



Declaración conjunta de la Union Regio Net 2010:

¡Por una Europa de los derechos sociales y del dialogo social!

CFDT Alta Normandía, DGB Baja Sajonia, OPZZ Gran Polonia, Solidarność Gran Polonia, UGT Andalucía

La crisis constituye un desafío para los sindicatos en unos tiempos en los que se reducen puestos de trabajo por doquier. ¿Cómo contener la rabia que se está extendiendo por todas partes? Las trabajadoras y los trabajadores se ven plenamente afectados por la crisis. Esperan medidas concretas para mejorar su situación: apoyo social para los que perdieron su empleo por la reestructuración de sus empresas, trabajo para los jóvenes que salieron de las escuelas con o sin diploma, lucha contra la exclusión, la pobreza y para conseguir mejores condiciones de trabajo y mejores sueldos.

El movimiento que los trabajadores y los sindicatos llevan a cabo está en el contexto de una tradición internacional de cooperación y unidad: Las fronteras no se trazan entre los trabajadores de los diferentes países, sino entre trabajo y capital.

La Union Regio Net actúa en el marco de esta tradición. Ayuda al intercambio de ideas, la puesta en común y el fomento de la comprensión mutua. Participan CFDT Alta Normandía (Francia), DGB Baja Sajonia (Alemania), OPZZ Gran Polonia y Solidarność Gran Polonia (Polonia) y UGT Andalucía (España). La Union Regio Net reúne organizaciones sindicales con implicación en las políticas regionales, estructurales y laborales.

En septiembre de 2009 los y las representantes de los sindicatos participantes nos reunimos en Ruán (Francia) para analizar conjuntamente la situación de los trabajadores en Europa y del dialogo social tanto en los distintos países representados como en las empresas multinacionales. El punto de partida común era que todas las acciones sindicales han de tener por objetivo apoyar a los trabajadores y a las trabajadoras en su afán de poder vivir y trabajar con dignidad. Trátase de las condiciones de vida y de trabajo, alimentación, alojamiento o salud – la dignidad del ser humano constituye la base de nuestro compromiso.

Los contenidos siguientes formaron el hilo conductor de nuestros debates:

La crisis afecta de forma diferente a los distintos países; pero, no obstante, afecta negativamente a todos los trabajadores en todos los estados. Se observan cada vez más despidos, más presión sobre las condiciones de trabajo y los sueldos. La rabia de los trabajadores está justificada: A pesar de que los causantes de la crisis son los ideólogos y las ideólogas de mercado en la política y la economía, son los trabajadores y las trabajadoras en Europa y en el mundo entero quienes sufren fuertemente sus consecuencias.

El dialogo social entre los trabajadores y las empresas o entre los representantes de sus respectivos intereses es una necesidad absoluta para una Europa social y democrática. Sobre todo en tiempos de crisis constatamos la importancia de la información y la consulta. Los modelos del diálogo social específicos y propios a cada país han demostrado su gran efectividad y su enorme utilidad en tiempos de crisis. Hay que ampliar estos modelos exitosos a más países.

Durante este proceso no debemos olvidar el nivel regional: También allí hay que incluir a los sindicatos en la elaboración de decisiones políticas. Solamente así se puede continuar garantizando que los intereses de los trabajadores sean respetados de manera adecuada en todas partes. Un ejemplo de dialogo social acertado es el que se lleva a cabo en Andalucía (España).

En una Europa en vías de cohesión, la cogestión a través de las fronteras tiene que ocupar un lugar central. Los comités de empresa europeos representan los intereses de los asalariados en numerosas empresas que actúan a nivel europeo.

El aprendizaje a lo largo de la vida siempre es importante para los trabajadores, lo que resulta aún mas obvio en tiempos de crisis. Las exigencias a los trabajadores y las trabajadoras siguen cambiando, lo que hace imprescindible que sean formados continuamente. En este contexto, la ayuda de los gobiernos y de los sindicatos a la hora de llevar a cabo dichas medidas de formación es sumamente importante.

Ya antes de la crisis existía a nivel europeo una tendencia al aumento de la precariedad en las relaciones de trabajo: En muchos sectores y en muchas empresas se observan sueldos cada vez más bajos, se exige cada vez más flexibilidad, existe un deterioro de la protección contra el despido y un aumento del trabajo temporal, de falsos autónomos y de contratos de duración determinada. Al fin y al cabo todos los trabajadores sufren esta tendencia; produciéndose también un aumento de la presión sobre lo que se suele llamar las condiciones de trabajo normales.

En una Europa en vías de cohesión, que se caracteriza por empresas transnacionales y tendencia a la globalización, crece la importancia de un intercambio internacional entre los sindicatos. La Confederación Europea de Sindicatos es una institución imprescindible para coordinar la política sindical en Europa. Agrupa los intereses de los trabajadores y los representa con fuerza frente a las instituciones de la Unión Europea. Pero el intercambio internacional entre los sindicatos tiene que realizarse también a nivel regional.

El proceso de integración europeo se caracteriza en parte también por una ideología de mercado neoliberal que hace caso omiso a los derechos de los trabajadores. Frente a ello existen los puntos clave de una Europa social que hay que ir desarrollando. Especialmente la crisis nos ha demostrado que los ideólogos que defienden que las fuerzas del mercado son la solución se equivocan, la verdadera solución está en el dialogo social y en una participación activa del Estado a través de sus políticas económicas y sociales. Sobre todo, la Unión Europea debería aprender de los últimos acontecimientos.

Partiendo de esta base exigimos:

- Hay que fortalecer el intercambio a nivel europeo entre los trabajadores y los representantes de sus intereses. Constituye una parte fundamental de la Europa social. El apoyo político y financiero de la Comisión Europea a las redes sindicales internacionales es irrenunciable para conseguir este objetivo. Al mismo tiempo hace falta mejorar claramente la situación de los Comités de Empresa Europeos (CEE). Los derechos de información y consulta de los CEE no son suficientes. Especialmente durante procesos de reestructuración y de traslado de empresas necesitamos unos CEE fuertes para evitar que los diferentes centros de producción se pongan a competir entre

ellos, para facilitar una política solidaria de la representación de los intereses y para mejorar las condiciones de trabajo.

- Hay que ampliar la información y la consulta de los trabajadores. No es ésta una cuestión exclusivamente vinculada a la crisis, estos derechos deben extenderse en todo tiempo. Tampoco se trata de que estos derechos se circunscriban a los intereses más inmediatos de los trabajadores, sino que también abarquen las decisiones estratégicas o de política empresarial .
- Hay que utilizar y extender los instrumentos contra la crisis y el paro de manera consecuente. Tanto los gobiernos de los diferentes países como la empresas afectadas son llamados a actuar en consecuencia. En muchos estados europeos existen buenas experiencias con diferentes modelos de trabajo de jornada reducida. Al mismo tiempo hay que fortalecer el poder adquisitivo de los trabajadores y financiar las necesidades de los presupuestos públicos, porque son elementos clave en la lucha contra la crisis y el paro. Una carrera europea para ver quién ofrece los sueldos más bajos y las peores condiciones de trabajo agrava las consecuencias de la crisis; ni es útil para la economía política ni para los propios trabajadores.
- Hay que luchar fuertemente contra las condiciones de trabajo precarias. El proceso de unificación económica en el mercado interior europeo no debe ir acompañado de un aumento del trabajo temporal sin seguridad y un aumento de los trabajos precarios. Hay que garantizar a nivel europeo que los trabajadores de las empresas de trabajo temporal reciban, desde el primer día, un sueldo que sea al menos igual al sueldo de un trabajador contratado por la empresa donde presta su trabajo. Hay que combatir la proliferación de «falsos autónomos»; hay que aumentar las posibilidades de encontrar un trabajo a tiempo completo con un contrato indefinido y que el trabajo a tiempo parcial sea una opción voluntaria y no una imposición.
- Las empresas tienen que seguir cumpliendo sus responsabilidades para asegurar unas condiciones de trabajo decente, empleo, sistemas de seguridad social y la formación profesional continua. Es su obligación posibilitar una vida digna para sus trabajadores y crear puestos de trabajo a través de inversiones. La crisis económica actual no debe tener como consecuencia que las empresas se saneen a expensas de las trabajadoras y los trabajadores.
- Hay que fortalecer la Europa social. El proceso de integración europea hasta ahora se ha caracterizado sobre todo por la extensión de las libertades económicas en el marco del mercado interior. Cada vez hay más presión sobre los sistemas de equilibrio social y del dialogo social que hasta ahora tenían un carácter más bien nacional. La crisis ha dejado en evidencia los fallos de una Europa que se orienta, sobre todo, hacia una economía del mercado. Por lo tanto, es imprescindible que la consolidación de una Europa social llegue al primer plano de la agenda política.

La CFDT Alta Normandía, el DGB Baja Sajonia, la OPZZ Gran Polonia, la Solidarność Gran Polonia y la UGT Andalucía afirman su voluntad de seguir cooperando por el bien de los trabajadores en sus regiones. Queremos extender nuestra red estable, intensificar el intercambio de experiencias y fortalecer la cooperación transfronteriza entre los representantes de los intereses de los trabajadores en las empresas. Además vamos a seguir interviniendo frente a los parlamentos regionales, gobiernos nacionales y diputados europeos para implementar los objetivos y las exigencias arriba mencionados.