

El Futuro de la CES

Adoptada en la reunión del Comité Ejecutivo de 23-24 de octubre de 2018

Ratificada por el 14º Congreso de la CES Viena, 21-24 de mayo 2019

Desafíos y misión

Al establecer sus prioridades para el próximo mandato, la CES se propone abordar los principales retos a los que se enfrenta hoy el movimiento sindical europeo:

1. Abordar la crisis de la democracia a nivel institucional, económico y social; configurar el futuro de Europa en interés de los trabajadores; abrir la vía hacia las reformas de los Tratados en las que los derechos sociales desempeñen un papel destacado, incluso a través de un Protocolo de Progreso Social que se incluya en los Tratados.
2. Establecer una nueva política económica para Europa para un crecimiento sostenible e integrador, basado en la inversión y la creación de empleo de calidad; reformar la gobernanza económica de la UE, el Semestre europeo, la UEM y los recursos de la UE, para garantizar que la justicia social vaya de la mano de la competitividad económica; combatir el dumping fiscal y la evasión fiscal para establecer sistemas fiscales más justos y mejor coordinados en la UE.
3. Cambiar radicalmente la distribución de la riqueza y la participación de los salarios en la economía, para abordar la desigualdad y fortalecer la justicia social; reforzar la negociación colectiva y las relaciones laborales para lograr una convergencia al alza de los salarios y las condiciones de trabajo para todos; defender y reforzar los derechos de los trabajadores y los sindicatos; defender los derechos humanos y la no discriminación a todos los niveles; lograr la plena igualdad de género en la sociedad y en el mundo del trabajo.
4. Gestionar la transición hacia una economía con bajas emisiones de carbono, la digitalización y la automatización, en el contexto de la globalización, de manera justa e inclusiva para no dejar atrás a ningún trabajador; relanzar la política industrial europea y garantizar que el derecho de la competencia y el derecho de sociedades en el mercado único no prevalezcan sobre los derechos sociales, laborales y sindicales; mejorar la participación de los trabajadores en el lugar de trabajo y en los cambios y reestructuraciones de la economía.
5. Reconstruir el modelo social europeo, mediante la implementación del Pilar Europeo de Derechos Sociales a través de la legislación y de medidas sólidas de convergencia ascendente, de modo que todos los trabajadores y ciudadanos puedan beneficiarse de él equitativamente; lograr mercados laborales justos e inclusivos, movilidad laboral, protección social y sistemas de educación y formación; configurar el futuro del trabajo de manera que se reduzca la precariedad y la incertidumbre y se incremente y amplíe la protección de los trabajadores; reforzar y promover el diálogo social y el diálogo tripartito a todos los niveles.

6. Abordar la migración protegiendo los derechos humanos y los derechos fundamentales, garantizando la plena igualdad de trato en el trabajo y en la sociedad, previniendo y luchando contra la explotación y allanando el camino para la integración y la inclusión; construir la paridad plena hombres/mujeres en la sociedad y en el mundo laboral; reformar el multilateralismo a escala europea y mundial mediante políticas que den prioridad a los derechos sociales y de los trabajadores en el contexto de las instituciones y los foros internacionales en los que debe reforzarse el papel de los interlocutores sociales; abogar por una agenda internacional de comercio y globalización más justa e inclusiva, también a través de iniciativas internacionales como la Agenda 2030 de las Naciones Unidas para el Desarrollo Sostenible.

El próximo mandato de la CES abordará estos retos e implementará estas prioridades mediante acciones específicas descritas en detalle en el Programa de Acción de la CES 2019-2023. La CES seguirá mejorando sus métodos de trabajo, reforzando la coordinación con las organizaciones afiliadas nacionales y sectoriales para conectar mejor la acción europea y nacional, en particular focalizándose en las instituciones y los gobiernos de la UE, que son los principales responsables de la toma de decisiones a la hora de establecer la agenda europea. Para lograrlo, la CES pondrá también en marcha un proceso de renovación sindical, que se coordinará con acciones similares puestas en marcha por sus organizaciones afiliadas en países y sectores.

La estrategia de renovación sindical incluirá iniciativas especialmente dirigidas a: 1. Proteger a los trabajadores de los sectores tradicionales, que han estado o están en riesgo de perder sus empleos, derechos y protección; 2. Extender a los trabajadores precarios y no estándar derechos y protección similares; 3. Implicar mejor a grupos específicos como los jóvenes, las mujeres y los migrantes en la vida sindical y en los procesos de toma de decisiones.

Organización y campañas

Unos cambios profundos en el futuro del trabajo tendrán un profundo impacto también en el futuro de los sindicatos. A medida que disminuyen las tasas actuales de afiliación, los sindicatos establecidos desde hace mucho tiempo podrían pasar a la historia en cuestión de décadas. El impacto incluso en países donde los sindicatos son más fuertes sería catastrófico. La necesidad de una renovación sindical es primordial.

El Comité de Organización Ad Hoc de la CES, creado tras el Congreso de París, ha reunido a los responsables de organización y desarrollo sindical de las organizaciones afiliadas, lo que ha dado lugar a algunos avances, incluida una cooperación más estrecha entre la CES y el ETUI en este ámbito.

La CES, en colaboración con el departamento de formación del ETUI, ofrecerá programas de formación para los profesionales sindicales de toda Europa, con el fin de mejorar sus capacidades en la facilitación del pensamiento analítico y estratégico y en los debates sobre renovación y organización. Tras esta primera etapa, se diseñará una oferta de formación que responda a las necesidades de los profesionales sindicales, proporcionándoles herramientas y métodos para implementar las estrategias de renovación y organización definidas por sus sindicatos. La investigación del ETUI también guiará y apoyará a la CES en el análisis de la magnitud del desafío de la afiliación sindical.

Esto no es suficiente vista la magnitud del desafío que tenemos por delante: la CES tiene que ir más lejos. El siguiente paso debería consistir en aunar los esfuerzos de formación, mapeo de las estrategias de organización/renovación e investigación con un compromiso político y unas comunicaciones de calidad, en una iniciativa coherente para la renovación sindical, planificada estratégica y cuidadosamente con la participación de todas las organizaciones afiliadas para actuar conjuntamente por el bien común.

Una iniciativa construida desde la solidaridad para la renovación, y construida para respetar las diferencias nacionales y sectoriales, para focalizarse en las mujeres, los jóvenes trabajadores, los migrantes, los trabajadores atípicos y otros grupos subrepresentados, orientados por fuerzas como la descarbonización, la digitalización, la robotización y la globalización que configurarán el futuro del trabajo y del empleo.

A la hora de establecer las prioridades de la Estrategia de Campaña de la CES para el próximo mandato, habrá que tener en cuenta estos ámbitos, sobre la base de la experiencia de la Campaña de Aumento de los Salarios, que también será objeto de una evaluación más detallada.

El Comité Ejecutivo decidirá sobre las posibles nuevas campañas para el próximo mandato, que se incluirán seguidamente en el Programa de Acción del Congreso y se desarrollarán en detalle después del Congreso. El Comité Ejecutivo es el encargado de definir un enfoque claro, objetivos, medios, herramientas y una hoja de ruta para posibles campañas futuras.

El Secretariado de la CES propondrá los siguientes temas para posibles nuevas campañas, que serán examinados por el Comité Ejecutivo

- reforzar y promover la negociación colectiva, en el marco de la demanda de un aumento de los salarios para los trabajadores europeos y de una convergencia salarial al alza;
- reforzar y promover los derechos y la protección social de los trabajadores atípicos y precarios, como parte de una estrategia de renovación y de organización sindical.

Cooperación sindical transnacional y asistencia a los miembros

El aumento de la movilidad laboral y de la migración requiere reforzar las estrategias sindicales para la integración, la igualdad de trato y la prestación de asistencia a los trabajadores móviles, a fin de prevenir y combatir los fenómenos de dumping y explotación.

Para que esto ocurra, debe considerarse la cooperación sindical transnacional, de tal manera que los miembros de los sindicatos desplazados puedan recibir asistencia transfronteriza por parte de todas las organizaciones afiliadas de la CES.

En congresos anteriores (9º Congreso de la CES en Helsinki, 29/06 - 2/07/1999) se tomaron decisiones sobre la afiliación transnacional.

La resolución: "Hacia un sistema europeo de relaciones laborales" comprometió a la CES a elaborar una Carta de reconocimiento mutuo de la afiliación sindical entre las organizaciones afiliadas de la CES:

[12] https://www.etuc.org/sites/www.etuc.org/files/document/files/resoluspec_130799.pdf

Los dirigentes de las organizaciones miembros firmaron la Carta "Sindicatos europeos sin fronteras":

[13] https://www.etuc.org/sites/www.etuc.org/files/document/files/etuc_congress_1999_chart_en.pdf

Se pide al Comité Ejecutivo y al Congreso que consideren acciones para una implementación más eficiente de tales decisiones, junto con alguna actualización si es necesario, en estricta colaboración con y teniendo en cuenta el papel de las FSE y las organizaciones afiliadas nacionales.

El Secretariado de la CES presentará una propuesta detallada al Comité Ejecutivo después del Congreso, en la que se abordarán las modalidades de aplicación, el tipo de asistencia que se prestará a los miembros transnacionales, las posibles implicaciones jurídicas y los costes relacionados.

Podría crearse un Grupo Ad Hoc dentro del Comité de Dirección para preparar dicha propuesta.

Estrategia de comunicación de la CES

La comunicación es fundamental para alcanzar los objetivos de la CES. Desde el último Congreso, la visibilidad de la CES en los medios de comunicación y en las redes sociales ha aumentado considerablemente. Este es el resultado del trabajo realizado por la CES para implementar la Resolución sobre Comunicación adoptada por el Comité Ejecutivo en octubre de 2015.

Las comunicaciones de la CES abarcan una amplia gama de temas, que incluyen:

1. Una cobertura mediática cada vez más exitosa (más exitosa en algunos países);
2. Un extenso alcance en las redes sociales (más de 17.000 seguidores en Twitter) utilizando materiales visuales atractivos, incluyendo las "acciones fotográficas" en las reuniones del Comité Ejecutivo;
3. Una gran cantidad de contenidos actualizados regularmente en el sitio web de la CES;
4. Un boletín mensual ampliamente distribuido y un boletín trimestral de "Actualidades nacionales";
5. Materiales proporcionados por adelantado y bajo embargo para seis "Días Internacionales" en los que las organizaciones afiliadas acuerdan transmitir un mensaje común, además de los materiales relativos a la campaña Pay Rise (Aumento Salarial).

También ha habido un gran aumento en colaboración con los comunicadores de las organizaciones afiliadas, pero el apoyo de éstas podría mejorarse. Estimamos que ninguna acción de comunicación es apoyada por más del 25% de las organizaciones afiliadas. El desarrollo y ejecución de una estrategia de comunicación debe tener en cuenta las circunstancias nacionales específicas, permitiendo a las organizaciones afiliadas nacionales flexibilidad en cuanto a su participación activa.

Aunque hay lecciones que aprender y hay que finalizar una evaluación adecuada, la campaña Pay Rise ha demostrado que la CES puede llevar a cabo una campaña europea junto con sus organizaciones afiliadas. Una campaña debe seguir siendo una actividad enfocada a una prioridad especial (limitada en el tiempo) financiada por separado.

La CES buscará compromisos por parte de las organizaciones afiliadas para:

1. Informar sobre el Congreso en sus redes sociales, sitio(s) web, boletines/revistas;
2. Transmitir streaming en vivo o colgar videoclips en sus sitios web;
3. Asegurar la mayor visibilidad posible a través de todas sus plataformas de redes sociales para al menos una actividad acordada en el Congreso.

A pesar de los importantes avances en la comunicación de la CES, aún queda mucho por hacer, en particular:

1. Mejorar la coordinación con el ETUI para hacer un mejor uso de su investigación;
2. Simplificar el lenguaje de la CES para ir más allá de la burbuja de Bruselas y la jerga sindical;
3. Seguir mejorando el sitio web de la CES, en particular el acceso a los documentos, y en las redes sociales para desarrollar el uso de LinkedIn e Instagram.

Es necesario aumentar la capacidad del Departamento de Comunicación, especialmente en alemán, puesto que otras lenguas importantes de la UE ya están cubiertas en cierta medida. Con recursos humanos y financieros adicionales, el Departamento de Comunicación podría:

1. Traducir al alemán las principales publicaciones de las redes sociales y comunicados de prensa, y publicar una parte del sitio web de la CES en una tercera lengua;
2. Profundizar la comunicación con las organizaciones afiliadas, avisándoles con más antelación de las acciones y de los materiales bajo embargo;
3. Utilizar nuevas plataformas de redes sociales o herramientas de comunicación, y aumentar el uso de herramientas que necesitan más recursos como el vídeo;
4. Considerar el fortalecimiento de la acción de la CES mediante campañas online;

Considerar materiales más genéricos para difundir las actividades sindicales y celebrar nuestros logros: imponerse como el portavoz del sindicalismo en Europa no limitando las comunicaciones de la CES a los asuntos europeos y a la solidaridad con las organizaciones afiliadas en situaciones de emergencia.

Estructura de la CES

La estructura de la CES debe responder a los retos y tareas futuros de manera eficaz, asegurando que los objetivos y la misión diseñados por el Congreso puedan cumplirse plenamente.

El Comité Ejecutivo de la CES recomienda que el Congreso adopte las siguientes decisiones:

1. Una reducción del equipo electo, de siete a seis miembros, para el periodo 2019-2023, manteniendo al mismo tiempo dos Secretarios/as Generales Adjuntos/as, de conformidad con los Estatutos. Por tanto, no es necesario introducir cambios en los Estatutos de la CES.
2. Esta reducción dará lugar a ahorros que se reinvertirán en el fortalecimiento del equipo permanente a cargo de las distintas políticas.
3. Esta reducción irá acompañada de una reforma de la composición actual del Presidente/Vicepresidentes de la CES, que debe mantener e incluso mejorar el equilibrio geográfico y la representación entre el equipo elegido y el Presidente/a-Vicepresidentes/as. En lugar de un número de vicepresidentes/as que rotan, se elegirían dos vicepresidentes/as, aunque será posible la rotación del puesto de Presidente/a durante el mandato, si lo acuerda el Comité Ejecutivo¹. Esto requerirá

¹ En la versión francesa, dice “si lo acuerda el Congreso”

algunos cambios en los Estatutos de la CES: introducción del puesto de Vicepresidente/a, para apoyar las tareas del Presidente/a; los Vicepresidentes/as serán elegidos por el Congreso en lugar del Comité Ejecutivo; introducción de un número máximo de Vicepresidentes/as; posible rotación del puesto de Presidente/a. Esta reforma interna también tiene por objeto aumentar la participación del Presidente/a y de los Vicepresidentes/as en la preparación de las decisiones del Comité Ejecutivo. El Comité Ejecutivo elegirá un Vicepresidente/a adicional, entre los miembros del Comité de Dirección, en representación de las Federaciones Sindicales Europeas. Este Vicepresidente/a no participará en la posible rotación del puesto de Presidente/a.

4. El Secretario/a General, junto con el Secretariado, considerará la distribución de los temas entre el equipo elegido para que correspondan a las áreas políticas prioritarias aprobadas por el Congreso, y se organizará en consecuencia el personal político permanente. A este respecto, el Secretario/a General, junto con el Secretariado, considerará el nombramiento de directores/responsables de áreas políticas.
5. El Secretariado de la CES seguirá implementando su política de personal, a fin de garantizar que, además del mérito y las capacidades, se tenga en cuenta el equilibrio geográfico y de género.

Funcionamiento de los órganos de la CES

Un funcionamiento más eficaz de los órganos de la CES (Comité Ejecutivo, Comité de Dirección, Comités Permanentes y Comités Ad Hoc) se ha debatido desde hace mucho tiempo, antes y desde el Congreso de París.

Ya se han introducido algunas reformas de las normas existentes, como puede verse en la lista de normas que figura a continuación. Algunos cambios en los Estatutos han sido aprobados por la Conferencia de mitad de mandato, y otros tendrán que ser aprobados por el Congreso de 2019.

El Comité Ejecutivo considerará algunos otros cambios en las normas existentes, por ejemplo:

1. Racionalizar la agenda aumentando las tareas y responsabilidades de los Comités Permanentes en la preparación de las decisiones del Comité Ejecutivo;
2. Centrar y acortar los documentos del Comité Ejecutivo y, en la medida de lo posible, vincular los puntos del orden del día con los documentos que requieren decisiones;
3. Alentar a los líderes a asistir abordando los debates y prioridades políticas más importantes en la primera parte de las reuniones;
4. Enviar los documentos 10 días antes de las reuniones, excepto en caso de emergencia.

Esto implica un mayor compromiso por parte de las organizaciones afiliadas en la designación de los expertos apropiados y su coordinación, así como una mayor responsabilidad por parte de los miembros de los Comités Permanentes.

Se deberían considerar mejoras en el funcionamiento de los Comités Permanentes, como:

1. Las reuniones se planificarán con antelación, y la información pertinente y los documentos de referencia se presentarán con la debida antelación;

2. Las decisiones del Comité Ejecutivo serán preparadas por los Comités Permanentes, mediante consultas transparentes y oportunas sobre los documentos;
3. Distribución de las actas de las reuniones, en el formato simplificado ya adoptado por el Comité Ejecutivo.
4. Uso de herramientas digitales innovadoras, al menos para reuniones con participación limitada y sin requisitos de interpretación.
5. Podría considerarse la posibilidad de remodelar el ámbito de aplicación y la puesta en marcha de los Comités Permanentes a fin de aumentar el número de reuniones, manteniendo al mismo tiempo la alineación entre los Comités y los dossiers y tareas de la CES.

El papel, las tareas y las reuniones del Comité de Dirección deberían mejorarse, centrando más el debate en las prioridades políticas (además de las tareas fijadas por los Estatutos de la CES) y reconsiderando la frecuencia de las reuniones.

Al tiempo que mantiene las tareas que los Estatutos de la CES encomiendan al Comité de Dirección (como las finanzas, la afiliación y las cuestiones internas), el Comité también puede considerarse como un órgano de orientación interna en el que participan los principales dirigentes en la preparación de las decisiones relevantes, que se someterán a continuación al Comité Ejecutivo.

El formato y las tareas de las escuelas de primavera/verano, que se celebrarán en los años comprendidos entre el Congreso y la Conferencia de mitad de mandato, se tendrán en cuenta para ver si es necesario actualizar los Estatutos y las normas de la CES.

Se prestará atención al refuerzo de la coordinación de la CES con otras redes, como los TUSLO (Responsables sindicales de Enlace del Semestre), las Oficinas Nacionales, UnionMigrantNet y la ECTUN (Red Sindical de Capitales Europeas).

Se estudiará la cuestión de los idiomas, en particular para la traducción de documentos, con especial referencia a sus implicaciones financieras.

Normas existentes

Estatutos – normas básicas (sobre votaciones, estructuras)

[1]https://www.etuc.org/sites/www.etuc.org/files/other/files/ces-congreco_2015-statuts-uk-ld_def_0_0.pdf

Criterios de afiliación de nuevas organizaciones a la CES (Comité Ejecutivo 29/30 de noviembre de 1979)

[2]https://www.etuc.org/sites/www.etuc.org/files/other/files/etuc_affiliation_criteria.pdf

Reglamento interno que rige las negociaciones del diálogo social intersectorial europeo (Comité Ejecutivo, 1 de diciembre de 2004)

[3]<https://www.etuc.org/sites/www.etuc.org/files/document/files/06b-irpsdcrosssect-enrev2-ado.pdf>

Comité de Mujeres (Comité Ejecutivo 8 de julio de 2009)

[4]<https://www.etuc.org/en/document/internal-rules-procedure-etuc-womens-committee-revised-executive-committee-meeting-8-july#.WsTjvlhuaU>

Reglamento interno del Comité de Juventud de la CES (Comité Ejecutivo 14-15 de diciembre de 2016)

[5]https://www.etuc.org/sites/www.etuc.org/files/document/files/adopted-19-en-internal_rules_of_procedure_for_etuc_youth_committee.pdf

Reglamento interno revisado del Comité Coordinador de los CSIR (Comité Ejecutivo 13-14 de junio de 2017)

[6]https://www.etuc.org/sites/www.etuc.org/files/document/files/etuc_resolution_internal_rules_procedures_en.pdf

Reglamento interno de los Comités Permanentes (Comité Ejecutivo 28-29 de octubre de 2015)

[7]https://www.etuc.org/sites/default/files/other/files/permanent_committees_internal_rules_of_procedure_en.pdf

Cooperación CES/Grupo de los Trabajadores CESE (Comité Ejecutivo 28-29 de octubre de 2015)

[8]<https://www.etuc.org/sites/www.etuc.org/files/document/files/en-etuc-eesc-cooperation.pdf>

Cambios estatutarios

La Conferencia de mitad de mandato aprobó las enmiendas a los Estatutos de la CES sobre el equilibrio entre hombres y mujeres, de acuerdo con el mandato recibido del Congreso de París.

Se han debatido otras enmiendas a los Estatutos, en particular en relación con el derecho de voto, que se van a presentar al Congreso.

En caso necesario, se considerarán otras enmiendas sobre la base de las decisiones adoptadas en el marco de este documento (por ejemplo, los Vicepresidentes/as y el Comité de Dirección).

A su debido tiempo se facilitará una lista completa de esas enmiendas.

Normas que se están discutiendo

Elección del Comité de Dirección (que se adoptará formalmente por el Comité Ejecutivo de octubre) - Estatutos de la CES:

[9]https://www.etuc.org/system/files/event/private-files/annex_3_to_the_report_of_the_ad_hoc_committee_on_constitution_review.pdf

Revisión del Reglamento del Congreso (que será actualizado y adoptado por el Comité Ejecutivo en marzo de 2019) – Estatutos de la CES:

[10]https://www.etuc.org/system/files/event/private-files/congress_rules_and_procedure.pdf

Interpretación de las normas de votación (adoptadas por la Conferencia de mitad de mandato)

[11]https://www.etuc.org/system/files/event/private-files/04b-en-mid-term-conference-rules_and_procedures_0.pdf

Cooperación con el ETUI

Interacción oficial entre el ETUI y las organizaciones miembros de la CES

Las interacciones se producen principalmente a través de la Asamblea General y el Comité de Gestión. Éstos aprueban el programa de trabajo y el presupuesto (sesión de febrero y marzo). En la sesión de octubre aprueban la gestión del presupuesto y el programa de trabajo del año anterior.

Durante los últimos seis años también ha habido un punto específico sobre el ETUI en el orden del día del Comité Ejecutivo de la CES de octubre, principalmente para presentar y debatir las prioridades del ETUI, y para dar la posibilidad de hacer propuestas sobre temas que deben incluirse o sobre nuevas formas de difusión. A menudo el tiempo para el intercambio es bastante limitado debido a las limitaciones del orden del día y los debates de la CES.

Además, de junio a septiembre se realiza un intercambio con las organizaciones miembros de la CES para preparar el programa de trabajo en materia de formación, y en septiembre/octubre se celebra una conferencia sobre este tema.

Propuestas de mejora

Las prioridades del programa de trabajo se presentarán el primer día de la reunión del Comité Ejecutivo de octubre, se dedicará al menos una hora para un primer debate con los líderes sobre las prioridades generales del ETUI para el año (o años) siguientes. Además, en la tarde del segundo día del Comité Ejecutivo habrá oportunidad para una discusión más profunda sobre ciertas actividades. El ETUI presentará un borrador de ideas para el programa de trabajo del próximo año.

Habrá un "debate abierto de primavera" sobre las prioridades sindicales. Este taller adicional para las organizaciones miembros de la CES y los directores del ETUI será presidido por el/la secretario/a confederal de la CES a cargo del ETUI. Para reducir los costes, se puede organizar junto con el Comité Ejecutivo de junio.

La estrecha y muy fructífera cooperación entre el ETUI y el Secretariado de la CES, los Comités Estatutarios de la CES (Mujeres, Juventud, CSIR) y los Comités Permanentes, tanto en lo que se refiere a las aportaciones basadas en datos empíricos como a las actividades de educación y formación, se reforzará y mejorará aún más.

En cuanto a las traducciones, el ETUI facilitará una nota en la que presentará su política. Hasta ahora se hace sobre una base ad hoc, con análisis de coste/beneficio, dado el fuerte y claro interés de las organizaciones nacionales y la oportunidad de una amplia difusión en los países implicados.

El ETUI también recibe una gran cantidad de grupos de visitantes de las organizaciones afiliadas, en las que se discuten las actividades del ETUI, cómo funciona el ETUI y, especialmente, cómo se puede acceder a lo que el ETUI produce. Los directores visitan regularmente a las organizaciones miembros.

Cooperación con las FSE y el Grupo de Trabajadores del CESE

La CES y las FSE han cooperado estrechamente siempre, y deberían desarrollar una nueva dimensión de su cooperación vinculando las actividades de manera más estratégica, sin interferir en su respectiva autonomía.

Se organizarán reuniones periódicas del Secretariado de la CES y los Secretarios Generales de las FSE. El objetivo será el intercambio de información y la planificación estratégica de actividades conjuntas.

La CES y las FSE reforzarán su coordinación mutua sobre los dossiers de interés común, se consultarán regularmente sobre estrategias y acciones relacionadas con ellos y, cuando sea posible, harán un uso más eficaz de los recursos disponibles.

Inspirándose en el Consejo de la Agrupación Global Unions, la CES y las FSE podrían organizar cada año una reunión conjunta de sus dirigentes sobre un tema de actualidad.

La CES iniciará un debate con los dirigentes del Grupo de los Trabajadores del CESE para relanzar y reforzar la cooperación mutua y, en caso necesario, revisar y actualizar el acuerdo de cooperación existente.

Finanzas de la CES

El Secretariado ha desplegado durante el mandato 2015-2019 una estrategia global para que las finanzas de la CES sean sostenibles a largo plazo, abordando al mismo tiempo los problemas urgentes a corto plazo.

Se pedirá al Comité Ejecutivo que restablezca un Comité de Finanzas, dentro del Comité de Dirección, que será presidido por el Presidente y que tendrá mandato para:

1. Analizar las tendencias a medio plazo en cuanto a afiliación, otros ingresos y gastos;
2. Considerar y recomendar al Secretariado incrementos en los ingresos, posibles ahorros, cambios estructurales y medidas de eficiencia, con el fin de hacer frente a los retos a los que se enfrenta la CES, incluidas las tareas adicionales y la disminución del número de miembros;
3. Considerar y recomendar al Comité Ejecutivo cualquier reforma necesaria del mecanismo de cuotas de afiliación, con el fin de lograr un presupuesto estable a medio y largo plazo.

Traducido por Internacional CEC UGT