

Los actores sociales en la Unión Europea. La política social y las estrategias de la Confederación Europea de Sindicatos

Laurentino J. Dueñas Herrero

Profesor del Área de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social
Universidad de Valladolid

I. INTRODUCCIÓN

Los sujetos protagonistas del diálogo social se definen como partes, agentes, interlocutores o actores sociales, formados por organizaciones profesionales representativas del trabajo y del capital implicadas en los acuerdos y convenios colectivos comunitarios: confederaciones de sindicatos y asociaciones de empresas. La Confederación Europea de Sindicatos (CES), la Unión de Confederaciones de la Industria y de los Empleadores de Europa (UNICE) y la Confederación Europea de Empresas Públicas (CEEP), fueron identificados como los primeros copartícipes del diálogo social impulsado por la Comisión desde Val Duchesse (1985). Su composición interna muestra una estructura muy heterogénea y representan intereses profesionales diversos y familias ideológicas difíciles de unificar.

Con una terminología equívoca y ambigua, en el artículo 118 B del Tratado, reformado por el Acta Única, se reconocía el diálogo social como un instrumento de la acción comunitaria, pero no se preveía ni su obligatoriedad, ni sus vías y medios. En los artículos 3 y 4 del Protocolo Social de Maastricht, se produjeron cambios sustanciales que han conllevado un nuevo reparto del poder normativo entre los actores sociales y la Comisión. En concreto, el Acuerdo al Protocolo Social, firmado inicialmente por once de los Estados miembros, reforzó el papel de los interlocutores sociales en tres vertientes: a) Se habilitó a la negociación colectiva interna para la transposición de Directivas comunitarias adoptadas en el marco del propio Acuerdo (artículo 2.4); b) Se introdujo el deber de consulta en favor de los actores sociales antes de la adopción de acciones comunitarias en materia social (artículo 3); c) Se reconoció la contratación colectiva a nivel comunitario (artículo 4).

Sin embargo, el Acuerdo de Política Social dejó fuera de las competencias comunitarias la regula-

ción de los derechos de asociación y sindicación. Esto significa que los actores sociales no pueden acreditar su legitimidad en función de la representatividad que ostenten. Por ejemplo, la representatividad sindical deberá responder a criterios objetivos y razonables para evitar que se ponga en peligro la libertad sindical o se otorguen privilegios a unos sindicatos respecto a otros. En España los sindicatos más representativos están diferenciados a nivel estatal y de Comunidad Autónoma, utilizándose un doble criterio: la audiencia electoral y la irradiación (artículos 6.2 y 7.1 de la Ley Orgánica 11/1985, de 2 de agosto, de Libertad Sindical, BOE de 8 de agosto), lo que conlleva una serie de prerrogativas, como son la negociación colectiva de eficacia general o la promoción de elecciones sindicales.

En la Unión Europea no se ha regulado la representatividad o la suficiente representatividad que debe poseerse en el ámbito comunitario para poder participar en el mecanismo de producción de normas de carácter social y ser partes de una negociación colectiva a escala europea, a salvo, los criterios expuestos por la Comisión en el apartado 24 de la Comunicación de 14 de diciembre de 1993 (COM (93) 600, final). Los derechos de asociación y sindicación siguen siendo materias reservadas a la competencia de los Estados miembros. El legislador comunitario no define los interlocutores sociales, por ello sólo cabe un reconocimiento implícito y se hace difícil que la legitimidad se pueda fundamentar desde un punto de vista jurídico (se consideran titulares de los derechos de consulta a aquellas organizaciones que ya eran protagonistas del diálogo social en el momento de firmarse el Tratado de Maastricht). En el artículo 3 del Acuerdo al Protocolo Social no se define qué organizaciones sindicales y empresariales tienen la condición de interlocutores sociales a nivel comunitario. Aunque Maastricht ha cubierto algunos huecos importantes en materia de negociación colectiva, sigue sin resol-

verse de modo claro la acreditación de los títulos de acceso al teatro europeo (representatividad) por parte del elenco de actores sociales. Uno de los numerosos interrogantes que deja abiertos el artículo 3 del Acuerdo al Protocolo Social es la indefinición de las organizaciones sindicales y empresariales que tienen la condición de "interlocutores sociales a nivel comunitario" y, por lo tanto, titulares de los derechos de consulta que el Acuerdo instituye (Valdés Dal-Ré, 1997).

Entre los obstáculos para el desarrollo de una negociación colectiva a escala europea que pueden emerger en cualquier momento destacan, la forzada legitimación contractual de los sujetos sindicales y la hostilidad de los empresarios a aceptar un nivel de regulación convencional supranacional. Por otro lado, la cuestión central de la representatividad de los interlocutores sociales a escala europea genera el problema añadido de cuál es la naturaleza de los acuerdos que se suscriban al amparo del Acuerdo. Las soluciones aportadas para clarificar esta indefinición de los interlocutores sociales representativos a nivel europeo son básicamente estas (Pérez De los Cobos, 1994):

- a) Son interlocutores sociales europeos los sujetos que fueron convocados por la Comisión a la mesa de Val Duchesse: CES, como representante de los trabajadores, y UNICE y CEEP, como representantes de las empresas privadas y públicas de Europa. Así lo han entendido estos sujetos en la "Declaración conjunta sobre el futuro del diálogo social" (*Europe Sociale*, núm. 2/1993).
- b) La clarificación podría hacerse mediante un acuerdo marco de los propios interlocutores sociales que se incorporara después al derecho derivado mediante una decisión.
- c) Que sea la jurisprudencia del Tribunal de Luxemburgo quien determine los requisitos para que una organización sea considerada parte social a nivel europeo.
- d) En todo caso, según la doctrina, deberá exigirse: tener una estructura organizativa europea; querer estatutariamente participar en la determinación de las condiciones de trabajo; y ser independientes de la contraparte, de las instituciones comunitarias y de los Estados miembros.

El proceso de construcción e integración europea se ha basado principalmente en el objetivo de la creación de un mercado común, ha girado en torno a un determinismo económico y ha utilizado unas políticas alineadas a este fin. Hasta ahora, "lo social" en la Unión Europea ha sido un mero acompañante de "lo económico". Por fortuna, las políticas sociales han dejado de ser simples instrumentos para el

desarrollo del libre mercado. En el *Libro Blanco* (1994), la Comisión señalaba que la competitividad y el progreso social eran "las dos caras de una misma medalla". En el VIII Congreso de la Confederación Europea de Sindicatos se pidió a la Conferencia Intergubernamental que la revisión del Tratado remediase el déficit político y social de la Unión y que se incrementase la democracia, la transparencia y la apertura de sus instituciones.

El Tratado de la CECA en su artículo 18 reconocía el papel de los actores sociales al crear un Comité Consultivo con participación de representantes de los Gobiernos y de los interlocutores sociales. Existen, por otra parte, seis Comités Consultivos (de consulta periódica por parte de la Comisión) en el ámbito de la política social, cuyos miembros son nombrados por la Comisión a designación de los Estados miembros; en ellos participan representantes de los Gobiernos, de los sindicatos y de las organizaciones de empresarios: el Comité del Fondo Social Europeo, el Comité Consultivo de Seguridad Social de los Trabajadores Migrantes, el Comité Consultivo de Libre Circulación de Trabajadores, el Comité Consultivo de Formación Profesional, el Comité Consultivo de Higiene, Seguridad y Protección de la Salud en el Trabajo y el Comité Consultivo de Igualdad de Oportunidades de Hombres y Mujeres. En diciembre de 1970, mediante Decisión del Consejo, se creó el Comité Permanente del Empleo -CPE, y en enero de 1975, se llevó a cabo una modificación de su composición. El CPE es un organismo consultivo tripartito en el que están representados el Consejo, la Comisión y los interlocutores sociales. Si bien, desde los interlocutores sociales se constata que, a menudo, tienen que recurrir a otros medios -ajenos a los Comités Consultivos- para poder contribuir de manera efectiva al desarrollo de las políticas, sobre todo por su deficiente funcionamiento y por las dificultades que tienen para participar activamente en los mismos.

Aparte de esa presencia en los Comités Consultivos, los actores sociales han estado presentes en el diálogo social sectorial, en aquellos sectores específicos que revisten una especial importancia en materia económica o en términos de empleo, a través de Comités paritarios nombrados por la Comisión. Existían diez Comités paritarios y diez grupos de trabajo informales en dieciséis sectores clave. Los Comités paritarios y los grupos de trabajo se concentraban en ámbitos de actuación muy específicos, correspondientes a los intereses de las organizaciones sectoriales (sindicatos) o de las asociaciones profesionales (empresarios). En 1996, la Comisión puso en marcha un estudio relativo a la representatividad de las organizaciones de interlocutores sociales a escala sectorial. Los Comités paritarios existentes han permanecido hasta el 31 de

diciembre de 1998, cuando han sido sustituidos por los Comités de diálogo social, según se estableció en la Decisión de la Comisión de 20 de mayo de 1998. Lo ideal sería que el contenido del diálogo social a nivel sectorial se centrara en cuestiones y sectores estratégicos. Por último, es oportuno señalar que, a pesar de los escasos contactos entre sectores, el diálogo interprofesional ha ido ganando terreno.

La representatividad -el derecho a ser interlocutor social representativo con derecho a negociar a nivel europeo- es el nudo gordiano que apretó la "Union européenne de l'artisanat et des petites et moyennes entreprises" (UEAPME), que representa y defiende a escala europea los intereses de las pequeñas y medianas empresas, para promover el recurso de anulación de la Directiva 96/34/CE del Consejo, de 3 de junio de 1996, relativa al permiso parental. La UEAPME pretendía obtener la sanción de un proceso que conculcaba sus prerrogativas como interlocutor social europeo. La sentencia del Tribunal de Primera Instancia de las Comunidades Europeas (Sala Cuarta ampliada), de 17 de junio de 1998 (Asunto T-135/96)¹, resolvió que los firmantes del Acuerdo marco fueron los tres interlocutores sociales calificados por la Comisión como organizaciones interprofesionales de carácter general en la relación que figura en el Anexo 2 de la Comunicación de la Comisión (COM (93) 600 final): CES, UNICE y CEEP, en contraste con las organizaciones interprofesionales que representan a determinadas categorías de trabajadores o de empresas, entre las que estaba la demandante (UEAMEP).

Ante la ausencia de una regulación comunitaria propia de la legitimación para negociar convenios colectivos sectoriales y acuerdos marco, los interlocutores o actores sociales se reconocen mutuamente capacidad para negociar tomando como referencia las experiencias legislativas y los mecanismos de negociación previstos en los Estados. Los derechos de asociación y sindicación siguen siendo materias reservadas a la competencia de los Estados miembros. En cualquier caso, la falta de una regulación específica no ha impedido (Casas Baamonde, 1999): 1º) El reconocimiento por parte de las instituciones comunitarias del importante papel de los actores sociales en determinados ámbitos (Resolución del Consejo sobre el pacto europeo para el empleo de 1999); 2º) La negociación de acuerdos colectivos europeos sectoriales, desde el principio de autonomía y reconocimiento mutuo (como pone de manifiesto la Directiva 1999/63/CE del Consejo, de 21 de junio de 1999, relativa al Acuerdo sobre la ordenación del tiempo de trabajo de la gente del mar, suscrito por la Asociación de Armadores de la Comunidad Europea (ECSA) y la Federación de Sindicatos del Transporte de la

Unión Europea (FST); 3º) La eliminación de obstáculos de organización interna en las relaciones entre los propios interlocutores sociales, mediante acuerdos de cooperación que han ayudado a superar los problemas de representatividad cuando más de una organización profesional goza de dicha "representatividad acumulada o suficiente" ("Acuerdo de Cooperación" de 4 de diciembre de 1999, firmado entre los Presidentes de la Unión de Confederaciones de Industria de la Comunidad Europea -UNICE- y la Unión Europea del Artesanado y de las Pequeñas y Medianas Empresas -UEAPME-, para ordenar sus relaciones internas en cuanto organizaciones representativas de los empresarios privados a nivel europeo).

II. ORGANIZACIONES DE INTERLOCUTORES SOCIALES CON "REPRESENTATIVIDAD ADECUADA"

En el estudio llevado a cabo por la Comisión en el período comprendido entre septiembre de 1992 y julio de 1993, sobre interlocutores sociales con representatividad "adecuada", sin pretender cubrir todas las organizaciones representativas, generales o sectoriales, de interlocutores sociales a escala europea o nacional, se incluyeron algunos sectores donde se planteaban cuestiones de representatividad, y en concreto, se partió de la siguiente clasificación de organizaciones:

- La UNICE, la CEEP y la CES porque ya participan en el diálogo social a escala europea. Por parte sindical, las dos organizaciones siguientes que desean participar en el diálogo social son: CEC y CESI.
- Por parte patronal, UEAPME, EUROPME y, quizá, EMSU, que han formulado solicitudes similares en nombre de las PYME; se añadieron a la lista AECM y CEDI, que representan asimismo PYMEs a escala europea. También Eurocomercio solicitó ser reconocida como primera representante del sector comercial en asuntos sociales, por delante de UNICE, aunque no es una organización de carácter general sino una multisectorial (una gran parte de sus miembros son PYMEs). ECWITA, es una federación sectorial parcialmente competitiva (de Eurocomercio), y fue incluida para clarificar la situación del sector comercial (mayorista).

De cualquier modo, las confederaciones más significativas porque ya participan en el diálogo social -o porque desean hacerlo- y por su representatividad a escala de la Comunidad Europea, según el estudio mencionado, fueron las siguientes:

A. Patronal

- La federación patronal de carácter general “más representativa” es la UNICE; también la CEEP goza de reconocimiento general como federación patronal a nivel europeo.
- Las federaciones o asociaciones patronales “muy representativas” de categorías específicas de empresas o de aspectos concretos de sus actividades son, en particular:
 - En el caso de las PYME, la UEAPME (y su estructura asociada con EUROPMD).
 - Quizá, en el mismo grupo, Eurocomercio, que es una organización representativa multisectorial con muchas PYMEs como miembros, y afirma que sus miembros dan empleo a unos 20 millones de personas (aunque hay solapamiento con la UNICE). No obstante, pueden hallarse razonamientos para defender la postura de que Eurocomercio es una organización patronal de las más representativas del sector comercial.
 - En lo relativo a iniciativas de formación o empleo, cabe considerar organizaciones como Eurocámaras, CECOP o “Yes for Europe”.
 - Por lo que respecta directamente a las profesiones liberales, puede considerarse a SEPLIS, aunque no esté determinada su representatividad.
 - Otras federaciones o asociaciones patronales sectoriales muy representativas en sus sectores específicos.

B. Sindicatos

La federación sindical interprofesional de carácter general más representativa es la CES. Existe otra federación sindical de carácter general que afirma ser representativa a nivel europeo, la CESI. Sin embargo, se considera que el número total de sus afiliados, que proceden sobre todo del sector público y semipúblico, es, como mucho, aproximadamente una décima parte del número de afiliados a la CES. La CESI no tiene miembros en Dinamarca, Grecia ni Irlanda. El papel de sus organizaciones miembros tanto en las negociaciones colectivas como en las consultas formales a nivel nacional no es muy relevante en la mayor parte de los demás Estados. Es poco probable que las federaciones patronales reconozcan a la CESI como interlocutor muy significativo en las negociaciones a nivel europeo.

Federaciones o asociaciones sindicales muy representativas de categorías específicas de trabajadores, especialmente mandos y personal de gestión:

CEC. Esta misma categoría está organizada, dentro de la CES, en Eurocuadros, que parece ser -al menos- igualmente representativa.

Otras federaciones o asociaciones sindicales sectoriales muy representativas que serán consultadas directamente sobre propuestas relacionadas con sus sectores específicos.

La Comisión lleva muchos años consultando a los interlocutores sociales de manera oficiosa; sin embargo, el Acuerdo sobre la política social establece formalmente una obligación de consulta previa en relación con las iniciativas en el ámbito de la política social (artículos 3 y 4 del Acuerdo, que reproducen en términos casi idénticos el Acuerdo concluido el 31 de octubre de 1991 por la UNICE, la CES y el CEEP, en el grupo *ad hoc* destinado a determinar el cometido y el lugar del diálogo social en el nuevo marco comunitario).

El Acuerdo no especificaba las organizaciones de interlocutores sociales llamadas a participar en el diálogo social a escala comunitaria, lo que ha llevado a que surjan problemas de medición de la representatividad, especialmente en la parte de las organizaciones empresariales. En su Comunicación relativa a la aplicación del Protocolo sobre la política social la Comisión estableció criterios para regular la cuestión primordial de determinar las organizaciones que podían ser consideradas como interlocutores sociales a efectos de la consulta a escala comunitaria. Se elaboró una lista de las organizaciones sociales que satisfacen tales criterios, tomando como base de estudio para la representatividad de dichas organizaciones el realizado en colaboración con los Estados miembros. Además de las principales organizaciones interprofesionales (UNICE, CEEP y CES), en la lista original de 28 figuran organizaciones europeas que representan a categorías de trabajadores o de empresas específicas, como la (UEAPME -Unión Europea del Artesanado y de las Pequeñas y Medianas Empresas- o la CEC -*Confédération européenne des cadres* (confederación de cuadros profesionales)-, así como una serie de organizaciones sectoriales de empresarios (por ejemplo, en los ámbitos de la distribución, la banca, los seguros y los transportes). No obstante, la Comisión mantiene su política de consulta amplia a todas organizaciones europeas (o, en su caso, nacionales) que puedan verse afectadas por la política social. La Comisión también consulta a organizaciones que no están representadas en la mayoría de los Estados miembros y que quedaron excluidas de la lista adjunta a la Comunicación de la Comisión de 1993. En la actualidad la Comisión está reexaminando los criterios establecidos y, en consecuencia, la actualización de las organizaciones europeas que deben consultarse a nivel interprofesional y sectorial.

III. CLASIFICACIÓN DE LOS AGENTES SOCIALES EUROPEOS POR LA COMISIÓN (ANEXO 2, COM (93) 600 FINAL, DE 14 DE DICIEMBRE DE 1993)

La relación de organizaciones europeas de interlocutores sociales interprofesionales, sectoriales o de una categoría de trabajadores, que participaban en la consulta conforme al artículo 3 del Acuerdo sobre la política social, listadas en el Anexo 2 de la Comunicación relativa a la aplicación del Protocolo de Política Social, presentada por la Comisión al Consejo y al Parlamento Europeo (COM (93) 600 final, de 14 de diciembre de 1993), adaptada según los criterios expuestos por la Comisión en el párrafo 24, y de acuerdo con los resultados periódicos del estudio sobre la representatividad, fue la siguiente:

1. Organizaciones interprofesionales de carácter general: Unión de Confederaciones de la Industria y de los Empresarios de Europa (UNICE); Centro Europeo de la Empresa Pública (CEEP); Confederación Europea de Sindicatos (CES).
2. Organizaciones interprofesionales que representan a determinadas categorías de trabajadores o de empresas: Unión Europea de Artesanos y de la Pequeña y Mediana Empresa (UEAPME - EUROPME - "Comité mixto de diálogo social"); Confederación Europea de Mandos (CEC); Eurocadres.
3. Organizaciones sectoriales (específicas): Asociación de Cámaras de Comercio e Industria Europeas, EUROCHAMBRES.
4. Organizaciones sectoriales no afiliadas al plan interprofesional: EUROCOMMERCE; COPA / COGECA; EUROPECHE; Asociación de Agentes de Seguros Cooperativos Europeos, AECI; Asociación Internacional de Intermediarios de Seguros y Reaseguros, BIPAR; Comité Europeo de Aseguradores, CEA; Federación Bancaria de la Comunidad Europea; Agrupación de Cajas de Ahorros de la Comunidad Europea, GCECEE; Asociación de Bancos Cooperativos de la CE; Confederación Europea de Industrias de Transformación de la Madera, CEI-Bois; Confederación de Asociaciones Nacionales de Hostelería y Restauración de la CE, HOTREC; Federación de las Industrias Europeas de la Construcción; Organización Europea de Aerolíneas Regionales, ERA; Asociación de Aeropuertos Civiles Internacionales - región europea, ACI-Europa; Asociación de Empresas Independientes de la Comunidad Europea, ACE; Asociación de Aerolíneas Europeas, AEA; Organización Europea de Capitanes Mercantes; Unión

Internacional de Navegación Fluvial; Asociación de Armadores de la Comunidad Europea, ECSA; Comunidad de Ferrocarriles Europeos, CER; Unión Internacional de Transportes por Carretera, UITC; Federación Europea de Limpieza Industrial, FENI.

5. Organizaciones europeas de industria afiliadas a la CES (Federaciones Sindicales Europeas): FEM / EMF (Metal); EURO-FIET (Empleados comerciales, administrativos y técnicos); Comité Europeo de Comunicaciones Internacionales; EFA (Trabajadores agrícolas); EEA (Medios de comunicación); ECF (Alimentación y Horeca); FSESP / EPSU (Servicios Públicos); FST (Transportes); CSEE / ETUCE (Educación); FETBB / EFBWW (Construcción - carpinteros); FGE / EGF (Industrias gráficas); FSE-THC / ETUF-TCL (Industrias textiles); EMCEF (Mineros, industrias químicas y energía); FEJ-FIJ / EFJ-IFJ (Periodistas); EFDPS (Talladores de diamantes y piedras preciosas).

Estas organizaciones respondían globalmente a los criterios determinados en el apartado 24 de la Comunicación de la Comisión: a) estar compuestas por organizaciones que, a su vez, forman parte integrante y reconocida de las estructuras de interlocutores sociales de los Estados miembros; b) tener capacidad de negociar acuerdos y ser representativas en todos los Estados miembros; c) además, disponían de estructuras adecuadas que garantizaban su participación efectiva en el proceso de consulta previsto en el Acuerdo ("*organizaciones adecuadas*"). Al mismo tiempo, la Comisión reconoció que se había adquirido una experiencia sustancial en el diálogo social establecido entre la UNICE, el CEEP y la CES, porque son federaciones cuyas organizaciones miembros tienen la finalidad de representar los intereses de sus miembros como organizaciones patronales o sindicales, tanto en el contexto de negociaciones entre ellas como en el de consultas.

IV. LAS ORGANIZACIONES INTERPROFESIONALES DE CARÁCTER GENERAL: CES, UNICE Y CEEP

IV.1. La Confederación Europea de Sindicatos (CES)

Los días 8 y 9 de febrero de 1973, en Bruselas, en presencia de 250 delegados de diecisiete organizaciones sindicales, representando a quince países de la CEE, a la Asociación Europea de Libre Cambio y a otras organizaciones sindicales independientes, como las de Finlandia, Islandia y España en el exilio, tuvo lugar la Asamblea Constituyente y el primer

Congreso de la Confederación Europea de Sindicatos (CES). Antes de ese Congreso en 1973 hubo un proceso de integración de las organizaciones sindicales europeas que duró casi treinta años. El proceso de integración previo a la fundación de la CES tuvo los siguientes momentos reseñables (Rul-lán Buades, 1994):

1.) 1949. Se convocó la reunión intersindical del Ruhr con representantes sindicales de las industrias del carbón y del acero de Alemania, Bélgica, Francia, Holanda y Luxemburgo, que decidieron crear un Comité Intersindical Permanente para esa región.

2.) 1951. Cuando se creó la CECA, la Confederación Internacional de Organizaciones Sindicales Libres (CIOLS) nombró un órgano coordinador, el Comité de los 21, al que se afiliaron las siete federaciones del metal, las siete federaciones del carbón y las siete confederaciones nacionales de los países miembros. Las funciones de este Comité eran la defensa y la representación de los intereses de los trabajadores ante la CECA. Hay que destacar que los sindicatos del Comité mantenían su autonomía y, al mismo tiempo, pertenecían a la CIOLS (que no consiguió integrar el Comité de los 21 en su organización regional europea).

3.) 1957. Con la firma del Tratado de Roma CEE, la CIOLS convocó una reunión en Düsseldorf en la que se creó el Secretariado Sindical Europeo; donde se integró el Comité de los 21.

4.) 1969. En la VI Asamblea General de la CIOLS en Europa, celebrada en La Haya los días 23 al 25 de abril de 1969, se decidió transformar el Secretariado Sindical Europeo en una verdadera confederación, y así nació la Confederación Europea de Sindicatos Libres. En este congreso fundacional se aprobaron una serie de recomendaciones como la semana de trabajo de cuarenta horas durante cinco días o las cuatro semanas de vacaciones al año. Fuera de la influencia de la CIOLS, en los años sesenta, otras organizaciones sindicales hicieron esfuerzos para adaptarse a la nueva realidad europea. La Confederación Internacional de Sindicatos Cristianos creó su propia organización europea, y en 1968, cuando cambió de nombre y pasó a llamarse Confederación Mundial del Trabajo (CMD), abrió una oficina europea en Bruselas. Las confederaciones sindicales nacionales de orientación comunista, afiliadas a la Federación Sindical Mundial, de Francia (CGT) y de Italia (CGIL), también crearon un Comité permanente en Bruselas. Fuera de la Comunidad Europea, en las áreas de la Asociación Europea de Libre Comercio, los sindicatos también buscaron fórmulas que les permitiesen una mayor colaboración, creando el Comité Sindical para los países de la Asociación Europea de Libre Comercio.

5.) 1972. El principal problema de organización interna de la nueva Confederación Europea de

Sindicatos Libres era el grado de autonomía con su promotora CIOLS. Por otra parte, en 1972, CIOLS y CMT, firmaron un acuerdo de colaboración con vistas a la creación de una nueva organización sindical europea. Tal colaboración no fue posible por dificultades internas y externas de ambas confederaciones, y la CIOLS tuvo que continuar sola el trabajo de unir a todos los sindicatos de la CE. Así, en junio de 1972, con ocasión de la Conferencia Internacional de Trabajo, en Ginebra, se juntaron representantes de dieciséis confederaciones sindicales afiliadas a la CIOLS, y decidieron crear una nueva organización sindical exclusivamente a nivel europeo, a la que pudiesen pertenecer sin dejar de ser miembros de la CIOLS.

6.) 1973. Tuvo lugar la asamblea constituyente y el I Congreso de la nueva Confederación Europea de Sindicatos. La CES fue fundada el 8 de febrero de 1973 por diecisiete organizaciones afiliadas a la CIOLS². El principal problema pendiente de resolver continuaba siendo el de las relaciones de la CES con la CIOLS, ya que los creadores de aquella eran miembros de ésta, pero no querían que la CES fuese un apéndice de la CIOLS, sino que tuviese una vida plenamente independiente (desapareció la palabra *libre* de la originaria CESL creada en 1969). La CES abrió sus puertas para la afiliación de los 14 millones de trabajadores pertenecientes al Secretariado del Trade Unions Congress británico, del área de la Asociación Europea de Libre Cambio, y a los cuatro millones de afiliados a la organización europea de la CMT. Durante 1973-1974 el objetivo fue alcanzar la unidad sindical a nivel de la CEE. Desde el mismo momento de su creación, la CES tuvo que plantearse sus relaciones con las tres confederaciones sindicales internacionales, CIOLS, FSM y CMT, así como, con las federaciones nacionales no afiliadas a la CIOLS. En marzo de 1974, la CES y la CMT llegaron a un acuerdo sobre la admisión de organizaciones sindicales de la confederación cristiana en la nueva confederación europea (siete sindicatos cristianos de Suiza, Holanda, Bélgica, Francia y Luxemburgo entraron a formar parte de la CES). En lo que se refiere a las relaciones de la CES con la comunista Federación Sindical Mundial, hay que destacar que, ya en abril de 1969, la CEE había aceptado a las centrales sindicales comunistas de Francia e Italia como interlocutores válidos entre la CEE y los sindicatos de esos países (CGT y CGIL). Después de largos debates, en julio de 1974, el Comité Ejecutivo de la CES aprobó por mayoría de 21 votos a favor y 7 en contra, el ingreso de la CGIL en la CES. Concretamente, la Confederación de Comisiones Obreras de España, tuvo que esperar hasta 1991 para ser admitida en la CES.

7.) 1990. Ya en 1990 la CES tenía 37 confederaciones sindicales nacionales de 21 países de Europa occidental, y representaba al 95% de todos

los trabajadores afiliados a un sindicato y a más del 40% de los trabajadores de la Europa occidental³. En el IX Congreso de la Confederación Europea de Sindicatos, celebrado en Helsinki del 29 de junio al 2 de julio de 1999, tuvo lugar "la mayor reunión de sindicalistas desde la 2ª Guerra Mundial": cerca de 700 sindicalistas (527 delegados con derecho a voto), en representación de 60.500.000 trabajadores de 33 países europeos, afiliados a alguna de las 74 confederaciones nacionales y a las 15 federaciones sindicales europeas que componen la CES. Como se deduce de la composición del Congreso, instancia suprema de la CES, en esta Confederación coinciden las Confederaciones sindicales nacionales, las federaciones sindicales europeas, el Consejo de Cuadros Europeos (Eurocadres) -organización asociada- y la CES ha reconocido a la FERPA como organización representativa a nivel europeo de los trabajadores jubilados y de las personas mayores. Asimismo, el Comité Ejecutivo puede atribuir a las confederaciones sindicales nacionales y a las federaciones sindicales europeas que lo soliciten, un estatuto de observador sin derecho de voto (artículo 3 de los estatutos).

8.) 1999. En su último Congreso, la CES se ha consolidado como un instrumento supranacional del conjunto del movimiento sindical europeo para la defensa de los intereses de los trabajadores del continente. La CES tiene la legitimidad y representatividad suficiente para ejercer su papel como interlocutor sindical intersectorial antes las instituciones de la UE y ante los gobiernos europeos (en Helsinki se ha creado un Comité para coordinar la negociación colectiva en los países de la UE con el fin de "garantizar un reparto justo de ingresos y la equiparación de las condiciones de vida y trabajo, evitando el dumping salarial en el territorio de la Unión"). En la declaración sobre "Sindicatos Europeos sin fronteras", firmada por todos los Presidentes y Secretarios Generales de las Confederaciones miembros, se establece el compromiso de todas y cada una de las Confederaciones nacionales para defender en su país a un trabajador desplazado, afiliado a cualquier organización de la CES (solidaridad transfronteriza).

El objetivo general de la CES no es otro que contribuir en el proceso de construcción europea, pero apostando por el modelo social frente a la globalización económica neoliberal. La CES para el cumplimiento de sus objetivos se dirige a las instituciones de la Unión Europea, especialmente al Consejo de Europa, a la EFTA "y al resto de instituciones de cooperación europea que toquen los intereses del mundo del trabajo". Además, se dirige "a las organizaciones europeas de empresarios para establecer, mediante el diálogo social y la negociación, relaciones sindicales sólidas a nivel europeo" (Preámbulo de los Estatutos).

La CES se compone de confederaciones sindicales nacionales y de federaciones sindicales europeas (artículo 1 de los Estatutos). "Las solicitudes de adhesión presentadas por las confederaciones sindicales nacionales y por las federaciones sindicales europeas se someterán a la decisión del Comité Ejecutivo. Estas decisiones se someterán a ratificación del Congreso" (artículo 2 de los Estatutos). "El Comité Ejecutivo puede atribuir a las confederaciones sindicales nacionales y a las federaciones sindicales europeas que lo soliciten, un estatuto de observador sin derecho de voto. Estas decisiones se someterán a ratificación del Congreso" (artículo 3 de los Estatutos). Tienen estatuto de observador, el Consejo de Cuadros Europeos (Eurocadres) y la FERPA (Organización representativa a nivel europeo de los trabajadores jubilados y de las personas mayores) ambas organizaciones están representadas en el Congreso y en el Comité Ejecutivo con derecho a palabra. Señalar que, conforme al artículo 5 de los Estatutos: "Las federaciones sindicales europeas son organizaciones de sindicatos de uno o de varios sectores públicos o privados. Representan, a nivel europeo, los intereses de los trabajadores de los sectores de su competencia, sobre todo, en tanto que actores de la negociación. Estarán abiertas a todas las organizaciones sindicales nacionales afiliadas a las confederaciones miembros". Las federaciones sindicales europeas se dotan de sus propios estatutos y estructuras autónomas, compatibles con los estatutos de la CES. Actualmente, son 14 federaciones de los siguientes sectores: trabajadores metalúrgicos; de empleados, técnicos y cuadros; de comunicaciones internacionales; de trabajadores de la agricultura; de medios y espectáculos; de trabajadores de la alimentación; de trabajadores de los servicios públicos; de transportes; de educación; de construcción y madera; del sector gráfico europeo; del textil, vestido y piel; de minas, químicas y energía; de periodistas; y de trabajadores de diamantes y piedras preciosas, en categoría de observador.

En los ámbitos de la investigación social, la formación sindical y la salud y seguridad en el centro de trabajo, la CES ha creado instituciones especializadas, dirigidas por sus propios órganos de administración y que se benefician del apoyo económico de la Unión Europea. El Instituto Sindical Europeo es el centro de estudio e investigación en el terreno de las relaciones socioeconómicas y laborales. Trabaja en conexión con organizaciones similares existentes en los diferentes países y con universidades. El Buró Técnico Sindical se encarga de las misiones de apoyo y asesoría de expertos en el ámbito de la seguridad, higiene y protección de la salud en el lugar de trabajo y en el contexto del trabajo europeo de normalización. La Academia Sindical Europea es el instrumento de formación. Su papel consiste en

elaborar programas de formación para la CES en su conjunto y garantizar que se tiene en cuenta la dimensión europea en la formación profesional a todos los niveles. Por último, la Asociación para la Formación Europea de los Trabajadores sobre el Impacto de las Nuevas Tecnologías, ofrece formación especializada para analizar el impacto social y organizativo de las nuevas tecnologías a fin de facilitar las negociaciones sindicales.

IV.2. La Unión de Confederaciones de la Industria y de los Empleadores de Europa (UNICE)

La "*Union des confédérations de l'industrie et des employeurs d'Europe*" (UNICE), se creó en 1958 y tiene 35 miembros que representan a las principales federaciones nacionales de 27 países de Europa, más 4 federaciones como observadores de otros cuatro países. Es una organización interprofesional de carácter general que representa a empresas del sector privado de todas dimensiones y cuyas organizaciones nacionales afiliadas agrupan a empresas de los sectores de la industria, los servicios, el comercio, el artesanado y las pequeñas y medianas empresas. Su carácter general le permite defender los intereses de todas las empresas del sector privado. Es uno de los interlocutores sociales calificados por la Comisión como organización interprofesional de carácter general en la relación que figura en el Anexo 2 de la Comunicación (COM (93) 600 final), y dispone, por tanto, de una "*representatividad acumulada suficiente*".

La UNICE está compuesta por Confederaciones y Federaciones centrales y representativas en el ámbito nacional, de la industria y/o empresas industriales y otras, y/o de los empleadores de los Estados del Consejo de Europa, quedando claro que la adhesión de los miembros a estas federaciones es voluntaria. Precisamente, la pérdida de representatividad en el ámbito nacional es motivo de exclusión de la misma. La Asociación podrá admitir a miembros dotados de un estatuto específico, por ejemplo, sin derecho a voto. En las reuniones de los distintos órganos, un miembro podrá, mediante mandato escrito, hacerse representar por otro (artículo 13 de los Estatutos).

La "*Union of Industrial and Employers' Confederations of Europe*" tiene una duración ilimitada y la sede social en Bruselas. Su objeto es la promoción de los intereses profesionales comunes de las empresas que pertenecen a sus asociaciones profesionales. Representa al conjunto de las organizaciones miembros ante las instituciones de las Comunidades Europeas. "*La Asociación también tendrá como misión representar a sus miembros*

en el diálogo entre interlocutores sociales previsto en el Protocolo sobre la política social convenido entre los Estados miembros de las Comunidades Europeas en Maastricht" (artículo 2.1 de sus Estatutos).

IV.3. La Unión Europea del Artesanado, las Pequeñas y Medianas Empresas (UEAPME)

La "*Union européenne de l'artisanat et des petites et moyennes entreprises*" (UEAPME), representa y defiende a escala europea los intereses de las pequeñas y medianas empresas (en el apartado 15 de los hechos de la sentencia del Tribunal de Primera Instancia de las Comunidades Europeas (Sala Cuarta ampliada), de 17 de junio de 1998 (Asunto T-135/96), se enumeran las organizaciones empresariales que solicitaron intervenir en apoyo de las pretensiones de la UEAPME). En la Comunicación de la Comisión relativa a la aplicación del Protocolo sobre la política social (COM(93) 600 final), se consideró que la UEAPME era una asociación patronal "*muy representativa*" de categorías específicas de empresas o de aspectos específicos de las actividades de éstas, comprendida en la categoría de organizaciones interprofesionales que representan a determinadas categorías de trabajadores o empresas (Anexo 2 de la Comunicación).

IV.4. La Confederación Europea de Empresas Públicas (CEEP)

Las empresas miembros de la CEEP juegan un papel predominante en sectores como la energía, el transporte, las comunicaciones y las telecomunicaciones. También en el sector financiero y en algunas ramas del sector industrial como astilleros, aviación civil, construcción espacial, armas, hierro y acero, químicas, eléctricas, ingeniería mecánica e industrias alimentarias. El acrónimo CEEP se basa en la primera versión en lengua francesa ("*Centre européen de l'entreprise publique*"). La CEEP se creó en 1961, como una asociación internacional de compañías u organizaciones con participación pública y empresas de interés económico general. En 1996 las empresas representadas por la CEEP alcanzaban el 10% del mercado económico no agrícola de los quince Estados de la Unión Europea. Es una organización interprofesional que representa al conjunto de las empresas del sector público a escala comunitaria de cualquier dimensión, aunque no limita su área territorial a los países de la Unión Europea. Es también una organización de carácter general a la que se reconoce en el Anexo 2 de la Comunicación de la Comisión "*representatividad acumulada*" de una categoría específica de empresas, las del sector público.

V. EL ACUERDO DE COOPERACIÓN DE UNICE Y UEAPME

El "Acuerdo de Cooperación" interempresarial de 4 de diciembre de 1999, firmado por los Presidentes de UNICE y de UEAPME, ha supuesto la retirada de la recusación de UEAPME ante el Tribunal de Primera Instancia de las Comunidades Europeas (Sala Cuarta ampliada), asunto T-135/96, que fue inadmitida por la sentencia de 17 de junio de 1998; contra esta sentencia la UEAPME interpuso recurso de casación ante el Tribunal de Justicia, el 14 de agosto de 1998, solicitando la anulación de la sentencia del Tribunal de Primera Instancia y de la Directiva 96/34 (asunto C-316/98P); y también de la otra recusación que la UEAPME presentó después al Acuerdo sobre el trabajo a tiempo parcial, asunto T-55/98. La demanda frente a esta Directiva 97/81, sobre trabajo a tiempo parcial, y el recurso de casación contra la sentencia del Tribunal de Primera Instancia, se retiraron por la UEAPME, porque era condición suspensiva para que el Acuerdo de Cooperación interempresarial tuviera eficacia.

El debate central de estas recusaciones se encontraba en la suficiente representatividad. La Comisión ya había indicado en la COM (1998) 322 final (Bruselas, 20.05.1998), de Adaptación y fomento del diálogo social a escala comunitaria, que antes de presentar al Consejo cualquier propuesta legislativa por la que se aplique un acuerdo, la Comisión lleva a cabo una evaluación en la que examina el grado de representatividad de las partes contractuales, su mandato y la legalidad de cada cláusula del convenio colectivo con respecto al derecho comunitario, así como con las disposiciones concernientes a las pequeñas y medianas empresas (según el procedimiento fijado en los puntos 38 a 42 de la Comunicación de 1993 (COM (93) 600 final). La Comisión no presentaría una propuesta legislativa que otorgara carácter vinculante al acuerdo si las partes signatarias no fueran lo suficientemente representativas en relación con el alcance de dicho acuerdo. La representatividad suficiente de las partes signatarias se evaluará individualmente por la Comisión en cada uno de los acuerdos que se le presenten.

El Acuerdo de Cooperación interempresarial entre UNICE y UEAPME desarrolla la organización interna entre ambos sujetos colectivos. Es un medio de solución para los conflictos de representatividad respecto a las pequeñas y medianas empresas (y respecto de la CEEP) surgidos como consecuencia de los Acuerdos marco firmados, donde no estuvo presente UEAPME. El acuerdo de cooperación estrecha respeta la autonomía de ambas organizaciones. La UEAPME reconoce que la UNICE es la única organización horizontal europea que representa a la generalidad de las empresas en los diferentes sectores de

la economía y que la amplia mayoría de las empresas que UNICE representa son PYMEs. La UNICE reconoce que la UEAPME es la principal organización intersectorial que representa los intereses específicos de las PYMEs a nivel europeo y que tiene un papel en el diálogo social para la defensa de tales intereses en las negociaciones con la CES, a través de la cooperación con UNICE. En la mecánica de las negociaciones con la CES y en su relación interna, la UNICE se compromete a consultar a la UEAPME antes de adoptar posiciones públicas en nombre de los empresarios en el diálogo social y en las negociaciones. La UEAPME participará en las reuniones preparatorias del grupo de empresarios y en las reuniones plenarias con la CES (dos representantes de la UEAPME estarán presentes en las reuniones del Comité de Diálogo Social y en las reuniones preparatorias del grupo de empresarios; dos representantes de la UEAPME, serán invitados a participar en todas las reuniones de negociación; y un representante de la UEAPME participará en las reuniones restringidas de alto nivel del diálogo social).

En el acuerdo las partes se comprometen a solucionar sus discrepancias sin retrasar el proceso de toma de decisiones ni bloquear las negociaciones, a la conservación de su respectiva autonomía, sin derecho de veto, y al respeto de la plena confidencialidad de las negociaciones. La revisión del acuerdo tendrá lugar a los cinco años de su vigencia, a requerimiento de una de las partes. Su suspensión o finalización, también puede suceder si hay incumplimiento por alguna de las partes del principio de confidencialidad.

VI. ESTRUCTURA Y COMPOSICIÓN

VI.1. Organización interna de la Confederación Europea de Sindicatos

La organización interna de la Confederación Europea de Sindicatos es la siguiente:

- a) el Congreso;
- b) el Comité Ejecutivo;
- c) el Comité de Dirección;
- d) el Secretariado.

a) El Congreso es la instancia suprema de la CES. Entre las funciones más significativas destacan: determinar la estrategia y la política general de la Confederación; elegir a los miembros del Comité Ejecutivo, al Presidente, al Secretario General, a los Secretarios Generales Adjuntos y a los Comisarios de Cuentas; ratificar las decisiones del Comité Ejecutivo que se refieren a las solicitudes de afiliación y la atribución del *estatuto de observador* de las confederaciones sindicales nacionales y de las federaciones sindicales europeas. Se compone de

delegados de las confederaciones sindicales nacionales, de las federaciones sindicales europeas y del Comité de mujeres⁴. Los delegados de las federaciones sindicales europeas y del Comité de mujeres tienen derecho de voto, excepto para las cuestiones financieras y sobre las solicitudes de afiliación. Las confederaciones y las federaciones sindicales europeas que tengan el estatuto de observador, el conjunto de los Consejos Sindicales Interregionales (CSI) y los organismos que representan a grupos específicos de personas pueden delegar observadores con derecho a palabra.

En cuanto al funcionamiento es oportuno destacar que el Congreso se reúne cada cuatro años, convocado por el Comité Ejecutivo. El Comité de Juventud y el Comité de Coordinación de los CSI estarán representados en el Congreso con derecho a palabra. El Congreso extraordinario será convocado por el Comité Ejecutivo, a propia iniciativa o a petición de un tercio de las organizaciones miembros. El Congreso elige a los miembros del Comité Ejecutivo: Presidente, Secretario General y Secretarios Generales Adjuntos, a propuesta del Comité Ejecutivo. El Congreso se compromete a lograr el acuerdo más amplio posible. Si se impone el voto, se decide por una mayoría de dos tercios de los emitidos. Se ejerce generalmente a mano alzada pero por petición se procede a voto nominal. Las enmiendas y propuestas que no alcancen los dos tercios, pero superen el 50% de los votos, serán reenviadas al Comité Ejecutivo para examen y decisión.

b) El Comité Ejecutivo es la instancia suprema entre Congresos. Como funciones más significativas destacan: decide las políticas necesarias para el desarrollo de la estrategia general adoptada por el Congreso; las posiciones a sostener frente a las organizaciones europeas de empresarios y a las instituciones europeas; y las negociaciones sectoriales europeas, realizadas por las federaciones sindicales europeas, son objeto de informes regulares al Comité Ejecutivo; de esta manera se asegurará la coherencia con la política confederal. El Comité Ejecutivo se compone de representantes de las confederaciones sindicales nacionales, de las federaciones sindicales europeas y del Comité de mujeres⁵. Los representantes de las FSE tienen derecho a voto excepto para las cuestiones financieras y las solicitudes de afiliación. Los miembros del Comité Ejecutivo podrán ser asistidos por consejeros. Los Presidentes del Comité de Juventud y del Comité de Coordinación de los CSI participan en el Comité Ejecutivo con derecho a palabra. Se reúne, al menos, cuatro veces al año. El Comité Ejecutivo constituye un Comité de Mujeres y un Comité de Juventud. Cuando el voto sea necesario, las decisiones serán adoptadas por mayoría de dos tercios de los votos.

c) El Comité de Dirección. Adopta las acciones intermedias y urgentes de adoptar para realizar las políticas fijadas por el Comité Ejecutivo; está encargado de seguir las negociaciones con las organizaciones de empresarios y de las representaciones ante las instituciones europeas; trata las cuestiones financieras y de organización; prepara el orden del día del Comité Ejecutivo y somete al mismo recomendaciones. El Comité de Dirección se reunirá, en principio, ocho veces al año. Se compone de un Presidente, un Secretario General y los Secretarios Generales Adjuntos (miembros de derecho). Hasta un máximo de 17 miembros suplementarios son elegidos de su seno por el Comité Ejecutivo, asegurando una representación de al menos tres delegados de las FSE y una delegada propuesta por el Comité de Mujeres.

d) El Secretariado, que incluirá, al menos, una mujer, se compone del Secretario General, dos Secretarios Generales Adjuntos y por un número de Secretarios Confederales fijado por el Comité Ejecutivo. El Secretario General es el portavoz de la Confederación, el coordinador y el responsable de la organización interna. El Secretariado será asistido en sus objetivos por los institutos creados a este fin por la Confederación. Entre sus funciones sobresalen: lleva a cabo las relaciones entre todos los componentes de la Confederación y con las instituciones creadas y gestionadas por ella; prepara los documentos y el orden del día de todas las reuniones de los órganos estatutarios y/o creados por estos; convoca, según la necesidad, grupos de trabajo *ad hoc*, cuyo mandato, composición y funcionamiento fija; organiza las representaciones ante las instituciones europeas y en el diálogo con las organizaciones patronales europeas; proyecta y recomienda las acciones sindicales a realizar por la Confederación y todos sus componentes, a fin de alcanzar los objetivos y para apoyar las reivindicaciones comunes.

Por último los Consejos Sindicales Interregionales son las estructuras de cooperación sindical en las regiones transfronterizas que reúnen a las organizaciones de las confederaciones nacionales afiliadas a la CES. Los CSI constituyen un Comité de Coordinación.

VI.2. Organización interna de la Unión de Confederaciones de Industria de la Comunidad Europea

La organización interna de la UNICE es básicamente la siguiente:

- a) Consejo de Presidentes;
- b) Presidente y Vicepresidentes;
- c) Comité Ejecutivo;
- d) Comité de Finanzas;

- e) Comité de Delegados Permanentes;
- f) Comisiones de Política;
- g) Secretario General y Secretaría;
- h) Grupos de Trabajo.

a) El Consejo de Presidentes. Está compuesto por los presidentes de las 39 federaciones nacionales miembros. Es el órgano supremo para la definición de las políticas y de la estrategia general de la UNICE. Tendrá autoridad para interpretar la extensión del objeto de la Asociación. Tiene, entre otras, competencia para la elección del Presidente, la admisión de nuevos miembros o su exclusión, el nombramiento y la revocación del Secretario General, la elección de la actitud que deberá adoptar la Asociación y la aprobación de los resultados negociados entre interlocutores sociales. El proyecto de un acuerdo negociado en el marco del diálogo entre los interlocutores sociales sólo podrá aprobarse por la UNICE mediante consenso de todos los miembros afectados por dicho acuerdo. Se reunirá al menos dos veces al año.

b) El Presidente y los Vicepresidentes. El Consejo elegirá al Presidente de la UNICE por un mandato de dos años, renovable una vez. El Presidente presidirá las reuniones del Consejo y las del Comité Ejecutivo. Es el mandatario del Consejo, velará por la ejecución de sus decisiones por el Secretario General y asegurará la representación de la UNICE a alto nivel. El Presidente de UNICE representará a ésta ante terceros, así como ante la justicia, tanto en sus demandas como en su defensa. El Presidente invitará a un cierto número de presidentes en funciones de las federaciones miembros de pleno derecho de la UNICE a ocupar por turnos un puesto de Vicepresidente durante un período de 18 meses, y a formar parte del Grupo de Vicepresidentes.

c) El Comité Ejecutivo. Los miembros serán representados por sus Directores Generales respectivos o por un mandatario expresamente designado. El Comité Ejecutivo se reunirá al menos dos veces al año. Actuará de oficio o a propuesta del Secretario General. Tendrá como misiones: adoptar las decisiones relativas a las cuestiones financieras y asuntos administrativos importantes, política de personal incluida; orientar y supervisar la ejecución de las actividades y de las políticas de la UNICE; definir los programas de trabajo seguidos por las Comisiones de política y asegurar que sean compatibles entre sí y tengan en cuenta los objetivos y los recursos de la Asociación. Pone en práctica las estrategias del Consejo y está asesorada por un Comité de Finanzas.

d) El Comité de Finanzas. Estará compuesto por representantes de miembros designados por el Comité Ejecutivo y será presidido por un representante designado por este último. El Comité de Finanzas es un subcomité del Comité Ejecutivo que tendrá como misión aconsejarle respecto a las finanzas de la UNICE.

e) El Comité de Delegados Permanentes. Está compuesto por representantes designados por los miembros y lo preside el Secretario General. La mayoría de las federaciones miembros mantienen una Oficina en Bruselas. Los Directores de estas Oficinas forman el Comité de Delegados Permanentes de UNICE. Es convocado dos veces al mes por el Secretario General. El Comité de Delegados Permanentes es el subcomité del Comité Ejecutivo que asegura la conexión permanente entre las Federaciones miembros y el Secretario General. Su misión es ayudar al Comité Ejecutivo y asesorar al Secretario General.

f) Las Comisiones de Política. Se crean por decisión del Comité Ejecutivo y existen un total de cinco:

- 1) De Asuntos Económicos y Financieros
- 2) De Relaciones Exteriores
- 3) De Asuntos Sociales
- 4) De Asuntos Industriales
- 5) De Asuntos Empresariales

Organizan el trabajo práctico y elaboran los informes de la UNICE en sus respectivas áreas, a través de los Grupos de Trabajo. Contribuyen a la definición de las políticas de la Asociación, sugieren acciones que emprender y ejecutan las estrategias adoptadas. Los Presidentes y los Vicepresidentes de las Comisiones de política serán nombrados por el Presidente de UNICE, tras consulta al Comité Ejecutivo, por un período de dos años, renovable una vez.

g) El Secretario General y la Secretaría. Será nombrado y revocado por el Consejo. Su misión es asegurar la gestión diaria de la UNICE. Tiene su sede en Bruselas y una plantilla alrededor de 40 miembros que coordinan los esfuerzos de los Grupos de Trabajo y de los Comités de Política. El Secretario General está asistido en su misión por una Secretaría. Contratará y despedirá al personal de la Secretaría teniendo en cuenta el marco presupuestario y los dictámenes del Comité Ejecutivo sobre la política de personal. Administra la organización, prepara los informes y organiza apropiadamente toda la comunicación.

h) Los Grupos de Trabajo. Los Comités de Política crean y organizan los 60 Grupos de Trabajo de UNICE. Están formados por grupos de expertos (hasta un total de 1.500) nombrados por

las federaciones miembros de cada país. Son los encargados de elaborar los informes.

VI.3. Estructura interna de la Confederación Europea de Empresas Públicas

La estructura interna de la CEEP es básicamente la siguiente:

a) Un Presidente, asistido por un primer Vicepresidente y otros Vicepresidentes, que son elegidos de las Secciones Nacionales en los Congresos.

b) Un Secretario General, responsable de la organización diaria.

c) El Comité de Delegados, donde todas las Secciones están representadas.

d) Quince Comités Permanentes, formados por expertos de cada tema específico: Asuntos Sociales, Empleo, Formación Profesional y Diálogo Social; Política Económica y Monetaria; Bancos, Seguros e Institutos Financieros; Medio Ambiente; Asuntos Industriales, Competencia y Mercado Interno; Energía; Transporte; Investigación y Desarrollo; Impuestos; Relaciones con los países del Centro y Este de Europa; Empresas Locales; Estadísticas; Asuntos Legales; Comunicación; Servicio Público.

La organización de la CEEP se basa en las Secciones Nacionales de cada país o grupo de países. Cada tres años se reúne la Asamblea General y celebra sus Congresos.

VII. POLÍTICAS Y ESTRATEGIAS DE LA CONFEDERACIÓN EUROPEA DE SINDICATOS

La Conferencia de Confederaciones sindicales europeas de Oslo, celebrada en noviembre de 1971, tuvo el único objeto de estudiar la futura cooperación sindical en Europa. En aquella resolución adoptada por unanimidad en 1971 se señalaban las causas, los objetivos e, incluso, las estrategias de las Confederaciones sindicales europeas. Es oportuno traer a este lugar uno de los párrafos, donde se podía leer:

“Por otra parte, el desarrollo de las empresas multinacionales representa un desafío al movimiento sindical. Estas empresas ignoran las fronteras nacionales. Esta evolución requiere un control y una dirección a nivel internacional, que debe obtenerse gracias a una cooperación real y continua entre las centrales sindicales nacionales y los sindicatos industriales, en particular en Europa... El movimiento sindical es consciente de que en el futuro tendrá que coordinar las actividades nacionales así

como sus reivindicaciones. El pleno empleo y la mejora continua del nivel de vida continúan siendo objetivos fundamentales que no pueden obtenerse únicamente a nivel nacional”.

Hoy se puede constatar que los desafíos al movimiento sindical permanecen. El proceso de integración europea ha promovido que la toma de decisiones en todos los ámbitos se haya desplazado del nivel nacional. El único medio de recobrar la capacidad de los sindicatos para influir en la toma de decisiones políticas y en el comportamiento empresarial es crear un contrapeso sindical a nivel europeo, con el fin de ejercer la influencia necesaria sobre los empleadores y los decisores políticos. Esta concienciación y entendimiento son los que dieron lugar a la creación de la CES en 1973 y, actualmente, en el contexto del mercado único y de la UEM, son incluso más relevantes (*Resolución General de Política Sindical del IX Congreso Estatutario*).

Las políticas sociales de la Unión Europea y las estrategias utilizadas por los actores sociales para que aquéllas se realicen están en función de unos objetivos perseguidos por estos últimos que procurarán hacer coincidir o, al menos, influir en las políticas sociales que respeten los intereses de quienes representan. El Tratado de Amsterdam, mediante la integración del Protocolo Social y el derecho de codecisión del Parlamento Europeo en los ámbitos importantes de la política social, ofrece una mejor base de acción, de la que conviene aprovecharse para extender la dimensión social europea. En la búsqueda de unas estrategias concretas para unos objetivos propios, me ayudaré de algunas resoluciones ya planteadas por la CES.

Los intereses interprofesionales para los trabajadores de la UE, y con ellos las estrategias a seguir, han sido recogidas por la CES en una *Resolución General de Política Sindical* y en otra *Resolución Específica: “Hacia un sistema europeo de relaciones laborales”*, aprobadas ambas por el *IX Congreso Estatutario* de Helsinki. La CES ha evolucionado continuamente desde su fundación hace más de 25 años. Para afrontar los nuevos desafíos derivados del proceso de integración europea, la CES debe incrementar su eficacia y fortalecer su papel de “actor social” a nivel europeo. Esto supone una doble vía de desarrollo de la Confederación: a) en relación con las Instituciones Europeas y b) de cara a las organizaciones de empresarios. En el primer sentido, se requerirá una mayor capacidad de influir en el proceso legislativo a nivel europeo y en la toma de decisiones en las instituciones de la UE, Banco Central Europeo incluido. Se necesitan también mayores progresos en las relaciones con el Parlamento Europeo, tanto directamente, como por

la vía de la cooperación permanente con el Intergrupo Parlamento-Sindicatos. En lo que concierne a las relaciones con los empleadores, el Diálogo Social Europeo, especialmente en su dimensión negociadora, continúa siendo fundamental. Éste es responsabilidad de la Confederación a nivel intersectorial y de las Federaciones europeas a nivel sectorial. La dimensión sectorial será esencial para la coordinación de la negociación colectiva. La CES será competente de la coordinación global, facilitando el marco necesario que garantice la coherencia general del proceso. Con este fin se creará un Comité de la CES para la coordinación de la negociación. En 1991 los agentes sociales europeos fueron capaces de negociar un acuerdo sobre Diálogo Social que posteriormente se incluyó en el Protocolo Social de Maastricht. La CES cree que es necesario un nuevo acuerdo con la UNICE y la CEEP para establecer las reglas para nuevos avances, que permitan el pleno aprovechamiento del potencial del diálogo social y que allane el camino para el establecimiento de un sistema de relaciones industriales europeas. En especial, en el contexto de la cooperación transfronteriza, apoya el trabajo de los Consejos Sindicales Interregionales y coordina sus actividades. Los CSIs, por su naturaleza y función, constituyen zonas de experimentación y aplicación práctica para políticas sindicales integradas dentro de una perspectiva europea (tomado del *Apartado IX: Afrontar los nuevos desafíos, Resolución General de Política Sindical, IX Congreso Estatutario*).

En el amplio campo de las políticas y estrategias de la CES, se reseñan las siguientes:

1. La necesidad de una reglamentación social. Hasta ahora, el "acervo social comunitario" se ha basado en la legislación, que ha permitido a los interlocutores sociales la intervención en la amplia fase previa, a través de la negociación de los primeros acuerdos marcos europeos. El primer acto normativo adoptado con arreglo a los artículos 3 y 4 del Acuerdo sobre la política social fue la Directiva 96/34/CE, adoptada por el Consejo, el 3 de junio de 1996 (con arreglo al apartado 2 del artículo 4 del Acuerdo sobre la política social celebrado entre los Estados miembros de la CE a excepción del Reino Unido de Gran Bretaña e Irlanda del Norte, que figura como Anexo al Tratado constitutivo de la Comunidad Europea), relativa al Acuerdo Marco sobre el permiso parental celebrado por UNICE, CEEP y CES. Estos acuerdos se aplicarán según los procedimientos y prácticas propios de los interlocutores sociales, de las experiencias en los Estados miembros y en el diálogo social europeo, o bien, y a petición conjunta de las partes firmantes, sobre la base de una decisión del Consejo adoptada a propuesta de la Comisión (artículo 4, apartado 2 del Acuerdo sobre la política social).

* Política y estrategia. Los actores sociales deben procurar la celebración de Acuerdos marcos europeos y abrir negociaciones sectoriales. Los niveles sectorial e intersectorial deben participar en el proceso de construcción de un sistema de relaciones laborales, separando la áreas y los temas de negociación directa entre los interlocutores sociales de aquellos relativos a la ejecución y los métodos de concertación tripartita, que podrían servir para establecer acuerdos que vincularan a las partes contratantes. En las circunstancias actuales, la patronal europea (UNICE) sólo negociará sobre la base de una iniciativa legislativa de la Comisión. El carácter vinculante de los acuerdos ya fue previsto en la COM (1998) 322 final, allí la Comisión consideró que los acuerdos sectoriales entre los interlocutores sociales podían constituir una base importante para alcanzar los objetivos de la política social, incluido el proceso de otorgar carácter vinculante a los acuerdos a través de la ley comunitaria, a petición de los propios interlocutores sociales.

2. El fortalecimiento del diálogo social. Con la adopción del Acta Única Europea, la Comisión asumió de forma oficial la tarea de favorecer el diálogo social y esto podría conducir al desarrollo de negociaciones a nivel europeo. El Acuerdo entre los interlocutores sociales concluido el 31 de octubre de 1991, suscrito por la UNICE, la CES y la CEEP, dio lugar al Acuerdo de Política Social y al Protocolo de Maastricht sobre política social, que se incorporó posteriormente al Tratado de Amsterdam. Ello supuso el fortalecimiento del papel de los interlocutores sociales en el proceso de toma de decisiones (pudiéndose llegar a relaciones contractuales, incluidos acuerdos, que bajo determinadas condiciones -por ejemplo, entre actores sociales con suficiente representatividad o representatividad acumulada-, conseguirán una decisión del Consejo basándose en una propuesta de la Comisión. El diálogo social no sólo es una misión propia de los actores sociales, en cuanto expresión de la libertad sindical y de asociación, sino que, fomentar la consulta a los interlocutores sociales a nivel comunitario y adoptar todas las disposiciones necesarias para facilitar su diálogo, es uno de los cometidos de la Comisión (apartado 1, del artículo 3 del Acuerdo de política social). Con base en ello se lograron los primeros acuerdos sobre permiso parental (1996), sobre trabajo a tiempo parcial (1997) y sobre contratos de duración determinada (1999).

Desde el Acuerdo de Política Social dos tipos de acuerdos se pueden llegar a plantear: a) Acuerdos marco, que serán el origen de Directivas del Consejo adoptadas a propuesta de la Comisión; y b)

Acuerdos colectivos sectoriales, que igualmente pueden dar como resultado la aprobación de una Directiva del Consejo. El diálogo sectorial es el más cercano a la base y el mejor capacitado para anticipar los cambios. El Acuerdo para la mejora del empleo asalariado en la agricultura de los Estados miembros de la Unión Europea, concluido entre EFA/CES-GEOPA/COPA, el 24-07-1997, fue un ejemplo; más recientemente, se ha aprobado la Directiva 1999/63/CE del Consejo, de 21 de junio de 1999, relativa al Acuerdo sobre la ordenación del tiempo de trabajo de la gente del mar suscrito por la Asociación de Armadores de la Comunidad Europea (ECSA) y la Federación de Sindicatos del Transporte de la Unión Europea (FST).

En el futuro el diálogo social no podrá reemplazar la necesidad de establecer negociaciones autónomas por parte de los interlocutores sociales como complemento al sistema de relaciones laborales previsto en el Acuerdo de Política Social. El diálogo social sectorial de la Comunidad es un importante potencial de desarrollo del diálogo a nivel comunitario, pues es a este nivel donde se encuentran los desafíos económicos y sociales: en relación con la reestructuración industrial, la introducción de nuevas tecnologías, los cambios en las ocupaciones y la apertura a la competencia. Además, las reacciones de los interlocutores sociales a nivel sectorial tienen un mayor impacto operativo (*Actuación conjunta y negociación a nivel sectorial, COM (1998) 322 final, sobre la Adaptación y fomento del diálogo social a escala comunitaria*).

* Política y estrategia. Utilización y pleno aprovechamiento del diálogo social como un instrumento de legitimación para la consecución de los fines comunitarios. Es la fuerza motriz para conseguir una política coordinada de empleo, sobre materia de flexibilidad, jornada laboral, acceso a la formación, y cualificación e inserción de los jóvenes, mediante acuerdos interprofesionales y sectoriales. La CES propone a la UNICE y a la CEEP, cofirmantes del Acuerdo de 1991, que inicien discusiones de cara a lograr un nuevo Acuerdo, que defina el ámbito, el contenido y las normas del sistema europeo de relaciones laborales, que complementaría los sistemas nacionales.

3. La contribución del diálogo social al empleo. El Libro Blanco sobre el crecimiento, la competitividad y el empleo, así como los distintos Consejos Europeos de los últimos años, han dado cuenta de que el empleo es uno de los principales objetivos de la Unión Europea. El desempleo mantiene unos niveles desastrosamente elevados: es el problema más serio al que se enfrenta Europa. La cifra de desempleados registrada es equivalente a la población de un Estado miembro de tamaño medio. La inclusión en el Tratado de Amsterdam de un capí-

tulo sobre "Empleo" es un claro éxito para la CES, que hizo de esta reivindicación la piedra angular de sus propuestas para la revisión del Tratado. En opinión de la CES, existen tres áreas prioritarias en el campo del empleo y de las políticas del mercado de trabajo: la política sobre el tiempo de trabajo; el desarrollo de los recursos humanos mediante el aprendizaje a lo largo de toda la vida; y las iniciativas locales de desarrollo económico y de empleo. La experiencia de pactos territoriales de empleo basados en el principio de colaboración y que permiten coordinar las intervenciones de los Fondos Estructurales y las políticas de infraestructura y desarrollo con las políticas de oferta de empleo, mediante un programa descentralizado, se han demostrado positivos y deben ser apoyados por la UE. Los sindicatos deben apoyar dichas iniciativas, mientras garanticen que se respeta el papel del sector público y que el sector de la economía social aplica normas laborales reconocidas. Los fondos estructurales deberían emplearse también para favorecer y apoyar el espíritu de empresa y el empleo en la economía social de acuerdo con estas bases (*Apartado IV: Máxima prioridad para el empleo, Resolución General de Política Sindical, IX Congreso Estatutario*).

* Política y estrategia. Existen varios ejemplos en los Estados miembros de negociaciones tripartitas que han llevado a la conclusión de pactos de empleo, tanto a nivel nacional como regional. A nivel europeo, la incorporación del Capítulo sobre Empleo en el Tratado de Amsterdam, apoyada firmemente por la CES, supuso un punto de inflexión. Las políticas de empleo han sido tratadas en el marco del diálogo social, aunque sin producir resultados especialmente significativos. La patronal europea (UNICE), que se había opuesto a la introducción del Capítulo sobre Empleo, sigue manteniendo grandes reservas sobre la relevancia de una política europea para el empleo. Los interlocutores sociales deberían definir, mediante el diálogo social, los compromisos en sus ámbitos de competencia, centrando el diálogo social interprofesional y sectorial en el desarrollo a escala comunitaria de acciones concretas para la dinamización de la contratación.

4. Una política coordinada de negociación colectiva. El objetivo prioritario de una política coordinada de negociación colectiva es garantizar a los trabajadores un reparto justo de los ingresos y la armonización de las condiciones de vida y trabajo. Por ello, es necesario combatir el riesgo de *dumping salarial* en el seno de la Unión Monetaria Europea y contribuir a una reducción de las disparidades en las condiciones de vida y a una ampliación

efectiva del principio de igualdad de trato entre ambos sexos. La coordinación europea de la negociación colectiva necesita desarrollarse cuando sea necesario a nivel sectorial y/o intersectorial. Una política europea de negociación colectiva debe cubrir: el aprendizaje a lo largo de toda la vida, la formación profesional y continua, la salud y la seguridad en el trabajo, la igualdad de trato y las condiciones laborales.

- * Política y estrategia. Las Federaciones Sindicales Europeas son las primeras responsables de la coordinación en el ámbito de la negociación colectiva a nivel europeo. Desde las estructuras de las federaciones respectivas la coordinación debe desarrollarse mediante una estrategia de abajo a arriba. En la medida de lo posible, deberían sincronizarse el calendario de acuerdos y las rondas de negociación. El papel de la CES es asegurar la coordinación para garantizar la coherencia general de las reivindicaciones del movimiento sindical europeo y apoyar a las Federaciones Sindicales Europeas en sus iniciativas. La CES y sus institutos necesitan ayudar también a las Federaciones Sindicales Europeas en la recogida y difusión de la información y las estadísticas. El ISE tiene la tarea prioritaria de trabajar a este respecto.

5. La creación de Comités de Empresa Europeos. Tras sucesivos intentos de configurar jurídicamente la participación de los trabajadores en las sociedades y empresas europeas, como la *Propuesta sobre el Estatuto de Sociedad Anónima Europea*, prosperó la *Propuesta de Directiva sobre el Comité de Empresa Europeo*, que se convirtió en Directiva 94/45/CE, de 22 de septiembre de 1994, sobre la constitución de un Comité de Empresa Europeo o de un procedimiento de información y consulta a los trabajadores en las empresas y grupos de empresa de dimensión comunitaria⁶. Después de más de diez años de negociaciones entre los agentes sociales de los distintos Estados de la Unión Europea, tras numerosos borradores y un sinnúmero de dificultades se adoptó esta Directiva. El objetivo fundamental es la información, consulta y participación de los trabajadores en aquellos aspectos y decisiones empresariales que puedan tener una dimensión comunitaria. Información por parte de la dirección de datos referentes a la situación actual de la empresa y sobre una previsión de su futura evolución; y consulta, en tanto que el Comité deberá ser escuchado por parte de la dirección. La Directiva estipula un intercambio de opiniones y el establecimiento de un diálogo entre los representantes de los trabajadores y la dirección. Estos Comités de Empresa Europeos son un rasgo fundamental de la europeización de las relaciones labora-

les. Tras la aprobación de la Directiva sobre la constitución de un Comité de Empresa Europeo, los interlocutores sociales de las empresas afectadas concluyeron más de 400 acuerdos antes de que entrara en vigor. La revisión de la Directiva ha reforzado el aspecto de la información y la consulta.

- * Política y estrategia. El ámbito de la Directiva debería ampliarse para incluir a los representantes de los trabajadores de países candidatos a entrar en la Unión. Hasta ahora sólo se han creado un tercio de los posibles CEEs. Debe hacerse un mayor esfuerzo para asegurar su generalización entre las multinacionales afectadas. Los CEEs podrán realizar en el futuro una importante contribución a la expansión del diálogo social sectorial. Los acuerdos entre los CEEs y los empleadores deben tener en cuenta la normativa existente y los convenios colectivos. Por otro lado, cualquier tendencia hacia la creación de "sindicatos de empresa" debe ser eficazmente combatida mediante el estímulo del diálogo social con las organizaciones de empleadores a nivel sectorial o entre la dirección, los CEEs y los sindicatos; es decir, la política de la negociación colectiva debe seguir siendo responsabilidad de los sindicatos, estos a nivel nacional o europeo deberán crear estructuras de negociación sectorial.

6. La europeización de los sindicatos. Sin duda, la europeización de las relaciones laborales requiere la europeización de los sindicatos, capaces de adaptarse a las nuevas realidades del mercado laboral. Esto significa que debe hacerse posible el reconocimiento transfronterizo de la afiliación sindical y la mutua prestación de protección y servicios sindicales. El diálogo social transfronterizo a nivel regional está aumentando y es un canal útil en las regiones donde existen flujos transfronterizos significativos, tanto en relación con el empleo como con la aplicación de directivas sobre las condiciones de trabajo.

- * Política y estrategia. La adopción por parte de las organizaciones afiliadas a la CES de una Carta para el mutuo reconocimiento de la protección sindical transfronteriza para todos los trabajadores, con independencia de su afiliación nacional. Esto ayudaría al desarrollo de una identidad sindical europea y permitiría una mayor identificación de las bases con la CES, como representante de todos los sindicatos de Europa y de sus trabajadores.

7. El futuro de la protección social. En el *Apartado V de la Resolución General de Política Sindical del IX Congreso Estatutario*, la CES se manifiesta sobre la conveniencia de seguir en la pro-

tección social el ejemplo de las orientaciones sobre política europea de empleo. El método de aplicación quedaría en manos de los gobiernos nacionales y de los interlocutores sociales.

Los objetivos de una primera fase son: la ampliación del presupuesto global de la Seguridad Social, desplazando las cargas del trabajo a otros factores de la producción; el intento de que un porcentaje mínimo del PIB se destine a protección social; garantizar el cuidado sanitario para todos; adaptar los Sistemas de Seguridad Social a los cambios del mundo del trabajo y a la conciliación de las responsabilidades profesionales y familiares; el establecimiento de una serie de normas básicas en materia de protección social, que incluyan: unos ingresos garantizados, una pensión mínima garantizada que tenga en cuenta el salario medio nacional a tiempo completo en cada Estado miembro, unos derechos garantizados para los trabajadores en situaciones atípicas tanto en el Sistema de Seguridad Social legal como en los complementarios.

- * Política y estrategia. En este campo de la protección social se debe partir de la prioridad del mantenimiento a largo plazo de los sistemas públicos de pensiones basados en la solidaridad entre las generaciones y financiados sobre la base de la "retención salarial" y según la técnica del reparto. En el IX Congreso Estatutario la CES se comprometió a solicitar un marco legal en la UE para la creación de fondos complementarios de pensiones basados en convenios colectivos, garantizando la participación de los interlocutores sociales en su gestión y la transferibilidad de los derechos de los trabajadores que se desplazan en el ámbito de la UE; a luchar contra la exclusión sistemática de los trabajadores mayores del empleo y pedir fórmulas que permitan una transición gradual del trabajo a la jubilación junto con sistemas de jubilación anticipada y de jubilación completa; a reivindicar a nivel de la UE una legislación que garantice el mantenimiento de los derechos en materia de Seguridad Social durante el permiso parental, así como la revisión de la legislación existente relativa a la igualdad de trato para hombres y mujeres para fortalecer los derechos personales y los derechos por maternidad.

8. Apuesta por el diálogo sectorial entre los interlocutores sociales a escala europea: los Comités de diálogo sectorial. De conformidad con el antiguo artículo 118 B del Tratado (artículo 139 de la versión consolidada), la Comisión tiene la obligación de fomentar el diálogo entre empresarios y trabajadores. La aplicación de las políticas sectoriales y las consultas sectoriales buscan mejorar y

armonizar las condiciones de trabajo y también mejorar la posición competitiva y económica del sector. Este trabajo se lleva a cabo en Comités sectoriales que actúan, bien de una manera formal, como comités paritarios, o bien como grupos de trabajo informales (Exposición de motivos de la Decisión de la Comisión, de 20 de mayo de 1998, relativa a la creación de Comités de diálogo sectorial para promover el diálogo entre los interlocutores sociales a escala europea). En la Comunicación de consulta (COM (96) 448 final, de 18 de septiembre de 1996, relativa al desarrollo del diálogo social a escala comunitaria), la Comisión señalaba que los comités paritarios y los grupos de trabajo informales habían sido objeto de una institucionalización excesiva o habían mantenido métodos de trabajo que ya no resultaban útiles. La Comisión decidió aprobar una Decisión sobre el establecimiento de nuevos comités de diálogo sectorial vinculados a la misma que constituyen a escala comunitaria un foro representativo de los intereses socioeconómicos afectados, reemplazan a todas las estructuras sectoriales existentes (Comités paritarios) y que el foro clave del diálogo sectorial. Para su creación las organizaciones patronales y sindicales deben hacer una solicitud conjunta de participar en un diálogo social a escala europea y cumplir los siguientes requisitos:

- a) estar relacionadas con categorías o sectores específicos y organizadas a escala europea;
- b) estar compuestas por organizaciones que, a su vez, formen parte integrante y reconocida de las estructuras de interlocutores sociales en los Estados miembros, tengan la capacidad de negociar acuerdos y sean representativas de varios Estados miembros;
- c) disponer de unas estructuras adecuadas que garanticen su participación efectiva en las actividades de los comités. Los comités se reunirán al menos una vez al año⁷.

VIII. EL IX CONGRESO ESTATUTARIO DE LA CONFEDERACIÓN EUROPEA DE SINDICATOS

El IX Congreso Estatutario, celebrado en Helsinki, entre los días 29 de junio - 2 de julio de 1999, comprometió a la Confederación Europea de Sindicatos en los siguientes puntos, que sintetizan toda su política sindical y las estrategias antes enunciadas:

- 1) Desarrollo de una regulación social a nivel europeo.
- 2) Aprovechar el papel complementario del diálogo social mediante acuerdos marco europeos, para lograr la armonización en el progreso de las condiciones de vida y trabajo con el apoyo a las organizaciones afiliadas en su negociación colectiva nacional.

3) Aplicación de los acuerdos marco para la mejora de las condiciones laborales a todos los niveles y en todos los sectores.

4) Apoyo a las Federaciones Sindicales Europeas para generalizar el diálogo social a todas las actividades del sector público y privado.

5) Proponer a las organizaciones patronales europeas, UNICE y CEEP, un nuevo Acuerdo entre los interlocutores sociales para establecer un marco de negociaciones autónomas a nivel europeo, desarrollando así un sistema europeo de relaciones laborales basado en el reconocimiento mutuo e independencia de los actores sociales.

6) Promover el reconocimiento por parte de la UE de los derechos sindicales básicos para el establecimiento de un marco legal para las relaciones laborales a nivel europeo.

7) Conclusión de un Pacto Europeo por el Empleo basado en un verdadero proceso de concertación social.

8) Promover una estrategia para la negociación colectiva europea coordinada a nivel sectorial e intersectorial.

9) Creación de un Comité Permanente para la coordinación de las políticas de negociación colectiva.

10) Ejercer presión sobre los empleadores en el sector público, en especial en los sectores municipales y estatales, para la generalización del diálogo social en estos sectores.

11) Apoyar a las Federaciones Sindicales Europeas para generalizar los Comités de Empresa Europeos y para que incluyan a todas las empresas afectadas.

12) Definición de una Carta de mutuo reconocimiento de la afiliación sindical entre las organizaciones miembros de la CES.

13) Procurar el cumplimiento por la Comisión de su responsabilidad de iniciar la legislación en temas de política social.

ABREVIATURAS MÁS UTILIZADAS

CE	Comunidad Europea
CEC	Confederación Europea de Cuadros
CECA	Comunidad Europea del Carbón y del Acero
CEE	Comunidad Económica Europea
CEEP	Confederación Europea de Empresas Públicas
CEEs	Comités de Empresa Europeos
CES	Confederación Europea de Sindicatos
CESL	Confederación Europea de Sindicatos Libres
CIOSL	Confederación Internacional de Organizaciones Sindicales Libres
CMT	Confederación Mundial del Trabajo
COM	Comunicación de la Comisión Europea
CPE	Comité Permanente de Empleo
CSI	Consejos Sindicales Interregionales
CSN	Confederaciones Sindicales Nacionales
DOCE	Diario Oficial de las Comunidades Europeas
EFTA	Asociación Europea de Libre Cambio
FERPA	Organización representativa a nivel europeo de los trabajadores jubilados y de las personas mayores
FSE	Federaciones Sindicales Europeas
FSM	Federación Sindical Mundial
PYMEs	Pequeñas y Medianas Empresas
TCE	Tratado de la Comunidad Europea
UE	Unión Europea
UEAPME	Unión Europea del Artesanado y de las Pequeñas y Medianas Empresas
UEM	Unión Económica y Monetaria
UNICE	Unión de Confederaciones de la Industria y de los Empleadores de Europa

BIBLIOGRAFÍA SELECCIONADA

BAZ RODRÍGUEZ, J., "El sistema europeo de información y consulta de los trabajadores en las empresas y grupos de dimensión comunitaria: reflexiones en torno a la Ley 10/1997, de 24 de abril", Relaciones Laborales, La Ley, número 3/1998.

BLANCO MARTÍN, J. M.^a, "Comentarios a la Ley 44/1999, de 29 de noviembre, sobre derechos de información y consulta de los trabajadores en las empresas y grupos de empresas de dimensión comunitaria", Información Laboral, Lex Nova, número 27/1999.

CASAS BAAMONDE, M.^a E., "Dimensión transnacional de leyes nacionales, comités de empresa europeos y procesos y sentencias de conflictos colectivos", Relaciones Laborales, La Ley, número 18/1997.

CASAS BAAMONDE, M.^a E., "El principio de autonomía en la organización del sistema europeo de negociación colectiva y el desarrollo de la dimensión convencional del Derecho social comunitario", Relaciones Laborales, La Ley, número 22/1999.

CASAS BAAMONDE, M.^a E., "La negociación colectiva europea como institución democrática (y sobre la representatividad de los "interlocutores sociales europeos")", Relaciones Laborales, La Ley, número 21/1998.

CASAS BAAMONDE, M.^a E., "Las transformaciones del trabajo y de las relaciones colectivas", Relaciones Laborales, La Ley, número 23/1997.

CONFEDERACIÓN EUROPEA DE SINDICATOS (CES), Historia, estructura y política, 1991, ISE, Bruselas.

CONFEDERACIÓN EUROPEA DE SINDICATOS, Perfil de la CES, 1987, ISE, Bruselas.

GONZÁLEZ-POSADA, E. "Política social comunitaria", en BIGLINO CAMPOS, F. (coord.), Diccionario de términos comunitarios, Madrid, 1997, pp. 325-330.

HUERTAS BARTOLOMÉ, T., "La dimensión social del mercado interior europeo y la construcción de una nueva política social comunitaria", Actualidad Laboral, La Ley, número 25/1989.

MERCADER UGUINA, J. R., "Derechos de información y consulta de los trabajadores en las empresas y