



INSTITUTO SINDICAL EUROPEO

198.

Info 16

CREAR EMPLEO

Una película de la CES y del ISE
texto e informaciones complementarias

El Instituto Sindical Europeo (ISE) constituye el instrumento de investigación, información/documentación y educación del movimiento sindical europeo.

Fue creado en 1978 a iniciativa de la Confederación Europea de Sindicatos (CES) con objeto de tratar los aspectos económicos, sociales y políticos que interesan particularmente a los trabajadores y sus sindicatos.

Las organizaciones sindicales nacionales siguientes están afiliadas a la CES y son al mismo tiempo miembros del ISE, constituyendo así sus órganos de dirección.

AUSTRIA	ÖGB
BELGICA	CSC/ACV FGTB/ABVV
CHIPRE	SEK TÜRK-SEN
DINAMARCA	LO FTF
REPUBLICA FEDERAL ALEMANA	DGB
FINLANDIA	SAK TVK
FRANCIA	CFDT CGT-FO
GRAN BRETAÑA	TUC
GRECIA	GSEE
IRLANDA	ICTU
ISLANDIA	ASI BSRB
ITALIA	CGIL CISL UIL
LUXEMBURGO	CGT-LUX. LCGB
MALTA	GWU CMTU
NORUEGA	LO
PAISES BAJOS	FNV CNV
PORTUGAL	UGT-P
ESPAÑA	UGT STV-ELA
SUECIA	LO TCO
SUIZA	SGB CNG
TURQUIA	DISK

CREAR EMPLEO

Una película de la CES y del ISE

texto e informaciones complementarias

Instituto Sindical Europeo

Bruselas 1986

La película está disponible en versión inglesa, francesa, alemana y española en formato u-matic 1 3/4 pulgada o VHS, sistema PAL o SECAM (precisar en el pedido).

El precio de la película es de 2.500 FB para los países de Europa Occidental. Para los demás países, los gastos de envío no están incluidos.

Esta película puede solicitarse al:

Instituto Sindical Europeo
66, bd de l'Impératrice
B - 1000 BRUSELAS

Por razones estadísticas, el ISE desea estar informado del uso que se hace de la película: número de difusiones, de telespectadores, uso previsto, etc.

El ISE se reserva el derecho de reproducción de la película.

Su difusión a fines lucrativos está prohibida, excepto autorización previa del ISE.

PROLOGO

El Instituto Sindical Europeo publica desde 1982 una serie titulada "INFO".

Cada número de esta serie presenta, de forma concisa, un tema elegido bien sea por su actualidad inmediata o por su significado intrínseco

La serie INFO es un medio de información adicional del ISE, así como un instrumento útil para el trabajo de formación sindical.

El presente número trata de la primera película realizada por la CES y el ISE.

Desde hace varios años, la Confederación Europea de Sindicatos lleva a cabo una campaña por el empleo con el objetivo de presionar a las autoridades públicas nacionales y europeas para que tomen medidas que permitan disminuir el paro y crear un número importante de empleos.

Esta película se titula **CREAR EMPLEO**.

El ISE ha preparado el presente folleto que tiene como objetivo completar las informaciones contenidas en la película.

Esta película y este folleto están destinados prioritariamente a la información y a la formación sindical.

Deseamos que contribuyan a reforzar el conocimiento de los trabajadores europeos acerca de las propuestas de la CES en materia de empleo.

Esta película coproducida por la CES y el ISE y realizada por **Rafaël NEDZYNSKI** se ha beneficiado, igualmente, de la estimable colaboración de las divisiones de Producción Audiovisual y de Información Sindical de la Comisión de las Comunidades Europeas.

Bruselas, abril 1986

Günter KÖPKE,
Director del ISE

I N D I C E

PROLOGO	3
INDICE	5
INTRODUCCION	7
SECUENCIAS:	
1. ENTREVISTAS DE PERSONAS EN PARO DE CHARLEROI (BELGICA)	9
2. LONGWY, UNA CIUDAD AZOTADA POR EL PARO	11
3. LA CRISIS ECONOMICA Y EL ASCENSO DEL PARO EN EUROPA	14
4. INTERVENCION DEL SR. IVOR RICHARD	18
5. FICHA TECNICA DE LA PELICULA	21
6. LA CONFERENCIA DE LA CES POR EL EMPLEO	23
7. PRESENTACION DE LA CES: PRIMERA REIVINDICACION: INTERVENCION DE LOS GOBIERNOS PARA ASEGURAR NIVELES DE INVERSION MAS ELEVADOS	26
8. UNA INVERSION PUBLICA CREADORA DE EMPLEOS: EL TREN DE GRAN VELOCIDAD, EL TGV (FRANCIA)	29
9. SEGUNDA REIVINDICACION DE LA CES: UNA REDUCCION SIGNIFICATIVA DEL TIEMPO DE TRABAJO	32
10. LA REDUCCION DEL TIEMPO DE TRABAJO EN LA EMPRESA VOLKSWAGEN DE WOLFSBURG (RFA)	35
11. TERCERA REIVINDICACION DE LA CES: FORTALECIMIENTO DE LOS PLANES DE CREACION DE EMPLEO Y DE FORMACION	38
12. LA APLICACION DEL CONVENIO DEL ACERO EN LA SIDERURGIA DE LUXEMBURGO	40
13. CUARTA REIVINDICACION DE LA CES: UN REPARTO EQUITATIVO DE LOS COSTES DEL CAMBIO	43
14. LA INTRODUCCION DE NUEVAS TECNOLOGIAS EN EL SERVICIO DE CONSERVACION DE VIVIENDAS DEL MUNICIPIO DE SHEFFIELD (REINO UNIDO)	46

15. QUINTA REIVINDICACION DE LA CES: INCREMENTO DE LA AYUDA A LOS PAISES EN VIAS DE DESARROLLO	49
16. CC FRIESLAND: UNA EMPRESA LECHERA NEERLANDESA QUE HA ORIENTADO SU PRODUCCION HACIA LOS PAISES EN VIAS DE DESARROLLO	52
17. ESTRASBURGO: INTERCAMBIO DE IDEAS ENTRE LOS SINDICATOS, LA PATRONAL Y LOS GOBIERNOS	55
18. OTRAS OPINIONES SOBRE LAS MEDIDAS QUE HAY QUE ADOPTAR PARA CREAR EMPLEO	55
19. SEXTA REIVINDICACION DE LA CES: LA LUCHA CONTRA LA INFLACION POR MEDIO DE POLITICAS SOCIALMENTE JUSTAS	59
20. EL REFORZAMIENTO DE EUROPA	61
21. CONCLUSIONES DE LA CONFERENCIA DE ESTRASBURGO Y ACCIONES FUTURAS DE LA CES	64
LISTA DE LOS INFOS PUBLICADOS POR EL ISE	67

* * *

I N T R O D U C C I O N

Este folleto constituye un complemento de la película **Crear empleo** producida por la C.E.S. y el I.S.E.

La película dura 33 minutos. Existe en francés, inglés, alemán y español. Está disponible en formato 1 pulgada - 3/4 U-matic y VHS 1/2 pulgada.

La película trata del paro y de las propuestas formuladas por la C.E.S. para crear empleo. La primera parte subraya la gravedad y la importancia del paro en Europa Occidental, los problemas de las personas que son víctimas del paro y los perjuicios que éste puede causar a nivel de una ciudad o región. Esta constatación pone de relieve la necesidad de adoptar nuevas políticas para luchar contra el paro.

Las seis principales propuestas de la C.E.S. a este respecto son analizadas:

- la reactivación de las inversiones públicas;
- la reducción del tiempo de trabajo;
- el desarrollo de los planes de creación de empleo y de formación;
- el reparto equitativo de las cargas del cambio;
- el incremento de la ayuda a los países en vías de desarrollo;
- la lucha contra la inflación utilizando medidas socialmente justas.

Las cinco primeras reivindicaciones son ilustradas con ejemplos que demuestran que las propuestas de la C.E.S. se pueden llevar a cabo, puesto que ya se han puesto en práctica en un determinado número de casos.

La sexta reivindicación es explicada por Georges Debunne, que fue presidente de la C.E.S. de 1982 a 1985.

Asimismo se subraya la necesidad de reforzar la Comunidad Europea.

Toda la película se basa en diferentes intervenciones extraídas de una conferencia para el empleo organizada por la C.E.S. en abril de 1984 en Estrasburgo con el objetivo de suscitar un debate sobre este tema entre las organizaciones sindicales, empresariales y los poderes públicos nacionales y europeos.

Al final de la película, Mathías Hinterscheid menciona las acciones que la C.E.S. se propone desarrollar en el futuro para que se acepten sus reivindicaciones.

El presente folleto tiene por objeto acompañar y completar la película **Crear empleo**.

La película recoge íntegramente el texto de los diálogos y comentarios que figuran en recuadro en el folleto. Aporta informaciones complementarias al contenido de cada secuencia de la película, principalmente en lo que se refiere a:

- las reivindicaciones de la C.E.S.,
- los ejemplos concretos de aplicación a estas propuestas.

Cita igualmente algunos estudios realizados por el I.S.E. sobre los temas de algunas secuencias.

Con estos complementos de información, este folleto tiene por objetivo favorecer los debates y discusiones sobre los diferentes temas de esta película en las reuniones sindicales y cursos de formación.

Copias de la película y del folleto están disponibles en el Instituto Sindical Europeo en francés, inglés, alemán y español.

* * *

SECUENCIA 1: ENTREVISTAS A PERSONAS EN PARO
DE CHARLEROI (BELGICA)

- Mujer joven: Yo estaba empleada en SONACA, de Gosse-
lies, la fábrica de aviación.
- 1er hombre: Yo soy preparador de calderería.
- Mujer joven: Era mi primer empleo.
- 2º hombre: Un buen día, al volver a casa, me encon-
tré con un aviso de correos para ir a
recoger una carta certificada. Era que
había llegado mi preaviso, un preaviso
de 28 días.
- 1er hombre: He perdido mi empleo por razones econó-
micas. En la empresa en la que trabaja-
ba, se hizo una reestructuración. Así
pues, desde ese momento, yo estaba des-
pedido, después de prácticamente 33 años
de trabajo en esta fábrica.
- Mujer joven: Yo trabajaba a tiempo determinado. Por
lo tanto, sabía muy bien cuando comenza-
ba y cuando terminaba. He trabajado
tres períodos de seis meses y, al final
del tercer contrato, me han despedido.
- Entrevistador: ¿Cuánto tiempo hace que estás en paro?
- 2º hombre: Ahora hará cinco años.
- 1er hombre: Hace ya dos años que busco trabajo.
- Mujer joven: Me he ofrecido para muchos puestos. He
escrito a todos los anuncios de los pe-
riódicos, etc.
- 1er hombre: Busco trabajo todos los días, natural-
mente, porque creo que con cincuenta
años no se es todavía tan viejo como pa-
ra no poder trabajar.
- 2º hombre: Nos dicen: "deje su dirección, se le es-
cribirá". Eso es todo.
- Mujer joven: Me dicen que mi candidatura es válida,
que la ponen en la lista, pero siempre
sin resultado.

Estas personas han sido entrevistadas con la colaboración del comité de parados de la FGTB de Charleroi.

Las dos centrales sindicales belgas, FGTB y CSC, han puesto en marcha comités de parados que están organizados en el marco de las estructuras regionales de los sindicatos.

La forma en que los parados están organizados y representados por y en el movimiento sindical, así como la naturaleza de los servicios ofrecidos por los sindicatos a los parados varían sensiblemente de un país a otro. Así, según los casos, los trabajadores continúan siendo o no miembros de la organización sindical cuando pierden su empleo. Igualmente, en algunos países, las organizaciones sindicales han creado estructuras específicas para los parados mientras que en otros, éstos continúan siendo miembros del sindicato del que formaban parte antes de perder su empleo.

El Instituto Sindical Europeo organizó los días 10 y 11 de junio de 1985 un seminario en Londres que estuvo dedicado a los servicios sindicales para los parados.

A continuación de este seminario, se elaboró un informe de síntesis (publicado a finales de 1985). Este aborda principalmente los puntos siguientes:

- la afiliación sindical de los parados;
- las cotizaciones sindicales de los parados;
- las secciones sindicales especialmente destinadas a los parados;
- los sistemas de subsidio de paro;
- los centros sindicales locales para parados;
- las relaciones con las organizaciones de parados;
- la comunicación con los trabajadores sindicados en paro;
- la representación de los intereses de los parados a nivel nacional.

Para cada punto ha sido elaborada una comparación entre las situaciones en los diferentes países de Europa Occidental

SECUENCIA 2: LONGWY, UNA CIUDAD AZOTADA POR EL PARO

Comentario (voz de mujer):

Longwy, una localidad de Lorena, en el nordeste de Francia. En otros tiempos era uno de los principales centros de la siderurgia francesa. Hoy, Longwy es víctima del paro. Su población disminuye.

De 30.000 metalúrgicos que trabajaban en la región de Longwy en 1953, ya sólo quedan 5.000.

Cada empleo en la siderurgia daba vida a otros dos empleos. Las empresas han cerrado una detrás de otra.

Comentario (voz de hombre):

Estamos aquí, en el corazón de lo que se llamaba la fábrica de la Chiers... la Chiers o lo que queda de ella: una aglomeración que costó 150 millones de francos y no ha funcionado jamás. Detrás de esta aglomeración, delante de la iglesia, a lo lejos había una instalación de altos hornos: 4000 puestos de trabajo suprimidos. La planta de Mont-Saint-Martin de Usinor-Longwy: 6.500 empleos, un grupo de altos hornos, una acería, totalmente suprimidos.

En la planta de Senelle de Usinor-Longwy de 6.500 puestos, actualmente sólo quedan 2.000.

Y la antigua factoría de Cockerill-Rehon. Contaba con un poco más de 4.000 empleados, hará ahora quince años y, en este momento, no tiene más que prácticamente 1.000 puestos de trabajo disponibles.

El símbolo de la siderurgia eran los escoriales, nuestra montaña.

Se comienza a suprimir la siderurgia en su conjunto. Se suprime el escorial.

Comentario (voz de mujer):

Los trabajadores de Longwy luchan para que su región no se convierta en un desierto económico, para que se creen nuevos puestos de trabajo y nuevas empresas.

Longwy y su región constituían hace algunos años uno de los polos principales de la gran cuenca industrial SAR-LOR-LUX (Sarre-Lorraine-Luxembourg).

Prácticamente toda la actividad económica de la región de Longwy giraba en torno a la siderurgia.

A finales de los años sesenta y en los años setenta, el aumento de la competencia internacional, la contracción del mercado del acero, los cambios técnicos y la tendencia a implantar nuevas fábricas siderúrgicas a orillas del mar han ocasionado rápidas e importantes pérdidas de empleos en la región de Longwy. Al contrario de otras regiones como la del Sarre, ningún plan consistente de diversificación industrial y de implantación de nuevas empresas ha sido puesto en práctica en Longwy par compensar estas pérdidas de empleos.

Los convenios sociales firmados a nivel nacional en la siderurgia han permitido a numerosos trabajadores jubilarse anticipadamente en buenas condiciones financieras (11.303 trabajadores en el marco del convenio de 1977, 38.124 en el de 1979 y 6.207 en el de 1984). Planes de permiso de conversión ofreciendo posibilidades de formación de dos años han sido igualmente puestos en práctica. La insuficiencia de infraestructuras de comunicación y la ausencia de creación de nuevas empresas explica que Longwy pueda ser calificada de ciudad especialmente afectada por el paro y con pocas perspectivas, a corto plazo, de mejora de esta situación.

La Confederación Europea de Sindicatos ha subrayado, muchas veces, que políticas industriales coherentes, respetando los intereses de los trabajadores, debían ponerse en práctica y contribuir a atenuar los desequilibrios regionales.

La resolución general del Congreso de Milán de la C.E.S. (13-17 de mayo de 1985) afirma principalmente que:

"deben desarrollarse políticas industriales, que vayan más allá de las fronteras nacionales, que sean portadoras de innovaciones y que permitan reforzar la situación competitiva de la Europa Occidental en el mercado internacional, salvaguardando los intereses de los trabajadores. Sólo la cooperación entre las industrias europeas puede permitir superar su retraso global. Esta cooperación presupone una programación de tareas y una concentración de esfuerzos en campos precisos. Las empresas públicas que existen en algunos

Estados deberían ser utilizadas como incentivos para realizar tales políticas."

(...)

"Una política global de transportes y comunicaciones, coordinada a nivel europeo es indispensable y debe formar parte de una política coherente de fomento de los recursos de un país. Las infraestructuras de transporte deben ser mejoradas y orientadas prioritariamente hacia el desarrollo de los transportes públicos y colectivos. Este desarrollo es necesario en el marco de una política de crecimiento económico. Contribuirá a la eliminación de los desequilibrios regionales"

(...)

"Una política regional de reequilibrio en Europa Occidental debe estar orientada hacia programas específicos de reactivación de las regiones menos desarrolladas o en declive industrial. Con este fin, el problema de la reabsorción de los desequilibrios regionales de las zonas periféricas y de las caracterizadas por una fuerte decadencia industrial y económica no puede reducirse a la única cuestión de la movilización de los recursos."

El Instituto Sindical Europeo publicó en 1981 un informe sobre "La política industrial en Europa Occidental". Este informe ha examinado principalmente:

- la evolución del empleo y el desarrollo industrial en Europa Occidental,
- el papel de una política industrial europea,
- las experiencias de políticas industriales nacionales de nueve países,
- las experiencias en materia de política sectorial a nivel europeo.

*

*

*

SECUENCIA 3: LA CRISIS ECONOMICA Y EL ASCENSO DEL PARO EN EUROPA

Comentario (voz de mujer):

1973.

La guerra del Kippur. La crisis del petróleo.

Es el comienzo de una crisis económica que golpea al mundo entero. En el transcurso de los años, esta crisis se agrava. Hoy sigue persistiendo. La crisis se traduce de diferentes maneras:

- un desequilibrio monetario internacional,
- pérdidas de salarios y de poder adquisitivo,
- restricciones en los gastos públicos,
- recortes en las prestaciones de la seguridad social,
- inflación e importantes alzas de precios,
- medidas de austeridad de toda naturaleza,
- reestructuraciones industriales,
- numerosos cierres de empresas,
- y, sobre todo, un incremento dramático del paro.

En Europa Occidental, el número de parados registrados ha pasado de 5 millones y medio de personas en 1973, a 10 millones en 1979, 16 millones en 1982, después 19 millones en 1984. En 1985 había más de 20 millones de parados en Europa Occidental. Esto representa cerca del 11% de la población activa: más de una de cada diez personas. Ciertos colectivos han sido más afectados por el paro que otros. La tasa de paro entre los jóvenes de menos de 24 años es de dos a cuatro veces más elevada que la de los adultos, según los países. Las mujeres han sido afectadas por el paro más frecuentemente que los hombres.

Algunos países han sido más duramente afectados que otros. Así, especialmente España, Irlanda, Bélgica, los Países Bajos, Italia y el Reino Unido. Las organizaciones sindicales consideran que las cifras oficiales además subestiman la realidad del paro.

Si se hace referencia a los años más recientes, el ligero aumento de la producción que ha tenido lugar, ha aminorado la disminución del volumen de empleo. Pero este movimiento no ha tenido suficiente amplitud para recuperar el empleo en términos netos.

Por consiguiente, se constata en conjunto que el número de parados sigue aumentando en Europa Occidental.

(Informe Negociaciones Colectivas en Europa Occidental en 1984 y perspectivas para 1985, ISE, junio 1985).

Paro en Europa Occidental (1982 - 1985):
(en porcentaje de la población activa)

	1983	1984	marzo 1985 (b)
Bélgica	14,3	14,4	14,1
Dinamarca	10,2	10,0	10,3
Francia	9,0	10,2	10,6
Gran Bretaña	11,5	11,9	12,4
Grecia (a)	7,2	7,8	-
Irlanda	14,9	16,5	17,8
Italia	11,9	12,9	14,2
Luxemburgo	1,5	1,7	1,7
Países Bajos	14,0	14,4	13,6
RFA	8,4	8,4	9,2
COMUNIDAD EUROPEA	10,6	11,2	11,8
Austria	4,1	4,3	6,9
Finlandia	6,1	6,0	6,2
Islandia	1,1	1,3	-
Noruega	3,3	3,3	2,9
Portugal	10,8	11,5	11,0
Suecia	3,4	3,3	3,4
Suiza	0,9	1,0	-
AELE	4,8	5,0	-
España	17,8	20,0	21,7
EUROPA OCCIDENTAL	10,5	11,0	-

(a) estimación de la OCDE

(b) o último mes conocido

Fuente: OCDE, CEE, AELE + fuentes nacionales puestas al día.

Otro documento publicado por el ISE (INFO 10, El empleo de los jóvenes) muestra que el paro alcanza una amplitud aún más dramática en los jóvenes. El paro de los jóvenes es de dos a cuatro veces más elevado que el de los adultos. También aumenta más rápidamente que en éstos. La tasa de paro juvenil es más elevada entre las mujeres que entre los hombres. Los más jóvenes (menos de 20 años) están más afectados por el paro que los de 20 a 24 años.

Parados registrados por edad y por sexo expresados en porcentaje del paro global - octubre 1982:

Hombres y Mujeres

	18	18-19	20-24	25-34	35-44	45-54	55-59	60
RFA *	2,7	8,0	19,6	26,9	17,8	14,2	7,8	3,0
Francia *	5,1	15,1	26,1	22,4	10,3	11,0	7,3	2,6
Italia	12,2	10,7	25,8	21,2	12,9	12,0	4,0	1,1
Países B.	4,8	13,1	28,4	27,5	14,1	7,9	2,4	1,8
Bélgica	3,1	9,8	27,5	28,2	13,0	12,4	4,6	1,4
Reino U.	8,3	11,6	19,7	21,4	13,0	11,8	7,2	7,1
Irlanda	1,2	7,1	20,7	28,5	18,5	13,2	5,6	5,2
Dinamarca	0,3	7,2	22,6	31,0	17,5	11,7	6,3	3,3

Hombres

RFA *	2,2	7,6	18,7	25,5	18,8	15,2	7,8	4,1
Francia *	4,9	12,5	23,0	21,2	11,1	13,6	10,5	3,2
Italia	11,5	8,6	26,2	20,5	11,9	13,2	6,2	2,0
Países B.	3,3	9,0	25,3	30,6	16,8	9,7	3,0	2,3
Bélgica	3,7	9,7	24,7	23,1	13,1	15,0	7,7	3,0
Reino U.	6,6	9,4	18,0	21,7	14,1	12,4	7,9	10,0
Irlanda	1,0	5,6	18,1	28,8	20,2	14,4	6,0	5,9
Dinamarca	0,2	5,4	19,4	30,0	19,1	13,6	7,7	4,6

Mujeres

RFA *	3,2	8,5	20,7	28,6	16,5	13,1	7,7	1,8
Francia *	5,3	17,5	29,4	23,6	9,4	8,4	4,3	2,1
Italia	13,0	12,9	25,4	22,0	14,1	10,8	1,6	0,3
Países B.	8,0	21,9	35,3	20,8	8,3	4,1	1,0	0,6
Bélgica	2,6	10,0	29,8	32,5	12,9	10,1	2,1	0,0
Reino U.	12,5	16,3	23,7	20,6	10,5	10,4	5,4	0,3
Irlanda	2,0	11,8	28,8	27,6	13,1	9,7	4,1	3,0
Dinamarca	0,3	9,4	26,5	32,2	15,6	9,4	4,7	1,7

* septiembre

Fuente: Eurostat.

La duración media del paro ha aumentado fuertemente entre 1973 y 1982 en los principales países de Europa Occidental.

Duración media del paro (en meses):

	1973	1975	1979	1981	1982	Tasa de paro 1982 (%)
Austria	5,3	5,0	5,3	4,4	4,6	3,4
Bélgica	15,6	12,2	17,3	16,2	17,3	13,0
Finlandia	-	-	7,5	6,5	6,0	6,1
Francia	9,1	7,6	9,5	11,8	13,4	8,0
Alemania	4,8	5,9	7,8	7,1	8,2	6,1
Países Bajos	6,3	6,4	9,8	9,1	11,3	10,2
Noruega	1,7	1,5	2,0	2,2	2,3	2,6
Suecia	3,9	3,6	3,9	3,8	4,4	3,1
Gran Bretaña	8,7	5,7	9,6	8,9	11,2	12,7

Fuente: Perspectivas del empleo, OCDE, septiembre 1983

El INFO nº 10 del ISE dedicado al empleo de los jóvenes constituye un estudio de medidas y propuestas elaboradas en los países de Europa Occidental par luchar contra el paro de los jóvenes. Examina principalmente los puntos siguientes:

- el paro de los jóvenes como elemento del paro global,
- las causas y consecuencias del paro de los jóvenes,
- la condición previa para la lucha contra el paro de los jóvenes que debe constituir una política económica de pleno empleo,
- las medidas en materia de enseñanza, de formación y de experiencias profesionales,
- la creación de empleo y las subvenciones salariales.

* * *

SECUENCIA 4: INTERVENCION DEL SR. IVOR RICHARD

El Sr. Ivor Richard, miembro británico de la Comisión de las Comunidades Europeas de 1981 a 1984, estaba encargado en particular, del empleo y de los asuntos sociales en el seno de la Comisión.

Ivor Richard: Aquí nadie dirá que nuevos sacrificios podrían hacernos volver a las circunstancias más felices de los años 60 salvo que, para alcanzar este objetivo, aportemos cambios fundamentales a nuestras estructuras económicas y sociales. En efecto, si seguimos manteniendo las grandes líneas de las políticas macroeconómicas aplicadas por muchos gobiernos, existen muy pocas esperanzas para resolver nuestros problemas a corto o medio plazo.

La Confederación Europea de Sindicatos ha afirmado, reiteradas veces, desde hace muchos años, que las políticas llevadas a cabo actualmente en la mayor parte de los países no han contribuido a disminuir el paro. Ha pedido pues a los gobiernos que modifiquen sus orientaciones políticas y que adopten medidas que contribuyan realmente a mejorar la situación del empleo.

Durante el congreso de Milán de mayo de 1985, la CES confirmó su análisis de la situación actual haciendo constar en su resolución general lo siguiente:

"En el momento del Congreso de la CES, que tuvo lugar en La Haya, había 13 millones de parados en Europa Occidental. La CES afirmaba entonces en su resolución general que si las políticas no eran fundamentalmente cambiadas, el paro registrado en Europa Occidental podría sobrepasar en el próximo Congreso de la CES en 1985, los 18 millones de parados, o sea una persona de cada 9.

Las políticas no han cambiado y la situación se ha deteriorado considerablemente. A pesar de las reivindicaciones, de las presiones y de las acciones de la CES y de sus organizaciones afiliadas, muchos gobiernos y patronales han mantenido sus políticas. El resultado de ello es un aumento del número de parados que supera ampliamente los 18 millones en Europa Occidental.

Al mismo tiempo, los trabajadores han sufrido pérdidas importantes de su poder adquisitivo sin que por ello se haya producido una disminución del paro. A pesar de algunos signos de recuperación constatados en 1984, las políticas de ajuste adoptadas por varios países de Europa occidental no han logrado eliminar la degradación del empleo. Los ataques contra los derechos sindicales y la protección social se multiplican. La democracia, la paz y la libertad están gravemente amenazadas, por el aumento de la violencia, de la intolerancia y especialmente por el recrudecimiento de las tendencias extremistas, xenófobas y racistas.

En los años 50 y 60, las reivindicaciones sindicales han sido un estimulante considerable para el desarrollo económico, para el pleno empleo, para el progreso social y para una distribución más equitativa del bienestar.

La negociación colectiva entre interlocutores sociales y la influencia sindical sobre las políticas gubernamentales han permitido desarrollar una democracia económica, política y social, y mejorar las condiciones de vida y de trabajo.

En cambio, la instauración de un liberalismo extremo y la adopción de políticas de regresión social se presentan, actualmente, como una condición previa necesaria para el relanzamiento económico y la lucha contra el paro. La deflación competitiva ha tenido el efecto inverso a causa del daño que cada país ha hecho en la economía de cada uno de los países vecinos. La patronal y algunos gobiernos atacan frontalmente a las organizaciones sindicales, acusándolas de ser responsables de la crisis económica.

Las políticas llevadas a cabo actualmente tienen como consecuencia un aumento de las desigualdades y un empobrecimiento de amplios estratos de la población y conllevan, pues, una multiplicación de conflictos. Conducen a pérdidas económicas y a la incapacidad de modernizar y reestructurar la industria; asimismo, impiden el crecimiento y reducen la base económica necesaria para la financiación del sector público. La degradación, la contaminación y la destrucción del medio ambiente constituyen una amenaza para la salud y la vida de la gente. Los trabajadores resultan particularmente afectados.

La CES continua comprometiéndose por el pleno empleo en los países de Europa Occidental, pues esto constituye para ella el medio de llegar al crecimiento, de elevar el nivel de vida, de promover la justicia

social y una sociedad de solidaridad. Los gobiernos cuyo deber es buscar y defender el interés colectivo, deben definir políticas conformes con este objetivo sobre las cuales las organizaciones sindicales tienen algo que decir y procurarse los medios para realizarlas. La privatización de los servicios públicos va en contra de este objetivo. No es dejando curso libre a la iniciativa privada como el progreso social continuará, como el paro desaparecerá y como las necesidades prioritarias serán satisfechas.

La CES afirma que la crisis actual no es una fatalidad y propone soluciones para salir de la misma. Estas soluciones, para que sean eficaces, deben ser coordinadas a nivel europeo."

* *

*

SECUENCIA 5: FICHA TECNICA DE LA PELICULA

EMPLEO PARA TODOS

Una producción de la
Confederación Europea de Sindicatos
y del
Instituto Sindical Europeo,
con la colaboración de la
Comisión de la Comunidades Europeas.

La **Confederación Europea de Sindicatos** que fue creada en 1973, reúne a nivel europeo 35 confederaciones sindicales nacionales de 21 países de Europa Occidental. Representa a 44 millones de trabajadores, es decir alrededor del 40 % del conjunto de los asalariados en Europa Occidental.

Once comités sindicales europeos reconocidos que agrupan a nivel europeo a las federaciones sindicales de uno o varios sectores son también miembros de la CES.

Los órganos de la CES son el Congreso, el Comité Ejecutivo y el Secretariado.

El **Congreso** que es el órgano supremo de la CES, se reúne al menos cada tres años. Se pronuncia sobre la actividad del período transcurrido y decide la política futura. Elige a los miembros del Comité Ejecutivo y, a propuesta de éste, el Presidente, el Secretario General, el Secretario General Adjunto y los interventores de cuentas. Las decisiones del Congreso se toman por mayoría de dos tercios.

Todas las confederaciones sindicales afiliadas a la CES están representadas en el Comité Ejecutivo, que se reúne al menos seis veces al año. Representantes de los comités sindicales reconocidos participan también en las reuniones del Comité Ejecutivo a título consultivo.

El **Comité Ejecutivo** decide las medidas que deben tomarse para llevar a cabo las resoluciones y los programas de acción del Congreso. Representa a la CES frente a las instituciones europeas, gobiernos y organizaciones de empresarios. Las reuniones del Comité

Ejecutivo son preparadas por el Secretariado y por el Comité de Finanzas y de Gestión General, que está formado por el Presidente y los vice-presidentes de la CES. Cuando es necesaria la votación, los 35 miembros del Comité Ejecutivo deciden por mayoría de dos tercios.

El **Secretariado** se compone del Secretario General, Secretario General Adjunto y cuatro Secretarios políticos. Estos últimos son nombrados por el Comité Ejecutivo. La tarea principal del Secretariado es coordinar las actividades de la CES, preparar las reuniones, organizar las reuniones de los comités permanentes y de los grupos de trabajo, representar a la CES en las reuniones de trabajo y consultas en el seno de las Comunidades Europeas, de la Asociación Europea de Libre Comercio y del Consejo de Europa, y someter propuestas al Comité Ejecutivo de la CES.

El **Instituto Sindical Europeo** es el instrumento de investigación, de información/documentación y de formación del movimiento sindical europeo. Ha sido fundado en 1978 a iniciativa de la Confederación Europea de Sindicatos para tratar los aspectos europeos de los desarrollos económicos, sociales y políticos que revisten una importancia particular para los trabajadores y sus sindicatos.

El ISE ha publicado hasta la fecha unos cuarenta estudios. Tiene también como misión garantizar y promover el intercambio de informaciones a todos los niveles del movimiento sindical europeo, así como contribuir con sus informes al trabajo de formación de las organizaciones sindicales en los diferentes países.

El ISE asiste al Secretariado de la CES en la preparación y la organización de reuniones, así como en la preparación de propuestas para el Comité Ejecutivo de la CES. Garantiza igualmente una función de consulta a las organizaciones afiliadas.

Informaciones detalladas sobre la CES y el ISE figuran en un documento INFO publicado por el ISE y titulado "Perfil de la CES". El ISE publica también anualmente un informe de actividades que contiene informaciones sobre la estructura, las actividades y las publicaciones del ISE.

La **Comisión de las Comunidades Europeas** ha contribuido materialmente a la realización de la película "Crear Empleo". Las divisiones de "Producción Audiovisual" y de "Información Sindical" han aportado, especialmente, su ayuda.

* * *

*

SECUENCIA 6: LA CONFERENCIA DE LA CES POR EL EMPLEO

Comentario (voz de mujer):

Los días 5 y 6 de abril de 1984, la CES (Confederación Europea de Sindicatos) organizó una conferencia europea sobre el empleo, en Estrasburgo, Francia.

Esta conferencia tenía por objeto el permitir un debate entre los sindicatos, los empresarios y los poderes públicos, nacionales y europeos, sobre las medidas que debían adoptarse para luchar contra el paro.

Los Primeros ministros de Francia, los Países Bajos, Bélgica y Luxemburgo participaron en las discusiones. La mayor parte de los demás países estuvieron representados por los ministros responsables en materia de empleo.

El presidente de la Comisión de las Comunidades Europeas y otros tres comisarios intervinieron también en los debates, así como representantes del Comité Económico y Social, de la UNICE -la organización europea de los patronos-, del Parlamento Europeo, de la Oficina Internacional del Trabajo, del Consejo de Europa y de la Asociación Europea de Libre Comercio. Las organizaciones sindicales nacionales afiliadas a la CES y los comités sindicales europeos de ramas profesionales han defendido, con ocasión de esta conferencia, las principales propuestas sindicales para la creación de nuevos empleos.

La conferencia europea por el empleo que la CES organizó en Estrasburgo, constituyó uno de los momentos importantes de una campaña europea por el empleo y la reactivación económica que la CES había lanzado en 1981.

Desde el comienzo de la crisis económica y del aumento del paro en Europa Occidental, la CES ha formulado un conjunto de propuestas para mejorar la situación del empleo.

La lucha por el empleo ha estado también en el centro de los debates y resoluciones adoptadas por los congresos más recientes de la CES y especialmente en los congresos de Munich (1979), La Haya (1981) y, después de la Conferencia de Estrasburgo, el de Milán (1985).

En 1981, la CES elaboró un manifiesto por el empleo y la reactivación económica que recoge las principales propuestas en este campo.

Simultáneamente, la CES lanzó una campaña europea para presentar y dar a conocer sus propuestas y para movilizar a los trabajadores europeos en el marco de la CES, en torno a sus reivindicaciones.

Desde entonces, la CES ha llevado a cabo múltiples acciones en el marco de esta campaña. Entre otras actividades organizó manifestaciones en varias ciudades europeas. El 23 de marzo de 1981, la CES organizó una primera manifestación europea que agrupó alrededor de 3.500 trabajadores belgas, holandeses y alemanes en Maastricht en los Países Bajos. Esta manifestación coincidía con una reunión, en esta ciudad, del Consejo Europeo en el cual participan todos los jefes de Estado de los países miembros de la Comunidad Europea. El presidente de este Consejo Europeo, el Sr. van Agt, primer ministro de los Países Bajos, recibió a una delegación de la CES.

Durante la siguiente reunión del Consejo Europeo en Luxemburgo, la CES organizó en esta ciudad, el 29 de junio de 1981, una jornada de acción y una nueva manifestación que reunió a 5.000 trabajadores procedentes de varios países de *Europa Occidental*.

El 11 de febrero de 1983 una nueva manifestación de la CES reunió alrededor de 5.000 personas en Bruselas.

En Stuttgart, el 4 de junio de 1983, cerca de 100.000 trabajadores procedentes de la mayor parte de los países de Europa Occidental se manifestaron para presionar sobre el Consejo Europeo, que debía celebrarse en la misma ciudad unos días más tarde, con el fin de que adoptase medidas para combatir realmente el paro.

Paralelamente a estas manifestaciones, delegaciones de la CES tuvieron encuentros con la mayoría de los jefes de Estado europeos para presentarles las propuestas sindicales. Gestiones parecidas se efectuaron dirigiéndose a diferentes instituciones europeas. Asimismo, algunos comités sindicales europeos (metal, transportes, por ejemplo) organizaron manifestaciones. Las confederaciones nacionales afiliadas a la CES también efectuaron gestiones y llevaron a cabo movilizaciones y protestas para apoyar las reivindicaciones de la CES.

Para la Conferencia de Estrasburgo, la CES reunió en un mismo debate sobre el tema del empleo representantes de las partes más directamente afectadas (trabajadores, empresarios, poderes públicos nacionales y europeos).

Todos los gobiernos nacionales, a excepción del gobierno británico respondieron a la invitación de la CES y participaron en los debates.

Las instituciones europeas e internacionales también aportaron su contribución en las discusiones.

Los industriales europeos y la Unión de las Industrias de la Comunidad Europea estuvieron igualmente presentes en Estrasburgo y expresaron sus puntos de vista sobre las medidas que debían tomarse para luchar contra el paro y las propuestas de la CES a este respecto.

* * *

SECUENCIA 7: PRESENTACION DE LA CES
PRIMERA REIVINDICACION: INTERVENCION DE LOS GOBIERNOS
PARA ASEGURAR NIVELES DE INVERSION MAS ELEVADOS

La periodista:

Antes de esta conferencia de Estrasburgo, la Confederación Europea de Sindicatos ya había organizado manifestaciones a favor del empleo en varias ciudades de Europa: en Luxemburgo, Maastricht, Bruselas, Stuttgart. Después de Estrasburgo se han producido varios acontecimientos como la toma de posesión de la nueva Comisión presidida por Jacques Delors y el Congreso de la CES en Milán. Para hacer un balance de las acciones de la CES y explicar sus propuestas en materia de empleo, se encuentran en este estudio Matías Hinterscheid, Secretario General de la CES, y Georges Debunne, que ha sido presidente de la CES hasta 1985. Pero antes de pasar revista a las propuestas de la CES, señor Hinterscheid, ¿puede Vd. explicarme, en pocas palabras, lo que es la CES?

Mathias Hinterscheid:

La CES se compone de 35 confederaciones nacionales que pertenecen a 21 países europeos y con un total de 44 millones de afiliados.

La periodista:

La CES ha presentado un catálogo detallado de propuestas para crear nuevos empleos. Vamos a examinar cinco de estas propuestas. En primer lugar, la CES pide que los gobiernos aumenten las inversiones públicas. Para la CES, estas inversiones públicas crearán empleos directamente, pero también van a producir un relanzamiento de las inversiones privadas. Para ilustrar esto, os propongo contemplar ahora un reportaje sobre un ejemplo concreto de inversión pública en Francia.

En su manifiesto por el empleo y la reactivación económica, así como en el documento que presentó en la Conferencia de Estrasburgo (La alternativa sindical: un empleo para todos), la CES reclamó una intervención activa de los gobiernos para garantizar unos niveles de inversión mucho más elevados.

Para la CES, la reactivación de las inversiones es una condición indispensable a la solución de los problemas estructurales que se han multiplicado en el curso de los últimos años, constatando la reticencia del sector privado a invertir, la CES pide a los poderes públicos que sean el motor de esta reactivación necesaria de las inversiones.

Para ello, ha propuesto que cada país de Europa Occidental elabore y realice programas de inversiones públicas sobre una base concertada, de tal manera que sus esfuerzos se refuercen mutuamente tanto entre los diferentes países como entre los sectores de una misma economía.

Estas inversiones públicas deben ante todo tener como objetivo:

- crear empleo,
- resolver los problemas estructurales y garantizar la competitividad,
- reducir las disparidades regionales,
- responder a las necesidades de la gente con mejores condiciones de vida y de trabajo.

Las organizaciones sindicales nacionales afiliadas a la CES han propuesto a sus gobiernos programas de inversiones públicas que cubran ámbitos tales como:

- la construcción y modernización de viviendas,
- el abastecimiento de agua, la reconstrucción de redes para los desagües y la eliminación de residuos,
- las economías de energía y el desarrollo de fuentes alternativas de energía,
- las telecomunicaciones,
- los servicios colectivos y sociales,
- las infraestructuras de transporte.

Las necesidades no satisfechas son aún muy importantes. Tres ejemplos relativos a la vivienda son significativos a este respecto.

En la RFA, se prevee un aumento de la demanda de viviendas sociales de alquiler limitado del orden de 100.000 unidades al año en los centros urbanos,

mientras que estas viviendas se construyen a un ritmo de 350.000 al año. Un estudio sugiere que de 7 a 8 millones de viviendas sobre un patrimonio total de 23 millones necesitarían ser modernizadas.

En Francia, una encuesta efectuada a mediados de los años 70, demostró que un 39% de las viviendas ocupadas permanentemente no poseían W.C., ni bañera, ni ducha.

En Gran Bretaña, 5 millones de viviendas están desprovistas totalmente de aislamiento y de 10 millones de viviendas equipadas con calefacción central, solamente 400.000 están dotadas de control termostático.

Un documento publicado por el Instituto Sindical Europeo (INFO nº 2: **El empleo, las inversiones y el sector público**) constata entre otras conclusiones que:

- un aumento de las inversiones del sector público generaría empleo tanto en el sector público como en el sector privado,
- un estímulo de las inversiones del orden del 1 % del P.I.B. (Producto Interior Bruto) bajo la forma de un aumento de las inversiones públicas, si se llevara a cabo de una manera coordinada a nivel internacional generaría al cabo de dos años un aumento del 3 % de la producción en Europa Occidental,
- el coste inicial se cubriría por un aumento de la deuda pública pero, a medio plazo, estas medidas podrían ser ampliamente autofinanciadas.

La CES considera, no obstante, que la inversión privada debe aportar también una contribución importante a la reactivación económica. Para ello, se pronuncia a favor de una coordinación de las inversiones públicas y privadas. Propone, principalmente, que los gobiernos, los empresarios y los sindicatos y, en su caso, las instituciones europeas discutan las prioridades de las inversiones públicas o privadas y la manera de promover y de coordinar estas prioridades.

Documentos de referencia

- Manifiesto de la CES por el empleo y la reactivación económica.
- Documento preparado por el ISE para la conferencia sobre el empleo de la CES.

SECUENCIA 8: UNA INVERSION PUBLICA CREADORA DE EMPLEO: EL TREN DE GRAN VELOCIDAD, EL TGV (FRANCIA)

Comentario (voz de mujer):

El TGV (tren de gran velocidad) circula desde 1981 entre París y el sudeste de Francia.

Comunica concretamente con Lyon, Besançon, Marsella y Montpellier. Comunica igualmente con Ginebra y Lausana en Suiza. Gracias al TGV, el tiempo del trayecto de París a Lyon ha pasado de 3 horas 50 minutos a 2 horas. El número de viajeros que utilizan esta línea se ha doblado desde la puesta en servicio del TGV. La construcción del TGV ha mejorado la infraestructura ferroviaria francesa. Ha creado empleo.

Constituye una inversión pública rentable para la sociedad nacional de los ferrocarriles, la SNCF, en la línea París-Sudeste. Ya se contemplan nuevas líneas. El proyecto TGV-Este unirá París con Reims, Metz y Francfort. La línea TGV-Atlántico que unirá París con Burdeos, Poitiers, Nantes, Rennes y Le Mans está ya en construcción.

La inversión pública que constituye la puesta en servicio de esta línea beneficiará a numerosas empresas. La construcción de unidades, es decir, de las máquinas y de los coches del TGV, representa alrededor de 4.500 empleos durante cuatro años y medio. La puesta en marcha del TGV requiere la construcción de una nueva vía férrea adaptada a las características del TGV, a su velocidad. Para ello, es preciso remodelar los terrenos agrícolas, talar, reestructurar redes de caminos, excavar zanjas. Es preciso modificar las redes existentes para el gas, el agua, la electricidad y las telecomunicaciones. Tienen que realizarse trabajos de explanación y acondicionamiento de carreteras. Se construirán puentes, viaductos y otras obras de ingeniería. Se realizarán instalaciones de seguridad, de telecomunicación y de alimentación de energía para las unidades del TGV. Las estaciones y los talleres de mantenimiento deberán igualmente ser remodelados.

La realización de todos estos trabajos creará, durante las obras, alrededor de 30.000 puestos de trabajo de duración variable. La SNCF en sus cálculos ha tenido en cuenta el hecho de que la construcción del TGV permitirá economizar otros trabajos e instalaciones. Teniendo en cuenta estos ahorros de empleo, la SNCF estima que el proyecto de construcción del TGV-Atlántico permitirá la creación de unos 5.000 puestos de trabajo durante 6 años y medio.

Esta secuencia dedicada al TGV se compone de extractos de cuatro películas realizadas por el Centro Audiovisual de la SNCF (TGV-3, El tiempo del TGV, Impresiones TGV y La señalización del TGV). La SNCF ha efectuado estimaciones muy detalladas de los efectos sobre el empleo de la puesta en funcionamiento del TGV en la línea París-Suroeste (París-Burdeos). Se trata de cifras que se refieren solamente a la puesta en servicio del TGV en esta línea y no son, por lo tanto, indicativas de la evolución global del empleo en los ferrocarriles franceses.

En cambio, estas cifras delimitan los efectos en términos de empleo no solamente para la misma SNCF, sino también para empresas subcontratadas de la SNCF en diferentes sectores de actividad.

Así la construcción de las unidades se efectúa por dos importantes empresas con la cooperación de subcontratistas que proveen, por ejemplo, equipos de frenado, señalización, asientos, puertas, aire acondicionado, pintura, cables, etc.. Recogiendo todos estos datos, la SNCF estimó que la construcción de unidades representaba más de 33 millones de horas de trabajo, o sea, más de 20.000 empleos al año. Al ritmo de 22 unidades al año, esto representa una carga de trabajo de 4.500 empleos durante cuatro años y medio.

La construcción de la nueva línea TGV, que será distinta de las vías existentes en una gran parte de su trazado, crea empleos de diferente naturaleza.

La adquisición de terrenos y la realización de operaciones de concentración parcelaria cubren 650.000 horas de trabajo. La modificación de los trazados de las redes de distribución de gas, electricidad, telecomunicaciones, agua, oleoductos, drenaje y desagües implica 320.000 horas de trabajo.

Los trabajos de explanación crearán 4.400 empleos directos en la obra y 1.150 en la fase inicial, estas cifras han de multiplicarse por el número de años de trabajo necesarios.

La construcción de la 350 obras de fábrica, necesarias en la línea, incluyendo los viaductos y túneles representará 6.800 empleos anuales durante la duración de los trabajos, que será de 4 o 5 años.

Asimismo, se han establecido datos muy detallados para:

- la fabricación de railes, acero y material de vía, la fabricación de los aparatos de vía y la instalación de ésta,
- la construcción y la colocación de catenarias y de instalaciones de seguridad y de telecomunicaciones,
- la fabricación y la colocación de instalaciones de alimentación de energía de tracción eléctrica,
- la construcción de diferentes obras (refugios, edificios de explotación y mantenimiento),
- los servicios y prestaciones generadas por las obras (ej.: taxis, restauración, hostelería),
- el acondicionamiento de las terminales de línea (estaciones, cocheras, obras de mantenimiento).

Globalmente, la SNCF ha estimado que la construcción de la línea representa 33.400 empleos a repartir entre seis años y medio. Si a ello se añaden los 20.000 empleos que necesita la construcción de las unidades TGV, se llega a una cifra de 53.400 empleos.

La SNCF considera que se trata de una cifra bruta, dado que el establecimiento de esta nueva línea TGV permitirá a la SNCF reducir sus inversiones en material móvil clásico, así como en instalaciones fijas para las redes tradicionales que sustituirá el TGV.

Estas economías de inversión se traducirán en un ahorro correspondiente de 20.400 empleos. De ello, la SNCF deduce, por sustracción, que el TGV-Atlántico generará una creación neta de 33.000 empleos repartidos entre seis años y medio, lo que corresponde a 5.000 empleos por año.

Por otra parte, el TGV debería conllevar una reducción de actividades para las compañías de aviación, Air Inter (460 agentes de menos) y TAT (59 empleos de menos). Las autopistas disminuirían sus ingresos entre 30 y 70 millones de francos franceses.

SECUENCIA 9: SEGUNDA REIVINDICACION DE LA CES: UNA REDUCCION SIGNIFICATIVA DEL TIEMPO DE TRABAJO

La periodista:

Una segunda reivindicación de la CES se refiere a la reducción del tiempo de trabajo bajo diversas formas como, por ejemplo, la semana de 35 horas, las seis semanas de vacaciones anuales o la jubilación a los 60 años. Este es un tema que está en el centro de los debates sobre el empleo en muchos países. La CES considera que, en la práctica, existen ya muchos ejemplos que demuestran que la reducción del tiempo de trabajo crea empleos. Hemos elegido para mostraros un ejemplo de la empresa Volkswagen en Alemania.

La CES considera que cualesquiera que sean las medidas tomadas para combatir el paro, no serán suficientes para satisfacer las demandas de empleo y que la reducción del tiempo de trabajo debe constituir un elemento esencial de un programa europeo de reactivación económica.

Esta reducción debe ser masiva para tener un efecto importante sobre el empleo.

Por esta razón la CES pide una reducción de un 10% del tiempo de trabajo a corto plazo. Esta reducción debería ser realizada por una combinación de los medios siguientes:

- la semana de 35 horas,
- la reducción de la edad de jubilación a 60 años para todos,
- la prolongación de las vacaciones anuales a seis semanas,
- la prolongación de la escolaridad obligatoria hasta los 16 años,
- la introducción de un quinto turno de 36 horas por cada trabajador, para el trabajo continuo a turnos con una duración semanal media de 33 horas,
- la limitación de las horas extraordinarias y su compensación por tiempo libre.

La resolución general del Congreso de Milán de la CES ha subrayado que *"el objetivo de las 35 horas de duración semanal de trabajo sin pérdida de salario debe alcanzarse rápidamente, sin por ello excluir las demás formas de reducción real de la duración del trabajo"*. La CES considera también que para acentuar los efectos

de la reducción del tiempo de trabajo, es preciso, en la medida de lo posible, coordinar esta reducción a nivel europeo y alcanzar los mismos objetivos en todos los países.

Desde 1978, momento en que la CES formuló su reivindicación de reducción del 10% de la duración del trabajo, reducciones generalizadas del tiempo de trabajo han tenido lugar en prácticamente todos los países de Europa Occidental. A título de ejemplo, se puede citar para:

- la **duración semanal**: la generalización de las 39 horas en Francia, el paso a 39 horas o menos para 6,5 millones de trabajadores manuales en el Reino Unido donde los trabajadores no manuales tienen de media una semana de 37 horas, la aplicación de las 38 horas en la mayoría de los sectores en Bélgica, el paso de 45 a 40 horas en 5 años en España y de 44 a 40 horas en Grecia, la aplicación de la semana de 38 horas y media en los sectores del metal y artes gráficas en la RFA y numerosas reducciones a 39 horas y aún menos en los Países Bajos;
- las **vacaciones anuales**: la generalización de la 5ª semana de vacaciones en Austria, Dinamarca, España, Finlandia, Francia, Luxemburgo, Países Bajos, Suecia, la extensión progresiva de las vacaciones a 5 y después a 6 semanas en Italia y en la República Federal de Alemania;
- la **edad de jubilación**: un sistema de jubilación anticipada voluntaria a los 60 años en Bélgica y en Dinamarca, la jubilación a los 60 años para todos en Francia y a los 61 en Malta.

Las reducciones del tiempo de trabajo han permitido, en muchos casos, salvar empleos y limitar la progresión del paro en empresas y sectores en dificultad tales como la siderurgia o el textil. En un cierto número de casos la reducción del tiempo de trabajo ha permitido crear empleos.

En Francia, el paso de 40 a 39 horas semanales ha permitido salvar y crear alrededor de 70.000 empleos. Los contratos de solidaridad-reducción de la duración del trabajo han permitido crear 16.000 nuevos empleos, mientras que los contratos de solidaridad-jubilación anticipada han originado 170.000 contrataciones compensatorias.

En Bélgica, según el gobierno, los acuerdos de reducción del tiempo de trabajo firmados en 1983 han generado alrededor de 30.000 empleos.

En los Países Bajos los acuerdos sectoriales firmados desde 1983 sobre la reducción del tiempo de trabajo preven contrataciones en un cierto número de casos (metal: 5.000 contratos a tiempo parcial y de aprendizaje; banca: 2.500 empleos a tiempo parcial y 500 de aprendizaje; artes gráficas: 2.000 nuevos empleos; seguros: 1.000 nuevos empleos; industria láctea: 800 nuevos empleos; etc.). según el Ministerio de Trabajo, el conjunto de los acuerdos firmados desde 1983 ha permitido crear 150.000 nuevos empleos.

En Dinamarca, el sistema de jubilación anticipada ha dado lugar a unas 60.000 jubilaciones de las cuales más de la mitad han sido compensadas por contrataciones.

En el Reino Unido, el "job release scheme" ha permitido hasta febrero de 1982, 50.000 jubilaciones anticipadas de las que de un 70 a 80 % han sido compensadas por contratos.

Informaciones más detalladas sobre la reducción del tiempo de trabajo y sus consecuencias figuran en varios documentos dedicados por el ISE a este tema:

- La reducción del tiempo de trabajo en Europa Occidental - primera parte: la situación actual,
- La reducción del tiempo de trabajo en Europa Occidental - segunda parte: análisis de las consecuencias económicas y sociales,
- Experiencias concretas de reducción del tiempo de trabajo,
- La duración del trabajo en Europa Occiden. en 1982,
- Flexibilidad y empleo - mitos y realidades.

Además, el ISE publica anualmente un informe sobre los resultados de las negociaciones colectivas en los países de Europa Occidental, que incluye un capítulo específico dedicado al tiempo de trabajo.

*

*

*

SECUENCIA 10: LA REDUCCION DEL TIEMPO DE TRABAJO EN LA EMPRESA VOLKSWAGEN DE WOLFSBURG (RFA)

Comentario (voz de mujer):

La empresa automovilística Volkswagen empleaba en 1985 a más de 116.000 trabajadores. La fábrica de Wolfsburg, ella sola, empleaba a más de 57.000. Cuando IG-Metall, el sindicato del metal, convocó a sus afiliados a la lucha por la semana de 35 horas, los trabajadores de Volkswagen se unieron al movimiento. Tuvieron lugar interrupciones del trabajo y manifestaciones. Muchos trabajadores se encontraron en paro técnico por razón del corte en los aprovisionamientos provenientes de otras empresas en huelga.

Volkswagen ha rechazado las 35 horas y sólo ha accedido a una reducción hasta 38 horas y media. Esta reducción ha permitido salvar empleos y crear otros nuevos.

Karl Lindner (representante de los trabajadores en el comité de empresa de VW de Wolfsburg):

Para valorar las consecuencias de esta reducción sobre el empleo, es necesario saber que no se había realizado ninguna contratación durante dos años y que había tenido lugar una reducción de 7.500 trabajadores. Los contratos han servido, por lo tanto, para salvaguardar los puestos y para contratar jóvenes que andaban buscando un empleo en el mercado de trabajo. El último año, Volkswagen ha contratado a unos 2.800 jóvenes aquí en Wolfsburg y cerca de 4.500 en el conjunto del grupo. Aún serán contratados 700, y posteriormente 300 otros. Contrariamente a otras empresas, aquí la organización del trabajo no ha sido modificada. Aquí no hay horarios diferenciados. En Volkswagen, tanto el empleado como el trabajador de la cadena y el obrero cualificado trabajan 38 horas y media. Además, un nuevo reglamento interior permite un mejor control de las horas extraordinarias. Por ello, las horas extraordinarias han disminuido sensiblemente.

Entrevistador:

¿Ha producido la reducción del tiempo de trabajo una mayor racionalización?

Karl Lindner:

No, esta tesis, que está muy difundida, es falsa. Cada empresa racionaliza tanto como se lo permite la técnica y si tiene inversiones disponibles. Toda empresa racionaliza cuanto puede, tanto si la duración del trabajo es de 40 horas como de 38 horas y media.

La empresa VW no es miembro de la confederación patronal alemana. Sin embargo, cuando el IG-Metall inició acciones a favor de la semana de 35 horas, la dirección de VW rechazó también esta reivindicación.

En VW tuvieron lugar interrupciones del trabajo. Una parte de los trabajadores estuvo en paro técnico a causa de la falta de piezas sueltas. Se celebraron manifestaciones, concretamente en Wolfsburg. El 19 de julio de 1984, se concluyó un convenio colectivo sobre la duración del trabajo. A partir del 1 de enero de 1985 se tradujo en una reducción de 40 a 38 horas para todos los trabajadores. Mientras que en otras empresas, los acuerdos concluidos en 1985 sobre las 38 horas y media permitieron, teóricamente, prever horarios diferentes por categoría de trabajadores, en la Volkswagen la reducción a 38 horas y media se hizo de forma uniforme. Como VW funciona en trabajo a turnos, la reducción se realizó bajo la forma de 9 turnos libres al año. Estos turnos libres fueron repartidos de forma regular a lo largo del año de cara a aumentar el efecto positivo sobre el empleo.

El convenio fijó también el tope de horas extraordinarias por semana (10) y por mes (20).

Esta reducción del tiempo de trabajo permitió crear nuevos empleos mientras que, en los años precedentes, la evolución del empleo había sido negativa a causa de la automatización y de la robotización de las cadenas de montaje. Durante el segundo semestre de 1984 se crearon 4.560 nuevos empleos en el grupo VW que empleaba, el 28.2.1985, 116.000 trabajadores. Est s

nuevos empleos fueron repartidos entre las diferentes fábricas de VW en la RFA, en Wolfsburg (2.800 nuevos empleos), Hannover (100), Braunschweig (240), Kassel (650), Emden (435) y Salzgitter (335).

Nuevos contratos tuvieron lugar en 1985 en las diferentes fábricas VW, de los cuales 1.000 en Wolfsburg.

* * *
*

SECUENCIA 11: TERCERA REIVINDICACION DE LA CES FORTALECIMIENTO DE LOS PLANES DE CREACION DE EMPLEO Y DE FORMACION

La periodista:

Además de la reducción del tiempo de trabajo, la CES pide también un reforzamiento de los planes de formación y de creación de empleo. Esto quiere decir que, para la CES, el problema del paro no podrá ser resuelto únicamente con medidas económicas e industriales y que será necesario que los trabajadores puedan seguir cursos de formación para adquirir cualificaciones que desemboquen realmente en puestos de trabajo. Para comprender cómo puede realizarse esto en concreto, os propongo ver cómo se ha procedido en la siderurgia en Luxemburgo.

La CES considera que la inversión en formación y en empleo es al menos tan importante como la inversión en máquinas y en equipos. Por consiguiente, es preciso establecer relaciones planificadas entre las decisiones de inversión y las acciones en materia de empleo y de formación.

Las políticas de empleo y los planes de las empresas deben realmente tener en consideración los objetivos regionales, nacionales y europeos.

Las políticas de mano de obra deben principalmente garantizar que:

- los empleos y la formación sean accesibles a todos, y que una atención particular sea dedicada a las necesidades específicas de grupos tales como las mujeres y los jóvenes que están especialmente amenazados por el paro de larga duración;
- las personas puedan obtener más satisfacciones de su trabajo;
- las cualificaciones, de las que las economías de los países de Europa Occidental tienen necesidad para ser viables y competitivas, estén disponibles.

La CES ha constatado, que los países que han dedicado las partes más importantes del presupuesto público a las políticas de empleo, han conocido el mayor éxito en la lucha contra el paro (ej.: Austria, algunos países nórdicos).

La adopción de programas específicos de creación de empleo es necesaria por varias razones:

- a causa de la introducción de nuevas tecnologías y de la voluntad de ser competitivos en el plano internacional, la creación de empleos en numerosas partes del sector privado y algunas partes del sector público será claramente inferior al número de empleos buscados de manera que una intervención de los poderes públicos es indispensable para crear estos empleos;
- dada la existencia de necesidades reales insatisfechas, estos planes de creación de empleo podrán crear empleos estables;
- es más útil para la colectividad pagar a la gente por trabajar que por no trabajar. Además, cada subvención al trabajo contribuye a aumentar los ingresos fiscales y a disminuir los subsidios de paro y otras ventajas sociales.

El ISE ha publicado un INFO (nº 7) sobre los costes económicos del paro en Europa Occidental. Este documento destaca los costes del paro para la sociedad, el Estado y el individuo, y demuestra que una política creadora de empleo es al mismo tiempo una política de redistribución menos desigual de las rentas y de las riquezas.

*

*

*

SECUENCIA 12: LA APLICACION DEL CONVENIO DEL ACERO EN LA SIDERURGIA DE LUXEMBURGO

Comentario (voz de mujer):

En 1975, la siderurgia luxemburguesa fue, como otras, afectada por la crisis. Para la patronal era necesario modernizar las instalaciones y reducir la plantilla.

Tuvieron lugar negociaciones. Acabaron en un acuerdo entre los sindicatos, la patronal y el gobierno. Por este acuerdo, los trabajadores de la siderurgia debían pasar de más de 28.000 en 1975 a menos de 14.000 en 1984. El acuerdo contenía medidas de jubilación anticipada y de reclasificación, evitando todo despido.

Más de 6.000 trabajadores salieron con jubilación o jubilación anticipada. Varios miles de trabajadores fueron ocupados provisionalmente en la realización de trabajos extraordinarios de utilidad pública. Se trataba de trabajos que no habían podido ser realizados con anterioridad por falta de mano de obra. Estos trabajos han permitido, por ejemplo, construir un cuartel de bomberos, colocar guías y vallas de seguridad en carreteras y vías férreas, instalar gasoductos, construir estaciones de servicio y limpiar bosques.

Entre 500 y 1.500 trabajadores estaban permanentemente ocupados por estos trabajos.

El acuerdo creó también un departamento anti-crisis. Este departamento anti-crisis permitió destinar trabajadores excedentes de la siderurgia a otros servicios, en sus empresas o en otras. Este departamento funcionaba como una agencia de trabajo temporal. Pero los trabajadores permanecían como asalariados en su empresa. Más de 8.000 trabajadores pasaron por este departamento anti-crisis. Estas formas de ocupación temporal han permitido asegurar la transición hasta la creación de nuevos puestos. Se han creado nuevas empresas. Por ejemplo, Galvalange, una empresa de galva-

nización de chapas de acero, ha contratado en la zona de Dudelange, a 110 trabajadores, la mayor parte de la siderurgia.

Otras empresas, tales como John-Zinc, Luxallum o Huskin, en la zona de Dudelange u otras en diversos lugares han contratado también a trabajadores de la siderurgia.

La modernización de la siderurgia, por ejemplo gracias a la construcción del nuevo alto horno de Belval, ha permitido crear nuevos puestos de trabajo en la propia siderurgia.

Las dificultades de la siderurgia luxemburguesa no han sido todas resueltas. La negociación de un acuerdo sobre el empleo ha permitido, sin embargo, evitar pérdidas de puestos de trabajo y el aumento del paro.

La crisis de la siderurgia luxemburguesa aparecida en 1975 tenía un carácter estructural. Por ello, la reducción de plantillas que la misma conllevaba no podía considerarse como temporal. La patronal, el gobierno y los sindicatos debían, por lo tanto, buscar nuevos empleos permanentes para reabsorber esta mano de obra excedente.

Siendo el objetivo reducir más del 50 % el número de trabajadores de la siderurgia (alrededor de 15.000 empleos), medidas de carácter temporal eran también necesarias para asegurar la transición hasta la creación de estos nuevos empleos.

A propuesta de los sindicatos, los trabajadores libres en diferentes servicios de producción y mantenimiento como consecuencia de la disminución de la actividad fueron ocupados en trabajos extraordinarios de intreg general fuera de las mismas fábricas.

Los demás sectores de la economía (pequeña y mediana industria y artesanado) no se opusieron a esta práctica porque la penuria tradicional de mano de obra limitaba de todos modos su actividad. Los sindicatos estimaron que la puesta en marcha de estos trabajos de utilidad pública era beneficiosa por diversas razones:

- ha liberado a la siderurgia de la carga de los trabajadores excedentes,
- estos trabajadores han gozado de igualdad de remuneración con respecto a los que quedaron en los servicios de producción,
- el Estado y los municipios han visto ejecutarse trabajos muy útiles.

Por otro lado, las empresas siderúrgicas, después de haberse comprometido a evitar todo despido en los cinco años siguientes, pusieron en marcha un departamento anti-crisis. Este departamento anti-crisis tenía como misión destinar todo el personal excedente que la compañía en actividades remuneradoras para las empresas.

Los trabajadores excedentes en sus servicios fueron destinados al departamento anti-crisis y puestos a cargo de ésta. La división anti-crisis reasignó a estos trabajadores a otras tareas de manera que los ingresos para la empresa estén lo más cerca posible del coste salarial de los trabajadores de este departamento. Trabajadores de la división anti-crisis fueron destinados a diferentes obras de construcción o de demolición en las fábricas. Otros fueron prestados a filiales u otras sociedades que les pagaron según sus propios baremos de remuneración, siendo soportada la diferencia con respecto a la antigua remuneración por el departamento anti-crisis.

Un cierto número de estos trabajadores fueron contratados después a título definitivo por las empresas a las cuales habían sido prestados. El número de trabajadores del departamento anti-crisis ha variado de 1.000 a 4.000.

También se pusieron en marcha cursos de formación y reciclaje. De 1975 a 1984, más de 4.200 trabajadores se beneficiaron de la implantación de un sistema de jubilación anticipada a los 57 años. Esta cifra se añade a los 1.988 trabajadores que se marcharon a la edad normal prevista para la jubilación.

La reducción de la duración semanal de trabajo de 38,5 horas a 36,6 horas permitió regresar a 700 trabajadores del departamento anti-crisis a los equipos de producción.

* * *

SECUENCIA 13: CUARTA REIVINDICACION DE LA CES: UN REPARTO EQUITATIVO DE LOS COSTES DEL CAMBIO

La periodista:

El reportaje que acabamos de ver evocaba también los cambios, las mutaciones que muchas empresas deben afrontar. La CES reconoce que las economías de nuestros países deben afrontar importantes cambios económicos y sociales. Pero pide también que el costo de estos cambios sea repartido equitativamente y que no pese solamente sobre los trabajadores con el paro y las pérdidas salariales. Por ello, la CES pide que estos cambios sean objeto de negociaciones previas entre la patronal, los sindicatos y los gobiernos. Vamos a ilustrar este punto con un extracto del film realizado por los sindicatos británicos.

La CES admite que, para reactivar las economías europeas, hará falta tomar decisiones reorientando el consumo privado, las inversiones, los gastos de los gobiernos y las exportaciones e importaciones. No obstante, afirma que las políticas llevadas a cabo deberán ser equitativas.

Esto no será el caso si:

- los gobiernos o los empresarios tratan de imponer decisiones que vayan en contra de los intereses de los trabajadores,
- los trabajadores no están convencidos de que el cambio aportará ventajas y que los que deben soportar el coste de ello serán adecuadamente indemnizados.

La CES considera que el cambio tecnológico y el cambio social deben ir a la par.

Las decisiones que hay que tomar deben ser objeto de negociaciones con las organizaciones sindicales en un momento en que una influencia real es aún posible. Las repercusiones en la cantidad y calidad del empleo, la reducción de la duración del trabajo, las modificaciones de la organización del trabajo y de las condiciones de trabajo, las políticas de formación que hay que poner en marcha competen a la negociación directa.

Asimismo, la CES afirma que el cambio debe ir en el sentido de la reactivación económica y de un relanzamiento del consumo y que, por consiguiente, los ataques llevados a cabo contra el poder adquisitivo y los logros sociales de los trabajadores van en contra de estos objetivos. El congreso de Milán de la CES reafirmó estos objetivos.

"La introducción de nuevas tecnologías debe contribuir al progreso social y no debe traducirse en una destrucción masiva de empleos. Deben ser utilizadas en particular para promover nuevas producciones y servicios, y, por lo tanto, para crear nuevos empleos. Por esto debe obligatoriamente ser objeto de negociaciones colectivas sobre el empleo, la reestructuración industrial, la productividad y la duración del trabajo. Deben permitir una mejora de las condiciones y del contenido del trabajo así como un refuerzo de los derechos de los trabajadores y de sus representantes. La CES exige que los trabajadores puedan ejercer por sus representantes a todos los niveles una influencia real sobre las condiciones de introducción antes de que éstas sean decididas. La CES pide insistentemente negociar un acuerdo con la patronal a nivel europeo para hacer obligatorias la consulta y la negociación previas a la introducción de nuevas tecnologías. A nivel comunitario, las instituciones deben tomar decisiones que favorezcan la extensión de estos derechos incluso por la elaboración de un proyecto de directiva-marco compatible con las prácticas nacionales de negociaciones colectivas. En los programas de fomento de las nuevas tecnologías, proseguidos con la participación de los sindicatos, es necesario integrar encuestas sobre las consecuencias sociales que las nuevas tecnologías ocasionan."

El ISE ha dedicado varios estudios y documentos a la introducción de las nuevas tecnologías.

- El impacto de la micro-electrónica sobre el empleo en Europa Occidental en los años 80,
- Negociar la introducción de nuevas tecnologías,
- La política industrial europea en los sectores de la electrónica y de la tecnología de la información,
- Las nuevas tecnologías y la negociación colectiva.

Estos documentos examinan, entre otros, los diferentes temas que son objeto de negociaciones sobre la introducción de nuevas tecnologías: la seguridad y el nivel del empleo, los niveles de cualificación, las condi-

ciones de trabajo y la organización del trabajo, las incidencias sobre la salud y la seguridad y la polarización de las funciones.

Se describen, igualmente, las diferentes prácticas nacionales en materia de información, de consulta y de negociación con los trabajadores y sus organizaciones sindicales sobre la introducción de las nuevas tecnologías.

* * *

*

**SECUENCIA 14: LA INTRODUCCION DE NUEVAS TECNOLOGIAS
EN EL SERVICIO DE CONSERVACION DE VIVIENDAS
DEL MUNICIPIO DE SHEFFIELD (REINO UNIDO)**

Comentario:

Departamento de viviendas del municipio de Sheffield. En 1981, el servicio de conservación de viviendas del municipio, agobiado de trabajo, fue informatizado para permitir una rápida comunicación entre los 94.000 inquilinos y el municipio. Esto produjo una considerable sobrecarga de trabajo. El antiguo sistema permitía garantizar 12.000 reparaciones al mes. Gracias al nuevo sistema informatizado, se efectúan 17.000 reparaciones cada mes.

...

El nuevo sistema permite, pulsando un simple botón, poner constantemente al día los expedientes. Las reparaciones a efectuar se coordinan entre los siete depósitos del municipio. El personal conecta con el servicio de reparación de viviendas por los terminales. El trabajo puede ser así registrado día a día y efectuado por los equipos móviles de reparación.

...

Los cambios no se han efectuado sino después de la fructífera negociación de un acuerdo sobre las nuevas tecnologías.

Entrevistador:

¿Cómo conseguisteis el apoyo de vuestros miembros para preparar el acuerdo?

Delegado sindical:

No logramos inmediatamente su apoyo para la elaboración del acuerdo. Constituimos un grupo de trabajo para formular un acuerdo, pero entretanto dijimos a nuestros afiliados en aquellos servicios que iban a ser directamente afectados, que no aceptaran la introducción de nuevas tecnologías. Así todo estaba claro.

Las autoridades sabían que no podrían introducir ninguna máquina de tratamiento de textos antes de la conclusión de un acuerdo.

Entrevistador:

¿Ha habido pérdida de puestos de trabajo? Si podéis hacer las cosas más rápidamente, si hay menos trabajo de clasificación, ¿se han eliminado empleos?

Operador pantalla - departamento de trabajos:

No, no ha habido pérdida de puestos de trabajo como consecuencia de la utilización de ordenadores. Yo diría que ha habido más trabajo. En el campo manual hay todavía un importante programa de contratación, tanto de trabajadores cualificados como de aprendices. La informatización no ha originado pérdida de empleo.

Este acuerdo que cubría el servicio de mantenimiento de las viviendas del municipio de Sheffield precisa que el volumen global del empleo debe ser mantenido. Esto significa que las partidas eventuales, por ejemplo para la jubilación, deben ser compensadas con contratos. El acuerdo contiene igualmente diferentes cláusulas relativas a las condiciones de trabajo. Dispone que los trabajadores que utilicen consolas de visualización solo puedan hacerlo durante dos horas consecutivas. Después, deben pasar media hora en actividades que no impliquen trabajo con pantalla.

Asimismo, la concepción de los equipos ha sido modificada: luminosidad de las pantallas, válvula de protección, etc..

La secuencia dedicada al servicio de mantenimiento de las viviendas del municipio de Sheffield se ha extraído de una película titulada "Technology at work" realizada por la TUC, la confederación sindical británica. Presenta cinco casos concretos de introducción de nuevas tecnologías en empresas. Además del de Sheffield, la película presenta los ejemplos siguientes:

- Metal Box que fabrica botes de conserva y otros recipientes metálicos,
- Departamento de Estado de Sanidad y Seguridad Social,
- Cadbury's en el sector de los chocolates y la confitería,
- Tesco, un supermercado.

En esta película, unos trabajadores hablan de las consecuencias de las nuevas tecnologías sobre sus empleos, sus salarios y sus condiciones de trabajo.

Igualmente, se abordan los temas siguientes:

- cualificaciones y clasificaciones,
- formación,
- efectos sobre el trabajo de las mujeres,
- consulta y negociación,
- tiempo de trabajo,
- peligros para el empleo,
- salud y seguridad,
- acuerdos sobre las nuevas tecnologías.

Esta película esta disponible en inglés en los sistemas VHS, Betamax y U-matic.

*

*

*

**SECUENCIA 15: QUINTA REIVINDICACION DE LA CES:
INCREMENTO DE LA AYUDA A LOS PAISES
EN VIAS DE DESARROLLO**

La periodista:

La próxima secuencia que vamos a ver ha sido rodada en los Países Bajos, en Leeuwarden, en la región de Frisa. Explica la quinta reivindicación de la CES relativa a la ayuda a los países en vías de desarrollo. La CES estima que las crecientes dificultades de estos países tienen también efectos negativos sobre nuestros propios países y que, al contrario, ayudando más a los países en vías de desarrollo, los países europeos tendrían al mismo tiempo el empleo en Europa.

Europa tiene interés en el desarrollo del tercer mundo porque un 10 % de los intercambios de Europa Occidental se hacen con los países no productores de petróleo, es decir, prácticamente dos veces más que con los EE.UU.. Por lo tanto, si estos países encuentran dificultades, como actualmente debido a la recesión mundial, Europa sufre también consecuencias negativas.

La CES se ha pronunciado por un plan global de desarrollo que permitiría a la vez responder a las necesidades vitales del tercer mundo y relanzar las economías de los países europeos y de los demás países industrializados. La CES pide a los países de Europa Occidental que aumenten su ayuda al tercer mundo para que alcance rápidamente por todos los países industrializados el nivel del 0,7 % del PNB, tal como ha sido recomendado por las Naciones Unidas, y que en 1988, este nivel se sitúe en el 1 % del PNB.

El Congreso de Milán reafirmó estos objetivos:

"La interdependencia económica a nivel mundial une entre ellos a los países industrializados y a los países en vías de desarrollo. La política económica de los países industrializados tiene un impacto importante en las perspectivas de desarrollo como lo muestra suficientemente el problema de la deuda.

El Congreso de la CES considera que el excepcional endeudamiento de los PVD es un elemento grave de crisis económica y política a nivel internacional que impide la realización de toda clase de desarrollos reales en los países menos avanzados y ocasiona

consecuencias negativas, incluso, en los países industrializados.

La CES va a dedicarse - de acuerdo con la CIOSL, la CMT y las organizaciones sindicales regionales afectadas - a reforzar la posición de los países en vías de desarrollo. Los esfuerzos deben apuntar a relaciones comerciales más equitativas respecto al Tercer Mundo y a acuerdos que puedan conducir a precios más justos y más estables de los productos básicos y de primera necesidad. La posición de los países en vías de desarrollo deberá, entre otras, ser reforzada por una reforma del sistema monetario internacional. Asimismo, la política llevada a cabo por el FMI y, especialmente, la que preside la concesión de créditos, deben ser revisadas, pues son incompatibles con la reactivación económica, a partir de programas específicos y la mejora de las condiciones de vida de los trabajadores en estos países.

El refuerzo del ECU es indispensable para que los países europeos puedan influir eficazmente en la reforma del sistema monetario internacional. La CES subraya la importancia de la ayuda pública al desarrollo (1 % del PNB como distribución neta al desarrollo a partir de 1988), en particular a los países más pobres y desfavorecidos.

En el momento de la toma de decisión en lo que respecta la ayuda al desarrollo, el hecho de que los gobiernos de los países afectados respeten los Derechos del Hombre y los derechos sindicales deben tomarse en consideración. Las estrategias de desarrollo deben apuntar, por un lado, a ayudar a los países en vías de desarrollo a satisfacer sus necesidades fundamentales, y por el otro, a desarrollar sus propias capacidades de producción y su poder adquisitivo interno."

Un estudio efectuado conjuntamente por el Consejo de los Sindicatos Nórdicos (NFS) y la Confederación de Sindicatos Alemana (DGB) (It pays to cooperate, octubre 1983) demostró que el aumento de la ayuda a los países en vías de desarrollo tendría un efecto positivo importante sobre el empleo en los países industrializados.

Si la ayuda pública a los países en vías de desarrollo alcanzara un 0,7 % del PNB en todos los países industrializados, 1,9 millones de nuevos empleos serían creados, 1 millón de los cuales en Europa Occidental, en el espacio de 2 o 3 años.

El cuadro que sigue recoge las estimaciones de este estudio en lo que respecta al efecto positivo sobre el empleo de una ayuda pública del 0,7 % del PNB en todos los países industrializados.

Efectos de una ayuda del 0,7 % tal como propone la ONU (cambios después de 2 ó 3 años):

País	Porcentaje de la ayuda actual *	PIB % en 1983	Empleo 1.000 personas
EE. UU.	0,20	0,75	644
Reino Unido	0,44	0,85	91
Francia	0,73	1,30	194
RFA	0,47	1,30	282
Italia	0,19	1,13	65
Bélgica-Luxemburgo	0,59	1,55	50
Países Bajos	1,08	1,45	26
Canadá	0,43	0,92	99
Japón	0,28	0,74	59
Australia	0,41	1,97	66
Austria	0,48	0,62	14
Dinamarca	0,73	0,87	10
Finlandia	0,28	1,43	22
Irlanda	-	1,02	6
Noruega	0,82	1,09	16
Suecia	0,83	1,08	22
Suiza	0,24	1,84	46
España	-	0,78	51
Grecia	-	1,70	28
Turquía	-	0,57	46
Islandia	-	0,71	0
Portugal	-	1,19	24
Nueva Zelanda	0,29	2,20	15
Total	0,35	0,97	1.877

* Ayuda oficial en % del PIB en 1981.

* * *

**SECUENCIA 16: CC FRIESLAND:
UNA EMPRESA LECHERA HOLANDESA QUE HA ORIENTADO SU
PRODUCCION HACIA LOS PAISES EN VIAS DE DESARROLLO**

Watze de Graaf (Director General de CC Friesland):

CC Friesland es una cooperativa creada en 1913. Cubre todo el norte de los Países Bajos. Doce mil agricultores están directamente asociados en ella. Nuestros principales productos son la leche condensada y no azucarada, y la leche en polvo completa.

Desde su creación, CCF se ha orientado hacia la exportación a través del mundo, porque había suficiente leche fresca en los Países Bajos.

En los años 60, una evolución permitió fabricar leche condensada a partir de sus materias primas separadas, que son la leche sin grasa (desnatada) en polvo, el aceite de mantequilla y el azúcar.

En el mismo período, los países en vías de desarrollo comenzaron a estimular su propia producción. Tuvimos que preguntarnos si queríamos participar en esta evolución que podía amenazar nuestros propios mercados. Decidimos hacerlo planteándonos que si debíamos incluso perder el mercado, mejor perderlo en provecho de empresas que nos pertenecieran.

Es así como la primera fábrica recombinada, como la llamamos nosotros, se creó en Kuala Lumpur. Siguiéron otros países como Indonesia, Tailandia, Nigeria, Mozambique, Vietnam.

Después se ha intentado estimular, en estos países, la producción de leche fresca proveniente de sus propias vacas. Estamos realizándolo en tres países: Indonesia, Tailandia y Nigeria.

El empleo en CC Friesland en Leeuwarden se ha casi estabilizado a lo largo de los últimos años, es decir, que ha disminuido ligeramente pasando de 2.500 a 2.300 personas. Es el resultado de la automatización y de la mecanización. La cuestión ha sido reglamentada mediante pasos naturales.

En nuestras otras fábricas de Europa, el empleo ha aumentado de 50 a 60 personas en estos últimos años.

En las fábricas recombinadas del Extremo Oriente y de Africa, el empleo se ha estabilizado en torno a las 2.000 personas. Pero la compra de lecherías integradas Foremost, que era útil para nuestra gama de productos, ha ocasionado un incremento del empleo de 1.700 personas.

Por lo tanto, el empleo en el conjunto del grupo ha pasado de 4.900 a cerca de 6.500 asalariados entre 1980 y 1985.

Dirk Knoll (representante de los trabajadores en el comité de empresa de CC Friesland):

Pienso que es algo bueno el que las empresas de los países occidentales realicen proyectos en estos países y que de ahí se genere creación de empleo.

Me parece que ésto no tendrá como consecuencia una fuerte disminución de puestos de trabajo entre nosotros.

Somos una empresa de alimentación y las necesidades en el mundo son tan grandes que aunque estos países produzcan ellos mismos una parte de sus productos alimenticios, las necesidades seguirían siendo suficientes como para mantener el nivel de empleo en Europa Occidental.

A pesar de la crisis económica y las dificultades crecientes encontradas por los países en vías de desarrollo, el empleo ha aumentado en el conjunto del grupo. Ha aumentado claramente en los países en vías de desarrollo a raíz de la extensión de las actividades de CC Friesland en estos países y de la compra de nuevas lecherías integradas.

En Europa, fuera de los Países Bajos, el empleo también ha aumentado ligeramente en las fábricas de CC Friesland. Por el contrario, ha disminuido en los mismos Países Bajos.

No obstante, en este último caso, la disminución del empleo no se debe a la extensión de las actividades en los países en vías de desarrollo. Se explica por la introducción de nuevas tecnologías. Los sindicatos consiguieron que esta disminución se traduzca esencialmente por jubilaciones.

Además, el efecto negativo sobre el empleo de esta racionalización se ha atenuado igualmente por la aplicación de la semana de 38 horas conforme al acuerdo nacional firmado en la industria láctea. Los sindicatos estiman que la introducción de estas nuevas tecnologías habría podido hacerse en condiciones que respetaran mejor los intereses de los trabajadores si las negociaciones no hubieran abarcado solamente las consecuencias sociales de estos cambios tecnológicos, sino también sobre las orientaciones de la empresa en materia de inversiones. Los sindicatos neerlandeses consideran que las actividades de CC Friesland constituyen un ejemplo positivo de las relaciones que deberían establecerse entre empresas europeas y países en vías de desarrollo.

Muchas empresas europeas sólo enfocan sus relaciones con los países en vías de desarrollo bajo el ángulo del aumento de sus exportaciones hacia estos países sin tomar realmente en consideración los intereses de estos últimos.

CC Friesland procura igualmente aumentar sus exportaciones hacia los países en vías de desarrollo, pero también ayuda a estos países a llegar a ser más autosuficientes y a aumentar su producción propia instalando allí fábricas y transfiriendo las tecnologías necesarias hacia estos países.

Las elecciones hechas en la materia por CC Friesland no son de naturaleza política sino de naturaleza puramente económica. Para CC Friesland, no hay contradicción entre el aumento de las exportaciones hacia los países en vías de desarrollo y el fomento de una producción propia en estos países. Uno y otro pueden ir a la par. CC Friesland considera, en efecto, que como empresa de productos alimenticios se encuentra en un mercado llamado a estar en expansión durante muchos años. La población mundial aumentará alrededor de un 2,5 % al año de aquí al año 2000 y sobre todo en los países en vías de desarrollo. La producción alimentaria en estos países aumenta por el momento en una proporción más lenta. Por ello, es posible aumentar al mismo tiempo la producción propia de estos países y las exportaciones hacia los mismos.

Además, la empresa ha adquirido una importante experiencia en el ámbito de las tecnologías de la industria láctea que le permite entregar y construir en estos países fábricas que corresponden a sus necesidades.

* * *

*

SECUENCIA 17: ESTRASBURGO: INTERCAMBIO DE IDEAS ENTRE LOS SINDICATOS, LA PATRONAL Y LOS GOBIERNOS

La periodista:

Las cinco reivindicaciones de la CES, a las que hemos pasado revista, han sido defendidas por numerosos sindicalistas que han intervenido en la conferencia de Estrasburgo.

Pero otros participantes de esta conferencia, patronos y representantes de los gobiernos, han formulado, igualmente, propuestas para luchar contra el paro. Y estas propuestas eran, con frecuencia, distintas e incluso contradictorias con las propuestas sindicales.

SECUENCIA 18: OTRAS OPINIONES SOBRE LAS MEDIDAS QUE HAY QUE ADOPTAR PARA CREAR EMPLEO

Etienne Davignon (miembro de la Comisión de las Comunidades Europeas):

La actuación que debe emprenderse ha de incluir un cierto número de obligaciones: la competitividad internacional, porque debemos reconquistar mercados en el exterior y no solamente los nuestros; la del desarrollo industrial, porque ahí es donde están las nuevas actividades y el apremio de la informatización de la sociedad, porque es la que otorga a nuestra estructura industrial una flexibilidad que ha perdido.

Guido Carli (presidente de la UNICE: Unión de Industrias de la Comunidad Europea):

El crecimiento deberá favorecer el incremento de las rentas del capital en relación con las rentas salariales.

Wilfried Martens (Primer ministro de Bélgica):

Cada país debe mantenerse competitivo y, por lo tanto, contener la inflación en límites razonables controlando los incrementos de todos los factores de costo, incluyendo entre ellos aquellos que tienen una relación directa o indirecta con un déficit demasiado importante de las finanzas públicas. Debe practicarse una política de precios adaptada.

Gianni de Michelis (Ministro de Trabajo de Italia):

Todas las políticas defensivas, aunque parezcan legítimas socialmente y comprensibles en un contexto regional o nacional, acaban por estar en contradicción con el objetivo de crear las condiciones necesarias para el pleno empleo.

Kjell Stahl (Secretario de Estado de Noruega):

Para evitar una nueva recesión y asegurar un crecimiento real y prolongado, las políticas deben incluir medidas que mejoren la rentabilidad del capital y estimulen la productividad y la formación de capital productivo.

Estos ponentes han puesto por delante varias prioridades tales como:

- la competitividad de las empresas,
- la informatización y la mejora de la productividad,
- la flexibilidad de las estructuras industriales,
- la obligación del desarrollo industrial y el fomento de la formación de capital productivo,
- el aumento de las rentas de capital con relación a las rentas salariales,
- la reducción del déficit del gasto público,
- la lucha contra la inflación.

Las propuestas de la CES responden a algunas de estas prioridades. La CES ha elaborado su postura sobre cada una de ellas:

- **La competitividad de las empresas:** para la CES, el refuerzo de la competitividad de las empresas de Europa Occidental necesita la adopción de políticas económicas estructurales y tecnológicas activas que descarte los riesgos de una nueva recesión y haga a Europa menos dependiente de los desarrollos en los demás países industrializados. El Congreso de Milán

de la CES afirma que "deben desarrollarse políticas industriales, que vayan más allá de las fronteras nacionales, que sean portadoras de innovación y que permitan reforzar la posición competitiva de Europa Occidental en el mercado internacional, salvaguardando los intereses de los trabajadores. Sólo la cooperación entre las industrias europeas puede permitir recuperar su retraso global. Esta cooperación presupone una programación de tareas y una concentración de esfuerzos en campos concretos";

- la informatización y la mejora de la productividad: la CES no se opone a la introducción de las nuevas tecnologías, sino que pide que ésta se haga en condiciones que protejan los intereses de los trabajadores y favorezca la mejora de las condiciones de trabajo y de empleo. Por ello, pide que la introducción de nuevas tecnologías sea objeto de negociaciones colectivas previas;
- la flexibilidad de las estructuras industriales: para el Congreso de la CES, "Europa Occidental debe adaptarse más rápidamente a una situación internacional en mutación y anticiparse a los cambios. Al mismo tiempo, debe adaptarse a los desarrollos tecnológicos y utilizarlos para crear mejores condiciones sociales (...). El fortalecimiento de la economía exige una renovación social equivalente". En otros términos, la CES considera que la adaptación a los cambios no puede realizarse por la instauración de un liberalismo extremo, un incremento de las desigualdades sociales y una multiplicación de los conflictos. Afirma que es preciso comprometerse en una política de crecimiento que debe ante todo servir para crear empleo y producir bienes y servicios que respondan a las necesidades reales de la sociedad. Estas adaptaciones deben realizarse después de consultar a las organizaciones sindicales;
- la necesidad del desarrollo industrial y el estímulo de la formación de capital productivo: el Congreso de la CES se pronunció por un aumento de las inversiones públicas. Asimismo afirmó que "la ayuda pública a las inversiones privadas generadoras de empleo, debe inscribirse en un marco de política industrial determinado por los poderes públicos y después de consultar a las organizaciones sindicales. Una mejor coordinación de las inversiones puede conducir a una reducción de las sobrecapacidades actuales por una reconversión y una diversi-

ficación de la producción y debe evitarlo en el futuro. Debe favorecer la innovación y el desarrollo de sectores de futuro";

- *el aumento de las rentas de capital con relación a las rentas salariales: si la CES es favorable a la ayuda a las inversiones privadas generadoras de empleo, se opone a una disminución del poder adquisitivo de los salarios y de las prestaciones sociales: "la disminución global del poder adquisitivo tiene consecuencias nefastas sobre el nivel de consumo y producción. Tiene también influencia sobre los ingresos fiscales y sociales (...). La política de reducción de las prestaciones sociales en tiempo de crisis es contraria al principio mismo de la solidaridad. Es precisamente en tiempo de crisis cuando la red de protección social debe ser extendida a los que están afectados por la crisis";*
- *la reducción del déficit del gasto público: la CES considera que los problemas de la inflación, del déficit de los sectores públicos y de las balanzas de pagos sólo podrán resolverse eficaz y duraderamente por un crecimiento selectivo más sostenido orientado hacia la creación de empleo y coordinado a nivel europeo. Añade que los Estados deben garantizarse una base financiera que les permita llevar a cabo las políticas que la población les pide. Considera que la imposición directa y progresiva es el medio más apropiado a este respecto. Reivindica también que la evasión y el fraude fiscal sean combatidas con medidas severas concertadas y con convenios sobre la doble imposición.*

Sobre la cuestión de la flexibilidad el ISE ha publicado un informe titulado **Flexibilidad y empleo - mitos y realidades**. Este informe expone la problemática de algunos de los aspectos del debate sobre esta "flexibilidad", término vago que encubre ideas y conceptos muy diferentes. El informe del ISE trata de cuestiones tales como:

- las tendencias del empleo en los países industrializados,
- la relación entre salarios reales y empleo,
- la movilidad de la mano de obra, los salarios relativos y el empleo,
- la organización del mercado de trabajo y la movilidad interna de las empresas,
- la duración del trabajo.

**SECUENCIA 19: SEXTA REIVINDICACION DE LA CES:
LA LUCHA CONTRA LA INFLACION POR MEDIO DE
POLITICAS SOCIALMENTE JUSTAS**

La periodista:

Señor Debunne, muchos de los participantes a los que acabamos de escuchar han hablado de competitividad, de restricciones en los gastos públicos, de la lucha contra la inflación. ¿Cual es la posición de la CES en lo referente a la lucha contra la inflación? ¿Usted no está a favor de la disminución de la inflación?

Georges Debunne:

Mi respuesta es concreta: la menor inflación posible en todas partes. La inflación comienza por los precios. No es cierto que no haya más que costos salariales y costos sociales. También está el valor del dólar, están los precios de las materias primas, están las tasas de interés, están los beneficios, está la productividad: es todo un conjunto. Es cierto que, para la CES, deben realizarse necesariamente dos cosas: no discutir más la disminución del poder adquisitivo y, en segundo lugar, decir "no" a una unión europea de 300 millones de consumidores por medio del dumping social.

La periodista:

Muchos participantes en esta conferencia también han insistido en la necesidad de reforzar la Comunidad Europea.

La CES está a favor de una disminución de la inflación porque los trabajadores son los primeros en sufrir el choque de las subidas de precios.

Pero rechaza la idea según la cual el único medio de combatir la inflación es dejar aumentar el paro. La CES constata que las políticas restrictivas llevadas a cabo por la mayoría de los gobiernos han fracasado. No han logrado contener el paro. A pesar de una disminución de la inflación, las causas reales y profundas de ésta no han desaparecido.

Aunque los salarios reales hayan aumentado menos que los precios, el empleo y el crecimiento no han sido relanzados.

La CES afirma que el programa de reactivación económica que ella propone será en si mismo anti-inflacionista porque:

- preconiza una utilización más completa de las capacidades existentes,
- permite a las personas trabajar en lugar de estar en paro,
- reduce los desequilibrios regionales,
- contribuye a la disminución de los costes.

Para contrarrestar los peligros inflacionistas, la CES pide acciones sobre:

- las políticas de precios de las empresas: mediante sistemas de supervisión y de control de precios, por medio de políticas antimonopolios y reglamentos internacionales de las operaciones de las sociedades multinacionales;
- los precios de los productos básicos: a través de la conclusión de acuerdos internacionales sobre los precios de los productos básicos para organizar la evolución de los precios a más largo plazo, garantizar el acceso a los abastecimientos existentes y asegurar el desarrollo de nuevas fuentes de energía;
- la inestabilidad monetaria internacional: por medio de un acuerdo internacional que lleve a medidas de reciclaje de los excedentes de la OPEP, controles de los movimientos especulativos sobre las monedas y una moderación significativa de los tipos de interés
- la actual distribución de las rentas: mediante la conclusión de convenios colectivos protegiendo el nivel de vida de los asalariados contra la erosión provocada por los aumentos de precios.

Cuando estas propuestas fueron aplicadas en algunos países, permitieron frenar y controlar el ciclo inflacionista. Políticas que ponen en práctica estas propuestas son susceptibles de recoger la adhesión de los trabajadores, a la inversa de las que cuestionan el nivel de vida de los trabajadores y les hacen soportar toda la carga de las adaptaciones.

*

*

*

SECUENCIA 20: EL REFORZAMIENTO DE EUROPA

Pierre Mauroy (Primer ministro de Francia):

Es indispensable una cooperación europea reforzada, para lograr el mayor beneficio posible de esta mejora relativa de la coyuntura.

Norbert Blüm (Ministro de Trabajo de la RFA):

Europa deberá ayudarnos a salir juntos de la crisis económica o nos hundiremos todos.

Gaston Thorn (Presidente de la Comisión de las Comunidades Europeas):

Los países de la Comunidad volverán a encontrar los caminos del crecimiento sólo si coordinan cada vez más estrechamente sus políticas económicas y sociales.

Etienne Davignon (Miembro de la Comisión de las Comunidades Europeas):

Europa es a la vez una necesidad económica, jurídica y política. Recordad por un momento la cifra que doy a continuación: 2% del PNB europeo despilfarrado, no porque hagamos demasiado Europa, sino porque no la hacemos en forma suficiente.

Ruairi Quinn (Ministro de Trabajo de Irlanda):

Los pequeños países lo han aprendido desde hace tiempo, pero grandes países, como Francia, también han aprendido dolorosamente que ningún país puede lograr, aisladamente, relanzar su economía en ausencia de la solidaridad de las economías y de los Estados vecinos.

Jean Louis Beffa (Mesa redonda de los industriales europeos):

¿Qué es lo que nos impide lograr tan buenos resultados como las empresas japonesas y americanas? Es sobre todo, todavía, un nivel importante de balcanización de Europa a nivel económico. Europa, en cierto número de

aspectos, es aún una suma de países yuxtapuestos sin que pueda hablarse de suficiente unificación de los mercados.

Georges Debunne (Presidente de la CES):

Un país aislado no puede responder a la crisis del empleo y, en consecuencia, es preciso más cooperación europea, más Europa en lugar de basta de Europa.

La CES ha afirmado, muchas veces, que no podía haber solución a los problemas económicos y del empleo sólo a nivel nacional y que una mejora duradera no podía resultar más que de una acción coordinada a nivel europeo.

El Congreso de Milán de la CES confirmó el compromiso de la CES a favor de Europa:

"La coordinación de las políticas económicas a nivel europeo es indispensable para resolver los problemas del empleo y debe apuntar principalmente a: la reactivación y cooperación industriales, particularmente en los sectores estratégicos y la creación de condiciones más favorables a un relanzamiento sobre la base de programas comunes.

La CES estima que esta coordinación, si estuviera basada en un crecimiento selectivo elevado orientado hacia la creación de empleo, con más justicia e igualdad, sería adecuado para resolver los problemas de la inflación, del déficit del sector público y de la balanza de pagos. Debe basarse sobre necesidades específicas de las regiones elaborando un programa que tenga en cuenta objetivos en materia de empleo.

Del mismo modo, un aumento de la demanda simultáneo y coordinado, en todos los países de Europa Occidental, desarrollaría la actividad económica y crearía un gran número de empleos en todos los países sin por ello aumentar la inflación. Esta gestión coordinada de la demanda supone una cooperación en materia de política económica entre países de la CEE y de la AELC.

(...)

En Europa Occidental, es indispensable reforzar el mercado interior, suprimir las barreras aduaneras y

las dificultades en las fronteras y hacer progresar la armonización y la normalización.

La CES sostiene, en consecuencia, la prioridad que la Comunidad Europea acuerda para el desarrollo de su propio mercado interior y paralelamente, sostiene los esfuerzos acordados por los países de la AELC. Es preciso evitar crear nuevas barreras.

No obstante, la CES subraya:

- en primer lugar que las medidas de desarrollo del mercado interior deben acompañarse de políticas macroeconómicas que garanticen un aumento generalizado de la actividad económica y del empleo, más bien que crear una situación en que los beneficios de una región o sector se realicen en detrimento de otra región o sector;
- a continuación, que las medidas del mercado interior deben acompañarse de medidas que desarrollen el espacio social europeo."

Aunque sea en favor de Europa y del fortalecimiento de la Comunidad Europea, la CES, no obstante, ha constatado que ésta no ha respondido suficientemente a las esperanzas de los trabajadores:

"No es necesario ya demostrar que las contribuciones comunitarias han sido ineficaces para solucionar de manera satisfactoria los problemas a los cuales se enfrentan todos los países miembros.

La Comisión debe presentar propuestas concretas con el objetivo de mejorar la situación. Par ello, debe tener en cuenta, más que en el pasado, las reivindicaciones sindicales llevando a cabo consultas. Además, el Consejo de Ministros no ha sido capaz, por falta de voluntad política, de adoptar medidas que permitan una lucha eficaz contra el paro, que es todavía el problema más grave de Europa.

(...)

El fortalecimiento de la cooperación europea es más necesario que nunca. La CES ha hecho propuestas concretas a través de sus diferentes programas de acción. El Congreso exige, de las instituciones comunitarias a todos los niveles, que integren estas propuestas en sus políticas y adopten las medidas que permitan su realización."

SECUENCIA 21: CONCLUSIONES DE LA CONFERENCIA DE ESTRASBURGO Y ACCIONES FUTURAS DE LA CES

La periodista:

Señor Debunne, refiriéndome a su intervención, la CES está también a favor de Europa?

Georges Debunne:

Está claro. Eso de "cada uno para sí" es mortal y es preciso, en consecuencia, que sea la unión europea la que trate de salvar la paz y ayudar a los países en vías de desarrollo. Es éste un papel importante que debe desempeñar Europa. Pero es necesario que esta Europa sea democrática y que los derechos y las libertades sindicales sean respetadas; de ahí la necesidad de concertación con la patronal a nivel europeo porque es imposible aceptar que se dé un dumping social entre nosotros. Lo que quiere la CES es la paz, es la justicia social.

La periodista:

Señor Hinterscheid, de esta conferencia de Estrasburgo, ¿qué conclusiones ha deducido Vd. para la CES?

Mathias Hinterscheid:

He sacado dos. La primera es que nuestra base estratégica es lo bastante sólida y lo bastante comprensible como para que finalmente nadie encuentre argumentos válidos para contradecirla y para rehusarla globalmente. Había, ciertamente, argumentos contra una u otra parte (de nuestra estrategia), pero globalmente no se han encontrado medios para refutarla. Y la segunda conclusión, que coincide con lo que Georges Debunne acaba de decir, es que parece que por fin todo el mundo ha comprendido que ningún país, o sector aislado, puede salir del marasmo y que es necesario, por lo tanto, una política coordinada a nivel europeo para combatir eficazmente el paro.

La periodista:

¿Qué acciones entiende Vd. que hay que llevar a cabo en los próximos meses para que sus propuestas se acepten por los interlocutores patronales y gubernamentales?

Matías Hinterscheid:

Seguiremos, desde luego, viéndonos con los responsables políticos a todos los niveles, como lo hemos hecho en el pasado, para discutir con ellos, para tratar de influenciarles en favor de nuestras ideas y de nuestras propuestas. Pero trataremos también, a través de acciones más espectaculares, de movilizar a los trabajadores porque nosotros somos sus representantes. Y pensamos que es preciso hacerles comprender ahora que existe una salida a esta situación en la que nos encontramos y que es necesario, por lo tanto, combatir el pesimismo, que está a punto de instalarse un poco por todas partes, porque estamos convencidos de que si se acepta, al menos una parte de nuestra estrategia, hay una salida posible. Y es esto precisamente lo que es necesario hacer comprender ahora a todo el mundo.

La periodista:

Bien, señores, pienso que sus explicaciones han permitido, a los que han contemplado esta emisión, saber más sobre la Confederación Europea de Sindicatos y sobre sus actividades. Me queda agradecerles el haber participado en esta emisión.

En mayo de 1985, en Milán, el Congreso de la CES afirmó la necesidad de reforzar los medios de acción de la CES para hacer presión sobre la patronal, los gobiernos y las instituciones europeas para que adopten políticas conformes a los objetivos de la CES. Deberán llevarse a cabo acciones a diferentes niveles:

- a nivel nacional, acciones de información, de formación y de movilización de los militantes en torno a las reivindicaciones de la CES. Se ejercerán acciones de presión sobre los gobiernos para que estos adopten las propuestas de la CES en el plano nacional y europeo;

- a nivel regional, los comités sindicales interregionales constituidos en el seno de la CES deberán intensificar su acción, más allá de las fronteras nacionales, sobre proyectos concretos y cuestiones de interés común y reforzarán así la solidaridad internacional de los trabajadores;
- a nivel sectorial, los comités sindicales reconocidos verán sus acciones apoyadas por la CES. Esta se ha pronunciado por un desarrollo de las políticas sectoriales a nivel europeo e igualmente por la puesta en marcha de comités paritarios sectoriales competentes en los ámbitos sociales, económicos e industriales;
- a nivel europeo, la CES será el instrumento de elaboración de las políticas sindicales.

"En estrecha colaboración con los comités sindicales, coordinará acciones eficaces decididas nacional y sectorialmente, incluyendo huelgas, para presionar a los empresarios y a los gobiernos (...)"

La CES, sus organizaciones afiliadas y los comités sindicales desarrollarán estrategias con el fin de organizar a los trabajadores en los sindicatos, en todos los sectores de actividad con el objetivo de fortalecer la sindicación y aumentar la influencia sindical a todos los niveles."

Asimismo, el Congreso ha mandatado al Comité Ejecutivo de la CES para proseguir acciones concretas de presión en la línea de las manifestaciones de Bruselas y Stuttgart y de la Conferencia de Estrasburgo.

La base indispensable de toda acción eficaz de la CES debe estar constituida por una concienciación de los trabajadores de Europa sobre la necesidad de reforzar el sindicalismo a nivel europeo y movilizarse en base a las reivindicaciones de la CES.

* * *

LISTA DE LOS "INFOS" PUBLICADOS POR EL ISE

1982

1. EL MOVIMIENTO SINDICAL EN GRAN BRETAÑA: TUC
2. EMPLEO, INVERSION Y SECTOR PUBLICO

1983

3. LA DURACION DEL TRABAJO EN EUROPA OCCIDENTAL,
EN 1982
4. EVOLUCION DE LOS SALARIOS EN EUROPA OCCIDENTAL
EN 1982/83
5. EL MOVIMIENTO SINDICAL EN SUECIA
6. LA REPRESENTACION DE LAS MUJERES EN LOS SINDICATOS

1984

7. EL COSTE ECONOMICO DEL PARO EN EUROPA OCCIDENTAL
8. EL MOVIMIENTO SINDICAL EN GRECIA
9. EL MOVIMIENTO SINDICAL EN LA REPUBLICA FEDERAL DE
ALEMANIA: DGB
10. EL EMPLEO DE LOS JOVENES

1985

11. EL MOVIMIENTO SINDICAL EN ITALIA: CGIL-CSIL-UIL
12. EL MOVIMIENTO SINDICAL EN AUSTRIA: ÖGB
13. NUEVAS TECNOLOGIAS Y NEGOCIACIONES COLECTIVAS
14. SERVICIOS SINDICALES PARA LOS PARADOS
15. EVOLUCION DE LOS SALARIOS EN EUROPA OCCIDENTAL,
EN 1984/85

Todos los "infos" existen en los idiomas siguientes:
alemán, francés, inglés, italiano, neerlandés y
noruego.

Los INFOS pueden solicitarse gratuitamente al:

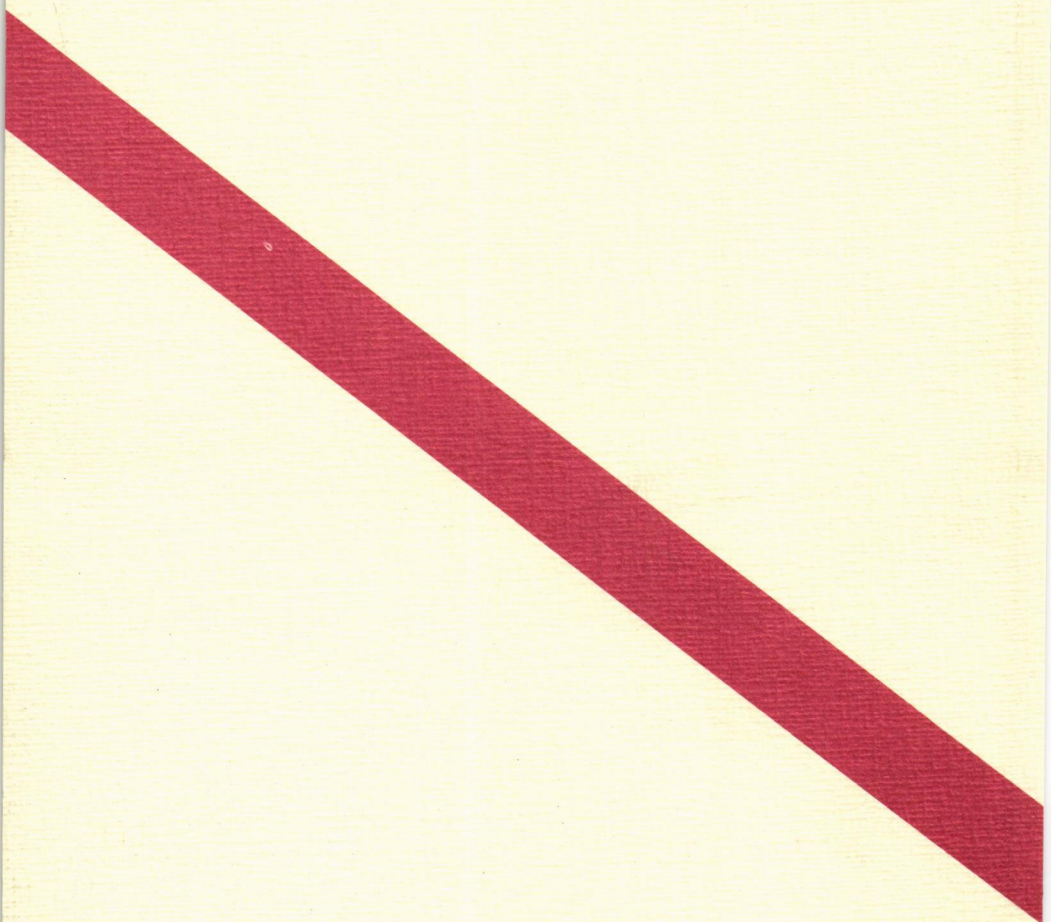
INSTITUTO SINDICAL EUROPEO
Boulevard de l'Impératrice, 66 (Bte 4)
B - 1000 BRUXELLES

Está reservado el derecho de reproducción de todas las publicaciones del ISE. No se necesita autorización previa para citar un extracto de una publicación del ISE, mientras se mencione debidamente la fuente. En caso de utilizar los documentos del ISE o de hacer referencia a los mismos, el servicio de información agradecerá que se le envíe un ejemplar de la publicación en cuestión.

* * * * *

D/1986/3163/29

* * * * *



INSTITUTO SINDICAL EUROPEO

Boulevard de l'Impératrice 66 (Bte 4) 1000 Bruxelles tel. (02) 512 30 70
telegram cable: Euroinst