

## **Aportación sindical a un Plan de Acción para la aplicación del Pilar Europeo de Derechos Sociales**

Adoptada en la reunión del Comité Ejecutivo de 22-23 de octubre de 2019

---

### **Elaboración de un Plan de Acción para la aplicación de los 20 principios del Pilar Europeo de Derechos Sociales**

Esta Resolución establece un acuerdo común que conduce a la definición de la aportación sindical al Plan de acción para la aplicación del Pilar Europeo de Derechos Sociales (PEDS) por parte de la Comisión Europea. Identifica los retos y ofrece opciones políticas para cada uno de los 20 principios del PEDS.

La aportación sindical al Plan de Acción se basa en el Programa de Acción de la CES 2019-2023.

La Presidenta electa de la Comisión Europea confirmó que el Pilar Europeo de Derechos Sociales (PEDS) impulsará la agenda social de la UE para los próximos cuatro años. El Parlamento Europeo apoya esta opinión. En octubre de 2019, el Comité Económico y Social de la UE adoptó un dictamen importante sobre el PEDS - Evaluación de la aplicación inicial y recomendaciones para el futuro.

El PEDS seguirá siendo una política global de la UE. El PEDS obliga al Mercado único y a la unión monetaria a atender al progreso social. Las propuestas de la CES se organizarán en torno a dos conceptos principales:

#### **Establecimiento de un mínimo de derechos a nivel de la UE**

La aplicación del PEDS necesita un conjunto de derechos mínimos que puedan resistir los efectos de la competencia en el mercado y la competencia entre países. Se trata de establecer unas normas mínimas que el Mercado único y la gobernanza económica puedan alcanzar. El Plan de Acción de la CES identifica los ámbitos en los que la protección de los trabajadores está sometida a la presión del Mercado único y de la unión monetaria.

#### **Un impulso de la convergencia ascendente**

La convergencia ascendente será el resultado de una cooperación reforzada entre los Estados miembros que deseen lograr un progreso social similar. Se evaluarán sobre la base de la igualdad de sus resultados, respetando al mismo tiempo las características específicas de los sistemas nacionales. El impulso incluye el uso del presupuesto de la UE para el PEDS, así como un plan de inversión masivo que respete la regla de oro para las inversiones.

Múltiples fuerzas están cambiando nuestras sociedades, incluyendo la forma en que producimos y distribuimos la riqueza. Estas fuerzas han sido ampliamente exploradas: el cambio tecnológico, las fronteras planetarias y el cambio climático, las tendencias demográficas, la globalización y la circulación de personas. El PEDS debería estar respaldado por un Plan de Acción que permita a los Estados miembros hacer frente a los retos mencionados, avanzar en la misma dirección, adoptar una legislación común y/o acordar objetivos comunes en el marco de una cooperación reforzada.

El Semestre europeo de gobernanza económica demostró, en particular, que la cooperación tiene más éxito si los interlocutores sociales participan en la planificación, aplicación y seguimiento del marco político y las acciones. Esto aumenta la responsabilidad y el compromiso

de los gobiernos con los objetivos sociales, incluidas las sanciones para los casos en que no alcanzan los objetivos.

#### Interpretación del preámbulo del Pilar Europeo de Derechos Sociales

El PEDS es políticamente vinculante porque los gobiernos nacionales legítimos lo firmaron durante la reunión del Consejo en Gotemburgo en noviembre de 2017. Como tal, compromete políticamente a cada Estado miembro a través de las instituciones de la UE con sus ciudadanos.

Dado que la agenda social y la medioambiental están intrínsecamente vinculadas, el PEDS debería alinearse con el nuevo "Acuerdo Verde Europeo" previsto. Esto significa que el Preámbulo debe interpretarse en el sentido de que el PEDS apoya la transición ecológica y, al mismo tiempo, protege a los trabajadores afectados por el cambio, los defiende contra los despidos injustos, les ofrece nuevas y mejores oportunidades, mejora las instituciones del mercado de trabajo (especialmente las políticas activas del mercado de trabajo (PAMT)) y aumenta el acceso a la formación. Este último debería convertirse en un derecho de los trabajadores y, por lo tanto, estar cubierto por varios principios del PEDS. El párrafo 13 del Preámbulo debe interpretarse en este sentido.

La negociación colectiva es fundamental para lograr resultados sociales y de empleo eficientes cuando se responde a los retos actuales y futuros que están directamente dirigidos a satisfacer las necesidades esenciales de las personas y a garantizar una mejor promulgación y aplicación de los derechos sociales. El PEDS (especialmente al interpretar el párrafo 12) debe velar por que se respeten plenamente en todos los Estados miembros los derechos de los trabajadores a la negociación colectiva y a una remuneración justa. Es necesario establecer un marco de igualdad de condiciones en el mercado interior y generar una convergencia al alza de los salarios a través del Semestre europeo.

El PEDS debería crear un entorno jurídico propicio para la circulación justa y equilibrada de las personas dentro de la UE. Desde que las diferencias sociales y económicas se han acentuado en la última década, el número de personas que ejercen su derecho a la libre circulación se ha duplicado, sin embargo, el flujo de personas ha sido principalmente desde la periferia hacia las regiones centrales del Mercado único. Un conjunto reforzado de derechos sociales facilitaría la libre circulación de trabajadores con la lógica de ofrecer oportunidades a los trabajadores, así como un fértil cruce de culturas, creando con ello sociedades y economías más dinámicas.

Debe hacerse más para luchar contra el empleo irregular. Los casos de explotación, a menudo asociados al tráfico de seres humanos, son cada vez más comunes y se presentan en relación con el movimiento de personas, como los trabajadores móviles de la UE, los inmigrantes y los trabajadores trasladados. En los casos de abuso en el trabajo, la condición del trabajador debe prevalecer sobre cualquier otra condición (es decir, la condición de migrante). Todo trabajador o trabajadora que sea víctima de un empleo irregular debe tener pleno acceso a sus derechos y poder mantener su empleo. El párrafo 7 del preámbulo debe interpretarse en el sentido de que la Unión lucha contra el trabajo irregular y la explotación de todos los europeos, independientemente de su estatus. En particular, los migrantes y los menores de edad de la UE y de terceros países deben estar protegidos contra las formas ilegales o irregulares de empleo y beneficiarse de una regularización caso por caso de sus posiciones. El párrafo 15 debe interpretarse en el sentido de que los principios consagrados en el PEDS se refieren a los ciudadanos de la Unión y a los nacionales de terceros países "que trabajan en actividades legales o" con residencia legal.

Dado que la Agenda 2030 de las Naciones Unidas va a convertirse en una política general de la UE, es necesario vincular la agenda de la UE para el desarrollo con los altos niveles de protección social y medioambiental que los europeos merecen. El PEDS debería centrarse principalmente en el Objetivo 8 y aprovechar la capacidad de las políticas dentro del Objetivo para seguir avanzando en los demás objetivos. Es importante combinar los objetivos fiscales y económicos de la Unión Económica y Monetaria con la sostenibilidad medioambiental y social. El párrafo 13

del Preámbulo debe interpretarse en el sentido de que el concepto de "resultados sociales" incluye la distribución de ingresos y una mayor atención a la protección de los trabajadores para aquellos implicados en las transiciones tecnológicas y ecológicas. Las transiciones laborales justas deben aparecer en los desafíos del siglo XXI, como en el párrafo 14 del Preámbulo.

El diálogo social es una herramienta importante para lograr una convergencia ascendente. Los interlocutores sociales deberían participar en el Semestre de la UE de manera estructurada. Como condición previa, el diálogo social debe llevarse a cabo a nivel nacional para aprovechar todo su potencial. A pesar de las disposiciones del Reglamento (CE) nº 1175/2011 relativo al reforzamiento de la supervisión de las situaciones presupuestarias y a la supervisión y coordinación de las políticas económicas, los gobiernos nacionales no aplicaron las medidas consagradas en el mismo. Además, algunas características deberían garantizar la participación de los interlocutores sociales en virtud de las letras c) y d) del párrafo 2 del artículo 2a), del Reglamento (CE) nº 1175/2011. Estos criterios deben referirse a la oportunidad, la importancia y la conveniencia de las consultas. Las directrices de empleo pueden seguir animando a los interlocutores sociales y a los gobiernos a participar en el Semestre, así como la asignación de recursos del FSE+ para el desarrollo de capacidades y la mejora de los procesos de consulta.

También es necesario que el cuadro de indicadores sociales se integre en un seguimiento más amplio de los 20 principios del Pilar y que se desarrollen dos nuevas dimensiones. La primera es detectar las disparidades regionales para determinar los efectos del Mercado único en la aplicación real de los derechos y principios establecidos en el PEDS. La segunda es detectar cualquier solapamiento entre los diferentes principios, de modo que las correlaciones positivas o negativas entre pilares, sinergias, efectos indirectos, etc., puedan evaluarse mejor a la hora de elaborar las políticas.

La identificación de los desequilibrios sociales debería conducir automáticamente a la formulación de recomendaciones específicas para cada país a fin de corregir esos desequilibrios en un período de tiempo determinado. Esto también puede hacerse mediante la definición de objetivos sociales a medio plazo que se especifican en los programas de estabilidad/convergencia y, por razones de coherencia política, en los planes presupuestarios. En este sentido, es necesario mejorar la coherencia y el calendario entre las diferentes etapas del Semestre.

La distribución de competencias en la aplicación del Pilar a menudo se interpreta erróneamente como quién tiene derecho a hacer qué. Por el contrario, el PEDS requiere una toma de decisiones eficaz y recursos adecuados. Si bien el Preámbulo (concretamente el párrafo 18) es claro en el uso de las competencias compartidas, la experiencia demuestra que, al hacer cumplir los derechos consagrados en el PEDS, la adopción de medidas legislativas por mayoría cualificada contribuye mejor a la integración en la UE y hace que el proceso de toma de decisiones sea más eficiente.

El párrafo 19 debe interpretarse de manera que no impida a los Estados miembros comprometerse con objetivos comunes para aumentar el gasto público en la aplicación de los principios del PEDS. El párrafo 19 no impide que la UE optimice el uso de sus recursos propios y de sus programas de inversión financiera para reforzar la asignación de recursos financieros para la aplicación del PEDS (por ejemplo, introduciendo tasas de inversión social predefinidas).

Como demuestra el cuadro de indicadores sociales, el gasto de los gobiernos en inversión social está disminuyendo. El PEDS debe activar la inversión social para maximizar el papel de los servicios públicos que todavía representan la columna vertebral del modelo social europeo. Los servicios públicos de alta calidad, sostenibles y accesibles y la provisión de bienes comunes son un derecho fundamental. Son esenciales para combatir las desigualdades y la exclusión social, garantizar la igualdad de trato y hacer frente a los desafíos sociales, económicos, demográficos y ambientales que afronta Europa.

Si el diálogo social desempeña un papel central en el refuerzo de los derechos sociales, la principal aplicación del PEDS debe respetar plenamente la dimensión horizontal de la subsidiariedad. Debe quedar claro que confiere responsabilidades adicionales a los interlocutores sociales, que deben actuar en la medida de lo posible y a todos los niveles. Significa que el concepto de diálogo social debería incluir mejores derechos de información, consulta y participación para los trabajadores. La participación de los trabajadores en la empresa y en el lugar de trabajo es un factor clave para la aplicación de los principios del PEDS, especialmente cuando se trata de garantizar una transición justa en caso de cambios productivos y empresariales impuestos por las transiciones tecnológicas y medioambientales y la globalización.

# **ANEXO – 20 Principios: Acciones orientadas al establecimiento de un suelo mínimo de derechos a nivel de la UE y a la promoción de una convergencia al alza**

Adoptado en la reunión del Comité Ejecutivo de 17-18 de diciembre de 2019

## **PRINCIPIO 1 Educación, formación y aprendizaje permanente**

Los esfuerzos en el área de la educación y las competencias son cruciales. Esto forma parte del paquete de políticas para lograr transiciones tecnológicas y ecológicas más justas. Los proyectos comunes gestionados por los interlocutores sociales de la UE y una declaración conjunta demuestran que la accesibilidad a la formación profesional varía mucho en el Mercado único: pequeñas/grandes empresas; este/oeste; industria/servicios; zonas urbanas/rurales; hombres/mujeres. La aplicación de este principio también debería contemplar la eliminación de la discriminación basada en la situación laboral y tener en cuenta el efecto que tiene en la lucha contra la desigualdad y en la promoción de la inclusión de las mujeres en el mercado laboral.

El vínculo entre el FSE+ y la aplicación del PEDS es claro, pero el compromiso financiero no es suficiente por sí solo. En las negociaciones sobre el próximo MFP (2021-2027) hay una propuesta que daría lugar a una posible doble reducción del gasto del Fondo Social Europeo+ (FSE+) como resultado de la supresión de la parte mínima actual del 23,1% de la financiación de la política de cohesión que los Estados miembros deben gastar en proyectos del FSE+. El FSE+ debería utilizarse de forma que todos los trabajadores, en todos los niveles de competencias, puedan beneficiarse de una formación de los trabajadores de calidad e inclusiva y de un permiso de estudios remunerado que les permita obtener cualificaciones.

Los derechos del Principio 1 pueden incluir una iniciativa de la UE para crear "cuentas individuales de aprendizaje" para las personas en edad laboral. Sin embargo, como el tema afecta a las condiciones de trabajo y a la negociación colectiva en muchos Estados miembros, la Comisión Europea no debería proceder a elaborar una propuesta sin haber implicado a los interlocutores sociales en el proceso. Esta iniciativa debería tener por objeto reforzar la capacidad de los trabajadores para acceder a una formación de calidad sobre capacidades profesionales y básicas y las competencias clave, incluidas las competencias digitales, a lo largo de toda su vida laboral. Las mejores prácticas demuestran el valor añadido de los sindicatos en el diseño de un enfoque basado en los derechos para la formación y educación continua de los trabajadores, con independencia de su situación laboral, y teniendo en cuenta las perspectivas de género. Toda iniciativa debe combinar el acceso individual a la formación con derechos colectivos para garantizar que las cuentas individuales de formación sean responsabilidad conjunta de los empleadores y las autoridades, de acuerdo con las prácticas nacionales. Una iniciativa de la UE debería establecer normas mínimas sin alterar los sistemas nacionales y el papel de los interlocutores sociales y debe respetar plenamente los convenios colectivos existentes y las prácticas nacionales en el sector. La protección social puede intervenir para establecer la financiación del Principio 1, pero debe ir acompañada de una mayor protección en el trabajo, incluida una mayor protección contra los despidos (colectivos). De lo contrario, los empleadores se verían incentivados a optar por los despidos en lugar de invertir en su propia fuerza de trabajo para superar juntos la transición.

<b>Acciones encaminadas a establecer un nivel mínimo de derechos en la UE, un marco de igualdad de condiciones en el Mercado único</b>	<b>Acciones encaminadas a establecer una convergencia al alza de las condiciones de vida y de trabajo</b>	<b>Conexiones con otros principios/acciones</b>
--	---	---

<p>1. Iniciativa legislativa de la UE por la que se crean cuentas de aprendizaje individual para las personas en edad laboral, incluido el derecho a la formación y los derechos de formación, y el derecho a un trato justo e igualitario y al acceso a la formación para todos los trabajadores, con independencia de su situación laboral.</p> <p>2. Recomendación de establecer un derecho a recibir una formación al empleado de alta calidad e inclusiva que conduzca a la cualificación y validación / reconocimiento de las capacidades y competencias para los trabajadores con empleo.</p> <p>3. Seguimiento efectivo de la aplicación de la Recomendación del Consejo relativa a un Marco europeo de calidad y un aprendizaje eficaz para garantizar el derecho de los aprendices a un aprendizaje de calidad e integrador, a una remuneración equitativa, a unas condiciones de trabajo y a un contrato.</p> <p>4. Una medida de prácticas que obligue a los empleadores a firmar un contrato de prácticas al inicio de la misma.</p> <p>5. Promover la negociación colectiva para establecer cuestiones organizativas en torno al derecho a recibir formación profesional y un permiso de estudios retribuido y establecer las contribuciones económicas de los empleadores al derecho de los empleados a recibir formación.</p>	<p>1. Supervisar y medir el acceso de los empleados a la formación profesional con el fin de lograr un número mínimo de días para cada trabajador durante el año; la aplicación de los programas actuales de la UE, incluidas las declaraciones conjuntas de los interlocutores sociales, que pueden ser objeto de recomendaciones de la zona euro o de orientaciones de inversión para los Estados miembros. Los objetivos deben incluir:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- medidas económicas y/o de orientación adecuadas para que el derecho a permisos de estudios remunerados (en consonancia con la aplicación del Convenio de la OIT sobre permisos de estudios remunerados, 1974 (núm. 140) a nivel de la UE) pueda ser efectivo;</li> <li>- garantizar el acceso efectivo por parte de todos los trabajadores al derecho a la formación para: capacidades básicas, competencias clave y cualificaciones profesionales, incluidas las competencias digitales y ecológicas, mediante una legislación a nivel europeo y convenios colectivos a nivel sectorial;</li> <li>- el acceso efectivo por parte de los trabajadores atípicos al derecho a la formación también;</li> <li>- hacer cumplir la aplicación de sistemas eficaces de validación de las capacidades y competencias adquiridas por los trabajadores en el marco del aprendizaje no formal e informal, incluida la experiencia laboral;</li> </ul> <p>2. Fondos suficientes de la UE para apoyar el desarrollo de las competencias y el aprendizaje permanente, especialmente a través del FSE+, pero también del Fondo Europeo de Adaptación a la Globalización y de un Fondo Europeo de Transición.</p> <p>3. Indicadores: inversiones por empleado en comparación con los agregados salariales para la formación profesional disponibles para los empleados, apoyado por la investigación.</p> <p>4. Proporcionar apoyo gubernamental a los sindicatos para</p>	<p>P12 - Porque la protección social cambia el acceso a los derechos.</p> <p>P5 - Porque la protección contra los despidos anima a los empleadores a invertir en formación profesional.</p>
---	---	---

	<p>que informen a los trabajadores a nivel de empresa sobre las oportunidades de formación, por ej. a través de “representantes/embajadores de formación”.</p> <p>5. Proporcionar un apoyo eficaz a los trabajadores poco cualificados para que puedan acceder a la formación en competencias clave, cualificaciones básicas y cualificaciones profesionales en particular los que están más en riesgo de perder sus empleos.</p>	
--	---	--

## **PRINCIPIO 2 Igualdad de género**

Las tendencias recientes muestran que las disparidades en el empleo están disminuyendo, aunque persisten enormes diferencias entre los Estados miembros. Las mejoras globales en las disparidades en materia de empleo van acompañadas de crecientes divergencias en las brechas salariales y de pensiones. El seguimiento de Eurostat y de los ODS muestra las desventajas que experimentan las mujeres, ya que soportan la carga del cuidado en el hogar. Si bien las mujeres obtienen mejores resultados en la educación, sus carreras profesionales son menos exitosas que las de los hombres. Las fuerzas populistas están poniendo en peligro el progreso que la sociedad europea ha logrado en las últimas décadas. Esto podría poner en peligro la participación de las mujeres en el mercado laboral (que ya es bastante desigual en la UE) y pasar factura al crecimiento potencial de la UE. El objetivo de la UE es lograr la plena igualdad de género y un reparto equitativo de las responsabilidades profesionales y familiares entre hombres y mujeres. En este contexto, la CES aboga por una iniciativa legislativa para luchar contra las brechas salariales entre hombres y mujeres que resolvería las deficiencias del actual acervo de la UE. La CES confía en que una aproximación de las legislaciones permitiría abordar mejor la brecha salarial de género y favorecería la adopción de medidas jurídicamente vinculantes en materia de transparencia salarial.

También es aconsejable publicar una Guía para la aplicación de la Directiva sobre el equilibrio entre el trabajo y la vida privada. Dicha guía debería fomentar la transposición de la Directiva de la UE a través de acuerdos interprofesionales, de forma que se reduzca el tiempo que transcurre entre la adopción de la Directiva y su posterior aplicación.

Sobre la base de la Agenda 2030 -y de los ODS relativos a la pobreza, el equilibrio de género y el trabajo decente- el Semestre Europeo debería supervisar y apoyar la inversión en el equilibrio entre el trabajo y la vida privada, compensar la diferencia de género en relación al número de días de trabajo perdidos debido a los cuidados familiares entre hombres y mujeres y centrarse en la reducción de las brechas de género en los ingresos de las pensiones. Las recomendaciones de la zona euro y las orientaciones específicas por país deberían crear las condiciones óptimas para la inversión pública en servicios de guardería asequibles y de alta calidad.

<b>Acciones encaminadas a establecer un nivel mínimo de derechos en la UE, un marco de igualdad de condiciones en el Mercado único</b>	<b>Acciones encaminadas a establecer una convergencia al alza de las condiciones de vida y de trabajo</b>	<b>Conexiones con otros principios/acciones</b>
1. Directiva sobre transparencia salarial de género - igualdad de retribución por un mismo trabajo y por un trabajo de igual valor (transparencia salarial).	1. Determinar y corregir los desequilibrios en los ingresos de las pensiones. 2. En relación con los ODS 5 y 8, establecer nuevos puntos de	P6 - Fijación de salarios P8 - Negociación colectiva P11 - Cuidado de niños

<p>2. Aplicación temprana y efectiva de la Directiva sobre equilibrio entre el trabajo y la vida privada, incluidos estándares de permiso remunerado al mismo nivel que la baja por enfermedad, y con un nivel de al menos el 66% de los ingresos. Elaborar una Guía para la aplicación de la Directiva sobre equilibrio entre el trabajo y la vida privada.</p> <p>3. Desarrollar una integración sistemática de la perspectiva de género, que deberá consagrarse en la política económica, social y financiera de la UE. Considerar sistemáticamente la dimensión de género mediante el uso de datos basados en el género y el índice de igualdad de género; y la evaluación del impacto de las políticas desde una perspectiva sensible al género.</p> <p>4. Apoyar la adhesión de la UE al Convenio de Estambul contra la violencia contra las mujeres; añadir la violencia contra las mujeres (incluida la violencia online) a la lista de delitos de la UE; ratificar y aplicar el Convenio 190 de la OIT por todos los Estados miembros de la UE.</p>	<p>referencia para la estrategia post-2020 sobre el equilibrio entre el trabajo y la vida privada, como los servicios de guardería y los días de trabajo perdidos a causa de los cuidados familiares. Promover las REP (Recomendaciones específicas por país) en el Semestre de la UE. Promover las Recomendaciones de la zona del euro y las orientaciones de inversión para los Estados miembros. Incluye la promoción de mujeres en puestos ejecutivos de alto nivel en las empresas.</p> <p>3. Dentro del Semestre, utilizando el índice de igualdad de género, establecer y supervisar los vínculos entre las políticas de inversión en educación, servicios e infraestructura y su impacto sensible al género; en particular, supervisar la segregación de género en el mercado laboral por sectores, puestos, experiencia profesional, salarios, horas de trabajo. Evaluar la implementación de las REP desde una perspectiva de género.</p> <p>4. Intercambio de experiencias de campañas y estrategias de comunicación para superar los estereotipos de género en la educación con impacto en la segregación laboral (también desde una perspectiva sectorial, por ejemplo, la informática). El objetivo es limitar la segregación de género en el mercado laboral.</p>	<p>P12 - Protección social</p> <p>En particular, los Principios 9 y 11 también deberían alinearse con el P2.</p>
--	--	--

### PRINCIPIO 3 Igualdad de oportunidades

Es muy probable que el acceso a las oportunidades dependa a menudo del grupo específico al que pertenece el trabajador. El objetivo es integrar una política destinada a eliminar la discriminación (ex post) junto con políticas proactivas que ofrezcan igualdad de oportunidades (ex ante). La reducción de la protección en el lugar de trabajo aumenta la discriminación en el trabajo. Las medidas que suavizan las sanciones contra los despidos improcedentes, reducen el poder de los sindicatos (o de los comités de empresa) en el lugar de trabajo, o extienden los contratos de trabajo atípicos, debilitan el acervo actual en materia de lucha contra la discriminación que prevé sistemas de sanción estrictos.

La exclusión del mercado laboral o el bajo rendimiento de grupos específicos ponen en peligro la estabilidad económica y social. Por lo tanto, la discriminación debe ser controlada y denunciada, especialmente contra las personas LGTBQI\* cuya protección sufre de lagunas en las leyes nacionales. La igualdad de oportunidades debe promoverse utilizando indicadores de resultados económicos. Las soluciones deben proceder de un marco jurídico reforzado. Deberían eliminar las prácticas discriminatorias en las plataformas laborales. Se puede disuadir de estas prácticas gracias a la vigilancia de los sindicatos. Los sindicatos ya han denunciado estas tendencias principalmente en el contexto de discriminación contra los trabajadores en relación



con su acceso a la economía "gig" (o economía de los pequeños encargos, es una nueva relación laboral en la que se contratan empleados puntualmente para trabajos esporádicos en los que ellos aportan todo lo necesario para la actividad) después de haber emprendido cualquier tipo de acción colectiva. La negociación colectiva muestra el camino a seguir para proteger mejor a las personas LGTBQI\* en el lugar de trabajo.

Una directiva horizontal sobre no discriminación puede ser más apropiada, incluso si no ha habido consenso del Consejo hasta ahora. La igualdad de oportunidades también debería concederse a los solicitantes de asilo, actualmente excluidos del ámbito de aplicación de las directivas contra la discriminación. Es de especial importancia la utilización de recursos materiales e inmateriales para reforzar el discurso público contra la xenofobia.

Los interlocutores sociales pueden, conjunta o unilateralmente, desarrollar herramientas para reconocer, prevenir y sancionar la discriminación, centrándose al mismo tiempo en medidas activas en favor de los grupos desfavorecidos. Pueden establecer una cooperación más estrecha con los organismos nacionales de igualdad y basarse en los avances de la Agencia de Derechos Fundamentales (FRA).

Acciones encaminadas a establecer un nivel mínimo de derechos en la UE, un marco de igualdad de condiciones en el Mercado único	Acciones encaminadas a establecer una convergencia al alza de las condiciones de vida y de trabajo	Conexiones con otros principios/acciones
<p>1. Directiva horizontal sobre la no discriminación que reconoce, previene y sanciona la discriminación</p> <p>2. Suprimir las excepciones para los nacionales de terceros países que buscan protección en la actual Directiva contra la discriminación.</p>	<p>1. Caja de herramientas sindicales que ayuda al acervo de la UE a reconocer, prevenir y sancionar la discriminación; apoya a los organismos de igualdad; y se basa en la investigación y los resultados de la FRA.</p> <p>2. Estrategias de comunicación y campañas innovadoras contra la xenofobia.</p> <p>3. Subrayar los vínculos entre los derechos sindicales, la legislación laboral y la igualdad y no-discriminación, empezando por las prácticas de negociación colectiva.</p>	<p>P5 - Seguridad en el empleo</p> <p>P8 - Negociación colectiva</p>

#### **PRINCIPIO 4 Apoyo activo para el empleo**

La gobernanza económica europea ha pasado por alto repetidamente la calidad del trabajo, a pesar de la referencia que se hace a ella en las directrices para el empleo. Los indicadores de empleo/desempleo son los únicos que muestran una convergencia al alza. Las medidas de activación están mal financiadas, son ineficaces o demasiado selectivas, y a menudo excluyen a una gran parte de los beneficiarios potenciales. La inversión en servicios de acceso al mercado de trabajo no está mejorando y esto puede verse en la falta de convergencia de los indicadores de calidad del empleo. La CES ha elaborado una definición de calidad del trabajo. Los indicadores para su seguimiento deberían ajustarse a esta definición.

La Comisión Europea está trabajando en una propuesta para un plan europeo de reaseguro de prestaciones por desempleo. El principio 4 debería ser complementario de esta propuesta e ir acompañado de la armonización de los criterios de rendimiento de las políticas activas del mercado laboral (PAMT) en los sistemas nacionales, basada en la cobertura universal, la adecuación de los recursos asignados a cada persona desempleada, la igualdad de oportunidades (desde los contratos temporales a los contratos a tiempo completo de duración

indeterminada) y una reducción de los períodos de transición (desde el desempleo hasta el trabajo) experimentados en la región correspondiente.

No obstante, hay que señalar que el número de personas que ejercen su derecho a la libre circulación se han duplicado desde la crisis. Se trata en su mayoría de trabajadores jóvenes con empleo (que contribuyen a unos buenos niveles de empleo), pero con un rendimiento inferior en lo que se refiere a los indicadores de calidad del empleo. Es urgente armonizar los resultados del mercado laboral de los Estados miembros a través de mediciones mejoradas que incorporen la definición de empleos de calidad de la CES (véase P5). Para ello, el acceso a las políticas activas del mercado de trabajo es crucial, así como la mejora de la igualdad de oportunidades a través de objetivos más ambiciosos de inversión pública en medidas de activación e infraestructuras. A este respecto, los recursos del FSE+ deberían orientarse mejor hacia estos objetivos.

<b>Acciones encaminadas a establecer un nivel mínimo de derechos en la UE, un marco de igualdad de condiciones en el Mercado único</b>	<b>Acciones encaminadas a establecer una convergencia al alza de las condiciones de vida y de trabajo</b>	<b>Conexiones con otros principios/acciones</b>
<p>1. Desarrollar un entendimiento común de las acciones e instrumentos que entran dentro del concepto de PAMT, con el objetivo de mejorar la recopilación de pruebas estadísticas; y supervisar el gasto público, la inversión y los resultados de las medidas de activación.</p> <p>2. Debería garantizarse el derecho a los derechos de formación (ver Principio 1).</p>	<p>1. Centrarse en las oportunidades del mercado laboral y en las condiciones de trabajo de los jóvenes trabajadores que ejercen su derecho a la libre circulación. Reforzar la participación de los interlocutores sociales en la Garantía Juvenil.</p> <p>2. Aplicación de la Recomendación sobre el desempleo de larga duración.</p> <p>3. Nuevos puntos de referencia para la estrategia post-2020 para el seguimiento de los avances en relación con las PAMT para fomentar las transiciones del mercado laboral y el acceso a las competencias y la formación, ofrecidas como servicios públicos bien financiados para promover las Recomendaciones de la Zona euro, las Recomendaciones Específicas para cada país y la orientación en materia de inversiones para los Estados miembros.</p> <p>4. Seguimiento y evaluación del impacto del FSE+ de acuerdo con la definición de empleos de calidad de la CES.</p>	<p>P1 - Especialmente para alinear la propuesta de cuentas individuales de formación.</p> <p>P6 - Derecho a igual salario por igual trabajo o trabajo de igual valor.</p> <p>P12 y P13 - Protección social y acceso a la protección del mercado laboral y complementariedad con el Plan Europeo de Reaseguro.</p>

## **PRINCIPIO 5 Empleo seguro y adaptable**

La espectacular expansión del trabajo atípico e inseguro en las últimas décadas es el resultado directo de un modelo de negocio que traslada los riesgos del empleador al trabajador. Las transiciones hacia contratos de duración indefinida son limitadas porque los impuestos y la legislación establecen un sesgo económico negativo contra las formas estándar de empleo. De hecho, los indicadores no muestran ni convergencia ni mejora a nivel de la UE en lo que respecta a la calidad del trabajo. Es hora de introducir un conjunto de indicadores que midan la calidad de

los puestos de trabajo como una subsección del cuadro de indicadores sociales. A la hora de medir la calidad de los puestos de trabajo un tablero de control podría comprobar los siguientes elementos: buenos salarios; seguridad en el trabajo a través del empleo estándar y el acceso a la protección social; oportunidades de aprendizaje permanente; buenas condiciones de trabajo en lugares de trabajo seguros y saludables; tiempo de trabajo razonable con un buen equilibrio entre la vida laboral y la vida privada; y derechos de representación sindical y de negociación (véase también P4).

Todos los trabajadores, independientemente de su situación laboral o sector de trabajo, deberían beneficiarse de la protección que ofrece la legislación laboral (en particular, una protección eficaz contra los despidos improcedentes o los despidos en general) y/o los convenios colectivos. Al tiempo que se respetan plenamente los modelos nacionales del mercado laboral y la autonomía de los interlocutores sociales nacionales y su derecho a formalizar convenios colectivos, esto se llevará a cabo mediante iniciativas encaminadas a establecer y garantizar un conjunto completo de derechos para todos los trabajadores, incluidos los atípicos y autónomos, de modo que los trabajadores inseguros tengan más poder para negociar unas condiciones de trabajo que respondan a sus necesidades.

El marco legislativo debería mejorarse y garantizar la transposición coordinada de la Directiva sobre condiciones de trabajo transparentes y previsibles (DCTTP). Este esfuerzo concertado debería reducir el tiempo necesario para la transposición mediante el uso de acuerdos interprofesionales de los interlocutores sociales nacionales.

Las medidas para reducir la fragmentación del mercado laboral provendrán de la aplicación y el seguimiento de la aplicación de la Recomendación de la UE sobre el acceso a la protección social (véase también P13). En particular, el Cuadro de Indicadores Sociales hará un seguimiento de la discriminación basada en la situación laboral (en la actualidad, la discriminación se detecta en función de la edad, el género y el nivel educativo).

<b>Acciones encaminadas a establecer un nivel mínimo de derechos en la UE, un marco de igualdad de condiciones en el Mercado único</b>	<b>Acciones encaminadas a establecer una convergencia al alza de las condiciones de vida y de trabajo</b>	<b>Conexiones con otros principios/acciones</b>
<p>1. Introducir el derecho a un trato justo y equitativo y el acceso a la formación para todos los trabajadores, independientemente de su situación laboral, en la iniciativa sobre el acceso a la formación como en el Principio 1.</p> <p>2. Supervisar la aplicación de las recomendaciones sobre el acceso a la protección social y, en un plazo de cuatro años, decidir si una directiva sería más eficaz.</p> <p>3. Asegurar la implementación efectiva de la DCTTP.</p>	<p>1. Programa de la UE para la calidad del empleo: supervisar los efectos de la segmentación del mercado laboral y medir los avances hacia un empleo seguro y adaptable, medidas de activación y eliminar las diferencias basadas en la situación profesional. Esto incluye un cuadro de indicadores de protección social que vincula las trayectorias laborales con la adecuación de los derechos de protección social. En particular, el seguimiento de las diferencias debidas a las carreras profesionales y a las diferencias basadas en el género. Esto incluye indicadores y puntos de referencia a favor de los salarios para reforzar la demanda interna, compensar los desequilibrios macroeconómicos y promover unas condiciones de trabajo más justas. El cuadro de indicadores desglosará los datos en función de la situación laboral con el fin de identificar posibles</p>	<p>P1 - Derecho al acceso a la formación y a la educación</p> <p>P3 - Igualdad de oportunidades</p> <p>P12 - Protección social como parte de la relación laboral.</p>

	<p>discriminaciones, especialmente de los falsos autónomos. El Programa se aplica a través de las recomendaciones de la zona euro, las REP y la orientación en materia de inversiones para los Estados miembros.</p> <p>2. Evaluación del acervo nacional y de la UE frente a las nuevas formas de trabajo y preparación para el futuro del trabajo: garantía laboral, protección contra los despidos injustificados, derecho al empleo a tiempo completo, soberanía de los trabajadores sobre el tiempo de trabajo. Esto incluye un análisis sobre el efecto de las reformas promovidas a través de las REP en los despidos individuales y colectivos y el efecto en otros derechos individuales y colectivos de los trabajadores, especialmente a la luz del futuro del trabajo, las transiciones justas y la modernización de la negociación colectiva.</p>	
--	--	--

## **PRINCIPIO 6 Salarios**

Los datos sobre salarios y negociación colectiva muestran que las tendencias salariales siguen siendo moderadas y no convergentes. Esto se debe principalmente a:

- La falta de negociación colectiva y de convenios colectivos debido a los ataques contra los mecanismos y procesos de negociación colectiva, así como una cobertura reducida de los convenios colectivos.
- Normas del Pacto de Estabilidad y Crecimiento (PEC) que imponen una presión excesiva sobre los sistemas nacionales y programas de la Troika que destruyeron la negociación colectiva.
- Los salarios mínimos legales que, donde existen, no garantizan un nivel de vida decente para los trabajadores y sus familias, y la falta de participación de los interlocutores sociales en su establecimiento.
- Demasiados trabajadores no cubiertos por los convenios colectivos sino solo por contratos personales.

Las deficiencias en los marcos institucionales de la negociación colectiva penalizan tanto a los empleadores como a los trabajadores. Las recientes reformas propuestas por la Comisión Europea en el proceso del Semestre han atacado los sistemas de negociación colectiva en varios Estados miembros.

Siguen existiendo grandes diferencias entre los Estados miembros y dentro de cada uno de ellos en cuanto a los niveles salariales y la negociación colectiva. Esto da lugar a una situación de dumping social y una reducción de la demanda interna, lo que de manera predominante afecta negativamente al segmento más bajo del mercado laboral. Además, las ineficiencias en la fijación de salarios, en particular para los trabajadores de ingresos medios, están relacionadas con el no respeto de los derechos de negociación colectiva. Esto distorsiona la dinámica macroeconómica y limita los derechos individuales en el trabajo.

Es necesario garantizar que en todos los Estados miembros se respeten plenamente los derechos de los trabajadores a la negociación colectiva y a una remuneración justa. Es necesario establecer unas condiciones de competencia equitativas en el mercado interior e impulsar una convergencia al alza de los salarios a través de acciones y medidas, incluido a través del Semestre europeo. Una iniciativa europea sobre un salario mínimo y la negociación colectiva necesitará garantizar salarios mínimos legales adecuados, aumentar la capacidad de los sindicatos para que puedan negociar salarios justos y salvaguardar los sistemas de relaciones laborales y negociación colectiva que funcionan bien.

La convergencia salarial al alza en Europa reduciría las diferencias salariales entre los países y dentro de ellos (en particular entre el Este y el Oeste) y mejoraría la participación de los salarios en la economía, reduciría las desigualdades y reforzaría la demanda interna y la productividad. Esto se puede lograr a través de:

- Acciones y medidas que promuevan la negociación colectiva, incluido el marco de los instrumentos de gobernanza económica y social, como el Semestre Europeo, las directrices para el empleo, el PEDS y el cuadro de indicadores sociales;
- El lanzamiento de un partenariado tripartito sobre salarios y negociación colectiva, en la que participen los interlocutores sociales y las instituciones europeas y nacionales.

Además, se necesita una directiva de la UE que aborde las brechas salariales entre hombres y mujeres y medidas vinculantes de transparencia salarial para cerrar las lagunas que la coordinación reforzada dentro del Semestre de la UE no ha sido capaz de abordar.

<b>Acciones encaminadas a establecer un nivel mínimo de derechos en la UE, un marco de igualdad de condiciones en el Mercado único</b>	<b>Acciones encaminadas a establecer una convergencia al alza de las condiciones de vida y de trabajo</b>	<b>Conexiones con otros principios/acciones</b>
<p>1. Iniciativa para garantizar salarios mínimos legales adecuados y aumentar la capacidad de los sindicatos, para que puedan negociar salarios justos, y que salvaguarde los sistemas de negociación colectiva y relaciones laborales que funcionan bien.</p> <p>2. Una directiva de la UE para abordar la brecha salarial de género y medidas vinculantes en materia de transparencia salarial</p>	<p>1. El lanzamiento de un Partenariado tripartito sobre salarios y negociación colectiva, en la que participen los interlocutores sociales y las instituciones europeas y nacionales.</p> <p>2. Semestre de la UE: programa de medidas pro-salario para la UE o específicas de un país. Pro-salario significa:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Inversiones para la productividad</li> <li>- Medidas basadas en los derechos para reequilibrar el poder de negociación</li> <li>- Instituciones/marcos de negociación colectiva que aseguren una alta cobertura de la negociación colectiva</li> <li>- Asegurar que los salarios mínimos sean salarios dignos.</li> <li>- Abordar las brechas salariales en función de los diferentes ejes de discriminación</li> </ul> <p>Indicadores y puntos de referencia que deben orientarse hacia el objetivo:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Proporción de la mano de obra</li> </ul>	<p>P2, P6, P7 y P12 - Salarios</p>

	<p>en el PIB</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Cobertura de los convenios colectivos</li> <li>- Condiciones institucionales para la negociación colectiva (es decir, identificar los obstáculos)</li> <li>- Compensación por trabajador y por hora trabajada</li> <li>- Tasa de pobreza laboral</li> <li>- Brecha salarial de género en el sector empresarial.</li> </ul>	
--	--	--

**PRINCIPIO 7 Información sobre las condiciones de empleo y la protección en caso de despido**

El Semestre Europeo ha promovido reformas que relajan o reducen la protección de los trabajadores, así como las leyes sobre despidos individuales a nivel nacional (por ej., limitando las indemnizaciones en caso de despidos injustos o eliminando la reposición de un trabajador en su puesto de trabajo en caso de despidos ilegales, etc.). Existe una correlación positiva entre estas reformas y un acceso reducido a la negociación colectiva.

La evaluación de impacto de la propuesta para una DCTTP proporciona evidencias de todos los desafíos importantes relacionados con este principio (ver P5.3).

Las nuevas formas de trabajo necesitan estar cubiertas legalmente para que los trabajadores tengan acceso a la protección que necesitan, y para que los trabajadores de las plataformas sean reconocidos como trabajadores. Algunas medidas ya forman parte de este plan de acción, como el instrumento jurídico anunciado sobre el salario mínimo y la negociación colectiva, el acceso a la protección social, la reducción de las brechas salariales de género o la aplicación de la Recomendación sobre el acceso a la protección social.

Las transiciones tecnológica, ecológica y demográfica están cambiando el tejido productivo de la UE, pero los trabajadores apenas están protegidos contra los efectos adversos que estos cambios pueden tener en sus posiciones individuales. La mayoría de los Estados miembros no registran avances; se necesitan más medidas efectivas que garanticen transiciones justas para reforzar los derechos colectivos e individuales de los trabajadores que participan en las transiciones tecnológicas o verdes. Podría incluir:

- el derecho a recibir formación profesional, o la validación de las competencias, para los trabajadores con empleo;
- el derecho a recibir un paquete de PAMT durante las transiciones profesionales;
- la obligación del empleador de negociar planes de transición para anticiparse a los cambios y definir estrategias que salvaguarden los niveles de empleo y limiten las externalidades y los impactos negativos en la cadena de suministro.
- el derecho de los sindicatos a ser informados y consultados en caso de decisiones que afecten a más de 5 personas, en uno o más países, así como la obligación de iniciar negociaciones con sindicatos representativos en caso de decisiones relacionadas con transiciones tecnológicas o medioambientales que afecten a la posición laboral de más de 5 personas.
- Planes de transición de las PYME a nivel local, que cubran un territorio o un grupo de empresas.

<b>Acciones encaminadas a establecer un nivel mínimo de derechos en la UE, un marco de igualdad de condiciones en el</b>	<b>Acciones encaminadas a establecer una convergencia al alza de las condiciones de vida y de trabajo</b>	<b>Conexiones con otros principios/acciones</b>
--	---	---

Mercado único		
<p>1. Garantizar la pronta y efectiva implementación de la DCTTP y apoyar a los miembros de la CES.</p> <p>2. Reforzar los derechos colectivos e individuales de los trabajadores que participan en las transiciones tecnológicas o ecológicas, para impulsar el cambio, proteger a los trabajadores y contrarrestar las compensaciones entre los objetivos medioambientales y sociales cuando existan.</p> <p>3. Ratificación del Convenio de la OIT sobre la Terminación del Empleo, 1982 (Nº 158) y aceptación de los Artículos 24 y 29 de la CSE (Carta Social Europea) sobre la protección frente al despido injusto, así como el Artículo 2(6) de la CSE sobre información escrita por parte de todos los Estados miembros y su implementación efectiva.</p>	<p>1. Evaluación del acervo nacional y de la UE frente a las nuevas formas de trabajo y prepararse para el futuro del trabajo, como en el Principio 5.</p>	<p>P1 P5 P6 y P8 - Despidos improcedentes P12</p>

## PRINCIPIO 8 Diálogo social y participación de los trabajadores

El índice de participación sindical de la CES en el Semestre de la UE muestra que los esfuerzos encaminados a establecer el derecho de los interlocutores sociales a participar en el Semestre de la UE no están dando resultados. Se refiere especialmente a la dimensión nacional del Semestre europeo. Una norma europea (posiblemente mediante una nueva Directiva o mediante modificaciones del Reglamento 1466/1997) podría establecer una obligación para los gobiernos nacionales de consultar a los interlocutores sociales en el momento más importante del Semestre, junto con algunos criterios de calidad como la elección de un calendario apropiado, un nivel adecuado de diálogo, un acceso significativo a la información y la garantía de capacidades materiales e inmateriales para los interlocutores sociales (la definición de la CES y el índice TU-I están disponibles [aquí](#)).

A nivel de la UE, los interlocutores sociales están aprovechando el margen de maniobra que ofrece el Tratado al diálogo social, incluidas las negociaciones de acuerdos europeos autónomos en sus programas de trabajo. Sin embargo, la falta de negociación colectiva multiempresarial en los Estados miembros dificulta mucho la aplicación de los convenios autónomos europeos (véase también P6). Esto requiere mayores esfuerzos para garantizar la aplicación de los acuerdos autónomos mediante el refuerzo de la creación de capacidad. A este respecto, se deben *asegurar* (y no *fomentar*, como se indica en el P8) tanto los recursos como las herramientas para la creación de capacidad. El Semestre europeo puede establecer puntos de referencia para medir los progresos realizados en la aplicación de los convenios colectivos autónomos.

La participación de los trabajadores en los procesos de decisión de las empresas está en situación de riesgo debido a la movilidad de las empresas en el Mercado único. La evidencia muestra que a menudo se toman decisiones corporativas para evitar la participación de los empleados. Por ejemplo, las deficiencias de las leyes nacionales de transposición de las directivas de la UE y en particular de la Directiva revisada sobre los comités de empresa europeos (CEE) impiden los derechos de información y consulta. Las sanciones establecidas en las leyes nacionales rara vez son proporcionadas, efectivas y disuasorias. Los derechos de información y consulta no permiten la implicación y la protección de los trabajadores. La legislación de la UE debería impulsar una convergencia al alza en Europa.

En virtud del principio 8, se debe defender el derecho de los trabajadores (con independencia de la naturaleza de su contrato de trabajo) a negociar colectivamente.

<b>Acciones encaminadas a establecer un nivel mínimo de derechos en la UE, un marco de igualdad de condiciones en el Mercado único</b>	<b>Acciones encaminadas a establecer una convergencia al alza de las condiciones de vida y de trabajo</b>	<b>Conexiones con otros principios/acciones</b>
<p>1. Marco reforzado para la participación de los interlocutores sociales en el Semestre de la UE, posiblemente mediante una iniciativa legislativa.</p> <p>2. Revisión de la Directiva CEE para garantizar el pleno respeto del derecho de los trabajadores a crear un comité de empresa europeo y a ser informados y consultados antes de la adopción de las decisiones pertinentes, así como para garantizar la aplicación efectiva y la imposición de sanciones disuasorias en caso de violación de los derechos de los trabajadores.</p> <p>3. Iniciativa legislativa sobre información, consulta y participación, incluidas normas mínimas jurídicamente vinculantes sobre la representación de los trabajadores en los consejos de administración de las formas de empresa europeas (como Sociedad Europea (SE) y Sociedad Cooperativa Europea (SCE)) basada en la propuesta de la CES de un sistema de escalera. También se aplicaría a las empresas que deseen utilizar los instrumentos del Derecho de sociedades de la UE que permiten la movilidad de las empresas, como las fusiones transfronterizas, las escisiones transfronterizas o los traslados transfronterizos de un domicilio social.</p> <p>4. Ratificación del Convenio de la OIT sobre los representantes de los trabajadores, 1971 (núm. 135), y aceptación del Artículo 28 de la CSE sobre el derecho de los representantes de los trabajadores a la protección en la empresas y las facilidades que les deben proporcionar todos los Estados miembros, y su implementación efectiva.</p> <p>5. Iniciativas legales para garantizar la igualdad de género y la diversidad en los consejos de administración de las empresas, incluida la aprobación</p>	<p>1. Plan estratégico para crear capacidades y oportunidades para el diálogo social a nivel nacional (no relacionado con el Semestre). Asignar recursos del FSE+ mediante la creación de un fondo o una línea presupuestaria específica de la UE para el desarrollo de la capacidad de los interlocutores sociales.</p> <p>2. Medir la aplicación de los acuerdos europeos autónomos en el Semestre de la UE.</p> <p>3. Aumentar los recursos del Marco Financiero Plurianual (MFP) para la formación de los órganos de representación de los trabajadores. Aumentar los recursos para iniciativas de apoyo a la creación y el correcto funcionamiento de los CEE y otros organismos transnacionales para la información y consulta de los trabajadores.</p>	<p>P7 – Transiciones justas</p> <p>P1, P3, P10 y P11 - Prerrogativas para la democracia en el lugar de trabajo.</p>



de la Directiva sobre Mujeres en los Consejos de Supervisión.		
6. Una Directiva europea sobre diligencia debida, centrada en el respeto, promoción y cumplimiento de los derechos humanos y la conducta empresarial responsable.		

## **PRINCIPIO 9 Equilibrio entre vida profesional y vida privada**

Como parte de la lucha más amplia contra la discriminación por motivos de género, el equilibrio entre el trabajo y la vida privada es uno de los retos del siglo. Mientras que la posición de las mujeres en el mercado laboral se deteriora, las fuerzas populistas hacen la vista gorda ante las dificultades a las que se enfrentan las mujeres en el mercado laboral y en la sociedad. Soluciones innovadoras dentro y fuera de la relación laboral pueden apoyar a los hogares y aumentar la igualdad de oportunidades entre los miembros de la familia que trabajan. El seguimiento de los ODS es particularmente efectivo para identificar estas desventajas basadas en el género. Es importante supervisar la aplicación de la Directiva sobre la conciliación de la vida familiar y la vida profesional, proporcionar orientación a los interlocutores sociales y fomentar acuerdos interprofesionales que reduzcan el tiempo necesario para transponer la Directiva. La “caja de herramientas de la CES sobre la aplicación y transposición de la Directiva sobre la conciliación de la vida familiar y la vida profesional”, que es una guía para las organizaciones afiliadas de la CES, podría ser útil en esta fase.

El Semestre de la UE podría investigar las prácticas de la UE que financian instrumentos de conciliación (por ejemplo, medios públicos y medidas de negociación colectiva) para desencadenar una convergencia al alza. Este principio estará relacionado con la innovación en la legislación laboral, como la soberanía del tiempo de trabajo, la garantía del cuidado de los niños y las transiciones justas hacia contratos de trabajo indefinidos y a tiempo completo.

<b>Acciones encaminadas a establecer un nivel mínimo de derechos en la UE, un marco de igualdad de condiciones en el Mercado único</b>	<b>Acciones encaminadas a establecer una convergencia al alza de las condiciones de vida y de trabajo</b>	<b>Conexiones con otros principios/acciones</b>
<p>1. Supervisar la pronta aplicación de la Directiva sobre la conciliación de la vida familiar y la vida profesional, prestando especial atención a la retribución de los permisos.</p> <p>2. Desarrollo de un marco paneuropeo de la CES para el seguimiento del impacto de los convenios colectivos en la conciliación de la vida familiar y la vida profesional a todos los niveles.</p> <p>3. Evaluar la adecuación y eficacia de la Directiva sobre Maternidad.</p>	<p>1. Intercambio de prácticas de la UE para financiar instrumentos de conciliación (medios públicos y medidas de negociación colectiva)</p> <p>2. El Semestre de la UE debería supervisar:</p> <p>la participación de la mujer en el mercado laboral, y proporcionar un desglose para el empleo a tiempo completo o parcial.</p> <p>mujeres y hombres que no trabajan debido a sus responsabilidades de cuidado (ODS 5)</p> <p>Otros indicadores que deben desarrollarse: hombres que toman licencia parental y de paternidad; número de personas que usan la licencia familiar; duración de la licencia; posición de la persona que utiliza la licencia; salario antes y</p>	P2 y P11

	<p>después de dicha licencia.</p> <p>3. Dentro del Semestre, desarrollar y supervisar los vínculos entre la inversión pública en educación, políticas de activación y servicios (especialmente de cuidado) y empleo de las mujeres. Utilizar el índice de igualdad de género.</p> <p>4. Apoyar y animar a los interlocutores sociales a negociar de manera ambiciosa y a alcanzar acuerdos que implementen la directiva relativa a la conciliación de la vida familiar y la vida profesional. Desarrollar herramientas y formación para convenios colectivos sobre medidas relacionadas con la conciliación. Se prestará especial atención a los acuerdos de trabajo flexible y al aumento de la información para la eficacia de las medidas de conciliación que mejoran la productividad del trabajo y la calidad de vida.</p>	
--	---	--

**PRINCIPIO 10 Entorno de trabajo saludable, seguro y bien adaptado y protección de datos**

El seguimiento del ODS 3 y del ODS 8 muestra que los accidentes de trabajo están, en general, disminuyendo, pero persisten enormes diferencias entre los países. Esto significa que el Mercado único ejerce una presión competitiva excesiva sobre las empresas que intentan relajar su compromiso con las medidas de salud y seguridad. Es necesaria la intervención de la UE. La única opción es promover un enfoque de "cero accidentes mortales" e introducir el derecho de los trabajadores a beneficiarse de la mejor tecnología disponible para prevenir los accidentes de trabajo. La falta de aplicación de las directivas existentes es un reto.

El Plan de Acción en el pilar debería apoyar una mayor colaboración con la Confederación Sindical Internacional (CSI) para una estrategia global sobre seguridad y salud en el trabajo (SST) e incluir el reconocimiento de los convenios de la OIT sobre salud y seguridad como convenios fundamentales. Otros trabajos conjuntos cubrirán el cáncer relacionado con el trabajo, los nanomateriales y los disruptores endocrinos. Junto con la CSI y a través de la OIT y sus Estados miembros, la CES promoverá el derecho a la seguridad y la salud como un derecho fundamental en el trabajo para todos los trabajadores, independientemente de su relación laboral o del tipo de modelo empresarial para el que trabajen (incluidas las plataformas digitales, el comercio electrónico y el trabajo en red).

Los continuos ataques al diálogo social y a los órganos de representación de los trabajadores en toda Europa han tenido un impacto negativo sobre la salud y seguridad en el trabajo. En algunos Estados miembros existe una necesidad de salvaguardar y reforzar los medios de los sindicatos para abordar temas relativos a la salud y la seguridad en el lugar de trabajo.

<p><b>Acciones encaminadas a establecer un nivel mínimo de derechos en la UE, un marco de igualdad de condiciones en el Mercado único</b></p>	<p><b>Acciones encaminadas a establecer una convergencia al alza de las condiciones de vida y de trabajo</b></p>	<p><b>Conexiones con otros principios/acciones</b></p>
---	--	--

<p>1. Supervisar y reforzar la transposición de las Directivas 2017/2398, 2019/130 y 2019/983, y la aplicación del actual acervo de la UE.</p> <p>2. Añadir a la lista de sustancias con límites de exposición profesional legalmente vinculantes, incluyendo una estrategia de litigio por falta de aplicación.</p> <p>3. Desarrollar y perseguir nuestras demandas de cero cáncer en el trabajo, incluyendo el desarrollo de evaluaciones de riesgo y una revisión de la Directiva sobre el amianto.</p> <p>4. Continuar el seguimiento de las Directivas de la UE sobre riesgos psicosociales (RPS) y trastornos musculoesqueléticos (TME). Esto incluye, entre otras cosas, la protección de los trabajadores contra los riesgos psicosociales derivados del uso de las nuevas tecnologías de la información y la comunicación en el lugar de trabajo; y el reconocimiento del impacto de los factores organizativos en el trabajo que aumentan estas patologías.</p>	<p>1. Desarrollar y proseguir nuestras demandas de tolerancia cero de los accidentes mortales y de prevención de los accidentes de trabajo. Visión de "cero accidentes mortales" en la próxima estrategia de la UE en materia de SST, que debería supervisarse mediante un indicador sobre accidentes mortales en el cuadro de indicadores sociales.</p> <p>2. Mapeo del papel de los representantes de los trabajadores y evaluación de la eficacia de los derechos sindicales para garantizar una aplicación efectiva de la legislación de la UE sobre salud y seguridad en el lugar de trabajo.</p> <p>3. Elaborar una metodología estándar uniforme y única y un sistema de información común en la UE sobre: notificación de accidentes de trabajo, información sobre los sistemas de seguro de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, e intercambio de buenas prácticas.</p>	<p>P7 - Representación en el lugar de trabajo.</p>
---	---	--

## PRINCIPIO 11 Cuidado y apoyo a los niños

La mayoría de los Estados miembros no alcanzaron los objetivos de la UE2020 y los objetivos de Barcelona. Las inversiones públicas en este campo están disminuyendo en lugar de aumentar. La pobreza entre los niños y las oportunidades para los niños dependen en gran medida de los ingresos y los bienes sociales del hogar en el que crecen. También es importante garantizar el acceso a servicios de guardería de buena calidad y económicamente accesibles, junto con el acceso a una educación de calidad, para que los trabajadores, en particular las mujeres, puedan participar plenamente en el mercado laboral y en el aumento a largo plazo de la igualdad en la sociedad.

Una garantía infantil debe cubrir a todos los niños sin excepciones. La UE debería reforzar la universalidad -y la calidad- de los servicios públicos, lo que también beneficiaría a los niños vulnerables y a sus familias. La garantía infantil debe ser una forma de lograr la plena aplicación de la Convención de los Derechos del Niño (CDN) de NNUU, siendo la universalidad un principio clave.

En cuanto a los servicios de guardería, éstos deben ser accesibles (geográficamente y para los niños con discapacidad), asequibles y de alta calidad.

<p><b>Acciones encaminadas a establecer un nivel mínimo de derechos en la UE, un marco de igualdad de condiciones en el Mercado único</b></p>	<p><b>Acciones encaminadas a establecer una convergencia al alza de las condiciones de vida y de trabajo</b></p>	<p><b>Conexiones con otros principios/acciones</b></p>
---	--	--

1. Una garantía infantil universal de la UE para todos los niños, para luchar contra la pobreza infantil	<p>1. Plan de Acción de Lucha contra la Pobreza (véase también el principio 14), con especial atención en:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Garantizar servicios públicos accesibles, asequibles y de calidad, incluidos los servicios sociales y los servicios de guardería</li> <li>- Acceso a una educación de calidad para todos los niños</li> <li>- Acabar con la pobreza en los hogares (incluyendo la pobreza laboral)</li> </ul> <p>El plan de acción debería incluir el logro de los ODS 1, 5 y 10 y sus metas.</p>	<p>P2 y P9</p> <p>Se superponen con todos los demás principios relacionados con la pobreza.</p> <p>Conexión con la Directiva sobre conciliación de vida laboral y privada.</p>
--	---	--

## PRINCIPIO 12 Protección social

La evaluación de impacto de la propuesta de Recomendación sobre el acceso a la protección social describe acertadamente los desafíos que subyacen al Principio 12. La CES defendió la protección social en el Semestre de la UE 2019, demostrando el enfoque sesgado de la UE, que considera la sostenibilidad de los sistemas nacionales como el principal y, a menudo, único objetivo político de las recomendaciones específicas para cada país.

En un plazo de cuatro años, una evaluación de impacto debería sacar conclusiones sobre si una Recomendación es la herramienta adecuada para alcanzar este objetivo o si una Directiva sería más apropiada.

El acceso a la protección social está estrechamente relacionado con la calidad del empleo. Por ello, este principio deberá ser coherente con el Principio 5. Por lo que se refiere a la protección social, deberían supervisarse los siguientes aspectos:

- cobertura y adecuación de las prestaciones de protección social, independientemente de la forma de empleo;
- la garantía de una protección mínima eficaz para todos;
- el equilibrio entre las características de flexibilidad del empleo y el acceso, la duración y el nivel de las prestaciones de protección social;
- los niveles de empleo de la mano de obra;
- establecer las prestaciones adecuadas (especialmente de las pensiones);
- mejorar el acceso de los trabajadores a la formación;
- instrumentos eficaces para la conciliación de la vida familiar y la vida profesional;
- garantizar el acceso a la asistencia sanitaria y prevenir las lesiones en el trabajo.
- las diferencias debidas a las carreras profesionales, en caso de largos periodos de desempleo, especialmente las diferencias basadas en el género o en la edad, o las que surgen de formas precarias de empleo.

Otros elementos pueden ser investigados a través del diálogo social, como el futuro del trabajo, incluida la protección contra los despidos improcedentes, el derecho a un empleo a tiempo completo y la soberanía del tiempo de trabajo.

<b>Acciones encaminadas a establecer un nivel mínimo de derechos en la UE, un marco de igualdad de condiciones en el</b>	<b>Acciones encaminadas a establecer una convergencia al alza de las condiciones de vida y de trabajo</b>	<b>Conexiones con otros principios/acciones</b>
--	---	---

<b>Mercado único</b>		
1. Aplicación de la Recomendación sobre el acceso a la protección social. Prioridades: ampliar la cobertura formal (obligatoria) y efectiva, la eficacia y la adecuación de las prestaciones a los trabajadores por cuenta ajena y por cuenta propia. El impacto de la Recomendación debería ser objeto de un estrecho seguimiento a lo largo del Semestre europeo, introduciendo también indicadores en el campo de la protección social, como la adecuación de las pensiones y las brechas de cobertura en los sistemas de protección social. En un plazo de cuatro años debería llevarse a cabo una evaluación del impacto de la Recomendación, dando a los interlocutores sociales la oportunidad de confirmar el instrumento jurídico más apropiado para lograr los resultados esperados	1. Cuadro de indicadores de protección social: Convergencia al alza con objetivos, como parte del Programa de empleos de calidad – ver Principio 5.	P4, P5 y P6

### **PRINCIPIO 13 Prestaciones por desempleo**

El Pacto de Estabilidad y Crecimiento (PEC) tiende a reducir la adecuación y la cobertura de los planes de prestaciones de desempleo en favor del equilibrio de los presupuestos gubernamentales, pero en detrimento de la protección de los trabajadores. No obstante, las prestaciones de desempleo han disminuido (tasa de sustitución o duración de las prestaciones, obligaciones del beneficiario no vinculadas a la participación en PAMT, etc.). El objetivo de alinearlo en mayor medida con las PAMT sigue siendo válido para unos pocos países. Depende de los modelos nacionales y la UE no armoniza los resultados de las medidas de activación. Las consecuencias de esto se pueden ver en los informes nacionales y en los índices de pobreza como parte del proceso de evaluación comparativa dentro del Semestre de la UE.

Una iniciativa legislativa de la UE sobre la libre circulación de trabajadores y la portabilidad de los derechos en las transiciones laborales podría desencadenar la convergencia en el ámbito del derecho de los trabajadores a unas prestaciones de desempleo adecuadas y/o a medidas de activación para la transición del desempleo al empleo, o de los contratos de trabajo temporales a los contratos de trabajo estándar.

La Comisión Europea está trabajando en una propuesta para un plan europeo de reaseguro de prestaciones por desempleo. Es probable que se conciba como un instrumento de estabilidad fiscal y no como un instrumento del mercado laboral, con la consecuencia no deseada de que la sostenibilidad sea más relevante que la adecuación de resultados. El régimen de reaseguro no debería interferir con las normas y prácticas de los sistemas nacionales o servir como un nuevo instrumento para disciplinar a los Estados miembros y/o armonizar los sistemas nacionales de seguro de desempleo.

Por lo que se refiere a la evaluación comparativa durante el Semestre europeo, se podría hacer más hincapié en los trabajadores jóvenes especialmente afectados por la precariedad al principio de su carrera profesional y, a veces, sancionados aún más en el marco del régimen nacional de prestaciones de desempleo existente, o incluso dejados de lado. Lo mismo se puede decir de los trabajadores con edades entre los 52 y 67 años. La cuestión de las sanciones también parece pertinente a la vista de las reformas estructurales que se están extendiendo por toda Europa para

reducir el acceso de los solicitantes de empleo a los regímenes de prestaciones de desempleo o para crear más precariedad entre los solicitantes de empleo bajo el prisma de la austeridad. Además, debería abordarse también la tendencia creciente, en algunos Estados miembros, de "invisibilizar" a los solicitantes de empleo con el fin de obtener beneficios políticos a corto plazo, empezando por los jóvenes NINI.

<b>Acciones encaminadas a establecer un nivel mínimo de derechos en la UE, un marco de igualdad de condiciones en el Mercado único</b>	<b>Acciones encaminadas a establecer una convergencia al alza de las condiciones de vida y de trabajo</b>	<b>Conexiones con otros principios/acciones</b>
<p>1. Investigar el valor añadido de un instrumento jurídico que, en el marco de la libre circulación de trabajadores, establecería el derecho al acceso y a la portabilidad de los derechos tanto de las prestaciones de desempleo como de los paquetes de PAMT a disposición de los trabajadores desempleados.</p> <p>2. Régimen de reaseguro de la prestación por desempleo.</p> <p>3. En referencia al Título X del Tratado sobre el Funcionamiento de la Unión Europea (TFUE), establecimiento de normas mínimas legalmente vinculantes para las prestaciones por desempleo en cuanto a cobertura, adecuación, derecho a la formación y la duración de los derechos.</p>	<p>1. Sistemas de evaluación comparativa que pueden seguirse a lo largo del Semestre europeo. Indicadores: desempleo de larga duración y gasto gubernamental en políticas activas del mercado laboral (otros indicadores pueden ser: calidad de las prestaciones, prestaciones de bienestar y contributivas, datos basados en el género y la edad, duración de las prestaciones).</p> <p>2. La Estrategia europea de empleo y la red de Servicios Públicos de Empleo son dos instrumentos muy importantes para la convergencia, y deberían desarrollarse más.</p> <p>3. Desarrollo de indicadores y parámetros de referencia que impulsen la convergencia al alza de los resultados de los regímenes de prestaciones de desempleo, en apoyo del establecimiento de normas mínimas y la salvaguardia de las características de los sistemas nacionales. (Véase también el Principio 5 - Programa de empleos de calidad).</p>	<p>P1 - La educación como EFP forma parte de las PAMT.</p> <p>P8 - Protección en caso de despidos colectivos.</p> <p>P14 - Ingresos mínimos.</p> <p>Conexión con la libre circulación de trabajadores y portabilidad de los derechos.</p>

## **PRINCIPIO 14 Renta mínima**

La UE muestra mejoras sólo en la lucha contra la pobreza absoluta (privación material). Sin embargo, no se están haciendo esfuerzos para mantener las personas fuera de la pobreza o la exclusión social: la pobreza laboral está aumentando. La mayoría de los regímenes de renta mínima en la UE están lejos de proporcionar una cobertura, duración y adecuación suficientes de las prestaciones. El resultado son las crecientes divisiones sociales y las perturbaciones económicas y del mercado laboral.

La CES considera que los ciudadanos europeos también deberían tener derecho a recibir una renta mínima garantizada durante toda su vida. Esto puede lograrse mediante una combinación de herramientas de protección social e inversiones públicas en formación para las personas desempleadas con servicios de empleo públicos y políticas de activación que ayuden a todas las personas de la UE que se encuentren en situación de riesgo de pobreza o de exclusión social. Las normas de la UE para una renta mínima no pueden considerarse un desincentivo para trabajar.

Los regímenes de renta mínima deben garantizar una renta suficiente para satisfacer las necesidades esenciales de las personas y de las personas a su cargo y ser altamente inclusivos y accesibles; para los que pueden trabajar, deben combinarse con una serie de servicios e integrarse en una respuesta más amplia de la UE y de las políticas nacionales a la inclusión activa. Una directiva marco europea debería establecer principios, definiciones y métodos comunes para conceder este derecho en toda la UE. Sin embargo, cualquier iniciativa legislativa y/o iniciativa legislativa blanda en este ámbito debería garantizar la igualdad de resultados de los sistemas nacionales sin alterar sus características, siempre que el sistema asegure resultados alineados con las normas europeas. En muchos países, los sindicatos desempeñan un papel clave en la gestión de los organismos de seguridad social, a menudo con entidades de organismos conjuntos, y a través de instrumentos de negociación colectiva para la inclusión social y la protección de las categorías vulnerables. Se trata de una ventaja que cualquier iniciativa de la UE debe aprovechar y acentuar y no amenazar con marcos jurídicos armonizadores no deseados

<b>Acciones encaminadas a establecer un nivel mínimo de derechos en la UE, un marco de igualdad de condiciones en el Mercado único</b>	<b>Acciones encaminadas a establecer una convergencia al alza de las condiciones de vida y de trabajo</b>	<b>Conexiones con otros principios/acciones</b>
<p>1. Investigar las características y resultado de los sistemas nacionales para definir las características de una Directiva marco europea relativa a una renta mínima adecuada para combatir la pobreza y la exclusión social, en el marco de una UE más amplia; respuesta política nacional para la inclusión activa, la cohesión social y la igualdad.</p> <p>2. Un instrumento para definir y diseñar las funciones de una renta mínima. Incluye la definición de una cesta de bienes que debe servir de parámetro para establecer los niveles de ingresos vitales con el fin de complementar o sustituir otras fuentes de ingresos o garantizar un ingreso de subsistencia.</p>	<p>1. En relación con el ODS 1 y, como parte del Semestre europeo, un Plan de Acción contra la Pobreza como en el Principio 11.</p> <p>2. Elaborar un marco de diálogo social para que los interlocutores sociales y los gobiernos evalúen la cobertura, adecuación y eficacia de los sistemas de ingresos mínimos en combinación con las prestaciones sociales (en efectivo y en especie) y las políticas de activación; centrarse en la condicionalidad.</p>	<p>Superposición con la adecuación de los resultados de otros principios del capítulo 10.</p> <p>Lucha contra la pobreza y el ODS 1.</p>

## **PRINCIPIO 15 Ingresos y pensiones de vejez**

Las necesidades de una población que envejece deben ser mejor comprendidas, y deben encontrarse soluciones para asegurar la asistencia a las personas mayores, pensiones adecuadas, buena atención de la salud y atención social y redes de seguridad. Los sistemas integrales de protección social no pueden construirse únicamente a través de la legislación. Necesitan recursos financieros y un compromiso de los Estados miembros para disponer de los fondos necesarios para avanzar en la aplicación del PEDS. En este contexto, el papel de la UE es crucial para garantizar que las personas lleguen al final de sus carreras profesionales con buena salud y con recursos suficientes -garantizados principalmente por unos regímenes de pensiones obligatorias sólidos- para disfrutar de una jubilación digna. Los trabajadores empleados en actividades penosas necesitan normas particulares dentro del amplio ámbito de los regímenes de pensiones para garantizar una buena salud en la jubilación y unos ingresos adecuados en la edad de la jubilación.

Las pensiones se siguen abordando en el Semestre de la UE como cuestiones de sostenibilidad fiscal y no como demandas sociales vinculadas a los retos demográficos. La cobertura, la calidad

y el acceso se han visto afectados por los recortes del gasto público, el desmantelamiento de la distribución colectiva de riesgos y la mercantilización, a menudo prescrita por las recomendaciones específicas para cada país (REP).

La adecuación de las prestaciones de protección social debe garantizarse mediante sistemas públicos y colectivos obligatorios para todos los trabajadores por cuenta propia y ajena. Los objetivos fiscales deberían ser compatibles con unas condiciones de vida dignas para las personas mayores. Debe apoyarse y aplicarse la Recomendación del Consejo sobre el acceso a la protección social. Deberían controlarse los progresos de los trabajadores por cuenta ajena y de los trabajadores autónomos. Debería introducirse un conjunto de indicadores, en el marco de una cooperación más estrecha entre los Estados miembros, para encontrar alternativas al aumento de la edad de jubilación y hacer viables las carreras prolongadas. Debería hacerse un esfuerzo para crear más y mejores puestos de trabajo a lo largo de todas las edades, reforzar las pensiones del primer pilar, garantizar la cobertura universal y la adecuación en todos los Estados miembros, y apoyar la coordinación a nivel europeo y nacional para el desarrollo de las pensiones ocupacionales basadas en convenios colectivos y como complemento voluntario de un sistema público de pensiones más sólido.

<b>Acciones encaminadas a establecer un nivel mínimo de derechos en la UE, un marco de igualdad de condiciones en el Mercado único</b>	<b>Acciones encaminadas a establecer una convergencia al alza de las condiciones de vida y de trabajo</b>	<b>Conexiones con otros principios/acciones</b>
1. Aplicación de la Recomendación sobre el acceso a la protección social	<p>1. Introducir un indicador de "adecuación" que establezca los objetivos presupuestarios a medio plazo para los Estados miembros y supervisar la calidad de vida de las personas mayores, especialmente las personas jubiladas y las personas que dependen de los ingresos de la pensión (esto incluye un aumento en los ingresos de pensión).</p> <p>2. Vincular la sostenibilidad fiscal y la adecuación de las pensiones a los resultados del mercado laboral, la relación de dependencia del empleo, la calidad del trabajo y la remuneración, la equidad de las obligaciones contributivas entre empleadores y trabajadores, las diferencias salariales y de pensiones entre hombres y mujeres. Se debería prestar especial atención a la situación de empleo de los trabajadores de 52 a 67 años, vigilando los efectos del desempleo en la suficiencia de los ingresos de pensión esperados.</p> <p>3. Seguimiento de las evidencias relativas a las tendencias demográficas, migratorias y de jubilación de las diferentes categorías de trabajadores, incluidos los que realizan trabajos penosos. En particular, debería prestarse atención a los efectos positivos de las corrientes migratorias bien gestionadas sobre la sostenibilidad</p>	P6, P12 Y P16



	de los planes de protección social.	
	4. Programa de Acción contra la Pobreza como en el Principio 11.	

**PRINCIPIO 16 Cuidado de la salud y  
PRINCIPIO 18 Cuidados de larga duración**

El Semestre Europeo está abordando la sostenibilidad y la accesibilidad de los servicios de salud. Las medidas de austeridad han reducido drásticamente la extensión de los servicios públicos y su accesibilidad. A principios del Semestre 2019, la CES declaró que los sistemas de asistencia sanitaria y de cuidados de larga duración son motivo de gran preocupación y sufrimiento para una proporción cada vez mayor de la población de la UE y necesitan una acción inmediata. Más de 15 Estados miembros presentan resultados muy mediocres en el ámbito de la asistencia sanitaria. La cobertura y el acceso a los cuidados de larga duración son insuficientes en varios Estados miembros. El cuidado informal domina el sector, en detrimento de los servicios y de la participación femenina en el mercado laboral. Mientras que a menudo faltan estructuras públicas, las opciones privadas son extremadamente costosas, inaccesibles y a menudo conducen a un deterioro de los servicios y de las condiciones de trabajo en el sector de la salud. No se contemplaron inversiones sustanciales en el último ciclo semestral.

El acceso a los servicios sanitarios y a los cuidados de larga duración es una emergencia de la UE. El ciclo del Semestre de la UE promovió la "racionalización" y la "rentabilidad", lo que implicaba la agregación de estructuras, una transferencia de recursos ya asignados, la deshospitalización de la asistencia pero, casi nunca, la inversión pública en el personal y los servicios que se necesitan. El gasto de bolsillo en sanidad está aumentando en muchos Estados miembros. Las normas del PEC han ampliado el ámbito de aplicación del mercado privado que ofrece servicios sanitarios y seguros a las personas. Esto reduce el acceso a los servicios de salud, que es una de las principales causas de malestar entre la población.

El sector de la asistencia es crucial para garantizar un nivel de vida digno a las personas mayores. Es necesario mejorar el atractivo del sector a fin de elevar la calidad del trabajo y los servicios prestados. Hay una alta incidencia de trabajadores extranjeros y no declarados en el sector, especialmente mujeres migrantes. Es importante eliminar todas las esferas de vulnerabilidad de las personas que trabajan en este sector y dar a los trabajadores la oportunidad de mejorar sus capacidades y sus condiciones de trabajo en beneficio propio y de los usuarios.

La UE debería seguir impulsando un enfoque basado en los derechos y la inversión pública en sistemas de protección social universales, basados en la solidaridad y sensibles a las cuestiones de género a escala internacional, europea y nacional. También debería perseguir objetivos de convergencia al alza y la asignación de fondos para la atención a la infancia, la salud, las personas de edad avanzada, la atención a largo plazo, la discapacidad y la atención a las personas dependientes, con el fin de garantizar una cobertura universal y una atención de calidad.

A fin de satisfacer las necesidades actuales y futuras de una población que envejece, se debe realizar y considerar como una inversión un mayor gasto en servicios públicos universalmente accesibles, asequibles y de buena calidad para la salud y la atención a largo plazo. La atención preventiva debe mejorarse mediante políticas y financiación adecuadas. El desarrollo profesional, la formación, la educación y el reconocimiento de las carreras son cruciales para mejorar la calidad y la cobertura de los cuidados y ofrecer oportunidades de empleo de calidad. Las políticas de conciliación de la vida personal y la vida profesional deberían apoyar a los trabajadores con responsabilidades de cuidado. La UE debería introducir un EU Right2Care [DerechoAlCuidado de la UE], respaldado por planes de acción nacionales.

Acciones encaminadas a establecer un nivel mínimo de derechos en la UE, un marco de igualdad de condiciones en el Mercado único	Acciones encaminadas a establecer una convergencia al alza de las condiciones de vida y de trabajo	Conexiones con otros principios/acciones
<p>1. Garantizar el acceso al cuidado de la salud y de larga duración de calidad y asequible en todos los Estados miembros.</p> <p>2. Libre circulación: Revisión del Reglamento 883/2004 sobre coordinación de los sistemas de seguridad social para fortalecer la coordinación de dichos sistemas incluyendo la salud y los cuidados de larga duración para mejorar los derechos de los trabajadores móviles.</p>	<p>1. Programa Right2Care de la UE, respaldado con planes de acción nacionales a través del Semestre Europeo, basado en objetivos transparentes y ambiciosos (supervisión del derecho de acceso a los servicios de salud pública gratuitos).</p> <p>2. Seguimiento de la capacidad, el funcionamiento y el impacto del bienestar laboral, del papel que desempeña en los sistemas nacionales, en qué condiciones es beneficioso para las personas y el papel de la negociación colectiva.</p> <p>3. Iniciativas de la UE para fortalecer la resiliencia de los sistemas de atención sanitaria financiados públicamente, universales y accesibles. Supervisar las inversiones públicas en educación y formación de alto nivel en el sector y establecer un vínculo con las necesidades de atención satisfechas.</p>	<p>P6 y P18</p>

## PRINCIPIO 17 Inclusión de las personas con discapacidad

80 millones de personas en Europa viven con una discapacidad y muchas son víctimas de discriminación. Para estas personas, la UE debería ser una fuente de mayor libertad y oportunidades. La UE promueve su integración en el mercado laboral, reforzando el marco legislativo contra la discriminación, aumentando sus tasas de empleo y garantizando una protección sólida a todas las edades. También debería asignar fondos, especialmente el FSE+, para aumentar los recursos que los Estados miembros asignan a la igualdad de oportunidades, las infraestructuras, la inclusión y las medidas de activación. La protección legislativa y la promoción de las personas con discapacidad en el mercado laboral, tanto en el acceso al empleo como en el mantenimiento del mismo, se evaluarán y supervisarán en todos los Estados miembros para resolver las lagunas existentes.

Acciones encaminadas a establecer un nivel mínimo de derechos en la UE, un marco de igualdad de condiciones en el Mercado único	Acciones encaminadas a establecer una convergencia al alza de las condiciones de vida y de trabajo	Conexiones con otros principios/acciones
<p>1. Aplicar la Convención de las Naciones Unidas sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad (CDPD) y aclarar el concepto de adaptaciones razonables. Basarse en la Estrategia Europea para la Discapacidad y en la Directiva 2000/78.</p>	<p>1. Hacer un seguimiento de las tasas de empleo de las personas con discapacidad en relación con la inversión para la inclusión activa, la prestación de servicios de apoyo, la pobreza y la inclusión.</p> <p>2. Supervisar la eficacia de los marcos jurídicos existentes en los</p>	<p>P8 - Negociación colectiva y representación en el lugar de trabajo. P3, P4 y P18.</p>

2. Comprobar la idoneidad de la legislación de la UE y de las legislaciones nacionales para proponer más normas a fin de garantizar la plena inclusión de las personas con discapacidad en la sociedad y en el mercado laboral.	Estados miembros destinados a la integración de personas con discapacidades en el mercado laboral y prever un marco jurídico de la UE.	
---	--	--

## **PRINCIPIO 19 Vivienda y asistencia para las personas sin hogar**

## **PRINCIPIO 20 Acceso a los servicios esenciales**

La liberalización y privatización de los servicios públicos, incluido el uso excesivo y no contabilizado de las Asociaciones Público-Privadas (situando por tanto el beneficio por encima de los intereses de las personas), priva a la sociedad y a la mayoría de la población de herramientas esenciales para satisfacer sus necesidades. Las necesidades insatisfechas, la falta de estructuras públicas asequibles y las disposiciones privadas demasiado costosas se encuentran en sectores cruciales que influyen en la calidad de vida de los europeos, como la salud y la asistencia sanitaria, la educación, el cuidado de los niños y la vivienda.

Los servicios públicos -que van desde la salud, la atención a los niños y las personas mayores, la educación y la formación y los servicios de empleo, el transporte, el agua, los residuos, la energía, la vivienda social, la información y los servicios sociales hasta los sistemas de justicia, así como las infraestructuras en su conjunto- representan la columna vertebral de la prestación europea de servicios y bienes comunes a los ciudadanos y residentes. Los servicios públicos de alta calidad y accesibles y la provisión de bienes comunes son un derecho fundamental. Son esenciales para luchar contra las desigualdades y la exclusión social, para garantizar la igualdad de trato y para hacer frente a los retos sociales, económicos, demográficos y medioambientales a los que se enfrenta Europa.

La vivienda social, y una vivienda digna para todos los hogares, es un pilar de muchos modelos sociales en toda Europa. A este respecto, y en conjunción con las transiciones justas y la inclusión de la Agenda 2030 de las Naciones Unidas, se debería hacer más hincapié en la lucha contra la precariedad energética de los hogares.

Los Estados miembros podrían adoptar medidas (también mediante el Semestre) para intervenir más activamente en el control y la configuración del mercado de la vivienda privada, por ejemplo, mediante permisos de construcción, control de alquileres, impuestos sobre las segundas viviendas, etc., y para evitar la especulación.

En general, los Principios 19 y 20 deben interpretarse como un puente entre la Agenda 2030 de Naciones Unidas y el PEDS con el fin de prevenir la pobreza, prohibir el hambre y las privaciones, promover la buena salud, garantizar la igualdad de oportunidades y la sostenibilidad de las ciudades y la agricultura. El derecho humano al agua y al saneamiento, reconocido por las Naciones Unidas en los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS), debe ser respaldado por propuestas concretas para que sea accesible a todos.

Los trabajadores locales, los trabajadores móviles y los migrantes deben tener los mismos derechos y deben beneficiarse de igualdad de trato, empleos de calidad y condiciones de trabajo decentes, mientras que todas las personas deben tener los mismos derechos a una vivienda digna y a la protección social.

Algunas prioridades que también pueden promoverse a través de una cooperación más estrecha entre los Estados miembros y, cuando sea necesario, mediante la adopción de legislación de la UE:

- Promover servicios sociales universales como servicios públicos, organizados colectivamente sobre la base de principios de servicio público, y respaldados por marcos

- jurídicos claros.
- Luchar contra los recortes presupuestarios en servicios sociales y por una financiación y personal adecuados para los servicios sociales. Apoyar el acceso a la formación y las cualificaciones, niveles más altos de profesionalización, representación y defensa de los derechos de los trabajadores por parte de los sindicatos; y desarrollar políticas efectivas de contratación y retención a todos los niveles.
  - Proseguir la profesionalización de estos empleos para obtener mejores garantías colectivas. Aumentar la cobertura de la negociación colectiva.
  - Mejorar las condiciones de trabajo en el sector del cuidado de personas, especialmente eliminando las diferencias entre los trabajadores migrantes y locales.
  - Abogar por el desarrollo, la aplicación y el control de normas para la calidad de los servicios y del empleo, basándose en el marco voluntario de calidad de la UE para los servicios sociales de interés general (SSIG), que reconoce la necesidad de servicios y empleo de alta calidad.

<b>Acciones encaminadas a establecer un nivel mínimo de derechos en la UE, un marco de igualdad de condiciones en el Mercado único</b>	<b>Acciones encaminadas a establecer una convergencia al alza de las condiciones de vida y de trabajo</b>	<b>Conexiones con otros principios/acciones</b>
<p>1. Estudiar la viabilidad de un instrumento o instrumentos jurídicos de la UE sobre servicios públicos, basados en el artículo 14 del Tratado, para desarrollar un marco o marcos regulatorios para los proveedores de servicios públicos.</p> <p>2. Incorporación del principio 19 en las Directivas de la UE sobre las condiciones de acceso y trabajo de los nacionales de terceros países por razones de empleo.</p>	<p>1. Véase también el Plan de Acción de Lucha contra la Pobreza. Este principio será un elemento del Plan. Puede incluir objetivos para la inversión en vivienda social.</p> <p>2. Desarrollar parámetros de referencia para el gasto gubernamental en el marco del Pacto de Estabilidad y Crecimiento a fin de garantizar la financiación necesaria para unos servicios públicos universales, asequibles y de alta calidad (por ejemplo, a través de la "regla de oro"). Esto también apoyaría la implementación de muchos de los ODS de la Agenda 2030 de NNUU.</p> <p>3. Debe garantizarse el acceso a una vivienda digna.</p> <p>4. Apoyar iniciativas para integrar elementos de servicio público y derechos fundamentales en iniciativas sectoriales relevantes de la UE (por ej. derecho a la salud, derecho al agua, derecho a la energía, derecho a una buena administración, derecho a transporte público, derecho al acceso a internet, etc.)</p>	<p>P4, P5, P8 y P18</p>