CUADERNOS INTERNACIONALES

SEPTIEMBRE 1995 N.º 35

FONS ARXIU HISTÒRIC CONC

Primera parte

LA LIBERTAD Y LA DEMOCRACIA SINDICAL

ESTUDIO ESTATUTARIO DE LOS SINDICATOS DE EUROPA OCCIDENTAL COMPARADO CON LOS PRINCIPIOS FUNDAMENTALES DE LA ONU, SUS ORGANISMOS INTERNACIONALES Y LA UNION EUROPEA Y SUS INSTITUCIONES

LEONIDES MONTERO

confederación sindical de comisiones obreras

Afiliada a la Confederación Europea de Sindicatos - CES

FONS: ARXIU
HISTÒRIC CONC

primera parte

LA LIBERTAD Y LA DEMOCRACIA SINDICAL

ESTUDIO ESTATUTARIO DE LOS SINDICATOS DE EUROPA OCCIDENTAL COMPARADO CON LOS PRINCIPIOS FUNDAMENTALES DE LA ONU, SUS ORGANISMOS INTERNACIONALES Y LA UNION EUROPEA Y SUS INSTITUCIONES

LEONIDES MONTERO

El autor cede sus derechos de propiedad intelectual a la Confederación Sindical de CC.OO. para la presente edición

Impreso en papel reciclado

PRESENTACION

El estudio que publicamos con carácter monográfico ha sido escrito por Leónides Montero, persona suficientemente conocida en CC.OO., no obstante lo cual hemos elaborado un pequeño resumen de su dilatada biografía sindical.

El trabajo de Leónides Montero, «La libertad y la democracia sindical», constituye un material exhaustivo, siendo muy apreciable por existir pocas publicaciones dedicadas a comparar las diversas estructuras del sindicalismo internacional que él conoce muy bien, por su militancia en la emigración y por haber ocupado durante años la Secretaría de Relaciones Internacionales de la Confederación.

Espero que la aportación de Leónides sea útil para el debate interno y para la comprensión de otros modelos diferentes.

Juan Moreno

ALGUNOS DATOS BIOGRAFICOS DE LEONIDES MONTERO

Leónides Montero García. Nació el 8 de Octubre de 1930 en Villafáfila de Campos, provincia de Zamora, en el seno de una familia campesina con cinco hijos, siendo el segundo de éstos, que emigró a Madrid en 1939.

A los 11 años comenzó a trabajar como aprendiz, y posteriormente como administrativo y contable. En 1961 emigró a Alemania.

En 1947 se incorporó a la actividad solidaria (Socorro Rojo), ayudando a los presos políticos antifranquistas y a sus familias. Comenzó así la práctica de lucha por la libertad y la democracia como combatiente antifascista.

En 1950 comenzó a militar en el Partido Comunista de España y participó activamente en la huelga ciudadana de los transportes de 1957 en Madrid.

Trabajó en una empresa multinacional de la metalurgia alemana. Aquí comenzó su profesión metalúrgica.

Se afilió al sindicato metalúrgico (IG Metal), en el que fue activista a nivel de empresa y en la localidad de Frankfurt.

En la RFA fue uno de los fundadores del Círculo Cultural Español de Frankfurt/Main. Contribuyó con cientos de charlas y conferencias en diversas ciudades alemanas a la creación del asociacionismo de los emigrantes españoles.

Desde 1963 fue miembro de la Comisión de Emigración del Comité Central del PCE, hasta 1984.

Siempre ha tenido una práctica sindical combinada con la actividad política y asociativa. Por esto durante su emigración en la RFA participó activamente en las luchas sindicales y estuvo al frente de manifestaciones en calles y plazas, ante los consulados franquistas y en mítines políticos unitarios y del PCE.

En los años 60 comenzó a estar en CC.OO. Antes había sido miembro de la UGT. Desde la fundación del Comité de Sostén a las CC.OO., en 1963, fue uno de sus colaboradores. Cuando se crea la Delegación Exterior de Comisiones Obreras (DECO) y se instala en Francia (París), hacia 1967, es un colaborador de la misma y uno de los organizadores de la solidaridad con Comisiones en Europa, fundador con otros trabajadores de las Comisiones de Solidaridad con CC.OO.

En 1967 regresó a España. En este año y en 1968 participó en CC.OO. en Madrid. Fue detenido en manifestaciones, entre ellas las del 25 de Octubre de 1967 y 25 de Enero de 1968.

En 1968 emigró a Suiza. Salió con contrato de hostelería, que cumplió durante 6 meses en la localidad de Wassen, en el Cantón de Uri. Desde 1969 trabajó como metalúrgico hasta 1978 en una fábrica multinacional suiza, en Ginebra.

En Suiza fue uno de los fundadores de la Asociación de Trabajadores Emigrantes Españoles en Suiza (ATEES). Su Secretario General desde 1968 hasta 1978. La ATEES, por su carácter de masas, democrático y antifascista, jugó un papel destacado en la Confederación Helvética contra las iniciativas xenófobas, por la defensa de la Seguridad Social Pública y de las condiciones de vida y trabajo de los emigrantes españoles, por lo que apoyó activamente decenas de huelgas en diversas ramas: metal, construcción, hostelería, químicas.

En 1971 participó en el Coloquio de Amsterdam, organizado por la Fundación Ana Frank, que ha representado el inicio de los Congresos multinacionales de los emigrantes en Europa. El Coloquio de Amsterdam le eligió como miembro del Comité Preparatorio del I Congreso de los Emigrantes en Europa.

En Suiza, sindicalmente realizó una actividad intensa. Así, durante tres mandatos de 1970 a 1978 fue miembro de la Comisión Obrera de la fábrica multinacional en la que trabajó, con responsabilidades de Secretario y vicepresidente segundo de la misma.

Al mismo tiempo, fue delegado de la asamblea de la metalurgia de Ginebra y miembro del Comité de Sección de esta rama, así como delegado en la asamblea cantonal de Ginebra (órgano máximo del Cantón, de todas las ramas sindicales).

Fue uno de los iniciadores de la huelga de la metalurgia de Ginebra en 1971, iniciada en la fábrica en la que trabajaba. Huelga de dos semanas, que tuvo una gran repercusión sindical y política en Suiza. Esta huelga rompió la paz del trabajo, que no había sido contestada desde 1957, año en que se produjo un movimiento huelguístico en el que existió represión contra sus dirigentes, circunstancia que no sucedió en 1971.

Contribuyó con funcionarios españoles y de otras nacionalidades, hacia 1970, a crear el Sindicato de funcionarios de la ONU y de la OIT, en Ginebra, que han sido el germen del sindicalismo en las instituciones internacionales, comenzando en esta ciudad desde donde se extendió a las sedes internacionales radicadas en otros países, habiéndose consolidado hasta el día de hoy. Su labor fue externa, dado que no era funcionario de ningún organismo internacional.

En Junio de 1978, en el I Congreso de la Confederación Sindical de CC.OO., celebrado en Madrid, fue elegido miembro de la Comisión Ejecutiva Confederal y nombrado por esta Secretario Confederal. Ejerció la responsabilidad de Secretario de Emigración.

En el II Congreso Confederal de CC.OO., realizado en Junio de 1981 en Barcelona, fue ratificado como miembro de los mismos órganos y en la misma responsabilidad.

En el III Congreso Confederal, Madrid, Junio de 1984, fue reelegido miembro de la Comisión Ejecutiva. Esta le elige como Secretario de Relaciones Internacionales y de Emigración, asumiendo la dirección de las dos Secretarías, integradas en el Area de Internacional-Emigración.

En el período democrático español, desde que se reorganiza el Consejo del IEE, Instituto Español de Emigración, fue consejero del mismo y miembro de la Comisión Permanente, representando a CC.OO.

Durante los años de democracia dedica tiempo, en España, a la defensa de los derechos e intereses de los trabajadores extranjeros inmigrados en nuestro país. En 1986 se constituyó la Comisión de Inmigración Confederal, que aprueba la Comisión Ejecutiva. Así se sientan las bases para desarrollar la política inmigratoria aprobada por el IV Congreso de CC.OO.

En el IV Congreso de la Confederación Sindical de CC.OO., Madrid, Noviembre de 1987, fue propuesto para ser miembro de la Comisión de Garantías Confederal, eligiéndole junto a otros cuatro compañeros, el 75% de los delegados. Los componentes de dicha comisión le eligen posteriormente Presidente de la misma.

El V Congreso de la Confederación Sindical de CC.OO., Madrid, Diciembre de 1991, le elige por segunda vez como miembro de la Comisión de Garantías en lista única con el 87 por 100 de los votos a favor, 3% en contra y el 10% de abstenciones. Dicha Comisión, también por segunda vez, le reelige como su Presidente. En el transcurso de toda su vida de militancia en el Movimiento Obrero, en los tres niveles político, sindical y asociativo, ha elaborado documentos, estudios y artículos, teóricos y prácticos publicados en Libertad (1963-1965), Libertad para España (1966), Información Española (1967-1970), Mundo Obrero, Suplemento de Emigración de Mundo Obrero, Gaceta Sindical, Carta de España (revista del Instituto Español de Emigración), La Región (edición internacional), así como en otras publicaciones españolas y extranjeras. También fue colaborador regular durante muchos años de Radio España Independiente (La Pirenaica).

Por Orden Ministerial de 1985, el Ministro de Trabajo y Seguridad Social le otorgó la medalla de Honor de la Emigración en su categoría de oro, en consideración a las circunstancias que concurren en su persona en esta materia migratoria.

INDICE

- Presentación 9

- La Organización de las Naciones Unidas (ONU) 10

- La Corte Internacional de Justicia 11

- La Convención Europea de los Derechos del Hombre 12

- La Unión Europea 14

- El Tribunal de Justicia de la Unión Europea 15

- Confederación Internacional de Organizaciones Sindicales Libres (CIOSL) 16

- Organigrama de órganos sindicales de carácter confederal o nacional 46

- Exposición y análisis comparativo a escala mundial y continental europea entre organismos internacionales y centrales sindicales 47

- Organos facultados y competentes para resolver ejecutiva y definitivamente sobre materia interpretativa estatutaria y respecto a medidas disciplinarias y sancionadoras 53

- Organigrama de órganos de garantías 60

- Conclusiones sobre órganos de garantías, conflictos y arbitraje 61

- Organos de cuentas, control, verificación financiera y administrativa 64

- Organigrama de órganos de cuentas 67

- Conclusiones sobre órganos de cuentas 69

- Organizaciones sindicales que analizarán en la segunda parte de este estudio 71

ORGANIZACIONES SINDICALES ANALIZADAS

- Confederación Internacional de Organizaciones Sindicales Libres (CIOSL).
- Confederación Europea de Sindicatos (CES).
- Confederación de Sindicatos Cristianos de Bélgica (CSC).
- Federación General de Trabajadores de Bélgica (FGTB).
- Confederación Sindical de Comisiones Obreras (C.S. de CC.OO.) de España.
- Unión General de Trabajdores (UGT) de España.
- Confederación Francesa Democrática del Trabajo (CFDT).
- Confederación General del Trabajo (CGT). Francia.
- Confederación General Italiana de Trabajo (CGIL).
- Confederación Italiana de Sindicatos de Trabajadores (CISL).
- Unión Italiana del Trabajo (UIL).
- Confederación Nacional de Trabajadores de Noruega (LO-N).
- Confederación General de Trabajadores Portugueses- Intersindical Nacional (CGTP-IN).
- Unión Sindical Suiza (USS).

PRESENTACION

Este estudio se compone de tres partes. La primera, este análisis, comprende catorce Centrales Sindicales, doce de carácter nacional, una de nivel mundial y una de escala continental europea. La segunda comprenderá ocho organizaciones sindicales, también de ámbito estatal. Las dos primeras partes son sustantivas de los principios, definición y objetivos de cada organización, así como de exposición de sus órganos congresuales, ejecutivos, de garantías y de cuentas. En la tercera parte se expondrán y analizarán los contenidos estatutarios no tratados en los dos primeros análisis.

En el contexto de este estudio sobre las Centrales Sindicales Nacionales, se analiza también a la Confederación Internacional de Organizaciones Sindicales Libres (CIOSL) y a la Confederación Europea de Sindicatos (CES), organizaciones sindicales mundial y continental, respectivamente, en iguales contenidos estatutarios.

El análisis muestra la diversidad existente entre los sindicatos, consecuencia de una construcción específica, y lo común, resultado de la confluencia en la acción en la Sociedad de las organizaciones sindicales, en sentido nacional e internacionalmente.

Por lo que antecede, el estudio es un vehículo para el conocimiento de la realidad estatutaria analizada, circunstancia que puede ser vía para homogeneizar, hasta donde sea posible y deseable, la Unidad de Principios y Fines, la funcionalidad y la acción sindical y así contribuir en el tiempo, cada día más, al reforzamiento y vigorización de los sindicatos en beneficio de sus afiliados y de todos los trabajadores.

Conviene precisar que la comparación que hace este estudio entre la ONU, la Convención Europea de los Derechos del Hombre y la Unión Europea y sus instituciones respectivas, de una parte y las organizaciones sindicales CIOSL, CES y las Centrales Sindicales Nacionales, de otra, respecto a principios, estructuras legislativas-congresuales-parlamentarias, ejecutivas, de tribunales-garantías y de cuentas, es a los solos efectos de mostrar que los sindicatos analizados reúnen las condiciones, cuando menos, de equiparación con las citadas organizaciones e instituciones internacionales sobre Derechos Humanos, democracia electiva, representativa, funcional y decisional.

El análisis muestra que se comparan organizaciones distintas, instituciones internacionales y sindicatos, que tienen estatus y competencias diferentes en la Sociedad, y son complementarias unas de otras (juntamente con otras formas de organización políticas, sociales y jurídicas, no contempladas en éste estudio por no ser objeto del mismo), y que las centrales sindicales analizadas son portadoras conteporáneas -continuadoras del Movimiento Sindical desde su origen- de los valores universales éticos, morales y materiales de la Libertad, Igualdad, Fraternidad y Solidaridad en el Mundo.

La ubicación de las Centrales Sindicales en el estudio se hace por orden alfabético de países y dentro de estos también por ordenación alfabética de los Sindicatos. La ordenación de los organismos e instituciones internacionales y de las organizaciones sindicales supranacionales se hace en razón a su carácter mundial y continental.

El estudio es objetivo. Las asimetrías de exposición reflejan los textos estatutarios, en unos sindicatos más extensos y en otros más reducidos.

LA ORGANIZACION DE LAS NACIONES UNIDAS (ONU)

La Carta de las Naciones Unidas comienza diciendo «Los pueblos de las Naciones Unidas resueltos a».... relata los más altos conceptos de derechos fundamentales para la humanidad, entre los que incluye "promover el progreso social y elevar el nivel de vida dentro de un concepto mas amplio de la libertad" y llama a unir las fuerzas y "a emplear un mecanismo internacional para promover el progreso económico y social de todos los pueblos".

Preconiza la cooperación internacional en la solución de los problemas mundiales de carácter económico, social y cultural para que sirvan para armonizar los esfuerzos de las naciones y así alcanzar estos valores, entre otros, que se describen pormenorizadamente.

La Carta de las Naciones Unidas y Estatuto de la Corte Internacional de Justicia son documentos básicos, que se publican juntamente como exponente de derechos de las personas y estados el primero y garante de los mismos el segundo.

El 26 de Junio de 1945, 51 naciones en la conferencia de San Francisco aprobaron y ratificaron la Carta de las Naciones Unidas. A esta organización se le asignó universalmente funciones futuras, que medio siglo después siguen vigentes, para "facilitar soluciones a los problemas internacionales, económicos, sociales y humanitarios, además el respeto de los derechos humanos y las libertades fundamentales"

Los estados fundadores de la ONU dotaron a ésta de órganos que la representan, que aseguran su funcionamiento y que aplican el cumplimiento de sus decisiones, siendo las principales: la Asamblea General, el Consejo de Seguridad, el Consejo Económico y Social, el Consejo de Administración, la Corte Internacional de Justicia y la Secretaría.

La Asamblea General

La integran todas las naciones miembros de la ONU. Le compete tratar y discutir cualquiera de los asuntos o cuestiones establecidas en la Carta y respecto a los órganos creados por la misma.

Dicta su propio Reglamento.

Promueve estudios y recomendaciones en materias culturales, educativas y sanitarias.

Ayuda a hacer efectivos los derechos humanos y las libertades fundamentales de todos sin hacer distinción por motivos de raza, sexo, idioma o religión.

Recibe y considera informes anuales y especiales del Consejo de Seguridad y de los demás órganos de la ONU. Examina y aprueba su presupuesto.

Trabaja por mantener la Paz en el mundo, intermediando entre las partes en conflicto o guerra, e interviene en estos casos para aplicar sus decisiones a través de sus estados miembros.

Las decisiones en cuestiones importantes las adopta por el voto de una mayoría de dos tercios de miembros presentes y votantes.

Se reúne anualmente en sesiones ordinarias, y cada vez que las circunstancias lo exijen, en reuniones extraordinarias.

El Consejo de Seguridad

Lo componen once miembros de la ONU.

Son miembros permanentes del mismo las naciones aliadas vencedoras en la II Guerra Mundial de la Alemania nazi, de la Italia fascista y del Japón militar-imperialista. Los otros cinco miembros, no permanentes, los elige la Asamblea General por un período de dos años.

Para asegurar acción rápida y eficaz por parte de la ONU, sus miembros confieren al Consejo de Seguridad la responsabilidad primordial de mantener la paz y la seguridad internacionales.

Presenta a la Asamblea General para su consideración informes anuales y, cuando es necesario, informes especiales.

Cada miembro del Consejo de Seguridad tiene un voto.

Sus decisiones las toma con el voto afirmativo de siete miembros.

Está organizado de modo que funciona continuamente.

Se dota de su propio Reglamento, el cual establece el método de elegir su Presidente.

Arreglo pacífico de las Controversias

A las partes en controversia que puedan poner en peligro el mantenimiento de la paz y seguridad internacionales se les ayuda a buscar solución, conciliación, arbitraje, arreglo judicial u otros medios pacíficos de su elección.

Las controversias de orden jurídico, por regla general, se someten por las partes a la Corte Internacional de Justicia, de conformidad con el Estatuto de ésta.

Cooperación internacional económico y social

Se realizan para mantener la estabilidad y bienestar de las relaciones pacíficas y amistosas entre las naciones, basadas en el respeto a los principios de la igualdad de derechos y de la libre determinación de los pueblos con el objetivo de promover niveles de vida mas elevados, trabajo permanente para todos y condiciones de progreso y desarrollo económico y social.

Desarrollan la cooperación los distintos organismos especializados establecidos por acuerdos intergubernamentales, con atribuciones internacionales definidas en sus estatutos, relativas a materias de carácter económico, social, cultural, educativo, sanitario y otras. Estos acuerdos están vinculados a la ONU.

El Consejo Económico y Social

Está integrado por miembros de la ONU elegidos por la Asamblea General por períodos de tres años.

Hace estudios e informes respecto a asuntos internacionales, económicos, sociales, culturales, educativos, sanitarios y otros y formula recomendaciones so-

bre los mismos a la Asamblea General, a los miembros de la ONU y a los organismos especializados.

Sus decisiones se toman por la mayoría de los miembros presentes y votantes.

Dicta su propio Reglamento, en el que se establece el método de elegir su Presidente.

El Secretario General de la ONU

Es el más alto funcionario administrativo de la ONU, dirige la Secretaría General, actúa como tal en todas las sesiones de la Asamblea General, del Consejo de Seguridad, del Consejo Económico y Social y del Consejo de Administración Fiduciaria. Rinde un informe anual sobre las actividades de la organización.

El Secretario General es nombrado por la Asamblea General a recomendación del Consejo de Seguridad. No solicita ni recibe instrucciones de ningún gobierno ni de ninguna autoridad ajena a la organización. Del funcionamiento internacional es responsable únicamente ante la ONU.

Los Pactos Internacionales

Los Pactos Internacionales de Derechos Humanos, Económicos, Sociales, Culturales, Civiles y Políticos, al ser ratificados por treinta y cinco estados miembros de la ONU se convirtieron el 3 de Enero de 1976 en instrumentos jurídicos y morales.

España firmó los pactos Internacionales el 3 de Enero de 1976 y los reconoce la Constitución Española en su artículo 10/2.

La ratificación de los Pactos Internacionales por España supone reconocer por el Estado responsabilidad para promover mejores condiciones de vida para sus ciudadanos, el derecho al trabajo, a la salud, a la educación, a la cultura ... y a estar protegido contra tratos crueles, inhumanos o degradantes y a tener libertad de pensamiento, de expresión, de reunión y de asociación.

Declaración Universal de Derechos Humanos (DHDH)

En su preámbulo, considera la libertad, la justicia y la paz en el Mundo como derechos que realizan, evitan o impiden la tiranía y la opresión.

El preámbulo considera también como derechos a promover el progreso social y la elevación del nivel de vida, concibiendo que su realización se inscribe en "un concepto más amplio de la libertad".

El contenido de la DUDH, concebida para dignificar e igualar a las personas a través de la cooperación entre las naciones, evidencia que la igualdad individual y la libertad para todos los seres humanos no existe en todas las naciones y por tanto en muchas partes del Mundo.

La Constitución Española reconoce la Declaración Universal de Derechos Humanos en su artículo 10/2.

Los contenidos de la DUDH y los Pactos Internacionales de Derechos Humanos, Económicos, Sociales, Culturales, Civiles y Políticos son, además de un balance histórico sobre esos valores universales, un programa de acción dirigido a las naciones y a las organizaciones políticas, sindicales y sociales para que lo materialicen y hagan posible en el Mundo.

Aun conociendo que la DUDH no tiene fuerza de ley, que no es un instrumento jurídico y sí solo una norma moral, que no es un tratado, sino una declaración de principios internacionalmente aceptados, de hecho al haber inspirado constituciones, convenciones y leyes e influido social, sindical y políticamente deviene eficaz y operativa extendiendo universalmente los principios que contiene.

La DUDH, aprobada por la Asamblea General de las Naciones Unidas el 10 de Diciembre de 1948, influyó considerablemente en la aprobación de los Pactos Internacionales de Derechos Humanos, Económicos, Sociales, Culturales, Civiles y Políticos.

Esa influencia de la DUDH se alarga hasta los convenios internacionales de la OIT sobre la libertad sindical (número 87 y protección del derecho de sindicación (número 98).

La Oficina Internacional del Trabajo (OIT)

Con su creación, el 11 de Abril de 1919, se establecen derechos universales para el mundo del trabajo. En su preámbulo dice que la paz universal y permanente no puede fundarse sino sobre la base de la justicia social, que para un gran número de personas las condiciones de trabajo implican injusticia, miseria y privaciones y que para mejorar esta situación es necesario luchar contra el paro.

Entre los múltiples organismos internacionales de la ONU, destacamos la OIT por realizarse en esta la participación de las Confederaciones Sindicales de carácter mundial, continentales y nacionales en el marco de la Conferencia Internacional de Trabajo que se celebra anualmente, en la que de forma tripartita (gobiernos, empresarios y sindicatos) debaten y acuerdan los convenios y recomendaciones de la OIT, que adquieren caracter mundial y deben aplicarse en las legislaciones nacionales de los Estados que los ratifiquen.

LA CORTE INTERNACIONAL DE JUSTICIA DE LA ONU

Es el órgano judicial principal de la ONU. Funciona de conformidad con su Estatuto, basado en la Corte Permanente de Justicia Internacional, y forma parte integrante de la Carta de las Naciones Unidas, reconocida en el Capítulo XIV, Artículo 92, de esta Carta.

Todos los miembros de la ONU son partes en el Estatuto de la Corte Internacional de Justicia y se comprometen a cumplir las decisiones de la Corte en todo litígio en que sean parte.

La Corte se compone de quince miembros, de los cuales no podrá haber dos que sean nacionales de un mismo Estado.

Sus miembros son magistrados independientes que gozan de alta consideración moral y reúnen las condiciones requeridas para altas funciones judiciales en sus respectivos países, en los cuales han ejercido el Derecho o son jurisconsultos de reconocida competencia en materia de derecho internacional.

Son elegidos por la Asamblea General y el Consejo de Seguridad a propuesta de los grupos nacionales representados en la Corte Permanente de Arbitraje, y en defecto de esto, por sus respectivos gobiernos.

Antes de proponer a candidatura el Estatuto recomienda a cada grupo nacional que consulte con su más alto tribunal de justicia, facultades y escuelas de derecho.

El período de nueve años es el fijado estatutariamente para desempeñar los cargos y sus miembros pueden ser reelectos.

Ningún miembro de la Corte puede ejercer función política o administrativa alguna, ni dedicarse a ninguna otra ocupación de carácter profesional. En caso de duda, la Corte decide.

Es separado del cargo el miembro de la Corte que a juicio unánime de los demás miembros haya dejado de satisfacer las condiciones requeridas.

En el ejercicio de las funciones del cargo, los miembros de la Corte gozan de privilegios o inmunidades diplomáticas.

La Corte Internacional de Justicia elige por tres años al Presidente y al Vicepresidente, pudiendo ambos ser reelegidos y nombra su Secretario.

La sede de la Corte está en La Haya, sin embargo puede reunirse y funcionar en otro lugar cuando lo considere conveniente, y funciona permanentemente.

La Corte hace un Reglamento mediante el cual determina la manera de ejercer sus funciones, en el que establece las reglas de procedimiento.

Los gastos de la Corte son sufragados por la ONU.

Sólo los Estados podrán ser partes en casos ante la Corte.

Sujeta a su propio Reglamento y de conformidad con el mismo, la Corte puede solicitar de las organizaciones internacionales públicas información relativa a casos que se litiguen ante ella y recibir la información que dichas organizaciones envíen a iniciativa propia.

En los casos de litigio, a las partes litigantes se les envía copia de todo el Expediente.

Su competencia se extiende a todos los litigios que las partes le sometan y a todos los asuntos especialmente previstos en la Carta de las Naciones Unidas o en los tratados y Convenciones vigentes, a la interpretación de un tratado, cualquier cuestión de derecho internacional, todo hecho establecido que constituya violación de una obligación internacional, separación por quebramiento de una obligación internacional.

En caso de disputa sobre si la Corte tiene o no jurisdicción, decide la Corte.

Es función de la Corte decidir conforme al derecho internacional las controversias que le son sometidas, y resolver en base a las convenciones o convenios internacionales reconocidos por los Estados litigantes, según la costumbre internacional, como prueba de una práctica generalmente aceptada como derecho y los principios generales de derecho reconocidos por las naciones civilizadas.

Las denuncias son presentadas ante la Corte, indicándose en las mismas el objeto de la controversia y las partes concernidas, a las cuales se les comunica lo denunciado.

La Corte tiene facultad para indicar, si considera que las circunstancias así lo exigen, las medidas provisionales que deban tomarse para proteger los derechos de las partes interesadas.

Las partes estan representadas por agentes y podrán tener consejeros o abogados.

Procedimentalmente existen dos fases: una oral y otra escrita.

La escrita comprende la comunicación del recurso a la Corte y a las partes, de memorias, contramemorias y si fuera necesario de réplicas, así como de documentos de apoyo.

Todo documento presentado por una de las partes es comunicado a la otra mediante copia certificada.

El acto oral consiste en audiencia que la Corte otorga a testigos, peritos, agentes, consejeros y abogados.

De cada vista o reunión se levanta acta, que es la única auténtica y firman el Presidente y el Secretario.

Las deliberaciones de la Corte se celebran en privado y permanecen secretas.

Todas las decisiones de la Corte se toman por mayoría de votos de los magistrados presentes. En caso de empate decide el voto del Presidente o del magistrado que lo reemplace.

El fallo está motivado y menciona los nombres de los magistrados que han tomado parte en el.

Cualquier magistrado tiene derecho a que se agregue al fallo su opinión disidente.

El fallo de la Corte es definitivo e inapelable. En caso de desacuerdo sobre el sentido o alcance del fallo, la Corte lo interpretará a solicitud de cualquiera de las partes.

Las sentencias se componen de tres partes principales. En la parte relativa a los "hechos y procedimiento" se describen, de manera objetiva, los hechos, las fases del procedimiento, las conclusiones de las partes y los medios formulados por las mismas. Siguen las motivaciones del Tribunal, que señalan el objeto del recurso, el marco jurídico, los antecedentes y el análisis de los problemas jurídicos planteados con el fin de llegar a las conclusiones que se recogen en la parte tercera, dispositiva de la sentencia propiamente dicha.

LA CONVENCION EUROPEA DE LOS DERECHOS DEL HOMBRE

La Convención Europea de los Derechos del Hombre y de las Libertades Fundamentales tienen su base en la Declaración Universal de Derecho

Humanos. Data de 1950 y contiene un protocolo concluido en 1952, que asume regionalmente los principios de la ONU. Esta Convención ha transformado quince principios fundamentales de la ONU en obligaciones jurídicas.

La Convención Europea ha instituido una Comisión Europea y una Corte Europea de los Derechos del Hombre. Determina que sean los Estados quienes garanticen a los individuos los derechos que contiene.

Dicha Convención entró en vigor el 3 de Septiembre de 1953 y su protocolo el 18 de Mayo de 1954.

Este documento regional europeo está concebido en la perspectiva de la unificación de los Estados Democráticos Europeos y garantiza la protección de los derechos civiles y políticos, dejando a la Carta Social la garantía de los derechos económicos y sociales.

Los derechos sometidos a la garantía colectiva de los Estados contrayentes son: a la vida, a la libertad y a la seguridad, a una buena administración de la justicia, al respeto a la vida privada y familiar, a la inviolavilidad del domicilio y de la correspondencia, la libertad de pensamiento, de conciencia y de religión; la libertad de asociación, que comprende la libertad de fundar sindicatos; el derecho a contraer matrimonio y de fundar una familia y el derecho de propiedad.

Cuatro derechos fundamentales no incluidos en la Convención están contemplados en el protocolo número 4: prohibición del arresto sin mandato judicial; derecho a circular libremente y a elegir su propia residencia; prohibición de enviar al exilio a sus propios ciudadanos nacionales y la expulsión colectiva de extranjeros.

Otros derechos reconocidos son: recurso efectivo a una instancia nacional, a la instrucción, participar en elecciones libres; prohibición del recurso a la tortura y a la aplicación de penas degradantes o tratamiento inhumano; prohibición de someter a otros a la esclavitud, al trabajo forzado u obligatorio; prohibición de la retroactividad de las leyes penales.

Establece algunas limitaciones para permitir el funcionamiento de las instituciones del Estado: asegurar la protección del orden público, la seguridad del Estado y la protección de los derechos y de la libertad de otros. Todo esto previsto en la legislación de una sociedad democrática.

Parte de la concepción de que el reconocimiento de los derechos que proclama no tendría ningún valor si no fuese acompañado de la posibilidad de apelar contra eventuales violaciones de la Convención.

Instituye una Corte Suprema de los Derechos del Hombre como garante del respeto a la Convención

La Comisión Europea de los Derechos del Hombre

Se encarga, juntamente con la Corte, de asegurar el respeto de la Convención por las naciones que la has suscrito. El número de sus componentes es igual al de los Estados signatarios.

Los miembros de la Comisión son elegidos por el Consejo de Ministros del Consejo de Europa sobre una lista de candidatos presentada por la Presidencia de la Asamblea Consultiva. Su período de mandato es de seis años y lo ejerce con independencia del órgano que la ha elegido.

La Comisión -como la Corte- celebra sus reuniones a puerta cerrada. El motivo de hacerlo así se debe a la necesidad de no revelar quien es la parte recurrente y proteger también al Estado contra posible publicidad tendenciosa, esto es, no objetiva.

El procedimiento de discutir a puerta cerrada permite deliberar libremente, en plena igualdad de y para todos sus miembros.

Las competencias de la Comisión se extiende sobre el territorio de las partes contratantes, que deben aplicar en los mismos la Convención y sus protocolos.

Se ocupa únicamente de hechos materiales de dicha Convención y de sus protocolos y no puede examinar recursos que no se refieran a estos instrumentos, y en todo caso de cuestiones posteriores a su entrada en vigor.

Pueden reclamar ante ella los Estados firmantes, personas físicas de organizaciones no gubernamentales o grupos privados, en este último caso solo si la parte contratante denunciada, Estado, declara explícitamente reconocer su competencia.

La Corte Europea de los Derechos del Hombre

La Corte la componen un número de jueces igual al de miembros del Consejo de Europa, a diferencia de la Comisión, cuyos integrantes son representantes de las partes contratantes de la Convención.

El procedimiento para la elección de los jueces es diferente a la que se realiza para los miembros de la Comisión. Son elegidos por la Asamblea consultiva, cuyas candidaturas presentan los Estados.

Los jueces son elegidos por nueve años y pueden ser reelegidos.

Ninguna disposición o artículo de la Convención afirma la completa independencia de la autoridad nacional o internacional, siendo esta característica una consecuencia lógica del poder jurisdiccional otorgado a la Corte, que no está reconocida como obligatoria por todos los Estados miembros. Algunos Estados aceptan la jurisdicción de la Corte para casos determinados y no para todos los casos que ante ella se presenten.

El procedimiento a seguir ante la Corte Europea de Derechos del Hombre es muy similar a la de la Corte Internacional de Justicia.

Durante el procedimiento la Comisión asume respecto a la Corte una función de asistencia similar a la de Ministerio Público, por cuanto representa los intereses generales de la Comunidad Europea de Derechos del Hombre.

La competencia de la Comisión en cuanto a su asistencia a la Corte se centra sobre todo en vigilar que la relación entre ambas instituciones sean exactamente interpretadas.

Las partes individuales no tienen derecho de reclamar directamente a la Corte, sin embargo el Reglamento de ésta prevé que el individuo puede intervenir en el procedimiento de varias maneras, entre otras en calidad de testigo.

Lo esencial del procedimiento, en relación a los individuos, es que estos se dirijen a la Comisión por ser esta la representación de los intereses generales. Así pueden hacer llegar el punto de vista individual a la Corte.

Las sentencias de la Corte son definitivas y no existe recurso alguno contra las mismas. El cumplimiento de la sentencia, su obligatoriedad, corresponde al Consejo de Ministros del Consejo de Europa, que controla su ejecución.

El Consejo de Ministros del Consejo de Europa

El Consejo de Ministros interviene en el mecanismo de la Convención únicamente cuando no tiene competencias la Corte, en razón a que no todos los países miembros han reconocido la competencia de esta, y aunque la hayan reconocido, no están obligados a sumir lo que esta falle.

Las decisiones las toma por mayoría de dos tercios.

El Parlamento Europeo

La Asamblea es elegida de conformidad con los tratados, con arreglo al Acta de 20 de Septiembre de 1976, relativa a elección de los representantes en el Parlamento Europeo por sufragio universal directo y por las legislaciones nacionales dictadas en aplicación de los tratados.

El Parlamento elige a su Presidente que, de acuerdo con el Reglamento, dirige todas sus actividades y las de los órganos parlamentarios y le representa en las relaciones internacionales, ceremonias y actos administrativos, judiciales o financieros. El Presidente puede delegar éstas competencias.

Tiene un órgano llamado la Mesa, compuesta por el Presidente, los Vicepresidentes y los Cuestores; estos últimos con voz, pero sin derecho a voto.

Entre las funciones de la Mesa figuran las referentes al desarrollo de las sesiones parlamentarias y las cuestiones económicas, de organización y administrativas que afectan a los diputados, a la organización interna del Parlamento, a su Secretaría y a sus órganos.

Una importante función de la Mesa es nombrar al Secretario General, correspondiendo al Parlamento elegir a los Cuestores.

Las funciones específicas de los Cuestores consisten en encargarse de los asuntos administrativos y económicos que afectan directamente a los diputados, conforme a directrices que establece la Mesa.

Corresponde al Parlamento designar al Presidente de la Comisión, después que los gobiernos han alcanzado acuerdo sobre la personalidad a proponer como candidata, invitando al Consejo a participar en el debate. El Parlamento aprueba o rechaza la candidatura propuesta por mayoría de los votos emitidos, cuya votación es nominal.

Es competencia del Parlamento elegir las Comisiones existentes en su seno, las de carácter permanente y las circunstanciales, así como el Defensor del Pueblo, eligiéndose este último inmediatamente después de la elección del Presidente, precedida de presentación de candidaturas. La votación se realiza mediante voto secreto y es elegido el Defensor por mayoría de los votos emitidos.

Todo candidato a Defensor del Pueblo se compromete a no ejercer ninguna actividad profesional, retribuida o no, durante el período de su mandato, en el caso de resultar elegido.

El Defensor del Pueblo puede ser destituido. Para ello es preceptivo que una décima parte de los diputados lo solicite, motivando si estiman no ejerce sus funciones y si ha cometido falta grave. Para ello presentan un informe al Parlamento y el Defensor es oído antes de la votación del mismo, si así lo solicita. El Parlamento, previo debate, decide en votación secreta, en la que debe haber al menos la mitad de los integrantes parlamentarios. En caso de votación favorable a la destitución, el Presidente pide al Tribunal de Justicia que destituya al Defensor.

LA UNION EUROPEA

Su poder está repartido entre cuatro instituciones fundamentales, que lo diferencia de cualquier otro sistema nacional o internacional anterior: La Comisión, el Consejo de Ministros, el Parlamento Europeo y el Tribunal de Justicia.

La Comisión es un órgano colegiado independiente, con capacidad ejecutiva, integrada por personas de competencia reconocida y admitida universalmente, elegidas de común acuerdo entre los gobiernos de los Estados Miembros, con la misión de asegurar la aplicación de los tratados y garantizar el funcionamiento de la Unión.

El Consejo de Ministros es la institución central de las decisiones políticas y órgano colectivo con funciones legislativas de la Unión. Representa a los Estados miembros a través de los delegados de los gobiernos y asegura y garantiza a estos su participación en la toma de decisiones.

El Parlamento Europeo está compuesto por los representantes de los ciudadanos de la Unión, hasta 1979 elegidos de manera directa, y a partir de este año a través del sufragio universal directo. Actualmente tiene una participación limitada en las decisiones de la Unión y un control reducido sobre las mismas. Estas limitaciones y reducciones tienden a irse transformando en mayor poder decisorio.

EL TRIBUNAL DE JUSTICIA DE LA UNION EUROPEA

El Tribunal de Justicia es una de las cuatro instituciones de la Unión Europea y tiene por misión garantizar el respeto del derecho de la interpretación y aplicación de los tratados constitutivos y así evitar interpretaciones unilaterales del Derecho Comunitario, preservando el carácter de éste.

El Derecho Comunitario, autónomo y uniforme para todos los Estados miembros, constituye doctrina superior al Derecho Nacional, vinculante en todas sus disposiciones, siendo el Tribunal de Justicia la instancia jurídica ante la que pueden recurrir dichos Estados integrantes, las instituciones y los particulares.

El Tribunal lo componen jueces, asistidos por abogados generales.

Los jueces son designados de común acuerdo por los gobiernos de los Estados miembros, procedimiento que convierte al Tribunal en institución de la Unión, con el mismo rango que el Consejo, la Comisión y el Parlamento Europeos.

La duración del mandato de los jueces es de seis años, con posibilidad de renovación. Cada tres años se efectúa una renovación parcial del Tribunal que afecta, alternativamente a jueces y abogados generales, en cuantia determinada.

Con arreglo a los tratados los jueces son elegidos "entre personalidades que ofrezcan absoluta garantía de independencia y que tendrán las condiciones requeridas para el ejercicio, en sus respectivos países, de las más altas funciones jurisdiccionales, o que sean jurisconsultos de reconocida competencia". La designación de los jueces no está condicionada a la nacionalidad, aunque de hecho hay un juez por cada Estado miembro.

Debido a la libertad de elección, los miembros del Tribunal son magistrados, políticos, diplomáticos, profesores, abogados y altos funcionarios que han aportado su propia experiencia y contribuido con ello a dar valor a la jurisprudencia.

La independencia de los jueces está garantizada por su propio Estatuto: deliberaciones secretas, inamovilidad e inmunidad de jurisdicción.

Los jueces eligen de entre ellos al Presidente del Tribunal de Justicia por un período de tres años. Su mandato es renovable. Corresponde al Presidente dirigir los trabajos del Tribunal, distribuir entre las diferentes salas los asuntos desde el momento de la presentación de la demanda, con arreglo a los criterios del Tribunal, designar un juez ponente para cada litigio y fijar los plazos del procedimiento y las fechas de las vistas.

La designación de los abogados generales responde a las mismas condiciones y criterios de independencia y de competencia que los jueces, no exigiéndose ninguna condición de nacionalidad.

El primer abogado general es designado por un período de un año por el Tribunal. Sus funciones no son de ministerio fiscal u órgano equivalente, función que corresponde a la Comisión. Su misión es "presentar públicamente, con toda imparcialidad e independencia, conclusiones motivadas sobre los asuntos promovidos ante el Tribunal de Justicia, a fin de asistirle en el cumplimiento de su función".

En las medidas provisionales y trámites incidentales, el Presidente puede suspender provisionalmente una decisión adoptada por alguna de las instituciones comunitarias que haya sido impugnada. En sentencia el Tribunal de Justicia ha señalado que "la primacia del derecho comunitario se ve confirmada por el artículo 189, según el cual los reglamentos tienen carácter obligatorio y son directamente aplicables en cualquier Estado miembro".

El Tribunal de Justicia entró en funciones en 1953, en virtud del tratado CECE y en 1958 en virtud de los tratados CEE y CEEC.

Al término del procedimiento oral, el abogado general comenta los diferentes aspectos del litigio, valora las disposiciones del derecho comunitario, compara el asunto con sentencias emitidas anteriormente y propone "conclusiones", esto es, una solución al litigio conforme a derecho.

El abogado general no participa en las deliberaciones del Tribunal.

Cada juez y cada abogado general es asistido por dos asesores jurídicos, que realizan una labor científica y procesal en el estudio de los expedientes y preparación de los documentos del procedimiento de cada asunto pendiente ante el Tribunal. Los magistrados pueden elegir libremente sus asesores.

Para que las deliberaciones del Tribunal sean válidas se exige que el número de jueces sea impar y que exista un quórum de siete jueces.

El Secretario General del Tribunal tiene encomendada la recepción, transmisión y conservación de todos los documentos y escritos, quedando consignadas en su registro las fases del procedimiento, levantando acta de cada audiencia.

El Tribunal de Justicia es la instancia jurídica suprema de la Comunidad, hoy Unión, no pudiendo ser remitidas a ninguna otra instancia superior.

Hasta ahora los Estados miembros tienen obligación de garantizar la ejecución de la sentencia en el ámbito de sus competencias.

La presentación de recursos directos ante el Tribunal se hace mediante demanda por escrito, envío certificado, en la que se hará constar el nombre de las partes, objeto del litigio, la presentación de pruebas y domicilio a efectos de notificación.

El procedimiento ante el tribunal es mixto: dos fases, escrita y oral.

Si el Tribunal estima que no está suficientemente informado, puede reabrir el procedimiento y solicitar de las partes la presentación por escrito, o en forma oral, o explicaciones complementarias, así como ordenar medidas de instrucción suplementarias.

Las sentencias del Tribunal se pronuncian por mayoría; en los supuestos de paridad en la votación, el voto del juez de menor rango no es tenido en cuenta.

CONFEDERACION INTERNACIONAL DE ORGANIZACIONES SINDICALES LIBRES (CIOLS)

DECLARACION DE PRINCIPIOS Y OBJETIVOS

Se ha creado para unir a los trabajadores y trabajadoras pertenecientes a las organizaciones sindicales libres y democráticas del mundo.

Convencida de que la libertad de pensamiento, palabra y asociación deben traducirse en condiciones efectivas que tengan su expresión en la vida de los trabajadores y en sus relaciones con los empleadores, públicos o privados, y con el Estado, proclama el derecho del individuo a:

La justicia social y a la oportunidad de una vida decorosa y normal; al trabajo y la elección de empleo; la seguridad de dicho empleo y de los ingresos obtenidos con el mismo; la debida protección de su vida y salud en todas las ocupaciones; la defensa de sus intereses junto a las de otros individuos, mediante el establecimiento y el ingreso en sindicatos de trabajadores que sean libres instrumentos de negociación y deriven su autoridad de sus propios miembros y a disponer de medios democráticos para cambiar su gobierno.

Proclama el derecho de todos los pueblos a la plena libertad nacional y a la autonomía gubernamental.

Afirma que el bienestar universal basado en la libertad de trabajo y en la democracia económica, juntamente con la justicia y la seguridad sociales, constituyen la única base en que puede asentarse una paz duradera y que la negación o restricción de éstos derechos constituye una afrenta a la dignidad del hombre y una amenaza para la paz.

Promueve la igualdad de oportunidades para todos los pueblos y procura eliminar en todo el mundo cualquier forma de discriminación o dependencia basada en problemas de nacionalidades, raza, religión, sexo y origen.

Se opone a cualquier forma de totalitarismo y agresión y combate toda tendencia en ese sentido.

Promete solidaridad y apoyo a todos los trabajadores y trabajadoras desposeídos por regímenes de opresión de los derechos que les corresponden como trabajadores y como seres humanos.

Tiene por fines mantener y desarrollar una poderosa y eficaz organización internacional en los ámbitos mundial y regionales, compuesta de organizaciones libres y democráticas, independientes de todo dominio externo y consagrada a la tarea de promover los intereses de la clase trabajadora en todo el mundo y realzar la dignidad del trabajo.

Fomenta y atiende el reconocimiento y desarrollo de organizaciones sindicales libres, especialmente en los países económicamente subdesarrollados.

Realiza la solidaridad internacional, prestando ayuda y socorro a las victimas de todo tipo de opresión, concediendo asistencia simbólica a los que sufren como consecuencia de catástrofes de carácter natural e industrial y proporcionando apoyo en todos los demás casos en que los trabajadores deben sostenerse unos a otros.

Defiende a las organizaciones sindicales libres contra campañas que tiendan a reducir sus derechos o contra la infiltración en las mismas de fuerzas totalitarias o antiobreras.

Ayuda a los pueblos que han sido victimas de la guerra y sojuzgados, poniendo a su disposición todos los medios prácticos para la rápida reorganización de sus economías, promoviendo acciones internacionales de ayuda.

Combate por el logro del pleno empleo, y el mantenimiento y extensión de la Seguridad Social para todos.

Estimula la explotación de los recursos de todos los países con el fin de fomentar el progreso económico, social y cultural de todos los pueblos del mundo.

Aboga por una bien planeada y amplia cooperación económica entre las naciones para que con el desarrollo de grupos económicos más amplios permita elevar el nivel de prosperidad general, asegurando la plena participación de los representantes de los trabajadores en los organismos internacionales que traten estos problemas.

Representa al movimiento sindical en todos los organismos internacionales existentes o que puedan crearse para cumplir funciones que afectan a las condiciones sociales y económicas de la clase trabajadora.

Colabora con las organizaciones internacionales, gubernamentales y no gubernamentales, en las tareas que puedan facilitar los propósitos de la CIOSL en interés de los pueblos en general y de los derechos humanos.

Presta apoyo en el marco de la Carta de las Naciones Unidas a cuantas medidas se juzguen necesarias para garantizar la defensa de la democracia en el mundo y la libertad de las naciones.

Lleva a cabo un programa de educación sindical y obrera en los países en los que no existan todavía sindicatos o son aún débiles.

EL CONGRESO

El Congreso constituye la suprema autoridad en la determinación del programa, en la política de la organización y en la interpretación de los Estatutos.

El Congreso ordinario se convoca, cuando menos, una vez cada cuatro años; delibera y decide respecto a los informes de actividades de la Confederación, incluyendo los de carácter financiero; las cuestiones generales de interés para los trabajadores que exijan la formulación de políticas orientadoras de la Confederación y de las organizaciones afiliadas; las propuestas de actividades confederales durante el período ulterior al Congreso; las propuestas de enmiendas de los Estatutos; las candidaturas para la elección del Comité Ejecutivo, Secretario General y Auditores; los infor-

mes sobre las actividades de las organizaciones regionales establecidas por la Confederación y las propuestas presentadas por estas organizaciones.

El Congreso Extraordinario puede convocarse por decisión del Comité Ejecutivo o a solicitud de un tercio de las organizaciones afiliadas que representen el 25 por 100 de los efectivos de la Confederación.

La representación congresual se compone de delegados de las organizaciones afiliadas sobre la base de una escala de los miembros cotizantes de las centrales nacionales afiliadas, cuya base mínima es de un delegado por 100.000 miembros. Todos los delegados tienen derecho a voz y voto.

Los miembros del Comité Ejecutivo que no sean miembros de una delegación acreditada tienen derecho a estar presentes en el Congreso, como observadores, pero no les asiste derecho de voto, aunque si el de palabra.

Las delegaciones de las organizaciones afiliadas y de los Secretariados profesionales Internacionales pueden asistir acompañados de cuatro asesores como máximo y hacer uso de la palabra, con el acuerdo del Presidente, pero no les asiste el derecho a voto.

EL COMITE EJECUTIVO

Lo elige el Congreso Confederal. Está compuesto por cuarenta y nueve miembros, de los cuales cuarenta y cuatro son designados por las regiones continentales:

Región	*Número de miembros*
Africa	5
Asia	8
Oceanía	2
Asia Occidental	1
Oriente Medio	2
Europa	14
América Latina	5
América del Norte	6
Caribe	1

Los otros cinco componentes los elige el Congreso Confederal de candidatura que presenta el Comité Femenino.

Todas las organizaciones afiliadas representadas en el Congreso tienen derecho a participar en el examen previo de las candidaturas para miembros del Comité Ejecutivo.

El Congreso elige suplente para cada miembro efectivo del Comité Ejecutivo, basando y respetando la proporción que corresponde, anteriormente expuesta.

Tanto los miembros efectivos como los suplentes son representantes de la Confederación en su conjunto y no una división geográfica de la misma y del Comité Femenino.

No tiene derecho a formar parte del Comité Ejecutivo el candidato de la organización que esté atrasada en el pago de las cuotas de afiliación.

El mandato de miembros titulares y suplentes expira en cada Congreso ordinario y son reelegibles.

Las vacantes que se producen en este órgano ejecutivo entre dos congresos, de titulares o suplentes de las distintas regiones, las cubre la organización a que pertenezcan dichos miembros, sujeto a la ratificación del Comité Ejecutivo.

Las bajas de titulares y suplentes que hayan dejado de ser representantes acreditados de la organización a que pertenecen, son cubiertas por el sindicato interesado, en todo caso sujeta a la ratificación del Comité Ejecutivo.

Este órgano sesiona por lo menos una vez al año.

El Comité Ejecutivo adopta su propio Reglamento.

Este órgano sindical actúa facultadamente en representación de la CIOSL y es reponsable de la dirección de las actividades confederales y de la ejecución de las decisiones y recomendaciones del Congreso.

Establece el presupuesto anual y adopta el informe financiero anual de la CIOSL.

ORGANOS DE CUENTAS LOS AUDITORES

El Congreso elige a tres candidatos, que deben realizar una revisión anual de las cuentas de la Confederación. Los miembros del Comité Ejecutivo no pueden ser auditores. Los auditores someten su informe al Comité Ejecutivo y al Congreso, y después de su aprobación por uno de estos órganos, se envía dicho informe a las organizaciones afiliadas.

CONFEDERACION EUROPEA DE SINDICATOS (CES). DECLARACION DE PRINCIPIOS

En el preámbulo de sus Estatutos consta que la CES se fundó el 8 de Febrero de 1973 por diecisiete organizaciones de carácter nacional de diferentes países europeos, afiliadas a la CIOSL. Posteriormente se afiliaron otras centrales sindicales, afiliadas a la CMT y otras sin afiliación mundial.

La CES está compuesta por confederaciones sindicales libres, independientes y democráticas y de Comités Sindicales Europeos. Trabaja promoviendo la cooperación internacional y acciones colectivas con el objetivo de proteger y desarrollar los derechos y los intereses de los trabajadores y de las trabajadoras en Europa.

Actúa concretamente para extender y consolidar las libertades políticas; el respeto de los derechos del hombre y los derechos sindicales; la eliminación de toda forma de discriminación; la promoción de igualdad de oportunidades, sin consideraciones de sexo, color de piel, de raza, de nacionalidad, de convicciones religiosas o filosóficas y de opiniones políticas.

Su acción se orienta a un desarrollo económico

geográficamente equilibrado y respetuoso del entorno o medio ambiente; al empleo para todos, libremente elegido y productivo; a la democratización de la economía, al constante progreso de las condiciones de vida y de trabajo y a una sociedad europea basada en los principios de la libertad, la justicia y la solidaridad.

Reconoce y sostiene la necesidad para las instituciones europeas y para los gobiernos de ser protagonistas activos en el mantenimiento de la paz para todos los pueblos, en la contribución al desarrollo de los países menos o poco desarrollados y en una ayuda creciente y de relaciones comerciales de equidad para los mismos.

Reconociendo la internacionalización creciente de la producción y de los servicios y más específicamente la integración económica y política de Europa, la CES asume la tarea de continuar con toda autonomía y con el grado de unidad y coherencia más alto posible las políticas y las acciones necesarias para la realización de estos objetivos.

La CES dirige sus actividades a la Comunidad Europea -teniendo en cuenta las competencias de ésta, tal y como están previstas en el tratado de Roma, y de la legislación que conlleva-, la Asociación Europea de Libre Cambio, el Consejo de Europa y otras instituciones que pueda haber en el futuro, a fin de reforzar su naturaleza democrática y asegurar la dimensión social.

Mantiene relaciones con las organizaciones europeas de empresarios, con las cuales tiende a desarrollar el Diálogo Social en un auténtico espacio europeo de relaciones sociales.

Composición

La CES se compone de Confederaciones Sindicales Nacionales y de Comités Sindicales Europeos.

Estos últimos son organizaciones de sindicatos de uno o varios sectores públicos o privados y están abiertos a las organizaciones sindicales nacionales afiliadas a las confederaciones miembros de la CES.

Los Comités Sindicales se crean a su iniciativa y se dotan de sus propios Estatutos y estructuras compatibles con los Estatutos de la CES. Esta favorece la creación y el desarrollo de dichos Comités para el conjunto de la vida económica y social.

Organos

Los órganos de la CES son el Congreso; el Comité Ejecutivo; el Comité de Dirección y el Secretariado.

EL CONGRESO

Los Estatutos lo definen como la instancia suprema de la CES y tiene como tarea: determinar la estrategia y la política general de la Confederación; aprobar las resoluciones y proposiciones políticas que le someten los órganos estatutarios y las organizaciones miembros; controlar la actividad de los órganos estatutarios a través de la discusión y la adopción de informes de actividades financieras.

Elige a los miembros del Comité Ejecutivo, Presidente, Secretario General, Secretarios Generales Adjuntos y a los Comisarios de Cuentas.

Ratifica las decisiones del Comité Ejecutivo en lo concerniente a las demandas de afiliación y atribución de estatuto de observador de las Confederaciones SindicalesNacionales y Comités Sindicales Europeos.

Modifica los Estatutos.

La composición del Congreso es de delegados de las Confederaciones Sindicales Nacionales, que representan a éstas por número de reparto establecido en una escala de:

	Afiliados	*Delegados*
Hasta	35.000	2
	100.000	3
	200.000	4
	350.000	5
	500.000	6
	700.000	7
	1.000.000	8
	1.350.000	9
	1.750.000	10
	2.400.000	11
	3.100.000	12

A partir de 3.100.000 afiliados un delegado suplementario por escalón de 500.000 cotizantes.

Los Comités Sindicales Europeos participan con tres plazas y una suplementaria para cada escalón de 500.000 miembros.

El Comité de Mujeres de la CES tiene asignadas 10 plazas.

Se precisa que todas las organizaciones a las que asiste el derecho a enviar delegados deben garantizar que sus delegaciones están equilibradas desde la composición de sexos, de forma que reflejen la proporción de afiliados que representan.

A las Confederaciones Sindicales Nacionales y los Comités Sindicales Europeos que tienen la condición (Estatuto) de observador, al conjunto de los Comités Sindicales Interregionales y los organismos representantes de grupos específicos de personas con derecho a delegar observadores y observadoras, les asiste el derecho de voz. El número de estos observadores lo fija el Comité Ejecutivo.

El Congreso ordinario se celebra cada cuatro años. Lo convoca el Comité Ejecutivo, que también tiene facultad para convocar el Congreso Extraordinario, requiriendose para éste petición o iniciativa de un tercio de las organizaciones miembros.

La elección del Comité Ejecutivo la realiza el Congreso, así como las correspondientes al Presidente, Secretario General, los dos Secretarios Generales Adjuntos, todos a propuesta del Comité Ejecutivo.

También el Congreso elige a los tres Comisarios de Cuentas.

El Congreso procura realizar el acuerdo más amplio posible. No obstante si la votación es necesaria, se decide por una mayoría de dos tercios de los votos emitidos.

Generalmente se vota a mano alzada, pero si hay petición contraria se realiza la votación a través de llamamiento nominal.

Las enmiendas y proposiciones que no obtienen los dos tercios, pero más de 150 por 100 de los votos, son remitidas o reenviadas al Comité Ejecutivo para examen y decisión.

EL COMITE EJECUTIVO

Es la instancia suprema de la CES entre Congresos.

Sus competencias consisten en decidir las políticas necesarias para la realización de la estrategia general adoptada por el Congreso; determina el mandato de la CES para las negociaciones con las organizaciones empresariales europeas y evalúa los resultados; decide la acción sindical necesaria para sostener las reivindicaciones y las posiciones sindicales comunes; aprecia las actividades del Comité de Dirección y del Secretariado, fija el importe de las cotizaciones y realiza el presupuesto.

La composición de este órgano sindical la integran representantes de Confederaciones Sindicales Nacionales, elegidos sobre proposición de estas organizaciones y reparto de un miembro para cada una de ellas que no depasen un millón de afiliados; dos miembros por cada Central Sindical Nacional que tenga más de un millón de adherentes y no sobrepase los cinco millones; las Confederaciones Nacionales que cuenten con más de cinco millones de miembros tienen derecho a tres representantes y cada escalón completo de millón y medio de inscritos a otro suplementario.

La representación de los Comités Sindicales Europeos, elegidos sobre la base de las proposiciones de los mismos, se establece según el reparto de un representante por cada organización que no supere cuatro millones de miembros y dos representantes para cada una de las que superen cuatro millones de afiliados. Esta representación tiene derecho de voto, excepto para cuestiones financieras y demandas de afiliación.

El Comité de Mujeres de la CES tiene tres representantes.

Por cada miembro efectivo, se designa un miembro suplente.

Las Confederaciones Sindicales Nacionales y los Comités Sindicales Europeos en situación de Observadores, y los organismos que representan grupos específicos de personas tienen derecho a delegar observadores con derecho de palabra. Su número lo fija el Comité Ejecutivo.

Los miembros del Comité Ejecutivo pueden hacerse asistir por consejeros.

Dicho Comité Ejecutivo elige en su seno los Vicepresidentes y a los integrantes del Comité de Dirección. También le corresponde la elección de los Secretarios Confederales a propuesta del Secretario General, cuyo número fija el Comité Ejecutivo.

Este órgano sesiona al menos cuatro veces por año. Las reuniones extraordinarias son convocadas por decisión propia o a petición del Comité de Dirección o de un tercio de miembros del Comité Ejecutivo.

Para preparar o sostener sus trabajos, el Comité Ejecutivo crea Comités permanentes, a los cuales fija la composición, sus mandatos y las modalidades de funcionamiento. Todas las organizaciones afiliadas tienen acceso a estos Comités, que se reúnen según las necesidades, pero en principio una vez al año.

Los acuerdos del Comité Ejecutivo son iguales a la modalidad para las decisiones del Congreso: el más amplio acuerdo posible o votación, que requiere dos tercios de los votos.

El Comité Ejecutivo no puede deliberar validamente si tres cuartos, al menos, de sus componentes efectivos no están presentes o representados. Los miembros efectivos pueden ser representados, bien por su suplente o por un representante de su organización debidamente mandatado por escrito.

Se requiere que cada proposición presentada para ser aceptada reciba al menos dos tercios de los votos de miembros presentes o representados, y se determina que la proposición que no tenga los dos tercios referidos, pero que obtenga al menos el 50 por 100 de los votos continúe en el orden del día siendo remitida al Secretariado para un nuevo examen.

EL COMITE DE DIRECCION

Tiene la tarea de decidir las acciones que existan y las urgentes, y ejecutar la política acordada por el Comité Ejecutivo. También sigue las negociaciones con las organizaciones de empresarios y la representación ante las instituciones europeas.

Cuenta a su cargo el tratamiento de las cuestiones financieras y de organización.

Está compuesto por el Presidente, el Secretario General y los Secretarios Generales Adjuntos, todos los cuales son miembros de derecho y un máximo de integrantes suplementarios elegidos en su seno por el Comité Ejecutivo, que asegura una representación de al menos tres componentes de los Comités Sindicales y uno propuesto por el Comité de Mujeres.

Se reúne por principio una vez anualmente.

EL SECRETARIADO

Lo integran el Secretario General, los dos Secretarios Generales Adjuntos y los Secretarios Confederales. Incluye, cuando menos, a una mujer.

El Secretario General es el portavoz de la Confederación, su coordinador y responsable de la organización interna. Los Secretarios Generales Adjuntos asisten al Secretario General en estas tareas y asumen sus funciones en caso de ausencia.

El Secretariado ejecuta todas las tareas que le confían los otros órganos de la Confederación: desarrolla y mantiene las relaciones con todos los componentes de la CES y con las instituciones creadas o gestionadas por ella.

COMISARIOS DE CUENTAS

La Gestión financiera de la CES se somete anualmente a la verificación de los Comisarios de Cuentas. Su informe anual se presenta al Comité Ejecutivo.

DECLARACION DE PRINCIPIOS DE LOS SINDICATOS ANALIZADOS

CONFEDERACION DE SINDICATOS CRISTIANOS DE BELGICA (CSC)

OBJETIVOS

Los situa en concentrar lo más posible las fuerzas sindicales cristianas, a fin de llegar a la organización de la actividad profesional y económica en una sociedad que se apoye en los principios cristianos.

La orientación anteriormente expuesta asegura y conduçe a esta organización sindical cristiana en Bélgica a mantener su unidad de acción y a favorecer la extensión y el desarrollo de los sindicatos cristianos, apoyando a las organizaciones afiliadas.

Manifiesta ser independiente en la fijación de su programa y de los medios propios para realizarlo.

La CSC está adherida al Movimiento Obrero Cristiano, cuyas formas y condiciones de adhesión determina el Consejo General.

Especialmente atiende la centralización y control de la administración y de las finanzas del Movimiento Sindical Cristiano y sus servicios comunes.

Establece relaciones constantes con las organizaciones similares de otros paises, especialmente con la Confederación Mundial del Trabajo, a la que está afiliada.

FEDERACION GENERAL DEL TRABAJO DE BELGICA (FGTB)

DECLARACION DE PRINCIPIOS

Se define como emanación directa de las fuerzas laboriosas organizadas y proclama que el ideal sindical es ir a la constitución de una sociedad sin clases y a la desaparición de los asalariados, que se realizará por una transformación total de la sociedad.

Nacida de la lucha de clases, remarca la evolución de un combate no menos vigoroso del conjunto de los productores contra la oligarquía bancaria y monopolista, convertida en dueña soberana de todo el aparato de producción.

Se declara absolutamente independiente de los partidos políticos y respetuosa con las opiniones, tanto políticas como religiosas, y afirma realizar sus objetivos por sus propios medios, llamando a la acción a todos los asalariados y a toda la población en general para defender los intereses morales y materiales de la gran mayoría, idénticos o paralelos a los de los obreros, empleados y técnicos.

Afirma que el movimiento obrero quiere realizar un verdadero régimen de justicia social tendente a situar a cada cual en su plaza en la sociedad para asegurar a cada uno, en función de su trabajo y de sus necesidades, la parte de la riqueza que le corresponde. Declara que es indispensable completar la democracia política por una democracia económica y social. A este efecto entiende que el trabajo, creador de todos los valores y fuente de todos los bienes, sea considerado como factor primordial, estándole los otros valores subordinados.

Reafirma que sus orígenes, su carácter y la permanencia de su ideal, la designan para ser elemento motor y principal de esta revolución constructiva.

En espíritu de justicia, repudia formalmente los falsos valores, los derechos de nacimiento y de dinero, consagrados por el régimen capitalista.

Dice que los explotados, reducidos a vender su fuerza de trabajo, tienen que ser libres participando en la obra común de la producción.

Se compromete, según sus concepciones, a promover la creación de organismos cuyo objetivo final sea dar a las fuerzas del trabajo la gestión de la economía transformada en beneficio de la colectividad.

Entiende que el sindicalismo no suplanta a los partidos en su acción política. Es en su calidad de productor que llama a los trabajadores, diciéndoles que de sus condiciones económicas dependerán sus perspectivas de desarrollo social, intelectual y cultural.

Para llevar a cabo esta tarea emancipadora rechaza su integración a cualquier sistema corporativo.

Acepta la idea de nación en el cuadro de una democracia política, económica y social, y estima que la socialización de grandes monopolios bancarios e industriales hace necesario dirigir y controlar el comercio exterior.

Rechaza la idea de la gestión estatal o burocrática y entiende que la gestión de las empresas nacionalizadas debe confiarse a los trabajadores (técnicos, empleados y obreros) y a los consumidores, organizados en el consejo de dirección y de coordinación de la economía nacional.

Defiende no solamente la reforma de las estructuras y la transformación de la sociedad capitalista sino también las reivindicaciones inmediatas a los trabajadores.

CONFEDERACION SINDICAL DE CC.OO. (CC.OO.-ESPAÑA)

DEFINICION DE PRINCIPIOS

Los principios en que se inspira el sindicalismo de nuevo tipo de la Confederación Sindical de CC.OO. son:

Reivindicativo y de clase. Defiende las reivindicaciones de los trabajadores y trabajadoras; en su seno pueden participar todos los trabajadores y trabajadoras sin discriminación alguna. Se orienta hacia la supresión de la sociedad capitalista y la construcción de una sociedad socialista democrática.

Unitario. Mantiene de forma prioritaria el carácter plural y unitario que desde su origen la caracterizó y se propone, como objetivo fundamental, la consecución de la unidad sindical orgánica dentro del Estado español, mediante la creación, en el menor plazo posible, de una confederación que sea expresión libre y unitaria de todos los trabajadores y trabajadoras. Proceso unita-

rio, cuyas formas definidas no pueden prefigurarse en la actualidad, y en esta dirección se compromete a:

Promover toda iniciativa que se encamine a favorecer la unidad de acción de las centrales sindicales representativas y de clase, tendiendo a que esa unidad de acción adquiera formas cada vez más estables y generalizar la construcción de formas unitarias de representación de los trabajadores y trabajadoras, a partir de las asambleas y los organismos que los propios trabajadores y trabajadoras, elijan democráticamente.

Democrático e independiente. Su independencia se expresa y garantiza, fundamentalmente, por medio del más amplio ejercicio de la democracia y de la participación de los trabajadores y trabajadoras, en la vida interna del sindicato.

Las asambleas de afiliados y afiliadas, el funcionamiento democrático de todos los órganos de la Confederación y el respeto de sus decisiones tomadas por mayoría son la base de esta independencia, lo que caracteriza a CC.OO. como sindicato asambleario. La Confederación asume sus responsabilidades y traza su línea de acción con independencia de los poderes económicos, del Estado y de cualquier otro interés ajeno a sus fines, y también de los partidos políticos.

Participativo y de masas. Considera que la conquista de las reivindicaciones sociales y políticas de los trabajadores y trabajadoras exigen protagonismo directo, por eso CC.OO. se propone organizar a la mayoría de ellos afín de incorporarles a la lucha de su propia emancipación.

Sociopolítico. Además de reivindicar la mejora de las condiciones de vida y de trabajo de todos los trabajadores y trabajadoras, asume la defensa de todo aquello que les afecte como clase en la perspectiva de la supresión de toda opresión nacional y la explotación capitalista.

Asimismo, la Confederación realiza una especial defensa de las reivindicaciones de las mujeres, jóvenes, discapacitados, de la salud laboral, del medio ambiente y del pacifismo con el fin de eliminar cualquier forma de discriminación basada en el sexo u orientación sexual, la edad, la morfología física, psíquica o sensorial, la raza, el origen étnico, las convinciones políticas y/o religiosas, así como cualquier otra condición o circunstancia personal o social.

La Confederación Sindical de CC.OO., consecuente con la defensa que históricamente mantiene de los derechos nacionales y autonómicos de los pueblos de España:

Reconoce el derecho de autodeterminación de aquellos pueblos que lo deseen ejercitar a través de los mecanismos establecidos en la Constitución para su reforma.

Apoya la plena consolidación de las utonomías nacionales y regionales, así como la plena solidaridad entre ellas.

Y se define a favor del Estado federal.

CC.OO. defiende en su práctica sindical los principios de solidaridad entre los trabajadores y trabajadoras, y en su funcionamiento interno se rige por su espíritu solidario entre las diversas organizaciones de la Confederación adoptando una estructura organizativa consecuente con la realidad plurinacional del Estado español.

La Confederación desarrolla su actividad en el marco legal de la Constitución Española y lucha por su desarrollo progresivo, respetando la misma como expresión de voluntad democrática del pueblo español que en su día la aprobó.

Internacionalista. Ante la esencia internacionalista de la clase obrera, la Confederación Sindical de CC.OO. afirma lo siguiente:

Establece y refuerza las relaciones solidarias con todos los sindicatos de clase democráticos y representativos del mundo, a todos los niveles independientemente de su afiliación a las confederaciones o federaciones mundiales existentes.

Colabora con las Organizaciones Sindicales Internacionales y actúa en favor de la unificación del Sindicalismo Mundial.

Apoya dentro y fuera del país las reivindicaciones específicas de los emigrantes, así como de los trabajadores y trabajadoras extranjeros que trabajan en España.

De igual manera, la Confederación Sindical de CC.OO. mantiene de forma activa la solidaridad con los pueblos que luchan por las libertades democráticas y/o por el socialismo y con los refugiados y trabajadores/as perseguidos por el ejercicio de sus derechos sindicales y democráticos.

Potencia la coordinación de los órganos de representación sindical de las empresas multinacionales.

DEFINICION DE LA CONFEDERACION

La Confederación Sindical de CC.OO. agrupa sindicatos democráticos y de clase, federa y confedera a las distintas Federaciones Estatales, Confederaciones de Nacionalidad y Uniones Regionales y agrupa a través de estas a las secciones sindicales de empresa o centros de trabajo en cuyo seno tienen cabida todos los trabajadores y trabajadoras de España que, con independencia de sus convinciones personales, políticas, filosóficas, éticas o religiosas, aceptan y practican la política sindical de la Confederación aprobada en su Congreso y Consejo, su programa, su política internacional, su funcionamiento administrativo y financiero y sus estatutos, mediante una actuación consecuente en todas las esferas de la acción social, especialmente en los centros de trabajo, de defensa de los intereses profesionales, económicos y sociales, políticos y nacionales del conjunto de los trabajadores y trabajadoras, y en la perspectiva de supresión de todo tipo de opresión, discriminación y explotación capitalista.

UNION GENERAL DE TRABAJADORES (UGT DE ESPAÑA)

PRINCIPIOS FUNDAMENTALES

Comienza diciendo que la clase trabajadora organizada declara que la forma de producción actual se ca-

racteriza por la existencia de dos categorías o agrupaciones de clase; capitalistas (dueños o poseedores de los instrumentos de trabajo y usufructuarios de los modos de producción) y trabajadores (asalariados que crean en condiciones inferiores -económicas, políticas y jurídicas- la riqueza colectiva o social).

Señala que la división de esas dos categorías necesariamente establece una diferenciación económica, política y jurídica en la producción actual: capitalista y asalariado; autoridad, predominio y lucro para la primera agrupación y subordinación, penuria o miseria para la segunda.

Manifiesta que la situación de privilegio de dominación burguesa influye en un sentido antagónico y de máxima arbitrariedad orientado a oponerse a la satisfacción de las necesidades y aspiraciones de bienestar y equidad que defienden los trabajadores.

Declara que como consecuencia de la tradición política y desarrollo de las instituciones de origen burgués, el Estado -expresión de la denominación social que ejerce la clase capitalista- actúa siempre en forma unilateral, favoreciendo las aspiraciones egoístas y particulares del capitalismo, y defiende siempre la situación de privilegio capitalista.

Dice que la condición, hoy, de la clase trabajadora es desfavorable ante los capitalistas, a cuyo grupo vincula al Estado, director de la sociedad, del que son incondicionales servidores la magistratura, el ejército, la política y demás instrumentos de gobierno.

Asevera que la condición múltiple de inferioridad de los trabajadores se agrava en razón directa de su desorganización, insolaridad y falta de conciencia de clase.

Afirma que la conciencia de clase ilumina a los trabajadores respecto a la realidad de sus intereses y condición social, con lo que es más eficaz y potente la acción colectiva que realizan o han de realizar en pro de su mejoramiento, dignificación y ulterior liberación definitiva.

Explica que la dificultad para que la mentalidad de los trabajadores interpreten con exactitud y realidad sus necesidades presentes y futuras es el producto de la inferioridad económica en que viven dentro del régimen de la economía burguesa, y también de la educación internacional, prejuicios y errores que les inculca la clase directora de la sociedad, a fin de impedir o sofocar el resurgimiento instintivo de una idealidad o mentalidad críticas que tiendan a formarse en el proletariado en presencia de los hechos y contradicciones del capitalismo, y que pueden poner en peligro -mediata o inmediatamente- el predominio y la exigencia de la clase gobernante.

Establece una reivindicación fundamental de la clase trabajadora contra la usurpación que de sus derechos naturales realiza el capitalismo, afirmando el propósito de la UGT de hacer accesibles libremente a la actividad de los trabajadores organizados y redimidos todas las fuentes naturales y sociales de la producción.

Considera que para conseguir la reivindicación que antecede, siendo nula la acción individual y aislada de los obreros y de la muchedumbre diseminada e inorganizada, la clase trabajadora debe adoptar la constitución de asociaciones obreras de oficios, de industrias o de profesiones liberales.

Plantea que dichas asociaciones han de constituirse y funcionar de manera que, dando unidad y eficacia progresiva a las acciones colectivas que realicen, no menoscaben la libertad individual, ajustándose al principio de la Internacional. La emancipación de los trabajadores debe ser obra de los trabajadores mismos.

Considera que para alcanzar esos fines la Sociedad de resistencia inspirada en las luchas de clase es la forma específica de agrupación obrera, en tanto que es una asociación que une por intereses a los trabajadores frente a su enemigo común, el capitalismo, que por eso mismo reúne en su seno a todos los productores, manuales e intelectuales.

Indica que la Sociedad de resistencia aislada no representa por si sola la suma de poder de la clase obrera, sino que por el contrario, si pretendiera permanecer desvinculada del conjunto de las demás organizaciones del mismo carácter, cometería el mismo error que el obrero que solo confía en su acción individual.

Por todo lo expuesto la UGT proclama la necesidad de la organización de los trabajadores, manuales e intelectuales, en Sociedad de resistencia de oficio, organismos nacionales de industria o de profesiones llamadas liberales, y todos ellos, a su vez, en la Unión General de Trabajadores de España.

Finalizan estos principios con una declaración en la que la UGT dice es una institución eminentemente de productores, organizados por grupos afines de oficios y profesiones liberales, que, para mantenerse en solida conexión, respeta la más amplia libertad de pensamiento y táctica de sus componentes, siempre que estén dentro de la orientación revolucionaria de la lucha de clases y tiendan a crear las fuerzas de emancipación integral de la clase obrera, asumiendo algún día la dirección de la producción , el transporte y la distribución e intercambio de la riqueza social.

CONFEDERACION FRANCESA DEMOCRATICA DEL TRABAJO (CFDT)

La Declaración de Principios dice que todo el combate del Movimiento Obrero por su liberación y la promoción colectiva de los trabajadores se basa en la noción fundamental de que todos los seres humanos están dotados de razón y de conciencia y en que nacen libres e iguales en dignidad y en derechos.

Señala que en un mundo en evolución, el trabajador está amenazado por las estructuras y los métodos deshumanizados o tecnocráticos que hacen de el un objeto de explotación.

Proclama que las amenazas de destrucción de la Humanidad por las armas nucleares, las exigencias de justicia, de fraternidad y de paz entre los pueblos son actualmente más necesarias que nunca.

Dice que el sindicalismo es para los trabajadores el instrumento necesario para su promoción individual y colectiva y para la construcción de una sociedad democrática.

La CFDT afirma su voluntad de ser una gran central democrática que responde plenamente a las aspiraciones de los trabajadores. Reconoce las aportaciones de diferentes formas de humanismo, entre ellas el humanismo cristiano, la definición de las exigencias fundamentales de la persona humana y de su lugar en la sociedad.

Desarrolla su acción siendo fiel a un sindicalismo ideológico basado en las exigencias y por ello está resuelta a continuar su lucha por derechos esenciales del hombre, de la familia, el ejercicio de la libertad de conciencia, de opinión y de expresión, así como el derecho a satisfacer las diversas necesidades de la vida en la sociedad.

Manifiesta el derecho de todo hombre a dirigir su vida, a desarrollar su personalidad en el seno de diversos grupos y comunidades naturales, en la que la primera es la familia y a disponer para el mismo y para los suyos de bienes materiales, culturales y espirituales.

Reafirma el derecho de todo hombre a vivir en una democracia que le asegure la independencia del poder judicial, la objetividad de la información y la posibilidad efectiva de acceder a todos los niveles de la enseñanza y una participación activa en la elaboración y en el control de las decisiones políticas.

Estima que a los trabajadores y a las trabajadoras la sociedad debe garantizarles: empleo; salario que les permita, y a sus familias, una vida conforme a las posibilidades de la civilización moderna; derecho a la propiedad de los bienes necesarios a su existencia; la solidaridad efectiva de la comunidad en caso de desempleo y enfermedad; el libre ejercicio de la acción sindical; el derecho de huelga.

La CFDT quiere realizar un sindicalismo de masas sólidamente implantado en los lugares de trabajo, agrupando a los trabajadores y a las trabajadoras que, respetando la filosofía, la religión o motivación de cada cual, pueda unirse para conjuntamente construir esta sociedad democrática.

La Confederación reúne las organizaciones sindicales abiertas a todos los trabajadores para defender sus derechos e intereses y contesta toda situación, toda estructura o régimen que desconsidere esas exigencias y por ello combate todas las formas de capitalismo y de totalitarismo.

Considera necesario guardar su independencia respecto al estado, los partidos, las iglesias y de todo agrupamiento externo.

Proclama que su sindicalismo desarrolla la colaboración internacional de los trabajadores y asegura su parte de responsabilidad en la organización mundial indispensable para fomentar las libertades, la solidaridad entre los pueblos y el mantenimiento de la paz.

CONFEDERACION GENERAL DEL TRABAJO (CGT). FRANCIA

Considera que el Movimiento Sindical, a todas las escalas, es absolutamente independiente respecto a los patronos, gobiernos, partidos políticos, sectas filosóficas y otros grupos exteriores.

Se rige por el objetivo de agrupar a los sindicatos y a los afiliados, sin distinción de opiniones políticas, filosóficas y religiosas para defender los intereses morales y materiales, económicos y profesionales de sus miembros.

Se inspira en los principios del sindicalismo democrático de masas y de clase que domina la historia del movimiento sindical francés y tiene por objetivo la supresión de la explotación capitalista y la socialización de los medios de producción y de cambio.

Se pronuncia por una organización sindical única en interés de todos los asalariados.

CONFEDERACION GENERAL ITALIANA DEL TRABAJO (CGIL)

PRINCIPIOS CONSTITUTIVOS. DEFINICION

La CGIL es una organización sindical pluriétnica que promueve la libre asociación y autotutela solidaria y colectiva de los trabajadores y trabajadoras por cuenta ajena y de los que forman cooperativas de autogestión, de los parados, de los que buscan su primera ocupación y de los jubilados.

La afiliación es voluntaria, por solicitud que no requiere formalidad alguna ulterior. Comporta plena igualdad de derechos y deberes dentro del pleno respeto a la pertenencia a grupos étnicos, de nacionalidad, fe religiosa, cultura o formación política.

Ser miembro de la CGIL conlleva la aceptación de los principios y de las normas del Estatuto Confederal, por cuanto asumen los valores de la libertad personal, civil, económica, social y política, todos los cuales son fundamentos y fines irrenunciables de una sociedad democrática.

La CGIL basa su programa y su acción en el contenido de la Constitución de la República.

Considera que la paz entre los pueblos es el bien supremo de la humanidad.

Inspira su acción en las relaciones internacionales entre todos los pueblos para vivir conjuntamente en seguridad y paz, preservando la Humanidad y la Naturaleza, libre de elegir su propio destino y de determinar su forma de gobierno, de obtener ventajas de sus propios recursos en el intercambio justo del progreso y del desarrollo equilibrado entre las diversas áreas del Mundo y del logro de un nuevo orden económico, ecológico, cultural y de derechos humanos.

Afirma el valor de la solidaridad y promueve una política de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en una sociedad sin privilegios ni discrimina-

ciones, en la que sea reconocido el derecho al trabajo, a la salud, a la seguridad social, al bienestar equitativamente distribuido, cambiando los obstáculos políticos, sociales y económicos que impiden a los hombres y a las mujeres decidir de su propia vida y de su trabajo.

Considera decisivo en una sociedad democrática el pleno respeto de la libertad sindical y del pluralismo que comporta el rechazo del monopolio sindical que no esté otorgado por la representación conferida por los trabajadores y las trabajadoras.

Proclama su autonomía desde el fundamento primario de su capacidad de elaboración programático en la confrontación con los empresarios, e independencia de las instituciones y de los partidos y en el carácter democrático de sus reglas de vida interna.

Considera que el ejercicio del logro contractual por las estructuras sindicales competentes debe ser precedido por la definición de los afiliados respecto a la plataforma reivindicativa unitaria.

Estima que en ningún caso la plataforma en lo relativo al mandato negociador puede contradecir los principios de los Estatutos.

Relaciona la unidad sindical con la libertad de asociación sindical democrática que sea representativa de base y que acepte la ley sobre la reglamentación del derecho de huelga.

Partiendo de los presupuestos anteriores la CGIL considera la unidad y la democracia sindical como valores y objetivos estratégicos así como factores determinantes del reforzamiento del poder contractual de los trabajadores y las trabajadoras.

Precisa que la unidad de la CGIL, CISL e UIL es la condición para alargar la participación de los trabajadores a la iniciativa sindical, ampliando así el área de consenso, de adhesión y de sostenimiento activo sindical.

Sostiene la necesidad, para el ejercicio de una democracia real, de reglas que garanticen el pluralismo de las ideas, el reconocimiento de posiciones minoritarias y mayoritarias y la circulación de la disensión para el libre debate.

CONFEDERACION ITALIANA DE SINDICATOS DE TRABAJADORES (CISL)

En sus principios y finalidad la CISL comienza diciendo que las decisiones de la CES constituyen una referencia indispensable para definir las posiciones sindicales en su marco interno.

Esta central sindical se inspira en una concepción que contempla la personalidad humana desenvolviendose a través de su pertenencia a una comunidad social y proclama que el respeto a la persona es una exigencia para la sociedad y para el Estado.

En cuanto a las cuestiones de organización económica y social estima que debe realizarse la solidaridad y la justicia social, mediante las cuales se consigue un ideal de paz.

Entiende que las condiciones de la economía deben permitir el desarrollo de la personalidad humana a través de la justa satisfacción de sus necesidades materiales, intelectuales y morales.

Constata que las condiciones actuales del sistema económico no permiten la realización de estos fines, y por tanto considera necesaria su transformación, de forma que asegure un mejor empleo de la fuerza productiva y un reparto más equitativo de los resultados de la producción de los trabajadores en la gestión de unidad productiva, en la programación y control de la actividad económica y en su penetración en la propiedad de los medios de producción.

En el marco internacional concibe la solidaridad internacional a través de los sindicatos de trabajadores libres y democráticos y de la unificación económica del mercado como premisa de la unificación política de los Estados.

Considera que esas transformaciones, con el libre ejercicio de la acción sindical, deben separar su responsabilidad de la de los grupos políticos, de los cuales se distinguen por su naturaleza, finalidad y modo de acción. Entiende reivindicar constantemente la plena independencia de cualquier influencia externa y la absoluta autonomía frente al Estado, los gobiernos y los partidos.

Reafirma que la acción del sindicato democrático en el seno de la sociedad civil organizada determina una creciente e impostergable exigencia estructural de la misma y constituye una garantía y defensa del orden democrático. Por tanto se inspira en el principio de la supremacía del trabajo sobre el capital y se empeña en perseguir el mejoramiento de las condiciones económicas de la clase trabajadora y la elevación moral, cultural y social de la misma.

Promueve una política de igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en el trabajo y en la sociedad.

Manifiesta que el Movimiento Sindical y su posibilidad de acción se basa en una sola y necesaria condición: la adhesión libre y espontánea de los trabajadores a la organización sindical y la multiplicación de la fuerza organizativa de este Movimiento.

Decidida a utilizar al máximo los recursos formativos propios del Movimiento Sindical hace un llamamiento a las fuerzas intelectuales y morales capaces de servir a la preparación de los trabajadores, en función de la responsabilidad que les incumbe en una organización democrática de la vida profesional y económica y para su completa emancipación.

UNION ITALIANA DEL TRABAJO (UIL)

La Unión Italiana del Trabajo se define como una organización democrática y unitaria de trabajadores de diversas convicciones religiosas y políticas y distinta pertenencia étnica, que los asocia para la defensa co-

mún de sus intereses profesionales, económicos, sociales y morales en el respeto a los principios de la democracia y libertad afirmadas en la Constitución Republicana nacida de la resistencia.

Se declara independiente del gobierno, de confesiones y de partidos políticos.

Tiene como objetivos: realizar las aspiraciones de la clase trabajadora y un ordenamiento social más justo, fundado en el pleno empleo y en la participación de la clase trabajadora en la política económica y social.

Promueve el progresivo mejoramiento de las condiciones de vida de los trabajadores, su emancipación completa, la eliminación de la sujeción o dependencia salarial, en el más absoluto respeto de la libertad y la elevación constante del nivel cultural y profesional.

Interviene para organizar a los trabajadores y guiarlos en la lucha por la defensa de sus intereses y por afirmar sus derechos contra fuerzas que se les oponga.

Actúa para conseguir la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en el mundo del trabajo y en la sociedad; desarrolla la solidaridad y la cooperación con los trabajadores y los sindicatos de otros países; es partidaria de sindicalizar áreas de trabajo impropiamente autónomas y promueve la actividad de servicios sindicales.

Entre sus competencias figura actuar para desarrollar constantemente la legislación social en todos los aspectos, así como el Movimiento Cooperativo, relacionado a este con el Movimiento sindical.

CONFEDERACION NACIONAL DE TRABAJADORES DE NORUEGA (LO-N)

Estatutariamente se define como una unión de organizaciones nacionales de asalariados y tiene por objetivos trabajar para que las federaciones afiliadas actúen por líneas de acción comunes mediante cooperación solidaria recíproca y de los afiliados en los lugares de trabajo para así defender los intereses sindicales, económicos, sociales y culturales de los trabajadores.

Entre sus objetivos figura asegurar la libertad, la seguridad judicial y seguir desarrollando la forma de gobierno democrática, tal y como se desarrolla en Noruega.

Actúa para fomentar la democracia económica mediante la transferencia a la propiedad comunitaria de empresas, instituciones de crédito, establecimientos, tierras y áreas de naturaleza para conseguir mayor bienestar para los trabajadores y en general por medio de una distribución equitativa de los bienes comunitarios.

Se manifiesta partidaria de asegurar a los trabajadores la gestión real en la vida laboral, así como por la distensión, el desarme y la paz, en el marco de la cooperación internacional y apoyo recíproco con las organizaciones sindicales de otros países.

Proclama que la organización sindical siempre sea libre e independiente.

Es partidaria de promover una fuerte prensa laborista en Noruega y garantizar locales de reunión para el movimiento obrero.

Se opone a todas las formas de tratamiento desigual entre los seres humanos por razones de sexo, inclinación sexual, raza, religión, concepto de la vida y actitudes culturales y se compromete a contrarrestar la represión y el racismo donde quiera que se manifiesten.

Promueve la igualdad de sexos, dando a mujeres y hombres iguales oportunidades para tener los mismos derechos en las organizaciones y en la sociedad en general.

Trabaja para que las federaciones consigan para sus miembros convenios colectivos que representen ventajas económicas individuales y para el movimiento sindical en su totalidad.

Se manifiesta por la introducción y el uso controlado de nuevas tecnologías, en beneficio de los trabajadores y de la sociedad, contrarrestando las actividades de contratistas y la privatización de obras públicas, salvaguardando el medio ambiente total dentro del marco de un desarrollo sostenido.

Para alcanzar los objetivos que reivindica y proclama la LO-N es partidaria de cooperar con organizaciones afines y con todas las fuerzas progresistas del pueblo.

CONFEDERACION GENERAL DE TRABAJADORES PORTUGUESES-INTERSINDICAL NACIONAL (CGTP-IN)

DECLARACION DE PRINCIPIOS
Y OBJETIVOS PROGRAMATICOS

La CGTP-IN se define como organización sindical de clase, unitaria, independiente y de masas, continuadora de las raíces del movimiento sindical portugués, de sus tradiciones y de su lucha.

Esas raíces parten del siglo pasado y en el presente se particularizan en la lucha contra la participación de Portugal en la I Guerra Mundial, la resistencia activa contra la implantación del fascismo y el combate contra este, siempre en la defensa de los intereses de los trabajadores, por la paz, por la libertad y por la descolonización.

Desde la creación de la Intersindical Nacional, en 1970, en el marco interno de los sindicatos corporativos hasta la instauración y consolidación del régimen democrático en Portugal, la CGTP-IN ha intervenido tanto en las transformaciones políticas y económicas de la revolución del 25 de Abril de 1974, como en las nacionalizaciones, la reforma agraria, el control obrero, y la autogestión, consagrados en la Constitución de la República de 1976.

La continuación de su experiencia histórica se extiende a la lucha permanente contra la explotación, por el mejoramiento de las condiciones de vida y de trabajo de los trabajadores y por la profundización de

la democracia política, económica, social y cultural en Portugal.

Fiel a las raíces históricas y en coherencia con su experiencia la CGTP-IN se proclama organización sindical de clase, reconociendo que la lucha de clases tiene un lugar determinante en la evolución histórica de la humanidad y en la defensa de los derechos, intereses y aspiraciones colectivas e individuales de las trabajadoras y trabajadores portugueses, en las múltiples dimensiones de estos en tanto que ciudadanos, creadores de riqueza material y espiritual.

Combate las injusticias, las desigualdades, las discriminaciones, el racismo, la xenofobia, la alienación cultural y la explotación económica del sistema capitalista, en la perspectiva histórica de la edificación de una sociedad sin clases, para consagrar la igualdad ciudadana, el derecho a la diferencia, la solidaridad humana, la fraternidad entre los pueblos y así asentar la paz, los Derechos del Hombre y las soberanía de las naciones como valores superiores y universales.

Es partidaria de un movimiento sindical unitario. Reconoce la libertad de sindicación de todos los trabajadores, y las opciones políticas o religiosas de estos, sin discriminación por motivos de sexo, raza, etnia o nacionalidad y por ello representa los intereses individuales y colectivos del conjunto nacional de los asalariados, sindicados o no, independientemente de sus profesiones, cualificaciones, situación social y vínculo laboral.

Estima que la unidad presupone el reconocimiento en su seno de la pluralidad del mundo laboral, hecho que no impide, sino que exige la defensa de la unidad orgánica del movimiento sindical.

La CGTP-IN es una organización democrática. En su acción político-social realiza una práctica participativa y representativa de los trabajadores, en las estructuras sindicales, en la definición de las reivindicaciones y objetivos programáticos, en las decisiones sobre las formas de intervención y de lucha, en la elección y destitución de los órganos dirigentes, en la libertad de expresión y de discusión y en el respeto íntegro de las decisiones mayoritariamente expresadas.

Afirma es independiente de los patronos, del Estado, de las confesiones religiosas, de los partidos políticos y de otros grupos de naturaleza no sindical y por ello combate todas las tentativas de tendencias en su seno como condición para su propia unidad.

Dice es una organización solidaria que cultiva y promueve la solidaridad en la tradición del Movimiento Sindical de clase e internacionalista; combate contra el egoísmo y el individualismo; lucha por la emancipación social de los trabajadores portugueses y de todo el mundo; por la superación de la dualidad Norte-Sur; por la descolonización; la erradicación de la guerra, por la universalización de la paz y de los Derechos Humanos en sus dimensiones política, económica, social y cultural y por el fin de la explotación capitalista y contra la dominación imperialista.

Se define como una organización de masas porque en la CGTP-IN participan todos los trabajadores, independientemente de su raza, creencia religiosa o de partido al que pertenezcan y porque realiza su acción sindical en permanente audiencia y movilización de los trabajadores por la defensa de sus derechos e intereses y por la elevación de su conciencia política y de clase.

UNION SINDICAL SUIZA (USS)

LOS OBJETIVOS

Se enmarcan en salvaguardar los intereses del conjunto de sus federaciones afiliadas y de sus miembros, tendiendo especialmente a desarrollar los derechos democráticos y las libertades del pueblo; asegurar el pleno empleo; la elevación del nivel de vida y la mejora de la calidad de vida de los trabajadores; a promover la expansión de la economía nacional, particularmente de la economía colectiva; a desarrollar la legislación social y la protección de los trabajadores; el derecho del trabajo en general y notablemente la política de convenios colectivos; a mantener relaciones sindicales internacionales.

Se define como neutral desde el punto de vista confesional e independiente en materia política y agrupa las federaciones sindicales suizas que reconocen los principios del sindicalismo libre.

CONGRESO. PRIMER ORGANO SINDICAL

CSC. BELGICA. EL CONGRESO GENERAL

Se reúne en fecha y lugar fijados por el Consejo General a intervalos máximos de cuatro años.

Su misión consiste en determinar el programa general de la CSC y la actitud del sindicalismo cristiano en las cuestiones importantes; pasar revista a la actividad de la confederación, precediendo el informe que relata la actividad desarrollada, enviado previamente a las Centrales y Federaciones Regionales, así como el proyecto de Resoluciones Congresuales.

Excepto el año de realización del Congreso General, cada año la CSC celebra Congreso ordinario que tiene las mismas competencias que el Congreso General.

En las dos modalidades de Congresos el Consejo General establece el orden del día.

FGTB. EL CONGRESO NACIONAL

Se compone de delegados de las Centrales Sindicales afiliadas a las interregionales.

Cada central envía al Congreso un delegado por 2.000 miembros y pueden designar delegados con voz consultiva, cuyo número fija la Dirección Nacional.

Las interregionales están representadas en el Congreso por un número de miembros igual a la mitad del total de delegados atribuidos a las centrales.

La participación se establece sobre la base de las cotizaciones pagadas al fin del anterior-último trimestre que precede al Congreso.

Los miembros de la Dirección Nacional asisten al Congreso con voz deliberativa.

Los votos en el Congreso se expresan a mano alzada. Sobre demanda de la décima parte de los delegados presentes o por las centrales e interregionales representadas solas o conjuntamente por un décimo de los efectivos de la FGTB, el voto se realiza por llamamiento nominal.

Para cuestiones de personas, el voto es secreto.

Si después de un voto nominal sobre cuestión importante aparece una ruptura entre las Centrales Sindicales y las Interregionales se buscará un compromiso, iniciándose esa búsqueda a iniciativa de alguna de esas dos estructuras.

Las competencias del Congreso se concretan en la discusión y aprobación de los informes del Secretariado; el debate de las modificaciones propuestas a los Estatutos; examen de los recursos planteados por las organizaciones interesadas en afiliaciones y exclusiones de Centrales Sindicales; nombramiento de los miembros de la Dirección Nacional y del Secretariado; fijación del montante de la cotización mínima de las organizaciones afiliadas y el reparto de la misma.

Por mayoría de dos tercios el Congreso puede decidir el examen urgente de todas las mociones o resoluciones presentadas y depositadas por escrito a la Dirección del Congreso.

El Congreso se convoca y celebra cada tres años y si las circunstancias lo exigen puede realizarse Congreso Extraordinario, observándose en este caso las modalidades previstas para Congreso ordinario.

CONFEDERACION SINDICAL DE CC.OO. EL CONGRESO CONFEDERAL

El Congreso Confederal es el máximo órgano deliberante y decisorio de la Confederación Sindical de CC.OO.

Está compuesto a partes iguales por representantes de las Federaciones Estatales, y de las Confederaciones de Nacionalidad y Uniones Regionales, y en proporción a las cotizaciones pagadas. Los delegados al Congreso Confederal son elegidos según normativa que regula la convocatoria y funcionamiento del Congreso Confederal.

Dicha composición es de aplicación para las Confederaciones de Nacionalidad y Uniones Regionales pluriprovinciales, no así para los órganos territoriales inferiores donde la composición del Congreso se hace de forma directamente proporcional a las organizaciones de donde proceden las cotizaciones.

El Congreso con carácter ordinario se convoca cada cuatro años.

Con carácter extraordinario puede ser convocado cuando así lo apruebe el Consejo Confederal por mayoría absoluta o por organizaciones territoriales y/o federativas que sumen, al menos, dos tercios de los cotizantes.

Los congresos ordinarios son convocados con seis meses de antelación; las ponencias y documentos que sirven de base para la discusión, enviadas con cuatro meses de anticipación; el reglamento y el informe general, con un mes, y las enmiendas, con suficiente avance.

Todos los acuerdos del Congreso se adoptan por mayoría simple, salvo los que tengan por objeto la modificación de los Estatutos de la Confederación en los apartados de definición de principios y definición de la Confederación, que requieren mayoría de dos tercios.

La normativa de convocatoria, composición y funcionamiento del Congreso se establece por el Consejo Confederal.

Se articulan los procesos congresuales de forma que primero se celebra el Congreso Confederal (mediante Conferencias y Asambleas Congresuales) y con posterioridad los congresos ordinarios de las organizaciones confederadas.

Son funciones del Congreso Confederal: Determinar la línea general, la actividad sindical, la política de organización y finanzas y la política internacional de la Confederación. Aprobar y modificar el programa Confederal y los Estatutos Confederales. También aprobar la composición del Consejo Confederal. Elegir mediante sufragio libre y secreto al

Secretario General, al Presidente, a la Comisión de Control Administrativo y Finanzas, a la Comisión de Garantías y a la Comisión Ejecutiva Confederal. Decide sobre la disolución de la Confederación.

UGT. CONGRESO CONFEDERAL

Es el órgano supremo de la Confederación. Se celebra con carácter ordinario cada cuatro años. Dentro del plazo comprendido entre su convocatoria y realización no debe tener lugar ningún congreso ordinario de Federación Estatal o de Unión de Comunidad Autónoma.

Sus competencias se concretan en establecer las líneas generales de la política sindical (Programa de Acción) y acordar el Programa Fundamental; recibir los informes de gestión de la Comisión Ejecutiva, del Comité Confederal, de la Comisión de Control y de la Comisión de Garantías, para su análisis y decisión sobre los mismos; acordar modificaciones en los Estatutos Confederales, en el Reglamento del Congreso y respecto a las Normas de la Comisión de Garantías; resolver sobre las propuestas que le hayan sido presentadas, así como en relación a los recursos interpuestos ante el Congreso; elegir a la Comisión Ejecutiva, a la Comisión de Control y a la Comisión de Garantías.

Lo constituyen los delegados elegidos en las Federaciones Estatales y en las Uniones de Comunidad Autónoma, debiendo tener en cuenta la estructura de afiliados, en base a criterios de proporcionalidad para el supuesto de concurrir dos o más listas. En éste caso, para tener derecho a representación, es necesario el apoyo, como mínimo, del 25 por 100 de los votos emitidos.

El Congreso elige tantos suplentes como delegados lo integran. De los delegados se asigna el 60 por 100 a las Federaciones Estatales y el 40 por 100 a las Uniones de Comunidad Autónoma.

El Comité Confederal determina el número de delegados que corresponde a cada una de las Federaciones Estatales y Uniones de Comunidad Autónoma, en función del número de afiliados por los que se han pagado cuotas a la Confederación, según el promedio de los cuatro trimestres anteriores a aquel en que se convoque el Congreso.

Las delegaciones Congresuales tienen una representación proporcional a su afiliación, ejerciendo los delegados su derecho a voto en todas las votaciones que realice el Congreso durante su celebración.

Cada delegación elige un portavoz para participar en los plenarios del Congreso. Un miembro de una delegación puede participar en el plenario si es apoyado por escrito por, al menos, el 25 por 100 de la misma. También un delegado congresual puede intervenir plenariamente si está avalado, cuando menos, por el 10 por 100 de los delegados.

Los miembros de la Comisión Ejecutiva Confederal participan en el Congreso con voz y voto. El derecho a votar no les asiste cuando se juzga su gestión, ni tampoco en la elección de los órganos confederales.

Los integrantes de la Comisión de Garantías, de la Comisión de Control y representantes, uno por cada departamento de la Unión de Técnicos y Cuadros, de la Mujer, de la Juventud y de Servicios Sociales, tienen en el Congreso Confederal derecho de voz.

El Congreso Extraordinario puede ser convocado por decisión del Comité Confederal, a solicitud de más del 50 por 100 de las Federaciones Estatales y de la Uniones de Comunidad Autónoma que representen, a su vez, a más del 50 por 100 de los afiliados a la Confederación.

Los Congresos que se promuevan como consecuencia de la Convocatoria del Confederal, a efectos de sus delegados, se ajustarán a la certificación de cotizaciones que el Servicio Confederal Administrativo emita para el Congreso Confederal.

CFDT. CONGRESO CONFEDERAL

El Congreso Confederal es la asamblea de delegados regularmente designados por los sindicatos adheridos a la CFDT. Solamente los sindicatos que hayan pagado las cotizaciones del año precedente al congresual pueden participar en las votaciones congresuales.

Las federaciones, las Uniones Regionales Interprofesionales, la Unión Confederal de Jubilados y la Unión Confederal de Ingenieros y Cuadros están representadas en el Congreso Confederal por delegados que pueden intervenir en las discusiones, pero no tienen derecho de voto, salvo que estas organizaciones sean delegadas o mandatarias de uno o varios sindicatos.

Los miembros de la Dirección Nacional son delegados al Congreso.

Los sindicatos que no puedan enviar delegados al Congreso se hacen representar por otros participantes en el mismo (delegados de un sindicato, de una federación, de una Unión Regional Interprofesional, de la Unión Confederal de Jubilados, de la Unión Confederal de Ingenieros y Cuadros, de miembros de la Dirección Nacional).

Los representantes de los jubilados asisten al Congreso y participan en las votaciones según las modalidades previstas en el Reglamento Congresual a efectos de la presencia específica de este sector en la CFDT.

Los poderes congresuales se concretan en pronunciarse respecto al informe de la Dirección Nacional; determinar la orientación general de la Confederación en todos sus dominios; modificar los Estatutos Confederales en todas sus disposiciones y decidir su disolución según las condiciones previstas estatutariamente.

El Congreso Ordinario tiene lugar cada tres años y sus decisiones son tomadas por mayoría de los sufragios expresados.

El Congreso Extraordinario puede ser convocado

por la Dirección Nacional, con conformidad del Consejo Nacional, pudiendo también este último órgano tomar la iniciativa de convocatoria, para lo que se requiere mayoría del 50 por 100 de los mandatos establecidos. El plazo para celebrarlo es más reducido que el previsto para Congreso Ordinario en razón a la urgencia, pero no se precisa en concreto el período.

CGT. FRANCIA. CONGRESO CONFEDERAL

El Congreso es la instancia soberana de la CGT. Se celebra cada tres años y trata las propuestas eventuales de modificación de los Estatutos; la lista de candidaturas a la Comisión Ejecutiva; los informes y documentos necesarios para pronunciarse sobre las finanzas y la actividad confederal desde el Congreso precedente, así como respecto a las orientaciones de la Confederación.

El Congreso está constituido por los representantes mandatados de los sindicatos; asegura a cada federación el número de delegados correspondientes al número de sus afiliados (activos de una parte, jubilados de otro lado); permite la designación de un delegado directo para el mayor número posible de sindicatos confederados.

De común acuerdo el Comité Confederal Nacional (CCN) y las federaciones organizan la representación de los sindicatos que no tengan delegados directos al Congreso Confederal.

En casos particulares, se adoptan disposiciones, entre el CNC y la Unión Confederal de Jubilados, a fin de asegurar la representación de secciones locales intercorporativas de jubilados, fijando el número de delegados de estas secciones, independientemente de las que correspondan a las federaciones.

Cada organización representada en el Congreso tiene derecho a un número de votos calculado sobre la base de las cotizaciones percibidas durante el año precedente: activo 1 voto por 10 cotizaciones mensuales; jubilado, 1 voto por 12 meses de cotización.

CGIL. ITALIA. CONGRESO CONFEDERAL

El Congreso Confederal es el máximo órgano deliberante. Se convoca cada cuatro años por el Comité Directivo o a propuesta al menos de la décima parte de los afiliados.

Los delegados son elegidos en los Congresos de la CGIL regionales y en las Federaciones (o Sindicatos) nacionales profesionales. Ambas estructuras participan al 50 por 100 en el Congreso.

En las asambleas de base el debate está abierto a todos los trabajadores, pero el derecho de voto y de ser elegido está reservado a los afiliados.

Las competencias del Congreso son: definir las orientaciones generales de la CGIL obligatorias para todas las organizaciones confederadas; elegir al Comité Directivo; al Colegio de Síndicos y al Comité de Garantías.

Compete al Congreso Confederal deliberar sobre la modificación de los Estatutos; la afiliación de la CGIL a las organizaciones internacionales y sobre su disolución. En todos estos casos se requiere mayoría cualificada de tres cuartas partes de los votos representados.

Los miembros de los órganos confederales, excluidos los consultivos, y los que no sean delegados, participan en el Congreso con derecho de palabra y sin derecho a voto.

CISL. ITALIA. CONGRESO CONFEDERAL

El Congreso confederal es el máximo órgano deliberante de la CISL. Se reúne como ordinario cada cuatro años, excepto si se convoca y celebra con carácter extraordinario.

El Congreso Extraordinario requiere acuerdo mayoritario de dos tercios de los componentes del Consejo Nacional o de un tercio de los socios, los cuales firman la petición en la Federación Regional de Categoría Profesional, correspondiendo a las Uniones Sindicales Regionales la responsabilidad de autenticar las firmas. La solicitud de convocatoria extraordinaria debe ser motivada.

La composición congresual es del 50 por 100 de los delegados elegidos en los congresos de las federaciones nacionales profesionales y también el 50 por 100 de delegados electos en los Congresos de las Uniones Sindicales Regionales.

Participan en el Congreso, sólo con derecho de palabra, por no ser delegados, los miembros salientes y suplentes del Consejo General, así como los delegados de las federaciones nacionales profesionales y las uniones sindicales regionales que no hayan cumplido con el pago de la cuota confederal.

El Congreso Confederal fija las directrices generales de la CISL y elige en escrutinio secreto a los componentes del Consejo General.

Las decisiones del Congreso se toman por mayoría simple (el voto favorable del 50 por 100 más uno), a excepción de aquellas que precisan mayoría cualificada.

UIL-ITALIA. CONGRESO CONFEDERAL

El Congreso Confederal es el máximo órgano directivo, que detenta todo el poder deliberante.

Sus competencias se concretan en examinar el rendimiento político y financiero; deliberar sobre la orientación que debe seguirse; elegir al Comité Central, la Asamblea Nacional; el Colegio de Probidad; el Colegio de Revisores de Cuentas y tratar respecto a la modificación de Estatutos.

Se celebra ordinariamente cada cuatro años y extraordinariamente cada vez que su convocación es pedida al menos por dos tercios de los componentes del Comité Central o por un tercio de los inscritos en la UIL.

El Congreso se compone de delegados de las Uniones Regionales y de las Uniones Nacionales elegidos en sus respectivos Congresos. Son parte del Congreso, a título consultivo si no han sido elegidos como delegados, los integrantes del Comité Central, del Colegio de Probidad y del Colegio de Revisores de Cuentas.

El Comité Central fija el número de delegados que corresponde a cada estructura sindical.

No se admite acumular delegaciones. Cada delegado puede ser titular de una sola delegación.

LO. NORUEGA. CONGRESO CONFEDERAL

El Congreso es la autoridad máxima de la LO. Generalmente se celebra cada cuatro años por convocación de la Comisión Ejecutiva. Se compone de 300 representantes elegidos y de los miembros fijos de la Comisión Ejecutiva.

Los representantes al Congreso, con igual número de suplentes, son elegidos de manera que 260 provienen de las federaciones afiliadas y 40 de la provincias.

Los representantes de las federaciones corresponden a sus respectivos números de afiliados, de forma que en su distribución cada federación obtiene por lo menos un representante con su suplente.

La distribución, realizada por la Comisión Ejecutiva, se hace sobre la base del número de promedio de afiliados, según las cuotas pagadas durante los últimos doce meses antes de la fecha de celebración del Congreso.

La distribución de los representantes de los distritos es acorde con un reparto regional de al menos un representante por cada provincia.

La fecha del Congreso se fija con no menos de 12 meses antes de su celebración y se comunica a las organizaciones, así como el proyecto de orden del día.

Las federaciones, la conferencia regional de la LO, la Comisión Ejecutiva y el Consejo General tienen derecho a someter proposiciones al Congreso.

Las proposiciones de los Consejos de sindicatos se someten al Congreso por conducto de la Conferencia regional.

Cada representante congresual cuenta con un voto. Los acuerdos se alcanzan por mayoría de votos. En caso de empate la propuesta es rechazada.

Los miembros de la Comisión Ejecutiva y del Consejo General que hayan sido elegidos delegados al Congreso, no tienen derecho de voto en las cuestiones que se refieran a la gestión de responsabilidades en las cuales hayan intervenido como integrantes de esos órganos sindicales, asistiéndole solo el uso de la palabra y capacidad de propuesta.

Compete al Congreso negociar y tomar decisiones sobre todos los asuntos que figuren en el orden del día, informes y cuentas referidas al período congresual transcurrido.

Además le asiste la facultad de elegir Presidente, Vicepresidente, Tesorero, Primer Secretario y el número de Secretarios que acuerde el Congreso. Elegir 15 miembros y 9 suplentes de la Comisión Ejecutiva. De los 15 componentes de la Comisión Ejecutiva, el Presidente, el Vicepresidente, el Tesorero y el primer Secretario son miembros permanentes de éste órgano sindical. Los demás secretarios elegidos son suplentes de los primeros en el orden que acuerde el Congreso. Los miembros de la Comisión Ejecutiva deben ser distribuidos entre las diferentes profesiones principales, hasta donde sea posible. Las federaciones con más de 100.000 miembros deben tener dos representantes en la Comisión Ejecutiva y estar representadas por sus presidentes. Los miembros de la Comisión Ejecutiva y los suplentes se eligen separadamente. Si un candidato no consigue la mayoría de votos en un primer escuntinio, se continua la elección entre los candidatos que hayan obtenido mayor número de votos. En caso de empate final, se decide por sorteo.

CGPT-IN. PORTUGAL. CONGRESO CONFEDERAL

El Congreso es el órgano deliberativo máximo de la CGPT-IN. Está compuesto por los sindicatos afiliados. La representación de los sindicatos es proporcional al número de trabajadores sindicados, cuya proporcionalidad y elección se define en el Reglamento del Congreso.

Los miembros del Consejo Nacional participan en el Congreso como delegados de pleno derecho.

La participación se hace por las uniones, excepto las locales, por las federaciones, y la Inter-Joven e Inter-Jubilados, todas las cuales lo hacen con derecho a voto, siendo su representación definida en el Reglamento del Congreso.

Los acuerdos se toman por mayoría simple de los votos expresados, correspondiendo a cada delegado un voto. No está permitido el voto por procuración o por correspondencia.

Compete al Congreso aprobar trienalmente el informe de las actividades realizadas por la CGPT-IN; definir las orientaciones futuras; modificar los Estatutos y el Reglamento electoral; elegir o destituir al Consejo Nacional y considerar la labor de este órgano o de otros órganos de la CGTP-IN.

Su convocación incumbe al Consejo Nacional.

Se reúne en sesión ordinaria cada tres años y extraordinariamente por decisión del plenario de Sindicatos, o cuando el Consejo Nacional lo considera necesario, o a requerimiento de sindicatos representativos, al menos de un quinto de trabajadores inscritos en los sindicatos afiliados.

Las listas de candidaturas para el Consejo Nacional pueden presentarlas; este órgano, el 15 por 100 de los delegados inscritos en el Congreso. Están constituidas por miembros de dirección de asociaciones sindicales (sindicatos, uniones, federaciones y confederación), siendo

elegida aquella que obtenga la mayoría simple de los votos validamente expresados en votación directa y secreta.

USS. SUIZA. CONGRESO CONFEDERAL

El Congreso Confederal lo constituyen los delegados de las federaciones afiliadas y de los carteles sindicales cantonales. Los miembros de la Asamblea de Delegados y del Comité Director participan de oficio; los primeros pueden ser simultáneamente delegados de una federación o de un cartel y en tanto que tales tienen derecho de voto; los segundos no tienen derecho de voto ni pueden ser simultáneamente delegados.

El número de delegados de las Federaciones está en relación a las cotizaciones de sus afiliados pagadas a la USS en el curso del año que precede al Congreso.

Las federaciones designan sus delegados entre sus miembros. La mitad o más de los delegados de una federación está compuesta de funcionarios sindicales empleados a tiempo completo. Los delegados de las federaciones deben ser nombrados por un órgano representativo.

El número de delegados de cada cartel cantonal se fija según los efectivos de las Secciones Sindicales afiliadas. Son designados por asamblea de delegados reglamentariamente convocada y deben ser miembros de una federación afiliada a la USS.

El Congreso Ordinario se realiza cada cuatro años y su convocatoria es pública, conocida y avanzada tres meses antes de su celebración, al menos en la prensa sindical.

Pueden convocar Congreso Extraordinario: el Comité Director, la Asamblea de Delegados y un tercio de las federaciones afiliadas, siempre que éstas agrupen al menos el 20 por 100 de sus miembros.

Sus competencias consisten en: examinar el informe del Comité Director; elegir al Presidente y a los Vicepresidentes; tratar los problemas sindicales, económicos y sociales que le someten la Asamblea de Delegados o el Comité Director; estudiar las propuestas de las federaciones afiliadas y de los carteles sindicales; fijar la cotización ordinaria y revisar los Estatutos.

Sobre propuesta del Comité Director, el Congreso puede nombrar miembros de honor de la USS a personalidades que hayan realizado eminentes servicios al Movimiento Sindical.

El Congreso establece por sí mismo su Reglamento.

LOS CONSEJOS U ORGANOS SIMILARES O EQUIPARABLES SEGUN DOS ORGANOS SINDICALES

CSC. EL CONSEJO GENERAL

Está compuesto por representantes de las Centrales y de las Federaciones Regionales. Estas organizaciones velan para que sus delegaciones estén compuestas por hombres y mujeres en proporción a sus afiliados de cada sexo. La Dirección Nacional determina los grupos específicos que deben estar representados en el Consejo General y autoriza en consecuencia a sus respectivos representantes para asistir a las reuniones con carácter de observadores, con derecho de palabra y sin voto. Los miembros de la Dirección Diaria son adjuntos, con cualidad de consejeros.

Las Centrales y las Federaciones Regionales están representadas en proporción a un voto por 1.000 miembros o menos, dos votos hasta 5.000, tres votos hasta 10.000 y así sigue una escala de 5.000 en 5.000 votos aumentando sucesivamente en 4, 5, 6... votos para las primeras y un voto hasta 10.000 y menos y 2 votos cada 20.000 adherentes, esto, es entre 10.000 y 30.000, 3 entre 30.000 y 50.000... para las Federaciones Regionales.

El Consejo General es el órgano legislativo. Toma decisiones respecto a cuestiones políticas, en relación a las vías a seguir en lo concerniente a los sucesos más importantes sobrevenidos a la vida sindical. Realiza el presupuesto y las cuentas de ingresos y gastos están sometidas a su aprobación. Establece los Estatutos y el Reglamento de orden interior.

Se reúne cuando menos dos veces al año.

FGTB. EL COMITE NACIONAL

Este órgano está compuesto por los miembros de la Dirección, los delegados de las centrales afiliadas y los delegados de las interregionales.

Los votos se expresan a mano alzada o por llamamiento nominal.

Las Centrales están representadas por delegados, determinados por fracciones de 10.000 afiliados. Si una central tiene menos de 10.000 inscritos tiene derecho a un representante.

Las Interregionales están representadas por los delegados de las Secciones Regionales. Si cuentan con más 20.000 miembros le asiste el derecho a un representante.

Las Centrales y las Interregionales transmiten al Secretariado de la FGTB, en el mes que sigue a la realización del Congreso, la lista de los delegados efectivos y suplentes que le corresponde.

Las atribuciones del Comité Nacional comprenden: el examen de las demandas de afiliación a la FGTB; considerar las propuestas de exclusión hechas por la dirección; delimitación de las fronteras sindicales y tratar toda cuestión interesante del Movimiento Sindical.

Se reúne al menos ocho veces por año.

CONFEDERACION SINDICAL DE CC.OO. LAS CONFERENCIAS CONFEDERALES

Entre congreso y congreso, a propuesta de la Comisión Ejecutiva Confederal, y cuando el Consejo Confederal lo considere oportuno, pueden convocarse conferencias confederales para debatir y establecer la posición de la Confederación en relación a cuestiones específicas o generales de especial interés para la política sindical confederal en la línea de lo aprobado en los Congresos Confederales. Los acuerdos conferenciales adoptados tienen carácter de decisiones para el conjunto de la Confederación y no pueden contradecir los acuerdos aprobados congresualmente.

En cada convocatoria específica realizada por el Consejo Confederal se establece los criterios de asistencia y funcionamiento de la conferencia, participando al menos tantos delegados elegidos como miembros del Consejo Confederal estando representados de la forma paritaria las estructuras territoriales y de ramas. Los delegados son elegidos en su estructura respectiva.

CONFEDERACION SINDICAL DE CC.OO. EL CONSEJO CONFEDERAL

El Consejo Confederal es el máximo órgano de dirección y representación entre congreso y congreso.

El Consejo Confederal está compuesto por: la Comisión Ejecutiva Confederal, incluidos el Presidente y el Secretario General Dos miembros del Sindicato Libre de la Marina Mercante. Los responsables de Secretarías Confederales que no sean miembros de la Ejecutiva Confederal así como el Coordinador Económico y Jurídico del Gabinete Técnico Confederal elegidos todos ellos por el Consejo Confederal. El resto estará compuesto a partes iguales por los representantes de las Federaciones Estatales, Confederaciones de Nacionalidad y Uniones Regionales, elegidos en sus respectivos congresos o consejos en proporción a las cotizaciones, incluidos los Secretarios Generales de las Federaciones y Confederaciones de Nacionalidad y Uniones Regionales, mas los Secretarios de las Uniones de Ceuta y Melilla.

El Consejo Confederal, a propuesta de la Comisión Ejecutiva Confederal, incorpora a sus reuniones con voz pero sin voto a todos aquellos miembros de la Confederación que por su responsabilidad en determinados servicios o comisiones de carácter permanente o temporal su presencia o asesoramiento se considere oportunas.

El Consejo lo convoca la Comisión Ejecutiva al menos cinco veces al año con carácter ordinario y con

carácter extraordinario cada vez que se solicite por un tercio de los miembros del Consejo Confederal.

Las resoluciones y decisiones del Consejo se adoptan por mayoría simple.

Son sus funciones: discutir y decidir sobre la política general de la Confederación entre dos Congresos y controlar su aplicación por la Comisión Ejecutiva. Convocar el Congreso Confederal. Aprobar las normas que regulan el proceso congresual previo y el reglamento de funcionamiento del Congreso.

Los principios y reglas establecidos en dichas normas y reglamentos deben ser respetados y observados por las respectivas normas y reglamentos de que se doten las organizaciones integradas en la Confederación Sindical de CC.OO.

Aprueba anualmente el presupuesto de gastos e ingresos a propuesta de la Comisión Ejecutiva; la integración, asociación y otras formas específicas de vinculación sindical de las Federaciones, Uniones y organizaciones sindicales que así lo soliciten. Fija el sistema de cuotas de la Confederación y los criterios de la retribución del personal al servicio de la Confederación.

Regula la edición de los carnets y sellos de cotización de la Confederación.

Conoce anualmente los informes de las actividades de la Comisión de Control Administrativo y Finanzas y de la Comisión de Garantías, elaborados y presentados por estos dos órganos sindicales.

Elige a la persona encargada de dirigir "Gaceta Sindical", órgano confederal de prensa.

El Consejo Confederal, por acuerdo de la mayoría absoluta de los miembros presentes, debidamente convocados, puede revocar y/o elegir miembros de la Comisión Ejecutiva, entre congreso y congreso, siempre y cuando no superen un tercio del total de sus componentes, ni suponga la ampliación de su número inicial en más de un 10 por 100.

Convoca las Conferencias Confederales. Aprueba los Reglamentos de Funcionamiento de los órganos Confederales, de la Comisión de Garantías, de la Comisión de Control Administrativo y Finanzas, y de cualquier fondo o servicio; los criterios de funcionamiento de la Unidad Administrativa de Recaudación (UAR) y las líneas orientadoras de la política de financiación de la Confederación. Cuantas otras competencias se le asignan en los Estatutos.

Los acuerdos y resoluciones del Consejo Confederal son de obligado cumplimiento para todas las organizaciones que componen la estructura de la Confederación Sindical de CC.OO.

UGT. ESPAÑA.
EL COMITE CONFEDERAL

Es el órgano supremo de la Confederación entre los Congresos Confederales. Con carácter ordinario se reúne dos veces al año.

Son tareas de este órgano sindical tratar, cuanto es preceptivo y decidir sobre el Informe de Gestión; pronunciarse sobre cuestiones político-sindicales y de organización; aprobar el presupuesto confederal; cubrir las vacantes, por decisión mayoritaria de sus miembros, que se produzcan entre congresos.

Cuando la vacante afecta a la Secretaría General o a más del 50 por 100 de los integrantes de la Comisión Ejecutiva Confederal, procede que el Comité Confederal convoque Congreso Extraordinario para elección de nueva Comisión Ejecutiva.

Tiene facultades estatutarias para separar de sus cargos a cualquier componente de la Comisión Ejecutiva, así como de las Comisiones de Garantías y Control, para lo que se requiere mayoría de dos tercios de sus integrantes.

El miembro o miembros cesado de los órganos referidos pueden interponer recurso ante el Congreso Confederal, que decide definitivamente. A partir de la Resolución del Comité Confederal quedan en suspenso los derechos y obligaciones inherentes a los cargos cesados.

Sus facultades consisten en: convocar, por decisión absoluta de la mayoría de sus miembros, Congreso Extraordinario; resolver todas las cuestiones que le encomienden por Resoluciones el Congreso y el Comité Confederales; crear comisiones para tareas especiales; decidir sobre la aplicación de los recursos del fondo de Solidaridad; acordar la admisión de una organización sindical o la expulsión de una Federación; decidir directrices para la delimitación de Sectores Organizativos y para el Procedimiento Arbitral, así como aprobar su Reglamento de Funcionamiento.

Este órgano lo componen ciento setenta representantes sindicales, de los cuales el 60 por 100 los designan las Federaciones Estatales y el 40 por 100 las Uniones de Comunidad Autónoma, más los miembros de la Comisión Ejecutiva Confederal.

Las Federaciones Estatales están representadas por sus Secretarios Generales y dos miembros más, completando el resto hasta ciento dos representantes de forma proporcional a la certificación de los Mandatos del Congreso. Las Uniones de Comunidad Autónoma las representan sus Secretarios Generales, y hasta los sesenta y ocho componente que les corresponden en la cuantía determinada por la referida certificación.

Las Comisiones Gestoras son representadas en éste órgano sindical por sus Presidentes respectivos, que participan en las reuniones con derecho de voz.

También con derecho de palabra participan los miembros de la Comisión de Garantías y de la Comisión de Control, así como cuatro representantes de la Unión de Técnicos y Cuadros, de los Departamentos de la Mujer, de la Juventud y de Servicios Sociales, siendo uno de ellos su responsable Confederal.

A los miembros de pleno derecho del Comité Confederal corresponden tantos suplentes como titulares, que son designados por sus organizaciones respectivas.

Los miembros de la Comisión Ejecutiva no tienen derecho a voto cuando en el Comité Federal se somete a análisis y decisión su gestión.

El Comité Confederal se reúne extraordinariamente cuando lo solicita la mayoría absoluta de sus componentes y también cuando lo estime necesario la Comisión Ejecutiva.

CFDT. EL CONSEJO NACIONAL

Lo componen los representantes designados por las federaciones y las uniones regionales interprofesionales en proporción de dos miembros por las organizaciones que tengan menos de 25.000 adherentes; tres por las que cuentan entre 25.000 y 65.000 asociados; cuatro por las que afilien entre 65.000 y 125.000 y cinco por las que depasen ésta última cifra.

Las uniones regionales interprofesionales que cubran cinco departamentos o más pueden nombrar un representante suplementario.

La Unión Confederal de Jubilados participa con tres integrantes en el Consejo Nacional con voz deliberativa. En las mismas condiciones lo hacen la Unión de Ingenieros y Cuadros y la Unión de Funcionarios y Asimilados con dos representantes.

Los miembros del Consejo pueden ser reemplazados por un suplente designado por su organización.

El Consejo Nacional es convocado por la Dirección Nacional, y sesiona tres veces por año, aunque excepcionalmente puede reunirse mas veces.

Siguiendo las orientaciones del Congreso Confederal, el Consejo Nacional trata todas las grandes cuestiones que interesan a la Confederación, en concreto controla la actividad de la Dirección Nacional; hace y modifica el reglamento; fija la custodia de la cotización de la cuota a la Confederación en el cuadro de la carta financiera congresual; aprueba el presupuesto confederal; atiende el informe anual de cuentas que presenta el tesorero y nombra la Comisión de Control Financiero, entre otras funciones que le están atribuidas.

Las votaciones en este órgano confederal se expresan en principio por apelación nominal, aunque pueden realizarse a mano alzada, salvo si al menos dos organizaciones reclaman el voto por mandato.

CFDT. DIRECCION NACIONAL

Asegura la dirección y la administración de la Confederación.

Está formada por catorce miembros, de los cuales, cuando más, diez son hombres, y al menos, cuatro deben ser mujeres. Esta lista de candidatos es presentada por las Federaciones. Otros catorce componentes, en las mismas proporciones entre sexos, los presentan las Uniones Regionales Interprofesionales. La Dirección Nacional saliente aporta otra lista de diez candidatos y uno la Unión Confederal de Ingenieros y Cuadros. En total constituyen este órgano treinta y nueve miembros.

Las Federaciones y las Uniones Regionales Interprofesionales pueden presentar dos candidatos, de ellos, cuando menos, una mujer. Los catorce miembros de cada una de las categorías federativas y regionales deben provenir; al menos, de diez organizaciones distintas.

Cada miembro de este órgano sindical, que aporta en las deliberaciones las informaciones y los puntos de vista de la organización que le ha presentado, es considerado como dirigente de la Confederación, responsable de los intereses, de la representación y de la acción del conjunto de los trabajadores y trabajadoras.

Esta Dirección sindical la elige el Congreso Confederal. En el intervalo entre dos Congresos, el Consejo Nacional cubre los puestos vacantes en la Dirección Nacional.

La Dirección Nacional se reúne por convocatoria de la Comisión Ejecutiva, al menos una vez al mes y durante dos días. También sesiona a petición de un tercio de sus miembros. Las decisiones se adoptan por mayoría de votos.

Dicha Dirección Nacional está encargada de la acción confederal, de la organización interior administrativa y financiera de la Confederación y de su representación exterior. Establece el presupuesto de la CFDT. Debe tener al corriente de los trabajos que realiza a las organizaciones afiliadas, notablemente a través de Sindicalismo, órgano de la Confederación.

La Dirección Nacional está facultada para constituir Comisiones, permanentes o no, encargadas de estudiar y seguir cuestiones.

CGT. FRANCIA. COMITE CONFEDERAL NACIONAL

En los intervalos entre congresos, el CCN tiene calidad para tomar todas las medidas necesarias en aplicación de las decisiones congresuales y de aquellas que impone la evolución de la situación.

Lo componen los Secretarios Generales de las Federaciones y de las Uniones departamentales (o de sus representantes debidamente mandatados por estas organizaciones). Los Secretarios Regionales asisten al CCN con voz consultiva. La Unión General de Ingenieros, Cuadros y Técnicos; la Unión Confederal de Jubilados y las Uniones de Federaciones que tengan estatuto propio participan igualmente, cada una de ella por intermedio de un representante, teniendo voz consultiva.

Se reúne obligatoriamente dos veces por año y ex-

traordinariamente por convocación de la Comisión Ejecutiva, o en caso de urgencia, de la Dirección Confederal.

Sus acuerdos se toman por mayoría simple.

Toda reconsideración de orientación acordada por el Congreso debe tener acuerdo de la mayoría de dos tercios del CCN, y entraña la convocatoria inmediata de un congreso extraordinario.

También se requiere la mayoría de dos tercios para cada modificación necesaria de la Comisión Ejecutiva o de la Dirección Confederal. Las razones que han conducido a esta modificación deben ser debatidas en el próximo congreso.

La votación se realiza por llamamiento nominal. En esta votación se aplica una escala a la Federaciones y Uniones departamentales en razón a los adherentes de las mismas, calculada sobre el número de timbres pagados en el año que precede a la reunión del CCN, en base a un adherente por 10 timbres pagados.

CGIL. COMITE DIRECTIVO

Es el máximo órgano deliberante entre un congreso y otro.

Sus competencias son dirigir la Confederación en la perspectiva de las orientaciones del Congreso; tomar las iniciativas generales; verificar la actividad sindical; asegurar, coordinar y articular las estructuras de la CGIL; prever la convocatoria ordinaria o extraordinaria del Congreso Confederal.

Es un órgano elegido por el Congreso, que fija el número de sus componentes. Las vacantes o bajas de sus miembros pueden ser cubiertas por cooptación por parte del Comité Directivo, hasta el máximo de un tercio de sus integrantes y por sustitución decidida por este mismo órgano. Si se produce una necesidad política de aumentar el grupo dirigente puede hacerse por cooptación hasta un máximo de un décimo del número fijado por el congreso.

En su composición está prevista la presencia de trabajadores de la producción, de pensionistas y de los diversos entes sociales de la CGIL.

Elige en su seno un Presidente y dos Vicepresidentes con competencias para garantizar su funcionamiento orgánico según la modalidad prevista en su Reglamento.

Se convoca por la Presidencia, de acuerdo con la Secretaría Confederal, al menos una vez al trimestre y cada convocatoria debe ser respaldada por un cuarto de sus componentes.

Los miembros del Comité Directivo tienen derecho a participar en cualquier congreso o reunión de las organizaciones confederales y a tomar la palabra.

CISL. CONSEJO NACIONAL CONFEDERAL

Está constituido por treinta y cinco representantes de las Federaciones Nacionales Profesionales; por treinta y tres representantes de cada región o provincia con Estatutos Autónomo; por los ciento catorce miembros elegidos en el Congreso Confederal, por el Presidente de los entes de la CISL. Está garantizada estatutariamente una presencia femenina.

Este órgano lo componen miembros elegidos directamente por el Congreso e integrantes que corresponde elegir a órganos de la estructura inmediatamente inferior, respecto a la Confederal, de federaciones nacionales y uniones regionales fundamentalmente.

Las reuniones ordinarias y extraordinarias las convoca la Secretaría Confederal. Cada sesión elige la presidencia a propuesta de dicha Secretaría.

El Consejo Nacional puede articularse en comisiones de trabajo para tratar materias específicas, con funciones de preparar propuesta al citado órgano a efectos de que las trate y decida.

Los miembros de las referidas comisiones los designa el Consejo a propuesta de la Secretaría Confederal. En estas comisiones pueden integrarse con carácter consultivo dirigentes o expertos en las materias a examinar.

UIL-ITALIA. LA ASAMBLEA NACIONAL

Después de la elección del Comité Central y de los Colegios de Revisores y de Pobidad, los delegados del congreso proceden en sesión plenaria a la elección de la Asamblea Nacional, compuesta por los miembros electos del Comité Central, Revisores y de Probidad; los designados por las Uniones Regionales 1 miembro por cada 20.000 inscritos o fracción superior a 10.000; los nombrados por las uniones nacionales de categoría en razón a 1 miembro por 6.000 afiliados o fracción superior a 1.000, con un máximo de 10 componentes por categoría; representación de la mujer; si no son parte del Comité Central, las de dirección de entes sindicales, 10 representantes de la Asociación Nacional de Jóvenes; 10 de la Unión Confederal de Cuadros, 10 de la UIL inmigrantes y un mínimo de 15 miembros del aparato confederal.

La Asamblea Nacional es el órgano que analiza y verifica la política de la acción de la UIL en el plano de la orientación congresual; define y realiza la estrategia sindical de la organización sobre los temas de interés general.

Normativamente se reúne una vez al año.

Los miembros de la Asamblea Nacional cesan automáticamente y son sustituidos por la estructura que los propuso en el caso de no tener el título o cargo sindical por el que fueron elegidos congresualmente.

LO. NORUEGA. EL CONSEJO GENERAL

Estatutariamente se define a este órgano como la autoridad máxima entre congresos. Se compone de re-

presentantes elegidos por las federaciones, correspondiéndoles 1 por cada 5.000 miembros y sucesivamente hasta los 30.000 inscritos, y a partir de esta cantidad, 6 representantes, uno más por cada fracción de 10.000 afiliados, hasta los 100.000, con 14 representantes, seguidamente en fracciones de 20.000 cotizantes hasta los 200.000, con 18 representantes.

La distribución la hace la Comisión Ejecutiva basándose en el promedio de las cuotas ordinarias pagadas durante los últimos doce meses anteriores al congreso.

Se reúne por lo menos una vez al año en los años en los que no se celebra congreso ordinario. Puede ser convocado cuando lo exijan cinco de las federaciones afiliadas.

En el Consejo General los miembros de la Comisión Ejecutiva no tienen derecho de voto en los asuntos referentes a informes y cuentas.

CGPT-IN PLENARIO DE SINDICATOS

Está compuesto por los sindicatos afiliados. Participan las federaciones y las uniones, excepto las uniones locales. Pueden participar los sindicatos no afiliados que se relaciones o deliberen con sindicatos de la CGTP-IN. La representación de las asociaciones incumbe a sus respectivos órganos gerentes.

Compete al Plenario de Sindicatos: pronunciarse, en el período entre congresos, sobre todas las cuestiones que conciernen al Movimiento Sindical; aplicar en la práctica los acuerdos congresuales; apreciar la situación político-sindical y en consecuencia definir las medidas necesarias para la defensa de los derechos e intereses de los trabajadores; ratificar las peticiones de afiliación; tratar sobre la readmisión de los afiliados que han sido expulsados y respecto a los recursos interpuestos contra decisiones del Consejo Nacional en materia disciplinaria; fijar la fecha y el orden del día de los trabajos del congreso; aprobar el Reglamento de este; decidir sobre la participación o no en el congreso de sindicatos no afiliados; considerar la actuación del Consejo Nacional, de la Comisión Ejecutiva y de sus miembros, aprobar, modificar o rechazar el estado de cuentas anuales pasadas y el informe de actividades del año siguiente; vigilar el cumplimiento de los Estatutos; elegir y destituir al Consejo Fiscalizador y a la Mesa del Plenario de Sindicatos así como aprobar los reglamentos electorales de estos dos órganos sindicales.

Se reúne en sesión ordinaria antes del 31 de Marzo y del 31 de Diciembre de cada año y extraordinariamente por decisión del Plenario mismo, por iniciativa de su Mesa y siempre que el Consejo Nacional o la Comisión Ejecutiva lo consideren necesario y a requerimiento de 20 sindicatos o a petición al menos de la décima parte de los sindicalizados en los sindicatos afiliados.

Los acuerdos se toman por mayoría simple de votos, proporcionalmente al número de trabajadores afiliados, correspondiendo a cada mil trabajadores un voto, siendo redondeadas las fracciones inferiores a 500 miembros por defecto y las superiores por exceso.

CGTP-IN CONSEJO NACIONAL

Este órgano lo constituyen 127 miembros, que son elegidos por el Congreso por un período de tres años. Pueden ser reelegidos una o más veces.

Sus competencias consisten en dirigir y coordinar la actividad de la Confederación, de acuerdo con la orientación definida por el Congreso y por las deliberaciones del Plenario de Sindicatos.

Además promueve la discusión colectiva de las grandes cuestiones que se plantean al Movimiento Sindical en la perspectiva permanente de la acción en defensa de los derechos e intereses de los trabajadores a todos los niveles.

Elabora anualmente informes de actividades y de cuentas.

Considera regularmente la actividad desarrollada por la Comisión Ejecutiva, por el Secretariado y la realizada por cualquiera de sus miembros.

Ejerce el poder disciplinar; tratar las peticiones de afiliación; elige o destituye al Coordinador, a la Comisión Ejecutiva y al Secretariado, fijando el número de sus miembros; convoca el Congreso y aprueba el Reglamento de su funcionamiento.

A propuesta de la Comisión Ejecutiva elige entre los miembros del Consejo Nacional al Coordinador, cuyas funciones son de coordinación, representación y articulación de la actividad de los órganos, insertada en el trabajo colectivo de éstos.

Se reúne ordinariamente, como mínimo de dos en dos meses y extraordinariamente siempre que lo decida este órgano, cuando la Comisión Ejecutiva lo considere necesario o a requerimiento de un tercio de sus miembros.

Los acuerdos los toma por simple mayoría de sus miembros.

Participan en las reuniones del Consejo Nacional los miembros de la Inter-Jubilados e Inter-Jóvenes, y de la Mesa del Plenario de Sindicatos, sin derecho a voto.

USS. LA ASAMBLEA DE DELEGADOS

Se compone de los miembros del Comité Director, de delegados de las federaciones afiliadas y de delegados de los carteles sindicales cantonales.

Cada federación tiene derecho a 2 delegados, afiliando a más de 5.000 a 3, a más de 10.000 a 4... Por cada escalón de 5.000 afiliados asiste derecho a un delegado más.

Cada cartel sindical cantonal tiene derecho a un delegado; los carteles de los medio cantones son asimila-

dos a los de cantón. Los delegados son designados por las asambleas cantonales de delegados y tienen que ser miembros de una de las Secciones Sindicales afiliadas.

La Asamblea de Delegados se reúne según las necesidades o por demanda escrita de un tercio de sus miembros; más o menos dos veces al año.

Incumbe a la Asamblea de Delegados: la admisión o exclusión de las federaciones; capacidad de recurso al Congreso; elegir la Dirección Nacional y a los otros miembros del Comité Director; a los integrantes de la Comisión de Verificación de Cuentas; a los Secretarios y los adjuntos; los redactores de la USS; preparar y convocar los Congresos sindicales; controlar la gestión del Comité Director; pronunciarse sobre las cuentas anuales y establecer el presupuesto; cuando el mantenimiento del presupuesto lo exige ajustar la cotización ordinaria y fijar las cotizaciones extraordinarias obligatorias; examinar todas las cuestiones que someta al Comité Director que no estén reservadas expresamente a otro órgano. Establece su propio Reglamento.

LA COMISION EJECUTIVA U ORGANOS DE TERCERA JERARQUIA

CSC. BELGICA. EL COMITE NACIONAL

Está compuesto por representantes de los Sindicatos Nacionales y de las Federaciones Regionales. Los primeros designan uno, dos o tres miembros según escala de afiliación, 1 si es inferior a 50.000, 2 si la cantidad de miembros es entre esta cifra y 100.000 y 3 si es superior a este número. Su número se fija al 1 de Enero de cada año, y queda incambiable hasta el 31 de Diciembre de ese mismo año. Las Federaciones designan cada una un representante.

Son miembros del Comité Nacional los componentes de la Dirección Diaria y del Secretariado Nacional en tanto que consejeros en nombre de la Confederación.

Define las posiciones de la CSC sobre las cuestiones de actualidad sindical. Trata el funcionamiento de la organización nacional. Se reúne una vez al mes.

FGTB. LA DIRECCION

Está compuesta por catorce representantes de las Centrales y por otros catorce de las Inter-Regionales, en la proporción de seis por la Inter-Regional valona y otros seis por la Inter-Regional flamenca y dos por cada grupo lingüístico elegidos por los delegados del Congreso y los Secretarios miembros del Secretariado Nacional, nombrados también por el Congreso.

La paridad Centrales-Inter-Regionales debe ser observada. Para asegurar esta doble paridad, su número se completa con los miembros designados por el Comité Nacional.

Los integrantes de la Dirección son elegidos por el período que transcurre entre dos congresos estatutarios. Los miembros de la dirección que representan a Inter-Regionales deben estar avalados por su Inter-Regional respectiva.

CONFEDERACION SINDICAL DE CC.OO. LA COMISION EJECUTIVA

La Comisión Ejecutiva es el órgano de dirección de la Confederación que lleva a la práctica las decisiones y directrices adoptadas por el Consejo y el Congreso. Funciona colegiadamente convocada por el Secretario General o por una tercera parte de sus componentes.

El Congreso Confederal fija su número y elige a sus componentes a propuesta de la Comisión de Candidaturas.

La Comisión Ejecutiva crea todas las Secretarías que estime conveniente para el mejor desarrollo de las funciones que tiene encomendadas.

Se exige un tiempo mínimo de cuatro años de afiliación para poder ser miembro de la Comisión Ejecutiva Confederal.

Sus funciones consisten en: Llevar a la práctica las decisiones adoptadas por el Consejo Confederal y el Congreso. Asegurar la dirección permanente de la actividad de la Confederación, realizando las decisiones del Consejo Confederal, asegurando la dirección diaria de la Confederación, deliberando y tomando decisiones sobre cuestiones urgentes entre reuniones del Consejo Confederal. Garantizar la organización y funcionamiento de todos los servicios centrales confederales. Nombrar al personal técnico y administrativo de los servicios centrales de la Confederación. Mantener contactos periódicos con todas las Federaciones, Confederaciones y Uniones. Llevar la responsabilidad de las publicaciones centrales de la Confederación. Responde ante el Congreso, al término de su actuación y ante el Consejo Confederal entre Congreso y Congreso. Nombrar a los miembros de los órganos de dirección de las sociedades y servicios dependientes de la Confederación Sindical de CC.OO.

Los miembros de la Comisión Ejecutiva Confederal pueden participar en las reuniones de cualesquiera de los órganos de las organizaciones agrupadas en la Confederación Sindical de CC.OO. delegados por la Comisión Ejecutiva.

Para garantizar su funcionamiento regular la Comisión Ejecutiva tiene un reglamento interno.

UGT. COMISION EJECUTIVA

Es el órgano permanente de la Confederación, representando a esta interna y externamente.

Se reúne periódicamente y establece su Reglamento de Funcionamiento.

Sus tareas se concretan en cumplir las tareas y mandatos de índole político-sindical que se deriven de los Estatutos y de las Resoluciones del Congreso y del Comité Confederales. Cuida sean respetados los Estatutos y de la práctica necesaria de solidaridad y colaboración. Prepara y ejecuta medidas en el ejercicio del derecho de huelga intersectorial. Ejerce la dirección y el control de los medios humanos y económicos. Convoca las reuniones del Comité Confederal y establece su orden del día.

Resuelve los litigios entre Federaciones y propone al Comité Confederal la solución de las discrepancias relacionadas con la delimitación y modificación de los ámbitos organizativos de las mismas.

Somete al Comité Confederal propuestas para la aplicación de los recursos del Fondo de Solidaridad.

Propone al Comité Confederal la convocatoria del Congreso Confederal Ordinario, así como la fecha, el lugar y el orden del día del mismo.

Ejerce la facultad disciplinaria sobre los responsables de la estructura territorial y sus organizaciones, así como respecto a las Federaciones.

Integran la Comisión Ejecutiva once miembros, todos ellos a plena dedicación, que desempeñan las Secretarias: General, Organización, Administración, Formación, Comunicación e Imagen, Acción Sindical, Acción Institucional, Acción Social, Relaciones Internacionales y dos Secretarías Confederales.

Para ser miembro de la Comisión Ejecutiva se requiere una antigüedad ininterrumpida en la UGT al menos de cuatro años.

Los cargos en este órgano son incompatibles con cualquier otro cargo electo en la UGT.

CFDT. COMISION EJECUTIVA

Asegura colectivamente la actividad corriente de la Confederación. Es elegida por la Dirección Nacional en su seno y se responsabilizan ante esta.

La componen el Secretario General, un Secretario General Adjunto, un Tesorero y eventualmente un Presidente. Los otros miembros lo son a título de secretarios nacionales, que se encargan bien sea de una función, o de un sector del Secretariado Confederal, o de un servicio de la Confederación.

La Dirección Nacional elige a la Comisión Ejecutiva en el curso del Congreso; primeramente determina el número de sus miembros, con un máximo de doce componentes, entre los cuales, al menos, tres son militantes. Después procede a la elección de los diferentes puestos previstos.

Se reúne, en principio, cada semana. Toma las decisiones por mayoría de votos. Envía semanalmente información de los principales acuerdos que adopta a los miembros de la Dirección Nacional y a cada Federación y Unión Regional Interprofesional.

CGT. FRANCIA. COMISION EJECUTIVA

La Comisión Ejecutiva es elegida por el Congreso. El número de sus miembros lo determina el Comité Confederal Nacional (CCN). Los candidatos son representantes de las federaciones o uniones en la que están afiliados. La Unión General de Ingenieros, Cuadros Técnicos y la Unión Confederal de Jubilados pueden proponer candidatos. El CCN fija en acta las candidaturas y presenta las proposiciones al Congreso.

La Comisión Ejecutiva asegura con la Dirección Confederal la administración de la CGT, bajo el control del CCN entre los intervalos de las reuniones de este último órgano. Se reúne al menos una vez al mes y siempre que las circunstancias lo exijan.

Los miembros de la Comisión Ejecutiva asisten a las reuniones del CCN con voz consultiva. En ningún caso están investidos de mandato que les otorgue derecho de voto deliberativo.

CGIL. DIRECCION NACIONAL

Es el órgano operativo de la CGIL. Coadyuva con la Secretaría en la gestión y orientación política, verificando estas actividades periódicamente. Responde de su propia actividad ante el Comité Directivo que la ha elegido.

Se reúne una vez al mes, convocado por la Secretaría o a petición de un cuarto de sus componentes.

El presidente del Comité Directivo participa de pleno derecho en sus reuniones.

CISL. COMITE EJECUTIVO

Es el órgano competente para actuar en la dirección definida por el Consejo General.

Delibera sobre las admisiones de Federaciones Nacionales de ramas y convalida la integración de sectores, previa admisión por estas Federaciones. Decide respecto a conflictos entre las Uniones y entre éstas y las Federaciones. Aprueba el balance de la Confederación. Ratifica los balances de los entes de la CISL, y la relación moral de estos entes. Convoca por acuerdo mayoritario simple el Consejo General, fijando su orden del día. Decide en materia de encuadramiento de los Sindicatos y de las Federaciones de ramas.

Se reúne, al menos, cada dos meses y es convocado por la Secretaria Confederal sobre propuesta cuando menos de un tercio de sus componentes. Preside sus reuniones el Secretario General. En caso de ausencia de éste, el Secretario General Adjunto.

Atiende la problemática de las condiciones de la mujer y contribuye al estudio y elaboración de temas en esta materia, coordinando su actuación.

Está compuesto por cuarenta y nueve miembros, que elige el Consejo General en su propio seno, los integrantes de la Secretaría Confederal y la responsable de la Coordinación Femenina.

UIL. EL COMITE CENTRAL

Lo componen 127 miembros elegidos por el Congreso Confederal, más un miembro por cada uno de los siete entes que se enumeran estatutariamente y uno también para el responsable de los problemas europeos. Forman también parte de este órgano con voto consultivo, no elegidos en el Comité Central, los Secretarios responsables de las Uniones Nacionales y un representante de la UIL Jóvenes.

Los miembros elegidos directamente por el Congreso lo son en lista única acordada.

La composición de este órgano sindical es la expresión del necesario equilibrio entre las estructuras profesionales y territoriales.

A las reuniones del Comité Central asisten los Comités de la Presidencia, de los Revisores de Cuentas y del Colegio de Probidad.

Es el órgano de dirección de la UIL en el período comprendido de un congreso a otro, responsable de la realización de las decisiones congresuales, sigue su aplicación y responde de su actividad ante el congreso.

Otras competencias consisten en elegir en su seno al Secretario General, a la Secretaría General y a la Dirección. Convoca el Congreso, decide por mayoría cualificada sobre las cuestiones de encuadramiento profesional y de sectores productivos y respecto a la constitución y coordinación entre las federaciones y nuevas uniones.

Fija las orientaciones de política sindical, organizativa y de gestión. Acuerda los Estatutos de los entes emanados directamente de la UIL.

Puede cooptar con acuerdo mayoritario de dos tercios, hasta un máximo del 5 por 100 de sus miembros, a dirigentes sindicales particularmente representativos.

Se reúne ordinariamente dos veces al año, y extraordinariamente cuando la Dirección o la Secretaría lo considere necesario y a petición de un tercio de sus componentes.

Las decisiones las adopta la mayoría simple de los representantes.

LO-NORUEGA. LA COMISION EJECUTIVA

La componen 15 miembros titulares y 9 suplentes. Existe quórum para reunirse cuando estén presentes al menos 10 miembros.

Cuando un componente deja su cargo en la federación, cesa como miembro de la Comisión Ejecutiva. Le sustituye un suplente permanente hasta que se realicen elecciones suplementarias para cubrir la vacante con otro integrante titular.

Las competencias que corresponden a la Comisión Ejecutiva consisten en efectuar la gestión de la LO, de acuerdo con los Estatutos y las decisiones del Congreso y del Consejo General; aprobar los presupuestos anuales; administrar los bienes de la Confederación; procurar que las organizaciones afiliadas sigan las líneas directrices trazadas para las actividades de la LO; supervisar los asuntos en materia de convenios colectivos y asistir a las federaciones a efectos de que cumplan las orientaciones generales; seguir el desarrollo del mercado de trabajo y de la economía nacional; aprobar los presupuestos de las oficinas regionales y efectuar la contratación de funcionarios; suspender a representantes elegidos; resolver disputas sobre la interpretación de los Estatutos de la LO y de los Consejos de los Sindicatos; decidir provisionalmente sobre la aceptación y la exclusión de afiliados.

Entre las funciones administrativas de la Comisión Ejecutiva figuran preferentemente colocar sus medios en obligaciones municipales, hipotecarias o de bancos e instituciones de crédito. Además estos medios pueden utilizarse para la adquisición de bienes inmuebles y la compra de acciones en empresas en las cuales la LO tiene interés en ser copropietario. Todos los valores que produzcan intereses y que pertenezcan a la LO, deben guardarse en depósito bancario. Cuida que los medios financieros citados se coloquen de forma que puedan ser realizados lo más rápidamente posible en caso necesario.

CGTP-IN. COMISION EJECUTIVA DEL CONSEJO NACIONAL

Está constituida por miembros elegidos por el Consejo Nacional en su seno.

Sus competencias se extienden hasta asegurar con carácter permanente la aplicación del cumplimiento de las decisiones del Consejo Nacional; garantizar la dirección político-sindical de la Confederación; la coordinación de la acción sindical de las diversas regiones y sectores de actividad, así como las áreas de trabajo; la representación confederal incluso ante instancias judiciales.

Le corresponde presentar al Consejo Nacional propuesta para la elección del Coordinador y definir las funciones de éste.

Debe garantizar la democracia sindical y la Unidad en la CGTP-IN.

Se reúne siempre que es necesario, en principio quincenalmente. Sus acuerdos se adoptan por un tercio de sus miembros.

USS. EL COMITE DIRECTOR

Cumple las funciones de dirección establecidas en el Artículo 69 del Código Civil suizo.

El derecho de representación para las federaciones estatutariamente se fija en 1 representante hasta 35.000 miembros, 2 hasta 70.000 y 3 para más de esta cifra. A los carteles cantonales les corresponden 3 representantes y 1 a cada Comisión femenina y de juventud.

Cuando una federación tiene derecho a más de un mandatario, uno de ellos debe pertenecer a otro grupo lingüístico que el primero. Respecto a los carteles cantonales, cada región lingüística designa un representante.

Sólo son elegibles los miembros de una federación sindical.

La Asamblea de Delegados nombra a los miembros del Comité Director y a los suplentes por un período administrativo de cuatro años. Puede la Asamblea, por mayoría de dos tercios, revocar a los miembros de éste órgano sindical, antes de la expiración de su mandato.

Se reúne en sesión ordinaria una vez al mes y extraordinariamente según las necesidades.

Incumbe al Comité Director: representar a la USS ante las autoridades y la opinión pública; preparar y convocar la Asamblea de Delegados; programar y organizar las actividades en relación a las contribuciones de las federaciones (reparticiones); fijar las atribuciones del presidente; elaborar los reglamentos relativos a las relaciones de los servicios y al tratamiento del personal del Secretariado; crear direcciones cantonales en conformidad con los Estatutos; editar las publicaciones de la USS y reglamentos; la eventual participación confederal en publicaciones de otras organizaciones e instituciones; publicar un informe de actividad antes de cada congreso ordinario; someter la actividad desarrollada a las federaciones afiliadas, en particular las acciones de las luchas que se realizan y organizar las colectas sobre todo el territorio de la confederación; mantener las relaciones internacionales.

SECRETARIADOS O DIRECCIONES NACIONALES

CSC-BELGICA. LA DIRECCION NACIONAL

La componen representantes de las Centrales, uno de cada central obrera, dos de organizaciones de empleados, de administración, de empresas públicas, del sector de enseñanza; uno de cada federación provincial, de cada Comité Regional, los miembros de la Dirección Diaria; cuatro miembros cooptados, teniendo que ser de ellos dos mujeres. Sobre proposición de múltiples miembros de la Dirección se puede cooptar un máximo de 4 integrantes más. La mitad al menos de los miembros cooptados deben pertenecer y tener una práctica lingüística francófona.

Los representantes de las Centrales, de las Federaciones Provinciales y de los Comités Regionales son designados por sus organizaciones respectivas y sometida su designación a la ratificación del Consejo General.

La ratificación de los miembros designados por las Centrales y las Federaciones Provinciales se hace por mayoría simple de votos.

Este órgano en sus decisiones se inspira en los acuerdos del Congreso, del Consejo General y del Comité Nacional. En caso de urgencia toma responsabilidad confederal.

Sus acuerdos son susceptibles de apelación ante el Comité Nacional por una o varias Centrales, salvo en el caso que el Comité Nacional le hubiera dado mandato.

El mandato de sus integrantes tiene una duración de dos años.

La Dirección Nacional se renueva en su mitad todos los años.

Se reúne generalmente dos veces por mes y tantas como la urgencia lo requiera.

Los miembros salientes son reelegibles. De oficio pueden ser reelegidos.

CSC. LA DIRECCION DIARIA

Componen este órgano el Presidente, el Secretario General y dos personas más, entre las que está el Consejero Moral, designado por el Consejo General o la Dirección Nacional.

Tiene la misión particular de asegurar la Dirección General de la CSC, inspirándose en las decisiones del Consejo General, del Comité Nacional y de la Dirección Nacional.

FGTB. EL SECRETARIADO

La administración de la FGTB está asumida por un Colegio de Secretarios permanentes. Su número se fija teniendo en cuenta la paridad lingüística, a excepción del Secretario de la Inter-Regional de Bruselas. Su nominación, la determina el Congreso.

Los candidatos deben estar avalados por la organización de su comunidad lingüística.

El Congreso designa al Presidente y al Secretario General, que deben ser de diferente expresión lingüística.

Existen incompatibilidades entre las funciones de Presidente, Secretario General, Secretario Nacional y Secretario de una Inter-Regional.

Los Secretarios de las Inter-Regionales de Walonia, Flandes y de Bruselas son miembros del Secretariado Nacional de la FGTB. Su elección por Congreso Inter-Regional es ratificada por el Congreso Nacional.

Los miembros del Secretariado son elegidos por el período de tiempo habido entre dos congresos. El Presidente, en ausencia de éste el Secretario General, asume la presidencia del Secretariado.

A propuesta del Colegio de Secretarios Permanentes, el Secretariado reparte las tareas que incumben a este colegio.

CFDT. EL SECRETARIADO

El Secretariado y los servicios de la Confederación son dirigidos por la Comisión Ejecutiva Confederal, representada por el Secretario General, en el cuadro de las responsabilidades propias que le son atribuidas por la Dirección Nacional y por los miembros de la Comisión Ejecutiva.

CGT. FRANCIA. EL SECRETARIADO CONFEDERAL

Con ocasión de cada congreso, el Comité Confederal Nacional elige el Secretariado, determina las funciones de sus miembros a propuesta de la Comisión Ejecutiva,y fija también el número de sus componentes.

Los miembros del Secretariado son reelegibles y revocables.

El Secretariado organiza su trabajo, reparte las tareas entre sus integrantes y somete las proposiciones de organización a la Comisión Ejecutiva. Designa en su seno un colectivo que funciona y realiza tareas bajo la responsabilidad colectiva. El Secretariado fija las responsabilidades y competencias en lo que concierne a la administración y representación de la Confederación.

Los miembros del Secretariado Confederal no pueden estar en listas de candidaturas en el cuadro de elecciones políticas, ni tener mandato, incluso si no está retribuido. Si son candidatos o representantes políticos se les dimisiona de este órgano.

Para ser candidato al Secretariado Confederal debe acreditarse tres años de presencia ininterrumpida en la organización sindical.

Al Secretariado le corresponde establecer cada año un proyecto de presupuesto, que somete a aprobación de la Comisión Ejecutiva.

CGIL. LA SECRETARIA

El Comité Directivo elige al Secretario General, el Secretario General adjunto y a la Secretaría. El Secretario General representa legalmente la CGIL y responde de su actividad ante el Comité Directivo. Funciona colegialmente y se reúne sobre convocación del Secretario General o a requerimiento de un cuarto de sus componentes.

Ejecuta las decisiones del Comité Directivo y de la Dirección Nacional, asegura la dirección cotidiana de la actividad confederal y mantiene un contacto permanente con las federaciones (o sindicatos) nacionales, con las organizaciones regionales, con las Cámaras de Trabajo territoriales o metropolitanas y con los Endes e Institutos confederales.

Trata todas las cuestiones que revisten carácter de urgencia. Le compete la organización y el funcionamiento de los departamentos, oficinas y servicios de la CGIL.

CISL. LA SECRETARIA CONFEDERAL

Está compuesta por el Secretario General; el Secretario General Adjunto y los secretarios elegidos por el Consejo General en su propio seno en sucesivas y separadas elecciones.

Representa a la Confederación ante las autoridades públicas; toma todas las medidas para asegurar el funcionamiento normal de la CISL, siguiendo en su actuación los acuerdos de los órganos sindicales deliberantes superiores. Responde colegialmente ante estos últimos

órganos de la gestión del patrimonio financiero confederal, que debe ser gestionada en interés de la Confederación.

Interviene en cada conflicto surgido entre las organizaciones adheridas.

UIL. LA DIRECCION

Es el órgano ejecutivo que elige el Comité Central en su seno. La componen 51 miembros, entre los que está comprendida la Secretaría Confederal. Sus competencias son: promover el desarrollo de la organización; tratar las cuestiones que le ha delegado el Comité Central y adoptar acuerdos de urgencia en circunstancias excepcionales; vigilar la actividad de la estructura de las organizaciones y cooperan con ellas en el trabajo de asistencia a los trabajadores; administrar el patrimonio social; aprobar el balance preventivo financiero; designar a los representantes de la UIL en los Entes, y en los organismos internacionales; proveer la nomina del Consejo de Administración en los Entes de emanación directa de la UIL; discutir el informe de la Secretaria Confederal sobre la actividad de los Entes; nominar al Director oficial del órgano de prensa confederal; ratificar los Estatutos de las Federaciones o de coordinación; decidir la acción disciplinaria en relación a los inscritos en el Sindicato y a la estructura, con derecho de conferir tal delegación a la Secretaría Confederal para todos los casos que revistan particular urgencia; regular la correcta gestión administrativa, nominando, si es necesario, comisarios para aspectos administrativos.

Cada miembro de la Dirección tiene el derecho a participar en cualquier Congreso de las diversas estructuras y a tomar la palabra.

Los miembros de la Dirección que sin justificación motivada no participen durante dos reuniones consecutivas cesan automáticamente y son sustituidos por el Comité Central.

Participan con derecho al trabajo de la dirección, con voto consultivo, los miembros de diversos entes, un representante de los cuadros, de los emigrantes, de la UIL para la política comunitaria, de la UIL-Jóvenes, el Presidente del Colegio de Probidad y el de los Revisores de Cuentas.

UIL. LA SECRETARIA GENERAL

Es un órgano ejecutivo que procede a ejecutar las decisiones del Consejo General, del Comité Central y de la Dirección, asegura la gestión continua de la organización y trata todas las cuestiones que tienen carácter de urgencia, comprendida la acción disciplinaria según está prevista estatutariamente.

Asegura la dirección cotidiana de la actividad confederal y mantiene una relación sistemática con las uniones nacionales, las uniones regionales, cámaras sindicales provinciales, entes colaterales e institutos de emanación confederal.

Ayuda en la organización y funcionamiento de los servicios confederales y coordina la actividad en varios campos. Es responsable de las publicaciones de la UIL.

Cada miembro de la Secretaría tiene derecho a participar en cualquier congreso o reunión de los órganos de las diversas estructuras y a tomar la palabra.

CGPT-IN. SECRETARIADO DEL CONSEJO NACIONAL

Sus integrantes los elige el Consejo Nacional entre sus miembros. La mitad de sus componentes, por lo menos, deben ser miembros de la Comisión

Ejecutiva, siendo uno de ellos obligatoriamente el Coordinador.

Compete al Secretariado: asegurar el funcionamiento y la gestión de la Confederación en los dominios patrimonial, administrativo, financiero y de personal; la ejecución de las tareas relativas a información, propaganda y relaciones públicas; elaborar y presentar al Consejo Nacional y a la Comisión Ejecutiva las cuentas del ejercicio anterior y un informe con las previsiones para el año siguiente; informar periódica y regularmente al Consejo Nacional y a la Comisión Ejecutiva sobre la situación económica, financiera y patrimonial de la CGTP-IN; asegurar al Consejo Fiscalizador las condiciones y los apoyos necesarios para el desempeño de sus competencias; informar periódicamente del pago de las cotizaciones a la Confederación.

USS. LA DIRECCION *DEL COMITE DIRECTOR*

El Presidente y los tres Vicepresidentes constituyen la Dirección. Son elegidos para asegurar una representación de los trabajadores de la industria privada, del personal de los servicios públicos y de las grandes regiones lingüísticas.

Incumbe a este órgano sindical: tratar los asuntos urgentes entre las sesiones del Comité Director; preparar las sesiones y el orden del día de este Comité, así como asegurar la ejecución de las decisiones que adopte y las de la Asamblea de Delegados y del Congreso. Controla la actividad del Secretariado. Sus decisiones se someten a la ratificación del Comité Director.

USS. EL SECRETARIADO

Está a disposición del Comité Director para suministrar a este órgano las informaciones y la documentación que necesite; le asiste como consejero y participa en la ejecución de las decisiones en colaboración con la Dirección.

Los Secretarios, los adjuntos y los redactores son nombrados por la Asamblea de Delegados, sobre propuesta del Comité Director. En la medida de lo posible se tiene en cuenta las diversidades lingüísticas.

Las actividades principales de los funcionarios nombrados y de los responsables las fija el Comité Director. Las tareas y los mandatos las reparte este mismo órgano.

Los secretarios y los redactores tienen voz consultiva en el Congreso, en la Asamblea de Delegados, el Comité Director y en la Dirección.

ORGANOS SINDICALES DE CARACTER CONFEDERAL O NACIONAL

		ORGANOS DE DIRECCION						
PAIS	ORGANIZACION	1	2	3	4	5	GARANTIAS	CUENTAS
Bélgica	CSC	Congreso	Consejo General	Comité Nacional	Dirección Nacional	Dirección Diaria		
Bélgica	FGTB	Congreso	Comité Nacional	Dirección	Secretariado			
España	CS.CC.OO.	Congreso	Conferencia	Consejo Confederal	Comisión Ejecutiva Confederal		Comisión Garantías	Comisión de Control Admon.y Finanzas
España	UGT	Congreso	Comité Confederal	Comisión Ejecutiva			Comisión Garantías Consejo Garantías	Comite de Control
Francia	CFDT	Congreso	Consejo Nacional	Dirección Nacional	Comisión Ejecutiva	Secretariado		
Francia	CGT	Congreso	Comité Confederal	Comisión Ejecutiva Nacional	Dirección Confederal		Comisión de Conflictos	Comisión Financiera y de Control
Italia	CGIL	Congreso	Consejo General	Comité Directivo	Comité Ejecutivo	Secretaría	Comisión Garantías	Comisión Control
Italia	CISL	Congreso	Consejo General	Comité Ejecutivo	Secretaría		Colegio de Probidad	Comisión Control
Italia	UIL	Congreso	Asamblea Nacional	Comité Central	Dirección	Secretaría	Colegio de Probidad	Comisión Control
Noruega	LO	Congreso	Consejo General	Comisión Ejecutiva			Tribunal de Arbitraje	
Portugal	CGTP-IN	Congreso	Plenario de Sindicatos	Consejo Nacional	Comisión Ejecutiva	Secretariado		Consejo Fiscalizador
Suiza	USS	Congreso	Asamblea de Delegados	Comité Director	Secretariado			Comisión de Verificación de Cuentas

EXPOSICION Y ANALISIS COMPARATIVO A ESCALA MUNDIAL Y CONTINENTAL EUROPEA ENTRE ORGANISMOS INTERNACIONALES Y CENTRALES SINDICALES

EN RELACION A UNA ESCALA MUNDIAL

En 1995 componen el mundo ciento noventa y un estados y cincuenta y ocho territorios. Son miembros de la ONU ciento ochenta y cuatro naciones.

Los estudios realizados por organizaciones especializadas en análisis políticos coinciden en estimar que posiblemente la mitad de las naciones existentes actualmente son estados democráticos, aunque con grados diferenciados entre ellas en cuanto a contenidos democráticos de sus Constituciones, Legislaciones y la práctica política de las libertades por los gobiernos y por los ciudadanos, lo sean éstos individualmente o como sujetos colectivos en organizaciones de las que son miembros.

Dichos análisis muestran que realmente menos de una cuarentena de naciones son Estados de Derecho con constituciones, leyes y formas de vida políticas democráticas y libres que se aproximan al ideario global contenido en la Carta de la ONU, y que una parte minoritaria, y muy reducida, de ciudadanos del mundo ejercen y disfrutan la Democracia y la Libertad.

Las conclusiones de los mencionados estudios evidencian el aumento de los sistemas democráticos en el mundo. No obstante señalan que continúan existiendo naciones con libertades parciales, o reducidas, o incompletas, que pueden ser consideradas como países en vías para desarrollar más sus leyes fundamentales y la práctica democráticas, y estados sin libertad, que aun siendo miembros de la ONU y aceptado formalmente sus principios, contenidos en su Carta, los incumplen por ser naciones con regímenes políticos no democráticos o antidemocráticos, carentes de los instrumentos y las prácticas políticas nacionales que constituyen los Estados Democráticos.

Este panorama distorsionado entre las naciones muestra, cuando menos, la existencia de tres escalas. La primera la constituyen estados que tienen y ejercen libertades casi completas. La segunda escala la integran países que con diversos grados entre ellos caminan hacia completarlas. Un tercer sector figura como que carece de Libertad y Democracia. Todo ello evidencia que no más del 20 por 100 de los ciudadanos del mundo, según dichos estudios, viven y trabajan libre y democráticamente; un 40 por 100 tienen derechos fundamentales, pero no todos los que se consideran necesarios y definen a la Libertad y la Democracia y otro 40 por 100 que no los tienen.

El presente estudio, referido a las Centrales Sindicales examinadas, muestra que todas ellas, la CIOLS, la CES y las nacionales europeas, son organizaciones libres y democráticas que actúan defendiendo la Carta de la ONU. Los contenidos de esta Carta son parte fundamental de sus Estatutos respectivos, expresados en sus principios y objetivos, en correspondencia y consecuencia con las reivindicaciones originarias y actuales del Movimiento Sindical Europeo.

El Movimiento Sindical Europeo ha aportado a la Libertad y a la Democracia su acervo histórico centenario, reflejado en los principios de las organizaciones internacionales.

La Carta de las Naciones Unidas establece un concepto nuevo en el orden y derecho internacionales para las personas y grupos de éstas, colectivos de mayores y menores componentes, al reconocer a todos ellos como sujetos y actores legítimos en las relaciones internacionales, aunque con funciones y derechos limitados en comparación con los gobiernos y los estados.

La concepción tradicional del derecho internacional hasta la constitución de la ONU se refería fundamentalmente a asuntos de estado, estratégicos y políticos, practica que cambia con la consolidación y desarrollo de la ONU a través de su actuación y de los instrumentos universales con que se dota, como la Declaración Universal de los Derechos Humanos, los Convenios sobre Derechos Políticos y Civiles de 1966 y la actuación de sus organismos especializados: la Organización Internacional del Trabajo (OIT), la Organización Mundial de la Salud (OMS), la UNESCO, el Consejo Económico y Social, entre otras Instituciones de carácter mundial, que amplían los temas internacionales al trabajo, a la salud, a la economía, a la Seguridad Social, al ocio...

Esa extensión del derecho internacional tiene particular importancia en Europa, continente creador y portador de la democracia, con la realización de acuerdos entre naciones que posibilitan la creación de la Comunidad Económica Europea y posterior transformación de ésta en la Unión Europea, en cuya trayectoria ha influido decisivamente la Convención Europea sobre los Derechos Humanos de 1950 y la existencia del Parlamento Europeo y sus instituciones, este último vehículo de participación de los grupos colectivos, partidos políticos y de consulta, los sindicatos que configuran la CES.

No obstante los aspectos positivos de la creación y actuación de la ONU, superadora de las debilidades de su antecesora la Sociedad de Naciones, después de cincuenta años de su fundación no se ha eliminado en su seno el poder de decisión de las grandes potencias vencedoras en la II Guerra Mundial del nazismo alemán, del fascismo italiano y del militarioso imperialista japonés, que se concreta en el veto otorgado a los cinco estados miembros permanentes del Consejo de Seguridad (EE.UU., la URRS (hoy Rusia), Gran Bretaña, Francia y la República Popular China).

A través de la presencia permanente de estas cinco

grandes potencias en el Consejo de Seguridad y del derecho de Veto que tienen, la ONU cedió y sigue cediendo soberanía y legitimidad democráticas, y con ello sometiendo a restricción el derecho de igualdad al resto de los países que la constituyen.

El poder de veto es, además de una alteración de la igualdad entre los estados y un no respeto a las decisiones democráticas de éstos, una vulneración de la democracia. El veto protege el uso de la fuerza en términos contrarios a la Carta y la no admisión de la censura o sanciones a los estados con derecho de veto, impide que la mayoría de las naciones miembros puedan condenar y prohibir prácticas transgresoras de la Declaración de Principios de la ONU.

La exposición que antecede muestra aspectos de imperfección de la Carta y del funcionamiento de la ONU, y tiene como objetivo no idealizar a esta organización mundial, al tiempo que reconocer los aspectos de avance en las relaciones entre los estados, la participación de éstos y de los grupos colectivos en sus organismos internacionales especializados y la extensión de derechos a las personas. En los principios, objetivos, funcionamiento y práctica de actuación de las organizaciones sindicales examinadas en este estudio, no existe veto de unas partes contra otras en su seno, tanto a nivel de la CIOLS, como de la CES y de las organizaciones sindicales nacionales.

RESPECTO A NIVEL EUROPEO

Una conclusión fundamental es que existe una gran correspondencia entre la Carta de la ONU y los principios y objetivos de sus organizaciones internacionales especializadas (OIT, OMS...) con los fundamentos y tratados que desde su origen y desarrollo han conducido orgánicamente a alcanzar la Unión Europea actual, punto de referencia para su necesario y continuo desarrollo.

El hecho esencial, anteriormente expuesto, está en relación y correspondencia con la Historia de Europa, Continente creador y portador de los principios de la Libertad y de la Democracia desde la antigüedad hasta el presente. Europa se ha construido a través de los hechos históricos de enfrentamiento entre el poder de minorías de castas aristocráticas, castrenses y clericales (que lo han ejercido de forma absoluta y tiránica contra la mayoría de las partes progresistas de la sociedad) y el Pueblo que lo ha soportado a veces pasiva y permisivamente y en ocasiones en resistencia y combate abnegado y sacrificado hasta nuestros días.

Contemporáneamente la Libertad y la Democracia en Europa han tenido, y tienen, como sus portadores a los Sindicatos (entre otros entes orgánicos de los trabajadores y de los ciudadanos) habiendo contribuido el Movimiento Sindical a desarrollar las libertades democráticas en direcciones múltiples: parlamentos; partidos políticos democráticos, nuevos contenidos económicos, sociales, sanitarios, culturales y humanitarios en beneficio de la Sociedad.

Otra conclusión importante es que las organizaciones sindicales examinadas están al máximo nivel en el reconocimiento, asunción y realización de los principios y objetivos universales de la ONU y de la Unión Europea. Figuran explícitados en sus Estatutos y Reglamentos, materializados para los trabajadores a través de sus luchas sindicales, después plamadas en convenios y leyes.

El conjunto de las Confederaciones Sindicales estudiadas expresan en sus principios y realizan en su práctica acciones y actividades contra la discriminación por motivos xenófobos o racistas, evidenciandose su concepción antirracista al mismo tiempo que su carácter solidario e internacionalista.

Las posiciones solidarias e internacionalista y la actitud antirracista forman parte de la ideología del Movimiento Obrero desde sus orígenes en Europa. El Sindicalismo siempre condenó, y condena, la desigualdad entre los seres humanos, esto es, el racismo como una teoría universalmente existente desde la antigüedad hasta el presente, contraria al desarrollo de la Sociedad y a la Historia. La teoría racista parte del axioma de que la cultura humana obedece a leyes biológicas eternas que dividen a las personas y las hacen desiguales. Por el contrario el Movimiento Sindical en Europa mantiene la verdad y evidencia científica de la unidad biológica de la Humanidad.

REFERIDAS A ORGANIZACION SINDICAL MUNDIAL

Los principios y objetivos de la CIOLS se inscriben en el respeto a los enunciados de libertad originarios e históricos del Movimiento Sindical Mundial y por ello los incorpora declarativa y operativamente a sus Estatutos.

En la parte política la CIOLS tiene como referencia la Carta de las Naciones Unidas, instrumento universal que proclama las libertades y la democracia en el mundo. Consecuentemente defiende, por ello, el derecho del individuo a los múltiples derechos que constituyen las reivindicaciones y aspiraciones de los trabajadores, recogidos y reconocidos en la carta de las Naciones Unidas, pero no existentes en todos los países.

El carácter genérico y universal de la proclamación de los objetivos de la CIOLS se enmarca en la realidad de un mundo en el que las naciones tienen grados diferentes de desarrollo político, económico y social y esas diferencias se manifiestan entre las legítimas reivindicaciones y aspiraciones de los trabajadores y la carencia, en mayor o menor grado, de los derechos universales en las legislaciones de muchos estados.

Esa situación distinta y desigual de los derechos de los trabajadores, conocida y reivindicada por los sindicatos libres y democráticos, en las naciones o en las regiones continentales, se halla en niveles desiguales. En

determinadas naciones están conquistados, aunque en ninguna parte alcanzados todos los que la Carta de las Naciones Unidas proclama. En otros países, se halla en vías de aspiración, que de hecho supone carencia de derechos y desigualdad. Ante esta situación diversa y compleja la CIOLS actúa con la fuerza de su organización en cada país e internacionalmente mediante la acción concreta, la unidad y la solidaridad mundial y continentales para conseguir los mismos derechos para todos los trabajadores y en los países donde es posible lograrlo.

Siendo la CIOLS una organización mundial, estructurada en subregiones y regiones continentales, esto es, una Confederación de organizaciones sindicales de naciones y continentes, que no afilia individualmente a los trabajadores, sino que contempla la circunstancia de cada individuo como parte de la sociedad mundial, proclama en sus Estatutos los derechos que estos tienen formalmente reconocidos en las carta de las Naciones Unidas, y lucha para cambiar la formalidad por una realidad superadora de las desigualdades en la perspectiva futura de la igualdad más generalizada.

La CIOLS, en tanto que sindicato mundial de organizaciones sindicales libres y democráticas, es un hecho histórico que corresponde al plano universal y regional de estructuración de las naciones, ante cuyos organismos e instituciones es, fundamentalmente con sus organizaciones continentales, interlocutor para buscar vías que permitan alcanzar los derechos de los trabajadores, proclamados institucionalmente, pero no realizados nunca plenamente, y en muchos casos continentales y nacionales en evidente retraso respecto a los enunciados institucionales continentales y mundiales.

RELATIVAS A ESPACIO SINDICAL EUROPEO

Todas las organizaciones sindicales mundial, continental y nacionales examinadas en este estudio se caracterizan por ser interna y externamente, sindicatos democráticos, evidencia desprendida de sus Estatutos respectivos, en concordancia con su práctica.

También son independientes de organismos internacionales y gobiernos nacionales y regionales, de partidos políticos, de organizaciones empresariales, de estamentos confesionales según manifiestan sus Estatutos respectivos, que reflejan la pluralidad política y confesional de los afiliados.

A su vez todo el conjunto de sindicatos analizados se manifiestan neutrales respecto a ideologías políticas y credos religiosos, matizando algunos, pocos, su neutralidad dentro del sentimiento moral y ético confesional de su origen, que pervive en ellos.

Las centrales sindicales examinadas se caracterizan por ser unitarias en el plano externo, confirmado en su organización supranacional, continental o universal.

El carácter unitario interno se manifiesta en la aceptación y práctica afiliativa de los trabajadores como tales, independientemente de sus credos políticos, filosóficos y religiosos, por cuanto estatutariamente o en su practica real asumen los valores de libertad personal civil, social y política de sus afiliados.

Otra característica común a todas las organizaciones es su afiliación pluriétnica, expresión de la composición nacional en muchos países y de las circunstancias de migraciones periféricas y lejanas.

Es común a todas las organizaciones la voluntariedad democrática de su afiliación orgánica colectiva a estructuras sindicales continentales y universal y las afiliaciones individuales de los trabajadores a los sindicatos de cada país.

El internacionalismo de las centrales sindicales contempladas en este estudio se expresa para las de ámbitos mundial y continental en el hecho de constituirse con carácter y objetivos supranacionales, y para las nacionales en la evidencia de afiliarse y organizarse internacionalmente.

Los rasgos anteriormente expuestos, que definen el internacionalismo, son aplicables a la solidaridad internacionalista, que en ambos rasgos nacional e internacional no se limitan a las organizaciones de las que son parte y hacia los afiliados de éstas, sino que se extienden fuera del marco orgánico que las constituyen y conforman.

Son organizaciones de masas, independientemente de que algunas lo proclamen estatutariamente y otras no, pero en todo caso los sindicatos se caracterizan por afiliar, organizar y mover a las masas, lógicamente para tener los medios humanos y materiales necesarios para luchar y así conseguir las reivindicaciones y aspiraciones de los trabajadores.

Una parte de los sindicatos objeto de este estudio se definen y proclaman estatutariamente como organizaciones de la clase, siéndolo también aquellas que no lo expresan, por cuanto todas las organizaciones sindicales al organizar a los trabajadores asalariados, a los contratados por cuenta ajena, manuales e intelectuales, a los funcionarios asocian y unen al conjunto que constituye laboralmente la clase organizada. La definición de la clase comprende también a la parte de los trabajadores no afiliados, por los que también lucha el Movimiento Sindical y por eso son beneficiarios de los logros del sindicalismo.

Posiblemente haya que diferenciar las acepciones de sindicalismo de clase y de la clase. El de la clase lo es por el volumen de sus afiliados, por las movilizaciones que con los trabajadores realiza y por el apoyo electoral que recibe de los mismos (clase y masa). De clase, para una parte importante de sindicatos, supone realizar la lucha de clases para cambiar la propiedad de los medios de producción, las relaciones en ésta y la distribución de los resultados del trabajo. No obstante, en ambos casos, nunca una organización libre y democrática deja de ser de clase, aunque solamente lo sea a nivel de su afiliación de trabajadores y no tanto en cuanto a luchar por transformar la sociedad actual por otra distinta.

Varias centrales sindicales son partidarias de una nueva sociedad sin clases concibiéndola sin explotación capitalista, realizando evolutivamente la socialización de los medios de producción y de cambio. Otras, por el contrario, limitan su acción a la aceptación de los sistemas políticos nacionales vigentes.

En todo caso, independientemente de las posiciones que anteceden, son partidarias de la construcción de una sociedad más democrática, que fomente y desarrolle la transformación del sistema económico en propiedad comunitaria de empresas, de la tierra, instituciones de crédito y areas de la naturaleza para asegurar un mejor empleo de la fuerza productiva, un reparto más equitativo de los resultados de la producción, participación en la gestión y penetración en la propiedad de los medios de producción para conseguir un mayor bienestar para los trabajadores.

Existe una plena coincidencia en defender los intereses morales y materiales, económicos, sociales, culturales y profesionales de sus miembros y del conjunto de los trabajadores: el pleno empleo, la mejora de los convenios colectivos y de la legislación social y laboral, la elevación del nivel y calidad de la vida, derecho al trabajo y retribuciones dignas por realizarlo, a la Seguridad Social...

RESPECTO A LOS PRINCIPIOS, DEFINICIONES Y ORGANOS DE REPRESENTACION Y DIRECCION DE LOS SINDICATOS (MUNDIAL, CONTINENTAL Y NACIONALES)

Con el fin de respetar la esencia de los principios y definiciones de las Centrales Sindicales analizadas se han reflejado éstos pormenorizadamente. Este método expositivo permite conocer la singularidad de cada central sindical y sus pecualiaridades históricas, nacionales y conceptuales, que hacen de cada una de ellas una organización específica y exclusiva, al tiempo que muestra los aspectos de coincidencia y confluencia con otras centrales sindicales, hechos que evidencian y permiten su estructuración y unidad orgánica en el marco de una organización regional europea, en la Confederación Europea de Sindicatos, o aspirar a ser afiliada a esta en los casos de confederaciones nacionales que no son miembros, aunque si demandantes de afiliación.

La exposición de sus Declaraciones de Principios y Objetivos se caracterizan, en unos casos, por ser muy escuetas, resumidas y limitadas a determinados aspectos, en otros por ser exposiciones más amplias que contienen pronunciamiento sobre una temática mayor, y en un tercer nivel enumeraciones muy detalladas, que describen cuadros muy completos de objetivos, aspiraciones y reivindicaciones.

Todas las centrales sindicales examinadas en este estudio practican una vida orgánica democrática interna y externa en sus relaciones con la sociedad y con las instituciones públicas y privadas.

Realizan activamente la defensa de las libertades democráticas en cada nación de la que forman parte, en la Unión Europea y universalmente.

La democracia que realizan se verifica en su vida diaria, que, al ser sucesivamente confirmada y reiterada, forma el acervo histórico que cotidianamente van haciendo y acumulando.

Existe coincidencia y unidad entre todas ellas definiéndose como independientes y autónomas respecto al Estado y los poderes de los gobiernos nacionales, de otros formas de poder político (estados, nacionalidades, regiones, cantones, provincias, departamentos), de los ayuntamientos, de los empresarios y de los partidos políticos.

Se manifiesta unidad de criterios en cuanto a que todos los sindicatos se proclaman neutrales respecto a las confesiones religiosas, si bien una minoría de confederaciones manifiesta su neutralidad en esta materia, y expresan al mismo tiempo principios éticos y morales coincidentes o afines con concepciones cristianas. Una de ellas se define como sindicato cristiano.

Fieles a la historia del Sindicalismo de Europa Occidental se caracterizan como organizaciones pluriétnicas. En varios casos porque la nación está constituida por dos o más etnias. También porque históricamente siempre se ha admitido en el sindicalismo democrático euro-occidental como afiliados a trabajadores de otras naciones que en diversas épocas del desarrollo bicentenario de la industria, la cultura y los servicios europeos han llegado como emigrantes económicos o como exiliados políticos a las naciones de este área geográfica.

Esta parte del Movimiento Sindical analizado se caracteriza como de organizaciones unitarias y solidarias para todos los trabajadores, por cuanto afilian a todo trabajador que trabaja por cuenta ajena, en las empresas privadas y públicas, en las instituciones nacionales, regionales o locales, a los que están parados, o a los que buscan su primer empleo, a los pensionistas y jubilados (es decir, organiza a los colectivos activos, en desempleo y pasivos), a los que forman cooperativas de autogestión, a los que son autónomos y no emplean mano de obra ajena. Afilian, organizan y unen solidariamente a la globalidad potencial de las personas que trabajan, a las que tienen facultades y condiciones para trabajar y a las que han trabajado.

Otra características común del Movimiento Sindical Europeo Occidental es la afiliación voluntaria de los trabajadores, que conlleva para los afiliados la aceptación de los Estatutos de la organización que los afilia, de la confederación en la que se afilian y organizan, en los que constan los principios democráticos, los objetivos normas y reglamentos de funcionamiento y de acción sindical necesarios para conseguir las reivindicaciones demandadas en cada momento por el mundo del trabajo, mantener los derechos adquiridos y luchar por los que

están en vías de adquisición y reivindicar y combatir por nuevas conquistas y nuevos derechos, los que en esta etapa histórica corresponden a los trabajadores.

Las Confederaciones examinadas genéricamente asumen los valores de la libertad personal, civil, social, cultural y política por cuanto son derechos fundamentales en una sociedad democrática.

En su manifestación escrita o en su práctica histórica consideran como irrenunciable la libertad, admiten el pluralismo sindical y firmemente se oponen y rechazan todo monopolio sindical que no esté otorgado por la representación conferida por los trabajadores.

Consecuentes con su internacionalismo, las centrales sindicales estudiadas estatutariamente son partidarias de la paz entre las naciones y los pueblos, contribuyendo así, activamente, a la preservación de la humanidad y al mantenimiento de relaciones no discriminatorias ni impositivas de unos estados sobre otros o dependencia de los menos desarrollados y débiles respecto a los más avanzados tecnológicamente y a los poderes financieros nacionales e internacionales.

Promueven una política de igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en una sociedad democrática en la que no haya discriminación y desigualdad entre los sexos, en la que todos los trabajadores asalariados, empleados, autónomos, tengan reconocidos y asegurado el trabajo, la asistencia sanitaria, la educación y el ocio.

Desean superar los desequilibrios existentes entre las diversas áreas del mundo, sobre la base de unas relaciones solidarias que equilibren los intercambios de recursos y bienes de forma equivalente en todos los terrenos y urgentemente en sentido económico, social, sanitario, cultural, ecológico y de derechos humanos.

Coinciden plenamente en la participación de los afiliados y de los trabajadores en la elaboración de las plataformas reivindicativas y la unidad en la negociación de convenios colectivos, así como en su aceptación y ratificación por los trabajadores.

Los Congresos Confederales de las Centrales Sindicales se hacen regularmente cada tres años en unas organizaciones y en otras cada cuatro, períodos aproximados a la norma y práctica para conformación de elecciones legislativas nacionales, regionales y locales para constituir los parlamentos políticos y municipales. Esto evidencia que existe igual, parecido o equivalente grado de rendición de cuentas y gestión por los sindicatos a sus afiliados al de los gobiernos en todos los niveles mencionados respecto a los ciudadanos.

Los afiliados a las Centrales Sindicales tienen el mismo nivel de regularidad para examinar y criticar lo actuado por las direcciones sindicales, elegir sus representantes y marcar las orientaciones para la siguiente legislatura que los ciudadanos respecto a sus gobiernos en las tres escalas señaladas.

No hay una correspondencia estricta entre las organizaciones sindicales en cuanto a la cantidad de órganos jerárquicos inferiores a los congresos. La mayoría de los sindicatos coinciden en la forma de consejos-confederales o generales- como segundo órgano superior. El cuadro que se expone posteriormente ilustra esta circunstancia sindical.

Es una característica común a todas las confederaciones examinadas que tengan dos estructuras orgánicas iguales en unos casos, o equiparables en otros en sentido jerárquico: la vertical formada por las federaciones nacionales interprofesionales o de rama, y las horizontales integradas por las uniones regionales o interregionales.

En la estructuración anteriormente expuesta, unas centrales sindicales se caracterizan por dar mas representación en los congresos confederales a las federaciones de ramas y menor a las uniones regionales, otras dan proporciones representativas iguales para ambas estructuras, verticales y horizontales, en los congresos.

Las Comisiones Ejecutivas en unos sindicatos son elegidas congresualmente y en otros por los segundos órganos jerárquicos, inmediatamente inferiores a los congresos. Ambos niveles de elección son democráticas y representativas, pero en mayor grado las que eligen los congresos al realizarse por la instancia superior o suprema de los Sindicatos.

También se manifiestan mayores o menores derechos de las Comisiones Ejecutivas respecto a su derecho al voto en los congresos. En unos sindicatos se expresan con voz y voto, derechos totales, en otros solamente con el uso de palabra, participación en las deliberaciones, y un tercer bloque de centrales sindicales las priva de voto cuando congresualmente se examina su gestión y actuación.

Se produce una especificidad en la UIL, cuya Asamblea Nacional cuenta en su composición con los miembros de los órganos revisores de cuentas y del Colegio de Probidad, circunstancia no existente en ninguna de las otras Centrales Sindicales examinadas.

Otra singularidad se manifiesta en CC.OO., en cuyo Consejo Confederal puede participar la Comisión de Garantías, si así los miembros de este órgano lo acuerdan, dado que reglamentariamente así está acordado por dicho Consejo.

Hay Sindicatos que estatutariamente tienen establecidas incompatibilidades entre ser miembros de direcciones sindicales y a su vez de órganos de partidos políticos, ser candidatos de estos o independientes en elecciones políticas, o ser componentes de gobiernos a niveles estatal, regional o local. Otras organizaciones sindicales no establecen estas incompatibilidades en sus Estatutos.

Es característico de la LO de Noruega que el Congreso Confederal esté constituido por el 87 por 100 de delegados de federaciones y el 13 por 100 por la estructura territorial provincial.

En la CFDT su Congreso es de sindicatos. Solamente participan en el mismo los sindicatos adhe-

ridos y que estén al corriente en el pago de las cotizaciones. Solo los sindicato tienen derecho a voto. Las Federaciones y uniones regionales interprofesionales están representadas en el Congreso por delegados con derecho a voz, pero no a voto, excepto si son delegados mandatados por uno o varios sindicatos.

La USS, su Asamblea de Delegados, y la CGTP-IN, su Plenario de Sindicatos, órganos superiores entre congresos en ambos casos, tienen la peculiaridad de no estar integrados por representantes elegidos o derivados del Congreso, sino que se constituyen a través de delegados específicos, reproduciendo la forma de participación y representación congresual, con un nivel numérico inferior.

La cooptación se produce en la CGIL para cubrir bajas en el Comité Directivo, hasta un máximo de un tercio de sus miembros y también si se considera necesidad política aumentar el número de integrantes, en cuyo caso se puede hacer hasta un décimo de sus componentes.

La cooptación también la realiza la CSC de Bélgica en relación a determinados miembros para la Dirección Nacional, a través de propuestas de múltiples miembros de éste órgano sindical.

Es singular de la CGIL comparativamente a las demás organizaciones estudiadas el reconocimiento estatutario respecto a que el debate congresual de las asambleas de base y está abierto a todos los trabajadores, afiliados o no a la CGIL, aunque establecido el derecho de voto solamente para los que sean miembros de la misma.

ORGANOS FACULTADOS Y COMPETENTES PARA RESOLVER EJECUTIVA Y DEFINITIVAMENTE SOBRE MATERIA INTERPRETATIVA ESTATUTARIA Y RESPECTO A MEDIDAS DISCIPLINARIAS Y SANCIONADORAS

CONFEDERACION DE SINDICATOS CRISTIANOS DE BELGICA (CSC)

La exclusión de organizaciones está encomendada al Consejo General, que se pronuncia por voto secreto. Para su validez se requiere que la cuestión figure en el orden del día de la reunión del citado Consejo, que tres cuartas partes de las organizaciones afiliadas estén representadas en la sesión y que la decisión se adopte por dos tercios de los votos emitidos. El acuerdo de exclusión, pronunciado por el Consejo General, no es apelable.

En esta Central Sindical estatutariamente se determinan dos niveles de conflictividad. El primer nivel agrupa la casuística de diferencias y conflictos en el seno de la Confederación. El segundo escalón comprende a exclusiones de organizaciones.

Para tratar el primer nivel se crea una Comisión de Arbitraje, a la que se dota de facultades para alcanzar soluciones conciliadoras, siendo pues un organismo de conciliación.

El segundo escalón que examina y resuelve sobre el régimen disciplinario de exclusiones de organizaciones, la parte más grave de la conflictividad, corresponde al Consejo General, segundo órgano en el rango jerárquico confederal.

La conflictividad está clasificada en dos fases. Un organismo temporal designado por órgano sindical competente trata las consideradas más leves, o menos graves, y un segundo órgano de dirección confederal resuelve las estimadas graves.

Está estatutariamente garantizada la audiencia a las partes concernidas y en lo relativo a las exclusiones un porcentaje cualificado para acordarlas.

FEDERACION GENERAL DEL TRABAJO DE BELGICA (FGTB)

Son excluidas de la FGTB las centrales que lesionen gravemente cualquiera de los principios inscritos en la declaración que precede a los Estatutos; o que inserten en sus Estatutos oposición con la tendencia general de los reglamentos y acuerdos de la FGTB; o que cometan actos graves en contradicción con las decisiones tomadas por el congreso de la FGTB; o que rechacen las decisiones congresuales de la FGTB o los acuerdos de sus órganos competentes que hayan sido adoptados por Congreso Confederal.

La exclusión se adopta por el Comité Nacional sobre proposición de la Dirección. La Central interesada es precedentemente escuchada. Para que haya adopción de decisión, la proposición de exclusión debe reunir en su favor dos tercios de los votos expresados en el seno del Comité Nacional.

No existe órgano sindical específico responsabilizado para actuar y fallar en temas disciplinarios.

Los recursos en torno a la conflictividad los tratan la Dirección (Bureau), que tiene capacidad de propuesta, y es primera instancia, ante el Comité Nacional, órgano inmediatamente inferior al Congreso, segunda y última instancia que resuelve las reclamaciones.

Los Estatutos de la FGTB prevén medidas disciplinarías solamente para las Federaciones (las Centrales), estructura principal que configura la Federación General.

Estatutariamente se contempla solamente la exclusión como nivel de intervención y resolución de los órganos competentes de la FGTB, la Dirección y el Comité Nacional.

Los Estatutos establecen los motivos por los cuales puede haber exclusión, todos ellos considerados graves, y que de probarse su existencia, determinan la más grave medida: la expulsión.

Dichos Estatutos aseguran la audiencia y las alegaciones de defensa para la parte o partes acusadas, y en todo caso el fallo de exclusión o expulsión necesariamente debe adoptarse por mayoría cualificada de dos tercios de los votos en el Comité Nacional.

CONFEDERACION SINDICAL DE CC.OO. LA COMISION DE GARANTIAS CONFEDERAL

Esta Confederación desde su fundación estableció que la Comisión de Garantías es el órgano supremo de control de las medidas disciplinarías internas de caracteres individual sobre los afiliados y colectivo respecto a las organizaciones.

El órgano de garantías tiene la competencia de dictar resolución sobre los expedientes de sanción de carácter individual que le son remitidos por los órganos de dirección correspondientes.

Interviene, asimismo, en cuantas reclamaciones sobre violación de los principios de la democracia interna reconocidos en los Estatutos le efectúen los miembros o las organizaciones integradas en la Confederación que genera, en su caso, las oportunas exigencias de responsabilidad ante los órganos de dirección confederales.

La Comisión de Garantías es elegida por el Congreso Confederal y está compuesta al menos por

cinco miembros titulares siempre en número impar, y dos miembros suplentes, que no pueden ser cargos directivos en los órganos de la Confederación ni en los de las organizaciones que la integran.

Los miembros de la Comisión de Garantías electos en Congreso mantienen sus cargos (salvo fallecimiento o dimisión) hasta el siguiente congreso.

Este órgano de garantías somete al Congreso Confederal un balance de su actuación en el período comprendido entre ambos congresos. También presenta un informe anual al Consejo Confederal.

Todos los años el informe y las Resoluciones y Decisiones que adopta la Comisión de Garantías Confederal se publican en un Suplemento de Gaceta Sindical, órgano de expresión confederal.

En el supuesto de fallecimiento, dimisión o incapacidad física o psíquica de algún miembro titular de la Comisión de Garantías, pasa automáticamente a ocupar la vacante temporal o definitiva un miembro suplente.

En el caso de que la Comisión de Garantías llegue a tener menos de cinco miembros titulares, las vacantes que por cualquier circunstancia se puedan producir entre congreso y congreso, son cubiertas con carácter provisional hasta un nuevo congreso, mediante elección por el Consejo Confederal

Las resoluciones de la Comisión de Garantías tienen carácter definitivo y ejecutivo y deben dictarse en el plazo máximo de tres meses.

La Comisión de Garantías Confederal se dota de un reglamento para su funcionamiento que aprueba el Consejo Confederal, en el que se establecen las relaciones con las otras Comisiones de Garantías constituidas en las Federaciones Estatales, Uniones Regionales y Confederaciones de Nacionalidades.

Es un órgano sindical facultado para elaborar propuestas y sugerencias a los órganos de dirección confederales, de carácter estatutario, funcional y teórico.

No es un órgano sindical consultivo.

Está establecido un tiempo mínimo de cuatro años de afiliación para poder ser miembro de la Comisión de Garantías.

La constitución de la Comisión de Garantías se hace en el plazo máximo de sesenta días, a contar desde la fecha de celebración del Congreso que la eligió.

La Comisión de Garantías elige entre sus miembros al Presidente y al Secretario, siendo vocales los demás componentes.

El Presidente asiste a las reuniones del Consejo y de la Comisión Ejecutiva Confederales, en calidad de observador, sin voto. La Comisión en tanto que órgano colectivo decide por si misma cuando lo estima oportuno asistir a reuniones del Consejo Confederal. Su asistencia es sin voto.

Todos los miembros de la Comisión son ponentes. Cada recurso tiene un ponente y en los que se consideren especiales puede haber dos o más ponentes. La ponencia redacta el proyecto de Resolución o Decisión, que somete a la Comisión de Garantías constituida en reunión reglamentaria y tratada y debatida la reclamación se adopta acuerdo mayoritario sobre el texto definitivo.

La audiencia oral y documental está asegurada a las partes recurrentes a través de comparecencias y traslado de los recursos a efecto de que estas puedan ejercer el derecho de réplica y contraréplica, así en como los pliegos de cargo y de descargo en los casos que estos son necesarios.

Los órganos confederales competentes aseguran a la Comisión de Garantías presupuesto financiero anual para su funcionamiento profesional y cuantas necesidades económicas conlleve su actuación.

Están establecidas reglamentariamente relaciones de la Comisión de Garantías Confederal con las Comisiones de Garantías de los ámbitos federativo estatal y regionales o de nacionalidades territoriales, que se materializan en una reunión de todas ellas al menos una vez al año y coordina y ejecuta la Comisión de Garantías Confederal. Estas reuniones tienen como objetivo intercambiarse experiencias de todas ellas.

La intercomunicación entre las Comisiones de Garantías con la Comisión Confederal se hace a través del envío de los Estatutos de las organizaciones sindicales de los ámbitos descritos. También la Comisión de Garantías Confederal remite a todos los órganos de garantías el Suplemento de Gaceta Sindical, de periodicidad anual, en el que se publican los informes que presenta al Consejo Confederal y/o Balance de su mandato al Congreso, y las Resoluciones, Decisiones y Aclaraciones que el órgano de garantías confederal adopta.

Las organizaciones federales y las confederaciones de nacionalidad y uniones regionales tienen así mismo su respectiva Comisión de Garantías, siendo éstas junto con la confederal las únicas con capacidad estatutaria de obrar en el seno de la Confederación. Están compuestas por al menos cinco miembros titulares. Sus decisiones y resoluciones son recurribles por órganos sindicales y afiliados ante la Comisión de Garantías Confederal.

UNION GENERAL DE TRABAJADORES (UGT/ESPAÑA). LA COMISION DE GARANTIAS Y EL CONSEJO DE GARANTIAS

La Comisión de Garantías es el órgano que asegura en el seno de la UGT, a todos los niveles, el respeto de los derecho y obligaciones de todos los afiliados, así como de las organizaciones y de sus órganos de decisión, dirección, participación y control y sus respectivos miembros.

La Comisión de Garantías está compuesta por cinco miembros, un presidente y cuatro vocales, elegidos en el Congreso Confederal por una mayoría de dos tercios de los delegados.

Como miembros de este órgano sindical no pueden ser elegidos empleados ni cargos electos de la UGT. Para ser integrante del mismo es necesario tener la antigüedad afiliativa ininterrumpida en la Confederación de al menos cinco años.

La Comisión de Garantías está vinculada por los Estatutos Confederales, así como por las Resoluciones del Congreso Confederal y del Comité Confederal. Presenta un Informe anual ante el Comité Confederal y un Informe General ante el Congreso Confederal sobre las actuaciones que ha realizado.

Para desarrollar su gestión la Comisión de Garantías recibe los medios necesarios de la Comisión Ejecutiva Confederal.

Las Federaciones Estatales, en sus respectivos Congresos Federales, eligen Comisión de Garantías, a la que es aplicable por analogía lo dispuesto para la Comisión de Garantías Confederal.

Para tratar y resolver sobre recursos contra resoluciones de la Comisión de Garantías Confederal, cuando ésta actúa en primera instancia, está establecido un Consejo de Garantías compuesto por los Presidentes de las Comisiones de Garantías Federales y el de la Comisión de Garantías Confederal. El Presidente de este último órgano preside el Consejo de Garantías.

Las Resoluciones del Consejo de Garantías son inapelables y agotan la vía del recurso.

El Consejo de Garantías presenta al Congreso Confederal un informe sobre sus actuaciones.

El Congreso Confederal aprueba las normas de las Comisiones de Garantías, por las que se rigen todas las Comisiones de Garantías establecidas en la UGT.

La Comisión de Garantías adopta sus acuerdos por mayoría absoluta de sus miembros.

Actúa ante denuncias presentadas por los afiliados y por las organizaciones y órganos de dirección de estas.

No está permitida la representación del denunciante ni del denunciado a través de otros afiliados o por personas ajenas a la organización.

La revocación o suspensión de la Comisión de Garantías o de cualquiera de sus miembros la puede efectuar el Congreso.

El procedimiento sancionador tiene tres niveles; siendo el primero ante la Comisión Ejecutiva Federal correspondiente, que nombra inmediatamente una Comisión de Investigación.

La Comisión de Investigación la componen un presidente, designado por la Comisión Ejecutiva Federal, y cuatro vocales, dos por cada parte litigante. La negativa a nombrar los vocales o la tardanza de su nombramiento no paraliza el proceso.

Dicha Comisión de Investigación elabora un informe, que eleva a la Comisión Ejecutiva Federal y en base al mismo emite propuesta de solución, que traslada a las partes en litigio, estando previsto, facultativamente,convocarlas previamente para conocer sus criterios sobre el asunto.

Si a alguna parte concernida no le satisface la propuesta de solución, la Comisión Ejecutiva Federal traslada inmediatamente la denuncia a la Comisión de Garantías Federal junto con el Informe de la Comisión Investigadora y la referida propuesta de solución.

La Comisión de Garantías examina su competencia en el recurso y de corresponderle revisa la documentación para comprobar si existen defectos de forma, y de existir, hace que se subsanen. Analiza si en la denuncia se dan suficientes indicios de responsabilidad que justifiquen la iniciación del proceso, pudiendo acordar la inadmisión del mismo o archivar las actuaciones llevadas a efecto.

El órgano de garantías solicita a las partes las alegaciones que deben hacer y los testigos que propongan. En todo caso los denunciantes y los denunciados tienen derecho a ser oídos por la Comisión de Garantías.

Practicadas las pruebas propuestas por las partes, y recibidos los datos, informes, certificaciones o testimonios que la Comisión de Garantías considere pertinente recabar para el mejor cumplimiento de su función, se da vista de todo lo actuado para que dichas partes puedan presentar escrito de alegaciones.

Presentadas las alegaciones, o transcurrido el plazo fijado para ello, la Comisión de Garantías formula pliego de cargos o de imputación de una presunta responsabilidad en función de que las acciones motivo del expediente se encuentren tipificadas en los correspondientes Estatutos.

Seguidamente se traslada el pliego de cargos a la parte interesada para que pueda presentar escrito de conclusiones, o de descargo.

Recibidas las conclusiones o descargo la Comisión de Garantías dicta Resolución, que se notifica inmediatamente a la Comisión Ejecutiva correspondiente.

El plazo máximo para resolver la Comisión de Garantías es de sesenta días, considerándose inhábiles los domingos y festivos y el período de tiempo comprendido entre el quince de Julio y el quince de Septiembre, ambos inclusive.

La Resoluciones emitidas por las Comisiones de Garantías Federales pueden ser recurridas ante la Comisión de Garantías Confederal dentro de plazo de treinta días, a contar desde la fecha de recepción por las partes de la Resolución.

La Comisión de Garantías Confederal emite Resolución inapelable y agota la vía de recurso.

Las resoluciones adoptadas en primera instancia por la Comisión de Garantías Confederal pueden ser recurridas por las partes concernidas ante el Consejo de Garantías dentro del plazo de treinta días a contar desde la fecha de recepción por dichas partes. El Consejo de Garantías notifica la presentación del recurso a la Comisión Ejecutiva Confederal a efectos de que suspenda la aplicación de la Resolución.

El Consejo de Garantías dicta Resolución inapelable, agotándose así la vía para recurrir.

El Consejo de Garantías trabaja en Ponencia y Pleno. Cada recurso se asigna por turno a una ponencia

compuesta por tres miembros, de los que uno es nombrado ponente.

No pueden formar parte de una Ponencia los miembros del Consejo de Garantías que estén directamente implicados en el caso objeto de recurso, por pertenecer a la organización afectada o haber intervenido previamente en la Resolución recurrida.

La ponencia tiene sesenta días para presentar propuesta de Resolución al pleno del Consejo de Garantías, que resuelve definitivamente por decisión de mayoría absoluta de sus miembros. En caso de empate se repite la votación y de persistir el mismo, decide el voto de calidad del Presidente.

El plazo para la sustanciación definitiva de los recursos no debe exceder los noventa días, contando desde el registro de la solicitud de recurso en el órgano competente.

CONFEDERACION FRANCESA DEMOCRATICA DE TRABAJADORES (CFDT)

Los Estatutos Confederales precisan que la Dirección Nacional, tercer órgano jerárquico, tiene el derecho de arbitrar todos los conflictos que puedan surgir entre las organizaciones confederales.

La decisión de la Dirección Nacional puede ser apelada ante el Consejo Nacional, segundo órgano jerárquico.

El procedimiento para reclamar está previsto en el Reglamento Interior de la CFDT, en el que se establece que toda organización afiliada que tenga un conflicto con otra organización de la CFDT puede acudir a la Dirección Nacional para aproximar las posiciones.

Si el conflicto persiste, la Dirección Nacional designa, a ser posible con acuerdo de las partes interesadas, bien un Relator, o una Comisión, cuya misión es escuchar a las partes actoras concernidas y encontrar una conciliación. Si la avenencia es imposible el Relator, o la Comisión, dan cuenta de la situación a la Dirección Nacional, que arbitra resolución obligatoria para todos.

La CFDT no tiene un órgano de conflictos específico, independiente de los órganos ejecutivos, que elija el Congreso. Las funciones del Relator, o de la Comisión, en tanto que figuras designadas, son de carácter conciliador y de no lograr la avenencia informan de su actuación para que la Dirección Nacional resuelva definitiva y obligatoriamente.

CONFEDERACION GENERAL DEL TRABAJO (CGT/FRANCIA). COMISION DE CONFLICTOS

Toda diferencia o conflicto que surge entre sindicatos o entre estos y una o varias federaciones y uniones, o entre estas organizaciones, se examina a demanda de una de las partes y se resuelve por vía de arbitraje.

Al efecto anterior, una Subcomisión de diez miembros es designada en el seno de la Comisión Ejecutiva Confederal permitiendo a las partes en conflicto elegir cada una de ellas dos representantes, árbitros respectivos.

La Comisión Ejecutiva elige un tercer árbitro para conocer e informar del conflicto.

Las conclusiones establecidas se someten a la aprobación de la Comisión Ejecutiva, y una vez esta adopte conclusión se convierte en la regla establecida para las partes interesadas.

Si las partes concernidas (o una sola entre ellas) no aceptan las conclusiones, puede apelarse ante el Comité Confederal y, en última instancia, al Congreso Confederal, que resuelve definitivamente la diferencia.

No existe órgano específico y permanente elegido en Congreso o por órganos sindicales emanados de éste, para resolver las diferencias o conflictos entre sindicatos o entre estos y las federaciones o uniones, ni entre estas organizaciones profesionales y territoriales.

Ante las reclamaciones que se le formulan, la Comisión Ejecutiva Confederal constituye una Subcomisión de carácter tripartito, con competencias para conocer e informar del conflicto.

Por lo expuesto es la subcomisión la primera instancia que actúa y propone a través de conclusiones que somete a la Comisión Ejecutiva Confederal, órgano éste que las aprueba o no, siendo en todo caso esta Ejecutiva quien adopta acuerdo.

En la práctica, de hecho, la Subcomisión es un organismo de trabajo, no permanente, que se constituye y funciona cuando las circunstancias lo requieren, que después de examinar y debatir la situación existente cumple su función de informar y proponer soluciones estatutarias a la Comisión Ejecutiva Confederal.

En consecuencia la CGT tiene estatutariamente establecido tratar, intervenir y resolver los conflictos que se manifiesten en las organizaciones que confedera y que constituyen su estructura orgánica fundamental: sindicatos, uniones y federaciones.

CONFEDERACION GENERAL ITALIANA DEL TRABAJO (CGIL). EL COMITE DE GARANTIAS

El Comité de Garantías es el órgano con competencias en materia estatutaria que asegura los derechos de las diversas instancias y de cada afiliado en la jurisdicción interna de la CGIL. Está compuesto por un mínimo de siete y un máximo de quince componentes elegidos en votación por el Congreso Confederal, para cuya elección se requiere mayoría cualificada al menos del 75 por 100 de los votantes. Sus integrantes deben estar afiliados como mínimo diez años antes de la elección.

El comité elige en su propio seno una presidencia que asume la responsabilidad de la convocación y funcionamiento del mismo.

Los miembros de la Presidencia del Comité de Garantías participan de derecho en las reuniones del Comité Directivo, sin expresión de voto.

El XII Congreso de 1991, modificó la denominación del órgano disciplinario, anteriormente denominado Colegio Disciplinario y actualmente Comité de Garantías.

Es un órgano sindical especifico, independiente de los órganos de dirección de la CGIL, que se evidencia de su elección por el Congreso Confederal. Requiere para ser nominado porcentaje cualificado al menos del 75 por 100 de los votantes.

La independencia del órgano es extensiva a los miembros que lo integran, que además de independientes deben ser afiliados de reconocido prestigio y autonomía. Siguiendo la tradición sindical italiana contemporánea, la CGIL contempla que este órgano de garantías tenga por miembros a afiliados probos, honestos, notables, por lo que el período de afiliación se establece en diez años como tiempo necesario para demostrar la actuación y comportamiento de probidad, honestidad, notabilidad y prestigio requeridos estatutariamente para ser integrantes de este órgano sindical.

El reconocimiento de órgano específico, distinto de los órganos ejecutivos de la CGIL, no solamente viene determinado por elección concreta y cualificada, por la peculiaridad de condiciones personales requeridas para ser miembros y tiempo de afiliación, sino también por la particularidad de que los miembros de la presidencia de la Comisión de Garantías participan de derecho en las reuniones del Comité Directivo, tercer órgano jerárquico confederal, sin derecho a voto, circunstancia diferencial necesaria para componentes de dos órganos sindicales distintos de una misma confederación.

El Comité de Garantías tiene competencias para intervenir y resolver en la jurisdicción interna del Sindicato a efectos de garantizar los derechos estatutarios a las organizaciones que integran la CGIL, a todos sus órganos, así como el conjunto de los afiliados.

CONFEDERACION ITALIANA DE SINDICATOS DE TRABAJADORES (CISL). COLEGIO DE PROBIDAD

Los Colegios de Probidad de la Confederación, de las Federaciones Nacionales de ramas y de las Uniones Regionales son los órganos de garantía estatutaria y de jurisdicción interna de esta Central Sindical.

Tienen la competencia de decidir sobre recursos contra presuntas violaciones de los Estatutos y del Reglamento, así como respecto a la vertiente electoral y en lo que concierne a dirimir las controversias y conflictos entre asociados y los órganos sindicales a múltiples niveles en los límites establecidos en dichos Estatutos y Reglamento.

Para reclamar ante los Colegios de Probidad está establecido un procedimiento.

Los Colegios de Probidad actúan con el procedimiento establecido para reclamar.

Las competencias en primera instancia para los conflictos internos en cada Federación Nacional corresponde a los respectivos Colegios de cada una de ellas.

Para los otros casos corresponde a los colegios de probidad de las Uniones Regionales.

El Colegio de Probidad Confederal resuelve en segunda y última instancia respecto a los recursos adoptados por los Colegios de las Federaciones Nacionales y Uniones Regionales.

El órgano de garantías de la CISL tiene atribuciones estatutarias para resolver, en única y definitiva instancia, sobre sanciones disciplinarías a los miembros de la Secretaria Confederal y los Secretarios Generales de las Uniones Regionales y Federaciones Nacionales.

El Colegio de Probidad está integrado por quince miembros elegidos por el Congreso, que no son revocables durante su mandato congresual.

Resultan elegidos por el Congreso los candidatos que obtienen el mayor número de votos.

Cualquiera que sea la causa de la vacante en el Colegio, hasta la expiración del mandato, se sustituye por los candidatos no elegidos que tuvieron mayor número de votos.

En el caso de que no existan candidatos elegidos por el congreso, el Consejo General provee a la integración en el colegio y si hubiera más de una candidatura, resulta elegida la que obtenga mayor número de votos.

El Consejo General en su primera reunión después del congreso elige al Presidente del Colegio entre los componentes del mismo, teniendo en cuenta el requisito o título de dedicación profesional completa.

Si la vacante en el órgano se produce a causa del Presidente, el Consejo General tiene la facultad de elegir otro nuevo.

Los miembros del Colegio no forman parte de los órganos deliberantes de la CISL y son incompatibles sus funciones sindicales en un colegio con otro, es decir, no pueden ser componentes de dos Colegios.

Corresponde al Colegio ordenar la instrucción de las reclamaciones; recoger pruebas y decidir sobre la controversia. Las decisiones del mismo deben ser motivadas y se comunican a las partes por el presidente y tienen inmediato valor ejecutivo para todas las organizaciones y afiliados de la CISL.

El Colegio tiene competencias para adoptar sanciones de naturaleza disciplinaría a todos los inscritos, consistentes en deploración, destitución de los cargos, suspensión de tres a doce meses y expulsión.

Si después de acordada resolución, aparecen hechos nuevos y relevantes, debidamente probados, se puede reabrir el procedimiento disciplinario.

Los suspendidos son automáticamente readmitidos en la organización al término del período de suspensión. La recuperación del cargo o responsabilidad electiva se realiza después de una nueva elección o por cooptación.

Los asociados expulsados del Sindicato pueden ser readmitidos después de haber transcurrido cinco años de su expulsión.

Por medida cautelar, el afiliado sujeto a procedimiento penal puede ser, en relación a la naturaleza o a la particular gravedad del caso, suspendido por tiempo indeterminado.

Son competentes para decidir la suspensión cautelar, con carácter de procedimiento de urgencia, la Secretaría Confederal, la Secretaría de las Federaciones Profesionales Nacionales y Regionales y las Uniones Sindicales Regionales donde esté hecha la inscripción afiliativa.

La suspensión cautelar es inmediatamente ejecutiva y debe ser ratificada por el Colegio de Probidad competente en los treinta días siguientes a su adopción para que no sea nula.

La revocación de la suspensión cautelar debe hacerse inmediatamente por la Secretaría General una vez verificado que ha cesado la causa que la determinó.

Cuando las Secretarías de los Sindicatos a diversos niveles estatutarios, o las estructuras territoriales competentes tienen conocimiento de violaciones estatutarias, están obligadas a intervenir para que cesen tales vulneraciones, y si su intervención es ineficaz, obligatoriamente deben denunciar la situación al colegio correspondiente. La omisión de intervención o de denuncia puede ser causa y objeto de recurso ante el órgano de garantías.

UNION ITALIANA DE TRABAJADORES (UIL). EL COLEGIO DE PROBIDAD

La UIL cuenta con un órgano de garantías. Este es el Colegio de Probidad que se compone de 23 miembros y es elegido por el Congreso Confederal. Sus componentes no pueden ejercer otros cargos en los órganos confederales. Elige en su seno al Presidente y un Comité de Presidencia, que no puede superar los ocho integrantes.

El Colegio de Probidad Confederal juzga en primera y única instancia las decisiones diciplinarias de la Dirección o de la Secretaría Confederal. En segundo grado y con carácter definitivo juzga todos los acuerdos de expulsión adoptados en la estructura de militancia del afiliado.

Juzga también todos los casos que se refieren a Comités Centrales, Comités Directivos, de Revisión y de Colegios de Probidad.

Los Estatutos fijan las estructuras competentes para adoptar sanciones previendo que si en alguna de ellas existiera imposibilidad para hacerlo, pasaría a ser competencia de la inmediata superior.

A su vez señalan los Estatutos que en los órganos regulares de los Sindicatos, se requiere al menos acuerdo de la mitad más uno de sus miembros para que puedan tener competencias en materia sancionadora y disciplinaria, estableciendo para la adopción de decisión mayoría cualificada de dos tercios de los componentes presentes. De no alcanzarse esa proporción, el caso es sometido al órgano de Dirección que corresponda, que en su primera reunión resuelve con voto cualificado.

Todos los órganos sindicales y afiliados concernidos, deben ser convocados con indicación específica en el orden del día, cuya convocatoria fotocopiada debe ser expedida por correo certificado, a la que pueden replicar por escrito ante el órgano habilitado para sancionarle.

Toda resolución en materia sancionadora y disciplinaria tiene efecto ejecutivo inmediato en toda la estructura de la UIL. La sanción es nula si no se respeta total o parcialmente el procedimiento y competencias previstas estatutariamente.

La primera instancia del recurso debe ser obligatoriamente dirigida al Colegio de Probidad de la misma estructura que ha dictado sanción. Si en el Sindicato local territorial no existe Colegio de Probidad, el recurso se presenta al Colegio inmediatamente superior, y así sucesivamente, tanto en la estructura vertical como horizontal.

Los Estatutos Confederales reconocen que las Uniones Nacionales (Federaciones), las Cámaras Sindicales Provinciales y las Uniones Regionales deben tener, cada una de ellas, Colegio de Probidad.

CONFEDERACION NACIONAL DE TRABAJADORES DE NORUEGA (LO-N) COMISION EJECUTIVA-TRIBUNAL DE ARBITRAJE

La interpretación de los Estatutos y cómo han de entenderse estos no puede ser sometida a los tribunales ordinarios. Las diferencias de índole estatutaria son resueltas por la Comisión Ejecutiva.

Las partes en disputa, organos sindicales y afiliados pueden recurrir la resolución de la Comisión Ejecutiva ante un Tribunal de Arbitraje, el cual está compuesto por tres miembros.

Los árbitros son elegidos por sorteo de una lista de diez personas señaladas por el Consejo de la LO.

Esta organización, pues, cuenta con un órgano específico para tratar y resolver sobre la conflictividad que se manifieste en su seno y para interpretar los Estatutos.

La tarea de fallar respecto a las diferencias estatutarias se atribuye a la Comisión Ejecutiva, tercer órgano jerárquico en la LO, que es la primera instancia para recurrir.

La segunda instancia es el Tribunal de Arbitraje, con competencias para admitir y fallar respecto a reclamaciones contra acuerdos de la Comisión Ejecutiva en las materias descritas. Este Tribunal resuelve definitivamente.

CONFEDERACION GENERAL DE TRABAJADORES PORTUGUESES. INTERSINDICAL NACIONAL (CGPT-IN)

El régimen disciplinario previsto en los Estatutos establece un poder en esta materia ejercido por el Consejo Nacional, el cual puede delegarlo a una Comisión, que se constituye al efecto. Contra la decisión del Consejo Nacional cabe recurso ante el Plenario de Sindicatos, que decide en última instancia.

Esta Confederación no tiene un órgano concreto, determinado y permanente responsabilizado para tratar y resolver recursos respecto a diferencias y conflictividad en su seno.

La primera instancia permanente para actuar en materia disciplinaría es el Consejo Nacional, tercer órgano jerárquico de la Confederación, el cual puede delegar funciones en una comisión no permanente. Corresponde al Consejo resolver.

Los Estatutos reconocen la posibilidad de recurso contra el fallo de la primera instancia, que debe hacerse ante el Plenario de Sindicatos, órgano inmediato inferior al Congreso Confederal, que es la segunda y última instancia y resuelve definitivamente.

La CGTP-IN, pues, cuenta con estas dos instancias orgánicas de dirección sindical confederal para atender y resolver las reclamaciones que en materia disciplinaría se manifiesten en su seno.

UNION SINDICAL SUIZA (USS)

La Asamblea de Delegados arbitra las diferencias surgidas entre la Unión Sindical, de una parte, y las federaciones y uniones (carteles) afiliadas, de otra parte. Las partes pueden someter las sentencias de la Asamblea de Delegados al Congreso, el cual se pronuncia en última instancia.

Generalmente el Comité Director arbitra las diferencias surgidas entre las federaciones sindicales, o entre las federaciones o las uniones (carteles), o entre éstas. Las decisiones del Comité Director pueden ser sometidas a la Asamblea de Delegados.

La USS no tiene órgano sindical independiente de los órganos de dirección regulares, que sea responsable en materia de conflictos y disciplinaría ante el congreso o dichos órganos ejecutivos.

La función de examinar y resolver las diferencias que surjan entre sus organizaciones, federaciones profesionales y carteles cantonales, las ejerce en primera instancia el Comité Director, tercer órgano de categoría estatutaria, elegido por la Asamblea de Delegados, segundo órgano jerárquico.

El Comité Director arbitra sobre las diferencias surgidas y sus decisiones pueden ser sometidas a la segunda instancia, la Asamblea de Delegados.

No obstante, las sentencias de la Asamblea de Delegados pueden someterse al Congreso Confederal, primera jerarquía, tercera instancia, que resuelve en último grado.

Este entramado de tres instancias para intervenir y resolver en cuestiones de conflictividad y disciplina se caracterizan, la primera por ser la regla general para recurrir, la segunda por que falla en la estructura federativa o cantonal y la tercera por que le corresponde resolver y resuelve en última instancia, ya sin apelación.

En la USS, en tanto que confederación, el derecho estatutario a reclamar corresponde a las organizaciones, y a los órganos que las representan, federativos o cantonales, o medio-cantonales; estando previsto que las estructuras sindicales inferiores y los afiliados reclamen, reclaman, en el ámbito de las federaciones respectivas de las que son miembros.

CIOSL

El Comité Ejecutivo, órgano sancionador.

Esta organización sindical internacional estatutariamente tiene previsto tratar y resolver los recursos que le formulen sus organizaciones afiliadas respecto a vulneración de los Estatutos.

Existen dos niveles para el tratamiento de las reclamaciones, correspondiendo en primera instancia al Comité Ejecutivo, con competencias limitadas a la suspensión de la parte o partes culpables, y la segunda y última al Congreso, con facultades de expulsión.

Se trata de dos órganos sindicales, inferior y superior, que intervienen y resuelven sucesiva y escalonadamente, adoptando cada uno de ellos el grado de sanción que estatutariamente tiene encomendado.

El Comité Ejecutivo tiene la facultad de suspender, y el Congreso de expulsar, una vez conocidos los cargos que se le hagan sobre cualquier organización afiliada, por actos que los órganos de la misma estimen infracción de los Estatutos o contrarios a los intereses del mundo del trabajo. El Comité toma las disposiciones oportunas para escuchar la defensa de la organización acusada antes de adoptar una decisión por el Comité Ejecutivo.

El procedimiento para reclamar, impugnar, o denunciar establecido por el Comité Ejecutivo asegura la audiencia a las partes interesadas, por cuyo motivo el fallo viene determinado por los actos previos de formulación de cargos y defensa, cumpliéndose así la garantía de igualdad.

La CIOSL no tiene órgano de garantías o equivalente específico independiente de los órganos de dirección.

CES

Esta organización continental no tiene órgano de garantías, o de conflictos, o de arbitraje. En sus Estatutos no consta a que órgano de dirección se le otorga la competencia para admitir, tramitar y resolver reclamaciones de las organizaciones afiliadas sobre vulneraciones estatutarias.

ORGANOS DE GARANTIAS

ORGANIZACION	PAIS	ORGANO ESPECIFICO	ELIGE	RESUELVE
CSC	Bélgica	Comisión de Arbitraje	Consejo General	Consejo General
FGTB	Bélgica			Dirección, 1ª, Comité Nacional, 2ª
C.S. CC.OO.	España	Comisión de Garantías	Congreso	Comisión de Garantías
UGT	España	Comisión de Garantías, Consejo de Garantías	Congreso	Comisión de Garantías y/o Consejo de Garantías
CFDT	Francia	Relator o Comisión	Dirección Nacional	Dirección Nacional
CGT	Francia	Subcomisión de Arbitraje. y Confederación	Comisión Ejecutiva Confederal	Comisión Ejecutiva Confederal, 1ª Comité Confederal, 2ª Congreso, 3ª
CGIL	Italia	Comité de Garantías	Congreso	Comité de Garantías
CISL	Italia	Colegio de Probidad	Congreso	Colegio de Probidad
UIL	Italia	Colegio de Probidad	Congreso	Colegio de Probidad
LO	Noruega	Tribunal de Arbitraje	Consejo General	Tribunal de Arbitraje
CGTP-IN	Portugal	Comisión (facultativa)	Consejo Nacional	Consejo Nacional, 1ª Plenario de Sindicatos, 2ª
USS	Suiza	Comité Director,	1ª Asamblea de Delegados,	2ª Congreso, 3ª

CONCLUSIONES SOBRE ORGANOS DE GARANTIAS, CONFLICTOS Y ARBITRAJE

De los datos objetivos existentes en los Estatutos y Reglamentos estudiados y analizados, relativos a las competencias para interpretar ambos instrumentos y resolver sobre materia estatutaria sancionadora o disciplinaria, se desprende lo siguiente:

Diez Confederaciones cuentan con dos formas o modelos de estructuras orgánicas y un tercer grupo de los Centrales Sindicales carecen de órganos específicos en esta materia.

La primera estructura la tienen cinco Centrales Sindicales y aunque no es exactamente igual, si es muy parecida, y por ello equivalente. Puede considerarse una forma o modelo orgánico perfectamente homologable.

La segunda estructura existe en cinco Confederaciones Nacionales y se caracteriza por su disparidad conceptual y competencial, por lo cual son formas ó modelos distintos y diferentes, consiguientemente no homologables.

Un tercer grupo lo constituyen dos Centrales Sindicales que al no tener órganos específicos competentes en materia estatutaria, están muy diferenciadas y alejadas en este ámbito de las diez Confederaciones que tienen estructuras concretas y determinadas en esta materia.

PRIMERA FORMA

En esta primera forma que tienen cinco Centrales Sindicales, los órganos de garantías son elegidos por Congreso Confederal.

Cada elección es específica, separada de la correspondiente a los órganos de carácter ejecutivo o de cuentas.

Estas estructuras de garantías resuelven con carácter ejecutivo y definitivo en cada Confederación en toda la casuística estatutaria que se les reclame.

Esta elección a parte evidencia la independencia orgánica, funcional y decisional de estos órganos de garantías.

Esa independencia específica significa al tiempo que su singularidad, la existente con los órganos de dirección y representación en sentido tanto orgánico, como funcional y decisional.

Estos órganos de garantías responden de su actuación ante el Congreso que los elige, hecho que concurre también respecto a los órganos ejecutivos y de cuentas y muestra independencia recíproca entre sí de todos ellos.

La elección, independencia orgánica, funcional y decisional de los órganos de garantías sindicales respecto a los Congresos Confederales y órganos ejecutivos de las Centrales Sindicales son muy parecidos o equivalentes a las existentes entre las estructuras legislativas, ejecutivas y judiciales en un Estado de Derecho avanzado. y a la existente en la ONU y la Unión Europea.

SEGUNDA FORMA

Esta segunda forma se da en cinco Confederaciones Nacionales. Los órganos específicos en materia estatutaria son elegidos por Consejo General o Nacional, nivel jerárquico segundo, inmediatamente inferior al Congreso Confederal.

Estos órganos, en cuanto a su elección, funciones y competencias no son homologables respecto a los de garantías elegidos por Congreso, no sólo por el nivel orgánico de su elección, sino también por su carácter representativo constitutivo y competencial. Las formas de subcomisión, comisión, facultativa para los órganos ejecutivos de constituirla o no, Comisión de Arbitraje, Tribunal Arbitral no son susceptibles de homologarse entre sí. La facultad de resolver reside en el Consejo General o Nacional, segundos órganos jerárquicos, inmediatamente después de Congreso Confederal o Nacional, y a veces en las Comisiones Ejecutivas u órganos equivalente, tercer o curto grados orgánicos.

Aún teniendo la independencia funcional que les otorgan los órganos que los eligen, sus competencias en algunos casos son de informe y propuesta, esto es, no resuelven, correspondiendo resolver a las estructuras ejecutivas sindicales.

Su responsabilidad directa es ante las estructuras que los eligen, inferior respecto a la congresual, aunque puedan derivarse responsabilidades hasta el Congreso Confederal Nacional.

Las cinco Comisiones de Garantías que constituyen la primera forma son las de las tres Centrales Sindicales de Italia (CGIL - CISL e UIL) y las dos de España (UGT y CC.OO.).

Los otros cinco órganos específicos que forman la segunda forma son la de Bélgica (CSC), Francia (CGT), (CFDT), Noruega (LO) y Portugal (CGTP-IN).

Las dos Confederaciones, que configuran la tercera forma, que no cuentan con los citados órganos específicos, son de Francia (CFDT) y Confederación Helvética (USS).

En todas las Confederaciones examinadas y analizadas, existan o no es ellas órganos de garantías, o las diversas formas descritas, las organizaciones sindicales tienen garantizado su derecho a recurrir ante las instancias estatutarias o reglamentarias previstas o ante los máximos órganos de dirección y representación sindical.

De doce Centrales Sindicales examinadas seis no cuentan con Comisión de Garantías o equiparables a estas, pero a sus organizaciones les asiste el derecho a recurrir contra resoluciones de órganos máximos de di-

rección y representación en primera instancia, en algunos casos ante una segunda superior y finalmente hasta el Congreso Confederal.

En las Confederaciones que tienen Comisión de Garantías que resuelven confederalmente con carácter ejecutivo y definitivo, existen cuando menos dos instancias para reclamar: la primera ante estos órganos de garantías de Federaciones Nacionales o Estatales (de rama o profesionales), y ante las Uniones Regionales (o sus similares territoriales), y la segunda y última ante la Comisión de Garantías Confederal (Comité o Colegio).

Las Centrales Sindicales que tienen prevista y reconocidas la existencia y constitución de Comisión de Garantías en ámbitos inferiores a los federativos o territoriales, anteriormente descritos, las reclamaciones se realizan en tres instancias.

El modelo de Comisión de Garantías o equivalente garantiza el derecho a recurrir ante estos órganos sindicales a todos los afiliados y al conjunto de organizaciones que forman la estructura de las Confederaciones.

En las diferentes formas de Relatores, Subcomisiones, Comisiones de Conflicto y Tribunales de Arbitraje el derecho a reclamar ante los órganos sindicales de dirección y representación en algunas Confederaciones está establecido solamente para organizaciones y órganos de estas, en otras pueden hacerlo estas y los afiliados y en alguna Central Sindical está determinado que la afiliación reclame exclusivamente en el ámbito federativo o ramal.

Existen dos estructuras orgánicas ante las que reclamar. Una es la vía exclusiva y única ante órganos federativos -ramas y profesiones- estatales o nacionales. La otra a través de la federativa o del cauce territorial, siendo de libre elección de los recurrentes hacerlo en una y otra instancia.

En todas las formas existentes de garantía y arbitraje está reconocido el derecho de audiencia de las partes, denunciante y denunciada, por lo que ninguna de ellas está en indefensión.

Los órganos de garantías confederales tienen competencias para admitir, tramitar y resolver respecto a las reclamaciones que les formulen tanto los órganos de dirección sindical a todos los niveles como todos los afiliados, circunstancia que en otros órganos de otras Centrales Sindicales se separan, teniendo derecho a recurrir a la Confederación las organizaciones y sus órganos federativos y territoriales y los afiliados a las Federaciones Nacionales.

Las formas de elección congresual son comunes a los órganos de garantías y las de designación o nombramiento a las estructuras ejecutivas, figurando en la LO de Noruega la forma singular de elección por sorteo.

Las Comisiones de Garantías son órganos más especializados que los de Arbitraje y Conciliación, por cuanto los primeros son permanentes entre Congreso y Congreso y los segundos de funcionamiento ocasional en relación directa con la conflictividad que se manifiesta. Otra característica distinta entre esas dos formas estructurales se dan en que los órganos de garantía parte de sus componentes están profesionalizados y en los de arbitraje no lo están.

Las Comisiones de Garantías elegidas congresualmente lo son con el 75 por 100 de los votantes, dos tercios y cuando menos, la mayoría, mitad más uno, de los delegados, hecho que acredita su elección democrática, en cierta medida más rigurosa que la que se establece para los órganos de dirección y representación.

Para los candidatos de estos órganos de garantías estatutariamente se requiere, cuando menos, el mismo tiempo de afiliación que para que los que figuran en listas para las direcciones ejecutivas, en general cuatro años, pero en algunos casos períodos de tiempo mayores que llegan a los diez años, en este caso la CGIL, cinco años en UGT de España y cuatro en CC.OO.

Una característica común para los componentes de Comisiones de Garantías, es haber tenido una práctica sindical activa y representativa, y como consecuencia de ella un cierto grado de reconocido prestigio, condiciones que en algunas Confederaciones se extienden a tener una personalidad independiente y autónoma confirmada en su práctica y experiencias sindicales.

El número de componentes es variable desde tres del Tribunal de Arbitraje de la LO de Noruega, hasta el máximo de veintitrés de la UIL, pasando por los cinco de la UGT de España, 7 de CC.OO. (cuando menos cinco), y quince de la CISL y la CGIL.

Los órganos de arbitraje, subcomisiones y comisiones, tienen una composición numérica también variable, tripartita de tres y cinco o más integrantes y un máximo de diez miembros en la subcomisión de la CGT de Francia.

En general los miembros de los órganos de garantías eligen su Presidente (UGT) su Presidente y Secretario (CC.OO.) y la Presidencia Colectiva las tres Centrales Sindicales Italianas en correspondencia con la estructuración de responsabilidades que requieren órganos de composición numérica de menos y más integrantes. La UGT de España tiene la singularidad de que el Congreso al tiempo que elige a los componentes de la Comisión de Garantías, lo hace respecto al Presidente de la misma y los cuatro Vocales. En la CISL el Presidente del Colegio de Probidad es elegido por el Consejo General, el segundo órgano jerárquico de esta Central Sindical.

La participación de los órganos de garantías en los órganos de dirección y representación confederales existe en la CGIL, en cuyo Comité Directivo, su tercer órgano jerárquico, participan de derecho los miembros de la Presidencia del Comité de Garantías, sin expresión de voto. En la Confederación Sindical de CC.OO. el Presidente de la Comisión de Garantías asiste en calidad de observador a las reuniones del Consejo y Comisión Ejecutiva Confederales, segundo y tercer órganos jerárquicos, respectivamente, sin derecho de

voto y si de voz. La Comisión de Garantías como colectivo, todos sus miembros, asiste si así lo deciden a las sesiones del Consejo Confederal, sin expresión de voto y sí oral.

Algunas de las Confederaciones, en relación a los órganos de garantías, estatutariamente establecen para sus miembros incompatibilidades orgánicas, consistentes en no poder ser integrantes de órganos sindicales de dirección y representación, extensivo a todos los niveles de la estructura orgánica sindical.

Estatutariamente la CISL establece incompatibilidades respecto a que los miembros de Colegios de Probidad no pueden ser componentes de dos colegios.

En CC.OO. la Comisión de Garantías Confederal estableció en Resolución que los miembros de un órgano de garantías no pueden ser nada mas que componentes de una Comisión, dado el caso de que un integrante de una de ellas lo era también de otra superior y por ello había participado en dos instancias sobre el mismo caso recurrido en una inferior y elevado posteriormente a otra superior. Esa doble actuación se consideró contraria a la norma de derecho que precisa que no se puede ser juez o tribunal dos veces en el mismo caso.

Es de notar el acercamiento de las organizaciones sindicales a través de las Comisiones de Garantías y otras formas orgánicas de conflictos y arbitraje, esencialmente de las primeras, a la Corte Internacional de Justicia de la ONU, a la Corte Europea de los Derechos del Hombre y al Tribunal de Justicia de la Unión Europea, en cuanto a su calidad y capacidad sindicales de órganos facultados para resolver reclamaciones respecto a conflictividad existente en su seno.

Otras características que aproxima a los órganos de garantías sindicales a las citadas Cortes y Tribunal de Justicia es la independencia de sus integrantes y su reconocido prestigio en la organización sindical a través de su práctica demostrada y a las incompatibilidades estatutariamente establecidas para mantener su autonomía, entre otras, no poder ser componentes de Comisión de Garantías y al mismo tiempo miembros de órganos ejecutivos sindicales.

También es semejante o parecido el procedimiento de los órganos de garantías respecto a la referidas Cortes y Tribunal en cuanto a trasladar las reclamaciones de la parte reclamante a la reclamada, para que ésta pueda ejercer el derecho de réplica y en lo relativo a comparecencias orales, garantizándose así la democracia y el trato de igualdad para todos los litigantes.

Otros aspectos coincidentes con las Cortes y el Tribunal se refieren a la actuación de las Comisiones de Garantías en cuanto a que sus deliberaciones son internas, en su propio seno y permanecen secretas y respecto a que las resoluciones y decisiones se adoptan por mayoría de los miembros presentes, así como que de cada sesión se levanta acta que autentican y validan los miembros facultados para ello.

En materia estatutaria tanto en la CIOLS como en la CES existen diferencias negativas para ambas organizaciones sindicales en su comparación con los tribunales de la ONU y de la Unión Europea, produciéndose una diferencia en la primera y un vacío en la segunda que las sitúa desventajosamente en relación a estas dos últimas organizaciones, mundial y continental.

ORGANOS DE CONTROL DE CUENTAS, VERIFICACION Y REVISION FINANCIERA Y ADMINISTRATIVA

CONFEDERACION DE SINDICATOS CRISTIANOS (CSC)

COMISION DE CONTROL

Está compuesta por tres miembros, designados a suerte entre los miembros efectivos del Consejo General. Se constituye con el objetivo de que proceda a la verificación de la contabilidad y de las cuentas de la Confederación.

Los miembros de la misma tienen un mandato de tres años. Cada año uno de sus miembros cesa y su reemplazamiento tiene lugar en la sesión del Consejo General, que aprueba las cuentas anuales de la Confederación. El mandato del miembro saliente es renovable.

La contabilidad de la confederación está siempre a disposición de los controladores, los cuales deben advertir a la Confederación al menos tres días antes de su visita y hacerlo en calidad de Comisión de Control.

FEDERACION GENERAL DE TRABAJADORES DE BELGICA (FGTB)

COMISION DE CONTROL

Este órgano verifica todos los trimestres, al menos, los libros y las cuentas de la FGTB. Está compuesta por cuatro miembros nombrados por el Congreso, de los cuales tres son reelegibles. No existe vacante, el miembro más anciano es el que sale y no es reelegible. El miembro saliente no puede ser reemplazado inmediatamente nada más que por otro componente presentado por la misma central o regional FGTB.

El tesorero de la FGTB y la Comisión de Control están asistidas por controladores nombrados por la Dirección. Todos ellos son los encargados de verificar la buena marcha de la administración y de las operaciones financieras de las centrales, secciones regionales, secciones de empresas y secciones locales, y también la administración de las cajas y de los fondos en el seno de la FGTB.

CONFEDERACION SINDICAL DE CC.OO.

COMISION DE CONTROL ADMINISTRATIVO Y FINANZAS

La elige el Congreso Confederal. Está compuesta por cinco miembros, cuya función es la de controlar el funcionamiento administrativo y de finanzas de los órganos de la Confederación: sus miembros no pueden ocupar cargos directivos en los órganos confederales.

Revisa los estados de cuentas confederales y su adecuación a las normas contables en su momento aprobadas. Controla el funcionamiento administrativo confederal. Elabora anualmente un informe que se hace público y que presenta al Consejo Confederal. Somete al Congreso Confederal el balance de actuación del período entre dos congresos.

Cuenta con un Reglamento que es aprobado por el Consejo Confederal.

Las organizaciones de nacionalidades, regiones y federaciones estatales deben contar con su correspondiente Comisión de Control Administrativo y Finanzas.

UNION GENERAL DE TRABAJADORES DE ESPAÑA (UGT)

COMISION DE CONTROL

Revisa las cuentas y el balance anual de la Confederación, y presenta ante el Comité Confederal un informe anual y ante el Congreso Confederal un Informe General sobre las revisiones efectuadas.

La revisión de las cuentas de la Confederación se realizan trimestralmente, estando legitimada la Comisión de Control para proceder a otras revisiones en cualquier momento.

La Comisión de Control la elige el Congreso Confederal. Está compuesta por tres miembros y estos no pueden ser empleados ni cargos electos de la UGT. Se requiere para ser integrante de la misma, al menos, cuatro años de antigüedad ininterrumpida.

Estatutariamente se prevé que la Comisión de Control puede contar con ayuda profesional externa, para lo que es necesaria previa autorización de la Comisión Ejecutiva Confederal.

Audita las cuentas y los balances de las Federaciones y de las Uniones. En caso de incumplimiento administrativo y financiero, previa autorización del Comité Confederal, puede intervenir las cuentas y la gestión administrativa de las antedichas organizaciones, a fin de salvaguardar el buen uso de los recursos económicos.

A su vez las Federaciones Estatales y las Uniones de Comunidades Autónomas eligen Comisión de Control en sus respectivos congresos, a las que es aplicable por analogía lo dispuesto estatutariamente para la Comisión de Control Confederal.

CONFEDERACION FRANCESA DEMOCRATICA DEL TRABAJO (CFDT)

COMISION DE CONTROL

El Consejo Nacional designa una Comisión de Control, compuesta de tres miembros tomados fuera de la Dirección Nacional, encargada de verificar la regularidad de la gestión del Tesorero Confederal y de hacer propuestas al Consejo Nacional en esta materia.

CONFEDERACION GENERAL DEL TRABAJO (CGT FRANCIA)

COMISION FINANCIERA Y DE CONTROL

La componen nueve miembros no integrantes de la Comisión Ejecutiva elegidos por el Congreso Confederal. Son propuestas por el Comité Confederal Nacional.

En su seno nombra un presidente encargado de convocar al órgano y de presentar los informes.

Tienen por tarea esencial velar por la buena gestión financiera de la CGT. Examina la política financiera de la Confederación y verifica la contabilidad, así como el estado de los efectivos y la entrada regular de las cotizaciones.

Le asiste competencia para formular proposiciones respecto a las cuestiones de su atribución. Los resultados de sus investigaciones y sugestiones se hacen constar en un informe general que se envía a cada sindicato confederado dos meses antes del Congreso Confederal.

Presenta anualmente un informe al Comité Confederal Nacional.

Los miembros de la Comisión Financiera y de Control asisten a las reuniones de la Comisión Ejecutiva y del CCN. Pueden intervenir sobre todas las cuestiones relativas a sus atribuciones.

CONFEDERACION GENERAL ITALIANA DEL TRABAJO (CGIL)

COLEGIO DE SINDICOS

Entre los órganos de la Confederación figura el Colegio de Síndicos. Su misión es actuar respecto al control administrativo de la CGIL. Está compuesto por un mínimo de tres y un máximo de nueve integrantes, elegidos en votación por el Congreso Confederal.

Sus componentes, teniendo en cuenta las competencias de la materia delicada que tratan y de las funciones que les corresponde, deben responder de requisitos tales como seriedad y experiencia y no deben tener responsabilidad administrativa directa en el ámbito de la organización.

Junto al balance de la CGIL, el Colegio aporta su propio informe, controla periódicamente la marcha administrativa y verifica la regularidad contable.

Presenta al Congreso Confederal un balance que comprende la situación desde el período del Congreso precedente.

Elige en su propio seno una presidencia que asume la responsabilidad de la convocación y funcionamiento del Colegio.

Es competencia de la Presidencia del Colegio participar directamente en las reuniones del Comité Directivo, sin derecho de voto.

CONFEDERACION ITALIANA DE SINDICATOS DE TRABAJADORES (CISL)

COLEGIO DE SINDICOS

Esta Central Sindical cuenta con Colegios de Síndicos: de la Confederación, de las Federaciones Nacionales y de las Uniones Regionales y Territoriales, que tienen competencias respecto al control administrativo. Sus funciones se ajustan a lo que sobre ellas es aplicable del código civil italiano.

Este órgano sindical está compuesto por quince miembros, de los cuales tres son efectivos y dos suplentes. Lo elige el Congreso Confederal y no es revocable en el curso del mandato congresual. Resultan elegidos miembros efectivos los candidatos que obtienen el mayor número de votos, seguidos de los suplentes y después los restantes integrantes.

Cuando se produce ausencia, o dimisiones, o por otras causas, de uno de los componentes efectivos, se suple con el suplente que obtuvo el mayor número de votos.

El Consejo General, en su primera reunión después del Congreso, nombra al Presidente, elegido entre los componentes efectivos, profesionalizando su dedicación completa al Sindicato.

Los síndicos no pueden formar parte de los órganos deliberantes Sus cargos son incompatibles con esa misma responsabilidad en otra organización sindical de la CISL.

El Colegio de Síndicos efectúa también el control administrativo de los entes de la CISL, excepto si su composición diversa determina limitaciones de disposiciones legales o administrativas.

UNION ITALIANA DE TRABAJADORES (UIL)

COLEGIO DE REVISORES DE CUENTAS

Este Sindicato tiene Colegio de Revisores de cuentas integrado por doce miembros efectivos elegidos por el Congreso. Son afiliados activos en la estructura sindical que no tienen responsabilidades en los otros órganos confederales. Elige en su seno el Presidente y un Comité de Presidencia que no puede superar a más de cinco miembros.

Sus competencias consisten en controlar, al menos cada tres meses, los documentos administrativos de la UIL y la regularidad de todos los ingresos y gastos y en proponer a la Secretaría y a la Dirección las mejoras que cree oportunas, al tiempo que señala las eventuales deficiencias existentes.

Se reúne anualmente y presenta al Comité Central informe sobre el estado financiero y de la actividad que ha desarrollado. Rinde ante el Congreso información sobre la contabilidad confederal y su trabajo desde el anterior congreso.

CONFEDERACION NACIONAL DE TRABAJADORES DE NORUEGA (LO)

COMISION REVISORA

La revisión de cuentas de la LO y de las federaciones deben ser efectuadas por un revisor jurado. Se puede también elegir como revisor a una compañía privada de revisores jurados.

El Consejo General elige al Organo Revisor, recomendado o propuesto por la Comisión Ejecutiva, que tiene competencias en materia de revisión contable, control de cuentas y balance anual.

El Organo Revisor debe seguir las instrucciones y las directrices de los órganos de la LO, en la medida que las mismas no estén en contra de la legislación vigente, ni de los Estatutos, ni de la buena costumbre en materia de revisión contable.

La decisión sobre las cuentas de la LO las toma el Congreso, después de haber habido decisión preliminar del Consejo General. El Organo Revisor o persona nombrada por éste, tiene la obligación de estar presente en las reuniones donde se tome dicha decisión.

La Comisión Revisora realiza informe anual, que somete al Consejo General, junto con las cuentas anuales. El informe del período entre congresos se somete al Congreso.

La Comisión Revisora es órgano superior a la Oficina de Revisión. El área de trabajo de ésta última lo establece la Comisión Ejecutiva, a recomendación de la primera.

CONFEDERACION GENERAL DE TRABAJADORES PORTUGUESES/INTERSINDICAL NACIONAL (CGTP-IN)

CONSEJO FISCALIZADOR

Está constituido por siete sindicatos, elegidos por el Plenario de Sindicatos, por medio de voto secreto y a través de listas presentadas por el Consejo Nacional o por un mínimo de tres sindicatos. Es elegida la lista que obtiene la mayoría simple.

Las listas de candidaturas deben tener la nominación de los sindicatos candidatos, y también el nombre de los respectivos representantes en el Consejo Fiscalizador para el mandato considerado, no pudiendo tener más de un representante efectivo y otro suplente por sindicato.

Sólo pueden candidar sindicatos afiliados que no tengan un atraso superior a tres meses en el pago de su cotización a la CGPT-IN.

El proceso electoral del Consejo Fiscalizador está reglamentado y se aprueba en la primera reunión del Plenario de Sindicatos que tiene lugar después de la realización del Congreso.

El Consejo Fiscalizador es elegido para un mandato de tres años en la segunda reunión del Plenario de los Sindicatos después de realizado el Congreso.

Son competencias del Consejo Fiscalizador:

Fiscalizar las cuentas y los fondos de la CGTP-IN.

Emitir parecer sobre el estado de las cuentas del ejercicio del año anterior; solicitar toda la documentación necesaria para el ejercicio de su actividad.

Este órgano sindical elige en su seno, entre sus miembros, al Presidente y aprueba el Reglamento de su funcionamiento. Se reúne siempre que es necesario, cuando menos cada seis meses.

UNION SINDICAL SUIZA (USS)

COMISION DE VERIFICACION DE CUENTAS

Este órgano sindical está compuesto por cinco miembros. Cada año el miembro más anciano de la comisión es reemplazado. Controla las cuentas y puede en todo tiempo actuar para tener conocimiento de la contabilidad. Presenta anualmente un informe y propuestas a la Asamblea de Delegados, segundo órgano jerárquico, respecto a la gestión y a las cuentas. Se constituye por sí misma y es convocada por su presidente.

ORGANOS DE CUENTAS

ORGANIZACION	PAIS	ORGANO ESPECIFICO	ELIGE
CSC	BELGICA	COMISION DE VERIFICACION DE CUENTAS	CONSEJO GENERAL
FGTB	BELGICA	COMISION DE CONTROL	CONGRESO
CC.OO.	ESPAÑA	COMISION DE CONTROL ADMINISTRATIVO Y FINANZAS	CONGRESO
UGT	ESPAÑA	COMISION DE CONTROL	CONGRESO
CFDT	FRANCIA	COMISION DE CONTROL	CONSEJO NACIONAL
CGT	FRANCIA	COMISION FINANCIERA Y DE CONTROL	CONGRESO
CGIL	ITALIA	COLEGIO DE SINDICOS	CONGRESO
CISL	ITALIA	COLEGIO DE SINDICOS	CONGRESO
UILI	TALIA	COLEGIO DE REVISORES DE CUENTAS	CONGRESO
LO	NORUEGA	REVISOR DE CUENTAS	CONSEJO GENERAL
CGTP-IN	PORTUGAL	CONSEJO FISCALIZADOR	PLENARIO DE SINDICATOS
USS	SUIZA	COMISION DE VERIFICACION DE CUENTAS	

CONCLUSIONES SOBRE ORGANOS DE CUENTAS

De doce órganos confederales nacionales de verificación, revisión y control de cuentas analizados, seis son elegidos por Congresos Confederales, cinco por segundos órganos jerárquicos y uno no consta estatutariamente que instancia sindical lo elige o nombra.

El número de integrantes de los órganos de cuentas es muy variado, desde los tres componentes de la UGT de España, de la CSC y de la CFDT hasta quince integrantes de la CISL, pasando por los cuatro de la FGTB, los cinco de CC.OO. y USS, los siete de la CGTP-IN y los nueve de la CGIL y CGT de Francia y los doce de la UIL.

En cuanto al número de componentes, existen algunas peculiaridades. En la CISL el órgano amplio de quince integrantes tiene 3 miembros efectivos y dos suplentes. La CGIL establece un mínimo de tres y un máximo de nueve.

Dentro de las peculiaridades que distinguen a los órganos de cuentas destaca que los elegidos congresualmente eligen en su propio seno los cargos de representación y funcionales, como la presidencia del Colegio de Síndicos en la CGIL; el Comité de Presidencia y el Presidente de ésta en la UIL, el Presidente en la CGT de Francia y el Presidente y Secretario en CC.OO. En algunos casos consta la profesionalización del Presidente.

Los órganos de cuentas presentan informes anuales a los máximos órganos sindicales de dirección y representación y balances a los congresos.

La actuación y funcionamiento de estos órganos sindicales tienen otras peculiaridades dignas de destacar como la CGT/Francia, cuyo informe general de cuentas la Comisión Financiera y de Control envía a cada sindicato confederado dos meses antes del Congreso Confederal, y la de la Comisión de Control de la FGTB que, al menos, todos los trimestres verifica los libros de cuentas.

Respecto a la asistencia de los órganos de cuentas a las direcciones sindicales de representación y ejecutivas confederales, el Colegio de Síndicos de la CGIL participa directamente en las reuniones del Comité Directivo, tercer órgano jerárquico, sin derecho de voto. En la CGT de Francia la Comisión Financiera y de Control acude a las sesiones del Comité Nacional Confederal, segundo órgano en la jerarquía confederal, en el que interviene en relación a las materias que tiene atribuidas. En la Confederación Sindical de CC.OO. los miembros de la Comisión de Control Administrativo y Finanzas pueden asistir, en calidad de observadores y sin voto a las reuniones del Consejo Confederal órgano inmediato inferior al Congreso.

Las funciones y competencias de los órganos de cuentas en gran medida coinciden en todas las Confederaciones: controlar las cuentas y actuar en todo tiempo para tener conocimiento de la contabilidad (USS). Velar por la buena gestión financiera, examinar y verificar la contabilidad y la entrada regular de las cotizaciones (CGT de Francia). Verificar la buena marcha de la administración confederal, asistida por el Tesorero y por controladores (CSC). La revisión de las cuentas, tarea que puede ampliarse a una compañía privada de revisores jurados (LO de Noruega). Controlar los documentos administrativos, la regularidad de ingresos y gastos (UIL). Verificar la regularidad de la gestión del Tesorero Confederal (CFDT). Realizar el control administrativo (CISL). Revisar las cuentas en cualquier momento y auditar las mismas en las estructuras ramales y territoriales (UGT de España). Controlar el funcionamiento administrativo y de los órganos de la Confederación y revisar los estados de cuentas confederales (CC.OO.).

El ámbito de actuación de todos los órganos de cuentas es confederal (en la CFDT verifica la regularidad de la gestión el Tesorero Confederal). Por ello comprende al conjunto de todas las organizaciones sindicales que son parte integrante de sus confederaciones respectivas, independientemente de que estos órganos de control hayan sido elegidos congresualmente o por otros órganos de dirección confederal.

Las estructuras sindicales de cuentas elegidas o nombradas (en el caso de la CSC sorteada) por los órganos ejecutivos electos congresualmente o emanados de Congresos Confederales responden de su gestión ante los órganos que las nombran o eligen.

Son órganos verificadores, controladores y auditores que examinan, revisan y valoran objetivamente la práctica y actuación contable y administrativa habida. Sus valoraciones deben ajustarse a lo dispuesto en las materias citadas por la legislación vigente en cada país respectivo.

Los órganos de cuentas elegidos por Congresos, por su misión y actuación y por responder de su gestión ante los mismos, se parecen a los tribunales de cuentas constitucionales existentes en los Estados de Derecho europeos, tanto por su independencia respecto a los poderes legislativos y ejecutivos como por la especificidad de sus funciones y competencias y por la rendición de su trabajo ante los congresos.

ORGANIZACIONES SINDICALES QUE SE ANALIZARAN EN LA SEGUNDA PARTE DE ESTE ESTUDIO

- Unión Sindical Alemana (DGB).

- Unión Sindical Austriaca (ÖGB).

- Congreso de la Unión Sindical (TUC) Gran Bretaña.

- Confederación General del Trabajo de Grecia (CGTG).

- Unión Sindical Holandesa (FNV).

- Unión General de Trabajadores de Portugal (UGTP).

- Confederación General de Trabajadores (LO-S) Suecia.

Catálogo
DE NUMEROS EDITADOS

NUMERO 1: (MONOGRAFICO)
● PROGRAMA EUROPEO DE LA CGIL

NUMERO 2: (VARIOS)
● PRENSA INTERNACIONAL 14-D
● RESOLUCIONES CES
● DECLARACION CONFERENCIA SOLIDARIDAD CON LA INTIFADA
● ALOCUCION JACQUES DELORS CONGRESO TUC

NUMERO 3: (VARIOS)
● ALOCUCIONES DE JACQUES DELORS Y FERNANDEZ ORDOÑEZ ANTE EL PARLAMENTO EUROPEO

NUMERO 4: (MONOGRAFICO)
● RELEVO EN LA SECRETARIA GENERAL DE LA CGIL

NUMERO 5: (MONOGRAFICO)
● CONGRESO TUC 1988.
● INFORME SOBRE EUROPA 1992

NUMERO 6: (MONOGRAFICO)
● 6 DE JULIO
E INDEPENDENCIA NACIONAL EN MEJICO

NUMERO 7: (EUROPA)
● DICTAMEN DEL COMITE ECONOMICO Y SOCIAL SOBRE LOS DERECHOS FUNDAMENTALES COMUNITARIOS.
● ENTREVISTA CON ERNST BREIT, PRESIDENTE DE LA CONFEDERACION ALEMANA DE SINDICATOS Y DE LA C.E.S.

NUMERO 8:
● INTERVENCIONES DE BRUNO TRENTIN, SECRETARIO GENERAL DE LA CGIL: "POR UNA NUEVA SOLIDARIDAD, REDESCUBRIR LOS DERECHOS, REFLEXIONAR SOBRE EL SINDICATO" (CONFERENCIA PROGRAMATICA DE LA CGIL); "LA ESTRATEGIA SINDICAL ANTE EL ESPACIO SOCIAL EUROPEO" (ESCUELA DE RELACIONES LABORALES, MADRID)

NUMERO 9: (EUROPA)
● LA CUMBRE DE MADRID: VALORACION DE LA C.S. DE CC.OO. SOBRE LA PRESIDENCIA ESPAÑOLA; CONCLUSIONES DE LA PRESIDENCIA; RESUMENES DE PRENSA INTERNACIONAL

NUMERO 10: (C.E.S.)
● EL FUTURO DE EUROPA: UNA FUERTE PARTICIPACION SINDICAL EN LAS EMPRESAS EUROPEAS (CAMPAÑA DE MOVILIZACION DE LA C.E.S.)

NUMERO 11: (EUROPA)
● CONSEJO EUROPEO DE ESTRASBURGO: CONCLUSIONES DE LA CUMBRE; RESOLUCIONES DE LA C.S. DE CC.OO.; RESOLUCION DE LA C.E.S., PROPUESTA DE LA C.E.S. PARA EL PROGRAMA DE ACCION SOCIAL

NUMERO 12: (C.E.S.)
● RESOLUCIONES DE LA C.E.S.: LA UNION POLITICA EUROPEA; ORIENTACIONES SOBRE LAS NEGOCIACIONES COLECTIVAS

NUMERO 13: (VARIOS)
● ITALIA: ESTATUTOS DE LA CGIL;
● ESTADOS UNIDOS: EL SINDICALISMO DE LA AFL-CIO;
● HUNGRIA: EL CONGRESO DE LOS SINDICATOS HUNGAROS

NUMERO 14: (VARIOS)
● PORTUGAL: ACUERDO ECONOMICO Y SOCIAL (DECLARACIONES DE LA CGTP-IN Y DE LA UGTP);
● ITALIA: LA SUPERACION DE LAS CORRIENTES PARTIDARIAS EN LA CGIL COMO CONTRIBUCION A LA AUTONOMIA Y A LA UNIDAD DEL MOVIMIENTO SINDICAL

NUMERO 15: (MONOGRAFICO)
● ESPECIAL GUERRA DEL GOLFO: VALORACIONES; LOS PAISES DEL AREA; POSICIONES ANTE LA GUERRA; LA SITUACION DE LOS DERECHOS HUMANOS; CUADROS ESTADISTICOS

NUMERO 16: (MONOGRAFICO)
● ESCUELA SINDICAL PARA AMERICA LATINA: INTERVENCIONES (MURCIA, SEPTIEMBRE DE 1990)

NUMERO 17: (MONOGRAFICO) VII CONGRESO CONFEDERACION EUROPEA DE SINDICATOS: DOCUMENTOS

NUMERO 18: (ESPECIAL INMIGRACION)
● RECOPILACION DE DOCUMENTOS

NUMERO 19: (DOCUMENTOS EUROPA)
● DECLARACION DE LA CES SOBRE EL TRATADO DE MAASTRICHT. DOCUMENTO DE LA COMISION EUROPEA (PAQUETE DELORS II)

NUMERO 20: (MONOGRAFICO)
● EL SINDICALISMO BRITANICO. HITOS HISTORICOS Y SITUACION ACTUAL.

NUMERO 21: (MONOGRAFICO)
● CONVERGENCIA CON EUROPA Y 28–M. DISCURSO DE ANTONIO GUTIERREZ EN EL CLUB SIGLO XXI Y DE EMILIO GABAGLIO EN LA ASAMBLEA DE DELEGADOS DE MADRID

NUMERO 22: (VARIOS)
● EUROPA DEL ESTE

NUMERO 23:
● COMUNIDAD EUROPEA: ITALIA (CGIL); ISRAEL (HISTARDRUT); FRANCIA (CFDT)

NUMERO 24:
● CUT; CIOSL; CGIL; CES.

NUMERO 25:
● BTS; ASE; COLOQUIO SOBRE LA EX YUGOSLAVIA; CES; RETOS Y FUTUROS DEL SINDICALISMO.

NUMERO 26:
● INFORME SOBRE LAS ACTIVIDADES DEL ISE (Instituto Sindical Europeo).

NUMERO 27:
● INFORME ANUAL DE LA CIOSL SOBRE LAS VIOLACIONES DE LOS DERECHOS SINDICALES 1993.

NUMERO 28:
● COMITE PERMANENTE DE EMPLEO; CONGRESO DE LA CONFEDERACION DE SINDICATOS NORUEGOS; COMITE EJECUTIVO CES; PROYECTO DE LEY DE EMPLEO (FRANCIA); ICTU.

NUMERO 29:
● CIOSL. INFORME DEL DEPARTAMENTO INTERNACIONAL A LA COMISION PUBLICA; COMISION EJECUTIVA; DOCUMENTO SOBRE LAS DECISIONES DEL XV CONGRESO DE LA CIOSL; HISTORIA Y ESTRUCTURA; DEL RIO AL LUGAR DE TRABAJO; RELACION DE LOS SPI-CIOSL.

NUMERO 30:
● LAS PRIORIDADES DE LA CMT (CONFERENCIA MUNDIAL DEL TRABAJO). DECLARACION FINAL; DEVOLVIENDO A LOS JOVENES EL TRABAJO; TUAC-COMISION SINDICAL CONSULTIVA ANTE LA OCDE;CFDT-INFORME SOBRE POLITICA INTERNACIONAL.

NUMERO 31:
● OIT, 75 ANIVERSARIO; HISTORIA Y ESTRUCTURA; PRINCIPALES LINEAS DE ACTUACION, 81ª REUNION ANUAL, JUNIO 1994.

NUMERO 32:
● JORNADAS DE CC.OO. SOBRE COMITES DE EMPRESA EUROPEOS.

NUMERO 33:
● CES. MONOGRAFICO SOBRE LA CONFEDERACION EUROPEA DE SINDICATOS.

NUMERO 34:
● VIII CONGRESO ESTATUTARIO DE LA CONFEDERACION EUROPEA DE SINDICATOS

Traducción y Edición: Secretaría de Relaciones Internacionales. Confederación Sindical de Comisiones Obreras. Fernández de la Hoz, 12 - 28010 Madrid