Además, las organizaciones nacionales con:

- 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.

Equilibrio de género

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.

En todo caso, al menos un tercio de cada delegación debería ser de mujeres o de hombres.

Delegados(as) suplentes

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

Derechos de voto

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

Estructuras específicas

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 las solicitudes de afiliación.

Observadores(as)

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.

Elecciones

Artículo 10

Las candidaturas a los puestos de presidente(a), miembros del Secretariado y auditores(as) serán presentadas por las organizaciones miembros al Comité Ejecutivo.

El Comité Ejecutivo presentará al Congreso una lista de miembros candidatos al Secretariado sobre la base de propuestas del secretario(a) general. Las organizaciones miembros pueden proponer al Congreso enmiendas a esa lista.

El Congreso llevará a cabo las elecciones mediante voto secreto.

Todos los mandatos finalizan en el Congreso. Los miembros del Secretariado no pueden ejercer, como norma, más de dos mandatos consecutivos al mismo nivel. El Congreso decidirá con una mayoría de dos tercios si un candidato puede ser derogado de esta disposición.

El (la) presidente(a) será elegido para un solo mandato.

El Congreso elegirá cinco auditores(as).

El (la) presidente(a) y los miembros del Secretario 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 y llevar a cabo otras tareas a petición del secretario(a) general.

Procedimientos de votación

Artículo 11

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 12

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 la 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;
- convocará y preparará el Congreso, incluyendo la lista de los miembros del Secretariado para elección por el Congreso sobre la base de las propuestas del secretario(a) general;

- convocará un congreso extraordinario por propia iniciativa o a petición de un tercio de las organizaciones afiliadas;
- convocará una conferencia sobre temas específicos, como temas de organización, a medio plazo entre congresos y definirá su composición y participantes.

Si entre dos Congresos se hace necesaria la sustitución del (la) presidente(a), de un miembro del Secretariado y 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.

Mandatos de diálogo social

Artículo 13

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 19. La decisión deberá contar con el apoyo de al menos dos tercios de los representantes en el Comité Ejecutivo 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 19. La decisión contará con el apoyo de al menos dos tercios de los representantes en el Comité Ejecutivo de las organizaciones directamente afectadas por las negociaciones. Sus organizaciones 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.

Composición

Artículo 14

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 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.

Representantes del Comité de Mujeres

- 3 representantes.

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.

Se designará un miembro suplente por cada miembro titular.

Los(as) miembros del Comité Ejecutivo pueden ir acompañados por consejeros(as).

Observadores

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.

Estructuras específicas

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.

Un(a) representante de EUROCADRES tendrá un puesto en el Comité Ejecutivo con derecho de palabra.

Dos representantes de la FERPA tendrán puesto en el Comité Ejecutivo con derecho de palabra.

Vicepresidentes

Artículo 15

El Comité Ejecutivo elegirá a los(as) vicepresidentes(as) de entre sus propios miembros y a los miembros del Comité de Dirección.

Reuniones

Artículo 16

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.

Comités

Artículo 17

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 18

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.

Procedimientos de voto

Artículo 19

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 Ejecutivo sólo pueden ser válidas si al menos tres cuartos 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 para votar 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 20

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 21

El Comité de Dirección estará compuesto por miembros elegidos por el Comité Ejecutivo de entre sus propios miembros, incluyendo 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 22

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.

Se tendrá en cuenta el equilibrio de género y la diferencia en el número de hombres y mujeres en el Secretariado no será superior a uno.

El(la) secretario(a) general será el portavoz de la Confederación y el(la) coordinador(a) de todas las actividades, y tendrá la responsabilidad 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 23

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 para 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 24: 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 25: EUROCADRES

El Consejo de Directivos y Profesionales 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.

Artículo 26: FERPA

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

Finanzas

Artículo 27

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 extrapresupuestarios.

Artículo 28

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 29

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 30

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

Artículo 31

Las finanzas de la Confederación se someterán 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 32

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.

Sede

Artículo 33

La sede de la Confederación será determinada por el Congreso.

Disolución

Artículo 34

La disolución de la Confederación será mediante decisión de un Congreso convocado especialmente con ese propósito.

Dicha decisión requerirá una mayoría de tres cuartos de los delegados al Congreso.

El Congreso decidirá también sobre la distribución final de los fondos de la Confederación.

Texto oficial

Artículo 35

En caso de conflicto de interpretación entre las lenguas de las diferentes versiones del texto de los Estatutos, prevalecerá el texto inglés.

Organizaciones miembros de la CES

La Confederación Europea de Sindicatos, fundada el 8 de febrero de 1973 por diecisiete organizaciones nacionales afiliadas a la Confederación Internacional de Organizaciones Sindicales Libres (CIOSL), se amplió posteriormente para incluir a otras organizaciones afiliadas a la CIOSL, a la Confederación Mundial del Trabajo (CMT), o sin afiliación internacional. La CIOSL y la CMT se disolvieron el 1 de noviembre de 2006 y sus afiliadas, junto con organizaciones sin afiliación internacional, fundaron la Confederación Sindical Internacional (CSI).

CONFEDERACIONES SINDICALES NACIONALES

PAÍSES	ORGANIZACIONES
Andorra	USDA
Austria	OGB
Bélgica	CSC FGTB CGSLB
Bulgaria	CITUB PODKREPA
Croacia	SSSH NHS
Chipre	TURK-SEN DEOK SEK
República Checa	CMKOS
Dinamarca	LO AC FTF
Estonia	EAKL TALO
Finlandia	STTK SAK AKAVA

Francia	CFDT UNSA CFTC FO CGT
Alemania	DGB
Grecia	GSEE ADEDY
Hungría	LIGA MszOSz MOSz ASZSZ SZEF ESZT
Islandia	BSRB ASI
Irlanda	ITUC
Italia	CISL UIL CGIL
Letonia	LBAS
Liechtenstein	LANV
Lituania	LDF LDS (LPSS) LTUC (PLPSK)
Luxemburgo	LCGB OGBL
Malta	CMTU GWU For.U.M
Mónaco	USM
Holanda	MHP CNV FNV
Noruega	LO YS UNIO
Polonia	NSZZ Solidarnosc OPZZ
Portugal	CGTP-IN UGT

Rumanía	CSDR BNS CNSLR FRATIA CARTEL ALFA
San Marino	CDLS CsdL
Eslovaquia	KOZ-SR
Eslovenia	ZSSS
España	UGT CCOO ELA-STV USO
Suecia	SACO LO TCO
Suiza	Travail Suisse SGB/USS
Turquía	KESK DISK HAK-IS TURK-IS
Reino Unido	TUC

Con estatus de observador

PAÍSES	ORGANIZACIONES
Macedonia (FYROM)	SSM
Serbia	Nezavisnost CATUS
Bosnia y Herzegovina	CTUBiH

FEDERACIONES SINDICALES EUROPEAS

EMF	Federación Europea de Metalúrgicos
EFFAT	Federación Europea de Sindicatos de Alimentación, Agricultura y Turismo
ETUF-TCL	Federación Europea del Textil, Vestido y Cuero
EPSU (FSESP)	Federación Sindical Europea de Servicios Públicos
ETF	Federación Europea de Trabajadores del Transporte
ETUCE (CSEE)	Comité Sindical Europeo de la Educación
UNI-Europa	Federación Europea de Servicios y Comunicación
EAEA	Alianza Europea de Medios y Entretenimiento
EFBWW (FETCM)	Federación Europea de Trabajadores de Construcción y Madera
EFJ (FEP)	Federación Europea de Periodistas
EUROCOP	Confederación Europea de Policía
EMCEF	Federación Sindical Europea de la Química, la Energía y la Minería

Gua der nos



tú ganas