

CUADERNOS INTERNACIONALES

JULIO 1991

N.º 17

VII CONGRESO



CONFEDERACION EUROPEA DE SINDICATOS

C.E.S.

1

Resolución General

2

Informe

3

Estatutos

4

Intervenciones

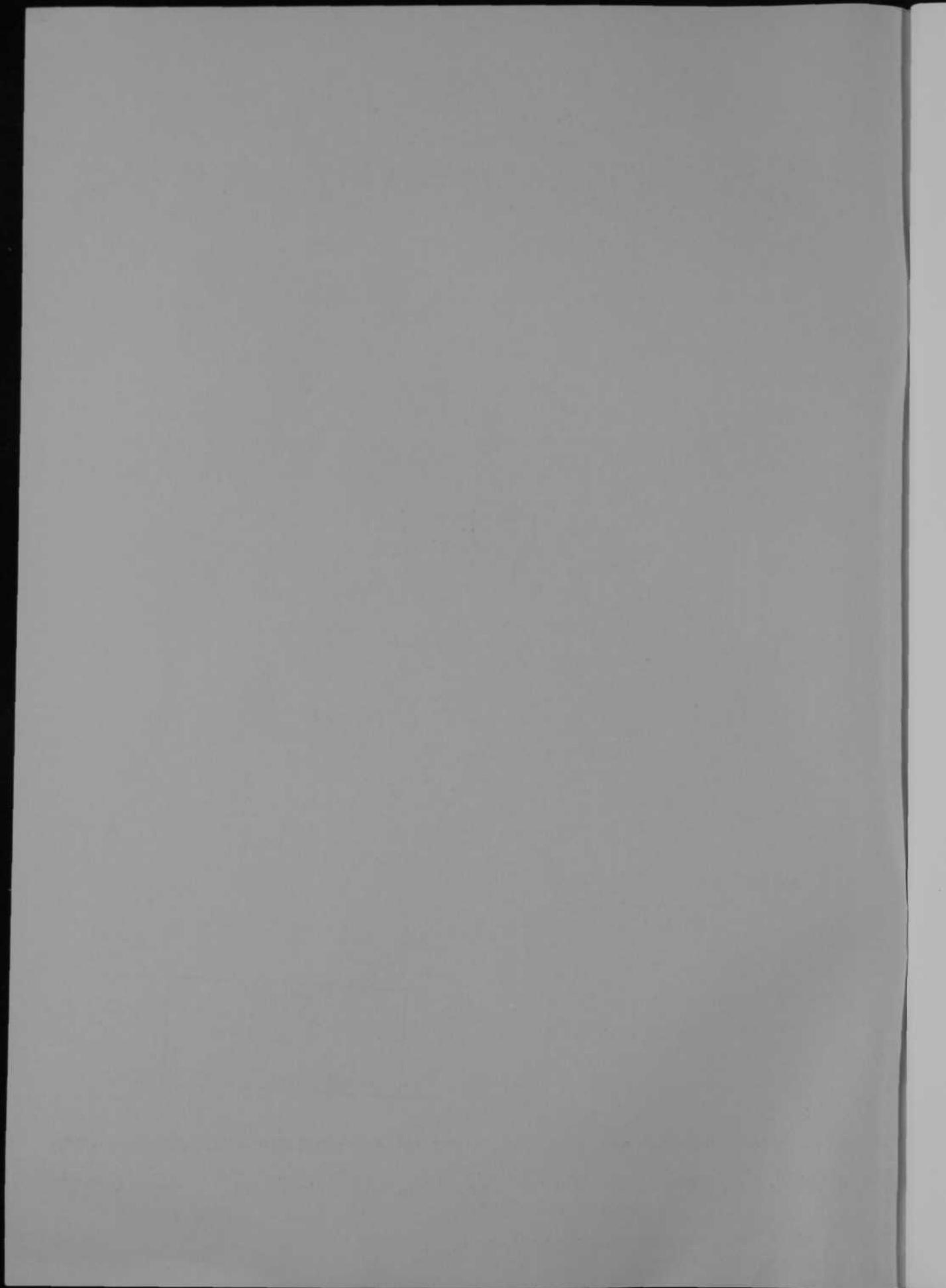
5

Resoluciones específicas

confederación sindical de comisiones obreras

Afiliada a la Confederación Europea de Sindicatos - CES





PRESENTACION

PUBLICAMOS aquí los textos más importantes, aprobados en el VII Congreso estatutario de la Confederación Europea de Sindicatos, celebrado en Luxemburgo los días 13 a 17 de mayo de 1991.

En este Congreso, la C.E.S. debatió su propia autorenova con la intención de convertirse gradualmente en un sindicato supranacional, con las competencias correspondientes para la negociación colectiva y la representación de los trabajadores europeos ante las instituciones comunitarias.

También se abordó la renovación de la política sindical de la C.E.S., profundizándose en el compromiso del movimiento sindical europeo en favor de una Europa unida política y económicamente, en la que se eliminen los desequilibrios territoriales y se garanticen unos derechos sociales básicos y comunes para los trabajadores.

CC.OO. participó por primera vez en un Congreso de la C.E.S., con una delegación encabezada por su Secretario General, Antonio Gutiérrez, que fue elegido miembro del Comité Ejecutivo.

Pretendemos potenciar la C.E.S. en España, difundiendo sus iniciativas y programas a la opinión pública de nuestro país, para que esta importante organización de 47 millones de afiliados cuente con el respaldo no sólo de las centrales afiliadas, sino del conjunto de los trabajadores españoles.

CC.OO. ha iniciado una campaña de información sobre el Congreso de la C.E.S. y sus principales objetivos (en la cual se enmarca esta publicación), que incluirá la celebración de debates y seminarios que contarán con la presencia de dirigentes sindicales europeos. ■

JUAN MORENO

Secretario confederal de Relaciones Internacionales



SUMARIO

VII CONGRESO DE LA CES

RESOLUCION GENERAL

- El sindicalismo europeo en el centro de los cambios en un mundo en movimiento 7

INFORME

- Por una CES más eficaz 16

- ESTATUTOS 24

INTERVENCIONES

- Antonio Gutiérrez 29
- Salce Elvira 31
- Juan Moreno 33

RESOLUCIONES

- Llamamiento a los Jefes de Estado y de Gobierno y a los empresarios europeos por una nueva dinámica social 34
- La unión europea 35
- Las negociaciones sobre el espacio económico europeo 36
- La política europea en materia de inmigración y protección contra las discriminaciones en la CE 37
- Retos y oportunidades de la educación, formación y cualificación en Europa 38
- La Academia Sindical Europea 40
- La política de la CES en materia de igualdad de derechos y oportunidades entre hombres y mujeres 41
- El trabajo sindical en las empresas y grupos transnacionales 42
- El empleo precario en Europa 43
- El diálogo social en el sector público 44
- La concentración de los medios de comunicación es un peligro para la democracia 45
- Fortalecimiento de las estructuras sindicales de juventud de la CES 46
- La ciudadanía sindical europea 47
- Paz en el Mediterráneo y en Oriente Medio 48
- Europa y América Latina 49

VII CONGRESO DE LA CES

Resolución General

EL SINDICALISMO EUROPEO EN EL CENTRO DE LOS CAMBIOS EN UN MUNDO EN MOVIMIENTO

I - PREAMBULO

1.1. Un mundo que cambia

LOS cataclismos que han tenido lugar en Europa central y oriental y la unificación de Alemania han transformado profundamente el panorama de la Europa que surgió de la Segunda Guerra Mundial.

No obstante, aunque se nos han dado nuevas oportunidades para la cooperación pacífica y la democratización, no debemos olvidar los dramáticos desequilibrios existentes y crecientes que son factores de tensiones y de posibles conflictos e indican, también, el grado de pobreza y de endeudamiento de algunos pueblos y países. La Guerra del Golfo nos ha demostrado que el conflicto armado sigue siendo una posibilidad muy real en el mundo actual. Aún hay que lograr la paz, hay que encontrar un nuevo equilibrio, distribuir la riqueza de un modo más equitativo e incrementar la solidaridad.

1.2. Una Europa que cambia

La Comunidad Europea es la principal instigadora del cambio. El acelerado proceso de integración europea, llevando a la práctica el Libro Blanco sobre la consecución del mercado interior, su dimensión social, y las perspectivas de la unión económica y monetaria y de la unión política, han sido elementos muy importantes durante los últimos tres años, y todos ellos condicionarán nuestro futuro. Se están creando nuevos espacios más allá de los límites de la Comunidad Europea, tales como el trazado por la declaración de París en la Conferencia de Seguridad y Cooperación Europea (CSCE), que cubre todo el continente, y el Espacio Económico Europeo, que integra la Comunidad Europea y los países de la Asociación Europea de Libre Comercio (AELC - EFTA,) y donde la dimensión social debe ser un componente fundamental.

En esta nueva estructura europea que se está perfilando, la democracia, el progreso económico y social y la cultura común garantizarán la cohesión europea, basada en una Comunidad Europea fuerte. El Consejo de Europa actuará también como instrumento para integrar los países de Europa central y oriental.

1.3. Cambios en el trabajo

Los cambios tecnológicos están transformando y desplazando los puestos de trabajo y las cualificaciones. Ante la crisis, hay que concebir el crecimiento de otra manera y llevar a cabo políticas estructurales de reindustrialización y de desarrollo, en base a nuevas tecnologías y nuevos sectores de actividad. Están surgiendo nuevas fuentes de empleo en los sectores de medioambiente, servicios, biotecnologías, etc., con lo cual la formación profesional se ha convertido en un área clave de la inversión.

Sin embargo, al mismo tiempo se han precarizado muchos puestos de trabajo. La multiplicación de nuevas formas de empleo fragmenta el mercado de trabajo, individualiza las relaciones laborales y desarrolla paulatinamente una sociedad dual donde una parte se beneficia de una condición garantizada y la otra parte se las arregla para sobrevivir saltando de un contrato de duración determinada a otro, trabajando a tiempo parcial, de interino, etc., y alternando entre períodos de desempleo y períodos de trabajo. Sin olvidar la situación de desempleo estructural de larga duración que sigue siendo una vergüenza para nuestros países desarrollados.

1.4. Cambios en el movimiento sindical

El sindicalismo está cambiando dentro de un marco de continuidad de sus valores fundamentales: el progreso social, la solidaridad, la democracia y la paz. Sin embargo, las condiciones y el nivel donde estos valores deben garantizarse han cambiado y el sindicalismo europeo se tiene que adaptar a estos cambios. El informe "Por una C.E.S. más eficaz" es un buen ejemplo.

Los adelantos tecnológicos obligan a tener la capacidad de reaccionar ante las transformaciones actuales y de llevar a cabo una política de anticipación y previsión del empleo. Si se quiere recuperar una dinámica duradera de desarrollo y crecimiento cualitativo, habrá que mantener negociaciones múltiples a todos los niveles, incluyendo el transnacional: entre los agentes económicos, sindicales y políticos, también con los gobiernos nacionales, los

consumidores, etc., que se apoyan en el derecho a la acción internacional, incluido el derecho de huelga.

El desarrollo de la dimensión transnacional de la producción, concretamente, se convierte en el marco en el que los sindicatos se ven ahora forzados a desarrollar y experimentar con nuevos niveles y métodos de negociación, con el fin de incorporar las conquistas de las negociaciones nacionales.

Si los sindicatos han de tomar parte en negociaciones sobre cambios tecnológicos, tendrán que desarrollar sus conocimientos generales y técnicos en este área. La negativa de los sindicatos a aceptar la fragmentación de tareas, los trabajos en cadena de producción, la organización rígida de las empresas y la ausencia de participación de los trabajadores, tiene que estar respaldada por un esfuerzo positivo encaminado a establecer una nueva relación entre el hombre y la máquina, un contenido y una organización del trabajo a medida del hombre y nuevas relaciones sociales en las empresas, basadas en la responsabilidad y la participación de los trabajadores y de sus representantes sindicales.

El movimiento sindical europeo se está unificando en el seno de la C.E.S., dando acogida a todas las nuevas categorías de trabajadores para proteger los intereses específicos de todos, independientemente de si son trabajadores de cuello blanco, de mono azul o cuadros, hombres o mujeres, de si trabajan en el sector público o en la administración pública, de si trabajan, están jubilados o desempleados, de si son inmigrantes o minusválidos: el objetivo es conseguir su emancipación.

Con el fin de contribuir a ello, la C.E.S. se ha dotado de instrumentos de investigación, estudio y formación: el Instituto Sindical Europeo (I.S.E.), la Academia Sindical Europea (A.S.E.), la Asociación Europea para la Formación Tecnológica de los Trabajadores (A.F.E.T.T.) y la Oficina Técnica Sindical Europea para la Salud y la Seguridad (B.T.S.), que juegan un papel vital de apoyo de la C.E.S. para que alcance sus objetivos.

II - UN CONTINUO CRECIMIENTO CUALITATIVO PARA LOGRAR EL PLENO EMPLEO

2.1 Los principales objetivos de la política económica - y, por consiguiente, de la Unión Económica y Monetaria (U.E.M.) que se está introduciendo progresivamente en la CE - han de incluir el pleno empleo, una mayor cohesión, un medio ambiente sano y una distribución justa de la renta, y estos objetivos han de perseguirse en paralelo con el objetivo de una mayor estabilidad de los precios.

2.2 Es inaceptable que se sigan aplicando las políticas existentes sin cambios a medio plazo, pues no han logrado solucionar muchos problemas, tales como los que afectan a las regiones menos desarrolladas y las que sufren un declive industrial, la degradación medioambiental y el desempleo de larga duración, cuando acaba de empezar una nueva recesión y estos problemas pueden agravarse de nuevo.

2.3 Por consiguiente, hace falta un nuevo modelo de desarrollo económico que tenga en cuenta que la consecución del mercado interior, la progresiva introducción de la Unión Económica y Monetaria y la creación del Espacio Económico Europeo intensificarán el proceso de cambio estructural y que, consecuentemente, habrá que reforzar los mecanismos europeos destinados a hacer frente a esta situación.

2.4 En el marco de este nuevo modelo de desarrollo, el objetivo de una buena realización y gestión de la unión económica requiere que las autoridades públicas de la CE - y, dentro de lo posible, las del EEE también - adopten políticas europeas comunes diseñadas para evitar que se extienda una nueva recesión y para garantizar que el desarrollo económico se desenvuelva de forma que el empleo continúe creciendo, generalmente, al menos un 1,5% anual y el desempleo decaiga al menos un 1% anual, como a finales de los años ochenta.

2.5 La gestión de la economía europea no es posible sin previsiones presupuestarias a nivel supranacional. En vista de la introducción de la U.M.E., esto conlleva un incremento del presupuesto actual hasta alcanzar, al menos, el 3% del PIB comunitario, y también la competencia directa de la Comunidad con respecto a la localización y utilización de los recursos necesarios para los intereses colectivos.

2.6 Hay que desarrollar nuevas fuentes de ingresos comunitarios, incluyendo impuestos y tasas destinadas a proteger el medio ambiente. La competencia desleal en bienes y servicios, debidas a las medidas fiscales, deberá eliminarse mediante la armonización y la aproximación de los impuestos, y no mediante una competencia a la baja entre los niveles impositivos. Esto es igualmente aplicable a los impuestos sobre sociedades y servicios financieros (es decir, los impuestos sobre dividendos e intereses). En este sentido, la C.E.S. propone la creación de un instrumento comunitario de vigilancia para eliminar toda reducción unilateral de los impuestos. Si esto no se lleva a cabo, la capacidad de las autoridades públicas para controlar la economía europea y para financiar el suministro colectivo de bienes y servicios a las personas y empresas se vería socavada.

2.7 La C.E.S. vuelve a destacar, como ya lo había hecho en su Congreso de Estocolmo, el papel fundamental de los servicios públicos y empresas públicas para lograr un crecimiento sostenible, la mejora de los puestos de trabajo y el pleno empleo, y un incremento de la solidaridad, la justicia social y la cohesión económica y social. Las necesidades básicas (sanidad, educación, energía, infraestructura, telecomunicaciones, transporte público) son la clave para alcanzar nuestros objetivos. La C.E.S. rechaza la competencia nefasta entre los estados en el terreno de las políticas, al igual que rechaza cualquier política que debilite los servicios públicos y las empresas públicas. La C.E.S. aboga por la promoción coordinada de los servicios públicos y por una estrategia común que permita mantener y ampliar unos servicios públicos de alta calidad en toda la Comunidad Europea y en el Espacio Económico Europeo.

2.8 La capacidad de la C.E. y del EEE para llevar a cabo el cambio estructural tiene que verse fortalecida disponiendo de estadísticas más completas y analizando con más frecuencia lo que realmente está ocurriendo a nivel del sector, de la región y de la empresa.

2.9 Hay que incrementar los recursos financieros destinados a la política de empleo, tanto a nivel nacional como europeo, y, más concretamente, las partidas de educación y formación. Los trabajadores han de tener derecho a permisos pagados para su formación, según las necesidades, durante toda su vida laboral (véase también 3.6.).

2.10 Los demás instrumentos de política estructural comunitaria - tales como el programa marco de Investigación y Desarrollo, sus políticas de fusión y competencia, el Banco Europeo de Inversiones (B.E.I.) y el nuevo programa para inversiones en infraestructura, junto con los Fondos Estructurales en sí - requieren todos mayor fortalecimiento y coordinación con los objetivos generales del EEE, para poder hacer frente a los retos de los años noventa.

2.11 Con el fin de garantizar que se puedan resolver adecuadamente la mayor tasa de desempleo y demás problemas específicos de las regiones menos desarrolladas, regiones rurales o antiguas regiones industriales, ahora en declive, la Comunidad debería adoptar un Programa de Acción específico de "Cohesión". La cohesión ha de ser un objetivo prioritario de todas las acciones y políticas comunitarias. De este modo se garantizaría que todas las políticas comunitarias tuviesen en cuenta la dimensión regional. Del mismo modo, resulta esencial la implantación de una política industrial global que favorezca un desarrollo equilibrado de todas las regiones de la Comunidad. También habrá que reforzar más aún los fondos estructurales y sus programas específicos, teniendo en cuenta especialmente la UEM, consultando a los interlocutores sociales sobre todas las operaciones relacionadas con los fondos.

2.12 En relación con los aspectos monetarios de la UEM, hay que dar prioridad a los objetivos generales del pleno empleo y de la cohesión. La estabilidad de los precios ha de permitir alcanzar los objetivos prioritarios mencionados al principio de este capítulo. El sistema europeo de bancos centrales (EuroFed), ha de responder democráticamente ante las instituciones europeas y en particular ante el Parlamento, y se deberá crear una estructura consultiva para que participen los interlocutores sociales.

2.13 La creación del EEE, que ha de producirse ante un trasfondo de mayor integración y crecimiento en la Comunidad, está demostrando que Europa ha de jugar un importante papel dentro de la economía mundial. La Unión Económica y Monetaria, la adopción de una moneda única y una cooperación más estrecha entre los países europeos en materia económica conferirán a la Comunidad mayor capacidad aún para trabajar por un orden social y económico más sólido y más justo a nivel mundial. Esto ha de incluir unas condiciones mejores y más justas para los países en vías de desarrollo y una supervisión adecuada de las actividades de las empresas multina-

cionales. La C.E.S. continuará dando también prioridad especial a la inclusión de cláusulas que protejan los derechos de los trabajadores en los acuerdos internacionales.

2.14 Para garantizar que el desarrollo económico y la creación de un medio ambiente saludable sean compatibles, y que, en consecuencia, se refuerzan mutuamente, la Comunidad y los países europeos en general deberían volver a examinar todas sus políticas económicas, monetarias y estructurales. Además de las reivindicaciones del párrafo 2.6, referidas a la inclusión de más elementos "verdes" en el sistema fiscal comunitario, hay una urgente necesidad de incluir más "tasas ecológicas" y especiales a nivel nacional, con el establecimiento de normas mínimas a nivel comunitario para impedir una homogeneización a la baja de las normas medioambientales.

Además de atenerse al principio de "el contaminador paga" y al principio de la "prevención", las políticas medioambientales deberán contener, también, una dimensión social mediante la aceptación:

- del principio de participación, de modo que los afectados por problemas medioambientales puedan contribuir activamente a su solución. En particular, la cooperación entre los empresarios y los sindicatos sobre temas medioambientales y, específicamente, en relación con los balances medioambientales, deberá discutirse en el marco del diálogo social, con el objetivo de alcanzar un acuerdo marco o, en su defecto, una Directiva comunitaria;

- del principio de igualdad, de modo que cualquier efecto adverso causado por las políticas medioambientales no afecte indebidamente a los sectores más desprivilegiados de la sociedad.

Por consiguiente,

- la Agencia Europea del Medio Ambiente - abierta a todos los países europeos - debería comenzar a operar lo antes posible;

- los recursos financieros de la Comunidad deberían ser incrementados para dotar mejor el Fondo Europeo para el Medio Ambiente;

- debería establecerse una Inspección Comunitario del Medio Ambiente capaz de garantizar, mediante la persuasión o mediante sanciones, si es necesario, el respeto de las normas y las directivas actuales y futuras;

- debería modificarse el Tratado de Roma para introducir la votación por mayoría sobre cuestiones medioambientales;

- debería fortalecerse la cooperación paneuropea entre la CE y la EFTA a través del Espacio Económico Europeo, y entre ellos y los países de Europa central y oriental.

2.15 Para garantizar que las políticas económica y social sean coherentes y justas, hay que mejorar las políticas energéticas, haciéndolas más democráticas. Deberán perseguirse los siguientes objetivos:

- un suministro energético garantizado a las empresas y los particulares;

- la utilización racional de los recursos energéticos (ahorros energéticos, mayor utilización de los recursos energéticos renovables, etc.);

- la protección de la seguridad de los trabajadores y del medio ambiente;

- el derecho de todos al suministro de energía a un precio razonable;

- garantizar el respeto a los intereses de los consumidores de energía doméstica e industrial, especialmente con objeto de lograr el mercado energético interno.

III - UNA POLITICA DE PROGRESO SOCIAL Y SOLIDARIA

3.1 A nivel de legislación comunitaria, la C.E.S. actuará para lograr progresos en relación con los derechos sociales fundamentales que se contemplan en el Programa de Acción Social de la Comisión.

Este programa de acción debe llevarse a cabo de un modo rápido y progresivo.

3.2 Los derechos sociales deben también hacerse efectivos en el marco del Espacio Económico Europeo, establecido por la CE y los países de la EFTA.

3.3 Sin embargo, la C.E.S. no está satisfecha con el Programa de Acción Social en su forma actual, y desea que, entre otras, se agreguen las siguientes disposiciones:

- el derecho a un salario mínimo garantizado, establecido por ley y/o convenio colectivo;
- el derecho a unos ingresos mínimos garantizados;
- el derecho de ciertos grupos tales como los pensionistas, los enfermos, los desempleados y los incapacitados a recibir prestaciones equiparables al poder adquisitivo de los que trabajan;
- protección de los trabajadores contra los despidos individuales o colectivos;
- igualdad de trato para los trabajadores extra comunitarios.

3.4 La implantación del Programa de Acción Social de la Comisión ha revelado que existen puntos débiles y deficiencias en el Tratado actual.

El Congreso de la C.E.S. hace suyo el documento de trabajo presentado por el Comité Ejecutivo en octubre de 1990 para la reforma del Tratado. Las enmiendas que se proponen en este documento de trabajo están destinadas a facilitar la ampliación de los poderes de la Comunidad, especialmente en materia de política social y medioambiental, y a ampliar la votación por mayoría cualificada.

Las reformas del Tratado deberían garantizar a la Comunidad la capacidad para utilizar las leyes marco y para fijar normas mínimas para las leyes laborales y sociales que aseguren un grado ascendente de armonización.

3.5 Los contratos de trabajo atípico y de trabajo precario proliferan de un modo incontrolado, lo que es contrario al objetivo sindical de mejorar el empleo.

La C.E.S. exige que se limite este tipo de trabajo (hay que fijar límites estrictos para el uso de este tipo de contrato, el número de trabajadores afectados, la duración de los contratos y la frecuencia con que dichos contratos se renuevan), debiendo realizarse su supervisión dentro de cada empresa por órganos de representación de los trabajadores.

La C.E.S. exige igualmente un trato igualitario (en áreas tales como bienestar social, salarios, formación, condi-

ciones de trabajo, sanidad y seguridad) para los trabajadores que tengan formas de trabajos atípicos.

La C.E.S. desea que se adopten medidas concretas para reducir sustancialmente el porcentaje de trabajadores sujetos a contratos de trabajo precario.

3.6 La organización de la jornada de trabajo y su reducción siguen siendo temas fundamentales de la política sindical europea, ya que afectan a la creación de puestos de trabajo y a la mejora de las condiciones de vida y laborales. La C.E.S. exige que las autoridades comunitarias implanten medidas de apoyo para que el horario laboral se convierta en uno de los temas principales del Diálogo Social a todos los niveles.

Las organizaciones afiliadas siguen comprometidas a lograr una semana laboral de 35 horas mediante negociación colectiva.

3.7 Las formas en que se organiza el horario laboral son cada vez más diversas, sin que tenga lugar ningún tipo de negociación con anterioridad a la introducción de dichos cambios.

Esto da lugar a veces a un deterioro de las condiciones laborales de los trabajadores en cuestión. La C.E.S. considera que toda reorganización del horario laboral debe:

- tener en cuenta la naturaleza específica del entorno laboral (organización, aspectos ergonómicos, formación, etc.);
- tener en cuenta la forma en que estos cambios afectan las condiciones de trabajo y especialmente, las posibilidades de trabajo de las mujeres;
- abarcar procedimientos de información, consulta y negociación con los trabajadores y sus representantes;
- garantizar la compensación de los trabajadores en cuestión de modo que se realice la reducción del horario laboral sin una pérdida de ingresos. Esta reducción puede realizarse de diversas formas y deberá afectar al empleo de un modo positivo.

El trabajo nocturno, por su especificidad, debe comportar reglas precisas, determinadas a partir de los convenios y recomendaciones de la OIT de junio de 1990.

3.8 La formación en general y la formación profesional en particular han de desempeñar un papel importante y continuo en las futuras formas de empleo y de trabajo especializado, así como en el desarrollo personal, social y profesional del individuo. Por consiguiente:

- durante la vida laboral completa de todos los trabajadores se les deberá garantizar el derecho a la formación continuada y a permisos pagados, durante el horario normal de trabajo, para dedicarlos a su formación;
- las normas de formación profesional y sus correspondientes certificados se deberán reconocer en todo el mercado laboral europeo;
- los interlocutores sociales deberán tener una mayor influencia en la elaboración de políticas educativas y de formación. Los poderes públicos deberán hacerse responsables de la formación independientemente de dónde tenga lugar;
- se debe garantizar la participación paritaria de los interlocutores sociales para la puesta en marcha de programas comunitarios tales como FORCE, COMETT, EU-ROTECNET e IRIS.

- los empresarios deberán tener la obligación de proporcionar formación tanto de acuerdo con las necesidades de los trabajadores como con las suyas propias.

3.9 En el área de protección social, la C.E.S. luchará para que se adopten sistemas que protejan el poder adquisitivo de los pensionistas y garanticen las prestaciones a familias, desempleados y minusválidos. La C.E.S. apoyará la adopción de sistemas de seguridad social que estén basados en principios de solidaridad y en los derechos de los individuos, y que permitan la efectiva participación de las organizaciones de trabajadores en la gestión de dichos sistemas.

Siguiendo su lucha por el establecimiento de un modelo europeo de protección social, la C.E.S. se opondrá a la privatización de la seguridad social (en particular, las pensiones y las prestaciones de jubilación) y su transformación en sistemas de ayuda mínima, así como a la utilización de diferenciales de costos y financiación de la seguridad social como mecanismo de dumping social.

La C.E.S. apoya la adopción de políticas que conduzcan a la mejora y la convergencia de las políticas y objetivos de seguridad y protección social de los Estados Miembros a nivel comunitario.

La C.E.S. propone que los efectos negativos que tenga el Mercado Único sobre regiones específicas se compensen por medio de programas y fondos comunitarios de protección social.

3.10 En el área de la igualdad de derechos para hombres y mujeres la C.E.S. se propone fomentar la adopción de medidas enérgicas por parte del movimiento sindical para hacer progresar la igualdad real de derechos y favorecer el cambio de mentalidad.

El principio de igualdad de oportunidades en el mercado laboral requiere en primer lugar que se acepte la igualdad de remuneración para trabajos de igual valor. Hoy en día se han incrementado las diferencias entre los salarios de los hombres y los de las mujeres en ciertos países y sectores. Un punto de partida apropiado sería aplicar y revisar la legislación de un modo más eficiente. No obstante, es responsabilidad de las organizaciones sindicales el incorporar esta exigencia en mayor grado a los convenios colectivos, exigiendo que se evalúe y se remunere el trabajo realizado por ambos sexos de un modo más equitativo. Esto significa igualmente que las mujeres puedan acceder a puestos cualificados y participar en la formación profesional, así como en todos los niveles de cualificación y jerárquicos, se debe asimismo garantizar el respeto a la dignidad de las mujeres en su lugar de trabajo.

La igualdad de oportunidades para hombres y mujeres requiere una asignación más justa de las responsabilidades profesionales y domésticas, lo que conlleva:

- el derecho tanto del hombre como de la mujer a asumir la responsabilidad del cuidado de los hijos, teniendo acceso a información y educación adecuadas y a los medios necesarios para ejercer dicho derecho;

- la protección de los puestos de trabajo de las mujeres embarazadas y lactantes así como de su salud en su lugar de trabajo;

- la garantía de disponer de 16 semanas de permiso de maternidad sin pérdida de ingresos;

- la ampliación por parte de las autoridades locales de las facilidades adecuadas y un número suficiente relacio-

nadas con la disponibilidad de guarderías, comedores, etc.

- el derecho de permisos parentales y a permisos por razones familiares, organizados de tal modo que tanto hombres como mujeres se sientan animados a utilizarlos.

3.11 Condiciones de trabajo, salud y seguridad

La C.E.S. exige condiciones de trabajo adaptadas al hombre, a través de políticas eficaces sobre la salud y la seguridad y la prevención del riesgo laboral, y la organización del trabajo de modo que los trabajadores y sus representantes tengan la oportunidad de adquirir conocimientos técnicos sobre nuevas tecnologías y nuevos productos y de ayudar en su introducción y desarrollo.

Las medidas preventivas han de estar destinadas a garantizar que todos los trabajadores disfruten de un alto nivel de protección y seguridad sanitarias, independientemente del tamaño de la empresa y del tipo de contrato que tenga. Esto requerirá la adopción de medidas específicas de representación en las empresas pequeñas y medianas junto con medidas adicionales que controlen la efectiva aplicación de las directivas en este tipo de empresas.

Para conseguir este objetivo, la C.E.S. se propone incrementar sus competencias y su capacidad de influencia, especialmente en lo relativo a los problemas asociados con la homologación técnica europea, a través de la Oficina Técnica Sindical para la Sanidad y la Seguridad, de reciente creación.

La C.E.S. exigirá que se introduzca un procedimiento de reclamaciones y compensación para combatir los incumplimientos que se produzcan en la aplicación de las directivas comunitarias. La C.E.S. exige a la Comisión que redacte una propuesta de Directiva sobre la Inspección Laboral, con el fin de poder generalizar y reforzar su capacidad de control y de sanción.

3.12 Consumidores

En lo que respecta a la protección de los intereses de los trabajadores consumidores:

- considerando las implicaciones que para este área tiene la consecución del Mercado Interno y del Espacio Económico Europeo (CE y EFTA);

- considerando también la necesidad de establecer un estatuto adecuado que permita el acceso a los subsidios comunitarios para la protección de los consumidores en Europa;

- el VII Congreso Ordinario de la C.E.S. confiere un mandato al Comité Ejecutivo para que estudie el establecimiento de un instrumento específico para proteger a los trabajadores consumidores en Europa, siguiendo el ejemplo de acción emprendida a nivel nacional por diversas organizaciones afiliadas.

3.13 Trabajadores jubilados

La C.E.S. se propone fomentar la solidaridad entre las diferentes generaciones y, en especial entre los trabajadores en activo y los jubilados, y esforzarse al máximo para defender los intereses de estos últimos.

3.14 Trabajadores inmigrantes

En relación con los trabajadores inmigrantes de terceros países, la C.E.S. exige:

- el derecho al trato igualitario y a la igualdad de oportunidades para los trabajadores de terceros países que residan legalmente en algún Estado Miembro;
- que se enmiende el Tratado de modo que estipule claramente que la inmigración es una de las competencias de la CE.
- que se tomen medidas efectivas para proteger a todos los trabajadores que residan en un país contra toda discriminación por motivo de raza, sexo, edad, religión u origen étnico o nacional;
- que se adopten instrumentos comunitarios para eliminar la discriminación contra residentes de raza negra u otras minorías étnicas, con independencia de su nacionalidad.

3.15 Trabajadores minusválidos

En relación con los trabajadores minusválidos, se deben adoptar medidas para integrarlos completamente en la sociedad y en el mercado laboral a nivel nacional y europeo. La C.E.S. exige una acción inmediata para lograr:

- el derecho a utilizar equipos y edificios ergonómicos que faciliten el acceso a puestos de trabajo a los minusválidos;
- el derecho a una mayor protección ante los despidos;
- que las empresas reserven un determinado número de puestos de trabajo (cuotas) específicamente destinados a los minusválidos.

3.16 Trabajadores con dificultades especiales

En relación con los trabajadores afectados por problemas especiales:

- se deberán de introducir políticas para combatir la discriminación contra los trabajadores que tengan dificultades especiales tales como el alcoholismo o la drogodependencia quienes deberán disponer de ayuda para su rehabilitación;
- no se debe someter a ningún tipo de discriminación laboral a los trabajadores seropositivos y los que sufran la enfermedad del SIDA. Si la capacidad de trabajo de alguna persona se ve disminuida por alguna enfermedad relacionada con el VIH, se deberán tomar medidas razonables y apropiadas para modificar sus condiciones de trabajo.

IV - EL SINDICALISMO EUROPEO COMO MOTOR DEL CAMBIO

4.1 El movimiento sindical europeo desea desempeñar un papel activo en los acontecimientos que están teniendo lugar actualmente a nivel comunitario, de la EFTA y de Europa en general, mediante la presentación de propuestas y la participación en negociaciones, para poder influir en el desarrollo de tales acontecimientos y reducir sus efectos negativos para los trabajadores, e intentar orientarlos hacia los objetivos positivos de progreso so-

cial y pleno empleo. Este objetivo presupone que la capacidad política, el papel de negociación y los medios del movimiento han de ser mejorados.

4.2 En el proceso de construcción europea el papel, la responsabilidad y la autonomía de los interlocutores sociales deben estar claramente definidos y reconocidos. El éxito de la dimensión social del mercado interno depende de la plena aceptación de este papel al que, por consiguiente hay que dotar de expresión tanto mediante la legislación comunitaria como mediante el diálogo social que conduzca a normativas comunes, acuerdos marco y acuerdos colectivos aplicables en toda Europa.

4.3 Con este fin, la reforma del Tratado de la Comunidad Europea deberá garantizar los derechos sociales fundamentales, tales como los de asociación, negociación y acción colectiva a nivel transnacional, incluyendo el derecho a la huelga de los trabajadores del sector público y privado.

4.4 La reforma del Tratado deberá incluir normativas que permitan la realización de consultas previas entre los interlocutores sociales sobre todas las iniciativas legislativas de la Comisión que les afecten.

La C.E.S. exige además que el artículo 118b del Tratado estipule un marco legal para las relaciones laborales a nivel europeo. Deberá ratificar y garantizar la implantación de las negociaciones que tengan lugar a dicho nivel e incluir disposiciones para la creación de un instrumento estructural para el Diálogo Social.

4.5 La C.E.S. exige el inmediato fortalecimiento del Diálogo Social Europeo:

-por una parte, mediante una mejora cualitativa de su contenido, como mediante el total compromiso de las partes de que actuarán en función de sus resultados. La C.E.S. está dispuesta a ser una de las partes de los acuerdos colectivos europeos siguiendo las pautas del acuerdo marco concluido entre el CEEP y la C.E.S..

- Por otra, mediante el desarrollo de consultas y negociaciones en cuatro áreas del Diálogo Social:

a) El nivel interprofesional, en el que la C.E.S. va a trabajar con la UNICE y el CEEP para definir las prioridades de la política social europea.

b) El nivel de los sectores y las ramas (públicos y privados), para determinar objetivos y prioridades en el marco de la conclusión del mercado interno, para adelantarse a cualquier posible efecto adverso de este último y poder eliminarlo mediante una gestión previsoras del empleo, y para sacar el mejor partido posible del potencial positivo del mercado interno, especialmente en lo relacionado con la creación de puestos de trabajo.

c) El nivel de las empresas multinacionales en las que cada vez se producen más reestructuraciones y fusiones, y en el que los trabajadores necesitan organismos representativos a nivel transnacional para su información, consulta y para la negociación sobre los asuntos transnacionales que les afectan.

d) El nivel de las regiones fronterizas que constituye una nueva área económica, social y cultural. Hay que desarrollar el diálogo entre los interlocutores sociales de los países afectados. Se deben establecer instrumentos de

diálogo capaces de tratar los problemas sociales transfronterizos y, en caso necesario, estos organismos deberán incluir representantes de las autoridades.

4.6 Con el fin de dar impulso a los objetivos sociales y a la convergencia, la C.E.S. coordinará las políticas de convenio colectivo mediante la publicación de una declaración anual en que se recomendarán las prioridades de los convenios colectivos que podrían solucionarse a nivel nacional y sectorial.

V - POR LA DEMOCRACIA ECONOMICA Y POLITICA

5.1 En una época en que la integración económica intensifica las reestructuraciones, las fusiones y las adquisiciones de empresas, y en que cada vez se desvían más decisiones de los niveles locales y nacionales, es vital que se garantice a los trabajadores:

- el derecho a la información, la consulta, la negociación, la participación y el control de las empresas europeas y las empresas transnacionales que operan en Europa, sobre todo en cuestiones relacionadas con el empleo y la introducción de nuevas tecnologías;
- la existencia de normas para el control de las fusiones, incluyendo información y consulta, así como la protección de los derechos que los trabajadores hayan adquirido, junto con el derecho a la acción colectiva transnacional, incluyendo la huelga;
- protección de los trabajadores y de sus derechos, y en especial sus salarios, en caso de insolvencia;
- la introducción de auditorías sociales anuales en todas las empresas implantadas a escala europea;
- el derecho a la formación profesional y a permisos pagados para formación durante horas normales de trabajo para todos los trabajadores durante toda su vida laboral.

5.2 Por lo que respecta a las empresas multinacionales instaladas a escala europea, la C.E.S. apoya la pronta adopción de la propuesta de una directiva para el establecimiento de Consejos Europeos de Empresas en empresas que tengan filiales en diversos Estados Miembros, aunque le agradaría que se introdujesen mejoras en este proyecto. Las normas comunitarias han de introducir garantías y medios suficientes (el coste debe ir a cargo de la empresa) que permitan el desarrollo efectivo de los derechos a la información, la consulta y la participación.

5.3 La C.E.S. desea asimismo que se adopte rápidamente el Estatuto de la Sociedad Europea e insiste en que debería incluir disposiciones incondicionales para la participación de los trabajadores a nivel de empresa y de grupo.

5.4 La democracia política tan solicitada por el Parlamento Europeo y la Confederación Europea de Sindicatos forma finalmente parte de la agenda.

La C.E.S. exige:

- que la Conferencia Intergubernamental inicie un procedimiento real para democratizar las instituciones comu-

nitarias que dé por resultado una Unión Europea en forma de federación democrática y social de los Estados Miembros. Esta parece ser la solución más apropiada para garantizar que se observa el principio democrático de descentralización del poder a nivel nacional, regional y local;

- que la Conferencia Intergubernamental dé al Parlamento Europeo mandato para que redacte la constitución de la Unión Política Europea, de modo que pueda iniciar simultáneamente el proceso de democratización de las instituciones comunitarias y una fase constituyente a la que los parlamentos nacionales estarán estrechamente asociados;

- que la constitución de la Unión Europea mencione sus objetivos fundamentales y los derechos de los ciudadanos, incluyendo los principios de solidaridad y del estado del bienestar, la cohesión económica y social dentro del progreso, el derecho al trabajo, a la protección medioambiental, a la asociación y a la libre negociación colectiva, así como a la igualdad de oportunidades con independencia del sexo, la raza y la religión;

- que se protejan de modo efectivo los derechos humanos, sociales y sindicales en nuestros países. Estos derechos deberán incluir también la no discriminación por razón de preferencias o inclinaciones sexuales;

- que el Comité Económico y Social, en el que están representadas las fuerzas sociales, cuente con un papel más autónomo e importante, especialmente garantizándole un estatus de institución consultiva mediante la modificación del Artículo 4 del Tratado de Roma;

- que se introduzca un estatus de ciudadanía europea que garantice los derechos y las libertades fundamentales de los ciudadanos de la Comunidad Europea, tales como el derecho al voto en las elecciones municipales y europeas que tengan lugar en el país donde residan;

- que el Tratado enmendado confiera a la Comunidad Europea poderes formales en las áreas de política exterior y de defensa comunes.

VI - UNA EUROPA MAS FUERTE PARA CONTRIBUIR A UNA MAYOR SOLIDARIDAD EN EL MUNDO

6.1 Las relaciones positivas entre las superpotencias y los bloques militares es hoy una realidad. La firma de la Carta de París fue un acontecimiento decisivo en la historia de la Guerra fría. Se deben mantener y reforzar las actuaciones encaminadas a lograr el desarme nuclear y convencional. No obstante, se han producido señales alarmantes de un posible retorno al militarismo y a la opresión en la Unión Soviética. Aún pueden estallar guerras como la del Golfo.

La C.E.S. desea ver a Europa desempeñando un papel activo e influyente en la construcción del nuevo orden internacional, basado en un equilibrio de la riqueza y en el respeto por las leyes internacionales y por las aspiraciones de los pueblos que desean la libertad. Hace un llamamiento a los gobiernos de la Comunidad para que fortalezcan la cooperación en materia de política exterior para que la CE pueda ejercer un papel influyente a este res-

pecto a la altura de su peso económico. La C.E.S. hace un llamamiento a los gobiernos de la CE y de la EFTA para que garanticen que su política exterior se basa en el desarrollo de la cooperación y la solidaridad internacional pacífica, en el respeto por los derechos democráticos fundamentales y en un apoyo a las Naciones Unidas en su calidad de autoridad y guardianas del derecho internacional de la paz y árbitro de conflictos.

6.2 El VII Congreso Ordinario de la C.E.S. observa con gran preocupación la enorme pérdida de puestos de trabajo en diversas empresas europeas, como resultado del rápido descenso de la producción de armamento, así como el impacto desestabilizador, a nivel político, de los cambios que se han producido en los países de Europa Central cuyos sistemas democráticos son muy jóvenes. El Congreso deplora la falta de cooperación existente hasta la fecha entre los gobiernos europeos para paliar las consecuencias sociales que la reducción en la producción de armas ha tenido sobre el empleo y hace un llamamiento para que trabajen conjuntamente dentro de la CE y con otros gobiernos europeos para evaluar la posible escala de pérdidas de puestos de trabajo, así como las posibilidades de establecer programas de diversificación para la producción civil y los recursos necesarios para llevar a cabo dichos programas.

El Congreso se felicita del alivio de las tensiones a nivel mundial y de las posibilidades que esto otorga, a más largo plazo, para una transferencia de recursos hacia la producción de bienes civiles que respondan a las necesidades humanas en todos los países. El Congreso hace un llamamiento a los gobiernos de Europa para que desempeñen un papel más activo en las Naciones Unidas en la coordinación de acciones tendientes a reducir y a reglamentar la producción y la venta de armas y a poner fin a todos los intercambios comerciales que contribuyan a la proliferación de armas de destrucción masiva.

6.3 El Espacio Económico Europeo

El Espacio Económico Europeo, que abarca actualmente los estados miembros de la CE y la EFTA, y que incluirá más tarde a todos los demás estados europeos que deseen unirse a ella, se deberá desarrollar en el futuro:

- para darle plena dimensión social;
- para garantizar que los interlocutores sociales se ocupen intensamente de esta tarea;
- para hacer posible que otros estados europeos puedan convertirse en miembros de pleno derecho.

Las solicitudes de los miembros del EEE que deseen llegar a ser miembros de pleno derecho de la Comunidad, compartiendo totalmente los derechos y las responsabilidades que ello conlleva deberán ser apoyadas.

6.4 El progreso de los pueblos de Europa Central y Oriental hacia la democracia y la justicia social deberá ser apoyado por todos los medios, públicos y privados. La Comunidad Europea y demás instituciones europeas e internacionales deberán desempeñar un papel crucial en la coordinación de los programas de cooperación y asistencia pública y de inversión privada.

Estas instituciones deberán también utilizar instrumentos y medios adecuados para estimular un flujo de inversiones privadas que esté en consonancia con los objetivos de los programas de transición de estos países que se rea-

licen de acuerdo con las normas de la CE relativas a higiene y seguridad, entre otras normas sociales.

La C.E.S. apoya la acción de las fuerzas sociales de los países de Europa Central y Oriental en favor de:

- conseguir la implantación de políticas de índole social en las áreas de empleo, formación profesional, condiciones laborales, negociación de programas de reestructuración y reconversión, subsidios de desempleo, y seguridad social en general, de acuerdo con las disposiciones de la Carta Social del Consejo de Europa y su convención sobre la seguridad social;

- conseguir el reconocimiento del irremplazable papel de las organizaciones sindicales libres e independientes;

- conseguir la introducción de un sistema tripartito que permita a los interlocutores sociales contribuir plenamente al proceso de elaboración y aplicación de políticas económicas y sociales y de todas las políticas que afecten a los trabajadores.

El rápido crecimiento del desempleo que está aumentando la presión de la emigración en masa y la crisis medioambiental, particularmente en los lugares de trabajo, requieren una acción inmediata y determinada. La C.E.S. ha de estar preparada para desempeñar un papel activo en estas áreas.

La C.E.S. continuará expresando su solidaridad con los sindicatos democráticos de estos países. El Foro Sindical Europeo, que celebró su primera conferencia pan-europea en Luxemburgo en enero de 1991, es el instrumento apropiado para fomentar la cooperación entre la C.E.S. y los sindicatos de Europa Central y Oriental.

La C.E.S. está preocupada por la creciente fragilidad de la perestroika y los numerosos indicios que apuntan a un retorno al militarismo y al autoritarismo en la Unión Soviética.

La C.E.S. desea expresar su total solidaridad con todos los pueblos de Europa Central y Oriental que luchan por la democracia, la libertad, especialmente por la libertad sindical, y por el derecho a la autodeterminación.

La C.E.S. exige que las legítimas aspiraciones de estos pueblos se puedan alcanzar por medios políticos, democráticos y pacíficos.

6.5 Es de primordial importancia para Europa en general que se establezca una atmósfera de paz, estabilidad y cooperación en el área mediterránea. Respecto a los países de la cuenca mediterránea, la C.E.S. exige:

- que la Comunidad Europea establezca nuevas políticas en esta región con la mayor brevedad posible;

- la necesaria coordinación de las actuaciones relacionadas con los Fondos Estructurales y, más generalmente, entre las políticas económicas que favorezcan el crecimiento de las regiones subdesarrolladas del sur de la Comunidad, y una política mediterránea global que se ocupe de las relaciones específicas de la Comunidad con cada uno de estos países, o con los grupos regionales existentes.

- que los componentes adicionales de este nuevo enfoque deberán ser el establecimiento de instituciones comunes con los países terceros mediterráneos y el reconocimiento del papel de los interlocutores sociales.

- que, de entre todos estos objetivos, se dé prioridad a la dimensión social, de modo que se afirmen los derechos sociales fundamentales de los trabajadores de los países

terceros mediterráneos. Por su parte, la C.E.S. incrementará sus relaciones con los sindicatos de dichos países y con sus organizaciones regionales.

6.6 Consciente de la gran contribución que Norteamérica ha aportado al desarrollo económico de Europa durante los últimos cuarenta años, y la enorme y creciente importancia del comercio con Japón y con otros países de las costas del Pacífico, la C.E.S. hace un llamamiento a la CE y a la EFTA para que se esfuercen para desarrollar unas relaciones abiertas y constructivas con estos países en beneficio de toda la comunidad internacional.

La C.E.S. trabajará conjuntamente con la CIOSL, la CMT y el TUAC para fortalecer y ampliar la cooperación sindical con la AFL-CIO, CLC, RENGO y otras organizaciones sindicales nacionales independientes, por el bien de todos los trabajadores.

A largo plazo, el crecimiento de la economía europea dependerá de la expansión del comercio internacional. La apertura de nuevos mercados es de vital importancia, por lo que las barreras comerciales existentes han de desaparecer. Por consiguiente, la C.E.S. hace un llamamiento a todos los gobiernos implicados para que renueven su compromiso para establecer acuerdos en las negociaciones GATT que permitan ampliar un sistema de comercio internacional justo y abierto, en el que se incluya una cláusula social que subordine las ventajas comerciales al respeto de las normas sociales fundamentales.

6.7 Países en vías de desarrollo

A pesar de la existencia de ciertos indicios alentadores de desarrollo económico, especialmente en los países del Sudeste Asiático recientemente industrializados, la mayor parte de los países en vías de desarrollo están sufriendo serias crisis económicas y sociales. En África y América Latina la pobreza y el estancamiento han alcanzado niveles alarmantes.

Las perspectivas de desarrollo de muchos países se ven dificultadas por el intolerable peso de las deudas, las reducciones en las ayudas y los desastres ecológicos.

Europa, dada su prosperidad, debe asumir la responsabilidad de ayudar a reducir las crecientes diferencias entre el Norte y el Sur.

La C.E.S. exige que las políticas comerciales tengan en cuenta este objetivo prioritario; que se pongan en marcha programas masivos de ayuda y cooperación socialmente orientados para auxiliar a los pueblos de los países en vías de desarrollo.

Aparte de sus propios compromisos, la Comunidad deberá ejercer presión sobre cada uno de los Estados Miembros para que lleven a cabo el objetivo internacionalmente aceptado de contribuir con el 0,7% del PNB a programas de ayuda pública a los países menos desarrollados y para que coordinen de un modo más efectivo sus políticas bilaterales y desarrollen programas comunes en áreas tales como las ayudas alimenticias y medioambientales.

Al problema de la deuda hay que prestarle una atención urgente, especialmente condonando las deudas de los países menos desarrollados. Las actuaciones de la Comunidad deberán ser coordinadas con las del Banco Mundial de modo que se puedan canalizar más recursos para ayudar a los países menos desarrollados; además habrá que revitalizar el papel de las Naciones Unidas como coordinador de los programas de ayuda y del diálogo Norte-Sur.

La C.E.S. pone de relieve una vez más la importancia que tiene la introducción de una cláusula social en el Tratado del GATT. Es hora de que se observen las normas laborales en los acuerdos comerciales entre países.

Los mecanismos de Lomé que regulan las relaciones ACP-CE deberán ser reforzados. Aunque la C.E.S. considera positivamente la inclusión de nuevos elementos en la IV Convención de Lomé, tales como las consultas de los participantes socioeconómicos, la cooperación con las Organizaciones No Gubernamentales y el requisito de respetar los derechos sindicales, hay que realizar mayores esfuerzos.

Si los países de Asia, África y América Latina han de luchar contra la pobreza y el subdesarrollo, necesitarán sindicatos fuertes, independientes y libres. En muchos de estos países se está atentando contra los derechos sindicales. La C.E.S. apoya plenamente a la CIOSL, a la CMT, y a la OIT en su acción para proteger los derechos humanos, las libertades sindicales y unas normas laborales dignas en los países del Tercer Mundo. ■

VII CONGRESO DE LA CES

Informe

POR UNA CES MAS EFICAZ

Nota explicativa

El informe "Stekelenburg" (titulado así porque nuestro compañero Johan Stekelenburg, Presidente de la FNV, ha dirigido el grupo de trabajo encargado de la elaboración de este informe) se presentó en el Comité Ejecutivo del mes de diciembre 1990, coincidiendo con una serie de propuestas y enmiendas a los estatutos introducidas en base a este informe.

Después del debate, el Comité Ejecutivo encargó al Secretariado de

-pedir a las organizaciones afiliadas que manden al Secretariado, antes del 10 de enero, sus enmiendas eventuales a los estatutos;

-pedir, también, a las organizaciones afiliadas sus comentarios sobre las otras propuestas contenidas en el informe "Stekelenburg", que se recogerán en caso de acuerdo entre el presidente del grupo y el Secretario General de la CES.

Adjuntamos a la presente nota explicativa la versión final del informe "por una CES más eficaz". En opinión del Comité Ejecutivo, este informe constituye un documento básico y un instrumento de trabajo para los debates y las decisiones de los órganos estatutarios que tendrán el cometido de sacar de él las consecuencias concretas. Estas consecuencias tendrán una naturaleza distinta, pero el objetivo final es una reforma profunda de las estructuras, procedimientos y métodos de trabajo de la CES.

Una parte de esta reforma podrá realizarse mediante decisión del Comité Ejecutivo, otra precisará decisiones en el congreso, y una tercera se traducirá en cambios de métodos de trabajo del Secretariado.

A partir de ahora, el Comité Ejecutivo ha decidido, a propuesta del Secretariado y después de haber consultado con el Comité de Finanzas y de Gestión General, una extensión considerable del personal y de los medios financieros de la CES para el año 1991.

Por lo tanto, la CES ha emprendido ya el camino indicado en el informe, con su mayor capacidad de trabajo en general y, particularmente, con el reforzamiento del Departamento "Prensa e Información" y con la puesta en pie de un Departamento Secretariado General que comprende, entre otros, un servicio de "Organización". El personal administrativo ha aumentado también, pero este proceso no está aún terminado.

Por otra parte, el Comité Ejecutivo ha dado luz verde para el alquiler de oficinas adicionales, en espera de la construcción de la nueva "Casa Sindical Internacional".

La parte sobre la que tendrá que decidir el Congreso se refiere, sobre todo, a la reforma de los Estatutos. El Secretariado, conjuntamente con el grupo de trabajo "por una CES más eficaz" y la Comisión Preparatoria del Congreso, ha elaborado un proyecto de Estatutos que se encuentra actualmente en manos de las confederaciones afiliadas para eventuales enmiendas.

Hay que destacar que este proyecto responde a las sugerencias del informe (párrafo 30), encaminadas a:

"-desarrollar y reforzar la democracia y el funcionamiento interno mediante

*la promoción de la solidaridad y de la cooperación práctica entre confederaciones afiliadas y comités sindicales reconocidos;

*el empeño de reforzar la eficacia de los diferentes componentes y de los diferentes órganos de los sindicatos (confederaciones, sindicatos, consejos sindicales interregionales, comité de Mujeres, de Jóvenes, de Migrantes, de Pensionistas, etc.) con un amplio abanico de servicios útiles;

-convencer con argumentos, pero también con el ejemplo y el respeto escrupuloso de estos principios en la CES, que debe ser una organización de todas las trabajadoras y todos los trabajadores de Europa;"

-pero también a racionalizar las decisiones políticas.

Con este objetivo, el proyecto intenta definir mejor "las tareas y prerogativas de los diferentes órganos, la composición de éstos así como la frecuencia de las reuniones que se armonizarán con los cambios en los procesos políticos de tomas de decisiones y en una europeización eventual de las negociaciones entre los interlocutores sociales." (párrafos 32 a 38).

No obstante, responden sólo parcialmente a la sugerencia de crear una serie de comités permanentes, manteniendo el principio, pero dejando para después del Congreso la realización definitiva en el marco del Comité Ejecutivo (párrafo 39). Por otra parte, pasa lo mismo con el papel de los grupos de personas en la CES de mañana (párrafos 42 y 43).

Las relaciones entre la CES, por una parte, y los Institutos con ella relacionados, los órganos consultivos de las instituciones europeas, por otra, deben ser mejoradas, especialmente con acciones adecuadas del Secretariado.

Este informe intenta dar orientaciones e ideas; la puesta en marcha será una obra común a medio plazo de todos los componentes del movimiento sindical europeo. ■

INTRODUCCION

1.

En diciembre de 1989, el Comité Ejecutivo puso en marcha un grupo de trabajo llamado «Por una C.E.S. más eficaz», encargado de elaborar un informe y de presentar propuestas prácticas. Este grupo de trabajo se reunió por primera vez el 7 de febrero de 1990 para analizar la situación y examinar las soluciones que se puedan aportar, basándose en un informe del Secretariado. Después de esta reunión, el presidente del grupo de trabajo, Johan STEKELENBURG, formuló un número de preguntas a las centrales afiliadas, invitándolas a contestar por escrito. Una sinopsis de sus respuestas ha sido distribuido a las confederaciones afiliadas.

2.

En su segunda reunión (17 de marzo de 1990), el grupo de trabajo debatió un proyecto de informe provisional que el Secretariado había redactado en base a las respuestas recibidas y observaciones hechas en la primera reunión. El grupo encargó al presidente del grupo de trabajo de someter los puntos al debate en el Comité Ejecutivo (el de junio de 1990 en Ginebra).

3.

Dado que las centrales afiliadas y los comités sindicales habían participado, en gran medida, en las reuniones del grupo de trabajo y del Comité Ejecutivo, pudieron aportar su contribución a los resultados. Otras contribuciones escritas provenían de varios grupos de la C.E.S. (como el grupo de trabajadores jubilados, los Consejos Sindicales Interregionales, el grupo C.E.S.-Juventud), pero también de un grupo especial del Secretariado. Los debates se desarrollaron en un ambiente abierto y constructivo.

4.

En su última reunión del 19 de septiembre de 1990, el grupo de trabajo aceptó las propuestas de decisión. El Comité Ejecutivo aprobó el informe en su reunión de diciembre 1990 en Roma y de febrero 1991 en Bruselas. El Comité Ejecutivo decidió someterlo al Congreso e incluir la discusión «Por una C.E.S. más eficaz» como punto 4 en el orden del día provisional donde se trata de cuestiones estatutarias, técnicas y administrativas.

5.

El informe comprende tres partes:

- A: un análisis general
- B: propuestas de decisiones
- C: enmiendas a los Estatutos.

El Comité preparatorio del Congreso examinó las enmiendas a los Estatutos que se sometieron al debate en las organizaciones afiliadas. El CFGG* hizo una valoración del coste del cambio. Las implicaciones financieras se tomaron en cuenta a la hora de elaborar el presupuesto para el año 1991 y formarán parte de las decisiones presupuestarias del año que viene.

* «Comité de Finanzas y Gestión General. Este término ha sido sustituido en el Congreso por Comité de Dirección

A. ANALISIS GENERAL

6.

A pesar de que las exigencias a las que tiene que responder la C.E.S. han aumentado constantemente desde hace más o menos 5 años, sus capacidades no han cambiado. Estos requerimientos crecientes son el resultado de una serie de evoluciones positivas:

-la decisión de realizar, finalmente, en la CE un auténtico mercado único;

-la ampliación de esta decisión, creando la Unión Económica y Monetaria (U.E.M.);

-la decisión de hacer realidad este mercado interior, en la medida de lo posible, simultáneamente para el conjunto de la Europa occidental;

-la extensión, derivada de esta decisión, de las actividades de la EFTA rebasando los límites de la zona de libre intercambio;

-el aumento consiguiente de la cooperación entre la EFTA y la CE (que ha conducido a las actuales negociaciones directas);

-la decisión común CE-EFTA de crear un Espacio Económico Europeo (E.E.E.) en Europa;

-el incremento de las actividades del Consejo de Europa, particularmente en el contexto de la Carta Social, del convenio sobre la seguridad social, los trabajadores migrantes, el respeto de los derechos humanos y derechos sociales fundamentales;

-el Acta Unica Europea que ha conducido a una transferencia de nuevas competencias a la Comunidad y a una modificación de los mecanismos de decisión;

-la implicación intensificada del Parlamento en el proceso de toma de decisiones;

-la decisión (de principio) del Consejo de poner la «dimensión social» en pie de igualdad con la realización del mercado interior y la aplicación del Programa de Acción Social que se deriva de la Carta Comunitaria de los derechos sociales fundamentales de los trabajadores;

-la revaloración del Comité Económico y Social que tiene que hacer frente a mayores exigencias, planteadas, en particular, por la Comisión y por el incremento de la cooperación entre la C.E.S. y el Comité Consultivo de la EFTA;

-el relanzamiento del diálogo social, que muy recientemente ha tenido como resultado el que la C.E.S. haya decidido coordinar en mayor medida la política de negociación colectiva;

-el proceso de democratización en los países de la Europa central y del Este y las medidas de restructuración política, económica y social que se derivan de ello;

-como consecuencia de esta evolución, los nuevos retos para la acción y la renovación del conjunto del movimiento sindical internacional.

7.

Estos factores en su conjunto han obligado a la C.E.S. a reforzar considerablemente su presencia en todos los lugares donde se toman las decisiones (en la Comisión, en el Parlamento, en el C.E.S., en el Comité Consultivo EFTA, en el Consejo de Europa, en el diálogo social, en las nuevas relaciones con las organizaciones de los países de la Europa central y del Este, etc.).

8. Pero también han tenido como consecuencia el que los miembros de la C.E.S. hayan expresado el deseo de ser informados siempre mejor y con más rapidez, para poder influir más en las evoluciones. Esto se puede decir de los afiliados de la base, pero también, y particularmente, de nuestros compañeros en los órganos de dirección de la C.E.S., que tienen que tomar un mayor número de decisiones más inmediatas y de más largo alcance.

9. Pero no cerremos los ojos ante el hecho de que la C.E.S. no puede seguir con las estructuras, los procedimientos y la capacidad de trabajo actuales y que, por lo tanto, hay que aplicarse seriamente a una reforma de las estructuras, los procedimientos y los instrumentos de trabajo.

10. Las reformas que se pueden proponer actualmente deberían ser concebidas de tal manera que satisfagan también las nuevas exigencias o las exigencias adicionales que podrían derivarse de las recientes evoluciones, evitando lo mejor posible nuevos cambios. También tenemos que ser capaces de reorientar los recursos hacia las medidas de máxima prioridad, independientemente de su carácter temporal o permanente. Sería imposible intentar anticiparse en estos momentos a todas las futuras exigencias.

11. En realidad, hoy no sabemos si de estas evoluciones surgirán nuevas estructuras europeas e internacionales -y si es así, cuáles serán. Probablemente, dependerán fundamentalmente de la voluntad de los sindicatos, que sólo poco a poco empezarán a aparecer en los países de la Europa central y del Este, pero también de las nuevas estructuras políticas que podrían nacer en estos países.

II. METODOS DE TRABAJO

12. Los métodos de trabajo son el resultado de la oposición entre las exigencias y los recursos. Desde el principio, las exigencias han sido tres:

- 1) preparar las decisiones políticas que tendrán que tomar los órganos estatutarios;
- 2) ejecutar las decisiones;
- 3) representar a la C.E.S. allí donde las decisiones, que afectan a los trabajadores, se preparan y donde se toman.

13. Con respecto a la preparación de las decisiones, hay que destacar que existen divergencias de conceptos y de puntos de vista entre nuestras organizaciones en ciertas materias y que es, por lo tanto, indispensable hacer un trabajo constante de aproximación de puntos de vista y de búsqueda de compromisos. Esta tarea no se puede llevar a cabo únicamente en el seno de los órganos de decisión (Congreso y Comité Ejecutivo).

14. Con el fin de cumplir con esta tarea, hemos creado una serie de grupos de trabajo que funcionan de manera más

o menos permanente. Dado que las reuniones de estos grupos están vinculadas, por razones económicas, al sistema de consulta y preconsulta de los agentes sociales existente en el seno de la CE, su número no es ilimitado y tenemos que atenernos a ciertos criterios de compatibilidad en cuanto a la composición de estos grupos, el orden del día y la regularidad de estas reuniones (disponibilidad de salas e intérpretes, etc.).

15. Nos interesa mucho que estos grupos trabajen de la manera más fructífera y eficaz posible. Para lograr este objetivo, los participantes en estos grupos deberían llevar un mandato claro, previendo un margen suficientemente amplio y bien definido, para que, en general, los compromisos encontrados en el seno de estos grupos se mantengan luego en el órgano de decisión.

16. A raíz de una interpretación de los criterios mencionados en el epígrafe 12.3, ha sido bastante difícil, durante un tiempo, establecer comités permanentes con un cierto margen de decisión propia. El acuerdo al que llegaron, hace un año, el Secretariado General de la Comisión y nuestro Secretariado debería facilitarnos esta tarea.

17. Dado que estos grupos de trabajo están abiertos a todos los comités sindicales y a los representantes de todas las confederaciones afiliadas, éstos disponen de una tribuna desde donde aportar su contribución a la preparación de las decisiones (y de la voluntad) políticas de la C.E.S. Sin embargo, queda un problema por resolver: el de la financiación. En efecto, los medios financieros a nuestra disposición no nos permiten reembolsar los gastos de viaje de un número ilimitado de participantes (y siempre hay el problema de los participantes de países no comunitarios). Aún estando seguros de que este problema puede resolverse con la buena voluntad de todos, hay que apelar a una cierta autodisciplina. Un incremento de la participación propia de la C.E.S. en los gastos será, probablemente, indispensable, y sería preciso un esfuerzo por parte de los miembros para que aporten también una contribución financiera.

18. Uno de los problemas mayores (y no solamente para nosotros) es y sigue siendo el multilingüismo. Dado que las traducciones simultáneas y traducciones escritas cuestan extremadamente caro, hay que expresarse (tanto por escrito como oralmente) de la manera más concisa y más clara posible. Actualmente, el Secretariado -en su interior- trabaja sólo con un idioma. Esto requiere un esfuerzo adicional por parte de todos los que no tienen como lengua materna este idioma de trabajo, pero, por otra parte, representa también un ahorro considerable. Pero desde el exterior -y particularmente de nuestras confederaciones afiliadas- recibimos todavía con demasiada frecuencia cartas y documentos redactados en idiomas que no son nuestros idiomas de trabajo (para recordar: el francés, el inglés, el alemán y el noruego). El contenido de estos documentos es para nosotros difícilmente utilizable y las respuestas a las cartas podrían retrasarse desmesuradamente.

mente, ya que no podemos garantizar su traducción ni comprenderlas.

19.

Los documentos destinados a los órganos de decisión se traducen para éstos a los 4 idiomas de trabajo, y a tres idiomas (los mismos salvo el noruego) para los grupos de trabajo. Esto exige un esfuerzo por parte de todos aquellos que no dominan ninguno de estos idiomas, pero la multiplicación de los idiomas de trabajo no solamente cuesta mucho dinero (para personal, oficinas, materiales, etc.), sino exige también mucho tiempo.

20.

Para nuestras reuniones, intentamos tener siempre la traducción para un número de idiomas. Sin embargo, también aquí, los medios disponibles no son ilimitados. Por lo tanto, es de nuestro propio interés no despilfarrar nuestros medios.

21.

Después de una o dos reuniones de grupos, las propuestas llegan a la fase de decisión, es decir, al Comité Ejecutivo. El Comité Ejecutivo tiene, últimamente, un orden del día casi siempre sobrecargado y numerosos documentos tienen que distribuirse en la misma reunión.

22.

El CFGG se ha encerrado, hasta ahora, demasiado estrictamente en el marco de su mandato definido en los Estatutos. Sin embargo, las raras veces que ha discutido previamente ciertos puntos del orden del día, sometiendo propuestas al Comité Ejecutivo, éstas últimas han sido casi siempre aceptadas sin largo debate. Esto demuestra que el Comité Ejecutivo está dispuesto a aceptar consejos en sus prerogativas de toma de decisiones.

En el pasado, el CFGG ha tenido debates fructíferos con la Comisión, el Consejo y los Empresarios (grupo de pilotaje) y podría desempeñar este papel más sistemáticamente en el futuro.

23.

En resumidas cuentas, el procedimiento debe ser actualizado. Es indispensable tener una cooperación más estrecha entre los miembros del grupo de trabajo y los miembros del Comité Ejecutivo.

24.

El Secretariado tiene encomendado la tarea de preparar, pero también de ejecutar, las decisiones. Para ello hay que estar presentes en un número cuantioso de ámbitos muy variados: en los diferentes niveles de la Comisión, en el Parlamento Europeo (Asambleas plenarias, comisiones, grupos), en el Comité Económico y Social, en el Comité Permanente del Empleo, en el Comité Consultativo EFTA, etc.

25.

Además, su cometido es coordinar las actividades de los delegados sindicales en los diferentes ámbitos institucionalizados: comités consultivos, Comité Económico y Social (CES), diálogo social, etc., lo que requiere la organización de reuniones preparatorias, muchas veces en el último momento.

26.

Actualmente, el Secretariado está organizado en departamentos políticos, cada uno bajo la dirección de un Secretario confederal que tiene un(a) asistente técnico y un(a) asistente administrativo/a. El departamento de Prensa e Información, con un coordinador, un periodista a media jornada y una administrativa, está bajo la responsabilidad del Secretario General. Este departamento -reforzado por la cooperación de algunos otros miembros de la plantilla- asumió la organización material y técnica de nuestro coloquio en Ostende y la manifestación de Bruselas en octubre de 1989.

27.

La traducción está en manos de un equipo de cuatro traductores/as (no obstante, una parte creciente de las traducciones se encarga a traductores externos). Para la imprenta, la distribución y las comunicaciones con el exterior, así como la contabilidad, existen servicios especiales.

28.

El personal administrativo del Secretariado estima que es vital que los niveles administrativos estén en línea con las demás necesidades. Los recursos y los medios técnicos a su disposición deben incrementarse. Una colaboración más estrecha con la familia sindical en Bruselas y una mejor ubicación de las instituciones facilitarían y mejorarían la calidad de su trabajo. Se invita a las organizaciones afiliadas de tener más en cuenta la organización administrativa para evitar la duplicidad del trabajo y el despilfarro de recursos, y para poder respetar los plazos impuestos.

PROPUESTAS DE DECISIONES

I. Objetivos, retos y tareas

29.

En la perspectiva de las decisiones a tomar por (el Congreso y el Comité Ejecutivo) de la C.E.S., los objetivos y las tareas siguientes deberían servir como orientaciones: La C.E.S. desea:

*basar su trabajo en los principios democráticos y en la Declaración Universal de los Derechos Humanos:

*mantener y reforzar la democracia política, que es pluralista, garantizada por la constitución y basada en la separación de los poderes y en el respeto absoluto de las libertades fundamentales y de los derechos humanos y sindicales, tales como la libertad de asociación, la libertad de negociación colectiva y la libertad de acción sindical;

*trabajar por la cooperación y cohesión política, económica y social en Europa, creando un modelo de sociedad europea justa, próspera y democrática en la cual cada uno pueda ejercer libremente sus derechos sindicales y todos los demás derechos humanos;

*promover, como auténtica Confederación sindical, la igualdad de todos, sea cual sea su sexo, así como la liber-

tad, la justicia y la solidaridad. La igualdad de derechos y de oportunidades debería establecerse sin distinciones de ningún tipo:

*crear una sana democracia industrial que complete la democracia política basada en la influencia efectiva de los trabajadores y de sus sindicatos en todas las decisiones económicas que afectan su trabajo y su vida cotidiana;

*defender y promover los derechos e intereses de los trabajadores a nivel europeo. La defensa de la cohesión económica y social requiere:

-un sistema de justa distribución de los frutos y de las cargas de la actividad económica;

-un sistema de derechos de los trabajadores y el derecho al trabajo que permita el pleno desarrollo, tanto individual como colectivo, de los trabajadores;

-un sistema de seguridad y protección social que sea gestionado o co-gestionado en gran medida por los propios interesados;

-un mejor equilibrio entre la sociedad y el individuo, entre la economía y el medio ambiente y entre responsabilidades profesionales y familiares de ambos sexos;

-una sociedad justa e igualitaria que proteja, emancipe y sirva a todo el mundo, hombres y mujeres;

-trabajar por la extensión de la cooperación económica y política entre los países europeos y los países de otros continentes. Más concretamente, esto incitará a los gobiernos y las instituciones de Europa a distribuir de manera más equitativa la ayuda y las relaciones comerciales con los países en vías de desarrollo.

30.

Para poder poner en práctica los objetivos y retos arriba indicados, la C.E.S. debería:

*desarrollar y reforzar la democracia y funcionamiento internos mediante:

-la promoción de la solidaridad y de la cooperación práctica entre centrales afiliadas y Comités sindicales reconocidos;

-el esfuerzo para aumentar la eficiencia de los diferentes componentes y diferentes órganos de los sindicatos (confederaciones, sindicatos, consejos sindicales interregionales, Comité de Mujeres, Jóvenes, Migrantes, Comité de Pensionistas, etc.) mediante un amplio abanico de servicios útiles;

*transformarse en una organización eficiente y una auténtica Confederación que apoye la unidad, la coherencia y las acciones decididas conjuntamente por sus miembros;

*ser fuertes a nivel confederal, sectorial, regional y a nivel de empresas (europeas) y coordinar las actividades sindicales europeas;

*preparar nuestras actividades más profundamente y hacer progresos cualitativos no solamente definiendo las prioridades, sino también concretándolas;

*coordinar las acciones colectivas, crear un contrapoder sindical internacional y organizar la solidaridad a través de acciones que persigan objetivos comunes;

*desarrollar los instrumentos, argumentos y las acciones con el objetivo de combatir las tendencias conservadoras con la solidaridad, la fraternidad y la libertad;

*convencer con argumentos, pero también con el ejemplo y con el respeto escrupuloso a estos principios dentro de la C.E.S., que debe ser una organización de todas las

trabajadoras y de todos los trabajadores de Europa;

*representar y promover los intereses sociales, económicos y culturales de los trabajadores a nivel europeo;

*organizar una actividad adecuada de presiones ante las instituciones políticas;

*suministrar informaciones y servicios a los miembros y coordinar las actividades europeas de las confederaciones nacionales;

*utilizar mejor los órganos consultivos en los que tienen representación los sindicatos y mejorar la eficacia de estas instituciones;

*defender los intereses de los trabajadores a través de representaciones, delegaciones y acciones en las instituciones europeas y en el diálogo con los empresarios;

*aceptar el carácter social de la integración europea y la internacionalización de la economía en general;

*encontrar un terreno adecuado de diálogo y suficientes vías y medios para un diálogo social más eficaz que debe extenderse a todos los niveles y tener un carácter más obligatorio;

*promover las negociaciones con las sociedades multinacionales y la participación transfronteriza de los trabajadores en las empresas;

*incrementar las presiones políticas también a nivel nacional, para que sean tenidos en cuenta nuestros objetivos europeos.

31.

Las conclusiones de estos párrafos, que reflejan el espíritu de las discusiones y podrían ser las orientaciones a seguir en la realización de las propuestas, podrían resumirse como sigue:

*La Confederación Europea de Sindicatos debe transformarse en una verdadera confederación, con las competencias y misiones correspondientes. Esto implica la transferencia de ciertas competencias del nivel nacional hacia el nivel europeo, así como el respeto a las decisiones sobre acciones sindicales que hayan tomado los órganos de la C.E.S.;

*desde esta misma óptica, hace falta una integración real de los comités sindicales europeos en la C.E.S. Esto no significa ningún atentado a su autonomía y tampoco ninguna representación exagerada en el seno de la C.E.S. Una C.E.S. sólo puede ser eficaz, sólo puede ser operativa, sólo puede constituir un contrapoder frente a los poderes económicos y políticos si los sectores profesionales forman parte de esta estructura de contrapoder. Las mismas reglas que determinan, a nivel nacional, las relaciones entre los niveles interprofesionales y las centrales deberían regir también a nivel europeo las relaciones entre la C.E.S. y los comités sindicales;

*el Congreso de mayo 1991 debe tomar decisiones para hacer la C.E.S. más eficaz.

II. Reorganización

32.

La C.E.S. ha analizado las tareas de los órganos estatutarios y desea fortalecer su papel político. Los procesos de toma de decisiones deberían ser más racionales. Con este fin se definirán con más claridad las tareas y prerrogati-

vas de los diferentes órganos y se armonizará la composición de estos órganos y la frecuencia de sus reuniones con los cambios en los procesos políticos de toma de decisiones y en una eventual europeización de las negociaciones entre los agentes sociales.

33.

El congreso es la máxima autoridad. Debe ser dotado con los medios necesarios para alcanzar los fines de la C.E.S. Sus tareas principales consisten esencialmente en decidir la estrategia y la política a medio y largo plazo, elegir al Presidente, Secretario General, Secretario General Adjunto, a los miembros del Comité Ejecutivo y los interventores de cuentas. Se encarga de ratificar las decisiones relativas a las solicitudes de afiliación. Controla el trabajo de las instituciones de la C.E.S. Parece indicado convocar el congreso sólo cada 4 años, y no cada 3 años, como es el caso ahora. En el intervalo se podría organizar unas jornadas sindicales europeas donde se haga un repaso de los progresos realizados en las actividades sindicales, demostrando nuestra unidad y fuerza. Estas jornadas no deberían ser una obligación estatutaria.

El número de delegados (alrededor de 270) ya no es adecuado para representar unos 45 millones de trabajadores. Un número de 400 o 450 delegados en el congreso no parece excesivo.

Todas las organizaciones con derecho a elegir representantes para el congreso deberían tomar medidas para garantizar que sus delegaciones sean equilibradas a niveles de representación de ambos sexos, de manera que ellas sean el reflejo de los afiliados que representan. El número de delegados/as en el Comité de Mujeres debería elevarse a 10. El sistema de observadores con derecho de palabra debería mantenerse.

34.

Dado que el papel principal del Comité Ejecutivo es el de determinar el contenido de la política a medio y largo plazo aprobada por el congreso, este no debería entrar demasiado en los detalles. Debería pedir a los Comités permanentes que le preparen las decisiones a tomar por el Comité Ejecutivo. Debería requerir al Comité de Finanzas y de Gestión General la ejecución de las políticas que se imponen, sobre todo en caso de que sea urgente tomar decisiones, como las que hay que tomar sobre los proyectos legislativos y otros de la Comisión, las versiones de los textos relativos al diálogo social, etc., para que los miembros sean informados debida y rápidamente.

35.

El número de representantes en los órganos estatutarios no puede ser nunca el reflejo exacto de las organizaciones afiliadas más grandes. Un nuevo sistema electoral podría garantizar más democracia en el proceso de toma de decisiones. La protección de las pequeñas organizaciones y de las minorías debe asegurarse. Una representación ajustada pero regresiva parece, por lo tanto, adecuada.

Cada organización afiliada debe ser miembro del Comité Ejecutivo. Para promover la solidaridad se podría desarrollar un sistema de reembolso de los gastos de viaje más allá de un determinado techo, con el fin de permitir también a las organizaciones de las regiones periféricas, que son bastante menos ricas, una participación en las

mejores condiciones posibles en los procesos de decisión del Comité Ejecutivo.

36.

El papel político del Comité Ejecutivo entre los congresos debería ser reforzado. El trabajo podría mejorarse con:

- una mejor preparación de las reuniones (4 veces al año, en enero, abril, junio y octubre);

- una composición más equilibrada del Comité Ejecutivo: los Comités sindicales deberían tener en el Comité Ejecutivo un puesto oficial y derecho de voto, con excepción de las elecciones estatutarias y cuestiones financieras;

- la concesión del status de miembros de pleno derecho al Presidente y al Secretario General;

- la participación en persona de dirigentes sindicales de las organizaciones afiliadas;

- una mejor preparación de las reuniones, por ejemplo, entregando con suficiente antelación (como mínimo, 10 días antes de la reunión) unos documentos bien preparados, sometiendo propuestas de decisiones claras e indicando cómo poner en práctica las decisiones.

37.

El Comité de Finanzas y de Gestión General (se le podría dar otro nombre) debería:

- hacer recomendaciones al Comité Ejecutivo y tomar las decisiones urgentes en la aplicación de las políticas fijadas por el Congreso o el Comité Ejecutivo;

- mejorar su papel de dirección y ejecución, y eso no solamente en las cuestiones financieras y administrativas;

- elevar a un máximo de 8 el número de reuniones, según las necesidades de los asuntos;

- prever una composición reducida manteniendo la eficacia, pero suficientemente amplia para asegurar la representatividad;

- ampliar la actual composición incluyendo a tres representantes de los Comités sindicales, al Secretario General y su Adjunto. No debería ser un órgano de composición exclusivamente masculina, y podrá invitar al Comité de Mujeres a delegar un(a) representante;

- transformarse en un comité para la ejecución rápida de las decisiones del Comité Ejecutivo y para realizar actividades de grupo de presión y de negociaciones de alto nivel;

- el Secretario General debería participar más en la gestión y la planificación financiera.

38.

Ante estas propuestas de ampliación y de nueva designación del C.F.G.G. surge la cuestión de si todos estos miembros deberían ser Vicepresidentes elegidos o si conviene reducir el número actual. El Secretariado es la piedra angular de la Confederación. Sus poderes deberían ampliarse y habría que aumentar la cooperación interna y la coherencia y eficiencia. Lo importante es que:

- el Secretario General sigue siendo el jefe en los asuntos diarios, el portavoz permanente y el "número uno" de la C.E.S. Es responsable de la presentación de candidaturas para la elección de secretarios por el Comité Ejecutivo y de todas las demás propuestas a someter al Comité Ejecutivo y al C.F.G.G.;

- el Secretariado debe ser ampliado por un Secretario/ una Secretaria político/a adicional;
- los Comités permanentes pueden crear grupos de trabajo, encargados de tareas concretas, para ayudar a los Secretarios políticos; el Secretariado puede llamar a (grupos de) expertos para preparar las reuniones;
- hay una distinción y división neta de las tareas mediante la creación de departamentos.

39. Comités permanentes

-Cada gran departamento político tiene un Comité Permanente (alrededor de 20 miembros efectivos y otro tanto de suplentes designados por el Comité Ejecutivo), presidido por el Secretariado. Estos son:

*el comité económico (que incluye las políticas medioambientales, fiscales y monetarias)

*el comité social (que incluye las cuestiones de negociaciones colectivas y de diálogo social)

*el comité mercado de trabajo (que incluye la enseñanza y el empleo)

*el comité democratización de la economía & multinacionales

*el comité política estructural y regional

*el comité política exterior e internacional

*el comité seguridad, salud y calidad de trabajo.

Cada Confederación y cada Comité sindical reconocido puede ser representado en estos Comités permanentes. Pueden solicitar derecho de palabra sobre las cuestiones en discusión que tengan una importancia crucial para ellos.

Estos Comités contribuyen a la formulación y preparación de las políticas y actividades de la C.E.S. El Secretario General, el Secretariado y, evidentemente, el Comité Ejecutivo mantienen sus derechos y responsabilidades.

A nivel político, el Comité Ejecutivo podría formar grupos de trabajo sobre las siguientes cuestiones: Mujeres, Jóvenes, Pensionistas, Energía, Cooperación interregional, Nuevas tecnologías, relaciones con el Parlamento Europeo, Negociación colectiva, Trabajadores migrantes, Prensa e Información.

40. Oficinas

-Urge encontrar un local adecuado para la C.E.S., así como servicios e instrumentos técnicos; cabe mencionar que se están preparando ya algunas soluciones;

-el departamento de Prensa e Información debería ser mejor equipado (un portavoz y un periodista);

-hay que encontrar un sitio donde alojar a los jóvenes expertos (véase párrafo 38);

-utilización de la informática y creación de una red entre la C.E.S., las centrales afiliadas y los comités sindicales;

-hay que recurrir más a los recursos exteriores o a los programas de la Comunidad para financiar la introducción de nuevas tecnologías.

41.

Los comités sindicales deberían formar, más que ahora, parte integral de la C.E.S. Con este objetivo

-todas las federaciones miembros de organizaciones afiliadas a la C.E.S. deberían mejorar la capacidad de actuación de los comités sindicales;

-hace falta tomar medidas prácticas para incrementar su eficacia en su cooperación con la C.E.S.;

-los comités sindicales deben ser miembros del Comité Ejecutivo;

-habría que apoyar también, de forma activa, el diálogo social en los sectores;

-para aumentar la eficacia del trabajo de los comités sindicales en el terreno de las sociedades multinacionales, se podría pensar en la creación de Agrupaciones Europeas de Intereses Económicos, formados por los sindicatos que representan a los trabajadores de una multinacional en concreto. Se podría abrir el debate sobre comités intersectoriales para las agrupaciones multinacionales;

-los problemas (de criterios y orientaciones de la C.E.S.), que se plantean en algunos comités sindicales, deberían resolverse definitivamente;

-la creación o el reconocimiento de nuevos comités sindicales es algo positivo.

Como preocupación paralela, los comités sindicales deberían mejorar sus relaciones con los secretariados profesionales internacionales, implicándose, al mismo tiempo, más en la C.E.S. Ante los cambios, tanto internos como externos, de la zona geográfica de la C.E.S., el conjunto del movimiento sindical democrático e independiente debería mostrarse más unido.

42.

Los Consejos Sindicales Interregionales deberían obtener:

-una posición reconocida dentro de las estructuras de la C.E.S.;

-el status de observador en el Congreso, con derecho de palabra;

-la posibilidad de desarrollar y proponer un programa de acción para actividades en el futuro.

La creación de otros C.S.I. en las respectivas zonas podría fomentar aún más la importancia creciente de estas formas de cooperación entre las regiones.

43. Grupos de personas específicas:

-la acción positiva contribuirá a promover una representación más equilibrada de mujeres en el seno de los órganos de la C.E.S.;

-el Comité de Mujeres de la C.E.S. puede proponer tres representantes al Comité Ejecutivo;

-los comités de Jóvenes y de Pensionistas pueden proponer cada uno dos observadores al Comité Ejecutivo, con derecho de palabra;

-para las actividades de los grupos de personas hay que prever unos medios más técnicos y económicos, utilizando también la vía de cuotas especiales.

44. Institutos vinculados con la C.E.S.

-las actividades de los institutos (I.S.E., B.T.S., A.S.E.) deberían adaptarse adecuadamente a las necesidades y prioridades de la C.E.S.;

-deberían mantenerse independientes, pero continuar colaborando estrechamente con los órganos de la C.E.S., y particularmente, con su Secretariado;

-los grupos de expertos en cuestión (I.S.E., B.T.S. y A.S.E.) deberían garantizar una estrecha cooperación con los institutos y las instituciones nacionales.

45.

Los comités y órganos consultivos vinculados con las instituciones europeas deberían:

-cooperar mejor con los comités consultivos, el comité consultivo de la EFTA y, particularmente, el CES, cuya composición debería fijarse según los niveles económicos y sociales representativos en Europa;

-mejorar las relaciones adecuadas con los comités permanentes y los grupos de trabajo de la C.E.S.;

-ser utilizados de forma óptima para preparar y coordinar las políticas sindicales;

-recibir más apoyo mediante un mayor compromiso por parte de los representantes nacionales. Las organizaciones nacionales deberían prestar más atención a los aspectos comunitarios y europeos.

46. Estatutos:

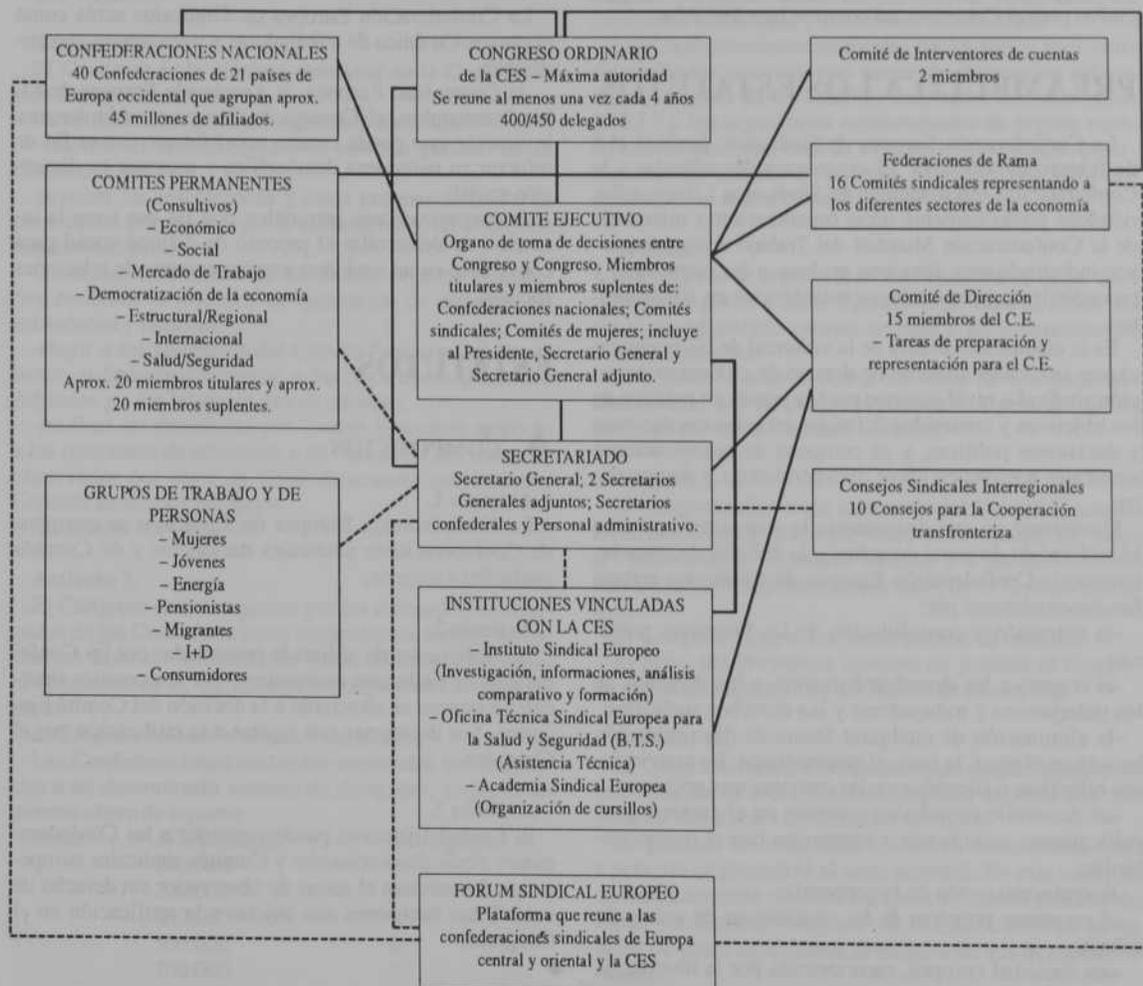
-los Estatutos deben modificarse en el próximo congreso, en función de las propuestas arriba mencionadas.

-las organizaciones representadas en el Comité Ejecutivo de la C.E.S. deberían prever, si no lo han hecho todavía, la aprobación (por mayoría) de las decisiones de la C.E.S.;

47. Finanzas:

-la C.E.S. necesita recursos adecuados, es decir, recursos más importantes y medios financieros a todos los niveles. Habría que diseñar un plan a medio plazo que contemple también el proyecto de la nueva casa sindical y la necesidad de aumentar la eficacia del trabajo de la C.E.S. y de los comités sindicales. Se podría debatir la cuestión de manera que las centrales afiliadas puedan hacerse una idea clara de lo que aportan a través de los canales normales del movimiento sindical europeo. ■

LA NUEVA ESTRUCTURA ORGANIZATIVA DE LA C.E.S.



VINCULO CONSULTIVO -----
 VINCULO ORGANIZATIVO —————

VII CONGRESO DE LA CES

ESTATUTOS

EN su reunión del 11 y 12 de abril 1991, el Comité Ejecutivo ha despejado los grandes principios que hay que prever en el Preámbulo de los Estatutos y ha tenido un debate y tomado sus decisiones sobre los puntos principales del proyecto de los nuevos Estatutos.

En el anexo adjuntamos las propuestas del Comité Ejecutivo para el Congreso, tal como se han decidido.

PREAMBULO A LOS ESTATUTOS

La Confederación Europea de Sindicatos, fundada el 8 de febrero de 1973 por 17 organizaciones afiliadas a la Confederación Internacional de Sindicatos Libres, adhiriéndose posteriormente otras organizaciones miembros de la Confederación Mundial del Trabajo u organizaciones independientes, funciona en base a las estructuras y procedimientos democráticos establecidos en sus Estatutos.

Es la emanación directa de la voluntad de las organizaciones sindicales afiliadas de dotarse de un órgano de acción sindical a nivel europeo para la puesta en práctica de los objetivos y cometidos definidos en estas resoluciones y decisiones políticas, y se compone de organizaciones sindicales nacionales libres, independientes y democráticas.

Consciente de que únicamente la democracia permite la realización de estos derechos y la defensa de estos intereses, la Confederación Europea de Sindicatos trabaja fundamentalmente por:

- la extensión y consolidación de las libertades políticas;
- el respeto a los derechos humanos, a los derechos de los trabajadores y trabajadoras y sus derechos sindicales;
- la eliminación de cualquier forma de discriminación basada en el sexo, la raza, el origen étnico, las convicciones religiosas o filosóficas y las convicciones políticas;
- un desarrollo económico centrado en el empleo, geográficamente equilibrado y respetuoso con el medio ambiente;
- la democratización de la economía;
- el constante progreso de las condiciones de vida y de trabajo;
- una sociedad europea, caracterizada por la libertad, la justicia y la solidaridad.

La C.E.S. reconoce y apoya la necesidad, para una Europa cada vez más unificada, de aportar su contribución a la creación de una comunidad internacional, capaz de garantizar la paz y el desarrollo de todos los pueblos.

Ante la internacionalización actual de la economía, y más específicamente, ante el objetivo de la integración económica y política de Europa, la Confederación Europea de Sindicatos determina y persigue con plena autonomía las políticas y actividades comunes necesarias para la realización de sus objetivos, con un máximo de unidad y de coherencia.

La Confederación Europea de Sindicatos actúa como organización única de trabajadoras y trabajadores europeos ante:

-la Comunidad Europea, la Asociación Europea de Libre Intercambio, el Consejo de Europa y cualquier otra institución que pueda crearse en el futuro, con el fin de reforzar su naturaleza democrática y asegurar su dimensión social;

-las organizaciones patronales, con las que tiene la intención de desarrollar el proceso de diálogo social para convertirlo en un auténtico espacio europeo de relaciones sociales.

ESTATUTOS

A. COMPOSICION

Artículo 1.

La Confederación Europea de Sindicatos se compone de Confederaciones sindicales nacionales y de Comités sindicales europeos.

Artículo 2.

Las solicitudes de afiliación presentadas por las Confederaciones sindicales nacionales y por los comités sindicales europeos se someterán a la decisión del Comité Ejecutivo. Sus decisiones son sujetas a la ratificación por el Congreso.

Artículo 3.

El Comité Ejecutivo puede conceder a las Confederaciones sindicales nacionales y Comités sindicales europeos que lo soliciten el status de observador sin derecho de voto. Estas decisiones son sujetas a la ratificación en el Congreso.

Artículo 4.

Los Comités sindicales europeos son organizaciones de sindicatos de uno o varios sectores públicos o privados.

Son abiertos a las organizaciones sindicales nacionales afiliadas a las Confederaciones miembros de la C.E.S.

Se crean por iniciativa propia y se dotan de sus propios Estatutos y estructuras, compatibles con los Estatutos de la CES.

La Confederación Europea de Sindicatos favorece la creación y el desarrollo de comités sindicales europeos para el conjunto de la vida económica y social.

B. ORGANOS

Artículo 5.

Los órganos de la Confederación Europea de Sindicatos son:

- el Congreso
- el Comité Ejecutivo
- el Comité de Dirección
- el Secretariado

CONGRESO

Artículo 6.

El Congreso es la máxima autoridad de la Confederación Europea de Sindicatos.

Particularmente, tiene los siguientes cometidos:

- determinar la estrategia y la política general de la Confederación;
- aprobar las resoluciones y otras propuestas políticas presentadas por otros órganos estatutarios y las organizaciones miembros;
- controlar la actividad de los demás órganos estatutarios mediante el debate y la aprobación de informes de actividades y finanzas;
- elegir a los miembros del Comité Ejecutivo, al Presidente, al Secretario General, a los Secretarios Generales Adjuntos y a los Interventores de cuentas;
- ratificar las decisiones del Comité Ejecutivo respecto a las peticiones de afiliación y de concesión del status de observador por parte de Confederaciones nacionales y Comités sindicales europeos;
- modificar los Estatutos.

Artículo 7.

El Congreso está compuesto por los delegados/las delegadas de las Confederaciones sindicales nacionales afiliadas, los Comités sindicales europeos afiliados y el Comité "Mujeres" de la C.E.S, según la siguiente clave de reparto:

a) Confederaciones sindicales nacionales:

Las Confederaciones sindicales nacionales tienen derecho a un determinado número de delegados, según la siguiente clave de reparto:

hasta 35.000 afiliados	2 delegados
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

Las Confederaciones sindicales nacionales con más de 3.100.000 afiliados tienen derecho a un delegado adicional por cada tramo de 500.000 afiliados.

b) Comités sindicales europeos:

Tres delegados por Comité sindical europeo y un delegado adicional por cada tramo de 500.000 afiliados.

c) Comité "Mujeres" de la C.E.S.:

Diez delegadas/os.

Todas las organizaciones con derecho de mandar delegados al Congreso deben garantizar que sus delegaciones sean equilibradas con respecto al sexo de sus integrantes, de manera que reflejen la composición de la afiliación que representan.

Estas organizaciones pueden designar delegados suplentes hasta un total de un tercio de sus delegados titulares.

Los delegados de los Comités sindicales europeos y del Comité "Mujeres" tienen el derecho de voto, salvo en cuestiones financieras y solicitudes de afiliación.

Las Confederaciones sindicales nacionales y los Comités sindicales europeos con status de observador, así como el conjunto de los Comités Sindicales Interregionales (C.S.I.) y los organismos representantes de grupos específicos de personas tendrán el derecho de delegar observadores con derecho de palabra. El número de estos observadores lo fija el Comité Ejecutivo.

Artículo 8.

El Congreso se reunirá al menos cada cuatro años. Será convocado por el Comité Ejecutivo. Se dará su orden del día y su reglamento interno en base a las propuestas del Comité Ejecutivo.

El Comité Ejecutivo podrá convocar un Congreso extraordinario por su propia iniciativa o a petición de un tercio de las organizaciones afiliadas.

Artículo 9.

El Congreso elige a los miembros del Comité Ejecutivo en base a las propuestas previstas en el artículo 12. Elige al Presidente, al Secretario General y a los dos Secretarios Generales Adjuntos propuestos por el Comité Ejecutivo.

El Congreso elige a tres Interventores de cuentas.

El papel del Presidente consiste en presidir el Congreso, el Comité Ejecutivo y el Comité de Dirección.

Artículo 10.

El Congreso buscará el acuerdo más amplio posible. Si una votación es inevitable, el Congreso decidirá con mayoría de dos tercios de los votos emitidos.

En general, las votaciones se harán a mano alzada, pero a petición se procederá al voto nominal. En este caso, cada Confederación sindical nacional y Comité sindical europeo y el Comité "Mujeres" de la C.E.S. tendrán un número de votos equivalente al número de sus delegados titulares.

Las enmiendas y propuestas que no reúnen los dos tercios, pero más del 50 % de los votos, serán devueltas al Comité Ejecutivo para su examen y decisión.

COMITE EJECUTIVO

Artículo 11.

El Comité Ejecutivo es la máxima autoridad de la Confederación Europea de Sindicatos entre congreso y congreso.

El Comité Ejecutivo

-decide sobre las políticas necesarias para la puesta en práctica de la estrategia general aprobada en el Congreso;
-define el mandato de la C.E.S. para las negociaciones con las organizaciones europeas de los empresarios y en las relaciones con las Instituciones europeas, evaluando sus resultados;

-decide sobre la acción sindical necesaria para apoyar las reivindicaciones y las posiciones sindicales comunes;

-supervisa las actividades del Comité de Dirección y del Secretariado; éstos informarán de sus actividades en cada reunión;

-fija el importe de las cuotas y el presupuesto.

Artículo 12.

El Comité Ejecutivo comprende:

-a los representantes de las Confederaciones sindicales nacionales, que se elegirán en base a las propuestas hechas por éstas últimas y según el reparto siguiente:

*un representante por cada Confederación sindical nacional que no tenga más de un millón de afiliados;

*dos representantes por cada Confederación sindical nacional con más de un millón de afiliados, pero sin superar los cinco millones de afiliados;

*las Confederaciones sindicales nacionales con más de cinco millones de afiliados tienen derecho de oficio a tres representantes. Por cada tramo completo de 1,5 millones añadido a esta cifra, tienen derecho a un representante adicional.

-a los representantes de los Comités sindicales europeos, que se elegirán en base a las propuestas formuladas por éstos últimos y según el reparto siguiente:

*un representante por Comité sindical europeo que no tenga más de cuatro millones de afiliados;

*dos representantes por Comité sindical europeo con más de cuatro millones de afiliados.

Los representantes de los Comités sindicales europeos tienen derecho de voto, salvo en cuestiones financieras y solicitudes de afiliación.

-a tres representantes del Comité "Mujeres" de la C.E.S. elegidos/as en base a las propuestas del Comité "Mujeres" de la C.E.S.

Por cada miembro titular se designará a un suplente.

El Presidente, Secretario General y los Secretarios Generales Adjuntos son miembros de pleno derecho del Comité Ejecutivo.

Las Confederaciones sindicales nacionales y los Comités sindicales europeos con status de observador, así como el conjunto de los C.S.I. y los organismos representantes de grupos específicos de personas tienen el derecho de delegar observadores con derecho de palabra. El número de estos observadores será fijado por el Comité Ejecutivo.

Los miembros del Comité Ejecutivo podrán ser asistidos por consejeros.

Artículo 13.

El Comité Ejecutivo elige en su seno a los vicepresidentes y a los miembros del Comité de Dirección. Elige a los secretarios confederales propuestos por el Secretario General. El número de estos últimos será fijado en el Comité Ejecutivo.

Artículo 14.

El Comité Ejecutivo se reúne al menos cuatro veces al año. Una reunión extraordinaria será convocada si así lo decide el propio Comité, o a petición del Comité de Dirección o de un tercio de los miembros del Comité Ejecutivo.

Artículo 15.

Para la preparación y el apoyo de sus tareas, el Comité Ejecutivo creará Comités permanentes, fijando su composición, mandato y modo de funcionamiento.

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

Artículo 16.

El Comité Ejecutivo procurará lograr el más amplio acuerdo posible. Cuando una votación será necesaria, las decisiones se tomarán con mayoría de dos tercios de los votos.

Al inicio de cada reunión, el Secretariado comprueba si el Comité Ejecutivo será válidamente representado en caso de votación.

Las decisiones del Comité Ejecutivo sólo serán válidas si al menos 3/4 de los miembros titulares son presentes o representados. Los miembros titulares podrán ser representados, o por su suplente, o por un representante de su organización, debidamente acreditado por escrito.

En la votación participarán los miembros titulares y, en caso de su ausencia, los miembros suplentes; en caso de ausencia de ambos, otro representante de la misma organización, debidamente acreditado por escrito, participará en la votación.

La votación se hace, en general, a mano alzada, pero a petición se procede a una votación nominal. En este caso, cada Confederación sindical nacional, cada Comité sindical europeo y el Comité "Mujeres" de la C.E.S. dispone de un número de votos equivalente al número de representantes a los que tienen derecho en el Comité Ejecutivo.

Una propuesta se considerará aceptada si reúne al menos 2/3 de los votos de los miembros presentes o representados.

Cada propuesta que no reúne un mínimo de 2/3 de los votos de los miembros presentes o representados, pero sí obtiene al menos el 50 % de los votos de los miembros del Comité Ejecutivo, queda al orden del día y se devolverá al Secretariado para ser examinada nuevamente.

COMITE DE DIRECCION

Artículo 17.

El Comité de Dirección tiene el encargo de decidir sobre acciones que se planteen entre las reuniones del Comité Ejecutivo y de urgente ejecución para llevar a cabo las políticas marcadas por el Comité Ejecutivo, y ello en el marco del mandato recibido por este último.

El Comité de Dirección está encargado de hacer el seguimiento de las negociaciones con las organizaciones patronales y con las representaciones ante las instituciones europeas.

El Comité de Dirección tiene el encargo de tratar las cuestiones financieras y de organización y de preparar el orden del día del Comité Ejecutivo, sometiéndole sus recomendaciones.

Artículo 18.

El Comité de Dirección está compuesto por:

a) el Presidente, el Secretario General y los Secretarios Generales Adjuntos que son miembros de derecho;

b) un máximo de quince miembros adicionales elegidos en su seno por el Comité Ejecutivo, asegurando una representación de al menos tres delegados de los Comités sindicales europeos y de un delegado propuesto por el Comité "Mujeres" de la C.E.S.

Artículo 19.

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

SECRETARIADO

Artículo 20.

El Secretariado, que incluirá al menos una mujer, se compone del Secretario General, de dos Secretarios Generales Adjuntos y de los secretarios confederales cuyo número fijará el Comité Ejecutivo.

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

Los Secretarios Generales Adjuntos ayudan al Secretario General en esta tarea y asumen sus funciones en caso de ausencia.

Artículo 21.

El Secretariado funciona bajo la dirección y responsabilidad del Secretario General. Lleva a cabo todas las tareas que le han sido encomendadas por los demás órganos de la Confederación Europea de Sindicatos, en el marco del presente Estatuto.

Especialmente, y en este marco, el Secretariado

-desarrolla y mantiene las relaciones entre todos los componentes de la C.E.S. y con las instituciones creadas y gestionadas por ella;

-prepara los documentos y el orden del día de todas las reuniones de los órganos estatutarios y/o creados por estos últimos;

-convoca, cuando sea necesario, grupos de trabajo ad hoc, determinando su mandato, composición y funcionamiento;

-organiza las representaciones ante las instituciones europeas y en el diálogo con las organizaciones patronales europeas;

-diseña y recomienda las acciones sindicales a realizar por la C.E.S. y todos sus componentes con el fin de alcanzar los objetivos y apoyar las reivindicaciones comunes de la C.E.S.

C. FINANZAS

Artículo 22.

Las actividades de la Confederación Europea de Sindicatos se financian con las cuotas de las Confederaciones sindicales nacionales afiliadas.

Artículo 23.

El Comité de Dirección prepara las decisiones del Comité Ejecutivo respecto a las cuestiones financieras (en particular, las cuotas y el presupuesto).

Artículo 24.

Los gastos ocasionados por la participación en todas las reuniones en el marco de la Confederación Europea de Sindicatos son a cargo de las organizaciones participantes.

Artículo 25.

La gestión financiera de la Confederación Europea de Sindicatos se someterá anualmente a los interventores de cuentas para su comprobación. Este informe anual se presentará en el Comité Ejecutivo que aprobará la gestión del Secretario General.

D. FONDO COMUN

Artículo 26.

El Comité Ejecutivo podrá crear un Fondo común que intervendrá en los casos que éste definirá.

Artículo 27.

El Comité Ejecutivo decide sobre la utilización del Fondo común y fija, según las necesidades, las cuotas que hay que pagar.

E. ANEXO

Para vuestra información, se adjunta la clave de reparto de las representaciones de las Confederaciones sindicales nacionales y de los Comités sindicales europeos para el Congreso, según el artículo 7 modificado de los Estatutos.

1. LAS CONFEDERACIONES SINDICALES NACIONALES

Las Confederaciones sindicales nacionales tienen derecho a un determinado número de delegados, según la siguiente clave de reparto:

Hasta 35.000 afiliados	2 delegados	17.500
Hasta 100.000 afiliados	3 delegados	33.000
Hasta 200.000 afiliados	4 delegados	50.000
Hasta 350.000 afiliados	5 delegados	70.000
Hasta 500.000 afiliados	6 delegados	83.000
Hasta 700.000 afiliados	7 delegados	100.000
Hasta 1.000.000 afiliados	8 delegados	125.000
Hasta 1.350.000 afiliados	9 delegados	150.000
Hasta 1.750.000 afiliados	10 delegados	175.000
Hasta 2.400.000 afiliados	11 delegados	220.000
Hasta 3.100.000 afiliados	12 delegados	260.000

La última columna indica el número aproximado de afiliados que da derecho a un delegado en el Congreso. Esta columna demuestra la progresiva reducción del derecho de delegación al Congreso.

Las Confederaciones sindicales nacionales con más de 3.100.000 afiliados tienen derecho a un delegado adicional por tramo de 500.000 afiliados.

Este reparto da los siguientes resultados:

AEDY	3	+1	GWU	3	-1
ASI	3	-1	ICTU	7	+1
BSRB	2	id.	LCGB	2	id.
CC.OO.	6	+2	LO-DK	9	+3
CFDT	8	+4	LO-N	6	id.
CFTC	5	+4	LO-S	9	+3
CGCL	5	+1	SAK	8	+4
CGIL	14	+3	SEK	3	-1
CGTL	3	-1	SGB	5	+2
CISL	11	+4	STV-ELA	4	+3
CMTU	2	id.	TCO	8	+3
CNG	3	+1	TUC	22	+1
CNV	5	+3	TURK-IS	7	+2
CSC	9	+4	TURK-SEN	2	id.
DAG	7	+5	TVK	5	+2
DGB	21	+4	UGT-E	6	+2
DISK	6	+3	UGT-P	5	id.
FGTB	8	+4	UIL	8	+4
FNV	7	+2	ÖGB	10	+2
FO	8	+4			
FTF	5	+3	TOTAL	270	+79

2. LOS COMITES SINDICALES EUROPEOS

Para los Comités Sindicales Europeos se mantiene el texto del proyecto de Estatutos, es decir: tres delegados por comité sindical y un delegado adicional por tramo de 500.000 afiliados.

Este reparto da los siguientes resultados:

COMITE	CONGRESO 94	91	DIFERENCIA
OFICINA ENLACE	3+7=10	6	+4
CSEE	3+7=10	6	+4
EFA	3+3=6	3	+3
EGAKU	3+1=4	1	+3
EUROFIET	3+10=13	8	+5
FEM	3+12=15	9	+6
FESCID	3+4=7	3	+4
FETBB	3+5=8	3	+5
FGE	3+2=5	2	+3
GEJ	3+1=4	1	+3
IPTT-eur	3+3=6	3	+3
SERV. PUBLICOS	3+14=17	10	+7
SETA - UITA	3+3=6	3	+3
TEXTIL	3+3=6	3	+3
TRANSPORTE	3+5=8	5	+3
TOTAL		125	+59

VII CONGRESO DE LA CES Intervenciones

ANTONIO GUTIERREZ

Secretario general de la Confederación Sindical de CC.OO.

EN primer lugar, quiero agradecerles en nombre de la C.S de CC.OO. la ratificación por unanimidad de nuestra adhesión a la C.E.S. al comienzo de este VIIº Congreso estatutario. Gratitud que deseo expresar especialmente a nuestros compañeros de UGT y de ELA-STV.

El documento objeto de este debate: "Por una C.E.S. más eficaz", nos parece ajustado por varias razones. Implícitamente parte del reconocimiento de nuestras limitaciones actuales, tras haber cubierto una etapa positivamente en el impulso de la unidad del movimiento sindical europeo desde el respeto a su diversidad; en la coordinación de sus propuestas y de su acción en favor de los trabajadores y en la generación de una perspectiva de unidad europea basada en la solidaridad, la cohesión económica-social y en la profundización de la democracia.

Explícitamente revela nuestra decidida voluntad de intervenir de manera determinante ante los retos europeos e internacionales, actuando como vectores de fuerza en la dirección más favorable para los trabajadores y para los pueblos.

Y estamos de acuerdo en lo sustantivo con el documento, porque es útil para cubrir una inaplazable necesidad. No es posible afrontar un futuro que se hace presente por momentos, reproduciendo experiencias pasadas; comportamientos defensivos de cada sindicato en los límites de cada país como los que tuvimos ante la crisis de los 70 y primeros años de la década de los 80. Ante el futuro no cabe defenderse, sino construirlo a través de un camino que incorpore nuestras ideas y alternativas, labrado con la herramienta, la organización adecuada para luchar eficazmente por ellas.

El debate de este punto del orden del día es indisoluble del que tendremos a continuación sobre la Resolución General, en la que nos proponemos ser "el motor de los cambios".

Los cambios, o se están produciendo en el presente o están en gestación muchos de ellos. Cambios en la Europa del Este que han desbordado las previsiones del Oeste y desvelado las limitaciones de proyectos concebidos con anterioridad como el de la creación del Mercado Interior que ya no puede basarse en una visión reduccionista de Europa circunscrita a la CEE; cambios en las relaciones políticas y militares en el orden internacional que, alentando nuevos vientos de paz y distensión, superponen nubarrones que por afianzar un injusto y caduco "orden económico mundial", generan guerra, destrucción y mayor desigualdad entre los pueblos de las distintas latitu-

des, como acabamos de comprobar en el conflicto del Golfo Pérsico.

Compañeros y compañeras, es justo que reconozcamos que ante los jalones de este proceso cambiante se constata el desbordamiento del movimiento sindical y su incapacidad para afrontarlos con perspectivas y conductas domésticas, lo que al tiempo que nos colocaría en fuera de juego nos podría conducir al individualismo y a la insolidaridad. El interés en reconocer nuestras deficiencias actuales no tiene nada que ver con morbosas e inútiles lamentaciones, sino que reside en el empeño por estimular nuestra vocación renovadora y por avanzar aprovechando mejor nuestras posibilidades. Así por ejemplo, nosotros podemos acelerar más que otros en la articulación supranacional. De un lado, la Unidad Política Europea se encuentra casi paralizada entre otras razones por las resistencias de los Estados nacionales a transferir parte de su soberanía a nuevas instituciones que representen y ejerzan de manera efectiva la soberanía popular de todos los ciudadanos europeos; de otro la patronal europea solamente se muestra coordinada cuando se trata de oponerse a cualquier avance social, pero su coherencia como interlocutor brilla por su ausencia a la hora de proponer aportaciones a la construcción europea.

Sin embargo, la transferencia de "soberanía" sindical particular en aras de una mayor unidad organizativa y actuante del conjunto sindical europeo, no podemos verla como una merma de cada cual sino como un incremento de nuestra soberanía colectiva, con la que ganamos todos; y si perdemos algo, es constreñimiento de nuestro desarrollo cultural, e impotencia para defender a los trabajadores de nuestros respectivos países.

Ganar en "soberanía" colectiva, traducido a nuestro lenguaje es ganar poder contractual en ámbitos cada vez más amplios. Para lograrlos no basta con reclamarlos. También tenemos una responsabilidad por nuestra parte para ir prefigurando estos nuevos ámbitos de negociación: la de dotarnos de fuertes Comités Sindicales en todas las ramas de la actividad productiva de bienes y de servicios.

En esta dirección damos hoy un gran paso con la reforma para una "C.E.S. más eficaz", y si lo materializamos con amplitud de miras es probable que la propia experiencia de los próximos cuatro años supere las decisiones de hoy y nos aboque a crear auténticas Federaciones en el próximo futuro, lo que será a la vez un buen síntoma de la realización de nuestro desarrollo organizativo y de que estaremos avanzando en la articulación de nuevos espa-

cios de influencia sindical dentro del diseño de la Europa del 93.

Dentro de los diez puntos con los que el compañero Stekelenburg resumía su informe, se hacía hincapié en mejorar los canales de información de la C.E.S. a fin de evitar entre otros peligros el de la burocratización (respecto de la cual se han escuchado algunas quejas desde esta tribuna). Yo comparto el resumen y la necesidad de conjurar dicho peligro. No obstante, es preciso recordar que la burocratización tiene sus raíces en el alejamiento de la realidad, con independencia de que el volumen de "papeles" que se manejan sea mayor ó menor. Esa realidad sobre la que previsiblemente tendremos que operar, requerirá de un esquema de dirección confederal más efectivo. En tal sentido puede inscribirse la creación del nuevo Comité de Dirección, así como la nueva consideración y funciones del Secretario general y de los secretarios generales adjuntos. Sin embargo el Secretariado tendrá que asumir paulatinamente mayor naturaleza de órgano de dirección de la que se contempla en el documento. Cada vez es más difícil e incluso arriesgado para asegurar un buen trabajo sindical, deslindar excesivamente dirección política y soporte técnico.

Igualmente debemos adecuar nuestros estatutos para que la C.E.S. pueda abrirse a la nueva realidad del movimiento sindical europeo que hoy ya cuenta con expresiones sindicales en los países del Centro y Este europeos distintas a las existentes en la etapa anterior y de una gran diversidad. Nunca está de más insistir en la prudencia como norma para establecer el tipo de colaboración con estas nuevas experiencias sindicales, como ya han indicado algunos delegados en este congreso; pero la prudencia y

el respeto a su autonomía en el diseño del mapa sindical de sus respectivos países, no tiene porqué confundirse con extraños temores que nos impidan aportar la permeabilidad cultural, nuestra experiencia democrática, nuestra solidaridad activa, sin la cual será muy difícil impedir que la Europa del próximo futuro sea la resultante entre las necesidades del Este para asociar el cambio político a la mejora de sus condiciones materiales de vida y las ambiciones del Oeste donde transnacionales, grupos financieros y algunos gobiernos no ven más que una masa de consumidores, un ejército de obreros con cierta cualificación con los que experimentar el "dumping social" y una considerable área de influencia económica y política.

Tampoco podemos olvidar que la representatividad total de la C.E.S. precisa de la incorporación de sindicatos representativos y democráticos de países de la CEE que todavía no están afiliados, situaciones que podrían superarse sin más condicionamientos que la asunción por su parte de los estatutos y del programa de la C.E.S..

En suma, de la puesta en práctica de esta propuesta de reforma con decisión, flexibilidad y agilidad para avanzar incluso más de lo que podemos calibrar en estos momentos, si así nos lo exigen los acontecimientos venideros, dependerá que este Congreso pase a la historia del movimiento sindical europeo como el VIIº de una etapa esencial y el Iº de un proceso constituyente del Sindicato de los Trabajadores de Europa con una historia por delante más prometedora todavía, alentada por los anhelos de libertad, igualdad, justicia social y solidaridad que han sido y serán los impulsores del progreso de la humanidad y de los pueblos que la integran. ■

VII CONGRESO DE LA CES

Intervenciones

SALCE ELVIRA

Secretaria confederal de Empleo de CC.OO.

DESDE Comisiones Obreras valoramos el avance que comporta esta Resolución General en el enfoque del proceso global de la construcción europea y de cada uno de sus planos (político, económico, social, cultural, medioambiental), y del papel que Europa debería jugar en el mundo.

Y, sobre todo, nos identificamos con la Resolución en lo que tiene de reflexión crítica con "los cambios que se están operando en un mundo en movimiento".

No podíamos admitir por más tiempo la imposición de un reparto de papeles entre fuerzas políticas, económicas y sociales, según el cual la responsabilidad exclusiva de los grandes asuntos de la política europea, como la Unión Económica y Monetaria, corresponde a los gobiernos y a los grupos financieros e industriales, mientras que los sindicatos deben limitarse a reclamar algunas medidas sociales para paliar los efectos que ocasiona el mercado.

El grave desequilibrio tan desfavorable para la dimensión social no es ajeno a esa distribución de funciones impuesta obviamente desde una correlación de fuerzas desfavorable para el movimiento sindical, con hegemonía política neoliberal.

Debemos demostrar la capacidad del movimiento sindical para elaborar propuestas y, lo que es más importante, la voluntad para defenderlas activamente, rompiendo autolimitaciones que nos harían perder en todos los terrenos. Esto es precisamente lo que quieren los sectores más conservadores.

Ciertamente podemos felicitarnos de la desaparición política de la Sra. Thatcher, pero esto, lamentablemente, no significa la ruina, ni siquiera el retroceso de las doctrinas neoliberales, al contrario, se están contagiando de ellas algunos gobiernos de matriz socialista como el español, que ayer mismo, por poner un ejemplo, anunció su intención de privatizar la gestión del sistema sanitario público.

En el debate sobre la reforma de la C.E.S. pusimos de relieve el papel activo que debe jugar la C.E.S. en el futuro de la negociación colectiva. En coherencia, estamos de acuerdo con el énfasis que la Resolución pone en el reforzamiento del diálogo social y en la articulación de la negociación en todos los ámbitos europeos.

En relación a la dimensión regional de las políticas comunitarias, nos pronunciamos contra los desequilibrios territoriales, evidenciándose la insuficiencia de los fondos estructurales y no basta su reforzamiento, sino también se precisan nuevos instrumentos comunitarios más

efectivos para lograr la solidaridad en el interior de la Comunidad.

El objetivo del pleno empleo ha estado y debe continuar en el centro de las prioridades políticas de la C.E.S.. CC.OO. presentamos en su momento una enmienda al proyecto de Resolución General, que fue incorporada, según la cual el empleo debería crecer más del 1,5% al año en algunos países de la Comunidad con tasas de desempleo aún muy altas, como España que alcanza el 16% de la población activa.

El deterioro del mercado de trabajo con la generalización de los contratos precarios llega a cotas inaceptables; por ello hemos presentado una resolución específica orientada a la drástica reducción de las formas atípicas de trabajo, y al fomento del empleo de calidad.

Valoramos positivamente la parte dedicada a la mujer en la Resolución, pero queremos incidir en que todavía queda mucho camino por recorrer para lograr la plena integración de la mujer en igualdad de condiciones en el mercado de trabajo.

Las tasas de actividad de las mujeres, a pesar de haber crecido en los últimos años, están muy por debajo de los hombres en la media comunitaria; asimismo, somos quienes sufrimos los más altos índices de desempleo y el empleo atípico eventual nos afecta en una doble proporción.

Es necesario, si queremos hacer realidad el objetivo de la igualdad de derechos entre hombres y mujeres, que la C.E.S. en su conjunto se comprometa a tener entre sus prioridades lo recogido en esta resolución.

Para asegurar este cumplimiento, lo coherente sería aumentar la participación de compañeras en los órganos de dirección.

La unidad de acción de los sindicatos de todo el mundo debe ser impulsada por la C.E.S. de forma audaz.

Un buen ejemplo de iniciativas que pueden tomarse es la reciente conferencia de Túnez, convocada por la C.E.S., CIOSL, CMT y CONFEDERACION MAGREBI.

Precisamente, es el Mediterráneo una zona que necesita especial atención de la C.E.S. y donde debe establecerse un marco de cooperación sindical vital en esta área, ya que los países terceros están cargados de problemas complejos que repercuten en ambas orillas de la cuenca mediterránea.

La apuesta de la C.E.S. por la unión política europea debe ser nítida, sin reservas. Esta bandera no podemos dejarla en manos de los que sólo conciben Europa como negocio. La unidad europea pertenece al ideario progre-

sista y los sindicatos tienen que adelantar su propuesta institucional en la línea prevista en la Resolución General y la resolución específica.

Y hay otras muchas cosas justas en la Resolución y en los debates del Congreso. No obstante, seguiremos hablando de su necesidad en el próximo congreso, si nuestras palabras, nuestros acuerdos, no van seguidas de acciones para conseguir o acercar estos objetivos.

Situaciones como el bloqueo de las directivas del programa de acción y otras denunciadas en la Resolución,

precisan de una respuesta de los trabajadores, urgente y eficaz.

Los órganos directivos de la C.E.S., surgidos de éste Congreso, deberían organizar, con el apoyo de todas las confederaciones y comités sindicales, una seria movilización que sirva además para advertir que esta nueva C.E.S. no tiene una política meramente declarativa, sino la decisión sincera de alcanzar el lema de su congreso: LA EUROPA SOCIAL YA. ■

VII CONGRESO DE LA CES

Intervenciones

JUAN MORENO

Secretario de Relaciones Internacionales de CC.OO.

El aumento generalizado de los contratos precarios en los últimos años es tanto más alarmante cuando se ha producido en una etapa de crecimiento económico sustancial.

Tenemos 10 millones de trabajadores temporales en Europa, y como dice la resolución con casos como los de Francia (70%) y España (90%), por poner sólo dos ejemplos del porcentaje de precariedad en los nuevos contratos.

Si esto es así, y sin contar los cambios que puedan darse en la evolución económica, vamos a encontrarnos con una disgregación total del mercado de trabajo y una mayoría de trabajadores en situación precaria.

Esto está reportando un poder suplementario para los empresarios y un alto nivel de dependencia y desigualdad entre unos trabajadores y otros.

Se trata en el fondo de una peligrosa agresión al movimiento sindical, de un atentado a la libertad sindical, sobre todo en las PYMEs, donde en estas condiciones se

hace muy difícil la tutela organizada de los trabajadores.

Las mujeres trabajadoras, como dijo hoy mi compañera Salce Elvira y hace un momento la representante de EUROFIET, están especialmente golpeadas por esta situación, ya que en los últimos dos años han sufrido una duplicación de la temporalidad laboral.

El Congreso debe exigir la conversión de los contratos temporales en vigor sin causas objetivas en empleos permanentes, y la garantía de la no discriminación entre trabajadores fijos y temporales.

Es fundamental luchar contra la individualización de las relaciones laborales, reclamando el ejercicio del control efectivo de los contratos por parte de los sindicatos.

Quisiéramos que esta resolución se entendiera como una reflexión común de todas la confederaciones y comités sindicales y de los propios órganos de la CES a fin de articular medidas de actuación en cada país y en el ámbito europeo. ■

VII CONGRESO DE LA CES RESOLUCIONES

LLAMAMIENTO A LOS JEFES DE ESTADO Y DE GOBIERNO Y A LOS EMPRESARIOS EUROPEOS POR UNA NUEVA DINAMICA SOCIAL

El 7º Congreso

SUBRAYA la bondad y rectitud de la acción de la C.E.S. para conseguir el reequilibrio de la construcción europea que ha conducido, en una primera etapa, a la adopción de la Carta Comunitaria de los Derechos Sociales Fundamentales y a la puesta en marcha del Programa de Acción vinculado con ella.

DESTACA que esta acción está lejos de conseguir sus objetivos, que los desequilibrios persisten y que la situación exige, incluso con urgencia, una nueva dinámica, tanto desde el punto de vista legislativo como desde el punto de vista del espacio de negociación colectiva que queda por establecer.

En este marco, el 7º Congreso

DENUNCIA las dificultades encontradas en la puesta en práctica del Programa de Acción Social debido a, por una parte, la debilidad del Tratado actual y, por otra, una voluntad política de interpretación restrictiva de las bases jurídicas existentes.

SUBRAYA los límites a los que ha llegado el diálogo social tal como se está desarrollando actualmente entre la UNICE, el CEEP y la C.E.S. La ausencia de voluntad política de la patronal no ha permitido, hasta ahora, crear un verdadero espacio de negociación colectiva y de acuerdos contractuales como complemento indispensable para el espacio legislativo. Sin esta voluntad de negociar y de llegar a acuerdos, el legislador europeo deberá asumir sus responsabilidades.

Para dotar de la política social europea de una nueva dinámica, el 7º Congreso

INVITA A LOS JEFES DE ESTADO Y DE GOBIERNO a tener en cuenta las propuestas ya formuladas por la C.E.S., de promover una política europea -prueba de democracia que tiene que acompañar la Unión Económica y Monetaria-, para defender en la Conferencia intergubernamental sobre la Unión Política lo siguiente:

*una extensión de las competencias de la Comunidad en materia social, basándose en la Carta Comunitaria de los Derechos Sociales Fundamentales, que deberá ser jurídicamente legitimada mediante la integración en el Tratado de los doce derechos que contiene.

Esta extensión debe conducirnos a una armonización social en el progreso, sin poner en cuestión o impedir el desarrollo del progreso social en cada uno de los Estados miembros;

*una ampliación del voto con mayoría cualificada, que debe ser la regla en materia social;

*un reconocimiento del papel y del lugar de los agentes sociales en la realización de la dimensión social del mercado interior. En este marco, la Comunidad debe

reconocer y garantizar, a nivel transnacional, el derecho de asociación y el derecho de llevar a cabo negociaciones colectivas y acciones, incluida la huelga.

*La Comunidad debe también integrar en el Tratado un procedimiento de homologación de los acuerdos que puedan resultar de las negociaciones colectivas europeas, con el fin de garantizar su naturaleza jurídica vinculante mediante un procedimiento de ratificación sencillo y rápido y modalidades de recurso. Se podría prever, eventualmente, la creación de una jurisdicción especializada en el seno del Tribunal Europeo de Justicia, como complemento del derecho laboral nacional.

HACE UN LLAMAMIENTO A LOS EMPRESARIOS EUROPEOS para que demuestren inmediatamente su compromiso real de desarrollar un espacio de negociación europea autónoma, llegando a acuerdos con la C.E.S. y sus organizaciones que permitan prioritariamente:

*desarrollar y reforzar el diálogo social europeo en todos los niveles donde los efectos del mercado interior necesitan de una concertación social y medidas de anticipación, en particular mediante la gestión preventiva del empleo (mantenimiento y creación de puestos de trabajo, organización del trabajo, formación, cualificación, ...); ramas, sectores, empresas transnacionales, regiones transfronterizas;

*reconocer el derecho fundamental a la formación profesional continuada para todos los trabajadores durante su vida activa y garantizar las modalidades de acceso a esta formación;

*desarrollar, mediante la negociación, sin esperar la Directiva comunitaria, estructuras de información y de consulta transnacionales en las empresas de dimensión europea.

El 7º Congreso desea que en el transcurso del período actual, teniendo en cuenta la Conferencia Intergubernamental sobre la Unión Política, la evolución del diálogo social y con la perspectiva de acuerdos y convenios colectivos europeos, se pueda llegar a

*clarificar las reglas de juego entre los agentes sociales y con la Comunidad;

*demostrar la complementariedad y la articulación esenciales entre la legislación y las negociaciones colectivas europeas;

*poner en marcha los comités paritarios indispensables, tanto desde el punto de vista interprofesional como sectorial.

Por otra parte, el 7º Congreso recuerda su voluntad de democratizar la construcción europea, convirtiendo el Parlamento en un verdadero co-legislador, a través de un procedimiento de codecisión con el Consejo, y reforzando el papel consultivo del Comité Económico y Social. ■

VII CONGRESO DE LA CES RESOLUCION ESPECIFICA Nº. 1

LA UNION EUROPEA

LA visión de una Europa unida se va a hacer realidad. La Unión Europea de los 12 Estados miembros de la Comunidad Europea se convertirá, de esta manera, en el catalizador de un proceso de integración europea pacífica. Este proceso debería, si es posible, abarcar a todos los Estados europeos, dejando a cada Estado no miembro en la actualidad la tarea de decidir en qué medida participa en este proceso de integración europea.

Hasta ahora, el proceso de integración europea era casi exclusivamente de orden económico. Esta evolución debe culminar en la conclusión del mercado interior y la creación de la unión económica y monetaria. Este proceso de integración económica se realizará por un encuadramiento masivo de la política económica nacional, y desde ahí, disminuyendo considerablemente los márgenes de maniobra nacionales en materia de política social, empleo y medio ambiente, sin haber creado, a nivel comunitario, los necesarios mecanismos de sustitución. Una evolución en este sentido no se corresponde con los intereses de los trabajadores europeos.

Una política que, en el interés de los trabajadores, va dirigida hacia mejores condiciones de vida y de trabajo, el pleno empleo y la justicia social, necesita imperativamente de una ampliación de las competencias políticas a nivel europeo. Esto vale especialmente para las áreas de política social, empleo y medio ambiente. Precisamente en este espíritu, la CES apoya la transformación progresiva de la Comunidad Económica Europea en una Unión Europea. El objetivo es una Unión Europea que, bajo la forma de Federación política y democrática, social y ecológica, tenga la obligación de crear unas condiciones de vida equilibradas entre las regiones.

Conforme con el principio de subsidiaridad, hay que traspasar a la Unión Europea unas competencias políticas ampliadas solamente en la medida en que éstas permitirán alcanzar mejor los objetivos deseados que las medidas tomadas por los Estados miembros y las regiones. Las competencias de la Unión Europea y de los Estados miembros deberían consagrarse en una Constitución europea. En el marco de un principio europeo de subsidiaridad, el derecho a la libertad de negociar convenios colectivos recobra su propio valor en el terreno social.

Las posibilidades de controlar los procesos de decisión en la Comunidad Europea actual quedan limitadas y no se corresponden con los principios democráticos. El déficit democrático es evidente. La ampliación necesaria de las competencias tampoco es aceptable si no se acompaña de una democratización de las instituciones europeas. Una ampliación de las competencias sin estructuras de decisión democráticas tropezará siempre con la firme resistencia de los sindicatos. Lo que hace falta es un Parla-

mento Europeo, salido de elecciones libres, iguales para todos y secretas, que sea un órgano legislativo en el marco de las competencias de la Unión Europea y que tenga el derecho de iniciativa. La Ejecutiva (la Comisión de la CE) debe ser elegida y controlada por el Parlamento. La Comisión debería transformarse progresivamente en el gobierno de la Unión Europea.

Un elemento clave del sistema institucional democrático de la Unión Europea es la participación de los representantes de la vida económica y social. De ahí la necesidad de reforzar el Comité Económico y Social (CES) como órgano consultivo. Los órganos legislativos europeos deberían comprometerse a examinar las propuestas del CES en el marco de un procedimiento formal y, en caso de rechazarlas, dar una justificación.

Una Unión Europea sólo puede realizarse en base a las identidades nacionales y regionales y, preferentemente, en el marco de una federación de Estados. Por ello, el Consejo debería convertirse en una cámara de Estados compuesta por los representantes de los gobiernos. Esta cámara se reuniría en sesión pública y tendría todos los derechos de un órgano legislativo. Se aplicaría el principio de la decisión por mayoría.

Los ciudadanos pueden identificarse con una Europa de las regiones, pero esto implica una posición fuerte de los "Länder" o regiones. Haría falta, pues, un comité regional, compuesto por los representantes de los órganos ejecutivos de los "Länder"/regiones, que sería un órgano consultivo con los mismos derechos que el Comité Económico y Social.

La Constitución europea debería incluir un catálogo de los derechos fundamentales individuales y colectivos (como la igualdad de trato y la libertad de llevar a cabo negociaciones colectivas). Habría que crear un Tribunal Constitucional Europeo encargado, en particular, de garantizar el respeto de los derechos fundamentales formulados en la Constitución europea. Esto se aplicaría también a los ciudadanos de países terceros. Convendría, igualmente, crear una ciudadanía europea con sus correspondientes derechos civiles. Esto conlleva que el ciudadano europeo pueda participar de pleno derecho en las elecciones regionales, nacionales y europeas en el Estado en el que reside.

La creación de una Unión Europea no se puede realizar de un golpe. Un proceso profundo de este tipo debe concluirse en varias etapas. Con la revisión de los tratados de la CE, que se ratificará en 1992, empezará una nueva etapa en el camino hacia la Unión Europea. Es importante que esta Unión Europea quede abierta a todos los demás Estados europeos que reconocen los tratados constitutivos de las bases de la Unión. ■

VII CONGRESO DE LA CES RESOLUCION ESPECIFICA N.º 2

LAS NEGOCIACIONES SOBRE EL ESPACIO ECONOMICO EUROPEO

LA Confederación Europea de Sindicatos subraya la importancia que tiene la creación de una cooperación estrecha y estructurada entre todos los países de Europa. Las necesidades de Europa lo justifican. Por ello, la C.E.S. estima que las negociaciones entre la EFTA y la CE para la creación de un Espacio Económico Europeo deberían dar lugar a una fructífera conclusión en el más breve plazo. El acuerdo tiene que ser duradero y podrá ser autónomo, con independencia de los objetivos de los diferentes países de la EFTA en el terreno de su política de integración y de sus futuras relaciones con la CE.

Los sindicatos afiliados a la C.E.S., que representa al 90 % de todos los trabajadores sindicalizados en Europa occidental, subrayan su postura y sus intereses comunes en cuanto a estas negociaciones sobre el E.E.E. (Espacio Económico Europeo). Estas últimas se encuentran actualmente en su fase final. Las centrales afiliadas a la C.E.S. están de acuerdo en trabajar por la realización de sus objetivos sindicales comunes en el marco de estas negociaciones. Las organizaciones afiliadas a la C.E.S. trabajarán para conseguir estos objetivos, por medio de sus gobiernos respectivos, ante el Consejo de Ministros de la EFTA, la Comisión Europea y el Consejo de Ministros de la CE, para llegar a una conclusión muy fructífera, que respete el calendario establecido.

La C.E.S. pretende igualmente la adhesión progresiva de los países del Este de Europa a la CE, a la EFTA, así como al E.E.E.. La C.E.S. pide que el nuevo sistema europeo de cooperación persiga, como principal objetivo, la realización del pleno empleo, del bienestar para todos y la promoción de un medio ambiente sano, en pie de igualdad con los objetivos del libre intercambio y del mercado único.

Para los sindicatos hay una condición previa y una prioridad: la dimensión social debe de ser un elemento de apoyo y el objetivo principal de una futura cooperación en el E.E.E. Hay que priorizar fuertemente la dimensión social en las negociaciones y en el tratado constituyente del E.E.E. Hay que hacer de la dimensión social una parte integral del acuerdo sobre el E.E.E., de la realización del mercado interior de la Comunidad y del proceso de democratización en la Europa del Este. La cooperación

que se desarrolla entre los sindicatos de Europa occidental y de Europa oriental en el seno del Forum Sindical Europeo constituirá un elemento clave en el proceso de integración europea.

La C.E.S. solicita que el nuevo sistema de cooperación europea garantice y estimule fuertemente la participación, los derechos sociales y el ejercicio de una influencia por parte de los interlocutores sociales. Una importante contribución al respecto será la cooperación sindical en las multinacionales, incluido el derecho de consulta, de información y participación en las sociedades europeas, al igual que garantías contra el dumping social en el marco de una actividad económica transfronteriza. Una cooperación en Europa sin la activa y continua participación de los interlocutores sociales en el proceso de toma de decisiones no es aceptable, ni siquiera posible.

En un Espacio Económico Europeo hay que asegurar la cooperación tripartita entre gobiernos, patronales y trabajadores mediante el diálogo social y las estructuras de los comités.

Además, es preciso crear, en el E.E.E., un órgano consultivo de los interlocutores sociales. Este órgano debería tener el derecho de iniciativa. Igualmente, los Consejos y Comités permanentes del E.E.E. deberían tener la obligación estatutaria de escuchar el órgano consultivo en las cuestiones que afectan a los interlocutores sociales.

La cohesión económica y social tiene que ser un punto central de la cooperación en un E.E.E. y las negociaciones deberían de orientarse sobre ésta base. La C.E.S. es favorable a la propuesta de crear un fondo de solidaridad específico en el E.E.E., que se plantearía en el contexto de la defensa de los intereses de la pesca, la agricultura y las regiones meridionales en desarrollo.

Las decisiones relativas al E.E.E. y su seguimiento deberían ser tales que tuviesen en cuenta tanto los intereses del grupo CE como del grupo EFTA, y también de los países individuales, de manera que el nuevo sistema europeo de cooperación funcione según las intenciones perseguidas.

Sobre esta base, los sindicatos en Europa occidental apoyan la creación de un nuevo y amplio sistema de cooperación en Europa. ■

VII CONGRESO DE LA CES RESOLUCION ESPECIFICA Nº. 3

LA POLITICA EUROPEA EN MATERIA DE INMIGRACION Y PROTECCION CONTRA LAS DISCRIMINACIONES EN LA CEE

EL objetivo de la unificación europea debe permitir también la participación de los ciudadanos de países terceros que residan legalmente en la Comunidad Europea. En toda la CE tienen que aplicarse a los trabajadores inmigrados y sus familias unas normas sociales mínimas, basadas en los principios de la OIT, y la libre circulación. El objetivo deberá consistir en garantizar para los extranjeros de países terceros, que residan legalmente en la CE, los mismos derechos dentro de la CE como para los ciudadanos de la CE.

Para ello, la Confederación Europea de Sindicatos estima que es urgente que el derecho a la libre circulación para ciudadanos de la Comunidad, que está garantizado por los Tratados de la CE, sea ampliado de tal manera que incluya a los ciudadanos procedentes de países terceros que se encuentran legalmente en un país de la CE, es decir:

- hay que eliminar las exigencias de visado, válidas para los ciudadanos y las ciudadanas del país de procedencia, para viajes a un otro país, garantizando su derecho a la libre circulación en todos los Estados miembros de la CE;

- hay que permitirles viajar a otro país miembro de la CE para buscar allí, durante un período de hasta tres meses, un empleo, si ya llevan dos años residiendo legalmente en un Estado miembro de la CE;

- hay que promocionar la integración de los ciudadanos de países terceros que residan legalmente en la Comunidad y concederles el derecho de voto en las elecciones municipales, implicándoles en el proceso democrático;

- hay que elaborar una política comunitaria de inmigración que facilite la eliminación de controles en las fronteras dentro de la Comunidad Europea con la aplicación de la libre circulación de las personas, coordinando esta política con los países europeos que no son miembros de la CE.

El Congreso expresa su profunda decepción ante la incapacidad de los gobiernos de la CE de combatir las discriminaciones y otras formas de trato injusto en el mercado de trabajo hacia los trabajadores procedentes de países terceros. El Congreso hace un llamamiento al Comité Ejecutivo y a todas sus organizaciones afiliadas para que insistan ante las instituciones de la CE y sus respectivos gobiernos en la necesidad de proteger a los ciudadanos de terceros países contra la explotación, de no discriminarlos en el mercado de trabajo y de concederles el derecho a prestaciones relacionadas con el trabajo, así como otras prestaciones sociales. El Congreso hace un llamamiento a todas las organizaciones sindicales para que den un ejemplo elaborando políticas y estrategias destinadas a animar a los trabajadores que trabajen en un país de la CE para que se afilien a los sindicatos y participen en sus actividades, ayudándoles, al mismo tiempo, a informarse sobre sus derechos y a reclamarlos.

El Congreso constata con preocupación que la Comunidad Europea en su conjunto no ha visto todavía de manera oficial los detalles de la política conjunta en materia de inmigración desde países terceros, y que tampoco ha tomado nota de la probabilidad de que un gran número de trabajadores de la Europa central y de la URSS, de los países del Magreb y otros países en vías de desarrollo vendrán a buscar trabajo en la Comunidad. Los sindicatos de la Europa occidental hacen un llamamiento a la Comisión y a los Estados miembros de la CE para que elaboren políticas de inmigración justas que no discriminen en razón de la raza, el origen étnico o la creencia y que creen un equilibrio entre las necesidades de los países comunitarios y las necesidades económicas y sociales de los trabajadores y sus familias, procedentes de países terceros, que quieren inmigrar en la CE.

El Congreso hace hincapié en que los Estados de la CE tienen que aplicar las políticas para combatir la inmigración y el trabajo ilegales de tal manera que no se pierda de vista la necesidad primordial de promover relaciones armoniosas entre las comunidades y las razas. Hay que tomar medidas que impidan el trabajo ilegal y la explotación de los trabajadores. Estas medidas eficaces deberían, al final, hacer posible la amnistía, la regularización y el empleo legal de los trabajadores migrantes ilegales que puedan hacer constar una estancia de, al menos, cinco años en la Comunidad y que, por lo demás, no han infringido ninguna ley.

El Congreso de la C.E.S. manifiesta la profunda preocupación de sus sindicatos respecto a la discriminación que sufren los residentes legales como miembros de minorías raciales y étnicas, especialmente los negros y magrebíes, en el mercado de trabajo y en la sociedad, sin que dispongan, en la mayoría de los países europeos, de los medios para defenderse contra estas situaciones.

El Congreso lamenta los peligros que corren estas personas, de los cuales forma parte la limitación del derecho a la libre circulación en las condiciones arriba descritas. La C.E.S. invita a la Comisión de presentar propuestas para acciones eficaces de la CE, incluida una Directiva, para combatir en el conjunto de la CE la discriminación por la raza, religión, origen étnico o nacional en el mercado de trabajo y en el acceso a las prestaciones sociales.

El Congreso espera de una política comunitaria sobre el asilo político que se oriente en las resoluciones de las Naciones Unidas. Los solicitantes de asilo deberían tener, al menos, la posibilidad de un recurso oficial y no parcial en caso de denegación del asilo por parte de la administración nacional.

Como conclusión final, el Congreso invita al Comité Ejecutivo de aprobar un programa de acción para promover los objetivos expuestos en esta resolución. ■

VII CONGRESO DE LA CES RESOLUCION ESPECIFICA N.º 4

RETOS Y OPORTUNIDADES DE LA EDUCACION, FORMACION Y CUALIFICACION EN EUROPA

A medida que la Comunidad Europea se encamina hacia la realización del mercado único, queda más claro que su éxito final y su dimensión social dependerán, en gran parte, de la extensión de la educación, de la formación y de la cualificación de los trabajadores europeos. Incrementar la inversión en la cualificación y en la extensión de las normas más favorables en materia de formación al conjunto de los Estados miembros: estos son los retos clave a los que se enfrenta la Confederación Europea de Sindicatos.

En la sociedad europea existen bastantes tendencias que abogan claramente a favor de un incremento de las inversiones en el terreno de la educación y que justifican que se haga algo en el terreno de las normas de formación y de la cualificación para los trabajadores de Europa.

Estas tendencias son las siguientes:

- los importantes deslizamientos de los modelos de empleo que han pasado de las profesiones menos cualificadas a las profesiones que requieren un mayor conocimiento y mejores cualificaciones y competencias profesionales;

- los cambios demográficos en la composición de la mano de obra europea, que se traducen en la mayoría de los Estados miembros en una reducción de la oferta de jóvenes que se incorporan por primera vez al mercado de trabajo, y en una dependencia incrementada, para la contratación y la promoción de la mano de obra, de la reserva existente de mano de obra adulta, constituida, en gran parte, por las mujeres;

- las aplicaciones cada vez más amplias de la micro-tecnología que exigen cualificaciones más profundas y más largas;

- la escasez persistente de personal cualificado en ciertas profesiones clave que sigue impidiendo su expansión y que puede resolverse solamente con un buen asesoramiento y con el reciclaje;

- los cambios generados por la creación de un mercado cada vez más amplio de intercambios internacionales, que exigen más personas con capacitación en idiomas y general.

Invertir de tal forma que se abra el acceso más amplio posible a la formación profesional inicial y a la formación continua es una condición esencial para un crecimiento de las cualificaciones y el rendimiento de la población activa de la Comunidad Europea. Es fundamental mejorar la educación y la formación a todos los niveles si se quiere garantizar la prosperidad de los trabajadores comunitarios. Europa no tendrá el personal cualificado que le permita mantener sus conquistas en el terreno de la investigación, la ciencia, la tecnología, así como la alta calidad de sus productos y servicios, si no mantiene un pro-

greso constante hacia las normas más exigentes en el mundo.

Para poder hacer frente a esto, la C.E.S. adopta unos objetivos políticos fundamentales que deberán garantizar -que la formación se base en una educación preparatoria y una formación profesional de amplia base, en las que la educación y la formación constituyan parte integral de las cualificaciones a desarrollar;

- que cada persona tenga, después, acceso a la ayuda destinada a la educación continua y a la formación, con el fin de aumentar sus cualificaciones a lo largo de toda su vida profesional.

Por esta razón es indispensable establecer unas normas mínimas en cada Estado miembro que prevean lo siguiente:

- todos los estudiantes ciudadanos de un país de la CE tienen derecho a la promoción de la formación del Estado en el que tienen su domicilio principal. El derecho a la promoción de la formación no debe ser vinculado a la condición de haber ejercido anteriormente una actividad laboral;

- el importe de las becas se determina en función de las condiciones en vigor en los países de estudio; sin embargo, como mínimo debe cubrir las necesidades y ser acordado, en la medida de lo posible, bajo la forma de prestación;

- los estudiantes no procedentes de un país de la Comunidad Europea serán tratados, respecto a la formación, igual que los propios ciudadanos si el centro de su vida se encuentra en un Estado miembro de la Comunidad Europea.

Para promover estos objetivos a favor de las personas, la C.E.S. ha adoptado una estrategia basada en una nueva plataforma de derechos a la formación:

- el derecho a una formación y un reciclaje de calidad para garantizar la progresión de las cualificaciones, y el derecho a un permiso retribuido de formación;

- el derecho de elegir la formación, independientemente del sexo, la raza, la orientación masculina o femenina de la profesión, la religión o minusvalías, e independientemente del trabajo prestado o de las horas trabajadas;

- el derecho de participar en las decisiones sobre qué tipo de formación será más eficaz

y

- el derecho a unas normas de formación, reconocidas a nivel nacional e internacional.

El reconocimiento creciente de la importancia estratégica, para el conjunto de la Comunidad, de mano de obra que tenga más cualificaciones y posibilidades modernas se ha puesto en evidencia con la institución de la "task force" de la Comisión, encargada de los Recursos Humanos (TFHR) de la Educación, Formación y Juven-

tud. De hecho, los Tratados fundacionales de las Comunidades Europeas nunca han concedido a la Comisión competencias en las cuestiones de educación, pero también es un hecho que los dictámenes del Tribunal Europeo de Justicia, pronunciados el 13 de noviembre de 1990, y otros reglamentos recientes sostienen que prácticamente todos los cursos de formación continua y de reciclaje pueden considerarse como "formación profesional" y deberían beneficiarse de ayudas. La Task Force intenta introducir más coherencia y coordinación en sus múltiples programas e iniciativas en materia de educación y formación. Esto ha conducido, en concreto, a una nueva oferta de actividades de la CE en el terreno de la educación y formación, que se ven reflejados en los objetivos y programas siguientes:

Formación profesional básica y formación de los jóvenes

Armonización y mejora de las normas de formación mediante el desarrollo de la educación y formación profesional básica abierta a todos los jóvenes, y mediante su acceso a la formación, así como la mejora de la orientación y preparación para la transición de la escuela a la vida activa (por ejemplo, el programa PETRA).

Formación superior y formación avanzada

Mejora de la calidad de la educación y formación superiores mediante la promoción de la cooperación transnacional y de los intercambios, incluida la colaboración con la industria y el comercio (por ejemplo, los programas ERASMUS y COMETT).

Educación y formación continuas

La ampliación del acceso y de la participación en la educación y formación continuas para los que trabajan y para los que buscan un empleo, y la mejora de las normas de niveles de cualificación y de cualificación para responder a los cambios económicos, tecnológicos y sociales (por ejemplo, los programas FORCE, IRIS, EUROTECNET).

Ayuda al aprendizaje de lenguas extranjeras

Elevación del nivel de enseñanza de las lenguas extranjeras, que son una parte esencial de una política común de formación profesional, y eliminación de los obstáculos para la libre circulación de las personas (por ejemplo, el programa LINGUA).

Ayuda a la formación para los países terceros, incluida la EFTA y la Europa central y del Este

Cooperación con los países terceros en el terreno de la formación, mediante el intercambio de informaciones y

experiencias, incluida la posibilidad de firmar acuerdos específicos de asociación o programas especiales (como, por ejemplo, el programa TEMPUS).

Para responder a todos estos retos y desarrollar una estrategia de derechos a la formación, es preciso explotar todas las posibilidades existentes y todos los huecos disponibles a nivel comunitario, ampliándolos de tal manera que la C.E.S. pueda tener un impacto mayor en las cuestiones de educación, formación y cualificación.

Esto requiere que se preste una atención prioritaria a:

- la puesta en práctica del permiso retribuido de educación y del permiso de formación, así como el desarrollo de una política común en materia de formación profesional para los años 90 mediante la adopción de una directiva sobre los permisos retribuidos;

- la concreción de los objetivos sindicales referentes al Programa de Acción Social;

- la realización de progresos en el diálogo social respecto al acceso, los certificados, diplomas y la formación de mujeres trabajadoras;

- el incremento de la influencia de los sindicatos en el Comité Consultivo de la Formación Profesional y en el Comité Consultivo del Fondo Social Europeo, y el fortalecimiento de la participación de los sindicatos en los programas de educación y formación llevados por la Task Force de la CE;

- la profundización del compromiso sindical en las actividades de cualificación de la DG III sobre el reconocimiento recíproco de los diplomas de formación y certificados de formación profesional -en particular, la segunda directiva- y el trabajo del CEDEFOP (Centro Europeo para el Desarrollo de la Formación Profesional). Todo ello requiere que el Comité Ejecutivo ponga en pie un Comité Permanente de Educación y Formación para poder cubrir todos los aspectos políticos y todos los niveles de la educación, formación y cualificación, y coordinar y desarrollar el trabajo de aportación de la C.E.S. a las agencias y comités correspondientes de la CE que se ocupan de formación y educación, y estimular la implicación de las centrales afiliadas de la C.E.S. en los programas de educación y de formación de la CE, incluido sus comités consultivos y sus mecanismos correspondientes.

Debería basarse en los principios establecidos en el comité consultivo FORCE, siguiendo con la búsqueda de una representación para los agentes sociales, en paridad con los gobiernos de los Estados miembros, en todos los comités encargados de los programas. La aportación de la C.E.S. a la nueva Fundación Europea por la Formación -cuyo cometido es coordinar la ayuda a la formación en los países de la Europa central y del Este- debería ser asumida también por el nuevo Comité Permanente de la C.E.S. "Educación y Formación".

Se invita a la C.E.S. de reflexionar sobre la creación de una Dirección General de la CE que recoja todos los aspectos de la educación y de la formación, basándose en los programas de la Task Force Recursos Humanos. ■

VII CONGRESO DE LA CES RESOLUCION ESPECIFICA N.º 5

LA ACADEMIA SINDICAL EUROPEA

CON la creación de la Academia Sindical Europea, las organizaciones sindicales reunidas en el seno de la C.E.S. se han dotado de una estructura de organización para asegurar la formación sindical transnacional.

Con la fundación de la Academia, la C.E.S. subraya la importancia fundamental que para ella tiene la formación sindical común de las organizaciones afiliadas.

Para que la Academia sea una parte integral de las actividades de la Confederación Europea de Sindicatos, es

necesario ampliar el contenido de su enseñanza con el fin de mejorar la formación sindical. Esto debería incluir, entre otras cosas, la elaboración de un material pedagógico de formación y enseñanza.

Se invita a la C.E.S. de elaborar, en estrecha colaboración con la A.S.E. (coordinador, consejo de formación) un concepto que permita garantizar duraderamente la promoción institucional de la Academia y la financiación de las ofertas de formación transnacional, incluyendo las subvenciones de la Comunidad y de la EFTA. ■

VII CONGRESO DE LA CES RESOLUCION ESPECIFICA N.º 6

LA POLITICA DE LA CES EN MATERIA DE IGUALDAD DE DERECHOS Y OPORTUNIDADES ENTRE HOMBRES Y MUJERES

I. Objetivos

1.1. El Congreso recomienda a la C.E.S. dotarse de los medios para asegurar una participación mixta de hombres y mujeres y, en consecuencia, hacerse cargo de manera más eficaz de las reivindicaciones que afectan más en concreto a las mujeres.

Estas tienen relación con:

-la segregación profesional que consiste en que la mayoría de las mujeres ejecutan tareas en los sectores y profesiones típicamente femeninos y/o en empleo precarios;

-la jornada laboral y las medidas que favorecen un reparto entre la vida familiar y profesional de hombres y mujeres;

* la maternidad/paternidad

* la dignidad en los lugares de trabajo

* la salud y la seguridad

-las desigualdades entre hombres y mujeres:

* las desigualdades salariales

* las desigualdades en materia de acceso al empleo y a la formación profesional ...

-el respeto a los derechos fundamentales de las mujeres: la elección de la maternidad es una condición de igualdad. Ellas deben también tener el derecho y la posibilidad de planificar su familia y de tener acceso a la información, a la enseñanza y a los medios que les permitan ejercer estos derechos.

1.2. El lenguaje.—En los textos, los/las autores/autoras y los/las traductores/traductoras utilizarán la guía de la UNESCO titulada "Por un lenguaje no sexista". Dado que "el lenguaje objetiva el pensamiento", la C.E.S. se expresará en los términos que favorezcan "representaciones" de igualdad de oportunidades.

1.3. La presencia de las mujeres.—Si se quiere que el sindicalismo, también a nivel europeo, sea la primera fuerza social que enseñe una cara mixta, la C.E.S. debe revisar la composición de los grupos de representantes en sus órganos y delegaciones. Con este fin elaborará y adoptará acciones positivas para aumentar el número de mujeres en todos sus órganos, grupos de trabajo y delegaciones.

1.4. Medidas específicas.—Los cambios en los Estatutos

son medidas vinculantes que aseguran una presencia mínima de las mujeres. Está claro que las confederaciones afiliadas y los comités sindicales harán todo lo posible para asegurar la participación mixta en los órganos y grupos de trabajo de la C.E.S.

1.5. En cuanto a los grupos de trabajo y los comités permanentes, exigimos que la mitad del número de miembros previstos, suplentes incluidos/as, sean mujeres en los siguientes comités:

*El comité de los derechos sociales y de la igualdad de derechos;

*el comité del mercado de trabajo.

2. El contenido de las reivindicaciones y el espacio donde se elaboran.

2.1. El Congreso reconoce que el Comité de Mujeres, compuesto por representantes en materia de igualdad de oportunidades en las confederaciones afiliadas y los comités sindicales, es el marco privilegiado

*donde se define y revisa continuamente la problemática de las trabajadoras;

*donde se elaboran las reivindicaciones que les afectan más en concreto.

2.2. Con este fin, el Comité de Mujeres, después de la decisión del Comité Ejecutivo sobre las implicaciones financieras, debe poder contar con:

* un presupuesto de la C.E.S. que le permitirá organizar, al menos tres veces al año, reuniones de dos días consecutivos, acciones alrededor del 8 de marzo y seminarios;

* dos personas responsables en el Secretariado (Secretaría Política y ayudante) y una colaboradora administrativa que organizarán las reuniones y coordinarán la política comunitaria en la materia ante las instituciones europeas.

3. La integración de las reivindicaciones.

3.1. El Congreso insiste en que las tomas de posición del Comité de Mujeres sean integradas en el conjunto de la C.E.S., siempre teniendo en cuenta las decisiones del Comité Ejecutivo en cuanto a las implicaciones financieras.

A) *En los grupos de trabajo.*

Hay varias vías:

1) algunos miembros del grupo de trabajo son también miembros del Comité de Mujeres;

2) todas las mujeres miembros de los grupos de trabajo se reúnen al menos una vez al año para hacerse cargo, mediante el debate, de las reivindicaciones del Comité de Mujeres;

3) cuando hay que discutir ciertos temas que afectan tanto al Comité de Mujeres como a otro grupo de trabajo de la C.E.S., como por ejemplo, la propuesta de Directiva sobre la Protección de la maternidad, se organizarán reuniones mixtas, en el sentido de que reúnan miembros del Comité de Mujeres y del grupo de trabajo afectado.

B) *En el Comité Ejecutivo de la C.E.S. y en los Comités Consultivos de la Comunidad Europea.*

Los temas del Comité de Mujeres, tal como han sido elaborados en el cuaderno de reivindicaciones, presentado en París en marzo de 1990 y aprobado por el Comité Ejecutivo, serán retomados por el conjunto de la C.E.S. cuando sus delegaciones se encuentran en el Comité permanente del Empleo y en el Diálogo Social

3.2. La Secretaría Política, responsable del informe "Igualdad de Oportunidades", desempeñará un papel clave en esta integración.

3.3. Los temas de la política de igualdad de oportunidades deben integrarse en los trabajos de:

-Instituto Sindical Europeo

-B.T.S.

-Academia Sindical Europea; además, ésta tiene que prever, como mínimo, un seminario anual dedicado enteramente a la política de igualdad de oportunidades

-A.F.E.T.T. ■

VII CONGRESO DE LA CES RESOLUCION ESPECIFICA N.º 7

EL TRABAJO SINDICAL EN LAS EMPRESAS Y GRUPOS TRANSNACIONALES

1. La Comisión Europea ha sometido al Consejo de Ministros una directiva sobre la creación de Comités de Empresa Europeos para las empresas y grupos que operan a nivel comunitario, a fin de garantizar la información y la consulta de los trabajadores (COM90/581 de 25 de enero de 1991).

2. Aunque esta propuesta de directiva no es completamente satisfactoria, representa un paso importante hacia la realización de algunos avances que la C.E.S. persigue desde hace años para la información, la consulta y la participación de los trabajadores en las sociedades transnacionales. La creciente internacionalización de las actividades de las empresas y de los grupos conduce a un alejamiento cada vez mayor entre el nivel en el que se toman las decisiones que tienen consecuencias importantes para los trabajadores y los derechos de participación de los trabajadores, limitados al territorio soberano de los Estados miembros. La propuesta prevé los derechos de información y de consulta de los trabajadores en las sucursales europeas de las sociedades transnacionales y de los grupos transnacionales y paliaría, en cierta medida, si es adoptada, las carencias de las diferentes reglamentaciones nacionales.

3. La propuesta de directiva constituye la base de las negociaciones entre la dirección de las empresas y de los grupos que operan a nivel europeo y los representantes de los trabajadores sobre la composición, las prerrogativas y el funcionamiento del Comité de Empresa Europeo, y en caso de fracasar esas negociaciones, un reglamento de compromiso, previsto en la directiva, entraría en vigor. Para la C.E.S., el reglamento previsto armoniza con su idea sobre la relación que hay entre las tareas del legislador (europeo o nacional) y las responsabilidades que correspondan a los interlocutores sociales. La propuesta también tiene en cuenta que, mientras tanto, en algunas empresas y grupos transnacionales se han firmado convenios sobre información y consulta entre la dirección de la empresa y los sindicatos de esos sectores.

4. La introducción de la información y de la consulta de los trabajadores en los grupos y empresas a nivel transnacional, creará nuevas tareas y constituirá nuevos desafíos para los sindicatos. La información y consulta de los trabajadores no podrá convertirse en un incentivo

de las relaciones públicas para las direcciones de las empresas. Los miembros de los Comités de Empresa Europeos deben estar dispuestos a comprometerse plenamente con la elaboración de la política general de los grupos y a buscar el consenso en las cuestiones que afectan los intereses y los objetivos comunes de los trabajadores.

Al mismo tiempo, deberían inspirarse en la experiencia y en la práctica de los establecimientos y las sucursales en los diferentes Estados miembros. Para ello es esencial la cooperación, el apoyo mutuo y la coordinación entre las organizaciones afiliadas a la C.E.S. y los Comités sindicales.

5. Los Comités sindicales deberían cooperar activamente cuando haya modificaciones de la afiliación en una misma sociedad transnacional. Una acción común y coordinada es esencial si se quiere establecer el derecho a la información y la consulta y aplicarlo con éxito en las transnacionales. Ello exige recursos suplementarios por parte de los sindicatos nacionales.

6. Desde ya es esencial que los sindicatos unan sus recursos organizativos, financieros y humanos en vista a reforzar los comités sindicales y apoyar su situación frente a las sociedades transnacionales. El objetivo debería ser la puesta en marcha de redes cuyas tareas serían:

- * desarrollar los conocimientos técnicos sobre la empresa en cuestión;
- * registrar, analizar y hacer hincapié en el desarrollo de las prácticas de negocios y en la estrategia de la empresa en cuestión;
- * ayudar a los Comités de Empresa Europeos concernidos;
- * reforzar la coordinación entre los sindicatos afiliados, los comités sindicales competentes y los Comités de Empresa Europeos en cuestión;
- * luchar por el derecho a la información y la consulta en las sociedades transnacionales.

La Conferencia de Maastricht de la C.E.S. sobre las sociedades transnacionales, que se celebrará los días 25 y 26 de Septiembre de 1991, será una oportunidad de reforzar la campaña de la C.E.S. por la información y la consulta de los trabajadores en las sociedades transnacionales; y en una próxima reunión del Comité Ejecutivo de la C.E.S., éste debería examinar los resultados y el seguimiento de la conferencia. ■

VII CONGRESO DE LA CES RESOLUCION ESPECIFICA N.º 8

EL EMPLEO PRECARIO EN EUROPA

DURANTE la crisis económica de los primeros años 80, se favoreció en Europa la contratación temporal y en precario, bajo forma de contrato de duración determinada, de temporada o de interinidad. También floreció el llamado trabajo negro.

Aunque la crisis ha sido en gran parte superada, persisten altos niveles de empleo precario. Según la Comisión, los datos de que se dispone demuestran que en 1988 había más o menos 10 millones de trabajadores temporales en Europa, a saber un 9,6% del conjunto del trabajo por cuenta ajena. Si a ellos añadimos los trabajadores a tiempo parcial, en conjunto representan el 20% del total de trabajadores.

La misma comisión reconoce que esta modalidad de contratación constituye, en algunos países miembros, una forma cada vez más privilegiada de contratación.

En Francia, siempre según la comisión, en 1988 un 70% aproximadamente de los nuevos contratos estipulaban relaciones laborales de duración determinada. En la R.F.A., en el mismo año 1988, aproximadamente 1/3 de los nuevos contratos en el sector privado era de duración determinada. En España, durante la primera mitad de 1989, entre el 80 y el 90% del número total de contratos se concluyó por una duración determinada.

La alta tasa de este tipo de contrataciones, unida al fuerte desempleo en algunos países miembros, hace que el poder del empresario aumente considerablemente, provocando un alto nivel de dependencia del trabajador, que ante el temor de que su contrato no sea renovado, al mar-

gen de las condiciones objetivas de la producción, se ve obligado, en muchos casos, a trabajar en condiciones inferiores al resto de los trabajadores fijos. Igualmente la propia comisión reconoce que, a pesar de no disponer de datos estadísticos muy numerosos, en muchos países de la Comunidad ha llamado la atención el número relativamente importante de accidentes que ocurren cuando se trata de trabajadores cuya relación laboral es temporal.

Este tipo de contratos hace que con frecuencia, los trabajadores se abstengan de reivindicar sus justas condiciones de trabajo, lo que provoca discriminaciones hacia este tipo de trabajadores, así como, en muchos casos, la abstención a participar en los sindicatos.

Por ello consideramos:

Todo contrato de carácter no indefinido ha de responder a necesidades objetivas de la producción.

Los contratos temporales actualmente en vigor que no estén basados en necesidades objetivas deben convertirse en fijos.

En todo caso, los trabajadores no sujetos a un contrato no indefinido gozarán de los mismo derechos y garantías que el resto de los trabajadores con contrato indefinido.

Cuando el empresario prevea recurrir a contrataciones de carácter no indefinido, deberá informar con tiempo suficiente a los representantes de los trabajadores en la empresa. En todo caso, a efectos de comprobar que el contrato responde a necesidades objetivas de la empresa, ésta ha de entregar una copia de los contratos no indefinidos a los representantes de los trabajadores. ■

VII CONGRESO DE LA CES RESOLUCION ESPECIFICA N.º 9

EL DIALOGO SOCIAL EN EL SECTOR PUBLICO

El VII Congreso Ordinario de la Confederación Europea de Sindicatos que se celebra en Luxemburgo entre el 13 y el 17 de mayo de 1991,

RECORDANDO

que el Artículo 130 A del Acta Unica Europea estipula que "con el fin de fomentar su desarrollo general armonioso, la Comunidad desarrollará y perseguirá sus acciones conducentes a reforzar su cohesión económica y social".

SUBRAYANDO

la importancia del sector público en este proceso y la necesidad de crear estructuras adecuadas de consulta, participación e información que permitan tratar las cuestiones de empleo relacionadas con el sector público;

RECORDANDO

la resolución adoptada por el Comité Ejecutivo de la Confederación Europea de Sindicatos (C.E.S.) en diciembre de 1989 sobre "El Diálogo Social en los Servicios Públicos";

INSTA

a las autoridades locales, regionales y nacionales y demás organismos del sector público a que se organicen a nivel europeo, en su calidad de empresarios del sector público, de modo que puedan celebrarse regularmente reuniones de los agentes sociales del sector público para discutir cuestiones relacionadas con el empleo;

HACE UN LLAMAMIENTO

a los Ministros europeos responsables de la administra-

ción pública para que convoquen reuniones a nivel europeo de forma regular y para que establezcan conversaciones con el Comité Europeo de los Servicios Públicos;

REITERA

su petición a la Comisión Europea para que establezca un equipo de trabajo o una unidad especial que tenga la responsabilidad de coordinar todas las cuestiones relacionadas con el sector público.

CONSIDERA

que se deberá consultar al CSESP sobre todas las cuestiones políticas relacionadas con el sector público y, especialmente, sobre el estudio que está realizando actualmente la Comisión Europea acerca de "la manera en que el sector público puede fomentar la competencia entre las empresas europeas";

SE FELICITA

de la iniciativa del Comisario encargado de Fiscalidad de establecer un mecanismo de consulta sobre las implicaciones sociales de la Unión Fiscal y Aduanera Europea;

APRUEBA

el acuerdo marco establecido entre el Centro Europeo de Empresas Públicas (CEEP) y el Comité Sindical Europeo de los Servicios Públicos (CSESP) que prevé medidas para facilitar la movilidad profesional y, por consiguiente

HACE UN LLAMAMIENTO

a la C.E.S. para que apoye al Comité Sindical Europeo de los Servicios Públicos (CSESP) en la implantación práctica de este acuerdo. ■

VII CONGRESO DE LA CES RESOLUCION ESPECIFICA N.º 10

LA CONCENTRACION DE LOS MEDIOS DE COMUNICACION ES UN PELIGRO PARA LA DEMOCRACIA

CON ocasión de su Congreso de 1991 en Luxemburgo, la C.E.S. declara:

1. La existencia de medios de comunicación libres e independientes, que representen una diversidad de opiniones, es una condición básica de las sociedades democráticas;

2. La libertad de información es la esencia de todas las comunidades, que éstas estén basadas en valores comunes, una lengua común, o bien sean una entidad étnica o geográfica;

3. Las empresas transnacionales multimedia (que agrupan varios tipos de medios informativos) constituyen un peligro para la diversidad de las fuentes de información, necesaria para la práctica de la democracia, tanto a nivel individual como regional y nacional;

4. Las informaciones y las actividades culturales han de reflejar también las distintas identidades nacionales y regionales en las industrias transnacionales de medios de comunicación que tienden a uniformar la lengua, la cultura y las informaciones.

5. El tratamiento de la información como bien económico no debe anteponerse a la obligación de los periodistas de informar a sus audiencias;

6. A causa de sus numerosas actividades económicas, las empresas transnacionales de medios de comunicación han incrementado su presión sobre los periodistas para que éstos, en su trabajo, tengan en cuenta los objetivos de la empresa. Este desarrollo lleva a nuevas y distintas formas de censura, léase autocensura.

Por todas estas razones, la Confederación Europea de Sindicatos hace un llamamiento a la Comisión Europea y a los gobiernos nacionales para que adopten políticas que:

- Reconozcan, fundamentalmente, la información como un componente de la comunicación social de base, asegurando su utilización y el libre acceso a estas informaciones;

- reconozcan la difusión de estas informaciones como una actividad económica específica acompañada de una obligación para con el público;

- garanticen la diversidad de la prensa y de los medios de comunicación audiovisuales;

- impidan que los grupos de empresas informativas y del espectáculo -mediante el abandono de las producciones europeas y una ausencia o insuficiencia de coordinación- destruyan las distintas identidades nacionales y regionales en Europa;

- mantengan las formas de organización de los medios de comunicación, como la radio en cuanto servicio público, que no están basadas en realidades o intereses comerciales;

- eliminen las restricciones nacionales de los derechos de los trabajadores en las empresas de prensa y de medios de comunicación y amplíen las posibilidades de firmar convenios colectivos, garantizando, al mismo tiempo, su obligatoriedad y su respeto;

- protejan el derecho de todos los trabajadores de los medios de comunicación, incluidos los periodistas, a afiliarse a una organización sindical;

- aseguren la protección de todos los informadores que trabajen en el sector de los medios de comunicación. La C.E.S. considera indispensable reglamentar las actividades comerciales a fin de impedir la creación de monopolios. Hay que adoptar urgentemente medidas legislativas a nivel europeo y nacional que consagren los siguientes principios:

1. La obligación para todas las industrias transnacionales de medios de comunicación de hacer públicas todas las participaciones que poseen a nivel mundial y en todos los países donde desarrollen sus actividades;

2. La garantía de la democracia en las mismas empresas de medios de comunicación, definiendo, por ejemplo, los Estatutos de la redacción, o, por lo menos, nombrando a un Director externo encargado de resolver todos los problemas de la redacción.

3. Limitar la concentración de los medios de comunicación.

4. La reducción de las participaciones y participaciones cruzadas en los medios de comunicación cuando éstos hayan adquirido ya un nivel de concentración no aceptable. La C.E.S. considera que esta medida es absolutamente necesaria para impedir la destrucción de los sistemas democráticos de los medios de comunicación en Europa.

La C.E.S. condena el comportamiento de algunas empresas transnacionales de medios de comunicación que han adquirido las empresas informativas en las nuevas democracias de Europa Central y del Este sin respetar suficientemente la identidad cultural y la diversidad de esos países y sin tener en cuenta los derechos, ya consolidados en Occidente, de los trabajadores.

La C.E.S. ha observado que la concentración creciente de los medios de comunicación conduce a un descenso de las normas sociales y de los derechos de los trabajadores e invita a las instituciones políticas nacionales e internacionales para que garanticen en toda Europa y, particularmente, en los grupos de medios de comunicación, el cumplimiento de las normas internacionales relativas a los derechos de los trabajadores, así como éstas han sido definidas en los convenios y directivas de la OIT. ■

VII CONGRESO DE LA CES RESOLUCION ESPECIFICA N.º 11

FORTALECIMIENTO DE LAS ESTRUCTURAS SINDICALES DE JUVENTUD DE LA CES

EL VII Congreso ordinario de la Confederación Europea de Sindicatos considera que en vista de la unión económica, monetaria y política europea, la dimensión social es de la mayor importancia y hay que luchar por ella también en el futuro. El movimiento sindical europeo ha de estar preparado para hacer frente a este reto y, por consiguiente, el compromiso y la participación de la juventud de los sindicatos es un factor básico para el éxito.

En vista de que

-la integración económica y los avances tecnológicos tienen todo tipo de consecuencias para la juventud, por ejemplo, respecto a la transición de la escuela a la vida laboral, a la formación profesional y a la movilidad profesional;

-por otra parte, los jóvenes son los más afectados por el desempleo, y por el trabajo atípico y el empleo precario que no ofrece las condiciones mínimas de remuneración, ni tampoco garantías de seguridad e higiene en el puesto de trabajo;

-las oportunidades que se ofrecen a los jóvenes varían enormemente: algunos logran encontrar rápidamente su camino en la vida profesional, pero hay una gran cantidad de jóvenes que prácticamente no tienen ninguna oportunidad en el mercado de trabajo. Estos desprivilegiados se dividen en:

*los más jóvenes, y principalmente las chicas con un bajo nivel de estudios;

*los jóvenes inmigrantes y los hijos de la "segunda" (y "tercera") generación;

*los jóvenes con fracaso escolar;

*los jóvenes minusválidos;

-esta es una situación que hay que invertir, ya que los recursos humanos son la base del desarrollo de nuestras sociedades. Por esta razón, los jóvenes han de disponer de informaciones y consejos adecuados sobre sus derechos, y los sindicatos deben participar en este trabajo.

-la integración europea conllevará también la armonización de las normas técnicas y de las condiciones de trabajo. Y de nuevo son, sobre todo, los trabajadores con empleos precarios los que necesitan una protección especial;

-además, los problemas a que los jóvenes han de hacer frente en relación con su integración en la vida adulta, como una vivienda adecuada, un medio ambiente de trabajo sano y el derecho a la protección social, son temas que hay que abordar con seriedad.

El VII Congreso ordinario de la Confederación Europea de Sindicatos mantiene que:

-es urgente desarrollar la formación sindical, rebasando las fronteras nacionales, sobre temas como las implicaciones de la integración económica, el desarrollo de estrategias comunes y la creación de una red de jóvenes sindicalistas;

-la eliminación de las disparidades sociales y regionales y la creación de políticas que influyan activamente en el mercado de trabajo son tareas reales en las que los sindicatos deben tener un papel importante;

-los movimientos migratorios, las condiciones de vida de los inmigrantes en los países receptores y las tensiones sociales fomentan el racismo y la xenofobia. Hay que dar prioridad a la lucha contra estas tendencias a nivel europeo, combatiéndolas entre la juventud y junto con los propios jóvenes;

-el Congreso de la C.E.S. considera que se han de defender los intereses de los jóvenes sindicalistas ante las instituciones europeas e internacionales con mucho más vigor que en el pasado;

-tanto a nivel nacional como europeo, los sindicatos han de atraer con fuerza a los jóvenes, implicándoles como afiliados con militancia sindical, para que ejerzan una solidaridad práctica.

Por consiguiente, el VII Congreso ordinario de la Confederación Europea de Sindicatos considera que en el futuro

-la C.E.S. y sus confederaciones afiliadas deberían contribuir a que el grupo Juventud de la C.E.S. sea más constante y visible mediante el desarrollo de una colaboración más estrecha entre los diferentes sectores y la Juventud, así como entre los jóvenes trabajadores de distintos países;

-la C.E.S. y sus organizaciones afiliadas deberían contribuir a la creación de un banco de datos sobre todas las cuestiones interesantes para los jóvenes trabajadores en Europa, que ayude a los jóvenes sindicalistas en la recolección y difusión de sus mensajes;

-la C.E.S. y sus organizaciones afiliadas apoyarán las campañas de movilización como la del Tren de la Juventud en 1992;

-el grupo Juventud de la C.E.S. colaborará estrechamente con los comités sindicales europeos, con los investigadores y con el I.S.E., así como con las instituciones internacionales;

-el grupo Juventud de la C.E.S. colaborará más estrechamente con el Comité de Mujeres en las cuestiones que afectan a las mujeres jóvenes, con el fin de animarlas también a participar plenamente en las actividades sindicales;

-el grupo Juventud de la C.E.S. desarrollará un programa político sobre los grupos específicos de jóvenes que tienen una posición débil en el mercado laboral y en la sociedad en general, como son los jóvenes inmigrantes de la segunda o tercera generación, los jóvenes con fracaso escolar, etc.;

-los sindicatos europeos deberían ocuparse más de los intercambios bilaterales y multilaterales de jóvenes.

El VII Congreso de la Confederación Europea de Sindicatos da el mandato al Comité Ejecutivo de analizar y desarrollar el mejor modo de reforzar política y materialmente el trabajo del grupo Juventud de la C.E.S. ■

VII CONGRESO DE LA CES RESOLUCION ESPECIFICA N.º 12

LA CIUDADANIA SINDICAL EUROPEA

LA inminente entrada en vigor del mercado único, el progreso realizado en el proceso de unificación de la Comunidad, la mayor integración de la Comunidad con los países de la EFTA, y los cambios que han tenido lugar en Europa oriental han impulsado a la C.E.S. a aprovechar la oportunidad que le presenta su VII Congreso para adaptar a estas nuevas exigencias sus propias estructuras y su papel sindical.

Todos los delegados del VII Congreso esperan que la C.E.S. saldrá fortalecida y se hará más eficiente y dinámica, para ser capaz de dar respuestas concretas a los problemas del mundo laboral en el nuevo contexto europeo.

Considerando lo arriba mencionado y lo enunciado en la resolución final, los delegados del VII Congreso, teniendo en cuenta la propuesta de crear la ciudadanía europea, según se indica en el proyecto de reforma del Tratado de Roma,

DECLARAN

que 1992 será el año de nacimiento de una "ciudadanía sindical europea": todas las confederaciones europeas, afiliadas a la C.E.S., declaran su intención de ofrecer a

todos los trabajadores afiliados a una de las confederaciones de la C.E.S. el pleno reconocimiento como afiliado en todos los países europeos, sin invalidar el principio de que los trabajadores empleados de forma regular en un determinado país tengan que afiliarse al sindicato local;

INSTAN

a la C.E.S. a que, teniendo en cuenta el aumento de la movilidad geográfica de los trabajadores europeos, redacte orientaciones para el mutuo reconocimiento de los derechos y las ventajas que los sindicatos miembros de la C.E.S. han conseguido para sus afiliados;

CONSIDERAN

que cuanto antecede constituye un valioso acto político que mejorará el proceso de integración de los sindicatos e incrementará la solidaridad;

EXIGEN ADEMAS

que, a partir del 1 de enero de 1993, todos los carnets de afiliación sindical de los diferentes países exhiban las siglas de la C.E.S. ■

VII CONGRESO DE LA CES RESOLUCION ESPECIFICA N.º 13

PAZ EN EL MEDITERRANEO Y EN ORIENTE MEDIO

El VII Congreso de la Confederación Europea de Sindicatos destaca el hecho de que la dramática crisis del Golfo ha evidenciado el papel que le corresponde, teniendo en cuenta su interés vital para encontrar una solución pacífica estable en el Oriente Medio y en la zona del Mediterráneo.

Ahora que la guerra ha terminado, Europa y, sobre todo, la Comunidad Europea, tiene que expresar su voluntad común y dotarse de los medios necesarios para llevar a cabo una política activa de paz en la región.

El VII Congreso está convencido que para ello hace falta

1.-encontrar una verdadera solución al conflicto israelí-árabe -clave de una paz duradera en la región, con la participación activa de representantes legítimos del pueblo palestino- mediante una conferencia internacional apropiada, teniendo en cuenta el derecho a la autodeterminación del pueblo palestino y su derecho a crear un Estado independiente en el marco de las resoluciones del Consejo de Seguridad de la ONU, con garantías de seguridad para todos los Estados de la región, empezando por el Estado de Israel;

2.-promover una solución rápida y duradera a los problemas de Oriente Medio. La C.E.S. tiene previsto actuar en todos los niveles y, en particular, intensificar sus relaciones con los sindicatos libres y democráticos en la región;

-garantizar la integridad territorial y la independencia del Líbano;

-encontrar los medios que garanticen la autonomía del pueblo kurdo y su derecho a vivir en paz;

-reforzar las iniciativas de la Comunidad Europea y apoyar los esfuerzos de las Naciones Unidas para encontrar una solución aceptable y pacífica, basada en las resoluciones de la ONU, al problema de Chipre.

3.-iniciar un proceso de desarme en la región, similar a el de Helsinki: esto debería conllevar una reducción drástica y controlada del armamento en general y de las armas de destrucción masiva en particular, así como una reducción de los efectivos militares.

Los diferentes pasos en este proceso deberían estar acompañados de medidas que aumenten la confianza mutua.

El Congreso hace un llamamiento a las organizaciones afiliadas de apoyar este proceso.

4.-desarrollar, a nivel de la comunidad internacional, los instrumentos adecuados para el control de la producción, venta y proliferación de armas.

-El Congreso considera que la Comunidad Europea y el conjunto de los otros países europeos deberían tomar iniciativas con este objetivo.

Por su parte, la C.E.S. va a desarrollar, en línea con las decisiones del Comité Ejecutivo, relaciones de cooperación e iniciativas comunes con los sindicatos del Mediterráneo y con sus organizaciones regionales, en particular la U.S.T.M.A., e intensificará el diálogo con los sindicatos de Oriente Medio, con vistas a contribuir al fortalecimiento de la lucha por la independencia sindical, del respeto de los derechos humanos y derechos políticos y del crecimiento democrático de estos países.

El Congreso subraya que Europa debe convertirse en un factor de iniciativa y de equilibrio, para conceder a las Naciones Unidas realmente un papel activo de prevención y, en todo caso, de solución pacífica de los conflictos antes de que lleguen a estallar, contribuyendo a la eliminación de los factores económicos y sociales generadores de desigualdades que dividen los pueblos y enfrentan a los Estados. ■

VII CONGRESO DE LA CES RESOLUCION ESPECIFICA N.º 14

EUROPA Y AMERICA LATINA

EN el marco de las profundas diferencias Norte-Sur, es necesario que la C.E.S. se pronuncie sobre la situación de América Latina por sus especiales e históricas vinculaciones con Europa, considerando la pluralidad regional, económica y política de un área tan extensa.

La globalización de la economía, que debía -en opinión de algunos- solventar de modo natural los desequilibrios, no ha servido sino para acentuar las distancias.

Las corrientes políticas neoliberales han sido responsables, por su parte, de una congelación progresiva del desarrollo latinoamericano. En efecto, la deuda exterior de estos países se ha visto reducida, a impulsos de las políticas disuasorias del FMI, del Banco Mundial y de los agentes de carácter privado, así como a las políticas de ajuste emprendidas por muchos gobiernos. Como resultados de este tipo de acciones en la mayoría de los países, el crecimiento ha experimentado un frenazo brutal, el desempleo es masivo y el sector informal crece a ritmo acelerado.

Hoy podemos afirmar que los trabajadores de América Latina han empeorado sus condiciones de vida en estos últimos cuatro años, que los ritmos de inflación desenfrenados han dañado en medida alarmante su capacidad adquisitiva, y también, que las organizaciones sindicales han acusado negativamente estos fenómenos.

Como elemento positivo en este cuadro, hay que señalar la aparición y afianzamiento de las democracias en gran parte del área, a pesar de que todavía se registran frecuentes violaciones de los derechos humanos y sindicales.

Es necesario que las Comunidades Europeas elaboren una política global hacia América Latina, incluido el problema de la deuda, de la que actualmente carecen.

En cuanto a la relación comercial, cabe denunciar su

escasez y regresión, dada la situación precaria de un mercado que sufre de las debilidades antes expuestas.

Por último, la cooperación de la Comunidad Europea con América Latina registra un bajo nivel. Además está más basada en fórmulas bilaterales y de emergencia que en una programación eficaz y consolidada.

En consecuencia, el Congreso de la C.E.S. resuelve:

- Alentar todos los esfuerzos en pro de la pacificación y de la preservación de los derechos humanos y sindicales en el área.

- Apoyar políticas progresivas ante los órganos de la CEE, que tiendan a una rápida solución del problema de la deuda, excluyendo los procedimientos de conversión en activo interno.

- Proponer a las Organizaciones sindicales afiliadas a la C.E.S. que presionen a sus gobiernos en el mismo sentido.

- Apoyar la democratización efectiva de los países latinoamericanos, tanto a través de actuaciones políticas, económicas y financieras de la CEE, como de los diferentes Estados que la integran.

- Proponer a los órganos de la CEE que se instituyan y refuercen instrumentos y políticas de cooperación al desarrollo de América latina, y que se prosiga y acentúe la tendencia a la inversión en este capítulo. Es menester también cooperar para la preservación del medio ambiente.

- Apoyar las iniciativas adoptadas por las organizaciones de los trabajadores, que tienen en el área un ámbito propio de actuación (CIOSL, CMT), tendentes a fortalecer el desarrollo del sindicalismo libre en América Latina.

- En circunstancias en que está próxima la celebración del V Centenario del Descubrimiento de América, expresar, asimismo, una especial preocupación por la plena vigencia de los derechos humanos de los pueblos indígenas, así como de sus derechos políticos y culturales. ■

CONFEDERACION EUROPEA DE SINDICATOS

EL NUEVO SECRETARIADO DE LA C.E.S.

■ Norman WILLIS	Presidente
■ Emilio GABAGLIO	Secretario General
■ Markku JÄÄSKELÄINEN	Secretario General adjunto
■ Jean LAPEYRE	Secretario General adjunto
■ Willy BUSCHAK	Secretario confederal
■ Peter COLDRICK	Secretario confederal
■ Beatrice HERTOGS	Secretario confederal



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)

Traducción y Edición:

Secretaría de Relaciones Internacionales
Confederación Sindical de Comisiones Obreras
Fernández de la Hoz, 12 - 28010 Madrid