

CUADERNOS INTERNACIONALES

NOVIEMBRE 1993

N.º 28



FONS: ARXIU
HISTÒRIC CONC

COMITÉ PERMANENTE DEL EMPLEO
CELEBRADO EL 22.9.93 EN BRUSELAS

CONGRESO DE LA CONFEDERACIÓN DE
SINDICATOS NORUEGOS 1993

– Declaración sobre el movimiento sindical en Europa

COMITÉ EJECUTIVO CES (BRUSELAS 7 Y 8 DE
OCTUBRE DE 1993)

- Relaciones entre los Comités Sindicales Europeos y la CES tras su 7º Congreso
- Formación sindical
- Crecimiento, competitividad y empleo (Contribución preliminar de la CES al Libro Blanco de la Comisión)

PROYECTO DE LEY SOBRE EL EMPLEO

– La CFDT se moviliza

ICTU (CONGRESO IRLANDÉS DE SINDICATOS)

– Conferencia Bienal de 1993

confederación sindical de comisiones obreras

Afiliada a la Confederación Europea de Sindicatos - CES

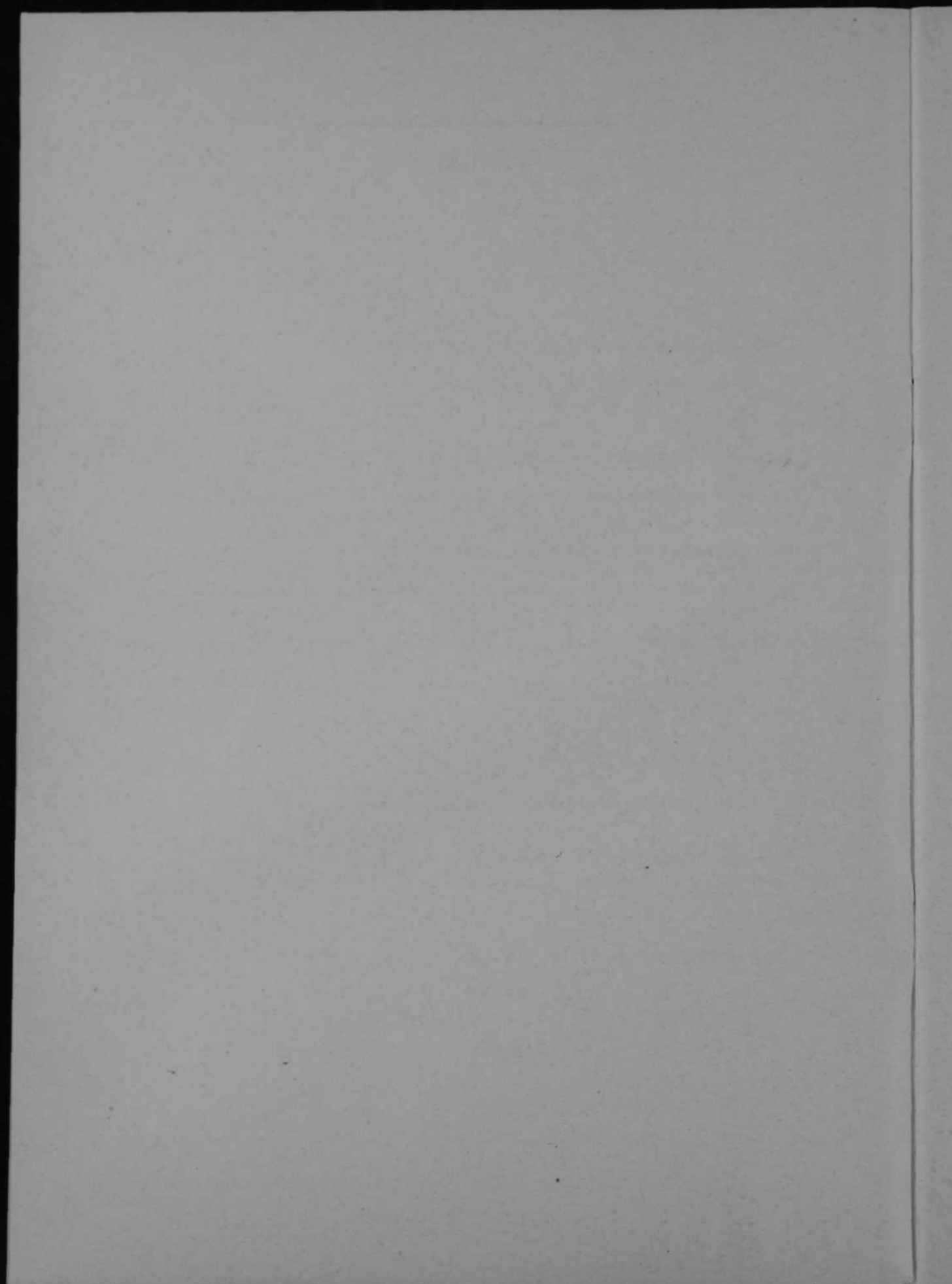




INDICE



Comité Permanente del Empleo celebrado el 22.9.93 en Bruselas	5
- Informe de la Secretaría de Empleo	5
- Conclusiones del Presidente del Comité	6
Congreso de la Confederación de Sindicatos Noruegos 1993	9
- Declaración sobre el movimiento sindical en Europa	9
Comité Ejecutivo CES (Bruselas 7 y 8 de octubre de 1993)	11
- Punto 10 del orden del día: Relaciones entre los Comités Sindicales Europeos y la CES tras su 7º Congreso)	11
- Punto 11 del orden del día: Formación sindical	12
- Crecimiento, competitividad y empleo (Contribución preliminar de la CES al Libro Blanco de la Comisión	14
Proyecto de Ley sobre el empleo	19
- La CFDT se moviliza	19
ICTU (Congreso Irlandés de Sindicatos)	23
- Conferencia Bienal de 1993	23



COMITE PERMANENTE DEL EMPLEO CELEBRADO EL 22.9.93 EN BRUSELAS

INFORME DE LA SECRETARIA DE EMPLEO

Esta reunión se convoca, por primera vez, al principio y no a la finalización del mandato del país que preside la Comunidad, según compromiso adquirido por la Ministra de Trabajo Belga en el Comité anterior de junio pasado, para que el análisis llevado a cabo, pueda ser tenido en cuenta durante su presidencia.

El orden del día para esta sesión es el siguiente:

- 1.- La flexibilidad.
- 2.- Los costes del trabajo.
- 3.- La formación profesional.

1.- Reunión preparatoria.

En la reunión preparatoria de la CES y con una amplia participación de los distintos sindicatos europeos se llegó a las siguientes conclusiones como base de la intervención en el Pleno del CEP del representante de la CES.

La flexibilidad como forma de creación de empleo

Es posición común, el que los países que más han aumentado la flexibilidad entendida como desregulación no ha servido para crear empleo. Estamos de acuerdo con la flexibilidad que suponga mejora de los niveles de motivación, adaptabilidad de los trabajadores dándoles participación en la producción y en la organización del trabajo. Asimismo la competitividad no puede llevarse a cabo a base de bajos salarios y desvertebración social.

Hay que ir pensando en nuevas formas de organización y reparto del trabajo así como dinamizar la Carta Social y en el papel de los Fondos Estructurales para la ayuda a la creación de empleo.

Se ve necesario exigir cuanto antes la puesta en marcha de las Directivas que están aparcadas, así como un esfuerzo del conjunto de la CES para ir a derechos mínimos en Europa.

Se incide en como los empresarios pretende desarrollar acuerdos individuales en las empresas al margen de los sindicatos cuestionándose todo lo que es el acervo común europeo, lo que debemos impedir.

Los costes del trabajo

En relación a los costes salariales y de Seguridad Social la experiencia en países como Bélgica o Dinamarca es que

las medidas destinadas a exonerar las cargas sociales a las empresas no permiten una evaluación del empleo real creado, por lo que hay que ponerlas en cuestión.

Se está de acuerdo en que la reducción de cotizaciones no puede conllevar reducción de prestaciones y es necesario pensar de donde se recaudan impuestos que compensen la reducciones impositivas. Se da importancia fundamental al control del fraude fiscal para que no recaigan casi exclusivamente los impuestos sobre el trabajo.

En resumen es fundamental la defensa del modelo social y de protección y empleo.

Formación profesional

Se insiste en la Recomendación del Consejo del derecho al acceso a la formación continua y de la participación de los trabajadores en los planes de formación de las empresas.

2.-Comité Permanente del Empleo.

Asistió por primera vez del Presidente del ECOFIN incidiendo en la gravedad de la situación de desempleo.

A destacar la intervención de Gabaglio pidiendo a los Gobiernos ir más lejos prestando atención al desempleo superando la fase análisis para pasar a la de toma de decisiones.

Subrayó el que querer intensificar el crecimiento y mejorar la competitividad de la industria europea a través de medidas unilaterales como los recortes salariales, la desregularización social o incluso el desmantelamiento de los derechos sindicales, no es sólo una solución simplista de los problemas planteados, sino que resulta, además, absolutamente irrealizable y, a este respecto, el movimiento sindical ya ha dejado clara su actitud de firme rechazo.

Rechazó la teoría, según la cual los poderes públicos contarían con limitadísimos medios para invertir en la creación de empleo. En opinión de Gabaglio, la aplicación de una política económica más voluntarista resulta totalmente factible. Algunos gobiernos utilizan los criterios de convergencia acordados en Maastricht para justificar sus restricciones presupuestarias.

Los criterios de convergencia se asumieron en Maastricht en un período de mejor coyuntura. En un momento como en el actual, en que la recesión y el paro golpean con dureza, no es precisamente la convergencia nominal lo que hay que poner de relieve, sino más bien la convergencia real de las economías.

Insistió en que no existe una solución única para el empleo. El crecimiento sigue siendo una condición indispensable, pero insuficiente si no va acompañada de un amplio abanico de medidas. La CES no pretende marcar zonas prohibidas a la hora de discutir el tema del empleo, pero sí parte de ciertos valores como el de que los derechos de los trabajadores no se pueden negociar.

Asimismo la Secretaria Confederal de la CES, Maria André, advirtió, en su introducción, de los peligros que podía entrañar la aplicación de una flexibilidad salvaje. Toda flexibilidad debe ser negociada y ver su impacto sobre el empleo.

La flexibilidad no puede ser utilizada para desarrollar un mercado de trabajo a dos velocidades sin promoción de los trabajadores y sin protección social. Asimismo no se puede poner en entredicho la protección social de los trabajadores.

La flexibilidad suele significar, demasiado a menudo para los trabajadores, desregularización y recurso exagerado al trabajo atípico, generalmente precario. A modo de ejemplo, André mencionó que el trabajo a tiempo parcial sólo es aceptable con la condición de que sea voluntario, socialmente protegido y siempre que permita el desarrollo de una carrera profesional. ■

SALCE ELVIRA

CONCLUSIONES DEL PRESIDENTE DEL COMITE

1. El Comité Permanente del Empleo dedicó su sesión del 22 de septiembre a un amplio debate sobre el empleo.

El debate giró en torno a tres temas principales retomados, por otro lado, por la Comisión en su comunicación sobre un marco comunitario en lo referente al empleo: la adaptabilidad del mercado laboral, la problemática de los costes salariales y la financiación alternativa de la seguridad social y, por último, la contribución de la formación a la mejora de la situación en materia de empleo.

En primer lugar, la Presidencia desea hacer hincapié en la importancia otorgada por los gobiernos y los interlocutores sociales a la estrategia a medio plazo en materia de crecimiento, competitividad y empleo adoptada por el Consejo de Europa, así como a los trabajos realizados por la Comisión sobre el Libro Blanco.

De una forma general, el debate ha puesto de manifiesto que la crisis del empleo presenta un carácter estructural y que uno de los elementos claves para la mejora del empleo reside en un crecimiento de mayor calidad y en una mayor competitividad de las empresas. De cualquiera de las maneras, resulta indispensable velar por la naturaleza y la calidad de los futuros empleos.

Por otra parte, se insistió en que la solución a la crisis actual no podía tener un carácter uniforme en toda la Comunidad y que convendría tener en cuenta la diversidad de situaciones en los Estados miembros.

También se habló de que las instituciones de la Comunidad, así como los Estados miembros, debían vincular estrechamente a los interlocutores sociales con el fin de buscar soluciones y poner en marcha iniciativas apropiadas.

2. Al examinar el problema del empleo y la adaptabilidad del mercado laboral, se llegó a la conclusión de que las posibilidades de creación de empleo por parte de los poderes públicos son limitadas.

Sin embargo, los representantes de los trabajadores estuvieron de acuerdo en reconocer la responsabilidad de los poderes públicos en esta materia.

Por su parte, los empresarios insistieron en que era papel esencial de las fuerzas del mercado crear empleo.

La Presidencia comentó que las empresas que suelen trabajar con tecnología punta representan un potencial particularmente importante de crecimiento económico susceptible de contribuir a la creación de empleo en los Estados miembros e insistió en que la Comunidad debería desarrollar, además de un esfuerzo de búsqueda, un esfuerzo de formación en este ámbito.

Hubo quien opinó que convendría estudiar más a fondo, en el ámbito de la Comunidad, el potencial de creación de empleo en los servicios y en las PME, así como las condiciones en las que estos empleos podrían multiplicarse. La Comisión está examinando esta cuestión en el marco de los trabajos desarrollados por ella sobre el marco comunitario del empleo.

También se abordó la problemática de la creación de empleo en el sector no mercantil, en el de los servicios a personas, y en todo lo relacionado con el medio ambiente. Hubo diversidad de opiniones en el seno del Comité sobre las condiciones en las que debería desarrollarse este tipo de empleo. Sin embargo, los poderes públicos deberían prestar una especial atención en todos los niveles a aspectos como la reinserción en el mercado laboral de los grupos más débiles. Tal es el caso de los parados de larga duración. No obstante, la Presidencia considera que resultaría útil profundizar en esta cuestión de la manera más apropiada, tanto en lo referente a interlocutores sociales como a instituciones comunitarias.

3. Por otro lado, se llegó a la conclusión de que el trabajo a tiempo parcial se estaba extendiendo de manera significativa en muchos de los países de la Comunidad y que, en muchas ocasiones, podía constituir un paso hacia nuevos puestos de trabajo.

Al atraer la atención sobre la necesaria autonomía de las empresas en la materia, los representantes empresariales, así como algunos gobiernos, insistieron en las oportunidades que ofrecía el trabajo a tiempo parcial por su flexibilidad, y en que había que velar por que una reglamentación excesivamente rígida no obstaculizase el recurso a esta modalidad laboral.

Los representantes sindicales y otros tantos gobiernos opinaron que el trabajo a tiempo parcial debía desarrollarse sobre una base esencialmente voluntaria, garantizando

a estos trabajadores, en todos los casos, la proporcionalidad en los salarios y una protección social adecuada. Por otra parte, insistieron en que habría que evitar que la elección de un trabajo a tiempo parcial obstaculizase el desarrollo de una verdadera carrera profesional. Además, recordaron lo urgente que era la adopción de la directiva sobre trabajo atípico y la necesidad de una garantía de los derechos sindicales de los trabajadores a tiempo parcial.

Por su parte, la Presidencia recordó la importancia que otorgaba al reconocimiento -en el ámbito comunitario- del principio de una protección social adecuada para este tipo de trabajo, quedando la puesta en marcha y el nivel de protección en manos de las prácticas nacionales.

4. También se presentaron algunas sugerencias sobre la adaptabilidad, tanto interna como externa, del mercado laboral.

La Presidencia desearía enumerar, a modo de ejemplo, las iniciativas o sugerencias siguientes mencionadas a lo largo del debate:

- * el recurso al trabajo a tiempo parcial, acompañado de una exención, también parcial, de las cotizaciones sociales para facilitar una primera inserción de los jóvenes en el mercado laboral;
- * la reforma de los horarios laborales, de las horas de apertura;
- * el recurso, con el fin de garantizar una rotación de los puestos de trabajo disponibles, a la interrupción de carrera, al permiso sabático, debiendo ser dichos puestos ocupados por parados durante el tiempo de duración del permiso;
- * la instauración de un permiso paterno;
- * el desarrollo de los contratos de duración determinada del trabajo de carácter interino;
- * la flexibilización del régimen de prejubilación;
- * la redistribución del trabajo en la empresa en reestructuración, en detrimento del recurso al despido o a la prejubilación;
- * la reducción-acondicionamiento de la jornada laboral en el marco de una mejor utilización de los medios de producción (recurso a equipos nocturnos o de fin de semana);
- * la flexibilización de las condiciones de contratación y despido;
- * la consolidación y modernización de las agencias de empleo;
- * el recurso al permiso-formación.

El Comité de Asociación Empresarial otorgó una especial importancia al desarrollo del trabajo a tiempo parcial, así como a la mayor flexibilidad posible de los horarios de trabajo.

También indicaron que las diferentes formas de permiso no deberían implicar necesariamente obligaciones de contratación compensatoria.

Por otra parte, el Comité insistió en la importancia de fomentar los contratos de duración definida y el trabajo interino, debiendo autorizarse éste en todos los países de la Comunidad.

Además de estos aspectos, insistieron en que la flexibilidad interna de las empresas debería ir acompañada de una flexibilidad externa, propiciada, sobre todo, por la flexibilidad de las condiciones de contratación y despido.

La Confederación Europea de Sindicatos, por su parte, hizo hincapié en la importancia de que el recurso al trabajo a tiempo parcial -sobre todo en el caso de los jóvenes- se combinase con acciones específicas de formación.

La CES indicó que cualquier medida de flexibilización debería negociarse y, particularmente, en lo referente a la reforma de la jornada laboral, a los contratos de duración definida y al trabajo de carácter interino, evitando en todos los casos la segmentación del mercado laboral.

Recordó, también, que cualquier flexibilización de las condiciones de contratación y de despido debería ser objeto de un contextualización apropiada y de negociaciones.

5. Por otro lado, a lo largo del debate surgió la cuestión de que, en todas partes, la evolución de los costes salariales pesa sobre el empleo, particularmente en lo referente a puestos de trabajo poco cualificados y contratación juvenil. Esta evolución se ve determinada en gran medida por el nivel de deducciones obligatorias destinadas a la financiación de la protección social.

Algunos gobiernos aludieron a la necesidad de reducir aquellas cargas de la seguridad social que pesan sobre el factor trabajo; pero también mencionaron la necesidad de compensar esta reducción encontrando recursos alternativos de financiación.

El Comité de Asociación Empresarial afirmó que, desde su punto de vista, conviene reducir los costes totales globales, y no solamente salariales, que pesan sobre las empresas.

La Confederación Europea de Sindicatos y ciertos gobiernos afirmaron que, cualquier reducción de cargas prevista no debería poner en tela de juicio la protección social existente.

Los interlocutores sociales, aun reconociendo la realidad del problema, no se pusieron de acuerdo -en vista de la situación actual- sobre los medios a poner en marcha para conseguir esta reducción, ni sobre los caminos a seguir para encontrar fuentes alternativas de financiación.

Muchos de los participantes hablaron de la conveniencia de profundizar en la reflexión y en el estudio sobre el nivel de las exenciones salariales, y, de forma más general, sobre las modalidades de financiación de las prestaciones sociales.

La Comisión está examinando esta cuestión en los trabajos que viene realizando en torno al tema del marco comunitario del empleo.

También durante el debate, la Comisión recalcó que una reducción del coste del trabajo poco cualificado podría contribuir a reducir estructuralmente el paro.

Algunos gobiernos insistieron en la importancia de la moderación salarial.

La Presidencia, por su parte, estimó que la reducción del coste salarial debería adoptar la forma de una baja de las exenciones obligatorias que gravan el trabajo. Para que esta operación produzca un efecto significativo en términos de creación de empleo, debe, además, ser ambiciosa.

Teniendo en cuenta la situación presupuestaria de la mayoría de los Estados miembros, así como la exigencia de convergencia presupuestaria en el ámbito europeo, la Presidencia estima que debe solucionarse la cuestión de la financiación en el marco comunitario de tal manera que se neutralice el coste presupuestario de esta operación reduccionista de las exenciones obligatorias.

Entre las acciones posibles, la Presidencia mencionó:

- * la instauración de un impuesto sobre las emisiones de CO₂ y el consumo energético, con la condición de que no se comprometa la competitividad de las empresas europeas;
- * la instauración de un impuesto sobre las rentas de las inversiones financieras;
- * el alza de los impuestos mínimos de IVA o sisas.

La Presidencia considera que las modalidades prácticas de reducción de las exenciones obligatorias son competencia de los Estados miembros.

6. Frente a los cambios tecnológicos y las profundas y rápidas mutaciones del aparato productivo, los debates pusieron de manifiesto la necesidad vital que representa la formación. Esta debe mejorar la adaptabilidad de la mano de obra y, en consecuencia, la competitividad de las empresas.

La Confederación Europea de Sindicatos recordó que la formación debería tener también en cuenta las necesidades de los individuos en su calidad de tales e insistió en la importancia de acceder a la formación profesional continua.

Todos los agentes se encuentran implicados en este asunto, ya se trate de responsables directos de la formación y la enseñanza, de poderes públicos o de interlocutores sociales. Cada uno de ellos habrá de asumir el papel que le corresponde: el sistema educativo tiene la obligación de preparar a los jóvenes para que puedan integrarse en la vida activa; los poderes públicos la de mejorar la cualificación de la reserva de mano de obra y, por último, los interlocutores sociales la de garantizar el mantenimiento, incremento y adaptabilidad de la cualificación de la mano de obra.

Algunos gobiernos aludieron a la importancia de participar en las empresas en los esfuerzos de formación.

El Comité de Asociación Empresarial insistió en la capital importancia de la educación básica como instrumento para formar a trabajadores capaces de adaptarse de manera permanente a las necesidades de las empresas.

Actualmente, el número de asalariados que reciben una formación efectiva basada en la puesta a punto y desarrollo de sus capacidades personales es todavía poco elevado. A menudo, existen lagunas en la formación básica, sobre todo entre los trabajadores de mayor edad, y se acentúan cuando el trabajador va haciéndose más mayor.

Si bien ya existen programas de formación en las grandes empresas, las pequeñas y medianas siguen topándose con dificultades específicas de puesta en marcha, dificultades que habría que analizar detalladamente. También se hizo referencia al desequilibrio numérico de participación entre hombres y mujeres en el ámbito de la formación, desequilibrio que habría que paliar.

En cada país, la organización de la formación profesional se lleva a cabo con criterios relativamente diferentes. En unos casos se utilizan dispositivos legales, en otros, convenios colectivos o una combinación de los dos. Con el fin de obtener una óptima eficacia, deben coordinarse, tanto las intervenciones de los diferentes agentes, como las colaboraciones puestas en marcha. Este proceso deberá pasar por una definición previa de las necesidades formativas con un llamamiento provisional al apoyo de los poderes públicos. Deberá prestarse especial atención a ciertos organismos públicos y a cierto tipo de empresas como las PME, cuyas necesidades son más específicas.

Por último, se puso de manifiesto la necesidad de una formación continua de los trabajadores a todo lo largo de la vida laboral, con el fin de evitar la exclusión social, subir el nivel de vida y preservar la competitividad de las empresas. ■

CONGRESO DE LA CONFEDERACION DE SINDICATOS NORUEGOS. 1993

DECLARACION SOBRE EL MOVIMIENTO SINDICAL Y EUROPA

El desempleo masivo, el estancamiento económico, la inestabilidad social, el nacionalismo y la xenofobia dominan la Europa actual. Más de 20 millones de personas están sin empleo en Europa occidental en 1993, siendo incluso peor la situación en Europa central y oriental. Además del conflicto en la ex-Yugoslavia, otras nuevas democracias se ven amenazadas por la inestabilidad interna y por la guerra civil. El movimiento sindical tiene que hacer el esfuerzo de asumir el mando para invertir este desarrollo.

Pocos gobiernos tienen como objetivo principal el pleno empleo en su política económica. Independientemente de la forma de afiliación (a la comunidad europea) debe ser obligación nacional de cada país impulsar las políticas de crecimiento económico y fomentar el empleo. Una estrategia realmente eficaz contra el desempleo requiere una mayor coordinación de esfuerzos transfronterizos con un plan común. El movimiento sindical europeo tiene una responsabilidad muy específica en esta tarea.

El Congreso de la Confederación Noruega de Sindicatos ha puesto de manifiesto la importancia que tiene la relación entre Noruega y la EFTA y los países de la Comunidad, relación que se rige por el acuerdo EEA ratificado por el Gobierno y el Parlamento noruegos. Este hecho se corresponde con la decisión adoptada en el Congreso LO 1989 sobre los planes para la presentación del Mercado Interno de la CE y la relación de los países EFTA con este mercado. La decisión se basaba en la condición previa de que el tratado impulsaría el bienestar y el empleo en Noruega y fortalecería las industrias noruegas mediante el acceso al Mercado único. El Congreso de 1989 hizo hincapié en la importancia de una actitud activa por parte del movimiento sindical con respecto al desarrollo en Europa.

El Consejo Nacional de la Confederación Noruega de Sindicatos debatió la manera en que se llevarían a cabo las negociaciones entre la EFTA y la CE en agosto de 1990. Las decisiones adoptadas en el Congreso LO de 1989 se elaboraron a partir de 15 demandas concretas sobre negociaciones y reivindicaciones dirigidas al Gobierno. LO trabajó en el ámbito nacional e internacional para promover las condiciones propuestas por el Congreso y el Consejo Nacional.

Las normas sobre trabajos transfronterizos cobran especial importancia en el movimiento sindical. Para evitar el dumping social a través de medidas legislativas, el LO propuso la generalización de los acuerdos colectivos entre

los agentes sociales noruegos. El Gobierno acogió esta propuesta en un proyecto de ley presentado al Parlamento. El Congreso subraya la importancia de la adopción por el Parlamento de esta propuesta, de acuerdo con la propuesta del Gobierno.

En su reunión del 22 de junio de 1992 el Consejo Nacional LO recomendó la ratificación del Acuerdo sobre el EEE basándose en su propia evaluación y con la condición de que el Gobierno y el Parlamento adoptasen las propuestas necesarias para la legislación y las medidas nacionales. La decisión establece que "el acuerdo EEE ofrece las bases para una solución duradera e independiente de la relación de Noruega con el Mercado Interno. La cooperación EEE será necesaria durante mucho tiempo en el futuro".

En noviembre del 92, el Parlamento noruego autorizó al Gobierno a pedir la afiliación a la Comunidad Europea. Las negociaciones están en marcha. Se debe estudiar la manera de incorporar los intereses principales noruegos, incluyendo los intereses sindicales. Para los trabajadores organizados es un objetivo conseguir una política económica que aumente y proteja el empleo.

Para el LO es de vital importancia proteger los derechos sindicales y el estado de bienestar. Es necesario hacer esfuerzos para garantizar que los políticos y negociadores noruegos hagan hincapié en la dimensión social, en el entorno laboral, en el medio ambiente y en el diálogo social a nivel europeo. Independientemente de la forma de afiliación, habrá que contribuir a la protección y el desarrollo de estos elementos. El avance positivo en las regiones es un elemento fundamental de la política noruega. Otros aspectos importantes son la agricultura, la pesca y la utilización de instrumentos de política regional. El movimiento político y sindical pretende garantizar unas estructuras que permitan establecer un equilibrio solidario entre las ciudades y el campo y entre las regiones autónomas del país. También se valora el control nacional y la independencia en cuestiones de energía y otros recursos naturales. Las políticas nacionales de hacienda deben tener como objetivo la protección del estado de bienestar y la comunidad. Tradicionalmente, es el movimiento laborista el que representa este tipo de pensamiento político. El Congreso subraya que sin encontrar una solución negociada aceptable para todas las partes, el movimiento sindical noruego no podrá recomendar a Noruega la afiliación a la Comunidad Europea.

El Congreso debatió su decisión del 27 de octubre de 1989 en la que se establecía que la posición del LO acerca de la afiliación de Noruega a la CE se basaba en los resul-

tados del referéndum de 1972, que tuvo como consecuencia una mayoría en contra de la afiliación a la CE. El Congreso insiste en que es el pueblo el que tiene que tomar la decisión final sobre la cuestión de la afiliación noruega a la CE. Los órganos electos y los partidos políticos deben respetar la decisión del pueblo.

El Congreso constata que existen varias corrientes en el LO en relación con el futuro de la cooperación política y económica europea. Las diferencias de opinión no deben debilitar el movimiento sindical, ni reducir la influencia social del movimiento sindical noruego. Es muy importante que haya un debate dentro del movimiento con la mayor participación posible, y que se puedan discutir opiniones y temas de amplio espectro. También es indispensable que trabajemos activamente para informar sobre los aspectos negativos y positivos de la posible afiliación. Deberá llevarse a cabo un análisis objetivo de las consecuencias que tendrá la afiliación en la sociedad en general y sobre todo en el movimiento sindical. Si tienen éxito las negociaciones de la CE, el objetivo será dar la informa-

ción necesaria a los trabajadores organizados para que puedan considerar su respuesta cuando se presente la propuesta al pueblo. El Congreso instruye a su Comité Ejecutivo para preparar un plan al respecto y le otorga la autoridad necesaria para realizar la tarea. El Comité Ejecutivo también tiene autorización para organizar el desenlace de la cuestión CE en forma de congreso extraordinario.

En el período congresual siguiente es muy importante que el movimiento sindical noruego desarrolle una buena relación con las organizaciones sindicales de los países nórdicos y europeos mediante los órganos sindicales internacionales establecidos. Tal cooperación cobra cada vez más importancia, sobre todo de cara a influir en las decisiones de la EFTA, en el futuro EEE y en la relación entre el Este y el Oeste de Europa. Debe continuar el proceso de construcción de organizaciones sindicales en países del antiguo bloque comunista. El Congreso recomienda contactos bilaterales más cercanos con las confederaciones centrales de Europa. ■

COMITE EJECUTIVO DE LA CES Bruselas 7 y 8 de octubre de 1993

Punto 10 del Orden del día: RELACIONES ENTRE LOS COMITES SINDICALES EUROPEOS Y LA CES TRAS SU 7º CONGRESO (Versión revisada)

El objetivo del presente documento es determinar las orientaciones que permitirían a la Secretaría aplicar el artículo 4 de los Estatutos de la Confederación Europea de Sindicatos, tal y como fueron enmendados por el Congreso de 1991.

La presente versión sustituye la versión inicial presentada en el 117º Comité Ejecutivo de junio de 1993.

Algunas de las observaciones escritas provienen de la CSC (B), de CNV (NL) y de los siguientes Comités sindicales europeos: SETA-UITA, EFA, EUROFIET, FGE, Intersindical-CECA, IPTT Europa e ITF.

El 14 de septiembre tuvo lugar una consulta con los Comités Sindicales Europeos.

Este proceso condujo a la clarificación de ciertos puntos y a la revisión de este documento.

Entre tanto, se emprendió una acción en ciertos ámbitos específicos mencionados en la primera versión del documento relacionada con las estructuras y las dobles afiliaciones, habiéndose obtenido algunos resultados positivos a este respecto.

INTRODUCCION

1. La celebración del 7º Congreso de Luxemburgo (1991) trajo, como consecuencia, un cambio radical en las tareas a desempeñar por los comités sindicales en la Confederación Europea de Sindicatos: ya no se trata de organismos "asociados", sino afiliados de pleno derecho en la misma situación que las confederaciones sindicales nacionales (con la única excepción del derecho de voto para cuestiones económicas y de afiliación). El artículo 4 de los Estatutos de la CES, modificado en Luxemburgo, define la naturaleza, así como las características de los comités sindicales europeos. De esta manera, se han conseguido superar los criterios de asociación establecidos en 1973 y revisados en 1978.

2. Tras el Congreso de Luxemburgo, los comités sindicales desempeñaron sus nuevas tareas en las instancias estatutarias y de gestión de la Confederación (Comité de Dirección, Comité Ejecutivo, Comités Permanentes, Consejo de Administración de los institutos etc.)

Este proceso se completará en el curso del próximo Con-

greso (en 1995), al que asistirán los comités sindicales en proporción más amplia que en el pasado y con derecho de voto (excepto en las cuestiones económicas y de afiliación).

3. A partir de 1991, los comités sindicales se han ido integrando en la Confederación por medio de la ampliación y la cooperación en materia de política sindical. Este proceso, recíprocamente útil, ha ayudado también a consolidar el movimiento sindical europeo en su conjunto. Dicho movimiento debe fomentarse respetando, obviamente, la autonomía de los comités en sus respectivos terrenos, con el fin de que la CES se convierta en una organización cada vez más representativa, coherente y eficaz y, sobre todo, para abonar el terreno al diálogo social y a la negociación colectiva de dimensiones europeas.

EL NUEVO ESTATUTO

4. Los estatutos votados en el Congreso de Luxemburgo atribuyen a los comités sindicales europeos nuevos derechos en su calidad de miembros de la Confederación, pero se les exige, en contrapartida, que se adapten mejor a la naturaleza y a las características propias de la CES, organización autónoma, unitaria y pluralista.

5. En particular, el artículo 4 de los Estatutos estipula que:

- a) los comités se abrirán a las organizaciones sindicales que están afiliadas a las confederaciones nacionales miembros de la CES;
- b) los estatutos y las estructuras de los comités deben ser compatibles con los Estatutos de la CES.

LA AFILIACION A LOS COMITES

6. En virtud del artículo 4, no existe duda alguna de que todas las federaciones profesionales nacionales adheridas a una confederación afiliada a la CES tienen derecho a formar parte del comité sindical europeo correspondiente, y con más razón por el hecho de que la CES pide a las confederaciones afiliadas que promuevan esta afiliación, quedando, la decisión final, en manos de los órganos rectores de los comités sindicales europeos.

7. Sin embargo, en ocasiones se han producido conflictos debido a que comités sindicales vinculados de forma particu-

lamente estrecha a los respectivos SPL, plantean, como condición previa a la adhesión, la afiliación simultánea al SPL. Este hecho propicia una disparidad de derechos entre los afiliados que, en principio, no puede aceptarse.

8. El problema no es nuevo, ya en varias ocasiones la asociación de uno u otro comité sindical ha sido objeto de discusión en el Comité Ejecutivo. Incluso en estos momentos la cuestión goza de más actualidad debido a los cambios experimentados por los estatutos de los comités sindicales en el seno de la CES. Se ha optado por soluciones pragmáticas que se habrán de aplicar con un talante de apertura y unidad digno de ser cultivando, sin olvidar que:

a) las relaciones entre los comités sindicales europeos y las organizaciones sindicales internacionales (esencialmente los SPI/CIOSL, ya que las Federaciones Profesionales Internacionales/CMT no trabajan más que con ciertos sectores elegidos) varían en función de las realidades sindicales de cada industria y reflejan las reformas específicas llevadas a cabo durante la fundación de las estructuras europeas. Estas relaciones son deseables e incluso necesarias para garantizar una mayor solidaridad y una óptima acción sindicales;

b) sin embargo, resulta esencial que estos vínculos no obstaculicen el carácter representativo de los comités sindicales europeos con respecto a los sindicatos de la familia CES, que se ha visto multiplicada en los últimos tiempos.

9. La duplicación de estructuras europeas en un mismo sector profesional va a ser excluida por considerarse contraria al carácter unitario de la CES. Según este ejemplo y, para ser coherentes, habría que excluir cualquier doble afiliación a los comités sindicales europeos y al resto de las organizaciones que compiten con la CES (como la CEC o la CESI).

LA COMPETENCIA GEOGRAFICA DE LOS COMITES

10. La búsqueda de un máximo de cohesión en el seno de la CES implica, en principio, la correspondencia entre la extensión geográfica de los comités sindicales y la de la misma CES.

Se plantea un problema específico como consecuencia de las nuevas afiliaciones efectuadas por ciertos comités en los países de Europa central y del Este, precisamente en un terreno en el que la CES está todavía por definirse.

Por esta razón, la representación estatutaria (Congreso) de los comités sindicales afectados debe limitarse a los afiliados de la CES.

ESTRUCTURA DE LOS COMITES

11. A la luz del artículo 4, los estatutos de los comités sindicales deberán adaptarse a los estatutos de la CES.

Ello implica, por una parte, una estructura democrática y,

por otra, la financiación del comité sindical a través de sus organizaciones afiliadas.

PROPUESTA DE DECISION

12. El Comité Ejecutivo:

a) aprueba las orientaciones expuestas en el presente documento para la Secretaría;

b) acredita a la Secretaría en su tarea de búsqueda de una solución a cualquier problema específico que pudiera surgir, actuando con un espíritu de apertura, de cooperación y de unidad entre todas las partes afectadas;

c) pide a la Secretaría que le someta a un informe sobre la aplicación del artículo 4 de los Estatutos, antes de convocar el 8º Congreso estatutario de la CES.

Punto 11 del Orden del día: FORMACION SINDICAL

1. El proceso de integración europea no puede quedarse, por su éxito y por los intereses de los trabajadores, sin un protagonista sindical europeo fuerte y sin su capacidad de expresar un proyecto cultural común a sus diferentes componentes y susceptible de afirmar una identidad del mundo del trabajo, que por ser plural no es menos real.

Esta identidad podrá llevarse a cabo progresivamente mediante acciones y luchas convergentes y solidarias, así como mediante un esfuerzo cada vez más importante de investigación y de formación comunes, coordinadas entre los miembros de la Confederación Europea de Sindicatos.

2. La formación sindical constituye en efecto uno de los recursos estratégicos llamados a construir un sindicalismo con una dimensión europea y a hacerlo susceptible de ser un protagonista apto para afrontar los retos no sólo económicos y políticos, sino también culturales del nuevo espacio europeo que se abre ante nosotros.

3. Este recurso estratégico es tanto más esencial en un momento en el que los grandes cambios del sistema productivo, del mercado del trabajo y del contexto social en todas partes someten a duras pruebas las políticas y las capacidades de organización del sindicato. La formación sindical debe tener un carácter permanente y relevar mejor los nuevos datos de una realidad económica y social cambiante.

EL COMPROMISO DE LA CES

4. En este marco, la CES debe asumir plenamente las responsabilidades que el Congreso de Luxemburgo le ha confiado y ejercerlas teniendo en cuenta las competencias de cada uno. En materia de formación, la contribución de la CES no

puede ser sino complementaria a las actividades realizadas por las organizaciones afiliadas que llevan las responsabilidades principales en la materia.

5. Esta calidad de complementación tendrá en cuenta las necesidades de los diferentes beneficiarios de la formación y se traducirá ya sea (a) por una acción de soporte a las actividades de formación realizadas por las organizaciones sindicales afiliadas, o (b) por una acción de formación propia de la CES, en colaboración con estas mismas organizaciones.

a) La acción de soporte se manifestará por actividades de consejo y ayuda a los afiliados con vistas a consolidar la "dimensión europea" del conjunto de la formación sindical nacional (interprofesional o sectorial) y se manifestará principalmente en:

- el fortalecimiento de los intercambios y la cooperación entre los Departamentos de "Formación" y las escuelas sindicales de las organizaciones afiliadas con el fin de conseguir la instalación de una verdadera red permanente;
- la realización de una información/documentación de base sobre el marco socio-económico y sindical europeo;
- la producción de instrumentos pedagógicos;
- la realización de seminarios europeos;
- la formación europea de los formadores;
- la realización de proyectos pedagógicos europeos.

El objetivo buscado por esta acción de soporte es el reparto de un "saber europeo" entre los militantes en general y por acciones más precisas entre los dirigentes sindicales.

b) La acción de formación propia de la CES busca el valor añadido de un "tacto europeo" de los dirigentes y cargos sindicales llamados a ejercer más directamente los papeles supranacionales de:

- representación y relación ante los diferentes recintos/instituciones europeas;
- diálogo social interprofesional y sectorial;
- negociaciones a nivel europeo interprofesional y sectorial.

Los contenidos de estas acciones de formación reflejarán directamente la elaboración y las reivindicaciones de la CES en todos los dominios de interés sindical y, más particularmente, en la coyuntura actual, sobre los temas de empleo, de la legislación social europea, de la instalación de los Comités de Empresa Europeos.

La Confederación Europea de Sindicatos aspirará, al mismo tiempo a la creación de una cultura sindical europea y a

la construcción progresiva de un perfil identificable del futuro grupo dirigente del sindicato europeo.

LOS INSTRUMENTOS DE FORMACION DE LA CES

6. La formación sindical sobre el plano europeo ha sido asegurada hasta el presente por la ASE y la AFETT.

La AFETT fue creada en 1986 por el Secretariado. La academia fue establecida en 1990 por el Comité Ejecutivo de la CES y confirmada en su mandato durante el Congreso de Luxemburgo. Cada una de estas Instituciones ha desarrollado su propia metodología, en su dominio principal de actividad, así como sus propias redes, y su propio material pedagógico y de información.

Al desarrollarse y diversificarse las necesidades de formación, se hace obligatorio, el determinar según los puntos indicados en el párrafo 5, la estrategia de formación sindical de la CES.

7. La Academia Sindical es el instrumento de formación con vocación general de la CES. A ella le corresponde llevar a cabo los planes de formación de la CES en su conjunto y garantizar que la dimensión europea sea efectivamente tomada en cuenta en la formación sindical a todos los niveles. Sus misiones principales apuntan a:

- proporcionar una base estructurada (intercambios, consejos, proyectos, material pedagógico, etc.) a las actividades de formación sindical llevadas a cabo por las organizaciones afiliadas
- desarrollar actividades directamente relacionadas con la formación, a nivel europeo, por los delegados, cargos y dirigentes llamados a trabajar sobre expedientes europeos, tanto ante las Instituciones, como en el cuadro del diálogo social y de la futura negociación a nivel europeo.

8. La AFETT, cuyo Consejo de Administración coincide con el Secretariado, tiene competencias más específicas. Estas tienen que ver con la formación de dirigentes sindicales en el campo de la innovación tecnológica, productiva y de la organización del trabajo. La AFETT lleva a cabo formaciones especializadas sobre la evaluación social y organizacional de las nuevas tecnologías, preparando así a la negociación sindical para el cambio tecnológico.

En función de la actualidad, el Secretariado podrá determinar nuevas misiones puntuales de la AFETT en el marco de su dominio de actividad.

9. Definidos así sus dominios de actividad, es necesario que la ASE y la AFETT organicen sinergias. Estas tienen que ver con los instrumentos pedagógicos, las redes de expertos, de centros y de personas/recursos, la constitución y utilización de bancos de datos, la traducción y la interpretación. Se apoyarán igualmente en las infraestructuras logísticas y administrativas.

A fin de asegurar una estrategia de formación coherente de la CES no se deberá excluir en el futuro una integración más activa de las dos organizaciones.

10. Acompañando este objetivo primordial de llevar a cabo sinergias entre la ASE y la AFETT, es indispensable estructurar más eficazmente los vínculos entre la formación y la investigación/estudio y principalmente, la realizada por el Instituto Sindical Europeo.

La investigación sindical debe encontrar una salida natural en las actividades de formación/información. En la fase actual de la construcción europea, compleja y difícil, es necesario que los instrumentos de reflexión, de análisis y de información sean utilizados con el mejor provecho, a fin de que los nuevos retos sean comprendidos y dominados.

11. Para asegurar una coordinación efectiva, el Secretariado creará en su seno una responsabilidad específica para la formación, con el objeto de asegurar una dirección unitaria en el conjunto de las actividades bajo este dominio.

FINANCIAMIENTO DE LA ACTIVIDAD DE FORMACION

12. Los fondos de financiamiento de la ASE y de la AFETT son diferentes y no son transferibles.

El presupuesto de la Academia Sindical es principalmente proporcionado por una subvención global renovable anualmente y procedente del presupuesto comunitario. Su importe es negociado entre la CES y la Comisión CEE.

La AFETT funciona sobre la base de proyectos presentados anualmente al Fondo social. El coste de la estructura AFETT (personal, locales, etc.) es asegurado por los gastos de organización de los proyectos individuales reconocidos por el FSE.

13. Hay que hacer constar que el conjunto de la actividad de formación de la CES depende en gran cantidad de financiamientos externos. Sería deseable el iniciar una dinámica de equilibrio creciente entre financiamientos externos e internos. Es indispensable en todo caso fortalecer las posibilidades de financiamiento internos de la ASE.

CRECIMIENTO, COMPETITIVIDAD, EMPLEO Contribución preliminar de la CES al Libro Blanco de la Comisión adoptada por el Comité Ejecutivo celebrado los días 7 y 8 de octubre de 1993

INTRODUCCION: POR UN NUEVO MODELO DE DESARROLLO

1. La integración europea está pasando por una etapa de grandes dificultades y se respira un clima de incertidumbre en lo que al futuro respecta. Por una parte, éste es el resultado de la incapacidad de la Comunidad para responder eficazmente a la crisis económica, así como al dramático ascenso del paro y, por otra parte, también es el resultado del debilitamiento del mismo "proyecto europeo", sometido a la ofensiva persistente de las fuerzas que se oponen a la Unión Europea y que se limitan a defender una zona de libre cambio.

Por el contrario, la Confederación Europea de Sindicatos considera que es justo ahora cuando los ciudadanos tienen más necesidad de Europa y pide que, durante las próximas cumbres, los Jefes de Estado y de Gobierno adopten iniciativas consecuentes, con el fin de dar un nuevo impulso a la Comunidad y garanticen la aplicación del Tratado de Maastricht, incluido su Protocolo social a Once.

La CES lanza un llamamiento a todas las familias políticas europeas para que apoyen plenamente esta andadura.

2. Si se quiere salir de este atolladero, la Comunidad debe demostrar su aptitud para responder a las preocupaciones inmediatas de sus ciudadanos y, en primerísimo lugar, a todo lo referente al empleo.

La Confederación europea de Sindicatos reitera su reivindicación de aplicar una estrategia cooperativa europea de crecimiento para el empleo: ya que ningún país puede garantizar por sí mismo la reactivación económica a través de medidas unilaterales.

Esta estrategia exige un esfuerzo inmediato y prolongado en el tiempo dirigido a:

- la baja, de forma significativa y simultánea, de los tipos de interés reales para reducir la deuda, para estimular la inversión privada en la economía real y reequilibrar la relación de cambios;
- el desarrollo de medidas comunitarias para controlar la especulación y el restablecimiento de un marco de cooperación monetaria;
- la adopción de políticas industriales europeas;
- el incremento de las inversiones públicas y privadas, particularmente en infraestructura, medio ambiente, investigación y nuevas tecnologías, formación y política del mercado laboral. Si fuera necesario, debería aceptarse un incremento a corto plazo de los déficits presupuestarios.
- la considerable expansión de las facilidades de la BEI/FEI decididas durante las Cumbres de Edimburgo y Copenhague, con el fin de contribuir a la financiación de estos programas y, muy particularmente, a la de las redes transeuropeas;
- la iniciativa de una armonización europea de políticas fiscales;
- la utilización más puntual de los Fondos Estructurales y de los Fondos de cohesión con el fin de garantizar la creación de empleo y una mayor cohesión económica y social.
- medidas de reducción y reforma de la jornada laboral.

Además, esta estrategia debería coordinarse en el marco de la EEE, que dio curso a la iniciativa Brundtlandt, así como en el marco del G7.

3. La Confederación Europea de Sindicatos es absoluta-

mente consciente de los desafíos a los que debe hacer frente la Comunidad tras la "mundialización" de la economía, la nueva división internacional del trabajo, el impacto del cambio tecnológico en la estructura económica y la organización del trabajo, para garantizar su futuro.

Una visión basada en las desregulación y una flexibilidad salvaje serían, no sólo intolerables, sino ilusorias en términos de eficacia a la hora de hacer frente a los desafíos actuales.

Esta opción de sociedad y de desarrollo cualitativo que debe contribuir a la reactivación de Europa, debe basarse en el patrimonio de experiencias y prácticas que configuren el modelo social europeo. Las adaptaciones necesarias como consecuencia de la evolución social no deben hacer cuestionar ni el modelo social europeo, ni los valores de solidaridad y democracia que lo integran.

Esta opción social defendida por la Confederación Europea de Sindicatos se basa en:

- la integración de lo económico y lo social;
- el papel activo de los poderes públicos;
- un elevado nivel de relaciones sociales y contractuales;
- la no discriminación en el acceso al empleo y en la protección de las condiciones laborales cualquiera que sea el sexo, la religión, el origen étnico, social o político.

En esta perspectiva, la CES muestra un gran interés por la iniciativa de la Comisión de elaborar un Libro Blanco sobre "Crecimiento, Competitividad y Empleo" que se someterá a la aprobación del Consejo Europeo de Bruselas en diciembre de 1993. La CES quiere ser miembro de pleno derecho en esta búsqueda y debate con el fin de hacer evidente la contribución del movimiento sindical, constituyendo esta resolución únicamente un esbozo de dicho movimiento.

CRECIMIENTO

4. El Libro Blanco se presenta como un ejercicio a medio plazo, pero el éxito de cualquier estrategia a medio plazo que se acuerde en diciembre de 1993 dependerá, de manera crucial, de las medidas que se adopten a corto plazo. Es, por tanto, vital que el Consejo Europeo de Bruselas adopte medidas inmediatas del tipo que acaba de ser propuesto para lanzar el proceso de reactivación. La ausencia de crecimiento no es la única causa del aumento del paro -ni siquiera lo son los problemas presupuestarios- pero sí es la más importante.

5. La acción en el contexto de la Estrategia Cooperativa debe mantenerse hasta medio plazo pero, en esta perspectiva, la CES reconoce que el tipo de crecimiento que Europa ha experimentado no bastará para crear todos los empleos que se necesitan en este momento. Si algo urge a Europa en el futuro es, más que crecimiento, que, ante todo y sobre todo, se genere empleo y se aplique un nuevo modelo de desarrollo; pero este modelo debe basarse en puntos fuertes y en logros europeos, más que en las debilidades o en los fracasos. Así pues el modelo deberá reconocer:

- que las personas son el centro del proceso del desarrollo, y, por tanto, que se tenga conciencia de la importancia de la participación activa en la vida económica y social de las mujeres y de los hombres que trabajan, a través de sus sindicatos;
- que la eficiencia económica y el progreso social vayan acompañados del crecimiento, del empleo, de niveles de vida más elevados y de una sociedad más justa;
- que las fuerzas activas del mercado vayan acompañadas de políticas activas de los gobiernos: en efecto, sin servicios públicos bien dotados de recursos y efectividad, no sólo irá disminuyendo la calidad de vida de la gran mayoría de la gente, sino que además, difícilmente podrán los mercados actuar de forma eficaz;
- que las reglas y procedimientos de adaptación a las relaciones sociales e industriales sean el producto de la negociación colectiva y de la legislación, y no de reglas unilaterales de los empresarios o de una desregulación ciega.

6. En resumen, la vía que Europa debe tomar ha de ser la del fomento de normas elevadas y no reductoras, una alta productividad en lugar de una baja, salarios elevados y no salarios más bajos. En consecuencia, el crecimiento debe ser más cualitativo que cuantitativo. Las políticas específicas necesarias para garantizar, no sólo que el crecimiento sea fuente de empleo, sino que además sea respetuoso con el medio ambiente y que promueva una mayor cohesión tanto entre las regiones como entre los pueblos, van a ayudar a generar empleo en otros sectores, debido a los efectos globales de la demanda.

Pero también es cierto que los objetivos cuantitativos son necesarios, tanto para garantizar que las acciones siguen a las palabras en el ámbito nacional, como para sentar las bases de una coordinación europea efectiva, sin la que ningún país podría hacer frente a sus propios problemas. La CES se responsabiliza también de los objetivos específicos contenidos en el documento "Orientaciones" -que ha precedido al Libro Blanco- relacionados con las inversiones y las políticas del mercado laboral.

El objetivo clave debería ser reducir el paro a la mitad de aquí a finales de la década mediante índices de crecimiento sostenido y de alta intensidad de empleo del 3 al 3,5% por año.

COMPETITIVIDAD

7. La CES reconoce la necesidad que Europa tiene de ser competitiva, pero tampoco deben exagerarse los problemas ni desembocar en la adopción de medidas miopes y contraproducentes de desregulación o flexibilidad negativa. Europa debe estar en condiciones de competir con lo mejor del mundo y no con lo peor.

Es verdad que, en los últimos años, Europa ha bajado algunos puestos en el ranking del comercio mundial en relación con algunos de sus principales competidores, pero esto se

debe en gran medida al desarrollo de los índices de cambio, problema que podría resolverse en parte por la reducción de los tipos de interés. Y con el tiempo, Europa irá descendiendo más puestos en el ranking de los intercambios mundiales a medida que crezcan las economías de otros países: es totalmente compatible con una expansión del comercio total de Europa y con una mejora de nuestro nivel de vida.

Para tener una más amplia perspectiva de este problema, hay que comentar el hecho de que el comercio con el resto del mundo no supone más que un 8% del PNB del conjunto de los países de la CE -o el 5% de los de la EEE- y que el comercio con los "tigres asiáticos" representa menos del 6% de las importaciones de la CE.

8. Es innegable que existen problemas, problemas a veces extremadamente serios en ciertos sectores y regiones, pero no son de un cariz tal que impliquen la destrucción del modelo europeo.

Es cierto que no se pueden justificar de ninguna manera los intentos de reducción de las normas en nombre de una tal flexibilidad o de una cual desregulación, que pasa por reducir los salarios, facilitar los despidos, reducir las prestaciones por desempleo y otras ventajas sociales e incluso atacar los derechos sindicales fundamentales.

La flexibilidad negativa no es la solución que muchos pretenden. Demasiado a menudo, suele ser una excusa para la inseguridad creciente que permite despojar a los trabajadores de sus derechos.

Aparte de otras objeciones, también resulta anticompetitiva porque reduce la voluntad de mujeres y hombres de cooperar activamente en la introducción fructífera de nuevas tecnologías.

9. Además, la idea de que el paro está vinculado a la flexibilidad hace suponer que el paro ha aumentado porque la flexibilidad ha disminuido en estos últimos años, pero esto es totalmente absurdo. De la misma manera, la idea de que una mayor flexibilidad va a ayudar, de una manera u otra, a crear millones de puestos de trabajo necesarios, es igualmente ridícula. Y pretender que la gente elige estar en el paro porque las indemnizaciones son demasiado generosas, es ignorar el hecho de que Europa, en su conjunto, cuenta con diez demandantes de empleo por cada puesto vacante.

Es verdad que las políticas de seguridad social y protección social deberán tener en cuenta cada vez más los efectos producidos por los cambios demográficos, pero la verdadera razón de la explosión de los gastos sociales de estos últimos años es la explosión del desempleo. La única vía realista pasa por ir a la raíz del problema y reducir el paro.

10. Sin embargo, rechazar la flexibilidad negativa no significa que no haya problemas de competencia que solucionar, pero habrá que hacerlo mediante la adopción de políticas concebidas para reforzar la economía real -es decir, más inversiones en capital monetario y humano, junto con sistemas de producción centrados en el individuo. La CES no tiene una visión estrecha de las auténticas reformas del mercado laboral -la flexibilidad positiva- o de la reforma de otros mercados, como los mercados financieros. Para la CES no hay zonas prohibidas, pero insistimos en que los cambios que

puedan afectar a los trabajadores sean debidamente negociados.

11. Lejos de querer olvidar la importante cuestión de tener que competir con otros países, la CES reconoce que cuanto más ricos sean éstos, más oportunidades habrá de venderles nuestros bienes y servicios. Contribuir a crear empleo en el tercer mundo y fomentar el intercambio puede repercutir positivamente en la generación de empleo en Europa. El mismo tipo de razonamiento llevó a la CES a apoyar la creación del mercado interior de la CE y la creación de la EEE.

Por tanto la CES defiende:

- una conclusión rápida y equilibrada de las negociaciones del GATT;

- el fomento de las relaciones con los países de Europa central y del Este, ofreciéndoles un acceso mucho más libre a los mercados CE y EEE y ayudándoles en mayor medida;

- un papel más efectivo de la CE para contribuir al desarrollo del tercer mundo: además del fomento de los intercambios y la ayuda; habría que resolver, por ejemplo, el problema de la deuda y una forma positiva de hacerlo sería, o sacar el clavo o reducirlo significativamente - o al menos velar por que los intereses y reembolsos de la deuda se inviertan en estos países-.

12. Sin embargo, de la misma manera que hemos exigido una Dimensión Social Europea, también a nivel mundial, la consolidación de los intercambios debe contribuir a promover el nivel de vida y los derechos de todos, y no solamente de algunos. Por tanto, resulta vital que la CE trate de incluir cláusulas medioambientales y sociales en todos los acuerdos económicos internacionales.

También deberían introducirse cláusulas sociales que garanticen el respeto de los derechos fundamentales, los mismos que han sido codificados conjuntamente por los gobiernos, los empleadores y los sindicatos en el seno de la OIT sobre libertad de asociación y negociación colectiva y sobre la prohibición del trabajo forzado e infantil. De esta forma, se promoverá una competitividad basada en la excelencia y no en la explotación.

EMPLEO

13. Elemento fundamental de independencia económica, integración, estatuto social y realización personal y profesional, el derecho al trabajo es un pilar esencial del modelo social europeo.

El atolladero humano que representa el paro, en particular para los jóvenes, sus efectos sobre las causas de la marginación, de la exclusión y la pobreza, su protagonismo en la desestructuración de las sociedades, el coste que representa para los presupuestos y los sistemas de protección social, justifican plenamente una acción firme y concertada de los Estados miembros y de la Comunidad para garantizar una reactivación económica y una política de crecimiento cualitativa ge-

neradora de empleo y para poder ofrecer a cada hombre y mujer todo tipo de oportunidades de empleo real.

La sociedad evoluciona a toda velocidad bajo los efectos de los cambios tecnológicos y del desarrollo de nuevas formas de organización del trabajo y las relaciones sociales, en concreto a través de nuevas formas de relación y comunicación informática y telemática.

Esta evolución implica modificaciones en las estructuras del empleo, tanto en el terreno cuantitativo como en el cualitativo; se necesita, por tanto, una adaptación constante y dirigida del empleo tanto en la empresa, como en el sector o en la región.

Estos son elementos que la CES presenta como factores de rehabilitación de la competitividad europea, como alternativa a una política de desregulación y flexibilidad desbocada.

14. Una formación adaptada a la evolución de la sociedad

- Para combatir el paro, la CES propone que cada año, del 2 al 2,5% de la fuerza de trabajo, en relación con el porcentaje que cada año se integra en el mercado laboral, pase a formar parte de programas formativos y docentes. En este contexto, habría que garantizar una formación profesional de dos años a todos aquellos jóvenes que finalizan su escolaridad obligatoria y constituir así un derecho y unas condiciones de acceso a la formación profesional a lo largo de la vida activa.

- formación inicial básica y profesional amplia para responder a las evoluciones y cualificaciones y a las necesidades futuras de adaptación (lucha contra el fracaso escolar);

- mejor conexión entre el medio escolar y la empresa mediante el desarrollo de la formación alternando con el aprendizaje y desembocando en cualificaciones reconocidas;

- desarrollo de acciones, en particular mediante la formación, para promover la igualdad de oportunidades H/M tanto en materia de acceso al empleo, como en materia de evolución profesional;

- dominio de la evolución y las mutaciones tecnológicas mediante la negociación para garantizar una respuesta eficaz a los problemas de gestión de los efectivos, de formación y cualificación, de organización del trabajo y de adaptación a la evolución de los puestos de trabajo;

- gestión preventiva del empleo y establecimiento de planes de formación en las empresas, negociados con los sindicatos;

- desarrollo de medidas específicas para la reinserción de los parados de larga duración.

15. Servicios de empleo eficaces

Para mejorar las políticas aplicadas hasta el momento -normalmente concebidas de manera pasiva- con el fin de hacer frente al paro y dar preferencia a la búsqueda de una formación o/y de un empleo, habrá que:

- consolidar las estructuras y el funcionamiento de las agencias públicas de empleo con el fin de garantizar la mejor adecuación posible entre la oferta y la demanda de empleo, mejorar la calidad de sus servicios a las empresas y a los trabajadores y ampliar su cobertura regional y territorial;

- garantizar, a cada hombre y mujer, el beneficio de servicios suficientes de orientación profesional, de asesoramiento y de colocación gratuitos;

- garantizar una renta mínima que permita alcanzar un nivel de vida decente a los trabajadores excluidos del mercado de trabajo y a sus familias.

16. Una nueva concepción de la jornada laboral

Aspectos como la evolución de la sociedad, las nuevas formas de organización laboral, el actual reparto de tareas entre hombres y mujeres, la diferente división del tiempo entre ocio y trabajo o el lugar ocupado por la formación continua, modifican considerablemente la concepción de la jornada laboral.

Así pues, hay que pensar en la jornada laboral dentro del contexto de toda la vida activa y favorecer una mejor organización del trabajo mediante:

- la reducción y reforma de la jornada laboral, además de un cambio en la organización laboral para ganar puestos y mejorar las condiciones de vida y trabajo;

- el desarrollo de los permisos por necesidades personales (formación, familia...) y la sustitución de personas, durante su ausencia, por parados;

- la integración en la jornada laboral de períodos de formación continua a lo largo de la vida activa;

- la aplicación de una jubilación progresiva en lugar de proceder al despido de trabajadores de mayor edad, con el fin de favorecer la contratación juvenil y la transmisión intergeneracional del quehacer profesional.

17. Fomentar el empleo en nuevos sectores

Existe un potencial de empleo que responde a la satisfacción de una nueva demanda o de necesidades sociales: medio ambiente, salud, servicios de proximidad para personas mayores o discapacitadas, ahorro energético y mejora del hábitat, jardines de infancia y guarderías...

Pueden promoverse nuevos empleos en el sector no mercantil y en aquellos sectores que no dependan de la competencia internacional y que puedan constituir una mejora de los servicios del consumidor y/o usuario.

18. Formas de trabajo más diversificadas

El desarrollo de ciertas formas de trabajo atípico puede responder a la necesidad de adaptabilidad de las empresas o/y a la voluntad de los trabajadores y trabajadoras.

Estas nuevas formas de empleo, cualquiera que sea la magnitud de la empresa o la naturaleza del contrato, deben ser objeto de una igualdad de trato en materia de:

- protección del empleo y los salarios;
- protección de la salud y la seguridad en los lugares de trabajo;
- cobertura de seguridad y protección social;
- derecho a la formación social continua;
- respeto de los derechos sindicales;
- protección contra todo tipo de discriminación;

19. Garantizar sistemas de Protección social solidarios

El aumento masivo del paro plantea problemas a la financiación de los sistemas de protección social. Pero también otras causas estructurales, como la evolución demográfica, desestabilizan nuestros sistemas europeos.

Estos sistemas, en su diversidad, representan un elemento crucial de la cultura social europea basada en la solidaridad.

En opinión de la CES, es esencial preservar la calidad de la protección social europea; para ello, habrá que plantearse qué nuevas formas de financiación deberán aplicarse para rebajar el coste salarial allá donde sea necesario, sin debilitar, por ello los medios de una protección social solidaria.

También es posible encontrar nuevas fuentes de ingresos:

- mediante un impuesto sobre los beneficios de las inversiones financieras;
- mediante el establecimiento de impuestos sobre el CO₂ y el consumo energético.

La aplicación de sistemas complementarios que respondan al mismo objetivo de solidaridad que el régimen general, permitiría también responder a nuevas necesidades en materia de protección social y pensiones. Estos sistemas complementarios deben tener un carácter cooperativo, mutualista o paritario.

20. Reconociendo que estas propuestas exigen una amplia responsabilidad de los poderes públicos y de los agentes sociales en el ámbito nacional, o incluso en un nivel aún más descentralizado, la CES considera imprescindible el establecimiento de un marco europeo de política activa de empleo a través de medidas legislativas y/o convencionales.

UN COMPROMISO COLECTIVO

21. El Libro Blanco se fija un ambicioso objetivo: definir un proyecto europeo a medio plazo de renovación económica y social para hacer frente al siglo XXI.

Este proyecto debe basarse en los indiscutibles resultados de la integración europea, no sólo en términos de desarrollo económico y social, sino también como espacio de estabilidad y de paz para nuestros pueblos.

Sólo una Comunidad Europea fortalecida estará en condiciones de convertirse en un bastión sólido del proceso de reforma e integración de los países de Europa central y oriental.

Alcanzar este objetivo, compartido también por la Confederación Europea de Sindicatos, exige un compromiso colectivo de los poderes públicos en todos los niveles, pero también de todos los agentes de la vida económica y social. Sin embargo, la condición previa sigue siendo echar a bajo las barreras que obstaculizan el desarrollo de todas las potencialidades de la Comunidad. Ello implica:

- la consecución del Mercado Interior;
- el reforzamiento de las políticas comunes y, por tanto, de los recursos presupuestarios comunitarios;
- la utilización de diversos instrumentos que permitan gestionar eficazmente la política comercial comunitaria;
- la prosecución de la estrategia de la UEM, haciendo especial hincapié en las exigencias de la convergencia real más que en las de la convergencia nominal.

No obstante, la CES tiene el convencimiento de que la integración económica y monetaria no podrá afianzarse sin un desarrollo paralelo de la Unión política y social.

22. Más concretamente, en lo que se refiere a la dimensión social, la CES pide que el Libro Blanco reconozca -en oposición al Libro Blanco de 1985 sobre el Mercado Interior- que el camino de renovación de la economía europea, en términos de competitividad, crecimiento y empleo, pase por una estrecha integración tanto de los factores económicos como de los sociales.

Este hecho debe implicar, no sólo el firme compromiso de concluir el Programa de Acción Social existente, sino también de introducir nuevas medidas en el marco del Libro Verde social, actualmente en preparación.

23. La CES insiste en que los agentes sociales deberían sacar provecho de las nuevas vías abiertas por el Protocolo Social del Tratado de Maastricht, a través del Diálogo social y la negociación de acuerdos-marco europeos.

Las apuestas del Libro Blanco, sobre todo las relacionadas con el empleo y el mercado laboral, deberían ser objeto de acuerdos, siempre que las organizaciones patronales -en caso de no defender una visión unilateral- estuvieran dispuestas a inscribirse en la dinámica de una modernización negociada.

Así pues, el reconocimiento mutuo de la CES, la UNICE y el CEEP en el ámbito europeo debería influir en el reconocimiento equivalente empresarios-sindicatos en otros niveles, incluido el nacional y el sectorial. ■

PROYECTO DE LEY SOBRE EMPLEO. LA CFDT SE MOVILIZA

EL proyecto de ley quinquenal sobre el empleo adoptado el 13 de septiembre de 1993 por el Consejo de ministros entra ahora en su fase parlamentaria, con el riesgo que ello supone de endurecimiento o desviación habida cuenta de la mayoría gubernamental de derechas.

La filosofía general del texto desarrolla una lógica liberal de reducción del coste laboral en un marco tradicional de análisis de los problemas relacionados con el empleo. El texto de ley confirma la evolución anunciada el 6 de septiembre durante la tabla redonda celebrada en presencia de los agentes sociales y el Primer Ministro; en concreto, esta reunión abre camino a la reducción de la jornada laboral.

En opinión de la CFDT, todavía subsisten importantes desacuerdos de fondo, fundamentalmente en lo que se refiere a la ausencia de contrapartidas laborales para compensar la reducción de las cotizaciones sociales, la representación colectiva, la jornada parcial o el contrato de inserción profesional.

De ahí la importancia de una intervención sindical fuerte ante los parlamentarios para proponer modificaciones.

En este envío encontraréis el análisis político y transversal del proyecto de ley, así como las propuestas de la CFDT y sus argumentos.

Ya anteriormente, el Consejo Económico y Social francés emitió un dictamen, votado por la CFDT, en el que se recogían tanto nuestro análisis, como nuestras críticas. Sólo la CGT, la patronal (CNPF) y el grupo agrícola votaron en contra. Todos estos aspectos se traducen en una línea de demarcación entre un frente de oposición a los objetivos contradictorios y aquellos que se inscriben en un proceso constructivo para el empleo, con exigencia y firmeza.

1. LA ESTRATEGIA PARA EL EMPLEO DE LA CFDT

La posición de la CFDT sobre la ley quinquenal se inscribe en un marco más amplio, a partir de sus orientaciones, sus reivindicaciones y su estrategia para el empleo.

Existen dos elementos centrales en la estrategia de la CFDT:

1. Que el empleo, la lucha contra el paro y la exclusión se conviertan en la principal baza de la sociedad,

con una doble dimensión: por una parte, reflexión y debate de ideas, en una sociedad que está perdiendo el sentido de las solidaridades y, por otra, traducción en reivindicaciones, acciones y resultados.

En un contexto de recesión económica y mutación socioeconómica de gran envergadura, el necesario retorno al crecimiento será insuficiente para acabar con el desempleo.

Resulta indispensable adoptar una perspectiva diferente para enfrentarse a este problema, redefinir la relación entre economía y trabajo, preguntarse por los límites del desarrollo tecnológico y plantear la necesaria evolución de la repartición de la jornada laboral, su reducción y su organización.

Esta nueva perspectiva deberá contribuir a integrar la dimensión "exclusión" en la acción sindical, creando un puente de unión entre excluidos del trabajo, empresa, asalariados y sindicato.

Todo esto nos lleva a promover un sistema de relaciones sociales -con nuevos equilibrios- que convierta la negociación social en un aliciente para la creación de empleo. Por este motivo, la CFDT debe dar preferencia a una acción dirigida a la patronal que, en concreto, se centre en el nivel de rama.

2. La movilización de la CFDT por el empleo

Se trata de superar los discursos ilusorios y organizar una verdadera desmultiplicación y descentralización para asumir esta nueva perspectiva sobre el empleo y su estrategia de acción.

La CFDT no está de acuerdo con la idea de que una gran reforma o una gran ley puedan resolver el problema del desempleo. Tampoco cree que las soluciones macroeconómicas (crecimiento, consumo) sean las más eficaces, pues se habría obtenido algún resultado al cabo de 20 años. Así pues, nos corresponde actuar de una manera diferente para innovar en materia de propuestas negociables, capaces de crear una dinámica. Este es el motivo por el que la CFDT ha hecho hincapié en el desarrollo de la negociación; varios artículos del proyecto siguen esta línea y apoyan esta acción.

El principal obstáculo podría ser una patronal que quisiera sacar provecho tanto de un encuentro gobierno-patronal, como de un encuentro gobierno-sindicatos, lo cual le permitiría obtener dividendos de sus privilegiadas relaciones con la mayoría política en el poder sin asumir responsabilidades sociales.

II. ANALISIS DE LA LEY Y PROPUESTAS DE LA CFDT

Estas reflexiones básicas determinan la orientación de la CFDT en relación con el proyecto de ley quinquenal sobre el empleo.

El proyecto de ley, en su nueva presentación, no es ni una desreglamentación generalizada, ni la "ley social" anunciada por el Ministro de Trabajo. Su eficacia sobre el empleo depende, sobre todo, de la disposición de la patronal a abrirse, a aceptar una lógica del empleo y a implicarse en la negociación, sin que el gobierno eluda sus responsabilidades.

La filosofía general de la ley continúa sin variaciones. Para el gobierno, la solución del problema del empleo pasa por la reducción del coste laboral y por la flexibilidad. Persiste, pues, en equivocarse al insistir en una visión tradicional que hasta el momento no ha hecho más que demostrar su impotencia para reducir el paro y la exclusión de una manera duradera.

Dos lógicas contradictorias siguen conviviendo en el nuevo texto.

Ciertas medidas manifiestan una voluntad de abordar nuevas soluciones; su mantenimiento o su consolidación depende en gran medida de la presión de la CFDT en la fase de concertación. Se puede citar el camino ya abierto a la reducción de la jornada laboral o la importancia capital del tiempo dedicado a la formación en general y en particular a la formación e inserción juveniles.

Otras se inspiran en argumentos liberales: la reducción de las cargas sociales sin contrapartidas concretas, el tiempo parcial o la simplificación de la representación colectiva. Por el contrario, la retirada del artículo sobre flexibilización de contratos de duración determinada e interinidad y la vuelta a las negociaciones para reformas eventuales y positivas.

De ahí las propuestas de la CFDT sobre modificaciones que consoliden las primeras y transformen profundamente las segundas.

1. Mejorar las disposiciones innovadoras en dos direcciones, el contenido y la acción

Sobre el contenido

La voluntad de la CFDT es reforzar los puntos de apoyo contenidos en el proyecto de ley, de manera que se puedan abrir nuevos caminos al empleo, aun mínimos.

Esperamos que la ley ofrezca elementos aún más positivos. Después de haber acabado con el tabú de la reducción de la jornada laboral, la CFDT propone que la ley vaya todavía más lejos en la obligación de negociar con los sectores de rama. Para promover el desarrollo de estas negociaciones, la CFDT presenta una propuesta complementaria con el objetivo de anunciar la adopción en dos años de una nueva ley sobre una duración legal de la jornada laboral inferior a la actual.

De una manera general la CFDT pide que, cualquier derogación relacionada con la organización o reducción de la jornada laboral dependa únicamente de extensos acuerdos de rama.

En la misma dinámica, la CFDT propone que las sumas libradas por la transferencia al presupuesto del Estado de Prestaciones Familiares, se asignen, en compensación, a la creación de empleo, a la formación y a la reducción de la jornada laboral. De ahí la necesidad de mantener el capital tiempo formación que podría alimentarse en parte con las exenciones de la carga.

En este caso, la CFDT trata de encontrar una nueva articulación entre jornada laboral, tiempo dedicado a la formación y tiempo libre que puede desembocar en creación de empleo.

Sobre la acción

Formular propuestas que proporcionen a las negociaciones y a los agentes sociales los medios necesarios para orientar una dinámica social. Por este motivo, la CFDT demanda profundas modificaciones de los artículos relacionados con los contratos de alternancia. El contrato de inserción profesional, nueva medida estatal, trata de sustituir los contratos de orientación y adaptación que resulten de la negociación. Teniendo en cuenta las circunstancias actuales, no sería de extrañar que retrocediésemos a los CIVP (Cursillos de Iniciación a la Vida Profesional, cuyos resultados dejan mucho que desear) y a una sistematización de la remuneración juvenil a la baja, incluso inferior al SMIC (Salario Mínimo Interprofesional de Crecimiento). Así pues, la CFDT propone reintroducir en la negociación interprofesional temas como el desarrollo, la armonización y la simplificación de diferentes medidas de formación en favor de los jóvenes.

En esta misma línea habría que añadir las propuestas de la CFDT sobre la obligación de negociar con los sectores de rama el acondicionamiento y reducción de la jornada laboral.

2. Las medidas negativas

En estas propuestas aparecen medidas que no tienen nada que ver con el empleo. Se trata de las disposiciones referentes a la simplificación de la representación colectiva en las pequeñas y medianas empresas (PME).

Este artículo está de más, ya que presenta una extraña concepción según la cual el diálogo social representaría una carga económica demasiado pesada para la empresa.

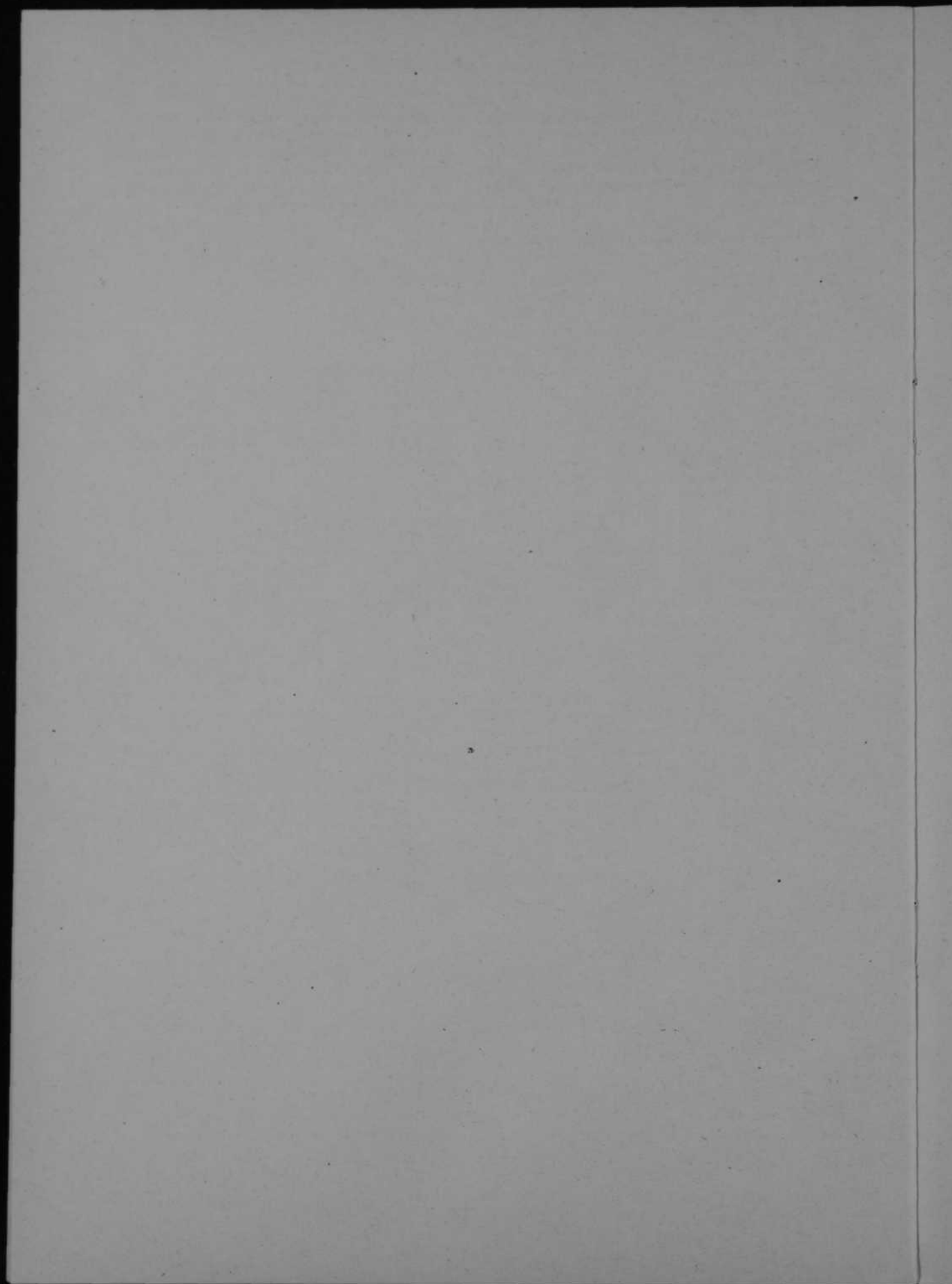
III. ORGANIZAR LA PRESION

A partir de nuestras propuestas presentadas en el informe, la acción de la CFDT se organiza de manera complementaria:

- dirigida al gobierno y a los parlamentarios para influir en el contenido del proyecto de ley,
- dirigida a la patronal para forzarla a negociar, sobre todo acerca del acondicionamiento y reducción de la jornada laboral.

Si las intervenciones dirigidas a los parlamentarios persi-

guen el primer objetivo, es evidente que la semana CFDT de acción del 10 al 15 de octubre, las acciones federales y su convergencia en un encuentro confederal, persiguen dos objetivos: influir en la patronal -tal es el sentido de las acciones federales-, influir en el gobierno ya que nos encontraremos en pleno proceso parlamentario. ■



ICTU. CONGRESO IRLANDES DE SINDICATOS Conferencia Bienal de 1993

La Afiliación Sindical Internacional Un repaso de las opciones

Presentación

1.1. En su calidad de observador, el Presidente del Congreso, Tom Douglas, asistió al decimoquinto Congreso de la CIOSL celebrado en Caracas en marzo de 1992. Remitió un informe sobre el Congreso y recomendó que el Comité Ejecutivo estudiara la opción de la afiliación a la CIOSL. Después de discutir la recomendación, el Consejo Ejecutivo decidió examinar la cuestión de la afiliación a una organización sindical internacional y pidió que el secretariado preparara un informe en el que se detallasen las opciones.

1.2. El informe describe las actuales actividades internacionales del Congreso y de sus sindicatos afiliados; recalca la necesidad de actuar en un mayor ámbito internacional y propone cinco opciones. Partiendo del análisis, el Comité Ejecutivo concluyó que la afiliación a la CIOSL parecía ser la única opción viable para el Congreso. Dicha afiliación permitiría al ICTU:

- * Hacer frente a la creciente internacionalización de los capitales y de los mercados financieros y al intercambio internacional de nuevas estrategias gestoras;
- * Participar en la toma de decisiones de las multinacionales sobre aquellas inversiones que afecten a los trabajadores irlandeses;
- * Establecer contactos con otras centrales sindicales progresistas para influir en la política sindical internacional sobre temas importantes para los países en vías de desarrollo.

1.3. El apéndice I ofrece información sobre la Moción (Moción nº 81) remitida por el Comité Ejecutivo a la Conferencia Bienal de 1993. El Apéndice II ofrece información sobre la CIOSL, la FSM y la CMT. El Apéndice III enumera las actividades del Congreso con las Organizaciones Sindicales Internacionales en el pasado.

2. Actuales Actividades Sindicales Internacionales

A nivel congresual

2.1. Las principales actividades internacionales del Congreso se llevan a cabo a través la Confederación Europea

de Sindicatos. El Congreso se afilió a la CES en 1974 y desde entonces ha participado intensamente en sus estructuras y actividades. P. Cassells (miembro de pleno derecho) y B. Attley (miembro suplente) representan al Congreso en el Comité Ejecutivo de la CES.

2.2. El Congreso también está afiliado al Comité Sindical Consultivo (TUAC) de la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico. El Congreso se afilió a el TUAC en 1962 cuando se creó y P. Flynn es el representante de la ICTU (Vicepresidente). En su calidad de afiliado, el Congreso participa en el Programa de Trabajo/Dirección del TUAC que organiza varios seminarios/reuniones cada año sobre aspectos de política económica que puedan interesar a los sindicatos.

2.3. El Congreso participa en las actividades de La Organización Internacional de Trabajo y forma parte de la delegación de los trabajadores en la Conferencia Internacional de Trabajo tripartita que se celebra en Ginebra todos los años. El Congreso supervisa el cumplimiento, por parte del gobierno irlandés, de las Convenciones de la OIT y mantiene la presión para que el gobierno ratifique y/o respete las Convenciones y Recomendaciones de la OIT.

2.4. Mediante sus Comités del Tercer Mundo y su trabajo solidario, el Congreso ha desarrollado estrechos vínculos con las centrales sindicales de Brasil, El Salvador, Nicaragua y Filipinas. El Congreso también ha establecido fuertes lazos bilaterales con la ACTU (Australia), AFL CIO (Estados Unidos), el TUC (Británico) y COSATU de Sudáfrica.

Sindicatos Particulares

2.5. Según una encuesta realizada por el Congreso hace dos años, están afiliados a los comités industriales internacionales y europeos un número importante de sindicatos. La mayoría de estos comités están, a su vez, afiliados a la CIOSL (internacional) y a la CES (europea).

Los sindicatos afiliados al Congreso están también afiliados a las organizaciones europeas/internacionales.

Los sindicatos afiliados al Congreso tienen las siguientes afiliaciones internacionales/europeas:

- European Union of Local Authority Staffs (NIPSA);
- European Public Services Committee (NUPE);
- PSI European Officers Forum (NUPE);
- International Federation of Commercial, Clerical, Professional and Technical Employees (IDATU, MSF, IBOA);

- International Council of Nurses (INO);
- International Confederation of Midwives (INO);
- Standing Committee of Nurses of the EC (INO);
- EC Midwives Liaison Committee (INO);
- European Trade Union Committee for Education (INTO, ASTI, IFUT, TUI);
- Education International (INTO, ASTI, TUI, IFUT);
- Public Services International (PSEU, IMPACT, CPSU, ESBOA);
- Union of Finance Personnel in Europe (PSEU);
- Postal Telegraph & Telephone International (PSEU, CPSU, CWU);
- EC Committee on Telecommunications Services (CWU);
- European Metalworkers Federation (SIPTU);
- European Federation of Agricultural Workers (SIPTU);
- International Union of Food & Allied Workers (SIPTU);
- European Trade Union Committee of Food & Allied Workers (SIPTU);
- European Federation of Building & Woodworkers (SIPTU); European Federation of Chemical & General Workers Unions (SIPTU);
- Committee of Transport Workers Unions (SIPTU).

2.6. Puede que la información sea incompleta ya que se basa en las encuestas remitidas al Congreso por las organizaciones afiliadas. También se sabe que un número de sindicatos con base en el Reino Unido y con miembros en Irlanda del Norte y/o la República, están afiliados a Comités internacionales o europeos a través de sus centrales. Sin embargo, no queda claro si esta afiliación se extiende a su afiliación en el Norte de Irlanda y/o a la República.

3. La necesidad de una mayor implicación internacional

3.1. Mientras que muchos de los sindicatos afiliados al Congreso están claramente vinculados a los comités industriales europeos e internacionales y, gracias a esta vinculación, el radio de acción sindical puede ser más amplio, el Congreso no mantiene ni relaciones formales ni estructurales con las principales organizaciones sindicales internacionales. El ICTU es una de las pocas centrales afiliadas a la CES que no está afiliada a la CIOSL y al CMT. En la práctica, se excluye al Congreso de los más importantes foros decisorios del movimiento sindical internacional.

3.2. En términos pragmáticos, es incluso más evidente que, aun siendo un sindicato pequeño de la periferia occidental europea, el ICTU necesita una estructura sindical internacional más extensa para poder responder a la creciente internacionalización de los capitales y los mercados financieros. Todas aquellas decisiones sobre inversión que afectan a los trabajadores irlandeses no tienen por qué tomarse en Dublín, Belfast o Bruselas; pueden

tomarse en EE.UU., Japón o Corea. Aunque, a través de la CES, el ICTU mantiene relaciones directas con las organizaciones sindicales, no mantiene, sin embargo, relaciones con organizaciones sindicales en muchos de los países con subsidiarios/sucursales en Irlanda. Las organizaciones sindicales internacionales ofrecen la oportunidad de establecer estos lazos mundiales. La afiliación a una organización sindical internacional permitiría el acceso a una información más amplia acerca de la organización sindical y los acontecimientos económicos fuera del marco europeo. Ya que las actividades del ICTU se limitan en su mayor parte a la CES, se tiende a prestar más atención a acontecimientos de la Comunidad Europea. Puesto que en Irlanda hay cada vez más inversiones procedentes de países no comunitarios, es esencial que nuestra panorama se amplíe.

3.3. Actualmente, el ICTU no tiene ni relaciones ni influencia en acontecimientos sindicales que sobrepasen las fronteras de la CES. Aparte de las relaciones bilaterales mantenidas durante largos años con sindicatos de países concretos, el ICTU no participa en la toma de decisiones relativas a acontecimientos sindicales internacionales. Este hecho se ha puesto de manifiesto con motivo de los acontecimientos que han tenido lugar en Europa central y oriental. La afiliación a una organización sindical internacional ofrecería al Congreso la oportunidad de influir en la toma de decisiones a nivel sindical internacional.

3.4. Nuestra posición tradicional de no alineación, nos ha ayudado a mantener relaciones bilaterales con sindicatos en países en vías de desarrollo. Sin embargo, muchas de estas centrales, como la CUT de Brasil, acaban de tomar la decisión de afiliarse a la CIOSL. Así pues, la mejor manera de movilizar e influir en el movimiento sindical internacional para que se defiendan los intereses de los países en vías de desarrollo, es estrechar lazos entre los sindicatos progresistas en el marco de una organización sindical internacional.

3.5. El movimiento sindical internacional no tiene una idea concreta de lo que es el ICTU y por este motivo muchas veces se le compara con el TUC o incluso se cree que es una organización dependiente de éste. Resulta bastante comprensible ya que existen estrechas relaciones entre los dos sindicatos. Sin embargo, las posiciones y los intereses del TUC a la vista de los acontecimientos sindicales internacionales no siempre coinciden con los del ICTU; de ahí la importancia de que se reconozca al ICTU como un sindicato independiente y con identidad propia que trabaja en el movimiento sindical internacional.

3.6. Por último, el ICTU cuenta con una capacidad limitada para entablar relaciones efectivas con sindicatos no europeos, ya que se trata de una pequeña central con escasos recursos. Si queremos ampliar nuestros horizontes, tenemos que asumir nuestra afiliación a una organización sindical internacional más extensa.

4. Opciones

4.1. Existen tres organizaciones sindicales internacionales: la Confederación Internacional de Organizaciones Sindicales Libres (CISOL); la Federación Sindical Mundial (FSM) y la Confederación Mundial de Trabajo (CMT). La información referente a cada una de estas organizaciones puede hallarse en el apéndice I.

4.2. La CES mantiene relaciones laborales con la CISOL y La CMT. La mayoría de las organizaciones afiliadas a la CES también está, a su vez, afiliada a la CISOL y una minoría está afiliada a la CMT. La única central occidental de importancia afiliada a la FSM es la CGT (Francia), que no está afiliada a la CES.

4.3. Después de considerar el papel y las tareas desempeñadas por las tres organizaciones sindicales internacionales, parece que la CISOL es el objetivo más claro para el Congreso por los siguientes motivos:

- La mayoría de las centrales europeas occidentales están afiliadas a esta organización;
- mantiene óptimas relaciones laborales con la CES;
- un importante número de sindicatos irlandeses está vinculado a la CISOL por sus relaciones con los Comités Industriales Internacionales;
- en su seno existen organizaciones afiliadas de los cinco continentes, con lo cual, se tiene la oportunidad de ampliar las relaciones sindicales internacionales;
- ofrece multitud servicios de información e investigación e impulsa programas y actividades especialmente pensadas para trabajadores jóvenes y trabajadoras.

APENDICE I. Moción nº 81 AFILIACIÓN A LA CISOL

La Conferencia reconoce:

Que el Congreso debe implicarse en estructuras sindicales internacionales más amplias en respuesta a la creciente internacionalización de los capitales y los mercados financieros;

Que las decisiones sobre inversión que afectan a los trabajadores irlandeses pueden tomarse tanto en los EE.UU., en Japón o en Corea como en Dublín, Belfast o Bruselas;

Que el Congreso, al ser una organización sindical independiente, debe mantener relaciones con otras centrales progresistas para participar en la toma de decisiones sobre política sindical internacional, acontecimientos económicos y sociales, derechos humanos y organización sindical, particularmente en Europa central y oriental y en los países en vías de desarrollo;

Se ruega la petición de afiliación a la CISOL por parte del Comité Ejecutivo.

APENDICE II

1. Confederación Internacional de Organizaciones Sindicales Libres

Creación: 1949

Oficina Central: Bruselas. También tiene oficinas permanentes en Nueva York y Ginebra.

Afiliación: 152 organizaciones afiliadas en 108 países con unos 110 millones de trabajadores afiliados.

Finanzas: la CISOL se financia a través de las cuotas de afiliación de sus organizaciones miembros. Se adjunta el desglose de las cuotas de afiliación. También mantiene un Fondo Internacional de Solidaridad que presta ayuda a aquellas organizaciones afiliadas cuyos derechos sindicales y libertades se ven violados. Las contribuciones a este fondo son voluntarias.

Estructura: Se celebra un Congreso cada cuatro años. El Congreso elige un Comité Ejecutivo y un Secretario General. El Comité Ejecutivo se reúne dos veces el año. El Comité Ejecutivo elige al Presidente y al Vicepresidente de la CISOL.

2. La Federación Sindical Mundial

Creación: 1945

Oficina Central: Praga. Cuenta con dos centros regionales en La Habana y en Nueva Delhi.

Afiliación: Con anterioridad al desmantelamiento de la Unión Soviética y a las transformaciones ocurridas en Europa central y oriental, las centrales de estos países estaban afiliadas a la FSM.

La FSM también cuenta con la afiliación de algunas Internacionales Sindicales; éstas serían el equivalente a los Comités Industriales Internacionales afiliados a la CISOL. Sin embargo, las Internacionales Sindicales están directamente implicadas en la estructura de la FSM y no son organizaciones independientes. Ningún sindicato irlandés está afiliado a una Internacional Sindical. Desde 1989, muchas centrales oficiales de Europa central y oriental han dejado de militar en la FSM y las nuevas centrales de estos países no tienen intención de afiliarse. No existen datos claros sobre los niveles de afiliación a la FSM entre los países de la CIS, siendo su afiliado más importante la CGT francesa.

Finanzas: El más importante afiliado de la FSM era la central nacional de la Unión Soviética. En 1991 se decidió congelar su afiliación a la FSM. No se dispone de información sobre sus estructuras de cuotas de afiliación.

Estructura: Desde 1989 ha habido significativas reducciones de plantilla en la FSM. Su publicación mensual

sindical ha dejado de salir y el resto de publicaciones aparece bastante irregularmente.

El último Congreso Mundial de la FSM se celebró en enero de 1990.

La FSM cuenta con un Comité Ejecutivo elegido por el Congreso y un Consejo Presidencial que supervisa las actividades realizadas entre los diferentes plenos del Comité Ejecutivo.

3. Confederación Mundial de Trabajo (CMT)

Creación: 1920

Oficina Central: Bruselas. La CMT cuenta con oficinas regionales en Asia, África y Latinoamérica.

Afiliación: La CMT acoge organizaciones de 91 países de África, Latinoamérica y Asia. Los afiliados europeos pertenecen a las centrales cristianas de Bélgica, España, Países Bajos, Francia, Luxemburgo y Portugal.

La CMT cuenta con afiliados pertenecientes a 9 Federaciones Sectoriales Internacionales.

Estructura: Se celebra un Congreso mundial cada cuatro años. El 23º Congreso se celebró en 1993. El Congreso elige a los miembros de la Ejecutiva Confederal, al Presidente, a los Vicepresidentes y al Secretario General. La Ejecutiva Confederal elige al Gestor y a los Secretarios Confederales.

Finanzas: La CMT se financia mediante sus cuotas de afiliación. También tiene un sistema de cuotas especiales pagadas por organizaciones miembros en forma de impuesto de zona (polltax).

APENDICE III

ACTIVIDADES QUE EL CONGRESO HA VENIDO REALIZANDO EN EL SEÑO DE DIFERENTES ORGANIZACIONES SINDICALES INTERNACIONALES

1. El ITUC (Congreso Sindical Irlandés) se afilió en París, en octubre de 1945, a la recién creada FSM. La afiliación a la FSM se prolongó hasta la división de la organización en 1949 con el comienzo de la Guerra Fría.

2. El Congreso de Sindicatos Irlandeses (CIU), creado en abril de 1945, consideró la posibilidad de afiliarse a la Federación Internacional de Sindicatos Cristianos. No obstante, se pensó que las cuotas de afiliación eran demasiado altas y no se siguió adelante con el proyecto.

3. Al dividirse la FSM, los sindicatos americanos afiliados, el TUC y un grupo de centrales europeas occidentales formaron la Confederación Internacional de Organizaciones Sindicales Libres. El ICTU solicitó su afiliación a la CIOSL, pero las cuotas eran demasiado altas y no se siguió adelante con el proyecto.

4. El ICTU (Congreso de Sindicatos Irlandeses) se creó en 1959 y no se afilió a ninguna organización sindical internacional hasta su integración en la CES en 1974. ■



Catálogo

DE NUMEROS EDITADOS

NUMERO 1: (MONOGRAFICO)
● PROGRAMA EUROPEO DE LA CGIL

NUMERO 2: (VARIOS)
● PRENSA INTERNACIONAL 14-D
● RESOLUCIONES CES
● DECLARACION CONFERENCIA SOLIDARIDAD CON LA INTIFADA
● ALOCUCION JACQUES DELORS CONGRESO TUC

NUMERO 3: (VARIOS)
● ALOCUCIONES DE JACQUES DELORS Y FERNANDEZ ORDOÑEZ ANTE EL PARLAMENTO EUROPEO

NUMERO 4: (MONOGRAFICO)
● RELEVO EN LA SECRETARIA GENERAL DE LA CGIL

NUMERO 5: (MONOGRAFICO)
● CONGRESO TUC 1988.
● INFORME SOBRE EUROPA 1992

NUMERO 6: (MONOGRAFICO)
● 6 DE JULIO
E INDEPENDENCIA NACIONAL EN MEJICO

NUMERO 7: (EUROPA)
● DICTAMEN DEL COMITE ECONOMICO Y SOCIAL SOBRE LOS DERECHOS FUNDAMENTALES COMUNITARIOS.
● ENTREVISTA CON ERNST BREIT, PRESIDENTE DE LA CONFEDERACION ALEMANA DE SINDICATOS Y DE LA C.E.S.

NUMERO 8:
● INTERVENCIONES DE BRUNO TRENTIN, SECRETARIO GENERAL DE LA CGIL: "POR UNA NUEVA SOLIDARIDAD, REDESCUBRIR LOS DERECHOS, REFLEXIONAR SOBRE EL SINDICATO" (CONFERENCIA PROGRAMATICA DE LA CGIL);
"LA ESTRATEGIA SINDICAL ANTE EL ESPACIO SOCIAL EUROPEO" (ESCUELA DE RELACIONES LABORALES, MADRID)

NUMERO 9: (EUROPA)
● LA CUMBRE DE MADRID: VALORACION DE LA C.S. DE CC.OO.

SOBRE LA PRESIDENCIA ESPAÑOLA; CONCLUSIONES DE LA PRESIDENCIA; RESUMENES DE PRENSA INTERNACIONAL

NUMERO 10: (C.E.S.)
● EL FUTURO DE EUROPA: UNA FUERTE PARTICIPACION SINDICAL EN LAS EMPRESAS EUROPEAS (CAMPAÑA DE MOVILIZACION DE LA C.E.S.)

NUMERO 11: (EUROPA)
● CONSEJO EUROPEO DE ESTRASBURGO: CONCLUSIONES DE LA CUMBRE; RESOLUCIONES DE LA C.S. DE CC.OO.; RESOLUCION DE LA C.E.S., PROPUESTA DE LA C.E.S. PARA EL PROGRAMA DE ACCION SOCIAL

NUMERO 12: (C.E.S.)
● RESOLUCIONES DE LA C.E.S.: LA UNION POLITICA EUROPEA; ORIENTACIONES SOBRE LAS NEGOCIACIONES COLECTIVAS

NUMERO 13: (VARIOS)
● ITALIA: ESTATUTOS DE LA CGIL;
● ESTADOS UNIDOS: EL SINDICALISMO DE LA AFL-CIO;
● HUNGRIA: EL CONGRESO DE LOS SINDICATOS HUNGAROS

NUMERO 14: (VARIOS)
● PORTUGAL: ACUERDO ECONOMICO Y SOCIAL (DECLARACIONES DE LA CGTP-IN Y DE LA UGTP);
● ITALIA: LA SUPERACION DE LAS CORRIENTES PARTIDARIAS EN LA CGIL COMO CONTRIBUCION A LA AUTONOMIA Y A LA UNIDAD DEL MOVIMIENTO SINDICAL

NUMERO 15: (MONOGRAFICO)
● ESPECIAL GUERRA DEL GOLFO: VALORACIONES; LOS PAISES DEL AREA; POSICIONES ANTE LA GUERRA; LA SITUACION DE LOS DERECHOS HUMANOS; CUADROS ESTADISTICOS

NUMERO 16: (MONOGRAFICO)
● ESCUELA SINDICAL PARA AMERICA LATINA: INTERVENCIONES (MURCIA, SEPTIEMBRE DE 1990)

NUMERO 17: (MONOGRAFICO)
● VII CONGRESO CONFEDERACION EUROPEA DE SINDICATOS: DOCUMENTOS

NUMERO 18: (ESPECIAL INMIGRACION)
● RECOPIACION DE DOCUMENTOS

NUMERO 19: (DOCUMENTOS EUROPA)
● DECLARACION DE LA CES SOBRE EL TRATADO DE MAASTRICHT. DOCUMENTO DE LA COMISION EUROPEA (PAQUETE DELORS II)

NUMERO 20: (MONOGRAFICO)
● EL SINDICALISMO BRITANICO. HITOS HISTORICOS Y SITUACION ACTUAL.

NUMERO 21: (MONOGRAFICO)
● CONVERGENCIA CON EUROPA Y 28-M. DISCURSO DE ANTONIO GUTIERREZ EN EL CLUB SIGLO XXI Y DE EMILIO GABAGLIO EN LA ASAMBLEA DE DELEGADOS DE MADRID

NUMERO 22: (VARIOS)
● EUROPA DEL ESTE

NUMERO 23:
● COMUNIDAD EUROPEA: ITALIA (CGIL); ISRAEL (HISTARDRUT); FRANCIA (CFDT)

NUMERO 24:
● CUT; CIOSL; CGIL; CES.

NUMERO 25:
● BTS; ASE; COLOQUIO SOBRE LA EX YUGOSLAVIA; CES; RETOS Y FUTUROS DEL SINDICALISMO.

NUMERO 26:
● INFORME SOBRE LAS ACTIVIDADES DEL ISE (Instituto Sindical Europeo).

NUMERO 27:
● INFORME ANUAL DE LA CIOSL SOBRE LAS VIOLACIONES DE LOS DERECHOS SINDICALES 1993.