CUADERNOS INTERNACIONALES

MARZO 1995 N.º 33

CES

MONOGRAFICO SOBRE LA CONFEDERACION EUROPEA DE SINDICATOS

— *VIII CONGRESO CES –BRUSELAS, DEL 9 AL 12 DE MAYO DE 1995–*

— *CUATRO AÑOS DE LA CES Y DE LA INTEGRACION DE CC.OO. –DICIEMBRE DE 1990/DICIEMBRE DE 1994. INFORME APROBADO POR LA COMISION EJECUTIVA EL 17 DE ENERO DE 1995–*

confederación sindical de comisiones obreras

Afiliada a la Confederación Europea de Sindicatos - CES

INDICE

PRESENTACION 2

VIII CONGRESO CES 3

RESUMEN Y VALORACION DE LOS DOCUMENTOS DEL VIII CONGRESO DE LA CES 3

SITUAR EL EMPLEO Y LA SOLIDARIDAD EN EL CORAZON DE EUROPA (RESUMEN DE LA PONENCIA) ... 5

RESOLUCION SOBRE LA UNION EUROPEA (RESUMEN) 8

REFORMA DE LOS ESTATUTOS (RESUMEN) 9

AMPLIACION DE LA CES (COMENTARIO) 10

CUATRO AÑOS DE LA CES Y DE LA INTEGRACION DE CC.OO. 11

CC.OO. no comparte necesariamente el contenido de estos trabajos, que son siempre responsabilidad del autor. Se publican dado su interés sindical.

CENTRO DE DOCUMENTACION
R 68055
C. S. de CC.OO.
COMISION EJECUTIVA
MADRID

PRESENTACION

ESTE número de CUADERNOS INTERNACIONALES está dedicado monográficamente a la Confederación Europea de Sindicatos.

La primera parte se refiere al Congreso de la CES, cuyas ponencias han sido distribuidas figurando aquí un resumen de las mismas y un informe del departamento internacional con unas valoraciones asumidas por la Comisión Ejecutiva.

Este Congreso debe ser el de la consolidación del proyecto de convertir a la CES en un auténtico sindicato europeo superando definitivamente la larga etapa de gestación desde su fundación en 1973.

CC.OO. acudirá a este Congreso con propuestas constructivas que tratarán de afianzar a la CES como instrumento reivindicativo de todos los trabajadores europeos.

La segunda parte del boletín es el informe «CUATRO AÑOS DE LA CES Y DE LA INTEGRACION DE CC.OO.», que incluye las principales actividades de la CES en este período y en la que se detalla la participación de CC.OO. en cada uno de los Comités y Grupos.

Puede decirse que, cuatro años después del ingreso, CC.OO. está plenamente integrada en la CES, donde muchos de nuestros representantes son un elemento esencial para el funcionamiento de los grupos de trabajo.

Las experiencias acumuladas en estos cuatro años deben servir para plantearnos la nueva etapa con decisión, sin prepotencia ni complejos, para lo cual es fundamental que todas nuestras organizaciones asuman la nueva concepción del trabajo europeo e internacional, como parte, cada vez más vital, de la acción sindical.

Antonio Gutiérrez

VIII CONGRESO CES

RESUMEN Y VALORACION DE LOS DOCUMENTOS DEL VIII CONGRESO DE LA CES

La Comisión Ejecutiva Confederal ha discutido los documentos del VIII Congreso de la CES, valorándolos positivamente y formulando diversas observaciones, algunas de las cuales se han enviado a la CES como enmiendas concretas.

La redacción de la mayoría de estas enmiendas son asumidas conjuntamente por UGT y CC.OO.

La Ejecutiva acordó elaborar más adelante un documento que sirva de base a la intervención del Secretario General de CC.OO., Antonio Gutiérrez, en el Congreso de la CES.

Los documentos principales que debatirá el VIII Congreso Estatutario de la CES, son tres: la ponencia central «SITUAR EL EMPLEO EN EL CORAZON DE EUROPA», la resolución titulada «POR UNA UNION EUROPEA FUERTE, DEMOCRATICA, ABIERTA Y SOLIDARIA», y el proyecto de reforma de Estatutos.

En el informe «CUATRO AÑOS DE LA CES Y DE LA INTEGRACION DE CC.OO.» (Ejecutiva Confederal, 17 - Enero - 1995), se hacía un balance pormenorizado de la trayectoria de la Confederación Europea de Sindicatos, desde el anterior Congreso de Luxemburgo, celebrado poco después de nuestra afiliación.

El Congreso de Luxemburgo venía precedido de varios meses de polémica sobre las propuestas de autoreforma de la CES y con dos candidaturas que representaban a las opciones enfrentadas, una pro y otra contra el proyecto de reforma.

Finalmente, la candidatura de Emilio Gabaglio, fue la única votada alcanzándose un consenso que significaba la puesta en marcha de la reforma estatutaria, para acabar con la CES-coordinadora y empezar con la CES-sindicato.

No obstante, el INFORME STEKELEMBURG, en que se basaba la reforma, fue enmendado para recortar su alcance, ya que escandinavos, británicos, holandeses y franceses de F.O, consideraban prematuros o inasumibles algunos de los puntos.

Desde CC.OO., recién incorporada, apoyamos a los sindicatos italianos, belgas y franceses de CFDT, y en el Congreso defendimos a Gabaglio para que no se le condicionara el equipo de dirección.

El balance de este período es globalmente positivo en los aspectos organizativos, que han significado un mayor dinamismo de la CES. La recesión económica y los problemas particularmente graves en países como Alemania e Italia, han interiorizado durante los últimos años la acción de centrales tan importantes como las de estos países, que han disminuido su contribución a las tareas europeas.

La CES, que organizó con éxito la Jornada de Acción del 2 de Abril de 1993, vio frenada por falta de consenso una propuesta de movilización en 1994, con el empleo como reivindicación, que CC.OO. apoyó desde el principio, y que ha reiterado posteriormente.

CC.OO. debería, apoyándose en la propia ponencia, defender la necesidad de nuevas acciones comunes del sindicalismo europeo.

En el terreno del diálogo social, no se ha avanzado demasiado, aunque el nuevo Presidente de la UNICE, parece que se muestra más partidario de la negociación de acuerdos-marco.

Consideramos que la ponencia central aún señalando la actitud obstruccionista de la patronal, no la denuncia con la suficiente firmeza, y que esto debería corregirse.

La Directiva Comunitaria sobre los Comités de Empresa Europeos ha sido el logro más importante, y la CES que ya realizó numerosos actos para acelerar su aprobación, ahora está empeñada en superar los numerosos problemas técnicos y políticos que plantea su adaptación a las legislaciones nacionales.

De igual forma, a pesar de los análisis correctos, se echa en falta en los textos congresuales una mayor dureza a la hora de señalar las responsabilidades de los Gobiernos en el bloqueo de numerosas directivas del Programa de Acción de la Comisión Europea, y en el agravamiento del desempleo por las políticas monetaristas.

El Congreso de Bruselas se presenta fundamentalmente como un Congreso de continuidad y también de profundización de lo aprobado en Luxemburgo. Las tesis

elaboradas en el Comité Preparatorio, en el cual hemos estado representados por Miguel González Zamora, reafirman las reivindicaciones fundamentales de la CES en materia de empleo, problema prioritario en Europa, proponiéndose un crecimiento más cualitativo, la reducción y reordenación del tiempo de trabajo, el impulso de la formación profesional y la defensa de la igualdad de trato y de oportunidades.

La CES asume en sus textos planteamientos críticos hacia la Unión Económica y Monetaria, que provienen de diversos sindicatos, incluyendo a CC.OO. en el sentido de que se está primando la unidad puramente monetaria descuidando la unión económica, y de que por tanto, es precisa una convergencia real de las economías que tenga en cuenta la situación del empleo y de la protección social.

En el plano político-institucional, la CES apuesta por la democratización de la Unión, en sintonía con la propuesta de Unión política de tipo federal que aprobó el 5º Congreso de CC.OO.. Las propuestas de la CES en esta materia no están muy desarrolladas, por la oposición de algunos sindicatos a que la CES entre en la disputa que existe entre los Estados miembros sobre las bases constitucionales de la Unión Europea.

En cualquier caso, la ponencia aprueba claramente el reforzamiento del Parlamento, de la Comisión, y del Comité Económico y Social.

Pero, una vez en marcha, la Conferencia Intergubernamental tendrá que aprobar la revisión en 1996 (hay que contemplar la posibilidad de que se aplace un año, para después de las elecciones británicas), y el movimiento sindical deberá hacerse oír en este asunto; por ello, habría que pedir al Congreso de la CES mayor precisión en las propuestas de modificación, volviendo a insistir en temas como el Control del Banco Europeo, la ampliación de los derechos de ciudadanía, voto para los inmigrantes, etc. Así como la inclusión plena de la política exterior y de seguridad común.

El concepto de Unión Social como eje del reequilibrio de la construcción europea también lo explicita la CES con propuestas como la inclusión en el Tratado de los contenidos de la Carta de Derechos Sociales, y el Protocolo social, para acabar con la autoexclusión británica u otras que pudieran plantearse en el futuro.

En el plano interno, la CES se plantea su ampliación afiliando a los sindicatos del Centro y Este de Europa. Esta postura ya la venía manifestando CC.OO. y la expresamos prácticamente en solitario en el anterior Congreso.

Es preciso que, además de los sindicatos de este área, cuya incorporación está prevista, la CES se acerque a la realidad sindical de Rusia y otras repúblicas ex-soviéticas, que son desde el punto de vista geográfico y cultural europeas. Y que en todos los casos, se trabaje desde la CES poniendo la solidaridad por encima de cualquier criterio político o ideológico.

Después de la reciente incorporación de la CGTP-IN de Portugal, proceso que CC.OO. no sólo apoyó sino que intervino activamente, deberá apostar en su próximo Congreso por su máxima apertura a todas las centrales democráticas y representativas de los diferentes Estados europeos.

En cuanto a la reforma estatutaria, ésta es bastante reducida y lo esencial es el nuevo artículo 11bis, en el que se plasma la idea de trasladar soberanía de la Confederaciones nacionales a la CES, dándole capacidad de negociación colectiva y mandato europeo.

Esto es bastante positivo, si creemos en la necesidad de que junto a los Comités de Empresa Europeos, se verifique la transformación de la CES en sindicato supranacional. Seguramente algunos sindicatos tratarán de eliminar esta propuesta.

En este sentido, hubiera sido deseable que las ponencias dieran un nuevo paso hacia la integración de las Federaciones Europeas de rama en la CES, obligándolas a cotizar, de lo que ahora están exentas, y exigiendo que su relación (en algunas de ellas) con las Federaciones Mundiales de rama no sea impedimento para su vínculo con la CES.

Finalmente, la mayor laguna de los documentos de la CES se refiere al Mediterráneo. La CES, que ha celebrado tres conferencias sindicales sobre la región mediterránea, apenas la menciona en sus textos. Quizás porque la coordinación con los sindicatos magrebíes no ha funcionado bien, quizás por presiones de la CIOSL y de la CMT, celosas de que la CES invada un territorio no europeo.

De todas formas, con las conclusiones de la Cumbre de Essen, que aumenta sustancialmente los recursos para esta región, y sobre todo con los problemas latentes de emigración, derechos humanos, extremismo islámico, etc. es vital que la CES retome un protagonismo en esta dirección. Es contradictorio con esta laguna, el proyecto de convocatoria de una nueva Conferencia Sindical de la CES, previa a la Conferencia Euromediterránea, que se celebrará durante la presidencia española.

Habría que retomar en el Congreso de la CES ideas ya barajadas anteriormente en el sentido de crear y estabilizar un instrumento de debate y de acción de los sindicatos mediterráneos de las dos orillas, una especie de Forum como el que funciona para los sindicatos del Este.

También sería positivo insistir de nuevo (ya lo hicimos en el anterior) en la solidaridad con Latinoamérica, que es la parte del mundo más exenta de acuerdos con la Unión Europea.

Esperamos que a través de las enmiendas o del informe que Emilio Gabaglio presentará en el propio Congreso, se acepten estas ideas que se plantean para reforzar los documentos congresuales.

Estas aportaciones se hacen desde el acuerdo general con las tesis de la CES, que en lo esencial coinciden con la política europea e internacional de CC.OO.

Juan Moreno
Secretaría de Relaciones Internacionales

SITUAR EL EMPLEO Y LA SOLIDARIDAD EN EL CORAZON DE EUROPA
(Resumen de la ponencia)

La creación de empleo ha de constituir el objetivo prioritario para Europa en los próximos años.

«El paro no es sólo un gigantesco desperdicio de recursos sino que, además, representa una amenaza para la cohesión de nuestras sociedades y para la democracia».

Los orígenes del paro son coyunturales, debidos a la crisis particularmente larga y dura, y estructurales debidos a los acelerados cambios tecnológicos e industriales.

También la patronal tiene su parte de responsabilidad en el paro masivo ya que realizó, con demasiada frecuencia, las reestructuraciones de empresas de una forma expeditiva dando lugar a despidos colectivos y facilitando el desarrollo de inversiones financieras y especulativas en detrimento de las inversiones en economía real.

A estas causas hay que añadir las políticas monetaristas y restrictivas, aplicadas de manera general por los gobiernos.

La patronal y los medios conservadores utilizan políticamente la crisis y quieren sacar provecho de ella para poner en tela de juicio los logros sociales y el modelo europeo de desarrollo.

La crisis económica, que está bastante lejos de superarse, ha producido efectos devastadores en el entramado social.

La consecución del mercado interior no ha supuesto un mantenimiento de las promesas en materia de creación de empleo, no solamente como consecuencia de la recesión, sino también por la ausencia o insuficiencia de políticas comunes necesarias para aprovechar todas las potencialidades del mercado europeo.

Siguiendo las políticas actuales, en el mejor de los casos se conseguiría una estabilización del paro que ya ha llegado a un nivel insostenible.

Todas las políticas tanto a nivel europeo como nacional, tienen que plantearse como objetivo prioritario el pleno empleo, para crear en Europa 15 millones de puestos de trabajo hasta el final del siglo. Ello supone reorientar las políticas macroeconómicas en función de la convergencia real, profundizando así en la cohesión económica y social.

Las políticas aplicadas en Europa son poco responsables de la recuperación actual que es producto, fundamentalmente, de las exportaciones.

Por lo tanto, si se quiere reducir el paro de manera significativa es necesaria una gestión no monetarista de la política macroeconómica; ello conlleva medidas capaces de consolidar la recuperación del crecimiento actual mediante el apoyo de la demanda interna tanto en términos de poder adquisitivo como, sobre todo, de inversiones.

El elemento esencial de esta diferente política sigue siendo la profundización en la cohesión económica y social. Este ha de ser el criterio que inspire todas las políticas comunes de la Unión Europea.

Los mayores problemas a resolver conciernen a la reducción de las diferencias de desarrollo entre las regiones europeas, la reconversión de las regiones industriales y la revitalización de los espacios rurales.

Es necesario:

- reorientar las políticas económicas, industriales y de ordenación del territorio para llegar a un desarrollo sostenible y duradero, que asegure la protección del medio ambiente, la mejora de la calidad de vida y la asunción de las necesidades sociales;
- ampliar las salidas profesionales, llegando a la creación de nuevos empleos;
- llevar a cabo con este tipo de desarrollo un nuevo orden económico y social mundial.

En el nuevo contexto mundial, la economía debe seguir siendo competitiva. Al exacerbar esta exigencia, más allá incluso de los datos reales, los gobiernos conservadores y los medios patronales

convierten la competitividad en el argumento supremo con el que atacar el modelo europeo, defendiendo una reducción del papel del Estado y de los poderes públicos, privatizaciones de todo tipo, desregulación social, reducción salarial y un debilitamiento de la protección social.

Los sistemas de protección social de nuestros países, su diversidad, son elementos fundamentales del modelo europeo. Responden, en efecto, a una opción social en la que los agentes sociales desempeñan un papel de responsabilidad. La defensa de estos sistemas solidarios, la garantía de prestaciones y de un ingreso mínimo digno para todos los ciudadanos -todavía por generalizar- y el derecho directo a una pensión en función de la evolución del coste de la vida, deben ser objetivos que la Unión Europea ha de plantearse.

La CES considera los servicios públicos como piedra angular de nuestro modelo europeo, y se opone a la ola de privatizaciones que van en todas las direcciones y que no tienen justificación económica sino que son motivadas únicamente por razones de índole política, reflejando una visión inaceptable de la sociedad.

La Confederación Europea de Sindicatos es perfectamente consciente de que el modelo social europeo, construido sobre todo a partir de finales de la Segunda Guerra Mundial, muestra signos de inadaptación, frente a los acelerados y profundos cambios que se están produciendo en los ámbitos económico, social y demográfico y por tanto han de revisarse.

Las reformas son indudablemente necesarias, pero su introducción no debe significar pasar por alto el mantenimiento del equilibrio entre eficacia económica y solidaridad social, entre las necesidades de la empresa y los derechos de los trabajadores y de las trabajadoras y ciudadanos.

Esta visión positiva y moderna no tiene nada que ver con las políticas conservadoras que un gran número de Gobiernos y, en general, la patronal intentan imponer de forma unilateral.

Todo ello implica que el papel participativo de los sindicatos y su poder de negociación se reconozca y refuerce y que las prácticas de concertación se desarrollen más.

Un paro masivo y el desarrollo de modalidades laborales atípicas (contratos de duración definida, interinidades, teletrabajo, ...) han desestabilizado el empleo, debilitando así el conjunto de activos. El trabajo ha cambiado. El trabajo a tiempo parcial también vive un gran auge. El trabajo en sí ha cambiado.

Por ello, hay que revalorizar el trabajo de las mujeres. Su papel en la sociedad y en la economía deber ser reconocido cualitativamente, en el marco de una política global de igualdad de trato y de oportunidades.

El crecimiento no basta. La dramática dimensión que presenta el paro en Europa excluye que el retorno al crecimiento, sin embargo indispensable, pueda bastar por sí solo para la reabsorción.

Desarrollar un verdadero proyecto para el empleo implica, pues, entre otros aspectos, una reducción masiva y una reorganización del tiempo de trabajo, acompañadas de una mejor utilización de los equipos, inducida por una importante disociación entre el tiempo de trabajo individual, el «tiempo máquina» y el tiempo de prestaciones y servicios, así como el destino prioritario de las ganancias de la productividad al empleo.

La situación actual demuestra un deslizamiento entre la disminución del tiempo de trabajo y el desarrollo del tiempo parcial.

Para la CES:

- hace falta una ofensiva europea de reducción y ordenación del tiempo de trabajo, combinado con otras políticas de crecimiento y de empleo, vinculada a una mejor utilización de los equipamientos y a la designación de los beneficios de la productividad prioritariamente para el empleo;
- el objetivo de las 35 horas semanales, por la negociación, sigue siendo movilizador para experimentar nuevas fórmulas de organización del trabajo, generadoras de empleo;
- hay que adoptar medidas europeas para integrar la vida profesional, la vida familiar, social y las necesidades formativas: los interlocutores sociales deben utilizar su capacidad negociadora para esas cuestiones.

La falta de eficacia en la lucha contra el paro, el debilitamiento de los derechos sociales y las insuficiencias de las políticas de igualdad de trato y de oportunidades son en gran medida responsables de la pérdida de eredibilidad de la construcción europea a los ojos de los trabajadores y de los ciudadanos.

El Libro Blanco propone un proyecto para alcanzar, al mismo tiempo, una competitividad mejor, un mayor crecimiento y un mejor empleo. Pero lo que sigue cojeando es la voluntad política de los gobiernos y de la patronal de comprometerse en la vía de la renovación de la economía europea, preservando y consolidando al mismo tiempo los valores y los pilares fundamentales del modelo de desarrollo que es el nuestro.

En este contexto, la dimensión social es un elemento esencial constitutivo de la construcción europea.

En adelante, las ambiciones de la Unión Europea en materia social deben ser más audaces, anclando constitucionalmente, en el Tratado que se revisará en 1996, la Carta de derechos sociales fundamentales y el Protocolo Social. De esta manera, también se pondrá fin al intolerable opting-out británico.

A excepción de los ámbitos de la Salud y la Seguridad en el lugar de trabajo (siempre que la transposición sea la adecuada) y, muy recientemente, de la información y consulta de los trabajadores en las empresas de dimensión europea, la política social europea ha progresado muy poco.

La CES pide que se complete cuanto antes el programa de acción social, utilizando con determinación -en caso de bloqueo por parte de los Doce- el Protocolo social. Se trata, en concreto, de aprobar las propuestas -que siguen en la mesa del Consejo- sobre contratos atípicos, subcontratación transfronteriza, permiso parental e inversión de la carga de la prueba, así como transformar la recomendación sobre el acoso sexual en directiva.

Para la CES hay que:

- instaurar para 1996 una verdadera Unión Social, anclando en ella constitucionalmente los principios de la «Carta Social» y del Protocolo Social, poniendo fin al opting-out británico;
- establecer, desde la perspectiva de la Unión Económica y Monetaria, un plan de convergencia, para el progreso de las políticas y de las prestaciones en materia de protección social;
- adoptar y poner en marcha rápidamente el II programa de acciones sociales.

El surgimiento de nuevos poderes económicos y políticos a escala europea exige la creación de un contrapoder sindical equivalente. De ahí la necesidad de consolidar la CES y hacerla aún más eficaz en todas sus articulaciones: interprofesional, sectorial, eurorregional y desarrollar más las funciones y las actividades de sus propios organismos de investigación, de formación e información interregionales.

En concreto, los comités sindicales tienen un papel crucial que desempeñar en el futuro del sindicalismo europeo. Aun conservando su autonomía en los respectivos sectores, deben integrarse en mayor medida en la CES y participar activamente en la elaboración y el seguimiento de sus políticas y de sus reivindicaciones, contribuyendo así a la construcción de un sindicalismo europeo coherente y coordinado.

Por otro lado, los sindicatos de toda Europa se enfrentan, no sólo a un entorno político generalmente hostil, sino también a la urgencia de adaptar su política y sus estructuras a un mundo laboral que se ha modificado profundamente con respecto a sus cimientos tradicionales. Se trata de desarrollar una sindicalización de nuevos sectores de trabajadores y trabajadoras, tomando en cuenta sus necesidades y aspiraciones.

Por ello finalmente, para la CES hay que:

- llevar a cabo campañas de sindicalización hacia los nuevos sectores de trabajadores y trabajadoras y modernizar las políticas y las estructuras sindicales;
- asegurar una mayor participación de las mujeres en las organizaciones, incluso en los puestos de dirección;
- desarrollar cualitativamente el diálogo social, de cara a las negociaciones interprofesionales y sectoriales, a nivel europeo. Para conseguir ese objetivo se hace indispensable una nueva relación de fuerzas que reclame un papel de síntesis, de coordinación y una capacidad movilizadora del sindicalismo europeo.

RESOLUCION SOBRE LA UNION EUROPEA (Resumen)

El Secretariado de la CES considerando que aún no se han pronunciado con claridad los gobiernos europeos sobre las cuestiones más delicadas de la Revisión del Tratado en el 96, ha creído más prudente no explicitar sus posiciones antes de que lo hagan los gobiernos comunitarios; por ello, la CES más que plantear propuestas concretas exige ser consultada por los gobiernos en la preparación de la Revisión del Tratado y formar parte, como representante de los trabajadores europeos en el debate; anunciando que utilizará todos los medios a su alcance para influir en el proceso.

El proceso de integración europea que ha supuesto en los últimos 50 años paz, libertad, estabilidad, desarrollo económico y progreso social para Europa, se encuentra debilitado por la incapacidad de la Unión Europea para solucionar el problema del paro y profundizar en nuestro modelo social.

La revisión del Tratado del 96 debe suponer la ocasión para dotar a Europa de un contenido social claro y profundizar en un funcionamiento transparente y democrático.

Hemos de encontrar un equilibrio entre una lógica federal europea y, al mismo tiempo, evitar una excesiva centralización de las decisiones.

La Unión Europea tiene que dotarse de instrumentos para:

- construir la unión social;
- completar el mercado interior y asegurar la libre circulación de las personas;
- estructurar una política económica y fiscal y una estrategia para el empleo reequilibrando la unión económica y monetaria;
- reforzar las políticas europeas en materia de cohesión económica y social, de desarrollo industrial, de servicios públicos y de la energía;
- organizar una política de inmigración y de derecho de asilo y la lucha contra el racismo y la xenofobia.

Para democratizar la Unión y acercar Europa a sus ciudadanos son necesarias reformas institucionales, en particular se deberá reforzar el papel del Parlamento, incrementando sus competencias como representante directo de los ciudadanos.

Para que la Unión Europea goce de credibilidad se necesita un reequilibrio entre lo económico y lo social.

La Unión Europea no se conseguirá sin que se llegue a una convergencia real de las economías y se tengan en cuenta los resultados de la lucha contra el paro.

Cada día es más necesario conservar y ampliar la protección social, que ha sido uno de los pilares de la construcción europea.

En cuanto a la ampliación, entiende la CES que a todos los pueblos europeos nos interesa que los países del Centro y del Este de Europa se encuentren en la familia democrática europea. Así lo avalan razones culturales, históricas, políticas, económicas y sociales, «sin olvidar que la Unión también debe abrirse a otros países del Sur de Europa y especialmente a aquellos países que ya han solicitado su adhesión».

REFORMA DE LOS ESTATUTOS (Resumen)

SOBRE LA CAPACIDAD DE NEGOCIACION DE LA CES

Se añade un nuevo artículo, el 11bis, en el que se establece que el Comité Ejecutivo determinará caso por caso el mandato y la composición de la delegación para negociar. En estas decisiones sólo tomarán parte los sindicatos afectados por la negociación.

El Comité Ejecutivo se mantendrá informado sobre el desarrollo de la negociación.

La decisión sobre el resultado de las negociaciones se tomará en el Comité Ejecutivo por las organizaciones interesadas.

SOBRE LAS FINANZAS

Las cotizaciones, pagaderas en francos belgas, se transferirán semestralmente y por anticipado el 1 de Enero y el 1 de Julio de cada año.

Cualquier organización que tenga retrasado un pago semestral permanecerá en el Comité Ejecutivo sin derecho a voto. La participación en el Comité Ejecutivo se suspenderá en el caso de retraso de dos pagos semestrales.

Unicamente las organizaciones que tengan al día sus cotizaciones podrán participar en el Congreso.

También se establece que el Comité Ejecutivo podrá crear un fondo común para un objetivo concreto fijando las contribuciones a aportar y las modalidades de su utilización.

LA AMPLIACION DE LA CES (Comentario)

Sin duda, una de las decisiones más importantes que tomará el Congreso de la CES será su ampliación a los sindicatos del Centro y del Este de Europa.

Para todos son evidentes las razones estratégicas, políticas y sociales que aconsejan la ampliación de Europa a los países del Este. La CES quiere ser avanzadilla en este proceso.

Será esta ampliación de la CES quizá la más importante que se ha producido hasta ahora desde el punto de vista del número de sindicatos y de trabajadores representados .

Pasarán a formar parte de la CES los sindicatos más o menos representativos de Europa Central y del Este, que son observadores en el Foro. Con toda probabilidad ingresarán los sindicatos de Hungría (Liga, MSZOSZ y Workers Councils), de Chequia (CM KOS) de Eslovaquia (KOZ SR), Bulgaria (CITUB y POdkrepa), Rumania (a excepción de Fratia que no va a entrar por las escisión sufrida en octubre pasado), Polonia (Solidarnosc). De momento no van a entrar los sindicatos de la exYugoslavia, aunque participen en los trabajos del foro ni de Albania.

En un primer momento el Secretariado planteó que estos sindicatos abonarán hasta el 99 (con posible revisión en el 97) sólo el 12% de la cuota que pagamos los demás, considerando, de acuerdo con las estadísticas de la OCDE, que los salarios en los países del Este y del Centro de Europa representan, en comparación del coste de la vida, el 12% de Europa occidental. Sin embargo ahora se está hablando de un 18%, cuota más llevadera para las finanzas de la CES.

CUATRO AÑOS DE LA CES Y DE LA INTEGRACION DE CC.OO.

DICIEMBRE DE 1990/DICIEMBRE DE 1994. INFORME APROBADO POR LA COMISION EJECUTIVA EL 17 DE ENERO DE 1995

INTRODUCCION

En el mes de diciembre se cumplieron cuatro años de nuestro ingreso en la CES.

Este informe pretende explicar y valorar el desarrollo de la CES en este período y también nuestra participación en esta primera etapa.

En el momento de nuestro ingreso, se elaboró un informe con los mismos objetivos que el actual y que fue ampliamente difundido en las organizaciones de CC.OO. Posteriormente, en los planes de trabajo del área internacional hemos ido renovando nuestros proyectos y análisis en relación con la CES.

La Confederación Europea de Sindicatos se encontraba en fase de preparación de su VII Congreso cuando nosotros ingresamos. Inmediatamente nos incorporamos a los debates en los cuales nos alineamos con los sindicatos más partidarios de la reforma de la CES.

En el Congreso celebrado en Luxemburgo del 13 al 17 de mayo del 91 se alcanzó un consenso, siendo aprobadas las tesis reformistas, pero recortando algunas de las propuestas en lo relativo a la transferencia de «soberanía» de las Confederaciones nacionales a la CES en materia de negociación colectiva y a otros aspectos como la plena integración en la CES de las Federaciones Europeas de rama que siguen excluidas de cotizar a la CES.

La elección de Emilio Gabaglio (uno de los impulsores del proyecto de reforma) como Secretario General ha sido determinante para que el Secretariado de la CES, dotado de nuevos y más importantes poderes, tenga una mayor autoridad, y para que la CES adquiera un mayor dinamismo.

Desde el Congreso de Luxemburgo, la CES ha integrado a las Federaciones Europeas de rama (llamadas Comités Sindicales) con la cual antes tenían un vínculo muy débil de carácter meramente coordinador, ya que muchos de ellos se sentían solamente vinculados a los SPI (Secretariados Profesionales Internacionales), funcionando en la práctica como «regionales» de la estructura de rama mundial.

El cumplimiento de lo acordado en Luxemburgo en relación con las Federaciones de rama ha sido una de las preocupaciones esenciales del equipo dirigente en la primera fase de su mandato, ya que para alcanzar el objetivo de transformar la CES en un verdadero sindicato supranacional es imprescindible que adopte una configuración mixta de territorios (confederaciones) y ramas (Comités Sindicales).

Algunos de estos Comités Sindicales opusieron resistencia a modificar sus estatutos y a convertirse en Federaciones Europeas vinculadas por igual a su SPI y a la CES. Pero finalmente casi todos han ido aceptando este nuevo esquema.

Por otra parte, la CES ha impulsado la creación de nuevos Comités Sindicales (pensionistas, mineros) y el fortalecimiento de su papel reivindicativo y negociador.

También se han adherido en los últimos años nuevas Confederaciones nacionales en su mayoría de empleados o técnicos y algunas centrales minoritarias.

En total la CES afilia a 46 Confederaciones nacionales y a 16 Comités Sindicales que agrupan en total a 47 millones de trabajadores, en 22 países.

En diciembre de 1993 se inauguró la Casa Sindical Internacional, la nueva sede de la CES, que era otra de las necesidades más primarias que tenía el secretariado para dotarla de mejores condiciones de trabajo.

Esta sede (compartida con la CIOSL) se ha construido con fondos propios de la CES y con la creación de un Fondo especial formado por varias Confederaciones nacionales, entre ellas CC.OO., que contribuyó con un millón de francos belgas, formando parte del Consejo de Administración de la MSI (Casa Sindical Internacional).

COMITES Y GRUPOS

En este período, los Comités y Grupos de trabajo

de la CES han mejorado su trabajo aumentando sustancialmente el número de reuniones y encuentros de coordinación en las organizaciones afiliadas a pesar de los recortes en las ayudas comunitarias para estas actividades.

En los anexos figura una detallada valoración de cada uno de estos Comité y Grupos de trabajo. No obstante cabe resaltar lo siguiente:

En general la participación de los representantes de CC.OO. es muy activa y sus aportaciones son bien consideradas por los demás miembros y por los responsables de la CES. En algunos de estos Comités fue necesario reclamar la presencia de CC.OO. porque meses después de la afiliación y años en algún caso, seguíamos sin ser convocados a las reuniones. Actualmente esta anomalía está ya superada.

La vinculación con el responsable correspondiente de UGT es habitualmente buena, pero se echa de menos un mecanismo de consulta más estable sobre todo en los comités en los que sólo asiste un representante por país.

El objetivo de la mayoría de estas reuniones (sobre todo las de los comités permanentes) es la elaboración de propuestas y borradores de documentos y resoluciones que después deben someterse al Comité Ejecutivo. Se observa que en algunos casos no se tienen del todo en cuenta las observaciones de los miembros del Comité o Grupo, prevaleciendo en el texto que va al Ejecutivo o al Secretariado las opiniones personales del responsable de la CES que preside la reunión.

INSTITUTOS

En relación con los Institutos de la CES (Academia Sindical Europea-ASE, Instituto Sindical Europeo-ISE, Oficina Técnica Sindical-BTS, y Asociación para la Formación sobre Nuevas Tecnologías-AFETT) la Secretaría de RR.II. puso en marcha un trabajo de relación directa con ellos con el fin de facilitar la participación de los departamentos confederales y federaciones de rama más afectadas, ya que por inercia se retrasaba la incorporación de CC.OO. o no se la tenía en cuenta en la organización de seminarios y otras actividades.

Se invitó a visitar CC.OO. al Director del ISE, Gunter Kopke, en Junio de 1993, que participó en un amplio encuentro con responsables de diversas secretarías, y los gabinetes técnicos y asistió a una reunión de la Ejecutiva Confederal.

Igualmente se hizo con Jeff Brigford, Director de la ASE, quien nos visitó en Septiembre de 1993, manteniendo reuniones similares, especialmente con el área de formación.

Con el BTS, instituto de la CES encargado de la seguridad y la salud laboral, se tiene el mismo proyecto, pero no se le ha dado prioridad, porque se mantenía una buena relación incluso antes del ingreso en la CES.

CUADERNOS INTERNACIONALES publicó números monográficos dedicados a difundir dentro y fuera de CC.OO. los materiales de las Asambleas Generales de ASE, ISE y BTS, con sus balances y programas.

Las relaciones fluidas que ahora tenemos con los Institutos de la CES, al margen de la opinión que tengamos sobre su funcionamiento y que figura en los anexos, nos ha permitido un provechoso intercambio de informaciones y experiencias. La ASE ha asignado a CC.OO. (Secretaría de Formación) por primera vez la organización de un seminario, que se celebró en Noviembre de 1994 sobre Formación Continua.

A raíz de estos contactos directos, el ISE publicó el trabajo de FETCOMAR (Armonización de normativa laboral y negociación colectiva por el proceso de liberalización en el sector de telefonía) elaborado por una compañera de CC.OO. destacada para esta labor.

Y lo que es más importante, ya ha quedado establecida una comunicación muy fluida.

En relación a la AFETT, varias federaciones de rama, especialmente Metal y FETCOMAR, ya tenían un nivel aceptable de colaboración, así como la propia Secretaría de Formación confederal.

No obstante, este año invitamos a Antonio Miniutti para mejorar esta relación, pero no pudo venir por los cambios en el organigrama de formación de la CES, donde Jeff Brigford ha sido nombrado responsable común de ASE y AFETT, que pasan a ser, en la práctica, un solo instrumento unificado de la CES para la formación.

FUNDACIONES

CC.OO. estuvo siempre marginada de la representación de las llamadas Fundaciones de Dublín y de Berlín.

La Fundación de Dublín se denomina Fundación Europea para las Condiciones de Vida y Trabajo, y la de Berlín ahora se conoce también por Fundación de Tesalónica, porque su sede ha sido trasladada a esta ciudad griega.

Estas fundaciones no son propiamente organismos de la CES sino de la Comunidad Europea, pero la representación de los trabajadores y la gestión están encomendados a la CES.

Por eso, la representación sindical española en el Consejo de Administración del CEDEFOP fue ejercida por UGT y la de la Fundación de Dublín por ELA-STV.

La discusión sobre la entrada de CC.OO. en las Fundaciones llevó a un acuerdo verbal entre UGT, CC.OO. y la CES según el cual cuando hay dos puestos para España, deben ser para CC.OO. y UGT y cuando hay uno solo debe rotarse entre ambas. Todo ello es compatible con una presencia de ELA proporcionada a su representación.

Como consecuencia de nuestra demanda, en Mayo de 1993, CC.OO. sustituyó a ELA-STV en el Consejo de Administración de la Fundación, cargo para el que fue nombrado por la Ejecutiva Confederal Juan Blanco.

En 1994 se estableció en Bilbao la nueva Agencia Europea para la Salud y Condiciones de Trabajo.

La representación de los trabajadores en el Consejo de Administración, de seis personas, tenía que nombrarla la CES, que como criterio asignó un puesto a España que debía decidirse entre UGT y CC.OO. Entre ambos Departamentos Internacionales llegamos al acuerdo de que correspondiera a CC.OO. La Ejecutiva nombró a Angel Cárcoba en representación de CC.OO.

COMITE EJECUTIVO

Desde el anterior Congreso, el Comité Ejecutivo ha compartido el papel directivo con el Comité de Dirección. Desde entonces, se reúne cada dos meses y continuamente aumenta el número de miembros por las nuevas afiliaciones. Esto le da un carácter asambleario (asisten aproximadamente unas 150 personas) a los debates, con la complicación añadida de la utilización de diversos idiomas.

Los debates son facilitados por la preparación previa en los grupos CES. Pero los documentos utilizados llegan con muy poco tiempo de antelación, haciendo muy difícil la elaboración de propuestas o enmiendas, más aún en nuestro caso, ya que al no ser el español lengua de trabajo de la CES, debemos traducir rápidamente algunos textos si queremos llevar una opinión discutida previamente en CC.OO.

Ultimamente se ha elaborado un reglamento para dar mayor agilidad a los debates, reservando el uso de la palabra a los miembros titulares y a los suplentes en caso de ausencia del titular, y restringiendo la asistencia de otras personas como los consejeros técnicos.

A pesar de estas dificultades, el Comité Ejecutivo ha mantenido algunos debates de gran interés sindical sobre propuestas concretas de movilización sindical en Europa, como la que hizo Antonio Gutiérrez a la cumbre comunitaria de Birmingham o en torno al futuro de la Unión Europea, en reuniones en las que participó el propio Jacques Delors.

Por contra, en otras ocasiones, bien por tratarse de asuntos repetidamente tratados o por temas muy técnicos que vienen ya encauzados por los grupos de trabajo, el Comité Ejecutivo se desarrolla en un ambiente muy formalista.

COMITE DE DIRECCION

De él sólo forman parte 17 personas, más el Presidente y el Secretario General. Entre ellos está el Secretario General de la UGT.

El Comité de Dirección no se ha desarrollado según el modelo que se pensó el Congreso de Luxemburgo. La idea era compensar la «pesadez» de un órgano grande como el Ejecutivo con otro reducido y vinculado a la vida diaria de la CES. Al final, el esquema resultantes es el de un comité-filtro que ayuda a la preparación del Ejecutivo, pero que no realiza tareas de dirección independientes de aquél.

Probablemente era poco realista pensar que los miembros del Consejo de Dirección, que son a su vez Secretarios Generales en sus países, iban a tener una dedicación importante a la CES.

Hemos planteado (y obtenido garantías) que a partir del próximo Congreso, y en razón de un criterio de rotación que ya tienen los italianos, el Secretario General de CC.OO. estará en el Comité de Dirección.

SECRETARIADO

El equipo, en su conjunto, es mucho más fuerte y activo que el anterior. Destaca fundamentalmente la labor de Emilio Gabaglio, que ha dado al cargo de Secretario General de la CES una autoridad política entre las organizaciones afiliadas y en las instituciones europeas que antes no tenía.

Otras opiniones particularizadas de los responsables de la CES se encuentran en el desglose de los distintos temas que se analizan en el informe.

En diferentes ocasiones hemos contado con la presencia en España de Emilio Gabaglio, con motivo de las huelgas generales o para participar en reuniones con UGT y CC.OO. o con el Gobierno español. La última vez participó en una asamblea de cuadros sindicales de CC.OO. y UGT en Canarias.

También otros responsables como Jean Lapeyre, Béatrice Hertogs o Willy Buschak han estado en España a petición de CC.OO.

En Noviembre de 1993, a propuesta de CC.OO., la compañera Joana Agudo, de la Confederación de Cataluña, pasó a colaborar con la CES. Joana Agudo está liberada por el Ayuntamiento de Barcelona. Se ocupa de temas de formación y empleo dependiendo de Maria Helena André. Aunque esta compañera, como las demás personas que trabajan en la CES, no representa a su sindicato de procedencia, su incorporación ha sido, por su capacidad profesional, una aportación valorada muy positivamente por la CES y que repercute favorablemente en la conexión CC.OO.-CES.

TRABAJO INTERNO DE CC.OO.

CC.OO. se planteó desde su ingreso, y de forma más acentuada a partir del Congreso de

Luxemburgo, la doble tarea de introducir las orientaciones de la CES en nuestras estructuras organizativas y coadyuvar a las elaboraciones de la propia CES con nuestras aportaciones. También nos planteamos la difusión de las actividades de la CES en otros sectores de nuestro país, desde la prensa a las instituciones.

Con cierta regularidad, la Secretaría de RR.II. convoca reuniones de Federaciones de rama y de los representantes de CC.OO. en los Comités y Grupos de la CES. Estas reuniones a veces se celebran separadamente con Federaciones y Comités, y otras veces de forma conjunta.

Estas reuniones tienen por objeto apoyar el trabajo de nuestras Federaciones y de nuestros representantes en Comités y Grupos, conocer sus actividades, intercambiar experiencias y puntos de vista, y conocer las posiciones de las demás organizaciones europeas.

Con el mismo objetivo, se mantienen reuniones con las organizaciones territoriales de CC.OO. que tienen relaciones interfronterizas, en el marco de los Comités Sindicales Interregionales, y en coordinación con la Secretaría de Política Industrial, según se describe en el informe sobre los CSIs.

El trabajo de información de la Secretaría en relación a la CES se concreta en:

- traducción y edición amplia de los materiales del Congreso de Luxemburgo (cartel y dípticos).
- traducción y edición amplia de los materiales de la Jornada del 2 de Abril.
- traducción y difusión restringida de algunos documentos de preparación del Comité Ejecutivo y otros Comités de la CES.
- traducción y difusión a las organizaciones de la Confederación de los principales documentos aprobados por la CES.
- colaboración habitual con Gaceta Sindical, que publica regularmente informaciones y una reseña fija de noticias de la CES.
- traducción y difusión amplia (organizaciones de CC.OO., prensa, instituciones, partidos políticos, embajadas, etc.) del REPORT-PRESS (Boletín de la CES), de periodicidad quincenal.
- elaboración del boletín interno CUADERNOS INTERNACIONALES, del que ya se han editado 31 números, con una tirada de 1.300 ejemplares, que se distribuyen fundamentalmente en las organizaciones de CC.OO., y que dedica una parte importante de sus contenidos al sindicalismo europeo.
- colaboraciones sobre temas europeos en la prensa de las organizaciones de CC.OO. y en los medios de comunicación no sindicales, tanto nacionales como locales.
- colaboración con la Escuela Confederal Muñiz Zapico en la elaboración y desarrollo de cursos de formación sobre temas europeos.

EQUIPO EUROPEO DE LA SECRETARIA DE RELACIONES INTERNACIONALES

RESPONSABLE.- Juan Moreno: en tanto que Secretario Confederal, dirige el trabajo en la CES, y participa en el Comité Ejecutivo como miembro suplente.

RELACIONES BILATERALES.- Miguel González Zamora: compatibiliza su trabajo en el Gabinete Jurídico con su colaboración en RR.II., participa en el Comité Internacional de la CES y en el Comité Preparatorio del Congreso. Habitualmente se ocupa de las relaciones bilaterales con otros sindicatos europeos.

COORDINADORA.- Carmen de Paz: se encarga de coordinar todo el trabajo técnico del Departamento, tanto el administrativo como la preparación de reuniones, viajes y materiales de información.

EUROPA DEL ESTE.- Isabel Dudziñska: se encarga de las relaciones sindicales bilaterales con los sindicatos del Centro y Este de Europa y de la cooperación técnica en este área, en coordinación con la Fundación Paz y Solidaridad.

DELEGADO EN BRUSELAS.- Eduardo Uribe: representante de FETCOMAR en Bruselas, colabora con el Departamento Internacional, ocupándose de acudir a las reuniones de la CES, a las que no se puede acudir desde España, por razones financieras o de otro tipo. Mantiene un contacto permanente con los diferentes Secretarios de la CES, y especialmente con sus Institutos.

La colaboración de Eduardo Uribe está acordada con FETCOMAR y tiene carácter subsidiario en relación a su dedicación preferente a la Federación.

TRADUCCION Y APOYO ADMINISTRATIVO.- Raquel Marcos y Tracy Bentley (actualmente la sustituye por excedencia **Isabel Araqui**): realizan tanto los trabajos de secretarias administrativas: teléfonos, tratamiento de texto, archivo, como los de traducciones, fundamentalmente para la Secretaría de RR.II., pero también para otros Departamentos. Excepcionalmente, ayudan a las Federaciones que lo precisen.

ESQUEMA DE LA REPRESENTACION SINDICAL EUROPEA

COMITE EJECUTIVO
Titular: Antonio Gutiérrez
Suplente: Juan Moreno

COMITES PERMANENTES Y GRUPOS ESPECIFICOS
Comité Política Regional
Titular: UGT

Suplente: CC.OO.- Miguel Angel García
Comité Empleo y Formación
Titular: CC.OO.- Julia Frías
Suplente: UGT
Comité Diálogo Social
Titular: UGT
Suplente: CC.OO.- Eduardo Uribe
Comité Política Internacional
Titular: CC.OO.- Miguel González Zamora
Suplente: UGT
Comité Política Económica
Titular: CC.OO.- Jorge Aragón
Suplente: UGT
Comité de Democratización de la Economía - Mariano Díaz
Comité de Mujeres - Mª Jesús Vilches
Comité de Juventud - Javier Sanz
Comité de Migraciones/Racismo - Paco Soriano
Comité Permanente de Empleo - Salce Elvira
Grupo de Seguridad e Higiene en el Trabajo - Angel Cárcoba
Grupo de Medio Ambiente - Joaquín Nieto
Grupo de Consumidores
Grupo de Sindicalización - Maribel Huete
Grupo Eurocadres
Forum Sindical Europeo - Isabel Dudziñska
A las reuniones de los grupos asisten normalmente CC.OO. y UGT. Cuando solamente puede asistir un representante por país se ponen de acuerdo.
Prensa Sindical: Se reúne dos veces por año y el Departamento de Prensa de CC.OO. asiste a las mismas.

ACADEMIA SINDICAL EUROPEA
Titular:
Consejo de Educación: CC.OO. y UGT
No existe representación española.

INSTITUTO SINDICAL EUROPEO
Titular: UGT
Consejo de Investigación: CC.OO. - Miguel Angel García
B.T.S. (OFICINA TECNICA SINDICAL)
Titular: CC.OO. - Gabinete Técnico Confederal - Angel Cárcoba
Suplente: UGT
Fundación Dublín
Titular: CC.OO. - Juan Blanco
Suplente: UGT
Fundación Berlín (CEDEFOP)
Titular: UGT
Suplente: CC.OO.
Fundación Bilbao (Agencia Europea para la Seguridad y la Salud en el Trabajo)
Titular: CC.OO. - Angel Cárcoba
Suplente: UGT

PROPUESTAS DE LA CES A LA UNION EUROPEA

La última declaración de la CES sobre la actualidad europea, denominada «Manifiesto de Düsseldorf», resume los objetivos principales de la CES en el proceso de unidad europea, reiterados en sucesivos documentos dirigidos en los últimos años a los Jefes de Gobierno, al Parlamento y a la Comisión Europea.

Declaración de la Confederación Europea de Sindicatos a la Cumbre del Consejo Europeo de los días 9 y 10 de diciembre de 1994 en Essen

En su calidad de representante de 45 millones de afiliados, la Confederación Europea de Sindicatos pide al Consejo Europeo, reunido en la Cumbre Europea de Essen, que pase a integrarse en una nueva e importante etapa de la integración europea.

Europa debe transformarse en una verdadera Unión Social. Ha de superar el desequilibrio existente entre la integración económica, por una parte, y la social, por otra.

La Presidencia alemana y las que le seguirán hasta 1996 -las presidencias francesa, española e italiana- han de asumir una responsabilidad específica: en los próximos 18 meses, y con un talante progresista, deben ponerse en marcha todas las reformas que se consideren necesarias con el fin de posibilitar la revisión del Tratado de Maastricht prevista para 1996.

EL TRABAJO: NUESTRO FUTURO

La reducción del paro masivo en la Unión Europea debe ser el principal objetivo de una política económica concertada: ha de cumplirse el objetivo planteado por el Libro Blanco de una reducción del paro a la mitad de aquí a finales de siglo. Además, la CES pide que, cada año, se cree un número de puestos de formación equivalente al número de nuevos integrantes en el mercado laboral.

La reactivación económica experimentada por todos los países no ha repercutido de manera positiva y significativa en el mercado laboral de la Unión Europea. Este crecimiento se debe fundamentalmente a la exportación, mientras que la demanda interna permanece estancada.

Pero la reactivación económica demuestra también que la Unión Europea ha conseguido mejorar sensiblemente su posición competitiva internacional y ello sin haber aplicado las concepciones conservadoras que defienden una desregulación y una «flexibilización negativa» sistemáticas y desmesuradas.

En primer lugar se trata de:

- consolidar y promover la reactivación económica -además de la mejora del poder adquisitivo- con el fin de generar nuevos empleos: es la mejor manera de contribuir a reducir el déficit público de una manera socialmente aceptable;
- un nivel bajo de tipos de interés con el fin de promover las inversiones necesarias y no de penalizarlas;
- desarrollar un crecimiento cualitativo creador de empleo y respetuoso con el medioambiente.

El programa de acción ratificado por el Consejo Europeo en diciembre de 1993 prevé inversiones en los grandes ámbitos de las infraestructuras, portadores de futuro (redes transeuropeas). La realización de este programa fortalecerá todavía más la posición internacional de Europa y generará empleo. Sin embargo, su aplicación queda a la espera en vista del desacuerdo entre ciertos países miembros sobre la manera de financiarlo.

El Consejo Europeo de Essen debe hacer lo que esté en su mano para que las declaraciones de intención se traduzcan en actos.

Si queremos modernizar nuestro potencial

industrial y potenciar nuevas ofertas en el mercado laboral, resulta indispensable lanzar una gran iniciativa de política industrial europea. Ya se han sentado las bases para ello en la comunicación del Comisario Martin Bangemann «Política para la competitividad industrial de la Unión Europea». El fortalecimiento del potencial europeo de investigación y tecnología, y, por tanto, la mejora de su potencial innovador, responden sin restricciones al talante del Tratado de Maastricht.

COMBATIR EL PARO: CRECIMIENTO Y REORGANIZACION DEL TIEMPO DE TRABAJO

El crecimiento económico es indispensable pero insuficiente para resolver el problema del empleo. Los poderes públicos sociales deben asumir sus responsabilidades y garantizar que la reactivación económica genere más empleo. Una política de «flexibilización negativa» que se traduzca fundamentalmente en una reducción salarial, supone un desmantelamiento de las prestaciones sociales y una reducción de los derechos de los trabajadores, degrada la calidad de vida de millones de personas y empuja a la pobreza a categorías de población con escasos ingresos, además de relegar cada vez más a los parados a la exclusión. Esta política crea un clima de inseguridad que bloquea los necesarios cambios que han de experimentar nuestras sociedades.

Lo que necesitamos es una «flexibilización positiva»:

- en primer lugar, una mejora permanente de la educación y la formación profesional y medidas destinadas tanto a la formación de jóvenes parados, como a la reinserción profesional de parados de larga duración;
- además, la creciente demanda de nuevos servicios sociales que planteen nuevas posibilidades de empleo;
- por último, la reducción, la redistribución y la organización del tiempo de trabajo por la vía de la negociación colectiva, además de la posibilidad de mantener y crear empleo.

DESARROLLAR EL MODELO SOCIAL EUROPEO

El Modelo Social Europeo es requisito fundamental para el éxito de la integración europea. La defensa y el desarrollo de este modelo son esenciales para la salvaguarda de la democracia y el bienestar. Son parte integrante de él la autonomía de las relaciones sociales, la existencia de derechos más amplios para los trabajadores, la promoción de la igualdad de oportunidades para mujeres y hombres y el derecho a la seguridad social: todo ello ha contribuido directamente al progreso de Europa.

El Modelo Social Europeo constituye un positivo ejemplo para la reconstrucción de los sistemas económicos y societales en los PECES.

Habrá que establecer un nuevo programa de acción a partir del Libro Blanco Social, si bien será necesario concretarlo.

La directiva para la instauración de comités de empresa europeos ha sido adoptada con éxito bajo la presidencia alemana, lo cual representa un avance fundamental para el fortalecimiento del Modelo Social Europeo.

Una serie de proyectos de directivas importantes (trabajo atípico, trabajo subcontratado, permiso parental) permanecen en suspenso por falta de tiempo.

La CES está convencida de que el Modelo Social Europeo requiere tanto reglamentos por ley como reglamentos por convenios colectivos alcanzados por los interlocutores sociales. Ambos deben completarse recíprocamente.

El protocolo social del Tratado de Maastricht ha abierto camino a los convenios marco entre interlocutores sociales. La CES muestra un gran interés por la fructífera aplicación de estas nuevas posibilidades y está dispuesta a entablar negociaciones vinculantes, por ejemplo en la cuestión del permiso parental.

POR UNA EUROPA ABIERTA Y SOLIDARIA

El proyecto de integración europea se ubica en un contexto global. En consecuencia, la Unión Europea debe practicar una política de apertura y de cooperación en los países de Europa Central y del Este y en los países de la cuenca mediterránea, así como en los del tercer mundo, con los que la Unión Europea establece relaciones de continuidad.

Los países de Europa central, que han firmado acuerdos de dimensión europea, deben tener perspectivas claras y realistas para su adhesión a la Unión Europea. Estos países y los que están vinculados a la Unión Europea por Tratados de Asociación deben tener la posibilidad de entrar, de forma estructurada, en un diálogo que no abarque solamente los intereses políticos y económicos, sino también los intereses sociales.

- La CES hace un llamamiento a todas las instituciones de la Unión Europea en favor de la integración de la dimensión social en los Tratados de Europa y de Asociación, y pretende orientar, de una forma más significativa, sus programas de cooperación y de apoyo del ámbito social. El éxito del paso a la democracia y á la economía de

mercado se cuestionará si no va acompañado de medidas sociales eficaces.

- El establecimiento de una estrecha colaboración con los PECES no debe debilitar la cooperación y las relaciones con los países de la cuenca mediterránea que no forman parte de la Unión Europea. Europa debe jugar un papel constructivo de colaboración con los países del Magreb y de Oriente Próximo. El progreso económico y político en estas regiones es también una condición previa para el éxito de la integración europea.

- Además, la Unión Europea debe asumir su responsabilidad ante los países del tercer mundo. La CES ha de sacar partido de todos los medios a su alcance en el contexto del Acuerdo de Lomé.

- En dicho marco, la Unión Europea debe seguir promoviendo la adopción de cláusulas sociales en los acuerdos comerciales internacionales. Estas cláusulas deben obligar a los firmantes a respetar las normas sociales internacionales, concretamente en lo referente a derecho de asociación y derecho a la conclusión de acuerdos colectivos, prohibición del trabajo infantil y de todo tipo de discriminación, derecho a igualdad salarial por trabajo equivalente y prohibición del trabajo forzoso.

La CES pide a la cumbre de Essen que adopte un programa de acción sobre tolerancia y solidaridad con todos los residentes de la Unión Europea. La base de esta programa está constituida por el informe elaborado a iniciativa de los gobiernos alemán y francés. La responsabilidad política y social exige la lucha contra todo tipo de discriminación, de racismo y de xenofobia. La CES y sus afiliados están totalmente dispuestos a asumir sus responsabilidades.

REVISION DEL TRATADO EN 1966: MAS DEMOCRACIA Y MAS DIMENSION SOCIAL

La revisión del Tratado de Maastricht prevista para 1996, preparada en el marco de las conferencias intergubernamentales, marca una etapa extremadamente importante para el futuro de la Unión Europea y de sus ciudadanos.

La CES, que reivindica una representación directa a título consultivo en las negociaciones referentes al mundo laboral, hace hincapié en dos ámbitos que constituyen los pilares fundamentales de la construcción europea:

- fortalecer las estructuras democráticas institucionales ampliando los derechos del Parlamento Europeo;

- integrar en el Tratado revisado los derechos sociales fundamentales - sobre todo en lo referente a derecho de asociación y derecho a la lucha social suprafonteriza-, así como las disposiciones del Protocolo social anexo al Tratado de Maastricht.

JORNADA DE MOVILIZACION DEL 2 DE ABRIL DE 1993

Esta jornada se convocó contra el grave aumento del desempleo, que en ese momento afectaba al 11% de los trabajadores europeos, y a las consecuencias en la extensión de la exclusión social y de la pobreza.

También la CES puso como uno de sus puntos esenciales la lucha contra el racismo y la xenofobia.

La CES reclamó además:

- Más inversiones públicas en infraestructura, servicios y medio ambiente, con el objeto de crear empleo y mejorar nuestra calidad de vida.
- Reducción de los tipos de interés bancario, para estimular la inversión privada, fomentar el crecimiento económico y así crear puestos de trabajo.
- Puesta en práctica de verdaderos planes de formación profesional, capaces de hacer frente a las demandas reales del mercado de trabajo y a las necesidades de adaptación y perfeccionamiento de los trabajadores.
- Reducción y reparto del tiempo de trabajo, acordados mediante la negociación colectiva, que permitan la creación de nuevos puestos en las empresas.
- Unas leyes europeas que garanticen los derechos sociales básicos ya existentes en los países miembros de la Comunidad.
- Negociación colectiva que permita establecer convenios de ámbito europeo entre trabajadores y empresarios.
- Comités de empresa a nivel europeo en las empresas multinacionales.
- Cobertura social, con protección contra el paro, seguridad social y demás derechos para todos los trabajadores de Europa. No podemos arriesgarnos a que se produzcan «decretazos» a nivel europeo.

Algunos sindicatos tratamos, sin éxito, de que se hiciera en forma de acciones de huelga, pero finalmente se acordó realizarla con un criterio flexible en cada país, en forma de manifestaciones o paros.

Fue la primera gran acción desde la jornada de 1976, por la jornada de 35 horas.

Al menos un millón de trabajadores participaron en manifestaciones y asambleas no solamente en la Comunidad Europea sino también en los países de la EFTA en Turquía, Malta, Chipre, y significativamente también en algunos países del Este, como Hungría, Bulgaria, Lituania, Eslovaquia y la República Checa.

En España, la jornada prevista inicialmente para 5 ó 6 grandes ciudades, se concretó después en todas las Comunidades Autónomas, y numerosas capitales de provincia.

Habría que destacar la masiva manifestación de Vigo, que enlazaba con numerosas huelgas en toda Galicia, y la alta participación en la Asamblea unitaria de delegados en Barcelona.

El resultado de la acción, como tal, fue también positivo, ya que superó los mínimos previstos, y la jornada de sensibilización se complementó en algunos países con fuertes movilizaciones como Grecia, Italia y Gran Bretaña.

VALORACION DE LA CES SOBRE EL TRATADO DE MAASTRICH

La CES pidió a las organizaciones afiliadas que apoyasen la ratificación del Tratado, especialmente en las campañas previas a los referéndums de Irlanda, Francia y Dinamarca, por considerar que se daban pasos hacia la Unión política y el espacio social europeo.

No obstante, la CES realizó fuertes críticas a los déficit democráticos y sociales que conservaba el proyecto de Unión Europea, sobre todo a las bases monetaristas en las que se sustentaba la Unión Económica y Monetaria.

Estas críticas se basaron en:

- Las duras condiciones de la unión monetaria que pueden forzar o animar a muchos gobiernos en la aplicación de políticas económicas aún más restrictivas, con fuertes costes laborales.
- La ausencia prácticamente total de avances en la democratización de las instituciones políticas comunitarias, especialmente en la concesión al Parlamento de mayores poderes.

En este sentido, solamente puede destacarse el derecho de voto comunitario en las elecciones europeas y municipales, y la creación del Comité de las Regiones como órgano consultivo.

- El excesivo acento monetario del Tratado que deja de lado aspectos importantes de la Unión Económica.
- La hegemonía de los objetivos de estabilidad, sobre los que el proyecto de Tratado considera que se pueden garantizar otros objetivos, como el crecimiento del empleo o la cohesión.
- El escaso control democrático del futuro Banco Central Europeo y el peligro de que, sobre su independencia, su único objetivo sea la aplicación de políticas monetarias fuertemente restrictivas que pueden impedir el desarrollo de políticas fiscales de cohesión, e incluso limitar la financiación de gastos sociales democráticamente decididos.
- El fracaso del modelo económico mantenido en los años 80, que ha sido incapaz de mejorar significativamente el nivel de empleo y que está registrando nuevos aumentos del paro en casi todos los países.

La CES planteó una serie de reivindicaciones, para aliviar algunas de estas indicaciones y evitar aumentos del desempleo:

- Reforzar las orientaciones nacionales y comunitarias precisas para conseguir una convergencia real y no solamente monetaria.
- La no aplicación, de manera mecánica, de los criterios de convergencia.
- La necesidad de consensuar un plan de reactivación de la CE, incluso si supone un aumento de algunos déficit públicos a corto plazo.
- Reducción de los tipos reales de interés.
- Un aumento sustancial del presupuesto comunitario que, más allá del objetivo del 3% acordado en el Congreso de Luxemburgo de la CES, se sitúe en torno al 8%, que tenga en cuenta la riqueza relativa de cada país, avanzando al desarrollo de una fiscalidad común europea.
- Una reorientación de los gastos públicos actuales, aumentando considerablemente los dirigidos a la formación, el empleo y al estímulo de la inversión pública y privada.
- El desarrollo del Mercado Interior y la UEM exige un reforzamiento sustancial de la cohesión económica y social que, sin embargo, no está asegurado en esta etapa del proyecto europeo.
- La afirmación de la centralidad de la cohesión en el proyecto europeo exige nuevos recursos dirigidos a programas específicos de cohesión.

La CES en sus declaraciones explicitó la necesidad de incluir otros criterios de convergencia social, como el desempleo, y exigió una participación activa de los sindicatos, impulsando el diálogo social con UNICE y CEEP, y llamando a preparar las condiciones para la revisión del Tratado en 1996.

LOS COMITES DE EMPRESA EUROPEOS

La directiva comunitaria sobre esta materia fue siempre una de las metas de la CES y desde luego la gran prioridad desde el Congreso de Luxemburgo.

El fortalecimiento de las Federaciones europeas de rama ha permitido una mayor presión y la creación de unos cuarenta comités de empresa multinacionales a modo de experiencias piloto y de punta de lanza de esta reivindicación que finalmente se materializó el 22 de Septiembre con la aprobación del Consejo Europeo de Ministros.

La valoración de la CES fue matizadamente positiva ya que si bien, gracias al Protocolo de Política Social de Maastricht, la directiva tendrá fuerza jurídica vinculante, también es cierto que su redacción implica un lento proceso de negociación con los empresarios, además de diversos problemas para la adaptación a las legislaciones de cada Estado. La incorporación de tres nuevos países a la Unión Europea permitirá elevar a más de dos mil las empresas o grupos de empresas multinacionales que podrán constituir comités.

En las reuniones de coordinación con nuestras Federaciones se ha discutido repetidas veces en los últimos años la forma de cooperar activamente en la conquista de estos Comités, mediante nuestras aportaciones en las Federaciones europeas y con nuestro esfuerzo organizativo interno. En esta labor cabe destacar a los metalúrgicos, muy sincronizados con la FEM (Federación Europea del Metal), que ha sido sin duda la Federación Europea que más esfuerzos ha realizado para adelantarse a la propia directiva.

De acuerdo con nuestras Federaciones se decidió celebrar unas Jornadas Europeas de CC.OO., dedicadas al estudio de la directiva y a la adopción de iniciativas.

En esta iniciativa, aprobada por la Ejecutiva Confederal, participaron 70 delegados de todas nuestras Federaciones afectadas, siendo ponentes Willy Buschak, de la CES; Miguel González Zamora y Marcos Peña. Participaron también Hubert Thierron, de la FEM, y otros representantes de instituciones y de sindicatos europeos. Las Jornadas fueron clausuradas por Antonio Gutiérrez. Estas fueron algunas de sus conclusiones:

- La Directiva representa un importante paso, a pesar de sus restricciones y deberá desarrollarse mediante la negociación en sus diferentes ámbitos.
- La CES debe ser el interlocutor decisorio ante la Comisión para abordar los problemas de armonización, antes que cualquier foro de expertos .
- En el plano nacional, CC.OO. y UGT emplazarán al Gobierno y a la Patronal para discutir la transposición de la Directiva.
- Cada organización de rama deberá abordar, en su ámbito, la aplicación de la Directiva, elaborando el censo de empresas y grupos multinacionales y reivindicando a las direcciones de las mismas la constitución de los comités sin esperar a la reforma legislativa.
- Se debe incidir en la necesidad de formación de los sindicalistas de estas empresas, que contemple las características especiales para una participación eficaz en los órganos de información y consulta que se creen: conocimiento del sindicalismo internacional, idiomas, derecho comunitario, etc.

Los Comités Europeos de Empresas, su rápida implantación, son vitales para el proyecto de transformación de la CES en sindicato supranacional, del cual estos comités serían sus secciones sindicales básicas. Por ello, no sólo la CES, sino también las confederaciones afiliadas tienen que realizar un gran trabajo de apoyo organizativo.

LA SITUACION SINDICAL EN EUROPA CENTRAL Y DEL ESTE

Hay que recordar que, desde su nacimiento, la CES autolimitaba su ámbito de actuación a los países «occidentales», ya que el seguimiento de la situación en los países socialistas se consideraba competencia reservada a las organizaciones mundiales afines, la CIOSL y la CMT.

Solamente el sindicato polaco SOLIDARNOSC asistía como observador a los congresos y conferencias de la CES. Pero después de la caída de los regímenes comunistas, la CES comenzó a ocuparse de ese área, creándose el Forum Sindical Europeo como plataforma de cooperación sindical y de asesoramiento sobre programas comunitarios para el Este.

En el Forum participan los sindicatos de Polonia, Chequia, Eslovaquia, Hungría, Bulgaria, Rumanía, Albania, Croacia, Eslovenia, Serbia y Macedonia, estando en proceso de extensión a los sindicatos bálticos, pero no no abarca ni a Rusia ni a las otras repúblicas exsoviéticas, por considerar que estos países se encuentran muy alejados del marco de influencia comunitaria. Tampoco participa la central OPZZ de Polonia, «vetada» por SOLIDARNOSC ni CATUY por su identificación con el Gobierno de Milosevich. El Comité Ejecutivo de la CES de Diciembre último introdujo un cambio cualitativo en las relaciones con los sindicatos de la exYugoslavia, reconociendo y admitiendo como observador en el Forum a la Confederación de Sindicatos Independientes de Montenegro, afiliada a CATUY, ya que se valoró los intentos de democratización de esta organización y sus relaciones con los sindicatos independientes de Serbia (Nezavisnost).

De forma general, puede decirse que el paisaje del sindicalismo en Europa del Este está lejos de su consolidación. Esto es natural, teniendo en cuenta los cambios políticos y económicos en curso y la desorganización social en estos países.

La falta de tradición del sindicalismo reivindicativo e independiente es una de las dificultades principales para la construcción del sindicalismo democrático, siendo el pluralismo orgánico más el resultado de divergencias puramente políticas que de planteamientos sindicales diferenciados.

En varios países la tentación de un sindicalismo político se refleja no sólo en la presencia abundante de dirigentes sindicales en las listas electorales de los partidos, sino también en la presentación de candidaturas de los propios sindicatos en las elecciones parlamentarias.

RELACIONES Y COOPERACION DE CC.OO.

Formalmente mantenemos relaciones con todas las centrales mediante el intercambio de información y los contactos en las reuniones que convoca la CES. En la práctica, los sindicatos con los que hemos tenido una relación más fluida son CSKOS de Checoslovaquia (ahora de Chequia), MSZOSZ de Hungría, y CITUB de Bulgaria. En diversos momentos hemos recibido a dirigentes o a técnicos interesados en conocer la transición de la legislación laboral y sindical en España.

Ultimamente, en Diciembre, a invitación de UGT y de CC.OO, la CITUB ha enviado a su responsable de organización para observar el desarrollo de las elecciones sindicales. (Los sindicatos búlgaros celebrarán las primeras elecciones sindicales a mediados del año que viene). A raíz de esta visita se elaboró un proyecto conjunto sobre creación de cooperativas en el marco de los Programas Phare.

Igualmente, y en las mismas fechas, el responsable de prensa de MSZOSZ estuvo visitando CC.OO.

En el mes de Abril de 1994, a petición de FESIR (central rusa derivada del antiguo sindicalismo oficial), Enrique Lillo del Gabinete Jurídico dio un curso en Moscú sobre nuestra legislación laboral.

Esta organización conserva una parte sustancial de la afiliación anterior siendo por el momento la más representativa. Aunque existe también SOSPROF, y varias federaciones de rama se han independizado, contando alguna de ellas con fuertes apoyos del sindicalismo norteamericano. Por su parte la CIOSL, que tiene una oficina en Moscú, no reconoce como «suyas», por ahora, a ninguna de estas organizaciones.

En cuanto a Polonia, realizamos un viaje para estudiar la situación y mantuvimos reuniones con OPZZ y con SOLIDARNOSC aclarándose con ésta última algunos malentendidos y afirmando a ambas nuestra voluntad de cooperar con ellas.

Hemos participado en las Conferencias del Forum Sindical, reclamando el reforzamiento del trabajo de la CES en este área y la coordinación por la CES de las actividades de cooperación de todas las Confederaciones afiliadas para evitar las duplicidades que se estaban observando y los desequilibrios en las ayudas entre unos países y otros y dentro de cada uno de ellos. Esta desconexión desacredita a los sindicatos de la CES y evidencia aún más las desigualdades de trato que otros organismos, como fundaciones y sindicatos no europeos, practican intencionadamente.

También participamos junto al departamento de paz y desarme y la Fundación 1° de Mayo en la organización de un Seminario sobre la guerra en la antigua Yugoslavia al cual asistieron sindicatos de las républicas en conflicto con la excepción de CATUY (Serbia) que no vino por la presencia de un sindicato de Kosovo.

Vamos a sintetizar a continuación la evolución del sindicalismo en los países que abarca la CES (con la excepción de los de la antigua Yugoslavia) y repitiendo que su situación sigue siendo muy cambiante.

POLONIA.- Este es el único país en el cual los trabajadores, a traves de SOLIDARNOSC, protagonizaron, desde el principio, la derrota del régimen comunista. En términos sindicales, SOLIDARNOSC está pagando ahora su marcado papel de aglutinante político de una oposición que después del cambio ha terminado muy fraccionada. SOLIDARNOSC parece incapaz de adaptarse a su nuevo papel propiamente sindical.

Este desconcierto se acentúa por la victoria en las últimas elecciones de una coalición con bastantes raíces en el anterior sistema.

El mayor déficit organizativo de esta central está en la debilidad de las federaciones de rama, ya que las estructuras territoriales conservan todo el poder interno. El apego al pasado movimientista se observa en el hecho de que la Dirección siga en Gdansk cuando la vida política y económica está concentrada en Varsovia. SOLIDARNOSC declara 1.800.000 afiliados.

Por su parte, OPZZ es, sin duda, la continuadora del sindicato oficial tras una autorreforma que algunos cuestionan. En el último período del General Jarulzeski y en los primeros gobiernos democráticos OPZZ abanderó las luchas sociales contra el empeoramiento de las condiciones de vida provocadas por la dureza de las medidas para el cambio de modelo económico. Este protagonismo más el confusionismo de su competidor sindical y las indudables ventajas de conservar el patrimonio y otras instituciones heredadas explican que OPZZ haya conservado la mayoría afiliativa e impedido la reconstrucción de la gran SOLIDARNOSC de 1981 que agrupó en bloque a toda la clase trabajadora.

Hoy, el grupo parlamentario de OPZZ forma parte de la coalición de gobierno, esto le da influencias indudables, pero deja a SOLIDARNOSC al frente de las movilizaciones que se están produciendo.

Sin un acuerdo intersindical que ponga fin al contencioso del Patrimonio sindical y al no menos vidrioso del trasvase de los depósitos bancarios de SOLIDARNOSC, tras su ilegalización, al recién creado OPZZ, que éste reconoce pero no en la cuantía reclamada, no será posible el reconocimiento mutuo de las dos centrales. OPZZ declara una afiliación de 4.500.000 trabajadores.

HUNGRIA. La situación húngara se caracteriza por un extremado pluralismo (seis confederaciones, tres de ellas con estatus de observador en la CES /MSZOSZ, LIGA, Consejos Obreros/; las otras tres /Autónomos, SZEF-Funcionarios- y EST -Ciencia- son invitados en el marco de Foro).

Los sectores con mayores tasas de afiliación son el metalúrgico, el comercio y la enseñanza.

Los resultados de las elecciones sociales y profesionales, celebradas el año pasado demostraron claramente que el MSZOSZ (que cuenta con aprox. 60% de los efectivos sindicales) es el ganador, mientras que las organizaciones nuevas (LIGA y Consejos Obreros) cuentan con un 15%.

MSZOSZ juega un papel determinante en el movimiento sindical húngaro y con toda probabilidad lo seguira haciendo en el futuro. Su presidente Sandor Nagy, era el número dos en las listas del Partido socialista que gobierna actualmente (con él fueron elegidos en las listas del PS otros siete dirigentes sindicales). Nagy, que en tiempos fue delfín de Janos Kadar, encarna sin duda la voluntad de reformas sindciales. Pero hay que constatar que esa reforma, después del impulso inicial, se está ralentizando. Aparentemente, los que están interesados en retrasarla desde dentro, consiguieron frenar el impulso reformador. De allí surge la duda de si el MSZOSZ tendrá capacidad -dado el compromiso político de sus dirigentes- de movilizar contra una política económica y financiera que contiene importantes elementos liberales.

Una de las razones por las que el proceso de la reforma se estancó, es la debilidad de los nuevos sindicatos: la LIGA sufrió -debido a la injerencia

dela AFL-CIO en sus asuntos internos una escisión (entre un 10 y 20% se separó, creando una nueva confederación, que la CES no reconocerá), dejando al resto de la LIGA sin suficientes recursos necesarios a nivel humano y material para desempeñar un papel de competencia dinamizadora en el marco de la evolución de la sociedad.

Los efectivos de los Consejos Obreros han disminuido en el transcurso del último año y sufren problemas económicas. En la actualidad intentan consolidarse incorporando a la «nueva» LIGA.

Probablemente otra organización que cobrará fuerza es el SZEF (servicios públicos y «cuellos blancos»).

En 1996, nuevas elecciones sindicales (ya solamente a los Comités de empresa) van a determinar definitivamente el reparto del patrimonio sindical, lo que contribuirá a la consolidación de la situación, con un MSZOSZ dominante, pero relativamente estático («modelo austriaco») y un SZEF como segundo componente («modelo escandinavo») y alguna pequeña central alternativa.

BULGARIA. La situación del sindicalismo búlgaro está en plena evolución, y en cierto modo en una fase anárquica.

Las dos grandes centrales, CITUB y PODKREPA compiten encarnizadamente. PODKREPA, fuertemente influida por los sindicatos americanos (quienes condicionan su apoyo económico a no cooperar con CITUB) sigue sistemáticamente denunciando a CITUB como sindicato comunista y rechaza cualquier tipo de colaboración a nivel confederal. Sin embargo, cuando en la primavera del 94 CITUB organizó una serie de acciones reivindicando la apertura de negociaciones sobre salarios, privatizaciones y una mejora de la precaria situación del sector de salud, consiguiendo un éxito de movilización, una parte bastante importante de las bases de PODKREPA se adhirió a las acciones y criticó la actitud de sus dirigentes.

CITUB indudablemente es la central que, con diferencia, cuenta con mayor afiliación. PODKREPA sufre una pérdida de afiliados. No obstante, las cifras que dan ambos sindicatos no son fiables.

Da la impresión de que Petkov, Presidente de CITUB, intenta sindicalizarla, lo que no es fácil con un aparato conservador, dominado por los viejos hábitos, como los reconocen muchos de sus dirigentes.

Aparte de esas dos centrales, surgen nuevos sindicatos autónomos e intentos de crear confederaciones. La más seria de ellas es una escisión de la CITUB, que podría ganar en importancia.

RUMANIA.- La situación en Rumanía es aún más confusa que la búlgara. La precaria fusión entre CNSLR y Fratia se rompió al crear Miron Mitrea, Presidente de CNSLR, un partido político. Victor Ciorbea dimitió como Presidente de CNSLR-Fratia y a finales de Octubre se celebró el Congreso Fundacional de CDSR (Confederación Democrática de Sindicatos Rumanos), con Ciorbea como Presidente. En estos momentos hay luchas por los afiliados.

La CES ha suspendido el estatuto de observador a CNSLR-Fratia aduciendo que el conflicto es debido a roces personales.

Los sindicatos americanos están apoyando al Bloque Nacional Sindical. Cartel-Alfa es lo más estable en estas circunstancias.

Toda la vida económica y social rumana está todavía fuertemente marcada por los vestigios del sistema de Ceaucescu y hace falta mucho tiempo para que se pueda estructurar una sociedad civil democrática.

REPUBLICA CHECA.- Se puede suponer que la tradición de un sistema sindical unitario se va a estabilizar en la Rep. Checa. La nueva dirección encabezada por Richard Falbr (la única personalidad que puede hacer frente al Primer Ministro Klaus), intenta situar el sindicalismo de las tentaciones políticas. En Chequia, hay que contar con la continuación de la coalición de centro-derecha, ya que la política de Klaus es bastante flexible y goza de una popularidad incontestable.

El CM KOS se enfrenta -aparte de los problemas de todos los sindicatos del área en el plano social y económico- con tensiones internas sobre organización (centralización o descentralización, relaciones con las estructuras regionales, etc.) y debates sobre las depuraciones políticas de personas acusadas de colaboración con el anterior régimen.

El CM KOS está ganando terreno a nivel político aunque se vea enfrentado a una pérdida de afiliación. La unidad de la organización parece asegurada. Viendo el conjunto de los PECOS, el CM KOS se encuentra entre los sindicatos más estables y maduros.

REPUBLICA ESLOVACA.- El KOS SR se encuentra en un entorno mucho más complicado que el CM KOS ya que Eslovaquia está atravesando graves problemas de conversión. A ello se añaden problemas con la minoría húngara (se teme que con el retorno de Meciar, el consenso obtenido con el gobierno húngaro pueda ser nuevamente cuestionado). Además el primer Presidente de la central, Kovacs, abandonó el sindicalismo para pasar a formar parte del gobierno de Meciar (gobierno que abandonó el año pasado a causa de las divergencias con la política y el estilo autoritario de Meciar).

Su sucesor, Alojz Englisz, no siempre cuenta con la unanimidad y tiene problemas con su entorno. Pero, al igual que en Chequia, el acuerdo sindical no corre peligro.

En cuanto a la afiliación internacional de los sindicatos de países de Europa Central y del Este, es la siguiente:

CNSLR-FRATIA, PODKREPA, MSZOSZ, LIGA, CM KOS, KOS SR y SOLIDARNOSC están afiliados a la CIOSL; y CARTEL-ALFA, CC.OBREROS y SOLIDARNOSC están afiliados a la CMT.

FORMACION PROFESIONAL

El organismo mixto Comisión + Estado + partenariado social, es el CCFP (Comité Consultivo de la Formación Profesional). Es un organismo que puede y debe opinar sobre la política de la F.P. y hacer llegar sus acuerdos a la Comisión. Se reune muy pocas veces y ha sido muy bloqueado en sus últimas reuniones. Hay que clarificar su papel.

- La CES tiene la Comisión CES de Educación, Formación y Empleo, que sirve para coordinar y planificar el trabajo de la CES en este terreno y de la Secretaría en particular (Se llama *Comité d'Education - Formation - Emploi*).

- Además la CES está en los comités Petra, Force, Eurotecnec, de la Task Force de Recursos Humanos.

- La CES está también representada en el comité de EUROQUALIFICATION. Estos comités son de carácter meramente de seguimiento, con derecho a voz, pero no a voto (de la D.G. 5 (Dirección General de Empleo) el último).

- A partir del 1 de enero habrá el Comité de Suivi LEONARDO.

En estos momentos se está haciendo el balance de los programas anteriores y la CES coordina e impulsa seminarios y publicaciones que ayudan a tomar posiciones cara al futuro contenido en Leonardo.

* *Seminario sobre PETRA*: Con participación de CC.OO. como ponente, presentando temas de intercambio de jóvenes, formación y orientación, formación inicial en general.

* *Seminarios sobre FORCE* - y Formación Continua - previstos para este año. Si bien se han hecho ya encuentros nacionales/parciales.

* *Seminario sobre DIALOGO SOCIAL* : Con la elaboración de un «Compendium de casos» y su presentación para debate. CC.OO. presidió uno de los talleres. Este tema tiene el apoyo de la Comisión con la creación de un Dispositivo de Apoyo al Diálogo Social en la Formación Continua, que permite disponer de un grupo de expertos (patronales - sindicales) que trabajan juntos.

* *Tema MOVILIDAD - CUALIFICACIONES:* La CES ha gestionado el Proyecto «PORTFOLIO», en el que han participado 6 países, para hacer la prueba de un documento dossier que sirva para acreditar un «curriculum vitae» con el fin de encontrar empleo en Europa/zonas fronterizas.

CC.OO. ha participado activamente, conjuntamente con UGT de España y UGT de Portugal, en este proyecto, que todavía no está terminado.

* *Tema FORMACION DE MUJERES*: Siguiendo el mandato de la Comisión y desarrollando un «Dictamen conjunto», va a publicarse una «Recopilación de 50 ejemplos de Buenas Prácticas», en formación de mujeres - Se ha creado un grupo AD HOC mixto, UNICE - CES - CEEP - TFRH, para seleccionar los proyectos y preparar la publicación.

De España habrá 4, 2 de ellos del FOREM (con participación de UGT en 1).

CEDEFOP - Maria Helena André representa a la CES en el Comité de CEDEFOP. Este año hay el problema grave del traslado (no hay acuerdo del personal actual en Berlín en trasladarse y se está discutiendo el cómo y quién).

- Se ha escogido un nuevo director, que era el candidato de la CES, y que está en fase de lanzar los nuevos programas de trabajo para el próximo período.

CONSEJOS SINDICALES INTERREGIONALES

Desde hace varios años, las organizaciones de las regiones limítrofes a las fronteras internas y externas de la UE, afiliadas a la CES, se reúnen para defender conjuntamente los intereses de los trabajadores y trabajadoras de la eurorregión. Ese tipo de reuniones ya no es esporádico, dependiendo de los acontecimientos, sino que se ha institucionalizado y dotado de estructuras y reglas, hasta transformarse en un CSI, Comité Sindical Interfronterizo.

Algunos CSI existen desde hace más de quince años; en los últimos cuatro años su número se duplicó. Hoy en día, dos de ellos abarcan a las regiones limítrofes de Europa Central y Oriental.

El mercado interior europeo y sus cuatro modalidades de libre circulación -entre ellas la libre circulación de personas- y la política de la UE hacia las regiones fronterizas intensificaron los esfuerzos sindicales en las eurorregiones.

1. ¿Qué son los CSI?

Si todas las organizaciones sindicales defienden los intereses de los trabajadores y trabajadoras, sea de un sector, sea de un territorio, la originalidad de la actuación sindical en la eurorregión consiste en la acción conjunta de las distintas organizaciones, formulada en el marco de un institución denominada «CSI» y llevada a cabo y apoyada por ésta. Así como el CES es el actor principal a nivel de la UE, el CSI lo es a nivel de la eurorregión.

2. ¿Qué hacen los CSI? ¿Cual es su ámbito de acción?

Es verdad que la política de loa UE que tiene un impacto en las regiones fronterizas aceleró la creación de los CSI, y éstos, intentan a su vez, influir, presionar las instituciones de la UE y modificar así la política de la Unión en la materia.

No obstante, ciertos intereses, por ejemplo relativos a la seguridad social, requieren soluciones, tanto bilaterales como europeas.

Hoy, los temas acuciantes en la eurorregión están vinculados a la libre circulación de personas, la movilidad de los trabajadores y trabajadoras, al empleo y a la lucha contra el paro. Este último tema no es específico sólo para la eurorregión.

Mientras tanto, la UE emprendió iniciativas particulares para las regiones fronterizas, tales como el EURES transfronterizo y el Interreg II. Estas medidas pueden utilizarse para llevar a cabo una política de empleo y de desarrollo en la eurorregión.

Sin embargo, los CSI son conscientes del hecho de que esa(s) política(s), tendente(s) a conseguir una integración acrecentada de los mercados de trabajo en el marco de un desarrollo eurorregional, está únicamente empezando, ...empezando a balbucear. Esa misma afirmación puede hacerse para el diálogo social en la eurorregión. En la mayoría de las regiones fronterizas, no existen instituciones político-administrativas de la eurorregión y el interlocutor por parte de la patronal no siempre es fácil de identificar.

Se discutió todo ello en el tercer Coloquio que reunió 150 participantes de los CSI, los días 10 y 11 de octubre de 1994. Los CSI después de hacer un balance, también reformularon sus reivindicaciones dirigidas a las instituciones europeas, a los Estados y a las regiones, y trazaron nuevas líneas de acción. Esta resolución constituye su resumen.

En toda Europa, existen 14 CSIs constituidos. En España, 5 (Galicia-Norte de Portugal, Pirineos Mediterráneos, Pirineos Atlánticos, Andalucia-Algarve y Extremadura-Alentejo). Está en fase de estudio la constitución de un sexto en la frontera de Portugal con Castilla-León.

Globalmente, el funcionamiento de estos Comités es muy irregular, aunque ha habido iniciativas positivas en algunos de ellos.

La coordinación de trabajo en estos comités compete a la Secretaría de Política Industrial, con la colaboración de la Secretaría Internacional y Secretaría de Migraciones. Se han celebrado diversas reuniones de CC.OO. de todas las comunidades afectadas para homogeneizar los criterios y la posición confederal.

LA CES Y LA INTERSINDICAL PORTUGUESA

En la reunión del Comité Ejecutivo, del 15 de Diciembre pasado, la CGTP - Intersindical Nacional de Portugal ingresó en la CES. Solamente sé abstuvieron FO y CFDT, de Francia.

Culmina así un largo proceso de adhesión que ha estado condicionado por las relaciones UGT-P y CGTP, bastante fluctuantes. El último aplazamiento del pasado año se debió al desarrollo del último Congreso de la CGTP, donde no fue reelegido Jose Luis Judas, como Secretario de Relaciones Internacionales, lo cual fue interpretado por la UGT-P y por otras centrales europeas como una injerencia del P.C.P.

CC.OO. apoyó antes y después del incidente del Congreso, y al margen de la opinión sobre el mismo, la incorporación de la Intersindical, por su constatada representatividad, por su reiterada apuesta por el sindicalismo europeo, demostrada en ocasiones como la jornada de movilizaciones del 2 de Abril, y por los especiales lazos de vecindad y amistad que unen a CC.OO. y CGTP.

En ese sentido, hemos realizado periódicos encuentros con la CGTP y numerosas intervenciones en las reuniones de la CES y fuera de ella en favor de esta adhesión. En esa dirección se inscribió la 1ª Cumbre Sindical Ibérica celebrada en Lisboa, que ayudó a desbloquear la oposición de la UGT-P y en la cual participaron los Secretarios Generales de UGT-P, CGTP, ELA-STV, CC.OO. y UGT. Esta última ha compartido con CC.OO., en la última etapa, una posición activa en favor de la integración de la CGTP.

De entrada, la incorporación de la CGTP, repercutirá favorablemente en el desarrollo de los Comités Sindicales Interfronterizos, donde hasta ahora sólo participaban como observadores en el de Extremadura-Alentejo.

En último Consejo Confederal de CC.OO. aprobó una resolución saludando la incorporación de la CGTP a la CES.

LA CES Y LA CGT FRANCESA

La CGT de Francia es (después del ingreso de la CGTP) el único gran sindicato europeo occidental que no está todavía en la CES.

Actualmente está preparando su demanda de afiliación, que anteriormente fue ya rechazada por amplia mayoría. Este rechazo se debe fundamentalmente a la actitud contraria de las demás centrales francesas afiliadas: CFDT, FO y CFTC.

En la raíz de esta actitud está la fuerte confrontación que históricamente enfrenta a CGT con Force Ouvriere, desde el nacimiento de esta última como escisión de la propia CGT.

En los últimos años, también se incrementaron las diferencias con CFDT.

Otros factores que se argumentan es la posición discrepante de la CGT con el sindicalismo europeo en lo referente a la construcción europea y su pertenencia a la Federación Sindical Mundial.

En el último período se han producido algunos cambios en la CGT que ha matizado su posición sobre Europa. También en el plano interno se han producido algunas movilizaciones sindicales unitarias y han anunciado su salida de la FSM, que deberá ratificar en el próximo Congreso.

CC.OO. ha mantenido en estos cuatro años las relaciones con CGT, tanto a nivel confederal como sectorial y regional, si bien las diferencias en algunos puntos de vista y nuestra creciente relación con CFDT, ha hecho que nuestros contactos y actividades con el sindicalismo francés sean más equilibradas.

A las demás centrales francesas y a la propia CES, le hemos reiterado nuestra posición favorable al ingreso de la CGT en la CES. En el pasado mes de Diciembre, una delegación de CC.OO. encabezada por Antonio Gutiérrez visitó a la CGT, estableciéndose un programa de cooperación bilateral.

LA CES Y EL MAGREB

La CES ha impulsado la coordinación con el sindicalismo de los países magrebíes, pero con resultados aún no muy positivos.

Se ha celebrado una cumbre de Secretarios Generales de sindicatos mediterráneos en Roma, y han fracasado varios intentos por repetirla en Túnez o Argel.

A otros niveles se han celebrado encuentros que tienen por objeto presionar a la Unión Europea para el establecimiento de un área de co-desarrollo mediterráneo, con los países magrebíes que garanticen un proceso político democrático y un respeto de los derechos sindicales.

El interlocutor de la CES es la Unión de Sindicatos del Magreb Arabe (USTMA), que afilia a las centrales de Túnez, Argelia, Libia, Marruecos y Mauritania, con la sola excepción de la CDT de Marruecos, que es vetada por la otra central, la UMT.

La debilidad de la USTMA, y la exclusión de la CDT, que se ha confirmado como el sindicato más representativo de Marruecos, restan capacidad operativa a estas reuniones.

CC.OO. ha trabajado en favor de la ampliación de estas reuniones a la CDT, pero es un asunto aún muy inmaduro, porque requeriría la participación por parte europea de la CGT de Francia, también excluida.

A pesar de ello, hemos colaborado técnica y financieramente en la apertura de relaciones de la CDT con los sindicatos europeos y con la propia CES, mediante reuniones bilaterales y una reunión más amplia en Bruselas.

LA CES Y OTROS SINDICATOS

- La Unión Sindical Obrera (USO). Tiene planteada una demanda de adhesión a la CES, que no tiene aún fecha de discusión, aunque ya fue rechazada otra anterior hace algunos años.

La Comisión Ejecutiva Confederal se pronunció ya en el sentido de no votar favorablemente esta petición, cuando corresponda, basándose en la falta de representatividad de USO, a la que hay que añadir las sucesivas descalificaciones de USO hacia los sindicatos mayoritarios.

- En relación a los sindicatos nacionalistas como CIG, que han manifestado su intención de incorporarse a la CES, su acceso no es posible porque los Estatutos de la CES sólo contemplan Confederaciones de ámbito de Estado, siendo ELA-STV la única excepción, por estar ya afiliada cuando se adoptó la norma.

En cualquier caso, CC.OO. no puede ser partidaria de la fragmentación de la representación del sindicalismo español de la CES, adulterando artificialmente una realidad organizativa nucleada en torno a CC.OO. y UGT.

ACADEMIA SINDICAL EUROPEA

Representante de CC.OO.: Julia Frias[1]

Referente al ASE, oficialmente ya se han unido los Consejos de Educación de ASE y AFETT, formando el Consejo de Educación de la CES que se reunió por primera vez los pasados 9 a 11 de Mayo con la presencia de Emilio Gabaglio y Maria Helena André por parte de la CES y los dos directores de ASE y de AFETT. En la práctica resultó un Consejo de la ASE ampliado con un par de puntos del orden del día y de personas provenientes de AFETT. Las sesiones fueron tensas con el mar de fondo de la solución que se adopte a medio plazo para la continuidad de ambos organismos. Cada cual presentó sus propuestas y Gabaglio y Maria Helena André mantuvieron una posición de calculada ambivalencia sobre el futuro, hablando en unos casos de sinergia entre ambos organismos y, en otros, de una más modesta colaboración en el futuro. Es de todas formas incierto el rumbo que tomen los acontecimientos, aunque puede entreverse una posibilidad de consolidación de una estructura única.

Ningún sindicato se pronunció por una opción determinada, y fue y es especialmente significativo el silencio tanto de los sindicatos nórdicos como del TUC y de la DGB. Nuestra posición fue también la de no definirnos más allá de los documentos aprobados por la CES. Los debates fueron el año anterior ricos en contenidos pedagógicos, pero este año han estado atenazados por la espada salomónica que pendía sobre la conjunción ASE/AFETT. En cualquier caso, hay que tener en cuenta que este Consejo Educativo es un órgano meramente consultivo y que la capacidad de decisión está en la Ejecutiva de la CES directamente y la de gestión en el Comité de Administración al que nosotros no pertenecemos.

Creo que los dos directores de ASE y AFETT conforman un buen grupo de trabajo, profesionalmente muy capaz, con un escrupuloso cuidado en el equilibrio y la igualdad de oportunidades para todos los sindicatos que componen la CES, norte/sur, grandes/pequeños... Sus posiciones sindicales se pueden considerar diversas según las personas, pero nos atreveríamos a plantearlo como que es un organismo en que las ideas más de izquierdas no son mal vistas.

Los sindicatos más activos en la ASE son la ÖGB austriaca y el TUC británico, junto a FNV de Holanda. Los nórdicos y la DGB más los franceses tienen más bien un peso mayor por su relevancia sindical que por su trabajo en el terreno educativo.

En cuanto a nuestro papel, asistimos a los Consejos Educativos de 1993 y 1994; una de sus conclusiones centrales es el reparto de seminarios entre las organizaciones de la CES. En el primero conseguimos ser partner en un seminario con la DGB sobre salud laboral y organizadores de un seminario sobre formación continua, que ocupaba el nº 12, con lo que sólo en el último momento se va a poder realizar. En este próximo año participaremos como partners en un seminario sobre la construcción europea y como organizadores en el nº 8 sobre inmigración y convivencia de diferentes culturas. En el primer año el sindicato colaborador será LO-Dinamarca y en el segundo ABVV/FGTB belga.

Nuestro trabajo se valora francamente bien. El director de ASE visitó la Escuela Sindical en Septiembre pasado y durante todo este curso hemos colaborado en múltiples actividades e iniciativas que han hecho surgir una confianza y un respeto mutuo. Básicamente, se han deshecho posibles clichés que pudieran tener sobre nosotros y se ha llegado a valorar la capacidad profesional de nuestros compañeros y compañeras.

1. Este informe fue realizado por el anterior representante, Paco Soto.

COMITE DE EMPLEO, EDUCACION Y FORMACION

Representante de CC.OO.: Julia Frias

Este comité se creó después del Séptimo Congreso de la CES. El objetivo básico de este comité es desarrollar políticas comunes en materia de formación, educación y empleo.

Este comité se ha reunido normalmente dos veces al año.

A lo largo del primer año este comité se centró fundamentalmente en hacer un análisis de los sistemas de formación existentes en cada uno de los países y hacer una valoración de los diferentes sistemas de formación profesional que conviven en cada uno de los países miembros de la U.E. Se ha realizado un análisis de los últimos trabajos desarrollados por el CEDEFOP, y se vio la conveniencia de demandar por parte de los sindicatos la necesidad de que dicho organismo continúe desarrollando el programa de Reconocimiento de Cualificaciones.

Durante el año 93 se trabajó muy intensamente en analizar cuál era la participación de los sindicatos en todo lo relativo a los programas de formación profesional puestos en marcha desde la Comisión tanto a nivel de la CES como de cada uno de los sindicatos en sus respectivos países y cuál era la valoración que desde los sindicatos hacíamos de los diferentes programas e iniciativas comunitarias respecto a su eficacia y rentabilidad en materia de cualificación de los trabajadores. A lo largo de distintas sesiones de trabajo sobre estos temas todos coincidíamos en la necesidad de participar de forma mucho más activa tanto en el diseño como en la gestión y evaluación de los diferentes programas así como en la necesidad de reorientar las actuaciones en materia de F.P., ordenar más adecuadamente los programas y reunificar determinados programas e iniciativas para permitir una mayor rentabilidad de las mismas.

A lo largo del año 94 y los últimos meses del 93 se ha trabajado intensamente sobre las nuevas orientaciones que la Comisión estaba preparando para el período 95-99 en materia de Educación y Formación, desde CC.OO. hemos hecho aportaciones a todos los documentos que han ido saliendo sobre los nuevos programas comunitarios LEONARDO y SOCRATES.

Se ha trabajado también en el proyecto «portafolio individual»; desde CC.OO. hemos colaborado en la validación de dicho material, este tema fue visto y trabajado en este comité a finales de 1993.

El Comité de Educación, Formación y Empleo ha participado junto con la Comisión y con otras organizaciones como la UNICE y la CEEP en la organización de distintos seminarios como han sido:

- Políticas de educación y formación profesional para los años 90, celebrado en Luxemburgo en octubre de 1992.
- Forum Europeo para la Formación Profesional. Celebrado en Bruselas en Noviembre del 93.
- Dispositivos de apoyo al diálogo social en materia de Formación Continua. Octubre del 94, Bruselas.
- Evaluación de la participación de los sindicatos en el programa PETRA. Octubre del 94 en Bruselas.

En todos estos seminarios CC.OO. ha participado activamente. En los del año 94 presentando las experiencias desarrolladas desde CC.OO. a través de FOREM y presidiendo algún taller en nombre de la CES.

La valoración de nuestra participación en este Comité es positiva. Creemos que se ha desarrollado un trabajo importante.

El nivel de participación en este Comité por parte de las organizaciones es alto. A dicho Comité asiste también el Director de la Academia Sindical Europea de forma regular.

COMITE DE DIALOGO SOCIAL

Representante de CC.OO.: Eduardo Uribe

En este Comité sólo asistimos a las reuniones preparatorias, ya que al plenario le corresponde asistir a UGT, a quien suplimos en caso de ausencia.

Las Cumbres del Diálogo Social son las reuniones más importantes que promueve el Comité, con la asistencia de Secretarios Generales de sindicatos y patronales. El papel mediador de la Comisión en favor de la negociación directa entre patronal y sindicatos no ha dado todavía muchos resultados por la oposición de la UNICE, al desarrollo de los convenios marco europeos.

A lo largo de este informe, se explica la estructura del diálogo social según las propuestas que la Comisión Europea ha planteado en el Comité, criterios compartidos en lo fundamental por la propia CES.

Nuestra participación en el Comité de Diálogo Social CES ha posibilitado acumular una serie de experiencias en el terreno de la Negociación Colectiva europea (orientaciones), y en los aspectos normativos que han configurado las directivas comunitarias en el entorno de la Carta Social europea, reclamadas por la CES y negociadas con la Comisión Europea y UNICE.

El hecho más relevante, en el último período de concertación, ha sido el proceso -largo y lleno de avatares- para alcanzar un acuerdo sobre la directiva Información y Consulta, Comités de Empresa europeos. La fuerte oposición de UNICE -sobre todo de la patronal británica- hicieron, en algún momento perder la esperanza al Comité de Diálogo Social de llegar a un acuerdo realista y satisfactorio para todas las partes.

Alcanzado el consenso suficiente y tras la aprobación a once (la directiva no se aplicará en el Reino Unido, pero estará vigente para todas las empresas de ese país radicadas en cualquiera de los otros once estados miembros, así como a los trabajadores de estos once países que realicen su trabajo en el Reino Unido), se abre un panorama distinto en el marco del diálogo social y de la negociación colectiva europea.

Sería conveniente, no obstante, y para mejor comprender el entorno en el que se realiza el diálogo social, un repaso a los antecedentes y configuración del diálogo social en el que está inmersa esta comisión de la CES.

Al entrar en vigor el Tratado de la Unión Europea también lo hace el Protocolo Social y el Acuerdo sobre política social aprobado entre los Estados miembros de la Comunidad Europea a excepción del Reino Unido e Irlanda del Norte.

La Comisión piensa llevar a cabo la aplicación del Protocolo y del Acuerdo, teniendo en cuenta la experiencia previa en este campo (documento CES). La Comisión está dispuesta, también, a revisar y modificar estos procedimientos a la luz de la experiencia adquirida y según el resultado del debate que espera favorecer con la demás instituciones comunitarias, con los Estados miembros y con las organizaciones de interlocutores sociales a nivel comunitario.

Esto será un proceso evolutivo, que se desarrollará con el tiempo. Por ello, la Comisión parece firmemente decidida a hacer posible, a través de cambios y ajustes, la puesta en práctica de las experiencias para la aplicación del Acuerdo.

La oportunidad de tal revisión se verá favorecida por el informe sobre el progreso en la realización de los objetivos del art. 1 del Acuerdo, que la Comisión deberá elaborar cada año según lo dispuesto en el art. 7 del Acuerdo. Este documento se incluirá, a efectos prácticos, con el informe sobre la aplicación de la Carta comunitaria de los derechos sociales fundamentales de los trabajadores.

Al aprobar el Acuerdo sobre la política social en Maastricht mediante un Protocolo aceptado por los doce, los once Estados miembros signatarios han incluido su voluntad de dotar a la Comunidad de los medios para hacer avanzar la dimensión social al

mismo paso que los demás sectores, en particular económicos, de la construcción europea.

El Acuerdo precisa los objetivos de la política social en el camino trazado por la Carta de 1989. Estos incluyen la promoción del empleo, la mejora de las condiciones de vida y trabajo, una protección social adecuada, el diálogo social, un desarrollo de los recursos humanos que permita un nivel de empleo elevado y duradero, y la lucha contra las exclusiones.

Estos objetivos vienen a completar las misiones generales de la Comunidad enumeradas en el Tratado constitutivo de la Comunidad Europea, modificado por el art. 2 del título II del Tratado de la Unión Europea, que consiste en promover en particular un alto nivel de empleo y de protección social.

Las contribuciones del Acuerdo sobre la política social son:

- Una ampliación y clarificación de las competencias comunitarias.
- El Acuerdo fija reglas especiales para la aprobación de las medidas presentadas en este marco.

En primer lugar, confirma la facultad de decidir por mayoría cualificada en el área de la salud y la seguridad en el lugar de trabajo, y ofrece ahora esta posibilidad en varios sectores nuevos:

* las condiciones de trabajo, la información y la consulta a los trabajadores, la igualdad de oportunidades para hombres y mujeres, la integración de las personas excluidas del mercado de trabajo.

En segundo lugar, reserva la decisión unánime de los once Estados miembros para los sectores siguientes:

* las contribuciones financieras para la promoción del empleo y de la creación de empleos, la seguridad social y la protección social de los trabajadores, la protección de los trabajadores en caso de rescisión del contrato de trabajo, la representación de los trabajadores y la codecisión, las condiciones de empleo para ciudadanos de terceros países que residen legalmente en el territorio comunitario.

Por último, coloca explícitamente fuera del campo del Acuerdo las cuestiones relativas a las remuneraciones, al derecho de asociación, al derecho de huelga y al derecho de cierre patronal.

El Acuerdo confirma el reconocimiento, ya introducido en el Art. 118 B del Acta Unica, del papel fundamental de los interlocutores sociales en la puesta en práctica de la dimensión social a escala comunitaria. Así, de acuerdo con el principio fundamental de subsidiariedad previsto en el Art. 3 B del Tratado de la Unión Europea, se encuentra reconocida, de hecho, una doble subsidiariedad en el sector social: por una parte, la que rige el arbitraje entre reglamentos nacionales y comunitarios; por otra, la que decide la opción, a escala comunitaria, entre la via legislativa y los convenios.

Es importante también subrayar que este reconocimiento del papel de los interlocutores sociales se realiza a dos niveles:

- a nivel nacional, puesto que «un Estado miembro puede confiar a los interlocutores sociales, cuando éstos lo soliciten conjuntamente, la puesta en práctica de directivas» aprobadas en el marco del Acuerdo (art. 2 y 4).
- a escala comunitaria, puesto que el Acuerdo introduce un procedimiento original de consulta a los interlocutores sociales, que «puede conducir, si estos últimos lo desean, a una negociación, es decir, a relaciones establecidas por convenio» (art.4).

El Acuerdo está fundamentado jurídicamente, puesto que es en el Protocolo sobre la política social, aceptado por los doce, por lo que tiene valor de Tratado, donde se admite la posibilidad de adoptar medidas siendo once.

Así, el carácter comunitario de las medidas adoptadas en el marco del Acuerdo es incuestionable. Por lo tanto, el Tribunal de Justicia será competente para apreciar la validez de las directivas aprobadas a once e interpretarlas.

Asimismo, el alcance de estas directivas obedecerá al principio de territorialidad: estas no se aplicarán en el territorio del Reino Unido, pero un ciudadano británico -o la filial de un grupo británico- establecido en el territorio de cualquiera de los otros Estados miembros se someterá a la legislación, armonizada, de este Estado. Por último, el Protocolo forma parte del acervo comunitario como cualquier otra disposición del Tratado CE.

Es necesario subrayar, no obstante, que el Tratado de la Unión Europea no afecta a la facultad que tienen las instituciones del recurrir, en el ámbito social, a las disposiciones previstas por el Tratado CE según procedimientos que implican a los doce Estados miembros.

BREVE HISTORIA CRONOLOGICA DEL DIALOGO SOCIAL EUROPEO

1958 - 1984. LAS BASES MINIMAS DEL DIALOGO SOCIAL

Las instancias del diálogo social se han multiplicado en los últimos tiempos: Comité Económico y Social, Fondo Social Europeo, comités, comisiones... organizaciones representativas de los interlocutores sociales de dimensión europea, lobbies, etc.

Bien es cierto que todas estas instancias sólo tienen poder de consulta y que se las tiene en cuenta de forma desigual.

1970

Tras la explosión social de los años 68 y 69, en algunos países de la Comunidad, los representantes sindicales reclamaron una política social comunitaria activa.

Abril 70

Se celebra la conferencia en Luxemburgo sobre el empleo. Se crea el primer Comité Permanente de Empleo.

Enero 74

El Consejo de Ministros europeo aprueba un programa de acción social.

Febrero 75

Aprobación de la Directiva sobre la Igualdad de Remuneración entre el hombre y la mujer.

Febrero 77

Aprobación de la Directiva sobre los Derechos individuales o colectivos de los trabajadores en caso de traslado por cesión o fusión de empresas.

1984 VAL DUCHESSE

La Comisión, dirigida por Jacques Delors, realiza contactos informales con los interlocutores sociales, con representación en la Comunidad. Con el ánimo de dar un carácter oficial a estos encuentros se instaura la realización de los mismos en Val Duchesse (sito en los alrededores de Bruselas).

La Comisión pone en marcha, a principios de 1986, un grupo de trabajo macroeconómico, encargado de estudiar los problemas y las estrategias de cooperación. A este grupo se añade después otro que estudiará la introducción de nuevas tecnologías y su influencia en el empleo.

Los trabajos de estos dos grupos desembocarán en una serie de opiniones que ponen de manifiesto líneas de convergencia sobre cuestiones fundamentales.

Paralelamente se crean o se activan grupos de trabajo y comités paritarios encargados de sistematizar el principio de asociación de los interlocutores sociales a las decisiones económicas y sociales tomadas por las distintas instancias comunitarias.

Junio 84

El Consejo de Ministros europeo aprueba un programa de acción social dando gran importancia a la idea de relanzamiento del diálogo social.

Noviembre 85 VAL DUCHESSE

Encuentro oficial de los interlocutores sociales europeos con los representantes de la Comisión.

Puesta en marcha de un grupo permanente de trabajo encargado de examinar la posibilidad de llegar a acuerdos para una orientación común sobre el diálogo social ligado a la introducción de nuevas tecnologías.

Declaración solemne: voluntad de relanzar el diálogo sobre todas las cuestiones relativas a la construcción de la Europa social.

28-2-86 ACTA UNICA

El Acta Unica amplía las posibilidades del

Consejo de Ministros europeo para estatuir por mayoría cualificada (y no por unanimidad) los acuerdos en materia social, sobre todo aquellos que hacen referencia a la libre circulación de los trabajadores y a la salud y seguridad.

El artículo 118B del Tratado de Roma oficializa el diálogo social: «La Comisión se esforzará para desarrollar el diálogo social entre los interlocutores sociales a nivel europeo, pudiendo desembocar, si estos lo estiman oportuno, en relaciones estables».

Noviembre 86
Opinión común sobre estrategia de cooperación para el crecimiento económico y el empleo.

Marzo 87
Opinión común sobre nuevas tecnologías y diálogo social.

Noviembre 87
Opinión común sobre el informe anual económico.

Enero 89
Constitución de un grupo (Presidentes y Secretarios generales de las organizaciones sindicales europeas CES, de la UNICE y de la CEEP).

Febrero 90 - Enero 91
Opinión común sobre las perspectivas del mercado de trabajo.

Junio 90 - Noviembre 90
Opinión común sobre la formación y la educación.

Septiembre 90
Acuerdo marco alcanzado entre la CES y la CEEP concerniente a la formación profesional, la salud, la seguridad en el trabajo.

Enero 91
Opinión común sobre nuevas tecnologías, organización del trabajo y adaptabilidad.

Abril 91
Opinión común sobre la transición desde la escuela a la vida adulta y profesional.

Diciembre 91
Opinión común sobre las modalidades que permitan el acceso efectivo a la formación, de la forma más amplia posible.

Febrero 92 TRATADO DE MAASTRICHT
El diálogo social es un objetivo de la política social comunitaria.
Posibilidad de concluir acuerdos sociales comunitarios.

Julio 92
Cumbre de Diálogo Social y declaración conjunta sobre el porvenir del diálogo social.

COMITE DE MUJERES

Representante de CC.OO.: Mª Jesús Vilches

La incorporación a dicho Comité se produce a primeros de 1991 (en plena guerra del Golfo) lo que nos llevó a aterrizar con mal pie, pues planteamos hacer una resolución en contra de la contienda y no nos esperábamos tan mal recibimiento.

Se suelen celebrar 3 reuniones al año, a lo que hay que añadir la celebración de algún seminario, sobre diversos temas.

La dinámica cotidiana es reflexionar y discutir sobre algún tema monográfico y hacer repaso de lo habitual.

Hasta el momento se han discutido de forma monográfica los siguientes temas:

- FORMACION PROFESIONAL.
- TRABAJO NOCTURNO.
- EL PARO DE LAS MUJERES EN LA CE.
- EL TRABAJO A TIEMPO PARCIAL.
- EL TRABAJO A DOMICILIO.
- IGUALDAD SALARIAL POR TRABAJO DE IGUAL VALOR.
- EL PROGRAMA DE ACCION COMUNITARIO PARA LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES.
- LA CUMBRE DE MAASTRICHT Y LAS MUJERES.
- EL LIBRO VERDE.
- LA IGUALDAD DE TRATO EN LA SEGURIDAD SOCIAL.
- LAS MUJERES Y LA SALUD LABORAL.

Permanentemente se han visto los procesos seguidos por las Directivas pendientes, así como las que se han conseguido sacar adelante (Maternidad).

Con respecto a los seminarios realizados, éstos han sido los siguientes:

- FORMACION PROFESIONAL.
- ACOSO SEXUAL.
- IGUALDAD SALARIAL POR TRABAJO DE IGUAL VALOR.
- ROLES ATRIBUIDOS A LAS MUJERES DENTRO DE LAS POLITICAS DE LA C.E.S.
- LAS MUJERES EN LA EUROPA CENTRAL Y DEL ESTE.
- EL EMPLEO DEL TIEMPO Y EL TIEMPO DEL EMPLEO.
- EL CUIDADO A NIÑOS Y ANCIANOS.

Pensamos que el papel de este Comité es necesario y moderadamente eficaz.

Su Presidenta, Franca Donaggio, así como Beatriz Hertogs, miembro del Comité permanente, son mujeres eficientes y trabajadoras, aunque a veces se ha notado su no sintonía, corregido, en parte, por el estupendo trabajo de la asistente de Beatriz, la irlandesa Catherine Byrne (cuya dimisión fue presentada en la última reunión de marzo).

Los debates a veces han carecido de una cierta homogeneidad, responsabilidad de cada representante nacional, quizá alguna de las causas sea que los materiales llegan muy ajustados de tiempo y en inglés y francés.

Las deficiencias en la efectividad se sitúan más en el ámbito de cada confederación nacional, que en el seno de la CES como estructura. Esto también es resultado del grado de representatividad que cada mujer participante tiene (hay de todo, pero sobre todo están imposibilitadas la gran mayoría, para adoptar decisiones.).

Los Sindicatos más activos son:

* Los italianos.
* Los españoles (sobre todo CC.OO.).
* Los belgas.
* Los franceses.
* Los portugueses.
* Los ingleses.
* Los alemanes.
* Los suecos, daneses....

La tendencia es a unirnos y entendernos los del Sur, al igual que hacen los del Norte. La problemática es muy distinta así como la tradición de trabajo.

Al incorporarnos tuvimos un papel destacado en que la presidenta fuese italiana, pues las francesas, inglesas, alemanas y belgas querían que fuera del norte. Conseguimos:

Presidenta: italiana (CGIL).

Vicepresidenta: irlandesa.

2ª Vicepresidenta: danesa.

Mª Jesús Vilches es la titular, en nombre del Comité de Mujeres, para asistir a los Comités de Política Social, así mismo forma parte de una comisión de trabajo creada para preparar la Conferencia de Mujeres, previa al Congreso de la C.E.S. de 1995.

Creemos que el peor y más grande de los obstáculos es la incomunicación por culpa del idioma. Esto es definitorio para la falta de relación y la limitación en la participación.

COMITE DE POLITICA ECONOMICA

Representante de CC.OO.: Jorge Aragón

1.- OBJETO DEL COMITE

El Comité de Política Económica tiene como objetivo analizar la evolución de la situación económica, así como las principales medidas de política económica adoptadas por los distintos órganos de la Unión Europea. Desde su creación -antes se llamaba Comité de Economía-, se han analizado las modificaciones que incorporaba el Tratado de la Unión Europea en el ámbito económico, los informes anuales y las líneas de orientación macroeconómica realizadas por la Comisión, así como los distintos planes de convergencia elaborados por los correspondientes Gobiernos, dentro del sistema de vigilancia multilateral establecido en el Tratado. Igualmente, se han estudiado aspectos específicos de la política económica, como los referidos a la fiscalidad, a la ronda Uruguay del GATT o a la propuesta de inclusión de cláusulas sociales en los acuerdos comerciales.

Se celebran tres o cuatro reuniones al año, aproximadamente, aunque dado que el Comité es la base del Grupo Macroeconómico de Diálogo Social -compuesto por sus miembros titulares-, las reuniones suelen situarse entre siete u ocho al año.

Una parte importante de las discusiones sirven para aportar documentos de posición a la Comisión Ejecutiva de la CES y, paralelamente, analizar las posibilidades de elaborar documentos de «opinión conjunta» con la UNICE y la CEEP en el marco del diálogo social.

Por último, otra parte de sus trabajos se relaciona directamente con los estudios y seminarios organizados por el Instituto Sindical Europeo, en el ámbito económico.

2.- FUNCIONAMIENTO INTERNO

El Comité está dirigido por Peter Coldrick, de la TUC, que en general, ofrece una buena información sobre la posición de la Comisión y de la UNICE, lo que facilita claramente las discusiones, aunque como valoración subjetiva, a veces escora su interés hacia las opiniones de los países europeos centrales y nórdicos y los resúmenes de los debates y de las reuniones están excesivamente suavizados, respecto a lo que suelen ser las principales opiniones de los miembros del Comité.

Por parte de CC.OO., que ostenta la titularidad, está presente Jorge Aragón, del Gabinete Técnico Confederal.

Los sindicatos más activos son la LO de Suecia, la CISL de Italia y CC.OO. de España, que generalmente marcan el debate en los diferentes puntos que se abordan. Parte de esta especial actividad de los tres sindicatos mencionados obedece más a las personas presentes que a la posición de la organización que representan, al menos, en los dos primeros casos.

Desde esta constatación, cabe considerar que CC.OO. tiene en este Comité una elevada consideración, dado que, en alguna medida señala la opinión de los países del Sur, a la que generalmente se suma el representante de la UGT portuguesa.

3.- VALORACION DEL PAPEL DEL COMITE

En términos globales, se puede considerar que juega un papel muy importante, dado el interés de la información económica que se obtiene, tanto de los debates en el ámbito de la Comisión, del ECOFIN, o del Consejo Europeo, con notable antelación sobre las vías normales; así como por la información directa de la situación económica en los distintos países comunitarios y la opinión de los diferentes sindicatos representados.

Es necesario señalar el interés de los debates que

suelen tener un nivel elevado, lejano de las intervenciones protocolarias o «tópicas» que se producen en otras reuniones, lo que permite adoptar posiciones bastante equilibradas sobre los temas de discusión, aunque, como se ha señalado anteriormente, en algunos casos, quedan claramente mediatizadas por las elaboraciones finales de P. Coldrick.

Los debates en torno al diálogo social macroeconómico son mucho menos interesantes, ya que se mueven en un ámbito fuertemente condicionado por la «diplomacia» con la UNICE y la Comisión y los márgenes con los que se cuenta para obtener una «opinión conjunta» son escasos y los temas se tratan de manera muy superficial. Es de subrayar que la última opinión conjunta de interés se realizó en julio de 1991, sin que se haya producido ninguna otra relevante a pesar de un frustrado intento de opinión común en torno al Libro Blanco sobre Competitividad, Crecimiento y Empleo.

4.- REFLEXIONES FINALES

Más allá de la valoración positiva del trabajo que desarrolla el Comité de Política Económica sería necesario que se desarrollara un análisis más en profundidad de los temas económicos por parte del CES, que estuviera menos mediatizado por las situaciones y los debates coyunturales señalados por la Comisión. Desde esta perspectiva, sería necesario estrechar más la relación con los trabajos del Instituto Sindical Europeo que permitiría desarrollar una posición más sólida y de largo plazo de la CES.

COMITE DE POLITICA INTERNACIONAL

Representante de CC.OO.: Miguel González Zamora

Los temas que debate este Comité se solapan con las competencias de la CIOSL. Este solapamiento exige una coordinación entre ambas organizaciones. CC.OO. ha sido, hasta ahora, el único sindicato de la CES no perteneciente a la CIOSL. Producido el ingreso en la CES de la CGT portuguesa, esta se encontrará en la misma situación que nosotros.

Parece que existe un compromiso no escrito entre la CES y la CIOSL para que la primera se ocupe fundamentalmente y casi exclusivamente de los sindicatos del Este de Europa, con la excepción de los de Rusia, mientras que la CIOSL se ocuparía del resto del mundo. Este compromiso no escrito entre la CES y la CIOSL es, creemos, la causa de la constante negativa del Comité a ocuparse de América Latina pese a nuestra insistencia en prácticamente todas las reuniones.

El principal trabajo de este Comité ha sido la creación y seguimiento del Forum Sindical Europeo, cuyos trabajos se analizan con más detalle en este mismo documento bajo el epígrafe de Forum Sindical Europeo.

En el tratamiento de los sindicatos del Este han tenido, como es lógico, un claro protagonismo los sindicatos alemanes y austriacos que han buscado siempre estrechar lo más posible los lazos de la CES con los sindicatos del Este y conseguir su rápida integración en la CES hasta el punto que los sindicatos de los países del Este, pese a no ser parte de la CES, han participado en el Comité de Política Internacional.

Entre los sindicatos del Este los más activos son SOLIDARNOSC y el sindicato checo CSMK, el primero se opone al ingreso en la CES del otro sindicato polaco OPZZ.

El Comité se reúne habitualmente dos veces al año. En las últimas reuniones se ha debatido la forma y condiciones para el ingreso de estos sindicatos en la CES. Finalmente, se ha llegado a la conclusión de que el ingreso de estos sindicatos se producirá en el próximo Congreso y se les concederá una sustancial rebaja en sus cotizaciones que se irían incrementando hasta el año 1999 en que su cotización se igualaría con el resto de los sindicatos.

En este Comité también se han debatido las relaciones de la CES con la USTMA (Organización Sindical de los Países del Magreb), aunque sin profundizar suficientemente en este tema dado el escaso interés de los sindicatos nórdicos, las reticencias de la CIOSL a que la CES se ocupe del Magreb y, sobre todo, la situación de crisis por la que atraviesan los sindicatos del Norte de Africa.

El Comité está presidido por Markku Jääskeläinen. A casi todas las reuniones acude, en nombre del Secretariado de la CES, el compañero Peter Seideneck, quien conoce en profundidad la situación en los países del Este.

COMITE DE POLITICA REGIONAL

Representante de CC.OO.: Miguel Angel García

CC.OO. es suplente del Comité, lo que nos impide la asistencia pagada a las reuniones del Comité, sin embargo, si nos permite asistir a todas aquellas reuniones convocadas por la Comisión.

Salvo error, la mayoría de las reuniones son del segundo tipo y están relacionadas con la aplicación de los fondos estructurales y el fondo de cohesión.

Desde la aprobación del nuevo reglamento, tanto la DG XVI (coordinación de los fondos) como la DG II (responsable fondo de cohesión), organiza periódicamente (seis meses), reuniones informativas en donde hemos podido conocer con un nivel importante de detalle las etapas de puesta en práctica de las acciones estructurales.

En estas reuniones hemos aprovechado para exponer nuestros puntos de vista sobre la elaboración de los reglamentos, la aplicación del principio de cooperación y las líneas estratégicas y prioridades para la aplicación de las acciones estructurales.

El Comité en su conjunto tiene un funcionamiento aceptable bajo las órdenes de Beatrice Hertogs, aunque el nivel de participación de los distintos miembros es muy desigual y normalmente poco activa, aunque dependiendo de los temas tratados.

Existe una clara influencia por parte de los sindicatos alemanes, lo que no quiere decir que mantengan una participación activa y continua.

Nuestra participación es muy activa, tanto a nivel de propuestas como en la presentación de documentos. Este comportamiento parece haber creado una buena imagen de CC.OO. dentro del Comité de Política Regional, y ante los responsables de la Comisión Europea.

CONSEJO INVESTIGACION DEL INSTITUTO SINDICAL EUROPEO

Se han producido dos reuniones del Comité desde nuestra incorporación (años 1993 y 1994).

Periódicamente recibimos información sobre los documentos elaborados (pocos debidos a sus escasos recursos disponibles).

Recientemente, se ha realizado en el ISE una base de datos para recoger los informes de investigación realizados por las organizaciones afiliadas que se considere puedan tener interés o utilidad.

El ISE presenta problemas de recursos financieros y humanos, cuestiones que limitan seriamente sus posibilidades de trabajo bajo la actual organización (elaboración propia de informes).

Se han presentado dos propuestas de estudio. Una primera: Análisis comparado sobre la normativa laboral en los distintos países de la Comunidad Europea, hasta la fecha no se ha realizado debido a la falta de recursos humanos del ISE.

Una segunda: Estudio de la liberalización del sector de telecomunicaciones en la Comunidad Europea, ya ha sido entregado. En este caso, el trabajo corrió a cargo de una investigadora de nuestro sindicato (Teresa Domínguez), a la que el ISE cedió la intendencia para su realización (despacho durante cuatro meses).

Anteriormente, (1992) se colaboró activamente en un trabajo sobre Fiscalidad en la Comunidad Europea que finalizó con la publicación de un documento y una propuesta dirigida al Comité Ejecutivo de la Confederación Europea de Sindicatos, que contó con su aprobación. Con posterioridad, se han mantenido sendas reuniones con la Comisión a partir de la publicación del Libro Blanco, en las que se presentaron las conclusiones anteriormente mencionadas.

En 1993, la C.S. de CC.OO. y la Fundación de Estudios e Iniciativas Sociolaborales elaboraron un informe sobre «la aplicación de los fondos estructurales en España. El caso del País Valenciano» que ha formado parte de un informe titulado «Los fondos estructurales europeos en las regiones. Experiencia de la participación sindical».

Representantes de la C.S. de CC.OO. y del País Valenciano participaron en la discusión previa al informe final en sendas reuniones realizadas en Bruselas.

Con estas fechas se inicia un grupo de trabajo sobre la fiscalidad del factor trabajo, que (posiblemente en el año 95), es de esperar también finalice con un documento consensuado.

Salvo error, CC.OO. ha participado en todos los trabajos de carácter abierto que se han realizado desde nuestra incorporación. Aún así, desde el punto de vista interno parece necesario colaborar en conseguir una mayor dinamización del Instituto, a la vez que potenciar la participación de CC.OO. en el Consejo, para lo que sería necesario informar en mayor medida a nuestra Organización sobre las posibilidades de realizar trabajos con el ISE, sobre todo a través de la presentación de proyectos a desarrollar en coordinación con el resto de las organizaciones sindicales.

En la última reunión del Comité de Investigación, la propuesta de funcionamiento idónea que CC.OO. propuso pasaría por asignar al ISE como función principal la de coordinar trabajos en los que estuvieran presentes expertos de todas las organizaciones sindicales. Su actual falta de medios, que parece no tener solución a medio plazo, imposibilita pretender elaborar con sus propios recursos todos los estudios que actualmente sería necesario realizar.

La propuesta tuvo un eco favorable, sobre todo del nuevo Director, Reiner Hoffman. A falta de recibir el Acta definitiva, en la que se concretará el modelo de funcionamiento del Instituto, cabe esperar una respuesta afirmativa, por lo menos parcialmente, sobre nuestra propuesta.

COMITE DE DEMOCRATIZACION DE LA ECONOMIA

Representante de CC.OO.: Mariano Díaz

COMPOSICION

Presidente: Willy Buschak *(Secretaría Confederal)*

Organizaciones miembros:

FGTB *(Pierre-Paul Maeter)*
CC.OO. *(Mariano Díaz)*
EGI *(David Fodem)*
TUC *(Roy Jones)*
LO-DK *(Preben Foldberg)*
FNV *(Joan Blomarts)*
DGB *(Detlev Küller)*
HBS *(Roland Köstler)*
CFDT *(Alain Benlezar)*
CISL *(Gianni Arrigo)*
CSC *(Vic Meeuws)*
TCO *(Gösta Karlsson)*

TEMAS TRATADOS PRINCIPALMENTE POR ESTE GRUPO

Sociedad Anónima Europea, Sociedad Cooperativa Europea, Participación Sindical, Ventanillas Transfronterizas, Comités de Empresa Europeos.

De todos estos temas, en el que más ha centrado el grupo de trabajo su actividad ha sido en el de la Directiva de Creación de Comités de Empresa Europeos, aportando diversas modificaciones a dicha Directiva.

FUNCIONAMIENTO DEL GRUPO

El funcionamiento ha sido muy participativo y democrático, sin que se hayan dado situaciones de discriminación de ninguna de las representaciones en la participación en el grupo de trabajo.

Se realizan de dos a tres reuniones anuales según las necesidades y urgencias de los temas a tratar por el grupo. Asimismo, se han realizado diferentes jornadas y cursillos por parte de organizaciones del propio grupo de trabajo o de otras ajenas al mismo, las cuales han invitado a los miembros del grupo «Democratización de la economía», para asistir e intervenir en dichos eventos. Estos encuentros se han referido principalmente a materias relacionadas con Comités de Empresa Europeos, Participación Sindical y Organismos Extrajudiciales de Solución de Conflictos.

En el segundo semestre de 1994 se ha creado una Comisión Tripartita con la participación de UNICE, CES, Unión Europea y OIT, para fijar posiciones sobre el desarrollo de una directiva que intente armonizar legislaciones y modelos de intervención sobre alcohol y drogas en el trabajo, así como la preparación de una conferencia a celebrar en el mes de junio de 1995.

La primera reunión de esta Comisión se celebró en Septiembre de 1994. La representación de la CES está formada por TUC, CC.OO. y UIL, y presidida por Willy Buschak, de la Secretaría Confederal de la CES.

ALGUNOS PROBLEMAS DE FUNCIONAMIENTO

Como en otros Comités o Grupos de Trabajo, existe fundamentalmente el problema de la no traducción a nuestro idioma de los documentos elaborados, tanto para el grupo de trabajo, como para las diferentes jornadas, cursillos, encuentros, etc., lo que hace inviable la posibilidad de trasladar la documentación y conclusiones de las discusiones realizadas en dichos encuentros al resto de nuestra estructura sindical, dada la dificultad de comprensión de los mismos.

En relación también con la traducción, se da en algunos casos la falta de traducción al castellano en sistema pasivo, lo que dificulta a veces una participación más activa en los propios debates (en jornadas, cursillos, encuentros, etc.).

La participación de CC.OO. es muy activa y tienen bastante peso sus opiniones. Los sindicatos más activos y considerados por el resto son los franceses, y nosotros mismos y alemanes en temas que les interesan (Comités de Empresa Europeos).

COMITE PERMANENTE DEL EMPLEO

Representante de CC.OO.: Salce Elvira

CC.OO. participa en este Comité a raíz de nuestra incorporación en la CES pues sólo participan los sindicatos pertenecientes a ésta y la CGT francesa que tiene status especial. Asistimos por primera vez en Mayo de 1991.

El Comité Permanente del Empleo es tripartito: gobierno, sindicatos y patronal. Se reúne dos veces al año relacionado con el cambio de presidencia.

El método que utiliza es el siguiente:

* La Comisión envía un documento base a las tres partes, en relación al tema que se propone abordar en dicha reunión del Comité.

* Reunión de la CES para analizar el documento en cuestión, elaborando las líneas maestras de nuestra posición, así como la preparación de la intervención a realizar en la reunión del Comité.

* Reunión del Comité Permanente del Empleo, que como se dice anteriormente es tripartita, a la que asiste el o la Comisaria de Empleo y preside normalmente el Ministro de Trabajo del país al que le toque presidir la Comunidad en ese período.

En esa reunión suelen sólo intervenir los portavoces de la CES y los Empresarios, los gobiernos tiene cada uno de ellos voz propia.

Hay que destacar que el Presidente presenta una serie de conclusiones en las que puede o no tener en cuenta las aportaciones del resto de los participantes, ya que estas son de *exclusiva responsabilidad suya.*

El funcionamiento de dicho Comité depende sobre todo del interés que tenga el gobierno que preside; por ejemplo en la etapa de la presidencia británica (segundo semestre de 1992) no fue convocado dicho Comité, lo que hizo que la CES por boca de Gabaglio lo criticara duramente.

Nuestra participación en dicho Comité se centra fundamentalmente en la reunión preparatoria, con la elaboración de alternativas y propuestas a la posición que va a llevar la CES al Pleno. Normalmente hay una gran receptividad a nuestras propuestas, y en concreto en las últimas reuniones un gran interés por la contrarreforma laboral puesta en práctica en España, ya que algunos gobiernos «amenazan» con seguir nuestros pasos. El trabajo con UGT es de total identificación.

Después de la presidencia británica ha habido las siguientes reuniones:

- 24 Junio 1993: «Marco Comunitario a favor del empleo». Se abordó la actual situación del mercado de trabajo y se determinaron las medidas a desarrollar para ayudar a los parados, incluido el Paro de Larga Duración. Nuestra aportación se centró en hacer ver cómo las acciones en favor del empleo deben integrarse plenamente en la iniciativa europea del crecimiento.

- 22 Septiembre 1993: Hay que destacar que esta reunión se convoca, por primera vez al principio del mandato del país que preside la Comunidad y no a la finalización, fruto del compromiso adquirido por la Ministra de Trabajo Belga, al objeto de que el análisis llevado a cabo pueda ser tenido en cuenta durante su presidencia. Los puntos a tratar fueron la flexibilidad y los costes del trabajo.

- 30 Marzo 1994: «Nuevas formas de trabajo para la creación de empleos». Desde la CES hicimos mucho hincapié en que estando de acuerdo en aumentar la competitividad de Europa, ésta no puede hacerse a costa de destruir conquistas sociales. El Comisario también recogió esta idea: Necesidad de un crecimiento para crear empleo pero manteniendo el modelo social europeo y un nivel adecuado de protección social.

- 7 Septiembre 1994: «El Trabajo a Tiempo Parcial y la Creación de Empleo». Analizamos sobre todo la Directiva sobre «Trabajo atípico» y la preocupación de la CES sobre su contenido.

CONCLUSION

Este es un Comité al que el Secretariado de la CES quiere llenar de contenido, sobre todo a nivel de propuestas en el Pleno, como lo demuestra que últimamente Gabaglio participa como portavoz de la CES, junto con Maria Helena André.

Deberíamos hacer un esfuerzo (como también indicó M.Helena) el conjunto de los sindicatos en ir homogeneizando las propuestas en materia de empleo y solidaridad, a nivel de los distintos países, ya que se nota un cierto desinterés de los países del Norte y Centro de Europa por la situación de los del Sur, cuyo nivel de desempleo es mucho más grave.

GRUPO DE JUVENTUD

Representante de CC.OO.: Javier Sanz

ESTRUCTURA DE LA C.E.S./JUVENTUD:

Asamblea General. Reunión anual de responsables de juventud

Grupo de Dirección. Mª Helena ANDRÉ. Morten Rud PEDERSEN (asistente para juventud).

En la VIII Asamblea General de Juventud de la CES, celebrada los días 1 y 2 de marzo de 1993 se eligió el Grupo de Dirección que quedó compuesto por CSC (en la presidencia), GWU, TUC, SAK, UIL, DGB y UGT-E (somos suplentes).

Con anterioridad la CES nombró como asistente para juventud a Morten Rud PEDERSEN de la LO-Dinamarca.

ACTIVIDADES

La CES/Juventud dirige sus actuaciones de manera importante a la formación, concebida ésta de forma muy amplia, y participa asimismo en el Foro de la Juventud de la Unión Europea (en la dirección de este organismo está el representante de la UIL) y en la plataforma de organizaciones juveniles europeas (BEC).

En concreto, podemos señalar como actividades importantes el Tren Europeo, que fue planificado y realizado con anterioridad a la VIII Asamblea General; la Escuela de Verano sobre sindicatos y medios de comunicación realizada en Vigo del 17 al 26 de junio de 1993 y la Escuela de Verano para tratar y potenciar las relaciones entre los sindicatos del Magreb y de Europa coorganizada por la CES, USTMA y CIOSL celebrada en Túnez del 12 al 21 de septiembre de 1994 y los diferentes seminarios monográficos que organiza la CES/Juventud en el Centro Europeo de la Juventud con sede en Estrasburgo; apuntar, a este respecto, el acuerdo entre la CES/Juventud y la ASE para que esta última diseñe y se implique en la política formativa que desarrolle la CES/Juventud; una campaña en contra del racismo realizada en los primeros meses de 1994; por último, y con ánimo de no ser exhaustivos, comentar la edición de la revista «ONION» en la que estamos participando como punto de información y en la que colaboramos puntualmente con artículos.

En cuanto al nivel de debate político lo podemos destacar en la VIII Asamblea General, y en la Conferencia «Juntos por una Europa que trabaja», celebrada en Bruselas los días 6 y 7 de diciembre de 1993, coorganizada con la internacional socialista juvenil.

ORGANIZACIONES

Podemos destacar la gran influencia que mantiene la LO danesa y otras organizaciones escandinavas y la CSC belga.

Las organizaciones del sur (CGIL, CISL, UIL, UGT-P, UGT-E, CC.OO. y CFDT) mantenemos normalmente posiciones y planteamientos comunes, existiendo una gran confianza y una comunicación continuada y fluída.

NUESTRA PARTICIPACION Y CONSIDERACION

Con el paso del tiempo, con un mayor compromiso nuestro y una mayor participación en las actividades de la CES/Juventud, viéndose ésto en nuestra capacidad organizativa y política en las actividades desarrolladas en España (Escuela de Verano de 1993 y Tren Europeo de 1992) y representando al Consejo de la Juventud de España en diferentes foros juveniles europeos donde también se encuentra la CES/Juventud, podemos considerar nuestra presencia como normalizada.

En la actualidad, junto con los sindicatos italianos, somos un sindicato referencia dentro de la CES/Juventud. En este sentido, nos estamos planteando con CGIL, CISL y UIL (fundamentalmente) la elaboración de un documento sobre la juventud en la CES de cara al próximo Congreso de esta organización.

GRUPO DE MEDIO AMBIENTE Y ENERGIA

Representante de CC.OO.: Joaquín Nieto

*** Reunión del 3 de Mayo de 1993 (Bruselas).**

- Actividades de la Asociación Internacional de Amigos de la Naturaleza.

Esta es la primera vez que se invita en este grupo de trabajo a un representante de organizaciones ecologistas en la idea de fomentar el conocimiento de sus actividades y la participación en iniciativas conjuntas. Asistió M.Brückner en representación de esta asociación, que no dispone de organización en España, y que tiene un larga tradición de preocupación por cuestiones sociales.

- Las Auditorías Medioambientales.

Informó B.Delogu de la Dirección General XI de la CE sobre la situación de la propuesta de Reglamento de la CE (aprobado poco después, en julio de 1993) sobre un sistema europeo para impulsar en las industrias de manera voluntaria la gestión y las auditorías medioambientales. Se criticó el hecho de que los últimos borradores del Reglamento no incorporasen explícitamente la participación sindical en las diferentes fases de la realización de las ecoauditorías. Posteriormente la AFETT ha organizado, en Abril y Junio de 1994, un seminario sobre estos instrumentos de actuación sindical y medioambiental en la empresa al que ha asistido un miembro del Dpto. Confederal.

- Competitividad Industrial y protección del M.A.

P.Smith de la CE presentó una ponencia en la que resaltó la necesidad de una estrategia preventiva en la contaminación del medio ambiente. La industria tendrá que adaptarse a esto y desarrollar productos y proceso ecocompatibles. Para ello deberá desarrollar una serie de instrumentos (ecoauditorías, ecoetiquetas, ecobalances de productos) y de mecanismos fiscales como la tasa sobre la energía.

- Ecoetiqueta.

Se realizó una ronda en la que cada representante explicó la situación de los organismos competentes para conceder la etiqueta ecológica y la participación sindical en los mismos. También se comentó la lista de productos que se están incorporando al sistema de concesión de la etiqueta. En nuestro país estamos participando en la comisión de ecoetiqueta pero la industria española no está nada interesada a que los requisitos de acceso sean estrictos.

A esta reunión asistió el compañero Carlos Martínez Camarero (Responsable adjunto del Dpto.).

*** Reunión del 9 de Diciembre de 1994**

Hacía más de año y medio (desde el 3 de Mayo de 1993) que no se reunía este Grupo de Trabajo de la CES. Estaba prevista una reunión a finales de 1993, que se pospuso para primeros de 1994, y que finalmente no se llegó a realizar por razones, según informaron, presupuestarias. Durante este tiempo, la correspondencia y contacto ha sido escasa, limitándose a informar de algunas cuestiones puntuales o a pedir la designación de un miembro para el Foro Consultivo de M.A. de la Unión Europea.

La CES sólo se hace cargo del viaje de una organización por país, de manera que hemos llegado al acuerdo con UGT de que repartimos entre ambos la cantidad que ingrese la CES por este viaje.

ORDEN DEL DIA

1. Actividades medioambientales de la CES

- En Abril y en Junio de 1994 se realizó un Seminario organizado por la AFETT sobre nuevas tecnologías medioambientales en el que participó

CC.OO., realizado en Bélgica y centrado en Auditorías ambientales y otros sistemas de gestión (ecobalance, etc.). En la reunión se hizo una evaluación del mismo.

- En Septiembre se realizó un Seminario sobre Educación Ambiental organizado por la ASE y por UGT en Madrid, en el cual también participamos activamente.
- Se realizó una evaluación de la situación de la normativa para la aplicación del Reglamento de la U.E. 1836/93 sobre Ecoauditorías y una ronda de cómo está la situación normativa y las experiencias sindicales en cada país. Lo mismo se procedió en relación con la etiqueta ecológica, relatando cada sindicato la situación en cada país y la puesta en marcha de organismos nacionales de acreditación.

2.- Raymon Van Ermen (Secretario General del Bureau Europeen de L'Environnement, Federación que agrupa a 160 organizaciones ecologistas europeas), expuso la trayectoria durante los últimos 20 años de esta entidad que es un importante grupo de presión ecológico ante la Dirección General XI de la U.E., que también se refirió a los criterios político-ambientales que guían la actuación del B.E.E.

3.- Posteriormente se presentaron las conclusiones derivadas del Estudio que ha realizado Ecotec para la Fundación Dublín sobre Empleo y Economía Sostenible, estudio que se ha editado y repartido a los sindicatos de la CES, en el que se aborda las previsiones de creación de empleo en los diferentes sectores derivados de la introducción de reglamentaciones y criterios económicos de carácter ecológico.

4.- Finalmente, se analizaron los ejes de trabajo de algunas organizaciones y del propio Grupo de Trabajo. El presidente del grupo Peter Coldrick, manifestó que sólo podían asegurar por razones presupuestarias una reunión anual. Mientras tanto, se sugirió tener un contacto más estrecho por correo (incluso el electrónico), e intentar realizar con subvenciones exteriores algún seminario formativo sobre cuestiones ambientales que supliese al menos la falta de contacto regular de los responsables de medio ambiente de cada sindicato.

Nuestra intervención en las reuniones está siendo muy activa.

Nuestra relación con UGT en estas reuniones es buena. Y con el secretario del Grupo, Michel Miller, también. Con el presidente, P.Coldrick, es simplemente correcta.

GRUPO DE TRABAJO DE ENERGIA

- El Grupo de Trabajo de Energía de la CES está integrado actualmente por sólo algunos de los sindicatos que componen la CES. CC.OO. ha sido invitada a las últimas reuniones y el Presidente (Peter Coldrick) y el Secretario (Michel Miller) han mostrado repetidamente su intención de ampliar el Grupo de Trabajo a todos los sindicatos de la CES.
- El funcionamiento periódico del Grupo de Trabajo parece estar condicionado por la insuficiencia de fondos económicos.
- Las relaciones con el secretario, Michel Miller, son excelentes. Valora muy positivamente el trabajo que estamos realizando en temas energéticos y coordina de manera muy activa el Grupo de Trabajo.
- Nuestra participación en el Grupo de Trabajo es activa, pues abordamos regularmente casi todos los temas de política energética y en relación con las renovables contamos con la elaboración y experiencia de cuatro propuestas o planes de actuación (Solar, I+D, Climatización de Edificios y Eólica) formuladas en positivo con UGT y ecologistas.

La última reunión del Grupo de Trabajo tuvo lugar en junio de 1993. Con posterioridad a ella se ha realizado un Seminario sobre Energías Renovables en Atenas (diciembre de 1994) y Bruselas (octubre de 1994) organizado por la AFETT.

En junio de 1994, el sindicato participó también en una Conferencia sobre Energías Renovables y Empleo, que tuvo lugar también en Atenas, donde presentamos los cuatro planes de desarrollo de energías renovables (ya mencionados) que hemos elaborado con UGT y AEDENAT, que constituyen una experiencia muy singular que ha tenido gran aceptación entre los demás sindicatos de la CES.

La valoración que hacemos de este Grupo de Trabajo de la CES es muy similar en todos los aspectos (financiero y político) a la que realizamos en relación con el Grupo de Trabajo de Medio Ambiente. Además tanto sus componentes como el presidente y secretario del Grupo son los mismos.

VALORACION FINAL

Los problemas económicos no son los únicos que recorren al grupo de trabajo de medio ambiente de la CES. Notamos que las reuniones en ocasiones se reducen a informes seguidos del correspondiente debate con expertos o representantes de la Unión Europea o de organizaciones sociales sobre temas sin duda interesantes desde el punto de vista sindical y medioambiental, pero se echa en falta una elaboración más amplia de una política ambiental ante ciertos aspectos que se están debatiendo o poniendo en práctica en la Unión Europea o de unos ejes de trabajo o campañas de actuación. Falta por tanto un poco de vigor en este Grupo de Trabajo en el que, lógicamente, tenemos un gran interés en estar pero del que podríamos sacar más partido si el funcionamiento fuese más audaz.

GRUPO DE TRABAJO MIGRACIONES/RACISMO

Representante de CC.OO.: Paco Soriano

Dependencia orgánica: Maria Helena André
Participantes:

CFDT	CGT-FO	CFTC
CGT-L	TUC	FNV
DGB	CISL	FGTB
LO-DK	UGT-E	LO-S
ISE	NALGO	FETBB
UGT-P	CSC	CC.OO
USS/SGB		

Inicialmente en este grupo no participaba CC.OO. y fue tras la gestión realizada por la secretaría de RR.II. con Emilio Gabaglio cuando nos incorporamos a él.

Nuestro trabajo ha sido el siguiente:

- Jornadas europeas sobre discriminación en los centros de trabajo.
- Campaña europea contra el racismo y la xenofobia en los centros de trabajo.
- Manifiestos de la CES con ocasión del Día Internacional contra el Racismo, 21 de Marzo.
- Elaboración conjunta con la OIT de un «Manual de Formación Obrera sobre la inmigración en el Sur de Europa». Este manual, elaborado por un técnico español, Lorenzo Cachón, a propuesta de CC.OO., se «rodará» a finales de Junio del 95, en Madrid, auspiciado por CC.OO. Una vez corregido será editado por la OIT, y los cursos para cuadros sindicales se desarrollarán en el 96.
- Participación en los debates y Conferencia Central del Libro Verde.

Este grupo suele reunirse dos veces al año.

Hasta el momento el resultado de sus trabajos no es todo lo enriquecedor que desearíamos, por dos motivos:

- Existen muchas diferencias entre los sindicatos del norte y del sur.
- Las reuniones no se preparan excesivamente bien, incluyendo en los órdenes del día temas relacionados con iniciativas comunitarias de otras organizaciones, en las que al final se concluye que cada organización nacional adopte su propia decisión.

Esta situación nos ha llevado (sobre todo sindicatos italianos y CC.OO.) a plantear un nuevo tipo de funcionamiento del grupo de trabajo que se basaría en una mejor preparación de las reuniones a través de un subgrupo de trabajo (todavía por determinar sus componentes) y un mejor aprovechamiento de los desplazamientos de los miembros del grupo a las reuniones de los Comités Consultivos (Libre Circulación y Seguridad Social).

GRUPO DE SALUD LABORAL

Representante de CC.OO.: Angel Cárcoba

La elaboración de políticas y consiguiente producción normativa en lo que atañe a condiciones de trabajo y salud depende cada vez más de las directrices emanadas de la Unión Europea.

Esto exige una *participación mucho más activa* del sindicato en los diferentes estamentos comunitarios competentes en la materia.

Hasta el presente nuestra participación está basada más en el voluntarismo y militancia que en una acción planificada y eficaz.

En este contexto estamos participando en:

- Consejo de Administración del Bureau Technique Syndical Européen (BTS) Bruselas. ANGEL CARLOS CARCOBA Y MARIA FELIX VILLAR.
- Grupo ad Hoc (GAH) sobre evaluación de riesgos. PERE BOIX.
- Comité de Salud y Seguridad en la Minería. LUIS SANTULLAN.
- GAH «Valores límite». JAVIER SUCH.
- GAH «Audiovisual». ROSA MENDEZ.
- GAH «Agricultura». JOSE FUENTES.
- GAH «Stress». RAFEL GADEA
- GAH «Vigilancia Médica». MONTSE GARCIA
- GAH «Alcohol y drogas en el trabajo». MARIANO DIAZ.
- GAH «Ergonomía». MARIA JOSE TEIXEIRO.

Se mantienen relaciones con Grupos Parlamentarios del Parlamento Europeo.

Se participa también de forma esporádica en tareas de la Fundación Europea para la Mejora de las Condiciones de Vida y Trabajo (Fundación Dublín).

Existen otros organismos y grupos de trabajo en los que se nos está demandando nuestra participación, a la que no podemos acceder por falta de recursos.

Para que la participación en la UE tenga alguna rentabilidad y eficacia en la acción sindical a nivel nacional (no consiste sólo en asistir pasivamente) es preciso dedicar tiempo y recursos para coordinar esta participación y para hacer llegar a los trabajadores y delegados el resultado de la misma.

A la participación en organismos comunitarios se une la participación en la Confederación Europea de Sindicatos (CES).

La CES nos está demandando una mayor presencia en diferentes actividades y programas (congresos, jornadas, seminarios, elaboración de informes etc.). Es necesario pasar de una actividad pasiva a una más ofensiva y de integración con el objetivo de participar de la cultura y recursos europeos, así como de aportar nuestras experiencias y propuestas.

Además de nuestra participación en el BTS estamos asistiendo a otras actividades programadas por el Instituto Sindical Europeo (ISE), la Academia Sindical Europea (ASE) y otras para el desarrollo de tareas de formación, investigación, documentación, publicaciones, etc.

A esto habría que añadir la puesta en marcha de la AGENCIA EUROPEA PARA LA SALUD Y SEGURIDAD EN EL TRABAJO, con sede en Bilbao, en la que está prevista la participación de representantes sindicales en su Consejo de Administración. Esta agencia va a requerir nuestra atención inmediata.

Todo esto justifica la dedicación de al menos una persona, con un determinado perfil (sindicalista, experto en estos temas, dominio de idiomas...) que tendría como misión las siguientes funciones básicas:

1. Participación activa y planificada en organismos comunitarios.
2. Coordinación de las actividades y participantes en la UE y CES en temas de salud laboral.
3. Hacer llegar a las estructuras sindicales (ramas y territorios) el resultado de esta participación.
4. Asesoramiento técnico a los Gabinetes de Salud Laboral (confederal, territorios y ramas).
5. Incorporarse a los trabajos de normalización europea en los organismos CEN, CENELEC, ETSI.

Paralelamente, desarrollará funciones de asesoramiento a FETCOMAR del País Valencià.

La propia participación va a dar lugar a un conocimiento y acceso a los recursos y fondos comunitarios.

Para desarrollar estas y otras tareas contamos con un compañero que responde al perfil idóneo. Se trata de FRANCISCO JAVIER SUCH, sindicalista de CC.OO. de Telefónica en Valencia, al que proponemos liberar para una dedicación plena a las funciones anteriormente señaladas.

GRUPO DE SINDICALIZACION

Representante de CC.OO.: Maribel Huete

Presidente del Grupo: Jean Lapeyre. *Secretario General Adjunto*

La Confederación ha estado presente en las dos últimas reuniones de este grupo de trabajo en Luxemburgo, una celebrada en Octubre de 1993 y otra en Mayo de 1994. A ambas ha asistido, en representación de la Secretaría de Organización, Maribel Huete.

En las citadas reuniones se trató, básicamente, sobre temas relacionados con:

1. Las diferentes políticas puestas en práctica por las organizaciones sindicales europeas para potenciar la sindicalización de los trabajadores/as de las PYME y los problemas y obstáculos que se plantean para la obtención de resultados positivos. Se vio la necesidad de que la CES elabore, al respecto, unas directrices básicas. Todos los sindicatos presentes coincidieron en tres puntos fundamentales:

- Las PYME es el ámbito laboral donde potencialmente se puede crecer más en afiliación.
- Los recursos humanos y materiales necesarios para afrontar la atención a las PYME son muy elevados, lo que dificulta enormemente el desarrollo de este trabajo.
- Al ser las PYME el sector más precarizado laboralmente, su vulnerabilidad es mayor y, en consecuencia, la presencia sindical en él debe convertirse en una prioridad.

2. La necesidad de incorporar a la vida sindical, tanto respecto a la empresa como al interno de las organizaciones sindicales, a los/as jóvenes y a las mujeres. Para ello será necesario potenciar, también, su sindicalización como colectivos específicos y en auge dentro del mundo laboral. Deberían desecharse políticas afiliativas tradicionales y elaborar otras nuevas, más imaginativas y más atrayentes para estos colectivos.

3. Programas sindicales dirigidos a la organización de los parados/as. Todos los/as presentes coincidieron en que las organizaciones sindicales no pueden convertirse únicamente en instrumentos de defensa de los trabajadores/as en activo. Se intercambiaron experiencias llevadas a cabo por algunos Sindicatos respecto a esta cuestión.

La próxima actividad programada para 1995 es un Seminario en Italia (sin concretar fechas) sobre la sindicalización de los trabajadores/as de los servicios en Europa.

EL FORUM SINDICAL EUROPEO

Representante de CC.OO.: Isabel Dudziñka

Como su mismo nombre indica, el Foro cumple la función de punto de encuentro entre los sindicatos miembros de la CES y los sindicatos de Europa Central y del Este con estatus de observador (aunque en algunas reuniones participan sindicatos a los que la CES todavía no ha concedido el estatus de observador).

Hace aproximadamente un año la responsabilidad directa del Foro Europeo Sindical fue asumida por Peter Seideneck, hecho que se tradujo en un incremento cuantitativo y cualitativo de las actividades del Foro. hasta entonces el Foro dependía directamente de Markku Jaäskelainen.

P. Seideneck procedente de la DGB alemana aportó un conocimiento más directo de los problemas y la situación de los países de Europa Central y del este. Su dedicación exclusiva redundó también en beneficio de su eficacia.

Actualmente, el Foro es una estructura informal dentro de la CES, vinculada al Comité de Política Internacional y caracterizada por una relativa escasez de reuniones generales, Aumento, en cambio, el número de encuentros y seminarios sobre temas específicos (salud laboral, relaciones sindicatos-estado) organizados para los sindicatos de los PECE (Países de Europa Central y del Este) y generalmente en algunos de ellos. Seideneck plantea también el Foro como base para unas relaciones bilaterales más intensas.

Se están haciendo esfuerzos para que, a través del Foro, se canalice y difunda la información/convocatorias sobre las subvenciones de la UE para financiar proyectos de cooperación con los Países de Europa Central y del Este (PHARE/ TACIS).

CC.OO., en la práctica, es el único sindicato español con presencia en el Foro y en las actividades vinculadas a los países del Este. No obstante, uno de los obstáculos para una mayor incorporación de CC.OO. es la vinculación de las actividades de la CES a la labor e influencia de la CIOSL en esa región y la división de ámbitos de actuación. Los sindicatos más importantes y más interesados -DGB, ÖGB, las tres centrales italianas, CFDT, FGTB- están integrados en un grupo de trabajo sobre el este de la CIOSL, donde, de hecho, coordinan gran parte de sus actividades.

En estos momentos, y cara al próximo Congreso, las discusiones en el Foro se centran en el papel del mismo en la CES, su estructura formal, el lugar de los sindicatos del Este (varios, entre ellos el MSOZSZ húngaro, exigen tener un mayor peso).

FUNDACION DUBLIN

Representante de CC.OO.: Juan Blanco

CONSIDERACIONES SOBRE LA FUNDACION EUROPEA PARA LA MEJORA DE LAS CONDICIONES DE VIDA Y TRABAJO

Las actividades que realiza la Fundación se discuten entre los miembros que conforman el Consejo de Administración y se definen en Programas Cuatrienales -en estos momentos está funcionando el correspondiente al período 1993/96-, los cuales se concretan en programas anuales específicos.

Nuestra reciente incorporación al Consejo ha impedido el que hayamos participado en la discusión y aprobación de los programas hasta ahora, aunque sí hemos asistido en varias ocasiones a las actividades de discusión a las que hemos sido convocados (Empleo, Salud Laboral, Organización del Trabajo, etc.).

Las actividades de la Fundación pueden agruparse en tres categorías o funciones: producción, discusión y difusión de estudios propios o de temas elaborados por la Comisión de las Comunidades Europeas. Estas actividades se corresponden con los Programas de Investigación y Desarrollo, Discusión y Debate y de Información y Difusión.

El Programa actual de la Fundación comprende seis bloques temáticos:

1. Cohesión social.
2. Acceso al empleo, innovación y organización del trabajo.
3. Relaciones en la empresa, diálogo social y relaciones industriales.
4. Salud y Seguridad laboral.
5. Aspectos socioeconómicos de las políticas de desarrollo sostenible.
6. Igualdad de oportunidades para mujeres y hombres.

Dos de estos bloques temáticos se encuentran en rediscusión, debido a la creación de nuevas agencias especializadas de la Unión Europea: Medio Ambiente y la Seguridad y Salud en el Trabajo.

En estos momentos, se está redefiniendo el papel de la Fundación en estos temas, así como las relaciones con las agencias correspondientes.

Con objeto de coordinar las posiciones y propuestas de los representantes de los sindicatos, para el próximo Consejo de Administración de noviembre de 1994, el día 7 de julio tendremos una reunión del grupo de representantes de los sindicatos, en la cual abordaremos los siguientes temas:

- Síntesis de las respuestas al Libro Verde de la Política Social.
- Reexamen del Programa de Trabajo para 1995.
- Participación en las reuniones de la Fundación.

Esta reunión, además de servir como preparatoria del Consejo, nos puede permitir iniciar la relación con los demás miembros de los sindicatos, de cara a una mejor inclusión de nuestra participación en el Consejo, para lo cual, y dado que el coordinador de la CES es Willy Buschak, hemos quedado para acordar las formas de nuestra inclusión en los temas que más nos interesen y que faciliten un mejor funcionamiento del grupo sindical.

EUROCADRES Y CONSUMIDORES

Estos dos comités de la CES no cuentan con representación de CC.OO., debido a la insuficiente estructura confederal en el área de TPC'S y a la inexistencia en materia de consumerismo.

Algunas reuniones y contactos han sido atendidas por el delegado del Departamento Internacional en Bruselas, pero desde la CES y otras organizaciones europeas se reclama una participación real de CC.OO. en ambos grupos.

SECRETARIADO DE LA CES

EMILIO GABAGLIO
SECRETARIO GENERAL

- Representación general (Instituciones Europeas, organizaciones de empresarios, círculos políticos).
- Reforma de los tratados C.E./ Unión Política.
- Relaciones con las organizaciones sindicales internacionales.
- OIT (Coordinación).
- Relaciones con las Confederaciones Nacionales y los Comités Sindicales Europeos.
- Prensa/ Información.
- Organización/ Movilización.
- Relaciones con el ISE - ASE - AFETT.

JEAN LAPEYRE
SECRETARIO GENERAL ADJUNTO

Departamento de Política Social y Contractual
- Derechos Sociales Fundamentales y Programa de Acción Social C.E. (coordinación).
- Protección social.
- Diálogo social y Negociaciones colectivas.
- Relaciones con el Parlamento Europeo y el Comité Económico y Social (coordinación).
- Relaciones con la FERPA.

MARKKU JÄÄSKELÄINEN
SECRETARIO GENERAL ADJUNTO

- AELE.
- Consejo de Europa (coordinación).
- CSCE (coordinación pan-europea).
- Europa Central y del Este y Forum Sindical Europeo.
- Política de desarrollo (ACP-Mediterráneo).
- Desarme/Reconversión.
- Relaciones con la NFS.

PETER COLDRICK
SECRETARIO CONFEDERAL

Departamento de Política Económica
- Mercado interior.
- Unión Económica y Monetaria.
- Espacio Económico Europeo.
- Política industrial, agrícola, comercial, fiscal y presupuestaria C.E.
- Investigación y desarrollo.
- Medio ambiente.
- Política de los medios de comunicación.
- Relaciones con la OCDE-TUAC (coordinación).
- Energía.

BEATRICE HERTOGS
SECRETARIO CONFEDERAL

Departamento de Política Regional y Cohesión Económica y Social
- Política Regional.
- Fondos estructurales (coordinación).
- Cooperación transfronteriza y coordinación CSI.
- Igualdad de derechos.
- Libre circulación - ciudadanía europea.
- Igualdad de oportunidades.
- Relaciones con el Comité de Mujeres.

WILLY BUSCHAK
SECRETARIO CONFEDERAL

Departamento de Condiciones de Trabajo y de Democratización de la Economía.
- Condiciones de Trabajo.
- Salud y Seguridad en el Trabajo.
- Democratización de la economía.
- Derechos de los Trabajadores en las empresas transnacionales.
- Condiciones de vida.
- Fundación Dublín.

MARIA HELENA ANDRE
SECRETARIO CONFEDERAL

Departamento de Empleo y Formación
- Mercado de trabajo.
- Políticas de empleo.
- Educación/Formación.
- Política de inmigración.
- Comité Permanente de Empleo (CPE).
- CEDEFOP.
- Relaciones con el Comité de Juventud.

Catálogo
DE NUMEROS EDITADOS

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

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

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

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

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

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

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

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

NUMERO 9: (EUROPA)
● LA CUMBRE DE MADRID: VALORACION DE LA C.S. DE CC.OO. SOBRE LA PRESIDENCIA ESPAÑOLA; CONCLUSIONES DE LA PRESIDENCIA; RESUMENES DE PRENSA INTERNACIONAL

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

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

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

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

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

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

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

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

NUMERO 18: (ESPECIAL INMIGRACION)
● RECOPILACION DE DOCUMENTOS

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

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

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

NUMERO 22: (VARIOS)
● EUROPA DEL ESTE

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

NUMERO 24:
● CUT; CIOSL; CGIL; CES.

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

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

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

NUMERO 28:
● COMITE PERMANENTE DE EMPLEO; CONGRESO DE LA CONFEDERACION DE SINDICATOS NORUEGOS; COMITE EJECUTIVO CES; PROYECTO DE LEY DE EMPLEO (FRANCIA); ICTU.

NUMERO 29:
● CIOSL. INFORME DEL DEPARTAMENTO INTERNACIONAL A LA COMISION PUBLICA; COMISION EJECUTIVA; DOCUMENTO SOBRE LAS DECISIONES DEL XV CONGRESO DE LA CIOSL; HISTORIA Y ESTRUCTURA; DEL RIO AL LUGAR DE TRABAJO; RELACION DE LOS SPI-CIOSL.

NUMERO 30:
● LAS PRIORIDADES DE LA CMT (CONFERENCIA MUNDIAL DEL TRABAJO). DECLARACION FINAL; DEVOLVIENDO A LOS JOVENES EL TRABAJO; TUAC-COMISION SINDICAL CONSULTIVA ANTE LA OCDE;CFDT-INFORME SOBRE POLITICA INTERNACIONAL.

NUMERO 31:
● OIT, 75 ANIVERSARIO; HISTORIA Y ESTRUCTURA; PRINCIPALES LINEAS DE ACTUACION, 81ª REUNION ANUAL, JUNIO 1994.

NUMERO 32:
● JORNADAS EUROPEAS DE CC.OO, PALMA DE MALLORCA, 18-19 DE NOVIEMBRE DE 1994; PONENCIAS E INTERVENCIONES; COMITES DE EMPRESA EUROPEOS.

Traducción y Edición: Secretaría de Relaciones Internacionales. Confederación Sindical de Comisiones Obreras. Fernández de la Hoz, 12 - 28010 Madrid