

OBSERVATORIO SOCIOLABORAL

APUNTES DE LA FUNDACION. COYUNTURA

“LOS RETOS QUE DEBE AFRONTAR EL SINDICALISMO EUROPEO”

Mayo 2007 nº (22)



Fundación Sindical de Estudios

Sebastián Herrera, 12. 28012 Madrid. Tel.: 915063056. Fax: 914684058

fse@fundacionsindicaldeestudios.org | www.fundacionsindicaldeestudios.org

La Unión Europea ha sido un vector de solidaridad en todo el continente, brindando un marco y políticas concretas que han permitido a los países menos desarrollados crecer a un ritmo bastante superior a la media europea. Al mismo tiempo, los países que ya son miembros de la Unión Europea se han beneficiado de avances vinculados a la ampliación que han generado una nueva prosperidad para el conjunto de la ciudadanía de la UE.

Debido a sus dimensiones políticas, económicas y culturales, la UE es un proyecto geopolítico que sirve como referencia para el progreso y la solidaridad en todo el mundo. Es una tendencia alentadora hacia la igualdad y la cohesión económica y social en el mundo de hoy, caracterizado por la globalización.

Europa sigue siendo la región del mundo con la mayor proporción de mano de obra sindicada, donde más fuertes son los Estados del bienestar y los servicios públicos, donde la democracia es universal y donde el bienestar social y los derechos fundamentales de sus ciudadanos constituyen la base de la vida política, social y económica. Europa es también un área integrada formada por 27 países y 493 millones de habitantes con un mercado único. Esto otorga a Europa un enorme potencial económico y comercial.

Pero no puede haber motivos para la autocomplacencia. El paro sigue siendo demasiado elevado; muchos de los nuevos empleos creados son precarios y no ofrecen seguridad; en promedio el crecimiento económico resulta demasiado reducido y en numerosos países –aunque no en todos- la media de edad de la población está aumentando debido a un (bienvenido) incremento de la longevidad combinado con bajas tasas de natalidad; hay una falta de igualdad entre hombres y mujeres, y falta de equilibrio entre la vida profesional y la privada: la exclusión social y las desigualdades en la distribución de los ingresos y de la riqueza están aumentando.

Al mismo tiempo, los sindicatos europeos tienen que hacer frente a cuestiones difíciles. La tasa de afiliación retrocede en algunos países, con frecuencia a raíz de una disminución del empleo en la industria, sector donde las organizaciones sindicales eran tradicionalmente fuertes. El reto ahora consiste en organizar a los sectores de los servicios privados, las pequeñas y medianas empresas, las mujeres, los jóvenes trabajadores, los profesionales bien formados, los inmigrantes, los estudiantes y los que ocupan empleos precarios.

La CES continuará su ofensiva por una Europa social más fuerte, con más progreso social, con sindicatos más fuertes, más negociaciones colectivas y más participación

de los trabajadores, por una mayor solidaridad entre los trabajadores y los sindicatos europeos y por un desarrollo sostenible en todo el continente. La CES tomará la iniciativa con nuevas estrategias, nuevas campañas y una mejora de la organización que vaya más allá del seguimiento y la reacción a iniciativas de los empresarios y las instituciones europeas.

La CES lanzará sus propias iniciativas, en especial en cooperación con la nueva Confederación Sindical Internacional (CSI) para hacer frente a los muchos y variados desafíos que están experimentando los trabajadores de Europa. Sevilla será una nueva etapa del desarrollo de la CES para convertirse en una organización sindical más fuerte, más cohesiva, más influyente, en beneficio de Europa y de los trabajadores Europa y de todo el mundo.

Los procesos de globalización económica y social deben tener un movimiento sindical atento y proactivo con autonomía, y capacidad para criticar, proponer y actuar. Los sindicatos no deben limitarse simplemente a desempeñar un papel en la gestión de las consecuencias sociales de las operaciones de reestructuración, sino que su función también debe ser "proactiva" para que puedan anticiparlas, preverlas y evitarlas. Debemos pasar de una estrategia defensiva a una ofensiva.

Los sindicatos europeos deben mostrar más compromiso y realizar acciones más eficaces como parte de la creación de una UE que juegue un papel en la regulación de la globalización. De otra forma, los esfuerzos hacia el logro o hacia el progreso para el cumplimiento de estos objetivos estarán comprometidos.

El sindicalismo europeo debe ser un mecanismo genuino mediante el cual las organizaciones de la CES puedan llevar a cabo acciones para lograr resultados políticos europeos positivos.

El sindicalismo europeo debe funcionar como un instrumento de las organizaciones de la CES y de los trabajadores europeos para obtener resultados en lo que esperamos de Europa, en particular en sus políticas sociales.

La CES debe lograr posiciones comunes al conjunto de sus organizaciones en los aspectos que constituyen una base común en todos los países de la Unión:

- El fortalecimiento de los sistemas de relaciones industriales y de negociación para afianzar los derechos, reglas y protección del trabajo y de remuneraciones;
- La mejora de los sistemas de protección social, salud y jubilación que conforman nuestro modelo social a pesar de las disparidades institucionales de un país a otro;
- El desarrollo a nivel europeo, en las empresas y los sectores y a nivel global, de la negociación y de la participación de los trabajadores.

Más directamente, la CES debe resolver el problema de la disminución de la tasa de afiliación sindical. Durante estos 20 últimos años la densidad sindical ha caído en la mayor parte de los países europeos. Este retroceso es especialmente acusado entre los nuevos Estados miembros y esto subraya la importancia de invertir más en el desarrollo de organizaciones sindicales independientes representativas en esta región. Pero el declive también ha sido serio en la Europa de los 15.

La proporción de mano de obra sindicada en Europa es hoy la más baja desde 1950. Está claro que la organización y el reclutamiento son la tarea de los sindicatos nacionales, pero la CES está llamada a desempeñar un papel en el fomento y el apoyo de actividades, políticas e intercambios entre las organizaciones que la componen. Habida cuenta del retroceso de la afiliación sindical observado desde hace dos décadas, la estrategia destinada a recuperar el terreno perdido debe constituir un compromiso serio, a largo plazo y comprometido. Es fundamental que los sindicatos analicen las razones del declive y definan estrategias para recuperar y aumentar la afiliación, concentrándose en las mujeres, los jóvenes y los inmigrantes.

También resulta vital reforzar nuestra influencia en todas las instituciones europeas, incluidas la Comisión y el Parlamento. Queremos invertir más recursos en este trabajo y posicionarnos mejor para combatir la influencia sobre las políticas. También es importante que reforcemos nuestras capacidades de cara a la legislación del

mercado único. Este campo de batalla está adquiriendo cada vez más importancia, y en este ámbito, la experiencia de los sindicatos es limitada (digamos, comparada con la que acumulamos en materia de derecho laboral). Obviamente, también es vital el trabajo en estrecha colaboración con los afiliados nacionales. Los temas estratégicos prioritarios han de ser definidos regularmente por el Comité de Dirección para garantizar un enfoque preciso sobre algunos temas clave.

La CES trabajará (y apoyada por el ETUI-REHS y la Agencia de Desarrollo Social), en colaboración con la CSI, las Federaciones de Global Unions y el TUAC, con organizaciones sindicales nacionales y regionales de todo el mundo, con el objetivo de construir una dimensión social, que incluya el trabajo decente, el desarrollo sostenible, los derechos humanos y los derechos sindicales, en los diversos acuerdos de comercio, de cooperación y de asociación de la UE.

Con ello nos referimos no sólo a las conversaciones comerciales y a la inclusión de las normas laborales fundamentales, sino más ampliamente a una dimensión social, cuya referencia es la Carta Europea de Derechos Fundamentales, siendo el diálogo social el instrumento fundamental para el fomento de esta dimensión.

También incluirá una campaña y un trabajo conjunto sobre el capitalismo “de casino”.

Estos principios configuran un Plan de Acción que detallan los pasos que la CES propone dar, y presionar a Europa para que dé, para desarrollar la integración europea en un amplio rango de ámbitos.

Puntos de acción:

El 11º Congreso compromete a la CES a:

- Promover una Europa más fuerte, más justa [y solidaria□□], más próspera con una dimensión social efectiva

- Recordar continuamente a los pueblos de Europa los valores de la UE, mientras trabajamos para corregir sus debilidades sobre el desempleo y ante la globalización
- Desarrollar una respuesta sindical al calentamiento global basada en un crecimiento “inteligente” y en la innovación y el I+D
- Exponer y combatir mediante la fiscalidad y la reglamentación las acciones de los capitalistas “casino”, a corto plazo
- Inyectar nueva vida a la estrategia de Lisboa o redefinirla urgentemente, [reorientando los aspectos económicos de la construcción europea].
- Trabajar con la nueva CSI, y también con las Federaciones de Global Unions y el TUAC, por una organización sindical más cohesiva, influyente para el mundo
- Desarrollar una estrategia organizativa de la CES, diseñada para ayudar a las afiliadas a elevar sus niveles de afiliación
- Construir una CES más fuerte, que haga más campañas para promover una mayor solidaridad

La ambición de la CES es que Europa crezca tanto en términos sociales como económicos, para favorecer el progreso social y orientar la globalización, por el bien de los trabajadores tanto en Europa como en otras regiones del mundo, [para completar el mercado único con la dimensión social necesaria] para promover la libertad y la democracia, para influir en la paz y la solidaridad en el mundo y controlar la tendencia hacia el “capitalismo de casino”. Por todo ello es imprescindible tener una Europa social fuerte.

Por ese motivo, la CES inscribe la Europa social en el lugar central de nuestro manifiesto - una Europa social que proporcione seguridad y que ayude a los trabajadores

a gestionar el cambio, una Europa social que ofrezca más y mejores empleos e igualdad de oportunidades, y una Europa social que garantice los derechos fundamentales mediante la inclusión de la Carta de Derechos Fundamentales de la UE en los nuevos tratados constitucionales.

Aunque desde el cambio del milenio, el índice de desempleo en la Europa de los 25 ha bajado a cerca del 8%, sigue siendo inaceptablemente alto. Además, este promedio esconde tasas mucho más altas en el caso de algunos colectivos del mercado laboral -en especial los jóvenes- y en determinadas regiones. Las tasas de empleo se han incrementado lentamente, más deprisa para las mujeres que para los hombres, pero globalmente demasiado despacio para alcanzar los objetivos de Lisboa en materia de empleo, en su forma actual, de aquí a 2010.

Durante estos últimos años, el trabajo atípico ha seguido aumentando y se ha acelerado la tendencia al empleo precario. En la actualidad, en la UE casi uno de cada cinco trabajadores tiene un contrato a tiempo parcial y casi uno de cada siete un contrato temporal. Es cierto que en promedio, en la mayor parte de los países de la UE, los trabajadores a tiempo parcial trabajan alrededor de la mitad de las horas normales. Aunque en algunos países –en los que el trabajo a tiempo parcial está relativamente bien arraigado en la reglamentación laboral y social – el trabajo a tiempo parcial se está convirtiendo en una elección voluntaria de las mujeres (y cada vez más también de los hombres) para adaptar sus jornadas laborales de manera temporal a sus necesidades para reconciliar el trabajo con el cuidado de niños u otras personas dependientes, en muchos países, sin embargo, las mujeres trabajan a tiempo parcial porque no hay ningún empleo a tiempo completo disponible, o la "elección" de trabajar a tiempo parcial refleja en realidad la falta de guarderías asequibles y de buena calidad.

Las remuneraciones y las ventajas sociales tienden a ser más reducidas para los trabajadores a tiempo parcial, y algunos contratos explotan manifiestamente a los trabajadores al imponerles jornadas cortas e irregulares (contratos de cero horas) y salarios muy bajos, combinados a menudo con contratos temporales. El incremento de los contratos temporales es preocupante, pues un contrato indefinido es funda-

mental para garantizar la seguridad y la capacidad y la motivación para invertir en formación y, de manera más general, para disfrutar de un nivel de vida decente. Y lo que es peor, para algunos trabajadores, la sucesión de contratos temporales se ha convertido en una situación "permanente".

Otra característica de la precariedad es la tendencia al falso trabajo autónomo, mediante el cual los empresarios eluden sus obligaciones de cara a los trabajadores redefiniendo a los trabajadores "dependientes" como prestatarios de servicios "autónomos". Son los trabajadores quienes pagan las consecuencias, en forma de prestaciones sociales reducidas o inexistentes. El trabajo mediante agencias de colocación y el trabajo a turnos también va en aumento, a menudo bajo acuerdos legales no muy transparentes y con frecuencia no cubierto por convenios colectivos, ofreciendo a los trabajadores poca protección social y laboral, y creando situaciones de competencia desleal que amenazan las normas laborales en las empresas usuarias. Al igual que el desempleo, el trabajo precario tiende a concentrarse en los colectivos más vulnerables: los jóvenes, las mujeres y la mano de obra emigrante, y está dando lugar a cantidades cada vez mayores de "trabajadores pobres". Pero también los titulados universitarios y los jóvenes profesionales se enfrentan cada vez más a las perspectivas de un mercado laboral inseguro, en forma de contratos de corta duración, empleo autónomo impuesto, excesivos requisitos de movilidad, etc.

Las tendencias de los salarios son deprimentes, tanto globalmente como por lo que se refiere a las estructuras salariales. En conjunto, el crecimiento de los salarios reales en casi todos los países es inferior al aumento de la productividad —a su vez poco sostenido. Por consiguiente, el reparto global de la renta nacional favorece al capital en detrimento de la mano de obra. Incluso con una tasa de inflación baja, los salarios reales han aumentado muy poco, y en algunos casos incluso han disminuido. Sin embargo, más recientemente, ha aumentado sensiblemente el crecimiento salarial en los nuevos Estados miembros, iniciándose así un proceso de convergencia de los niveles de vida.

Además la presión a la baja ejercida sobre los salarios es más intensa en la base: muchas veces, los salarios mínimos no han seguido el ritmo de crecimiento medio

de los salarios, ahondándose con ello la diferencia entre los trabajadores con bajo-salario y con salario medio, siendo muchos de los trabajadores con salario bajo mujeres, y exacerbándose el problema de los "trabajadores pobres". Además, la diferencia salarial entre hombres y mujeres, que es de una media del 15% en la UE, es persistentemente elevada en algunos países y en general no muestra síntomas de descender.

Todo ello en un marco en que la globalización tiende a desplazar el equilibrio del poder de la mano de obra hacia los capitales. Este fenómeno, ciertamente, está limitando el crecimiento de los salarios y proporciona a los empresarios una palanca que les permite imponer exigencias. La globalización también puede inspirar presiones tendentes a reducir los impuestos y el gasto público, incluso en campos tan fundamentales como el de las políticas activas en materia del mercado laboral. Las presiones de la globalización se exageran debido a la mala gobernanza y al aumento de los intereses de las empresas dominadas por los capitales financieros (o por su temor a ellos). En su búsqueda de altas rentabilidades a corto plazo, los fondos especulativos y en especial los fondos de inversión privados obligan a trabajadores y sindicatos a hacer concesiones y a destruir relaciones industriales bien asentadas, basadas en relaciones de confianza.

En este contexto, los retos que afrontan los sindicatos en Europa son claros y exigentes al mismo tiempo:

- ☐ Reclamar -y contribuir- a políticas que apoyen el crecimiento del empleo mediante empleo de calidad, y conduzcan a una reducción sostenible y sustancial del desempleo, y el subempleo, especialmente para las mujeres y los jóvenes.
- ☐ Insistir en el respeto de los Convenios fundamentales de la OIT, la Carta de derechos fundamentales de la UE, y en el derecho de todos los trabajadores europeos (incluyendo a los trabajadores de la economía informal) a un "trabajo decente", que cumpla unas normas internacionales mínimas en términos de salario, condiciones y jornada laboral, salud y seguridad, seguridad social, etc.

□ Militar a favor de una serie de reglas, incluyendo los derechos sindicales transnacionales, que hagan del mercado laboral europeo emergente un mercado en el que la movilidad y la migración libremente elegida incrementen las rentas y los niveles de vida de todos los ciudadanos y trabajadores europeos.

Para la CES y sus afiliados, hay muchos motivos apremiantes para incrementar los esfuerzos y las acciones en materia de igualdad. Las políticas centradas en la igualdad de oportunidades son importantes pero no suficientes. Es necesario reconocer y tratar la dimensión de género en todos los ámbitos de decisión política, dentro y fuera del movimiento sindical.

Por ello, la CES y sus afiliados deben multiplicar sus acciones y actividades, en los ámbitos siguientes:

- exigir políticas destinadas a resolver el problema de la precariedad laboral;
- dar prioridad a las acciones para reducir la diferencia salarial ligada al género con todos los medios posibles, y especialmente en la negociación colectiva, combatiendo los salarios bajos, elevando el valor del trabajo de las mujeres, y luchando por la igualdad de salario para trabajo de igual valor;
- dar prioridad a las políticas centradas en la conciliación entre vida laboral y vida familiar, y más especialmente en lo tocante a la jornada laboral, los acuerdos sobre trabajo flexibles, los equipos de atención y las disposiciones en materia de permisos; revisar y adaptar las regulaciones sobre salud y seguridad cuando sea necesario respecto a las condiciones y necesidades físicas especiales de las mujeres;
- centrar los esfuerzos en la integración de la dimensión de género en todas las políticas a nivel de la UE, incluyendo las políticas del mercado interior, así como en la toma de decisiones políticas dentro de la CES;
- valorar el vínculo positivo que existe entre servicios públicos de calidad e igualdad de género;

□ la eliminación de la diferencia de representación en los sindicatos, a todos los niveles;

Asimismo, es necesario poner más énfasis en la integración como un proceso de doble vía, que exija no solo a los antiguos y nuevos migrantes que se adapten a sus nuevos entornos de trabajo y de vida, sino también a los lugares de trabajo y a las comunidades receptoras que acojan y tiendan la mano a los migrantes y a sus familias. A este respecto, es urgente otorgar más y mejores derechos de ciudadanía sociales y políticos para los trabajadores migrantes y sus familias;

La CES y sus afiliadas seguirán desarrollando el Plan de Acción de la CES sobre migración, integración y lucha contra la discriminación, el racismo y la xenofobia, aprobado por el Comité Ejecutivo de la CES en octubre de 2003, y en particular:

La CES apoya las cuatro libertades de la UE, a saber la libre circulación de mercancías, capitales, servicios y trabajadores. Ahora bien, urge tratar las consecuencias de las mismas en el derecho laboral y las relaciones industriales.

Es necesario un compromiso político a nivel de la UE que permita ofrecer las condiciones adecuadas, invertir en la gestión y el orden adecuados en los mercados laborales nacionales y europeos, reforzar los sistemas nacionales y europeos de relaciones industriales y ofrecer a los trabajadores la protección y la seguridad básicas, para que la apertura de las fronteras y la movilidad puedan ser realmente percibidas como un desafío positivo.

La CES pide un marco europeo de “reglas del juego” que abriendo el mercado a la competencia, también obligue a los empresarios a respetar el derecho laboral nacional y las relaciones laborales y a asumir sus responsabilidades respecto a las condiciones de vida y trabajo de los trabajadores móviles, y garantice la adecuada aplicación de la normativa laboral, incluyendo el fortalecimiento de las inspecciones de trabajo y de la salud y la seguridad.

Un marco jurídico propicio en materia de movilidad transfronteriza de los trabajadores debería incluir una serie de normas mínimas establecidas a nivel la UE, principios claros sobre la igualdad de trato en lo relativo a los salarios y condiciones de

trabajo aplicables al lugar donde se realiza el trabajo, e igualdad de acceso a los sistemas de asistencia social y la portabilidad de los derechos.

La mayor movilidad transfronteriza requiere igualmente la adaptación de las acciones, las actividades y las estructuras sindicales, para ofrecer a los trabajadores afectados, en particular los que trabajan temporalmente en el extranjero, una protección adecuada y eficaz en cuanto a sus derechos sociales y sus derechos laborales. La CES y sus afiliadas se basarán en la resolución, adoptada en el Congreso de Helsinki de 1999 (“Sindicatos sin Fronteras”), y examinarán cómo promover su plena aplicación.

Es fundamental en el trabajo de la CES apoyar y desarrollar la reglamentación social mediante la legislación y las relaciones contractuales entre empresarios y organizaciones sindicales a todos los niveles, incluido el europeo. Aunque ha habido algunos logros importantes, hoy Europa ya no responde a las preocupaciones y las expectativas de los trabajadores, en especial en lo relativo al bajo nivel y número de los derechos sociales, tanto a nivel nacional como europeo. Esto se percibe, más bien, como algo que estimula, en el terreno social, la competencia entre los trabajadores y los Estados miembros.

Europa debe desarrollar aún más un sistema de protección de los derechos de los trabajadores, que ampare a estos últimos en toda la UE y les permita responder a los desafíos internos y externos: mayores grados de movilidad geográfica y profesional, resultante del proceso de integración europea y de la construcción gradual de un mercado laboral europeo único, de la reestructuración y de la deslocalización pero también del impacto de la globalización.

La UE debe esforzarse por lograr una armonización al alza de las condiciones de vida y de trabajo y por poner fin a la espiral descendente que han experimentado los trabajadores durante los últimos años.

La CES estima que para responder de manera positiva a los desafíos resultantes de la evolución demográfica, conviene adoptar un enfoque integral encuadrado en una estrategia preventiva, negociada con todos los actores, especialmente los sindicatos.

Serán necesarios una serie de instrumentos y políticas. Hay que hacer hincapié en la formación a lo largo de la vida, la promoción del empleo de calidad, la adaptabilidad negociada de las condiciones de trabajo, la prevención del desempleo, incluso en las reestructuraciones empresariales, y las posibilidades de formación continua durante la segunda parte de una carrera en el marco de sistemas de protección social mejor adaptados a las necesidades de las personas, y que no busquen penalizar a los individuos.

Las opciones individuales en materia de gestión de las carreras y de los ciclos de vida deben tener cabida en el marco de garantías colectivas. Dichas políticas influyen asimismo en el comportamiento de los trabajadores, por lo que tienen un impacto en sus opciones individuales. Todo ello tiene repercusiones sobre los datos demográficos.

La CES reclama, pues, un debate equilibrado que reconozca la protección social de calidad implantada y aplicada en toda Europa, y considerada como un factor productivo imprescindible para el crecimiento sostenible. Contribuye a mejorar la calidad de vida de los ciudadanos, permitiendo a la vez a Europa resistir mejor las conmociones económicas.

En el ámbito de la protección social -que es competencia de los Estados miembros- es necesario potenciar la cooperación entre los Estados miembros a través del Método Abierto de Coordinación (MAC), y en especial mediante el establecimiento de objetivos comunes ambiciosos. Esta herramienta puede permitir arrastrar el movimiento hacia arriba y contrarrestar las tendencias inversas, lo que implica específicamente que las organizaciones sindicales jueguen un papel activo y se impliquen en los debates relativos a la determinación de los objetivos, así como en su realización y su control. En el marco del Método Abierto de Coordinación sobre inclusión social, se prestará especial atención a la lucha contra la pobreza con el objeto de combatir especialmente este fenómeno que afecta a un número cada vez mayor de trabajadores.

La CES y sus organizaciones miembros tienen una contribución importante que hacer a la mejora de las condiciones de trabajo. La reivindicación de un trabajo sano

y seguro puede ser un motor para la afiliación sindical entre los nuevos grupos de trabajadores. También puede convertirse en un tema para la acción sindical transnacional mediante campañas comunes, intercambios de experiencias, las actividades de los comités de empresa europeos, así como las iniciativas de diálogo social tanto sectorial como intersectorial. La reivindicación de la salud y seguridad en el trabajo conduce igualmente a una mejora de las políticas de salud pública que integren mejores condiciones de trabajo en el marco más general de la lucha contra las desigualdades social crecientes en material de salud. Está indisolublemente unido al desarrollo de un enfoque sindical de defensa del medio ambiente.



Fundación Sindical de Estudios

Sebastián Herrera, 12. 28012 Madrid. Tel.: 915063056. Fax: 914684058

fse@fundacionsindicaldeestudios.org | www.fundacionsindicaldeestudios.org