



LA UE EN SU PRIMER CINCUENTENARIO: UNA VISIÓN DESDE EL MOVIMIENTO SINDICAL

Cándido Méndez *

1. El mercado único y el progreso social

La Confederación Europea de Sindicatos (CES) ha celebrado el 50 Aniversario del Tratado de Roma resaltando los grandes logros obtenidos en ese medio siglo:

«Europa sigue siendo la zona del mundo con 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.

»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 UE.

»La ampliación ha requerido cambios necesarios y en ocasiones dolorosos -pero, en general, está claro que el proceso funciona. La integración europea, a pesar de sus límites, ha permitido a los nuevos Estados miembros recuperar su retraso de prosperidad con respecto a los miembros existentes.

»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»¹.

Una visión positiva, sin duda, pero constatando al mismo tiempo desequilibrios en el proceso que el movimiento sindical ha señalado muchas veces: los avances en las cuatro libertades básicas no han ido suficientemente acompañados por avances en la dimensión social. Y la determinación que permitió para poner en marcha políticas cruciales para la UE contrasta con la reticencia para otras medidas igualmente importantes.

* Secretario General de la UGT.

¹ Resolución aprobada en el XI Congreso (Sevilla, mayo de 2007).

El Acta Única Europea (AUE), por ejemplo, tenía por objeto, según dijo Jacques Delors:

«La obligación de realizar simultáneamente el gran mercado sin fronteras, más la cohesión económica y social, una política europea de investigación y tecnología, el reforzamiento del Sistema Monetario Europeo, el comienzo de un espacio social europeo y de acciones significativas en materia de medio ambiente».

Para la consolidación del Mercado Interior, en el AUE se establecieron 282 medidas concretas que dieron lugar a gran número de directivas aprobadas -notablemente, dada la complejidad de la tarea- dentro de los plazos previstos.

La creación de la moneda única, que supuso la reforma de los Tratados y el Pacto de Estabilidad y Crecimiento, se llevó a cabo con determinación, pese a que no faltaban opiniones críticas e incluso quienes ponían en duda la viabilidad del euro. Cinco años después del lanzamiento -un gran operativo logístico-, se ha consolidado como una de las monedas más fuertes del planeta.

No ha habido la misma voluntad política para avanzar en la creación de un espacio social para millones de trabajadores, en un contexto de economías cada vez más integradas.

Pese al desarrollo de un mercado laboral paneuropeo, las normas -legales o pactadas- siguen teniendo mayoritariamente un ámbito nacional.

La Política Social carece de impulso por el rechazo de los empresarios, y porque hay cada vez más dudas sobre el deseo y la capacidad de los Estados miembros y de la Comisión para dar el siguiente paso necesario en la marcha de la integración.

Ese impulso es más necesario por los cambios producidos en el escenario mundial. Los acontecimientos ocurridos desde la década de los 90 (desaparición del mundo bipolar, extensión de la Globalización económica, emergencia de nuevos gigantes económicos, rápida evolución del capitalismo financiero) crean un marco para el sistema económico que, en ausencia de controles, puede poner en peligro el modelo social europeo.

Por añadidura, algunas políticas impulsadas por las autoridades europeas y nacionales no son fácilmente compatibles con la idea de establecer un equilibrio entre la marcha de la integración económica, el desarrollo de la cohesión y la marcha de la política social.

A esos aspectos me referiré en las páginas siguientes.



2. Los desafíos del mercado laboral

La composición y las condiciones del empleo han evolucionado mucho como consecuencia de los cambios en la estructura productiva.

Actualmente, la UE es una economía de servicios (que representan el 70% del empleo total), en la que declina el empleo industrial (el 25%), mientras que el empleo agrícola se convierte en prácticamente marginal (el 5%). En esa evolución, van en aumento los empleos en industrias y servicios de alta tecnología.

Se registran avances hacia un objetivo prioritario, el aumento de la participación de la mujer en el empleo remunerado (la tasa de ocupación, de todas maneras, sólo llega al 56%), aunque ello conduce a la «feminización» de determinadas actividades y formas contractuales.

En su amplia diversidad, el mercado laboral europeo registra un elevado número de trabajadores extranjeros. En 2006, de 1.822.400 nuevos residentes en Europa, 1.422.600 (el 78%) son inmigrantes² cuya integración, acceso al empleo y condiciones laborales plantean, en muchos casos, complejos problemas.

Desde comienzos del presente siglo, y en contraste con la mayor parte de la década de los 90, la evolución del empleo es positiva. La tasa de paro EU-27 -el 7% en mayo de 2007, frente al 8% el año anterior- pone algo más cerca el cumplimiento del objetivo del pleno empleo, aunque ello requerirá todavía un sostenido esfuerzo.

Pero la dualización del mercado laboral va en aumento: uno de cada cinco trabajadores europeos tiene un contrato a tiempo parcial, y casi uno de cada siete un contrato temporal.

El empleo a tiempo parcial -que conlleva menos salarios y prestaciones sociales- es una buena opción para personas que desean compatibilizar el trabajo con otras actividades, a la vez que cubre necesidades específicas de muchas empresas. Pero en muchos casos no es una elección voluntaria, y su distribución tiene un fuerte componente de género: supone el 8% del empleo total de los hombres y el 33% del de las mujeres.

Frente a la tendencia que predominó en otros tiempos, de ampliar el campo tutelar del Derecho del Trabajo para incluir colectivos que estaban fuera de su ámbito (caso de los deportistas profesionales, los empleados de hogar y los altos directivos, entre otros), cada vez existen más trabajadores autónomos, «para-subordinados» y otras figuras contractuales de personas económicamente dependientes, pero sin la consideración legal de trabajadores asalariados.

² Eurostat y *El País*, 7 de abril de 2007. De esos casi dos millones, 636.000 vinieron a España, lo que supone el 44,7% del total de extranjeros llegados a territorio europeo en 2006.

Otra característica de la precariedad es la tendencia al falso trabajo autónomo, mediante el cual los empresarios eluden sus obligaciones laborales 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 a turnos también van 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, los inmigrantes; 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.

La externalización de actividades como medio de reducción de los costes laborales se realiza a menudo con formas de contratación que fomentan la inestabilidad, y son desfavorables para los derechos de los trabajadores: empresas de trabajo temporal, subcontratación de actividades, creación de filiales por parte de las propias empresas, etc.

3. ¿Es la «flexi-seguridad» la respuesta adecuada?

394

En el análisis de la Comisión Europea hay una interrelación entre los términos «Agenda de Lisboa», «modernización» y «flexi-seguridad»: la flexi-seguridad para modernizar las relaciones laborales está en el centro de la propuesta de reformas, en el contexto de los objetivos de la Agenda de Lisboa.

La flexi-seguridad está en la agenda del debate entre los interlocutores sociales que se produce, en el ámbito nacional, en la elaboración de los Programas Nacionales de Reformas concebidos como coordinación estratégica, y ocupa también un lugar prioritario en el diálogo social entre las patronales y los sindicatos europeos.

La palabra, propia de estos tiempos, combina la síntesis de una propuesta con su impacto mediático, y resume una fórmula sencilla: se trata de lograr la adaptación de la mano de obra a las necesidades de la producción, haciéndola, por lo tanto, más «flexible», y asegurando al mismo tiempo niveles adecuados de protección de los trabajadores, lo que también supone un reforzamiento del otro componente del binomio: la «seguridad».



¿Es un concepto nuevo o se trata de darle un nombre original a viejas recetas? ¿Aumenta la seguridad con mayor facilidad de despido?

De entrada, cabe advertir que la Comisión se ha inspirado en Dinamarca, país pequeño, de alto desarrollo tecnológico y amplio Estado del Bienestar que registra, junto a Suecia, la presión fiscal más elevada de la Unión³.

También es mayor su gasto en protección social⁴. Entre otras cosas, se paga una pensión mínima a todos los residentes cuando alcanzan la edad de jubilación⁵. Muchos Estados miembros están muy lejos de tales niveles de protección.

En Dinamarca alrededor de un tercio de los trabajadores cambia de puesto de trabajo anualmente. Como contrapartida por esta movilidad profesional, el trabajador que pierde su empleo tiene la garantía de conservar el 90% de sus ingresos hasta que encuentra nuevo empleo, con el límite de cuatro años.

¿Propone la Comisión una equiparación de la protección social de la UE en estos niveles? Dada la gran disparidad, la ausencia de armonización fiscal y la exclusión de la extensión de la protección social de las políticas europeas, parece difícil, por no decir imposible, que esos parámetros se generalicen en la UE.

Por lo tanto -como ha señalado ya John Monks, secretario general de la CES-, existe el riesgo de que la flexi-seguridad incida sólo en la primera parte de la fórmula, dejando de lado la segunda. Esta percepción se refuerza al tener en cuenta la reforma que propugna la Comisión Europea para adaptar el marco laboral a las exigencias de la Globalización.

Los ejes del planteamiento del *Libro Verde sobre el Derecho del Trabajo*⁶ son tres:

- El modelo tradicional de relación laboral es anticuado, en cuanto está «demasiado protegido» y, en consecuencia, deberían desarrollarse otros modelos de relaciones contractuales.
- Para reducir la segmentación, es decir, la brecha entre los «integrados» y los «excluidos», hay que aumentar la flexibilidad de los contratos estables.
- La protección contra el despido debe reducirse, porque con la situación actual se reduce el dinamismo del mercado laboral y, por lo tanto, las perspectivas de empleo de las mujeres, los jóvenes y los desempleados a partir de determinada edad.

³ El 51,2% del PIB, frente al 40,9% en la UE-25. Eurostat, marzo de 2007.

⁴ El 30,9% del PIB, en comparación con el 28% de la UE-25. Eurostat, noviembre de 2006. Los datos corresponden a 2003.

⁵ También en Suecia y Finlandia. Además de esta pensión mínima, los trabajadores que hayan cotizado reciben una pensión complementaria que guarda relación con sus ingresos.

⁶ COM (2006) 708 final: *Libro Verde. Modernizar el Derecho Laboral para afrontar los retos del siglo XXI*.

La CES rechaza este análisis, que considera simplista y parcial, proponiendo, en cambio, que el debate sobre la reforma laboral ponga el énfasis en la calidad del empleo y en ampliar y complementar la seguridad de los trabajadores.

Una vía poderosa para hacerlo es impulsar en la negociación colectiva acuerdos que reconozcan a los trabajadores el derecho a formación y aprendizaje a lo largo de toda la vida laboral, así como el reconocimiento y la valorización de sus cualificaciones.

Además, en este debate no deberían utilizarse indicadores imprecisos y poco fiables como el de Legislación de Protección del Empleo (LPE) que elabora la OCDE.

La flexi-seguridad no crea puestos de trabajo. El logro de este objetivo requiere:

- Políticas macroeconómicas coordinadas y orientadas al empleo.
- Políticas industriales y tecnológicas que primen la inversión en capital físico y humano.
- Políticas activas de mercado de trabajo y sistemas de protección social orientados hacia la sociedad del conocimiento: el futuro de Europa y su ventaja competitiva no está en mantener artificialmente empleos poco productivos y mal remunerados.

4. Estancamiento de las retribuciones

La cuota de los salarios en la riqueza de las economías desarrolladas crece a un ritmo muy inferior al de otras partidas, como los beneficios empresariales.

Así lo pone de manifiesto la OCDE, reflejando la caída de la retribución media de los trabajadores. Antes ya se habían referido a esta cuestión otras instituciones, como la Comisión Europea y el Banco Central Europeo.

No deja de ser paradójico que estos adalides de la flexibilidad laboral (junto a otros, como el FMI) constaten ahora los aspectos negativos de las políticas que vienen impulsado desde hace años, durante los cuales han exigido moderación salarial a los sindicatos mientras ignoraban el espectacular incremento de otras retribuciones, como las de los gestores de empresas y fondos de inversión.

Evidentemente, los beneficios de la Globalización no les llegan a todos. Mientras un gestor de fondos especulativos puede obtener ganancias superiores a 400 millones de dólares por año, en la mayoría de los países industrializados se ha registrado un estancamiento, o incluso un retroceso en las retribuciones de los trabajadores.



Las razones de ello son varias:

- La precariedad en el empleo genera trabajos de corta duración y mal pagados.
- El aumento de la productividad ha beneficiado a los empresarios, sin que se haya constatado que se destinara a aumentar la inversión en I+D+i.
- La Globalización económica reduce la capacidad de negociación de los sindicatos en los sectores más expuestos a la competencia exterior.
- La insuficiente actualización del salario mínimo, cuestionado por quienes defienden una política de empleo basada en bajos salarios, contribuye al aumento de la brecha en las retribuciones.
- La deslocalización de empresas es tanto una oportunidad como una presión contra la negociación colectiva: no son infrecuentes las amenazas empresariales de trasladar un centro de trabajo, o la producción del mismo, en el contexto de una negociación salarial con los trabajadores.
- Los trabajadores carentes de convenios colectivos están expuestos a retribuciones más bajas.

El movimiento sindical europeo y de otras zonas industrializadas (especialmente EEUU, donde esta cuestión es particularmente seria) ha puesto de manifiesto las consecuencias de la actual situación, dado que en algunos países de la UE el incremento de los salarios es inferior al incremento de los precios y se reduce la capacidad de consumo de los trabajadores, que es un factor esencial para el crecimiento.

En las dos últimas décadas ha venido cayendo la participación de las retribuciones en la renta nacional, al tiempo que crecía la de los beneficios empresariales⁷. Mientras gobiernos y empresarios rivalizan en las exigencias hacia los sindicatos, aumentan los trabajadores pobres, se incrementa la brecha salarial y la diferencia en los niveles de riqueza de la población. «Los ricos son cada vez más ricos mientras los pobres son cada vez más pobres» no es un tópico propio de países en vías de desarrollo, sino una realidad avalada por las estadísticas⁸.

⁷ Entre 1992 y 2005, la participación de los salarios en la renta nacional se ha reducido en la UE-15 del 61,6 al 57,6%.

⁸ Según el Informe sobre Desarrollo Humano (PNUD, 2005), las encuestas de opinión muestran que más del 80% de los habitantes de América Latina considera que la brecha entre ricos y pobres es demasiado amplia. Es lógico, puesto que esa región registra uno de los índices de desigualdad más elevados. Sin embargo, en el Reino Unido expresa la misma preocupación un porcentaje sólo levemente inferior. Y es una expresión que se repite también en Alemania, un país que se encuentra -junto a otros, como los países escandinavos o Austria- entre los más igualitarios del mundo.

Medida según el Coeficiente de GINI, la Unión Europea es la zona más igualitaria planeta, y la percepción de que aumenta la desigualdad no tiene una connotación comparable a las de las zonas pobres y subdesarrolladas. Pero esa percepción existe y corresponde a una realidad que avalan las estadísticas.

Los salarios bajos constituyen también un factor de discriminación, en cuanto que afectan proporcionalmente más a trabajadoras, a jóvenes y a inmigrantes.

Con el BCE a la cabeza, los estamentos comunitarios plantean como solución ligar los salarios al incremento de la productividad. Olvidan que ello no depende de los trabajadores, sino de las inversiones que hagan la empresa más eficiente. La realidad demuestra, además, que las pérdidas de competitividad no conducen a una moderación, sino a un aumento de los beneficios empresariales.

La propuesta sindical es:

- Fomentar la calidad del empleo porque a buenos empleos corresponden buenos salarios.
- Reforzar la negociación colectiva con contenidos que permitan la mejora del poder adquisitivo de los salarios en relación con el aumento de la productividad: previsión de inflación y cláusulas de revisión.
- El diálogo social debe abordar medidas que contribuyan a una redistribución final de la renta (servicios públicos, mejora de la protección social, política fiscal equitativa).
- Los convenios pueden establecer salarios mínimos garantizados en los distintos sectores profesionales, con incrementos superiores a la media, que sirvan de suelo retributivo y mecanismo corrector de desigualdades.
- Es preciso, además, impulsar la convergencia del salario mínimo interprofesional hacia el 60% del salario medio neto, como establece la Carta Social Europea.

5. Un espacio de diálogo social, de negociación colectiva y de participación de los trabajadores

El debate sobre la Agenda Social debe tener un contexto amplio y en él existen dos planos: el del diálogo social en los ámbitos específicos que corresponden los interlocutores sociales; y el de las propuestas legislativas, que son competencia de la Comisión, el Parlamento y el Consejo europeos.

Respecto del primero de ellos, el diálogo social, la negociación colectiva y los sistemas de participación establecidos, bien sobre bases contractuales, bien sobre bases legales, tienen una larga tradición en Europa, donde experimentaron diferentes vías y grados de desarrollo desde comienzos del siglo XX. Fueron conquistas de los trabajadores, obtenidas tras largas luchas sociales en un escenario muchas veces convulso por diversas circunstancias históricas, pero hoy forman parte de la cultura europea.



Exponente de esa cultura es el *diálogo social europeo*, cuyos antecedentes se remontan a un cuarto de siglo.

El Tratado de Roma contenía escuetas referencias a política social. El centro de las preocupaciones de los «padres fundadores» era consolidar la paz, objetivo prioritario en 1957. Su razonamiento, como surge del propio texto, era que la creación de un Mercado Común llevaría a la prosperidad de la CEE y, como consecuencia, se producirían avances sociales, que correspondían al ámbito de cada Estado miembro.

Pasaron casi 30 años hasta que el Acta Única Europea (que entró en vigor el 1 de enero de 1987) introdujo la autorización al Consejo para establecer, por mayoría cualificada, las condiciones mínimas relativas «al medio de trabajo» y la protección de la seguridad y salud de los trabajadores. Esta disposición fue la base jurídica de la Directiva Marco de 1989 en materia de Seguridad y Salud de los Trabajadores, una norma de significativa trascendencia en la legislación laboral europea.

Además, el AUE asignaba a la Comisión la función de promover el diálogo social europeo. Fue un primer paso que le dio carta de naturaleza al llamado «Diálogo de Val Duchesse», que había promovido Delors en 1985. En este período se negociaron dictámenes comunes, de carácter informal y basados en el reconocimiento de las partes, sobre materias como empleo, nuevas tecnologías y formación profesional, entre otras.

El Tratado de Maastricht (1992) puso las bases jurídicas para el establecimiento de pactos vinculantes, que trajeron como consecuencia acuerdos, en una primera etapa, sobre permiso parental, trabajo a tiempo parcial y contratos de duración determinada. Los acuerdos autónomos de última generación se refieren a teletrabajo (2002), estrés laboral (2004), acoso y violencia en el trabajo (2007), mientras que se han establecido acuerdos-marco sobre desarrollo de competencias y cualificaciones a lo largo de la vida laboral (2002) y acciones en materia de igualdad de género (2005).

El Tratado de Ámsterdam (1997) incluyó un compromiso de los firmantes de respetar la Carta Social Europea (Turín, 1961) y la Carta de los Derechos Fundamentales de los Trabajadores (Estrasburgo, 1989). Significó también un impulso a las políticas de igualdad, que se tradujeron en directivas sobre igualdad de trato entre hombres y mujeres.

En Niza (2001) se ratificó la Carta de Derechos Fundamentales, aunque no quedó incorporada al texto del Tratado.

El diálogo social, por lo tanto, ha producido resultados a lo largo de más de dos décadas, y tiene temas importantes en la agenda en tanto que el Programa de Trabajo de los Interlocutores Sociales 2006-2008 comprende:

- Políticas macroeconómicas y de empleo.
- Cambio demográfico, envejecimiento activo, integración de los jóvenes, movilidad e inmigración.
- Formación a lo largo de la vida laboral, competitividad, innovación e integración en el mercado laboral de los grupos en desventaja.
- Equilibrio entre flexibilidad y seguridad.
- Trabajo no declarado.

Sin embargo, este instrumento fundamental para los avances sociales afronta dificultades por la reticencia de *Business Europe*, la patronal europea, que considera la política social como algo de ámbito básicamente nacional; y, en marcado contraste con la era Delors, por la falta de voluntad política de la Comisión, que apoya pero no desarrolla una activa función de promoción del diálogo. La falta de un programa social con medidas vinculantes le resta fuerza y contenido.

Esta posición debe revisarse. Es de importancia crucial que se respete plenamente el papel co-regulador que el Tratado reconoce a los interlocutores sociales en lo concerniente a las propuestas legislativas. La integración de los mercados, los retos de la Globalización económica, la exigencia de bases para la competencia y el comercio en el seno de la UE, reclaman reglas sociales de ámbito europeo, en cuyo establecimiento los interlocutores sociales deben tener un protagonismo fundamental.

Dada la necesidad de que los acuerdos marco europeos se apliquen a todos los trabajadores, debe establecerse un sistema de resolución de conflictos para asegurar una interpretación y aplicación coherente de los mismos en todos los Estados miembros.

Por otra parte, como han demostrado algunos estudios, los principios sociales comunes establecidos en leyes y tratados, sumado a la existencia de marcos económicos vinculantes para los Estados miembros (como el Pacto de Estabilidad y Crecimiento), han llevado a un acercamiento en los contenidos de la negociación colectiva en los diferentes países (sobre todo, en la Euro Zona). Pero la insuficiente coordinación de la negociación en todos los niveles ha tenido hasta ahora efectos negativos, uno de los cuales es el ya mencionado respecto de las retribuciones.

El gran paso para los próximos años es potenciar el papel de la CES como coordinadora de la *negociación colectiva europea*, basada en estrategias y objetivos comunes, entre los que puede citarse:



- La extensión de la negociación colectiva como forma de combatir la pobreza y la exclusión.
- La defensa del poder adquisitivo de los trabajadores.
- La formación a lo largo de la vida laboral.
- La salud en el trabajo.
- El tiempo de trabajo y las políticas de conciliación de la vida familiar y profesional.
- Las medidas para evitar las prácticas de «dumping» a través de rebaja en las condiciones laborales.
- La igualdad de trato entre hombres y mujeres.

Además, la negociación colectiva europea debe abordar la creciente *movilidad de los trabajadores y de las empresas* por sus repercusiones en materia de empleo y condiciones laborales.

Se han establecido acuerdos-marcos de dimensión comunitaria o de carácter global, pero la falta de una regulación pactada para la negociación de este tipo acuerdos plantea dificultades en lo relativo a la capacidad de representación de los trabajadores -que la CES considera debe reconocerse sólo a los sindicatos- y sus efectos, entre ellos, una cláusula de «no regresión» respecto de la legislación y los convenios colectivos nacionales.

La negociación colectiva transnacional de ámbito sectorial o de empresa -que puede comprender una amplia cantidad de materias sobre organización del trabajo, condiciones de la movilidad, procedimientos de información y consulta, etc.-, no es un obstáculo sino un incentivo para la movilidad de empresas y trabajadores en el marco de la UE.

Asimismo, la *cooperación transfronteriza* ofrece un amplio campo de actuación para los interlocutores sociales, que el sindicalismo europeo tiene interés en potenciar. En la UE-27 existen 38 regiones limítrofes en 14.300 kilómetros de fronteras que, como ha destacado el Comité Económico y Social Europeo (CESE)⁹, han dejado de ser barreras para convertirse en «zonas de prosperidad compartida».

Son numerosas las materias que en ámbitos como el de la cultura, la ayuda humanitaria, la prevención de conflictos o el desarrollo pueden llevar a cabo las euro-regiones. Desde el punto de vista socio-económico, la cooperación transfronteriza, entre otras cosas, facilitará la apertura de los mercados, la armonización de calificaciones profesionales, la realización de obras de infraestructura, el transporte y la promoción del medio ambiente.

⁹ Euroregiones. CESE 656/2007.

Integrada en la CES existe actualmente una red de Consejo Sindicales Interregionales que, dentro del respeto a los sistemas de negociación colectiva, tiene por finalidad promover la cooperación entre los sindicatos de diversos países y las empresas de las zonas fronterizas.

En lo que se refiere la participación de los trabajadores, los *Comités de Empresa Europeos* (CEE), largamente reclamados por el movimiento sindical, fueron establecidos mediante una Directiva de 1994. Son un instrumento fundamental para la participación, la información y la consulta de los trabajadores en las empresas multinacionales. Actualmente, están constituidos 800 CEE con 11.000 representantes sindicales.

La cada vez mayor actividad de las empresas multinacionales, que dominan sectores claves de la economía, así como la creciente estrategia empresarial de compras y fusiones transnacionales, exigen un reforzamiento de las competencias y una extensión del ámbito de actuación de los CEE para comprender empresas de hasta 500 trabajadores, frente a los 1.000 exigidos actualmente.

Y en cuanto a la *participación de los trabajadores* y los *derechos de información y consulta*, actualmente recogidos en varias normas europeas, deben ser reforzados y coordinados. La extensión de esa participación es una exigencia del Modelo Social Europeo, además de una cuestión de interés público que no debe quedar, por lo tanto, al arbitrio de las empresas.

Para ser competitivas en los mercados mundiales, las empresas europeas deben aumentar la transparencia frente a consumidores, usuarios y accionistas e implicar activamente a los trabajadores en actividades de desarrollo e innovación.

Los mecanismos actuales resultan insuficientes ante el auge del capitalismo neoliberal, por lo que debería iniciarse un debate sobre la creación de un *Derecho Fundamental Europeo*, capaz de influir en las decisiones empresariales que afectan a los trabajadores, sumado a una representación de intereses basada en los sindicatos.

6. Una agenda más ambiciosa en materia de Política Social

El otro componente de la Agenda Social es un programa legislativo que, según la propuesta de los sindicatos, debería abarcar los aspectos siguientes:

- Revisión de la *Directiva de Tiempo de Trabajo*, para limitar la excesiva flexibilidad de las jornadas de trabajo y salvaguardar el derecho fundamental a la limitación de la jornada laboral, para proteger la salud y la seguridad de los trabajadores¹⁰.

¹⁰ La propuesta incluye el mantenimiento de las 48 horas como la jornada laboral semanal máxima en total, respeto del Convenio nº 1 de la OIT; la garantía de la eliminación de la cláusula *opt-out* antes de 2010; y el reconocimiento del tiempo de atención continuada en el lugar de trabajo como tiempo de trabajo.



- Revisión de la Directiva sobre los **Comités de Empresa Europeos** (CEE).
- Adopción de la Directiva sobre las **Agencias de Trabajo Temporal**, creando un marco adecuado para contrarrestar la multiplicación de los intermediarios manipuladores y fraudulentos en los mercados laborales, que actúan cada vez más a nivel transfronterizo.
- Mayor transparencia y simplificación de la puesta en marcha y de la aplicación de la **Directiva sobre Desplazamiento de Trabajadores**.
- La revisión de las **Directivas que incorporan Acuerdos-Marco europeos** (permiso parental, trabajo a tiempo parcial y trabajo temporal), para incorporar la jurisprudencia del Tribunal de Justicia Europeo sobre ellas y adaptarlas a las evoluciones económicas, sociales y empresariales ocurridas desde que se aprobaron los acuerdos.
- Mecanismos para reconducir la Legislación Laboral de forma que cubra todas las formas de **empleo precario**, y la reglamentación de las **relaciones laborales atípicas** (trabajadores económicamente dependientes, trabajadores domésticos y a domicilio...), con la participación activa de los interlocutores sociales.
- La **protección contra los despidos arbitrarios**.
- La reglamentación de la **propiedad intelectual de los trabajadores**.
- La promoción de los **derechos de participación de los trabajadores**.
- La **protección de datos** en el ámbito laboral.
- La protección de los trabajadores frente a las **cláusulas de no-concurrencia** excesivamente restrictivas.
- El **derecho a una renta mínima** para todos los trabajadores europeos, que debe ser fijada según las prácticas nacionales.
- La promoción de una **cláusula social en los contratos públicos**, respetando el Convenio nº 94 de la OIT, así como en los convenios colectivos.
- La integración en el Derecho Europeo de los derechos recogidos en la **Carta Europea de Derechos Fundamentales**.
- Finalmente, la regulación del **derecho de huelga** de ámbito europeo como instrumento fundamental para la acción sindical.

7. Capitalismo de casino, el lado oscuro de la Globalización ¹¹

El desarrollo de una innovadora agenda social resulta difícil en un contexto de profunda modificación del tradicional capitalismo europeo.

Durante los últimos años, instrumentos financieros que ya eran conocidos desde hace tiempo han adquirido gran relevancia, hasta convertirse en actores financieros y corporativos dominantes. Los *private equities* y los *hedge funds* ya no son inversiones alternativas, sino parte de las inversiones principales para los fondos de pensiones, las empresas de seguros y los bancos.

Son el arquetipo de la creciente financiarización de la economía¹². Buscan grandes beneficios a corto plazo, operan a menudo desde paraísos fiscales y tienen fiscalidad privilegiada¹³.

Desde 2002 hasta comienzos de 2007, los *private equities* han conducido operaciones por un total de 1,6 billones de dólares¹⁴.

Los *hedge funds*, por su parte, tienen un patrimonio total estimado en más de 1,5 billones de dólares¹⁵.

El auge de estos fondos se ha producido por la abundancia mundial de dinero barato, de inversionistas ávidos y de bienes subvaluados. La disponibilidad de créditos con bajas tasas de interés propicia las compras de empresas mediante préstamos (apalancamiento) de los *private equities* y el elevado endeudamiento de los *hedge funds*.

Como resultado de ello, durante más de una década las compras de empresas vienen batiendo marcas todos los años, y lo mismo ha ocurrido con la cuantía de los bienes administrados por estos fondos.

Sus efectos se producen en varios planos:

- **Falta de control.** Estos fondos están fuera del ámbito de la reglamentación de los mercados de valores. Las empresas controladas por ellos aumentan los dividendos de sus nuevos propietarios y acumulan niveles de deuda sumamente altos.

¹¹ CONFEDERACIÓN SINDICAL INTERNACIONAL (2007): *Cuando la casa siempre gana: los private equities, los hedge funds y el nuevo capitalismo de casino*.

¹² El Vicecanciller alemán, Müntefering, los ha calificado de «fondos langosta», y la Comisaria McCreedy ha dicho que los *private equities* y los *hedge funds* «juegan un papel más importante que el de cualquier gobierno o regulador en la reducción del coste del capital».

¹³ En EEUU tributan al 15%, como ganancias del capital, cuando la tributación ordinaria por los ingresos sería del 35%. En el Reino Unido, los *private equities* están sujetos a un impuesto del 10%; «menos de lo que paga un obrero de la limpieza», como señaló un miembro del Parlamento.

¹⁴ El 75% de ellas las han llevado a cabo los 50 fondos más grandes, que dominan el mercado, de los que 49 son norteamericanos. Los bancos de inversión han percibido comisiones estimadas en 39.000 millones de dólares por esas operaciones. Fuente: Private Equities International (PEI).

¹⁵ CESE (2007): *Las consecuencias económicas y sociales de la evolución de los mercados financieros*.



- **Empleo.** Dado que los *private equities* aspiran a obtener ganancias rápidas revendiendo lo adquirido al cabo de un par de años, efectúan rápidas reestructuraciones: los bienes que no son fundamentales se venden y se cierran las operaciones que no son rentables. Los trabajadores de tales empresas -que suelen ser maduras, con elevado nivel de liquidez y operan en industrias estables- son quienes pagan el precio.
- **Los gestores, grandes ganadores.** La oleada de compras de empresas ha empeorado una serie de problemas relativos a la estabilidad financiera, la transparencia, la gobernanza corporativa y el desarrollo económico pero, al mismo tiempo, los gestores de los fondos, que están en el centro de tales transacciones, han obtenido inmensas ganancias de las empresas que han comprado. En caso de que reviente la burbuja que se ha creado serán quienes menos sufrirán las consecuencias.
- **Amenaza para la estabilidad financiera.** Los organismos de regulación y supervisión ya han hecho sonar la alarma, advirtiendo de que no se está lejos de una crisis financiera y bancarrotas de empresas, dados los crecientes niveles de endeudamiento con los que operan estas entidades.

Y los riesgosos fundamentos en los que se basan pueden constituir una amenaza para el desarrollo económico a largo plazo, tanto en el plano empresarial como nacional. En el plano empresarial, porque las prioridades a corto plazo de los fondos no concuerdan con las inversiones a largo plazo en I+D+i y otros factores necesarios para que haya innovación y competitividad. En el plano nacional, la amenaza radica tanto en los efectos de las prioridades de las empresas individuales, como en la repercusión financiera que la empresa y sus propietarios tienen sobre el sistema tributario.

- **Elevado endeudamiento.** Los gestores de los fondos buscan constantemente nuevas vías para obtener rentabilidad rápidamente de las empresas que compran. Mientras siguen siendo propietarios de las empresas, con frecuencia toman nuevos préstamos para pagarse dividendos a sí mismos, a veces en una cuantía igual a la de su inversión original. Y toman dudosas medidas para lucrar con su nueva adquisición, cobrando a las empresas grandes sumas en concepto de asesoría o, en otros casos, prestando dinero a sus empresas con tasas de interés muy superiores a las del mercado. En ocasiones, esos gestores violan las leyes de la competencia y especulan utilizando información privilegiada.
- **Peligro para las pensiones privadas.** Los fondos de pensiones invierten cada vez más en *private equities* y en *hedge funds*, pero la percepción popular de que se obtiene mayor rentabilidad es errónea. Como tales inversiones implican mayores riesgos y mayores comisiones, pueden contribuir a aumentar el conflicto intergeneracional, al contraponer los intereses de los trabajadores más jóvenes a los de más edad.

- **Efecto negativo sobre las condiciones laborales.** El modelo de negocio de estas entidades es antagónico con la idea del de un entorno laboral participativo y de mejora de las condiciones de los trabajadores. En el juego de azar que practican, aumenta el riesgo de quiebra y los trabajadores son los que corren el mayor riesgo.

Además, las compras de empresas mediante apalancamiento cambian el carácter de las relaciones laborales de muchos trabajadores, haciendo que éstos tengan que enfrentarse a empleadores invisibles, que no demuestran ningún interés en tratar con sus representantes sindicales ni en informarles lo que sucede en sus lugares de trabajo. La explotación de los trabajadores y las tácticas antisindicales (*union busting*) forman parte de la estrategia de funcionamiento de estas entidades.

Es necesario que los poderes públicos intervengan.

Dado que los *private equities* y, sobre todo, los *hedge funds* operan en un vacío político y normativo, los poderes políticos democráticos deben establecer reglas que aseguren su compatibilidad el interés público, que siempre debe prevalecer. Los mecanismos de control deben, asimismo, ser reforzados.

Las normas reguladoras deben centrarse en objetivos como: transparencia, estabilidad financiera, eliminación de sus privilegios fiscales¹⁶, gobernanza corporativa y derechos de los trabajadores; como así también de la protección de los servicios públicos y de las empresas públicas de distribución.

Además, la ley debe desalentar los rápidos traspasos de propiedad, defender las exigencias relativas a la presentación de informes, poner límites a los aparatosos endeudamientos utilizados para las compras de empresas, llenar las lagunas jurídicas y garantizar que las empresas pertenecientes a *private equities* cumplan con sus obligaciones como empleadores.

Finalmente, los gestores de los fondos de pensiones deben sopesar muy cuidadosamente las inversiones que hacen en estas entidades.

¹⁶ Tanto el Parlamento Europeo como el Congreso de los EEUU y el Parlamento británico están debatiendo la cuestión de la fiscalidad. Los representantes de estas entidades especulativas ejercen una intensa actividad de *lobby* para tratar de impedir cualquier regulación.



8. Cumplir los objetivos de Lisboa: una sociedad del conocimiento para el crecimiento y el empleo

La reforma de la Estrategia de Lisboa ha implicado un retroceso respecto de su contenido original: reduce la dimensión europea y centra mucho más la consecución de los objetivos en los Estados miembros. La consigna principal de la nueva Estrategia de Lisboa es que los gobiernos nacionales deben acometer reformas nacionales -centradas sobre todo en la liberalización del mercado de trabajo-, mientras a «Europa» se le reserva la función de activar la competencia, suprimiendo las barreras al comercio y a la movilidad en el Mercado Interior europeo.

De ser un proyecto europeo ha pasado a un marco muy limitado, en el que cada Estado miembro queda abandonado a su suerte. Así, en nombre de la «competitividad», los Estados miembros pueden verse tentados, por este marco y su fundamento ideológico, a rivalizar para ver quién ofrece los salarios más bajos, los regímenes laborales más flexibles, los derechos más limitados en materia de empleo y de medioambiente, y la fiscalidad más reducida sobre los beneficios.

La norma son las políticas insolidarias, basadas atraer hacia los países individuales una proporción más importante de la base industrial que aún subsiste en Europa. Como las políticas macroeconómicas tienen las manos atadas por las reglas de la política fiscal y monetaria (el Pacto de Estabilidad, el Banco Central Europeo y el nuevo sistema europeo de tipos de cambio), se corre el riesgo de que la Política Social y los derechos de los trabajadores se conviertan en el único factor de adaptabilidad. Con la «Nueva Lisboa», los Estados miembros compiten por una porción más grande de una determinada tarta, cuando en realidad lo que haría falta es que Europa reforzara la cooperación europea para que la tarta crezca en beneficio de todos los miembros.

Al actuar de ese modo, Europa se priva de su demanda interior y precariza su mano de obra. Ésta es una de las principales razones que explican la debilidad del aumento de la productividad. Europa también se priva de la posibilidad de ofrecer una respuesta real y sostenible a la competencia mundial, actuando conjuntamente, invirtiendo colectivamente en investigación, innovación y conocimientos para todos, empleos decentes acompañados de condiciones de trabajo equitativas y una economía dinámica, todo ello teniendo en cuenta los desafíos de la sostenibilidad medioambiental.

Europa necesita basar su estrategia de competitividad en una fuerte productividad, un alto nivel de cualificación y la participación de los trabajadores, la inversión en nuevas tecnologías y la investigación y el desarrollo y, no menos importante, en la utilización racional de los recursos.

La actual Estrategia de Lisboa no funciona y exige un cambio político. Hay que volver al enfoque inicial, que combinaba la competitividad con la cohesión social y el progreso medioambiental -y reconocer asimismo su vinculación con otros elementos políticos en Europa, como son el Pacto de Estabilidad y de Crecimiento, las Orientaciones en materia de Empleo, y la Estrategia Europea de Desarrollo Sostenible-.

Europa necesita ser su propio motor de crecimiento.

Los sindicatos sugieren, por lo tanto, que se reoriente el marco de la Política Económica según criterios que se exponen resumidamente:

- **Invertir juntos en crecimiento e innovación.** Para conseguir una fuerte sociedad del conocimiento, el objetivo de Barcelona para la realización de la Estrategia de Lisboa (3% del PIB en I+D, de los cuales 2% de gasto privado y 1% de gasto público), debe ser tomado muy en serio por las actores a quienes concierne para que Europa no siga perdiendo puestos frente a competidores como EEUU y Japón¹⁷.
- **Política Industrial innovadora.** Resulta prioritaria la creación y el desarrollo de grupos y redes industriales innovadoras, en el que las PYME pueden ocupar un lugar preponderante.
- **Mejor formación y aprendizaje a lo largo de toda la vida.** En el mercado laboral europeo, 100 millones de trabajadores están amenazados debido a su nivel de calificación. Hay más de 20 millones de trabajadores sin empleo y 72 millones de trabajadores no cualificados¹⁸. Existen, asimismo, serios problemas derivados del abandono escolar¹⁹.
- **Coordinación a escala europea de los planes de crecimiento nacionales basados en las prioridades de Lisboa.** Comprenden innovación, redes europeas, sector social, capital humano, medio ambiente y energía.
- **La Política Monetaria.** En la fijación de los tipos de interés, el BCE debería reorientar su planteamiento y sostener al máximo el crecimiento y el empleo, sujeto al mantenimiento de una estabilidad de precios a medio plazo.
- **Régimen de tipos de cambio.** La posibilidad de una apreciación aún mayor del euro frente al dólar y a otras monedas de competidores de Europa en los mercados mundiales puede afectar la capacidad exportadora de las industrias y los servicios. El ECOFIN debería elaborar líneas directrices sobre el comportamiento del tipo de cambio del euro que, según el tratado, deberán ser respetadas por el BCE.

¹⁷ Resulta sorprendente, en este sentido, que Galileo, un proyecto insignia de la Política Espacial Europea, atraviese un momento difícil por falta de inversores, lo que pone en cuestión su viabilidad. Según algunas previsiones, el mercado de productos y servicios derivados de la navegación por satélite debería representar 400.000 millones de euros desde ahora hasta 2025.

¹⁸ CEDEFOP. La cifra equivale a un 30% de la población en edad activa.

¹⁹ CEDEFOP. Casi el 16% de los jóvenes abandonan prematuramente la escuela. Cerca del 20% de los jóvenes de 15 años sigue teniendo graves dificultades de lectura. Sólo un 77% de los jóvenes de 18 a 24 años terminan su Enseñanza Secundaria Superior. En promedio, menos del 11% de los adultos ha participado en el aprendizaje a lo largo de la vida en 2005. Quienes tienen los niveles de enseñanza básica más bajos son los menos susceptibles de participar en este aprendizaje permanente.



- **Armonización fiscal.** La fiscalidad es un requisito previo e imprescindible para proporcionar a los gobiernos los medios que le permitan asignar gastos a objetivos socialmente deseables. También se trata de un medio de redistribución de las rentas por lo que es un pilar importante para la Europa social.

El movimiento sindical ve con preocupación el debate que se desarrolla en Europa, donde los partidos políticos compiten en la arena electoral sobre la base de rebajas fiscales y se practica el «turismo fiscal» para atraer inversiones mediante una carrera a la baja.

La CES es partidaria de una Reforma Fiscal Europea que tenga en cuenta objetivos como la lucha contra el Calentamiento Global («ecotasas») y, sobre todo, la necesidad de evitar cualquier impacto negativo sobre el nivel de los servicios públicos y la protección social.

- **Gobernanza económica.** Lograr un ciclo de crecimiento fuerte, no inflacionista y generador de empleos exige mejorar los mecanismos existentes -entre ellos, el Diálogo Macroeconómico de Colonia- para la coordinación de las políticas macroeconómicas.
- **Efectos del cambio climático sobre el empleo.** Será un gran tema para el debate social y la acción política de los próximos años. Para actuar con sentido de anticipación conviene conocer en la mejor medida posible esos posibles efectos. En tal sentido, la CES, en colaboración con diversos institutos nacionales, ha producido ya un estudio donde se analiza la situación en 11 países.

9. La protección social, una inversión productiva ²⁰

Han sido numerosas en los últimos años las modificaciones introducidas en los sistemas de protección social de los Estados miembros de la UE. Algunas reformas están en marcha, otras se han anunciado y todas generan un intenso debate en la sociedad, que tiene a los sindicatos como protagonistas principales.

Los sindicatos no han negado las transformaciones que afectan a los diversos sistemas y, en consecuencia, los desafíos a los que se enfrentan. Sí han cuestionado, en cambio, el discurso catastrofista y demoledor, las proyecciones trucadas, las propuestas unidimensionales y la finalidad reductora y privatizadora, que han guiado y siguen guiando una «reformas» que, además, nunca son suficientes para arreglar los problemas y siempre dan paso a otras nuevas.

²⁰ Las consideraciones sobre este aspecto corresponden al trabajo del miembro del Comité Económico y Social Europeo ZUFIAUR, José María (2007): «La seguridad social y el sindicalismo europeo»; en *Claridad* (10).

Las organizaciones sindicales no han hecho tampoco del mantenimiento de la pureza del modelo una cuestión intocable. Ni se han parapetado en una defensa numantina de los parámetros existentes. Han defendido compromisos que reformen los sistemas, sin renunciar a sus principios.

Cabe, en cambio, destacar lo que el sindicalismo europeo ha rechazado. Principalmente dos cosas: los diagnósticos trucados y los apriorismos o la negativa a abordar determinadas cuestiones a la hora de concretar las alternativas.

Así como son habituales las proyecciones sobre el futuro de las pensiones, no lo son en absoluto las repercusiones, sobre los gastos y las prestaciones, de las reformas ya llevadas a cabo cuando éstas lleguen a su maduración.

Pero, más allá de las cuestiones que los sindicatos rechazan respecto al enfoque con que se están llevando a cabo las reformas, cabe señalar las cosas que no se hacen, o no se hacen suficientemente, y que las organizaciones sindicales consideran muy importantes para abordar de una manera equilibrada esa tarea reformadora. Son cuatro:

a) Actuar sobre el empleo

Frente a los desafíos que plantea el envejecimiento de la población desde el punto de vista de la actividad, se puede actuar sobre cuatro variables: el paro; la tasa de empleo, particularmente de las mujeres; la inmigración; la edad de retiro. El tema del trabajo/empleo suele ser, sin embargo, el gran ausente de las reformas de la protección social.

b) Repensar la solidaridad y adaptarse a las nuevas necesidades

La necesidad de actuar de una forma integral respecto a la posible prolongación de la edad de jubilación es, igualmente, una exigencia desde el punto de vista del equilibrio financiero del sistema. Si el mismo depende de tres elementos (la cuantía de las pensiones, el nivel de las cotizaciones y la edad de jubilación), puede ser razonable terminar actuando, una vez analizadas otras alternativas, sobre la edad de jubilación antes que sobre el nivel de las prestaciones. Pero si no aseguramos que los trabajadores mayores puedan estar realmente empleados durante más años, lo único que, en realidad, estaremos garantizando con esas medidas son carreras más irregulares y pensiones más bajas.

Además, el Estado del Bienestar se enfrenta a nuevos problemas sociales: el nuevo rostro de la pobreza; las familias monoparentales; las crecientes desigualdades en términos salariales, de renta y de patrimonio; la necesidad de lograr una real conciliación de la vida familiar y profesional, condición *sine qua non* para reducir las desigualdades que afectan a las mujeres y, como consecuencia, a los niños; la exclusión de quienes quedan al margen de la riqueza inmaterial del conocimiento; y las consecuencias negativas de la Mundialización.



c) Utilizar Europa para reforzar la protección social

El porvenir de la protección social europea depende, en gran medida de que la UE actúe de forma más preactiva sobre el crecimiento económico, los ingresos y el empleo. Relanzar el proyecto europeo con objetivos políticos comunes, como una Comunidad de la Energía, el Medio Ambiente y la Investigación, anteponiendo la Política Industrial y Comercial a la de la Competencia; situando el objetivo del empleo al mismo nivel que el de la estabilidad monetaria; dando mayor prioridad a las políticas de cohesión social; avanzando decididamente en el camino de la armonización fiscal; considerando la protección social como una inversión productiva; dotando de medios suficientes al Fondo sobre la Globalización, entre otras posibles actuaciones, contribuiría al sostenimiento de los sistemas nacionales de protección social.

d) Finalmente, el sindicalismo europeo ha demandado que no se erosione la confianza en los sistemas de protección social

La confianza de los ciudadanos en los sistemas de Seguridad Social se ha basado históricamente en la certeza de que las reglas del juego no iban a cambiar repentinamente. Sin embargo, las cosas han ido en la dirección contraria: el debilitamiento programado de los sistemas de reparto, la imposición del dogma de que no se puede actuar sobre los ingresos y el continuado discurso catastrofista sobre la «bomba demográfica» y la «crisis de la Seguridad social», no han hecho sino minar la credibilidad sobre su futuro. Es una estrategia que, a cada paso, va retroalimentando la desconfianza: la pérdida de confianza provocada genera recortes, y los recortes generan más desconfianza que, a su vez, provoca nuevos recortes.

10. Los servicios de interés general, una cuestión crucial para el movimiento sindical

Siguiendo la doctrina del Consenso de Washington (liberalización, achicamiento del Estado reduciendo su capacidad de intervenir en la economía, recortes fiscales, cuestionamiento de los sistemas públicos de protección social, privatización de empresas públicas, etc), elaborada a comienzos de los 90 del pasado siglo y defendida ardorosamente por las instituciones financieras internacionales, la Comisión Europea y los gobiernos nacionales han defendido una política de apertura de los mercados para fomentar la competencia y, como consecuencia, se ha producido una generalizada privatización de servicios públicos.

Como ejemplo, tras una serie de medidas para la liberalización gradual de los servicios postales, la Comisión ha optado simple y llanamente por su liberalización total, de modo que estos servicios estarán sujetos a la libre competencia a partir del 1 de enero de 2009, sin preocupación alguna por el mantenimiento de un servicio universal accesible para todos.

Tras un cuarto de siglo de privatizaciones, todavía no existe un balance detallado sobre quiénes fueron los ganadores y quiénes los perdedores, aunque de los primeros hay algunos notorios: bancos de inversión, intermediarios, consultores, accionistas que han obtenido joyas de la corona a bajo precio, entre otros. Los beneficios para el consumidor o usuario no están tan claros.

De entrada, una gran paradoja. La privatización y liberalización de empresas públicas se realizó con el objetivo central de «fomentar la competencia»: sin embargo, a menudo han tenido como efecto sustituir un monopolio público por grandes grupos privados casi monopolísticos. En algunos sectores, la concentración es mayor que antes de la liberalización, lo que, además, ha limitado la accesibilidad y, en algunos casos, la calidad de los servicios públicos; razón por la cual no ha obrado en interés de los consumidores.

Es rechazable la política de apertura selectiva de los mercados y, muy especialmente, en el ámbito de los servicios sociales, sanitarios, del agua y los residuos y una liberalización total del sector postal sin la garantía de condiciones adecuadas de un servicio universal accesible a todos. Por este motivo, la CES ha insistido en la necesidad de aprobar una moratoria sobre las liberalizaciones, con objeto de permitir una evaluación transparente y democrática de sus consecuencias.

La Comisión Europea carece de un planteamiento coherente para atender los retos de la conservación y modernización de los servicios públicos. Se abre camino zigzagueando por un laberinto inextricable de Libros Verdes, Libros Blancos y Comunicaciones, sin formular ninguna propuesta de legislación. Como consecuencia, el ciudadano europeo sufre una notable inseguridad jurídica: dada la ausencia de regulación para compatibilizar la obligación de cumplir una misión pública y las libertades del Mercado Único, el vacío lo ha cubierto la jurisprudencia del Tribunal Europeo de Justicia, que se refiere a casos concretos y, además, puede cambiar.

El Tratado pide que la Unión Europea «promueva la cohesión económica, social y territorial, y la solidaridad entre los Estados miembros.» Sin embargo, en la práctica, la UE ha ampliado sus poderes para reforzar la competitividad, mientras sus competencias en materia de solidaridad siguen siendo limitadas.

La resolución de este dilema está en el corazón de la campaña de la CES para un marco jurídico para los servicios públicos. Los objetivos centrales son garantizar que la solidaridad sea prioritaria y oponerse a las medidas que socavan los servicios públicos y los valores que representan.

Estos servicios requieren reglas más claras dentro de la UE, con los objetivos siguientes:

- El interés general debe tener prioridad sobre las leyes del mercado, para que se contribuya al desarrollo sostenible y a un alto nivel de empleo.



- Es imperativo aplicar los principios fundamentales de accesibilidad, disponibilidad, continuidad, solidaridad y universalidad, al igual que la Carta de Derechos Fundamentales.
- Hay que definir de forma más precisa el principio de subsidiariedad y las competencias de las autoridades públicas a todos los niveles (tanto nacional como local).
- Seguridad legal que permita la financiación a largo plazo de los servicios de interés económico general y la inversión imprescindible para su continuidad y su calidad.
- Hay que adoptar los principios rectores de la buena gobernanza y el diálogo social; hay que consultar y dar la palabra a los usuarios, sindicatos y consumidores en lo relativo a los detalles de la regulación.
- Hay que realizar una evaluación a todos los niveles, en la que deberán participar los trabajadores y sus representantes.

11. La cohesión social

La UE es un espacio de libertad, prosperidad y solidaridad que tiene en el logro de la cohesión social y económica uno de los objetivos fundamentales. Aunque no son los únicos instrumentos, los Fondos Estructurales y de Cohesión juegan un papel relevante para ese cometido.

Las perspectivas financieras se basan en la idea de que los beneficios para la economía de cada Estado miembro superan el mero saldo de las aportaciones y percepciones. Son la expresión de las aspiraciones políticas de la Unión y traducen el esfuerzo común para elevar el nivel de vida de las zonas con menor desarrollo relativo.

Por ello hay que lamentar el retroceso que han significado las Perspectivas Financieras 2007-2013, negociadas en un contexto de re-nacionalización de políticas claves para la Unión²¹ y en un momento en que el ingreso de nuevos Estados miembros y otros desafíos, como la Globalización, exigen precisamente contar con mayores recursos.

Partiendo de la convicción de que Europa es el nivel adecuado para ciertos gastos y ciertas inversiones, una estrategia territorial sostenible para el territorio comunitario, respetando las competencias de ordenación del territorio de los Estados y regiones, es un marco de referencia que debe dar contenido a la cohesión.

²¹ Partiendo de una propuesta inicial de la Comisión de establecer el tope de gasto en el 1,14% de la Renta Nacional Bruta, la propuesta definitiva ha quedado establecida en el 1,048 de la RNB. Este importante recorte ha afectado al esfuerzo consagrado a la cohesión social y económica, que desciende del 0,41% de la RNB en la UE-15 al 0,37% en la UE-27.

Una Agenda Territorial que persiga la cohesión económica, social y territorial debería abordar de forma prioritaria un enfoque europeo para:

- Las infraestructuras de transporte y comunicaciones, que haga posible las redes transeuropeas de transporte.
- La Política Energética y, en particular, para las redes transeuropeas de energía.
- La protección y conservación del medio físico y natural, con especial atención a la biodiversidad natural y la riqueza cultural.
- La lucha contra los efectos negativos del Cambio Climático, y por una política común contra los riesgos y catástrofes potenciales sobre el territorio europeo.
- Y además se requiere un enfoque policéntrico y sostenible de la planificación regional y urbana ²².

En el debate sobre la financiación de las políticas de cohesión, más que la búsqueda de un equilibrio entre aportaciones y percepciones en cada Estado miembro debe prevalecer el valor añadido europeo.

En la decisiva cuestión presupuestaria, dada la notoria resistencia de varios Estados miembros, la Comisión no ha propuesto ningún nuevo recurso propio para un futuro inmediato, por lo que el sistema mantendrá su estructura actual.

Para la CES, la incorporación de nuevos Estados y la solidaridad que esto requiere, así como la concentración de las políticas europeas en los objetivos de la Estrategia de Lisboa, ofrecen la ocasión de reflexionar sobre un **nuevo sistema de recursos propios** y un **impuesto europeo sobre la renta**.

Es exigible de la UE un compromiso para alcanzar sus objetivos, y que los Estados miembros estén dispuestos a contribuir a políticas comunes, cuya eficacia y necesidad reconocen, basándose en la solidaridad y de forma más democrática.

En materia de recursos indirectos, pueden explorarse nuevas posibilidades, como por ejemplo, la idea de un **Fondo Europeo para Infraestructuras de Transporte**, que se financiaría mediante un gravamen del uno por ciento por litro de carburante consumido por todos los vehículos.

Por último, habría que examinar también la conservación de los créditos no utilizados que actualmente se devuelven a los Estados miembros.

²² *Agenda Territorial*. CESE 601. 2007.



12. Una Unión Europea más fuerte

La CES ha saludado el hecho de que la Cumbre de Bruselas bajo Presidencia alemana haya permitido desbloquear la negociación en torno a un Tratado que contemple la complejidad institucional de una Unión de 27 Estados miembros (que pueden ser más en el futuro), y un fortalecimiento de su dimensión social y política.

Tras duras negociaciones que pusieron de manifiesto la existencia de naciones -como el Reino Unido y Polonia- difícilmente compatibles con una integración solidaria y basada en el progreso, es positivo que, al menos, continúe el ya excesivamente largo proceso de lograr un nuevo Tratado.

El texto que pretendía «simplificar» la Constitución aprobada por la Convención, ha producido en realidad algo que se asemeja a lo que, para algunos críticos, es el argumento de // *Trovatore*: un embrollo difícil de entender.

Tal oscurantismo ha dado lugar a que los análisis sobre el contenido difieran. Mientras para algunos el resultado es minimalista y carente de ambición política, otros consideran que lo esencial de la Constitución se ha salvado.

Una valoración global puede sintetizarse en que lo acordado supera al Tratado, de Niza pero está por debajo del proyecto de Constitución. Hay un avance en lo relativo a la mayor coordinación de la Política Exterior de la Unión, aunque inferior al de este último texto.

Es positivo el hecho de que la Carta de Derechos Fundamentales sea vinculante jurídicamente, aunque no formará parte del Tratado. Resulta deplorable la exclusión de la aplicación de la Carta en el Derecho interno del Reino Unido (un país que cada vez se aleja más de la Unión), así como la excepción concedida a Polonia, a la que podrían añadirse posteriormente otras.

A la espera del resultado final del proceso, sólo queda recordar los desafíos pendientes.

En la era de la Globalización económica, cuando Europa debe afrontar desafíos enormes -como el Cambio Climático, su posición en el sistema productivo mundial o su capacidad de actual como actor global en la escena internacional-, ningún país es suficientemente grande para afrontarlos en solitario, mantener su influencia y preservar su independencia ante EEUU, Japón, Rusia, China, India, Brasil y otros poderosos países emergentes.

Los logros obtenidos en los últimos 50 años son una poderosa razón para continuar hacia delante.



Desde la óptica de las organizaciones representativas de los trabajadores, que seguramente coinciden con las de múltiples organizaciones sociales y políticas, así como de una mayoría de los ciudadanos de la Unión, son múltiples las tareas que deben afrontarse los próximos años: entre ellas:

- Fortalecer los derechos fundamentales, que son la seña de identidad de la Unión.
- Impulsar la Europa Política.
- Establecer una Política Común de Inmigración.
- Actuar en los diversos frentes que plantea el cambio climático (ahorro energético, efectos económicos y sociales).
- Ampliar la proyección internacional de la UE, que debe ser un actor global en la escena internacional.
- Desarrollar la Política Europea de Vecindad.
- Impulsar la Asociación Euromediterránea, dado que el desarrollo humano, social y económico de la región es crucial tan para la UE como para el mundo.
- Aumentar la cooperación con otras regiones del mundo, aspecto en el que la UE ya detenta posiciones de liderazgo.
- Incrementar la influencia en el comercio para que se convierta también en un promotor de la justicia social.
- Defender la paz desde el respeto a la legalidad internacional y el pleno apoyo a las Naciones Unidas.