

CES **PROGRAMA DE** **ACCIÓN** **2015-2019**



CONFEDERATION
**SYNDICAT
EUROPÉEN
TRADE UNION**

WWW.ETUC.ORG
#ETUC15

**13^E CONGRÈS
PARIS**
29/9 - 2/10/2015

Programa de acción 2015-2019 de la CES*

Se adjunta el Programa de acción 2015-2019 de la CES y el Manifiesto de París. El texto del Programa de acción va acompañado de 67 enmiendas (columna 2) y de una recomendación del Comité Ejecutivo (CE) para cada una de ellas (columna 3). El Manifiesto incluye 16 enmiendas y recomendaciones.

Deberán imprimir estos documentos y llevar copias al congreso para permitir a sus delegados participar en los debates.

Durante el Congreso, los debates y votaciones relativos a las enmiendas se someterán a las modalidades siguientes:

Para las recomendaciones, la elección es “aceptar”, o “rechazar”.

“Aceptar” significa que el CE apoya la enmienda.

“Rechazar” significa que el CE recomienda el rechazo de la enmienda.

N.b. el voto será sobre la recomendación (a favor o en contra), no sobre la enmienda propiamente dicha.

Los documentos serán debatidos y sometidos a votación pilar por pilar:

- Miércoles 30 de septiembre, mañana: introducción y 1er pilar más los párrafos correspondientes del Manifiesto;
- Miércoles 30 de septiembre, tarde y jueves 1 de octubre, mañana: 2º pilar más los párrafos correspondientes del Manifiesto;
- Jueves 1 de octubre, mañana y tarde: 3er pilar más los párrafos correspondientes del Manifiesto.

El Programa de acción se adoptará el jueves 1 de octubre y el Manifiesto de París el viernes 2 de octubre.

Las organizaciones que quieran tomar la palabra para defender sus enmiendas deberán informar por anticipado al Secretariado para ser incluidas en la lista de oradores. Tendrán derecho a un orador por pilar (si el horario lo permite) y podrán aludir a una o a todas las enmiendas que han presentado para ese pilar.

El voto sobre las recomendaciones del CE se hará en bloque, pilar por pilar, **excepto si** una organización informa al Secretariado con antelación de que desea una votación separada para una recomendación en particular.

A fin de respetar el horario, los puntos del orden del día que no hayan sido totalmente cubiertos durante el tiempo asignado serán en principio reenviados al CE para examen posterior. El horario del Congreso es gestionado por el Presidente.

El último día del Congreso deberán estar a disposición de los delegados y de los medios copias de la versión final del Manifiesto de París. La versión final del Programa de acción será publicada después del Congreso y presentada durante la primera reunión del nuevo Comité Ejecutivo.

* Hay algunos lugares del texto sobre los que se plantean diferencias en cuanto a la versión inglesa y francesa. Se indica como FR-ING (N. de T.)

Texto actual	Enmienda propuesta	Comentarios
Programa de acción de la CES		
Defendamos la (FR) /Actuemos en (ING) solidaridad por empleos de calidad, derechos de los trabajadores y una sociedad justa en Europa		
1. La CES representa a todas las personas trabajadoras en Europa. Su razón de ser es negociar, hacer campañas y actuar para conseguir mejores condiciones de vida y de trabajo.		
2. La CES lucha por una Europa mejor, basada en la solidaridad y la igualdad, la justicia y la cohesión social, la paz y la democracia. Por esta razón la CES lucha por un crecimiento sostenible, el pleno empleo, empleos de calidad, salarios justos, servicios públicos de calidad, la educación y la formación, la justicia fiscal, la buena gobernanza, la movilidad voluntaria y justa, la igualdad de género y el respeto a los derechos fundamentales. Reivindica un modelo económico diferente en Europa y en el mundo, y un proceso de desarrollo que respete a las personas y al entorno.	CGIL-CISL-UIL: después de democracia, añadir: y para lograr los objetivos institucionales y políticos originales de la UE.	CGIL-CISL-UIL: mantienen la enmienda Recomendación: rechazar
3. Europa está viviendo un periodo de estancamiento prolongado y de agitación económica y social, como resultado de la crisis bancaria y financiera. Las personas sufren en toda Europa. Políticas inadaptadas han incrementado la pobreza y las desigualdades sociales mediante recortes en los salarios, la protección social y el gasto público; y han generado un elevado desempleo, una desregulación del mercado laboral y el aumento del trabajo precario – especialmente para las mujeres, los trabajadores y trabajadoras jóvenes y mayores, los migrantes y los trabajadores menos formados.		

<p>4. Las reformas estructurales y las políticas económicas adoptadas en el Pacto Fiscal de la UE – al que la CES se ha opuesto – ahogan la demanda y el crecimiento, provocan un riesgo de deflación, y socavan el tejido industrial, vital para una recuperación a largo plazo. Los recortes aumentan la deuda pública, dañan los servicios públicos, y destruyen empleos. La democracia industrial y en el lugar de trabajo, el diálogo social, la consulta y la negociación colectiva están siendo ignorados o debilitados en numerosos países.</p>		
<p>5. Estas políticas han ampliado las divergencias tanto entre ciudadanos como entre países. La desigualdad creciente está separando a la gente, alejándola de los valores democráticos esenciales y del proyecto europeo, y fomentando el apoyo a peligrosas ideologías extremistas.</p>	<p>ELA: a peligrosas ideologías extremistas de derechas”</p>	<p>ELA: mantiene la enmienda Recomendación: rechazar</p>
<p>6. Demandamos un enfoque diferente, y políticas que respeten y promuevan nuestros valores y objetivos en el conjunto de Europa y en todo el mundo. Esto exige un reconocimiento más firme del derecho de la Confederación Europea de Sindicatos a participar en la toma de decisión a nivel europeo.</p>	<p>FO: suprimir “participar en” y sustituir con “...influir en la toma de decisión a nivel europeo”</p> <p>ELA: Esto exige un cambio radical de las políticas económicas existentes y un reconocimiento más claro...</p>	<p>FO: mantiene la enmienda Recomendación: rechazar</p> <p>ELA: mantiene la enmienda Recomendación: rechazar</p>
<p><u>Pilar I: Una economía fuerte al servicio de los ciudadanos (FR) /las personas (ING)</u></p> <p>Estrategia europea para el crecimiento y el empleo y gobernanza económica</p>		
<p>7. La economía de Europa todavía no se ha recuperado de la crisis. Muchos Estados miembros se enfrentan a unos resultados de crecimiento por debajo del estándar, mientras que demasiados de los puestos de trabajo creados son de baja calidad. Las desigualdades están creciendo y, en lugar de converger, los salarios y las condiciones de vida de los Estados miembros divergen cada vez más, dentro y entre los Estados miembros. El objetivo de Europa 2020 de reducir en 20 millones el número de personas afectadas por la pobreza</p>	<p>UGT: Primera línea, después de “recuperarse de la crisis”, añadir: Desde 2007 la inversión en la UE ha descendido, de media, el 15%, mucho más en países como Italia, Portugal, Irlanda o Grecia.</p>	<p>UGT mantiene la enmienda Recomendación: rechazar</p>

<p>no se va a cumplir. Al contrario – la situación está empeorando. Alrededor de 6 millones más de personas son consideradas ahora como pobres, y la pobreza laboral está aumentando. La pobreza no es solo un resultado de la crisis, sino que surge de la injusta redistribución de ingresos y bienes. La UE, al menos en gran medida, va realmente hacia una década perdida.</p>		
<p>8. La Estrategia Europa 2020, estrategia para diez años para el crecimiento y el empleo de Europa adoptada en 2010, pretendía crear un marco para conseguir un crecimiento inteligente, sostenible e inclusivo. El año siguiente a su adopción, la estrategia se bloqueó en la nueva arquitectura de gobernanza económica que prescribió duros indicadores para la consolidación presupuestaria. Los objetivos 2020 fueron así transformados en objetivos de segundo nivel, subordinado a los objetivos económicos del Semestre Europeo.</p>		
<p>9. Cinco años después, a pesar de sus buenas intenciones, la estrategia sigue siendo la víctima de la política de austeridad colectiva de Europa y, tal como están las cosas no se alcanzarán la mayoría de sus objetivos. El desempleo está afectando a 25 millones de hombres y mujeres. Cinco millones de jóvenes no participan del empleo, la educación o la formación. El desempleo de larga duración ha aumentado dramáticamente y casi 13 millones de personas están sin empleo desde hace más de un año. La “recuperación rica en empleo” sigue sin alcanzarse en Europa, y a pesar de pequeños signos de mejora en la situación del empleo, es probable que el desempleo se mantenga elevado aún durante algún tiempo.</p>		
<p>Una nueva dirección para la política económica europea</p> <p>10. Dos factores importantes explican por qué Europa está en esta grave situación. Uno es que la crisis financiera ha puesto de manifiesto graves deficiencias en el diseño de la Unión Económica y Monetaria (UEM). El otro es que los</p>	<p>ELA: ...Después de “(UEM)” añadir: Pero la razón principal son las políticas que se han aplicado en toda Europa. Los políticos, conscientes de los efectos perjudiciales</p>	<p>ELA mantiene la enmienda. Recomendación: rechazar</p>

<p>políticos de toda Europa han malinterpretado las causas de la crisis y han respondido mediante la adopción de políticas contraproducentes.</p>	<p>que causarían, han insistido en la aplicación de políticas contraproducentes, convirtiéndose en los principales responsables de esta crisis.</p>	
<p>11. El diseño de la Unión Económica y Monetaria es incompleto en tres aspectos. En primer lugar, las deudas soberanas emitidas por 19 Estados miembros ya no están respaldadas por sus propios bancos centrales. Esto hace a las economías vulnerables. En segundo lugar, con bancos que son "demasiado grandes para quebrar", la zona euro carece de una verdadera unión bancaria. Y finalmente con un presupuesto europeo que se limita a menos del 1% del PIB de la UE, no hay apoyo mutuo en forma de un mecanismo de estabilización transfronterizo.</p>		
<p>12. Los responsables políticos también han reescrito la historia. Según ellos, ya no es el profundo fracaso de los mercados financieros y los flujos de capital descontrolados, sino más bien un gasto público extravagante y unos niveles de salarios irresponsables que afectan a las finanzas públicas y a la competitividad los que se han identificado como la causa primera de la crisis financiera.</p>		
<p>13. Tras esta nueva interpretación, desde la primavera de 2010 hasta principios de 2013 los Estados miembros se embarcaron en una carrera de austeridad que resulto ser desastrosa: recortes tras recortes han deprimido la demanda y el crecimiento, los objetivos iniciales de déficit casi nunca se alcanzaron, mientras que los ratios de deuda pública en términos de PIB se dispararon al alza debido a resultados decepcionantes del PIB. Además, se tomaron multitud de iniciativas para fortalecer la gobernanza económica europea (Pacto Fiscal, Pacto de Competitividad, nuevas regulaciones como el Procedimiento para los Desequilibrios Macroeconómicos), todas con el doble propósito de imponer una austeridad presupuestaria demasiado ambiciosa y una devaluación competitiva de los salarios.</p>	<p>UGT: línea 7, después de "resultados decepcionantes del PIB" añadir: "y la transformación hecha por los Estados de grandes contingentes de deuda privada en deuda pública, para salvar a grandes bancos y grandes empresas de la quiebra".</p>	<p>UGT mantiene la enmienda. Recomendación: rechazar.</p>

<p>14. La estrategia de intentar reemplazar el instrumento que faltaba de la devaluación monetaria por una devaluación interna de los salarios, incluyendo una profunda reforma de las instituciones de formación de salarios, tampoco ha funcionado. Ha debilitado la demanda, la actividad económica y el empleo, mientras conduce a un aumento de la desigualdad y la exclusión social, dividiendo la zona euro entre naciones “deudoras” y “acreedoras” y al mismo tiempo empujando las economías al borde de la deflación.</p>		
<p>15. La CES está muy preocupada por el futuro de Europa y por el futuro de nuestra moneda común. Una moneda común no es viable si los Estados miembros compiten unos contra otros mediante el recorte de los salarios, si el carácter "sagrado" de la deuda privada es apoyado a cualquier precio – incluso violando los derechos humanos y laborales fundamentales – si las economías más débiles tienen que soportar el peso del ajuste mientras que los países con superávit en general no tienen esas preocupaciones, si las reglas rígidas contra los servicios públicos, la inversión pública y la seguridad social imponen la austeridad, incluso cuando la economía es débil, y si la Europa social se sacrifica para salvar a los bancos.</p>		
<p>16. Para recuperar el apoyo y la confianza de los trabajadores en el proyecto de integración europea, es necesario un cambio de rumbo radical.</p>		
<p><u>REIVINDICACIONES Y COMPROMISOS</u></p>		
<p>17. Europa necesita un plan de inversiones que marque realmente la diferencia. El plan de la CES de inversión del 2% del PIB durante la próxima década (“Un nuevo rumbo para Europa”) sigue siendo válido y urgente. Para escapar del fantasma de la deflación, para estimular una recuperación fuerte y autosostenida, para luchar contra el desempleo masivo, para trasladar el peso del ajuste lejos de los salarios hacia una competitividad basada en la calidad, la innovación y la producción de bienes de alto valor, para promover la</p>	<p>CFDT/UNSA: suprimir “y parece inclinarse más en la peligrosa dirección de privatizar servicios públicos importantes como la educación”</p>	<p>CFDT/UNSA mantiene la enmienda Recomendación: rechazar</p>

<p>convergencia al alza en Europa, dando prioridad a las inversiones en los Estados miembros en dificultades, para asegurar que las empresas privadas reinviertan sus beneficios, para desarrollar una economía europea verde y "libre de carbono" mediante la inversión en energías renovables y eficiencia energética, necesitamos inversiones públicas impulsadas por la UE. Aunque el plan de inversiones propuesto por la nueva Comisión Europea tiene el mérito de poner en la mesa una agenda política diferente, es sin embargo limitado en volumen, se centra más en la seguridad que en inversiones adicionales, y parece inclinarse más en la peligrosa dirección de privatizar servicios públicos importantes como la educación. La CES reivindica que el Plan Juncker se cambie en línea con la propuesta de la CES. En particular, debería ofrecer financiación adicional para la inversión, con el propósito de crear empleos de calidad y desarrollar proyectos en Estados miembros con un desempleo elevado. Su concepción y sus consecuencias deben ser supervisadas para evaluar el impacto sobre la igualdad hombres-mujeres.</p>		
<p>18. Poner fin a la discriminación contra la inversión pública. Los actores del sector privado (empresas, hogares) pueden financiar sus inversiones mediante el aumento de su deuda. Sin embargo, las reglas del Pacto de Estabilidad y Crecimiento que rigen las finanzas públicas hacen que sea muy difícil, si no imposible, para los Estados miembros financiar sus inversiones públicas a través de la emisión de deuda. Esto introduce un sesgo en contra de la inversión pública que debilita las economías de la UE, tanto a corto plazo (falta de demanda agregada) como a largo plazo (potencial de crecimiento más bajo debido a infraestructuras y redes públicas insuficientes). También empuja a los servicios públicos y a la inversión pública hacia las asociaciones público-privadas (APP), lo que a largo plazo, puede aumentar los costes del sector público, privatizando al mismo tiempo los beneficios de los proyectos.</p>		

<p>19. La CES demanda un Nuevo Rumbo para Europa con un programa de inversión del 2% del PIB por año durante los próximos diez años, para generar empleos de calidad y desarrollar sistemas de energía sostenible, cumpliendo los desafíos sociales, económicos y medioambientales. Demandamos inversión pública en infraestructura e investigación así como en educación, servicios de salud y servicios sociales universales y de calidad. Las inversiones públicas específicas en estas áreas no deberían incluirse en el cálculo de los niveles de déficit nacional durante los períodos de recesión económica. La estabilización financiera debería tener lugar mediante el crecimiento económico y la venta de eurobonos, con un proceso ordenado de reestructuración de la deuda cuando sea necesario.</p>	<p>OGB/CMKOS: antes de “en los períodos de recesión económica”, añadir “especialmente”.</p> <p>CGIL/CISL/UIIL: suprimir “en los períodos de recesión económica”.</p>	<p>OGB/CMKOS: recomendación del Secretariado: aceptar</p> <p>CGIL/CISL/UIIL mantienen la enmienda</p> <p>Recomendación: rechazar (Ver Manifiesto párrafo 8)</p>
<p>20. Un Banco Central Europeo para los ciudadanos. Insistimos en un cambio en el mandato del BCE para que siga controlando la estabilidad de los precios así como niveles elevados de empleo y crecimiento, mediante la estabilización de la economía. La CES quiere un BCE que:</p> <ul style="list-style-type: none"> • proteja a los Estados miembros de la especulación de los mercados financieros; • apoye activamente la inversión pública y, en particular, el plan de inversiones europeo; • eleve su objetivo de estabilidad de precios del 2% a un nivel entre el 2 y 3% porque esto ofrecerá una mayor protección contra el peligro real de deflación así como más flexibilidad en las decisiones de política monetaria; • actúe como prestamista de último recurso para los gobiernos, autorizando una flexibilización cuantitativa para financiar una nueva inversión pública cuando sea necesario. <p>En interés de una sociedad democrática y justa, el BCE no debería comportarse como un actor político por derecho propio. Debe respetar a los trabajadores y sus derechos en lugar de adoptar un sesgo a favor de los bancos, las empresas y los mercados libres y sin trabas.</p>		

<p>21. La CES pide a la UE que adopte una política macroeconómica que tenga plenamente en cuenta el estado de la economía. La desastrosa experiencia de la austeridad, de los recortes de los déficits y del gasto público cuando la recuperación todavía es frágil y débil, nunca debería repetirse. La CES quiere una política orientada a la demanda que sea decididamente anti-cíclica. Si la economía está en un estado lamentable, la prioridad debe ser el desarrollo de la demanda agregada, no su reducción. La expansión de la inversión pública y la austeridad fiscal deben estar debidamente secuenciadas: sólo cuando esté en marcha una fuerte recuperación habría que centrarse en la reducción del déficit público y la deuda pública.</p>		
<p>22. Para lograrlo, el Pacto de Estabilidad debería ser revisado dejando la austeridad de lado mientras la economía esté en crisis y funcionando claramente por debajo de su potencial. El principio del carácter sagrado de la deuda tiene que reequilibrarse con las necesidades sociales y un enfoque basado en derechos. Esto significa abordar el problema de la insostenibilidad de la deuda.</p>		
<p>23. Reequilibrar la gobernanza económica europea. Un mercado único europeo, y una moneda única, necesitan normas comunes para coordinar las políticas económicas nacionales de los Estados miembros. Como se ha mostrado en la crisis del euro, una unión monetaria en la que los Estados miembros siguen caminos diferentes, que van desde la desinflación salarial competitiva a un boom inflacionista, no es sostenible. Pero normas europeas comunes deben ser las reglas adecuadas. En vez de centrarse casi exclusivamente en los recortes en el gasto público y en el aumento de la “competitividad de precios”, como lo han hecho hasta ahora, las reglas deberían tratar de promover el crecimiento y crear más y mejores empleos. Las reglas deben regir no solo los asuntos económicos sino también promover la dimensión social. Y las reglas no deben aplicarse ciegamente de un país a otro sino que deben tomar en cuenta la situación</p>		

global de Europa.		
24. Considerar la zona del euro en su conjunto. Con demasiada frecuencia, la política europea se basa en la hipótesis de que la suma de las políticas llevadas a cabo por los Estados miembros es igual al resultado de toda la zona euro. Para corregir este error, los resultados de la zona euro en su conjunto deberían ser evaluados de manera explícita.		
25. Los líderes europeos deben poner la dimensión social en el centro de la gobernanza económica europea. El sistema actual no tiene en cuenta los principios sociales. Sólo se centra en objetivos económicos como el déficit público, los niveles de deuda o el déficit de la balanza comercial. Por lo tanto, se desacopla también de la estrategia Europa 2020 y sus objetivos de crear más y mejores empleos y menos pobreza. El resultado es que el sistema de gobernanza económica de la UE no respeta los objetivos sociales y los derechos fundamentales. Se deben establecer límites y fronteras claros, forzando que la gobernanza económica respete los principios sociales consagrados en los Tratados y la Carta Europea de Derechos Fundamentales.		
26. Una forma de lograr esto es la aplicación de las llamadas "cláusulas de salvaguarda de los salarios" ¹ , que estipulan que no se infrinja el derecho a negociar y a emprender acciones. Estas cláusulas de salvaguarda salarial deberían extenderse a todos los instrumentos existentes en la reglamentación de la economía europea y deberían aplicarse.		
27. Se supone que el Semestre Europeo es el vehículo para la aplicación de la Estrategia 2020; sin embargo, los objetivos de este proceso no son coherentes. El tablero de los indicadores clave de empleo y sociales introducidos en 2014 debería permitir un seguimiento y un análisis más sistemático de las tendencias sociales y de empleo en toda Europa.		

¹ Estos ya existen en dos reglamentos específicos (Reglamento sobre los desequilibrios macroeconómicos excesivos y el Reglamento sobre el ciclo de la supervisión presupuestaria – el llamado "Two Pack").

<p>Debe introducirse un mecanismo que posibilite que la política macroeconómica se corrija, si el análisis revela consecuencias negativas para la situación social y de empleo.</p>		
<p>28. La CES demanda una mejor cofinanciación europea, en particular para aquellos Estados miembros que se están quedando atrás en la consecución de los objetivos de Europa 2020 (como en el caso de la Garantía Juvenil).</p>		
<p>29. La Estrategia Europa 2020 debe integrar las cuestiones de género, y estar desagregadas por sexos para identificar las brechas relevantes y los impactos específicos ligados al género.</p>		
<p>30. Cualquier reforma que afecte al mercado laboral directa o indirectamente debe implicar a los interlocutores sociales. Rechazamos todos los mecanismos que imponen una desregulación estructural y debilitan las instituciones de negociación en los Estados miembros. Los próximos pasos en la gobernanza económica de la eurozona, como se recoge en la nota de los cuatro presidentes², deben incluir las obligaciones establecidas en el Tratado de Lisboa, en particular los objetivos del pleno empleo y la cohesión social y la obligación de promover el diálogo social y respetar la autonomía de los interlocutores sociales para negociar colectivamente los salarios y las condiciones de trabajo.</p>		
<p>31. Los Estados miembros que son parte de la zona euro son particularmente interdependientes debido a la política monetaria única, y se enfrentan a una situación especial. Por tanto, la gobernanza económica en esta zona necesita también una mayor coordinación entre los sindicatos, sobre todo en materia de fiscalidad, de mercado laboral y de evolución social y salarial. Al mismo tiempo, las políticas aplicadas en la zona euro también afectan al resto de la UE, por lo que una respuesta sindical global debe tener también</p>	<p>FO: suprimir el párrafo y fusionarlo con el 24</p>	<p>FO mantiene la enmienda Recomendación: rechazar</p>

² Preparación de las próximas etapas para la mejora de la gobernanza económica en la zona del euro (12 febrero 2015): http://ec.europa.eu/priorities/docs/analytical_note_es.pdf

<p>en cuenta las necesidades de los trabajadores en toda Europa.</p>		
<p>32. La implicación de los sindicatos en la toma de decisiones dentro de la Estrategia Europa 2020 ha sido insatisfactoria. Es necesario un enfoque verdaderamente participativo durante todo el proceso de gobernanza, en particular durante el Semestre europeo. La CES apoyará a las organizaciones nacionales durante el Semestre Europeo y tratará de fortalecer su participación e influencia en las propuestas políticas.</p>		
<p>33. Estimular la demanda interna para contribuir a la recuperación económica. La experiencia refleja que en los últimos años los salarios reales crecieron menos que la productividad en la mayoría de países de la UE, arrastrando a Europa a la trampa de la deflación. Esto no es sólo un fenómeno reciente: en la década anterior a la crisis financiera, la dinámica de los salarios reales también fue incapaz de mantener el ritmo de la productividad. Esta tendencia no contribuye ni a sostener la demanda, la actividad económica y el empleo, ni a mejorar la competitividad global de Europa ya que las exportaciones de los Estados miembros se realizan principalmente en el interior de la UE. Por lo tanto, un aumento de los salarios reales en línea con la evolución de la productividad y los salarios nominales en línea con la inflación positiva y la productividad son herramientas esenciales para apoyar una sociedad justa, el crecimiento económico y el empleo mediante la estimulación de la demanda interna, el poder adquisitivo de los ciudadanos y de los trabajadores y la redistribución de los beneficios y la riqueza.</p>		
<p>34. Los trabajadores europeos necesitan un aumento de salarios. La CES exige una política de recuperación liderada por los salarios y un aumento de la parte de los salarios, con especial atención a los trabajadores de bajos salarios. Las políticas económicas y sociales de la UE deberían respaldar salarios decentes y prestaciones sociales adecuadas como</p>		

<p>un motor de la economía, y deberían apoyar la demanda y el crecimiento internos. La CES pide que se acabe con la brecha salarial de género.</p>		
<p>Luchar por la justicia fiscal en Europa</p> <p>35. La CES pide la introducción de un impuesto sobre las transacciones financieras (ITF) ambicioso para frenar la especulación y generar ingresos fiscales muy necesarios para proteger los servicios públicos y promover la inversión para usos sociales y medioambientales. La CES está, por tanto, preocupada por la falta de progresos realizados por los 11 Estados miembros que negocian el ITF en el procedimiento de cooperación reforzada y los intentos para debilitarlo. La CES pide a los gobiernos que alcancen rápidamente un acuerdo. Este sería el punto de partida para un impuesto más ambicioso que implique más países y tipos de transacción.</p>		
<p>36. Cada año los gobiernos nacionales sufren unas pérdidas de más de 1 billón de € en ingresos fiscales debido a la elusión y a la evasión fiscal. Debido a los diferentes tipos impositivos para los dividendos, royalties, ingresos y gastos por intereses, las empresas pueden desplazar fácilmente sus exposiciones para evitar pagos fiscales. Se necesitan medidas enérgicas, tanto a nivel europeo como nacional para luchar contra la evasión, la elusión y la competencia fiscal, y para asegurar sistemas fiscales justos, eficaces y progresivos. La CES pide por tanto la creación de una Agencia europea de investigación fiscal. Es necesaria una mayor cooperación entre los Estados miembros. La UE debería apoyar y aplicar plenamente la iniciativa en marcha de la OCDE para abordar la “Erosión de la base imponible y la transferencia de beneficios” (BEPS). La fiscalidad debería ser coordinada dentro de la UE para detener la actual carrera a la baja. La UE también tiene que ponerse de acuerdo sobre una base consolidada común del impuesto obligatorio de sociedades, con la introducción de un tipo mínimo de posiblemente el 25%. La política fiscal sigue siendo, no</p>	<p>EPSU/ÖGB/CMKOS: suprimir “posiblemente”, insertar “al menos”</p> <p>CCOO: Añadir al final: Potenciar la fiscalidad directa, basada en la renta del trabajo, actividad económica o capital, frente a la indirecta, por su carácter más progresivo.</p> <p>USO reemplazar el párrafo: Para lograr los niveles de progreso, bienestar, integración y cohesión social a los que aspiramos, la CES defiende abiertamente un sistema fiscal europeo específico que refuerce la Justicia Fiscal y el sentido ciudadano de pertenencia a una entidad supranacional común, que incluya al menos lo siguiente:</p> <ul style="list-style-type: none"> - La introducción de un nuevo impuesto 	<p>EPSU/ÖGB/CMKOS mantienen la enmienda. Recomendación: aceptar (ver Manifiesto párrafo 16).</p> <p>CCOO mantiene la enmienda Recomendación: rechazar.</p> <p>USO mantiene la enmienda. Recomendación: rechazar</p>

<p>obstante, una competencia nacional clave.</p>	<p>sobre la renta europeo, con un tipo medio del 1%, como una política fiscal expresión de la construcción de una UE de solidaridad, que se utilizaría para financiar programas de cohesión social fuertes;</p> <ul style="list-style-type: none"> - Una base consolidada común del impuesto obligatorio de sociedades con la introducción de un tipo mínimo de que podría llegar al 25%; - La lucha contra los paraísos fiscales y los centros financieros extraterritoriales. Deberían eliminarse también las excepciones que producen opacidad y convierten a ciertos Estados miembros en paraísos fiscales de facto; - Un nuevo impuesto europeo sobre la riqueza para evitar la movilidad artificial de residentes; - Una coordinación internacional para el control de los precios de transferencia por parte de las multinacionales, evitando el uso de dichos precios arbitrariamente para la ingeniería fiscal; - Un porcentaje de los ingresos del nuevo Impuesto a las Transacciones Financieras debería utilizarse en programas europeos: - Establecimiento de una Agencia Europea para la Investigación Fiscal. 	
<p>Lograr el pleno empleo y volver a poner la calidad del empleo en la agenda</p> <p>37. La tendencia hacia un trabajo más precario y la pobreza en el trabajo - fenómenos existentes antes de la crisis - ha aumentado durante la crisis. Demasiado a menudo los empleos precarios ponen la salud y seguridad de los</p>		

<p>trabajadores en situación de riesgo y, además de los efectos a corto plazo, los dejan indefensos frente al riesgo de pobreza y de salud enferma en la vejez.</p>		
<p>38. La crisis del empleo que sigue atravesando Europa ha alentado a algunos empresarios y responsables políticos a argumentar que "cualquier trabajo es mejor que no tener trabajo". Básicamente, los trabajadores deben estar dispuestos a negociar sus derechos a cambio de puestos de trabajo. Muchas de estas relaciones de trabajo atípicas o no convencionales son sólo un medio para que los empleadores reduzcan al mínimo sus obligaciones y desplacen el coste y los riesgos asociados al empleo haciendo que caigan sobre los trabajadores y las autoridades públicas.</p>		
<p>39. El aumento del trabajo atípico y precario ha llevado a una mayor segmentación del mercado de trabajo. La subcontratación, la externalización y el recurso a trabajadores temporales significa que varios tipos diferentes de contratos con diferentes niveles de protección se aplican a los trabajadores de una misma empresa. Si bien se reconoce la necesidad de abordar la segmentación del mercado de trabajo, el enfoque de la política europea que prevalece ha sido reducir la protección del empleo para todos, en lugar de cerrar brechas y aumentar la protección de los trabajadores atípicos.</p>		
<p>40. Combatir el trabajo precario es un objetivo sindical claro. Los sindicatos han desarrollado diferentes estrategias y acciones para mejorar la protección jurídica y el alcance de la negociación colectiva, y organizar a los trabajadores. A pesar de estos esfuerzos, algunos empleadores continúan desarrollando ingeniosas nuevas relaciones laborales atípicas, con el único propósito de eludir los derechos laborales de los trabajadores. Las consecuencias de la crisis económica en las condiciones de trabajo, especialmente en la jornada laboral, los salarios, la economía sumergida, etc., hacen necesario incrementar el papel y las actuaciones de los inspectores de trabajo o de los representantes sindicales</p>	<p>Hak-Ís: "Reducir el trabajo atípico y precario". Al final: cambiar por...debido a la competencia desleal con otros.</p>	<p>Hak-Ís mantiene la enmienda Recomendación: rechazar</p>

correspondientes.		
41. El desafío de crear empleos de calidad es enorme. Desde 2010, han tenido lugar importantes reformas del mercado laboral dirigidas principalmente a aumentar la flexibilidad salarial y del mercado laboral, debilitando al mismo tiempo la legislación sobre protección del empleo y la negociación colectiva, con el pretexto de fomentar la creación de empleos y hacer frente a la segmentación del mercado de trabajo. No hay evidencias convincentes de que estas reformas den lugar a la creación de puestos de trabajo, y si ese es el caso, ha habido poca o ninguna evaluación del tipo de empleos creados o de su sostenibilidad. Por otra parte, no faltan evidencias que demuestran la relación positiva entre calidad del empleo y niveles de empleo a medio y largo plazo.		
<u>REIVINDICACIONES Y COMPROMISOS</u>		
42. Combatir el desempleo mediante la creación de más y mejores puestos de trabajo, incluidos los servicios públicos, debe, por lo tanto, seguir siendo la primera prioridad para los sindicatos y los responsables políticos. Los trabajadores necesitan un trabajo decente que les permita llevar una vida digna y no sólo la cantidad, sino la calidad de los puestos de trabajo debe estar garantizada.		
43. Los crecientes índices de pobreza son una señal alarmante que nos recuerda que la lucha contra la pobreza y las desigualdades también requiere esfuerzos para mejorar la calidad del empleo y los salarios. Las políticas para reducir el riesgo de pobreza en el trabajo deben formar parte del esfuerzo para combatir la pobreza en general. Reducir las brechas de género es esencial para abordar la creciente desigualdad y el fenómeno, en expansión, de la feminización de la pobreza.		
44. La UE necesita una estrategia integral para el crecimiento sostenible y el empleo de alta calidad en los próximos años para superar la crisis actual. Para que Europa 2020 sea un éxito, la austeridad tiene que terminar, y ser reemplazada por	COMITÉ MUJERES: añadir al final: igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, etc.	COMITE MUJERES mantiene la enmienda Recomendación: rechazar

<p>una política más eficaz en favor del empleo, la investigación, la innovación, la educación, protección del medio ambiente etc.</p>		
<p>45. Son necesarias nuevas estrategias para la creación de empleos de calidad, en parte porque las tasas de empleo pueden bajar dramáticamente porque las tecnologías tienen el potencial de externalizar mano de obra. A corto plazo, la necesidad de inversión pública y privada para relanzar la demanda e impulsar la creación de empleo sigue siendo de suma importancia. Sin embargo, también se requiere una visión a largo plazo de los tipos de trabajos que se crearán y las condiciones del mercado laboral que prevalecerán.</p>		
<p>46. Un número cada vez mayor de trabajadores no tienen suficientes horas de trabajo, mientras que otros sufren estrés laboral debido a la intensidad del trabajo o a jornadas laborales excesivamente largas. Debe lanzarse un debate, inicialmente en el seno de la CES, sobre los temas relacionados con el volumen de trabajo y el reparto del trabajo disponible, teniendo en cuenta también las competencias individuales y la necesidad de adaptarse a los avances tecnológicos, en particular la digitalización. La CES exige más empleos de buena calidad en servicios públicos basados en la solidaridad.</p>	<p>FGTB/CSC/CGSLB/CGT/CFTC: después de “el reparto del trabajo disponible” añadir: incluso mediante la organización de una reducción colectiva de la jornada laboral, sin pérdida de salarios y con la contratación de personal compensatorio, teniendo en cuenta....</p>	<p>FGTB/CSC/CGSLB/CGT/CFTC mantienen la enmienda Recomendación: rechazar</p>
<p>47. Tanto la transición a una economía eficiente en energía y recursos, como la creciente demanda de servicios de salud y de atención social y la revolución tecnológica en curso ofrecen perspectivas para la creación de empleo, para compensar los 10 millones de empleos destruidos desde el inicio de la crisis en 2008. Se necesitan esfuerzos para apoyar los sectores con potencial de creación de empleo existentes y futuros, así como medidas para hacer frente a la destrucción de empleo en curso y a los avances específicos sectoriales a corto plazo.</p>		
<p>48. El sector servicios, altamente feminizado, contribuye con más del 70% tanto al empleo como a la producción en Europa. La</p>		

<p>calidad del empleo es crucial para crear y mantener niveles elevados de calidad de servicio, innovación y productividad. La Unión Europea debería diseñar políticas específicas para fomentar estos estándares en los servicios europeos. Ello incluye una acción orientada a asegurar el acceso de los trabajadores a la formación y a fomentar la investigación en servicios, y la inversión en infraestructura pública.</p>		
<p>49. Puesto que la industria y las actividades relacionadas con la industria son claves para aportar soluciones a los desafíos de la sociedad actual (cambio climático, provisión de energía, población que envejece, movilidad, materias primas), la desindustrialización gradual de Europa (donde se han perdido 3,8 millones de empleos desde el comienzo de la crisis financiera) tiene que acabar. La CES apoya plenamente el objetivo de la UE de devolver a la industria a un 20% de la proporción del PIB de Europa. Para esto, necesitamos una política industrial activa tanto a nivel nacional como europeo, apoyando a los sectores económicos que contribuyen a una economía más social y sostenible y a los objetivos de Europa 2020. La industria europea no puede fortalecerse mediante una estrategia de bajos salarios y productos baratos. El verdadero camino a seguir es a través de productos y servicios de alto valor añadido, la innovación, la inversión y una fuerza laboral altamente cualificada.</p>	<p>UGT: añadir al final: “Esto pasa por reforzar el compromiso por la industria en toda la UE, clave para salir de la crisis, apostando por una política de inversión pública potente, por la garantía del acceso a la energía, las interconexiones energéticas y las infraestructuras públicas”</p>	<p>UGT mantiene la enmienda Recomendación: rechazar</p>
<p>50. La innovación y las tecnologías de información y comunicaciones (TIC) solo pueden ofrecer nuevas oportunidades para mejorar la calidad del empleo, los servicios públicos y la educación si van de la mano de una agenda de trabajo decente. Sin embargo podría crearse más empleo potencialmente precario debido a la digitalización del trabajo, por ejemplo en forma de crowdsourcing y trabajo en la economía colaborativa. Por tanto, deben diseñarse nuevos modelos de empresa digital y de gobernanza de las empresas TI de forma que mejoren la participación de los trabajadores. Los sindicatos pueden contribuir a dar forma a</p>	<p>LO/TCO/SACO: “...servicios públicos y educación...”. Sin embargo, también significa mayores demandas sobre la disponibilidad de los trabajadores 24h/24 y 7d/7, que a su vez se traduce en más estrés y riesgos psicosociales entre los trabajadores. Casi al final del párrafo, después de “para los trabajadores”, así como estrategias para gestionar las mayores expectativas sobre disponibilidad.</p>	<p>LO/TCO/SACO mantienen la enmienda Recomendación: rechazar (cubierto por la Enmienda de la DGB y el párrafo sobre salud y seguridad en el trabajo)</p>

<p>la visión política y a ampliar las expectativas para el uso efectivo de las TIC, combinando su potencial para impulsar la productividad y la competitividad con mejores empleos y bienestar en el trabajo. Para proporcionar a los trabajadores las competencias y los conocimientos necesarios para lograr un crecimiento inteligente y sostenible, se requiere una educación y una formación de calidad, un aprendizaje en el lugar de trabajo y relacionado con el trabajo, así como estrategias de reciclaje y actualización de competencias para los trabajadores. Para lograr eso, es necesaria una inversión de al menos un 3% del PIB de la UE en Investigación y Desarrollo.</p>		
<p>Nuevo</p>	<p>COMITE MUJERES: A pesar de las firmes evidencias de que la participación activa de las mujeres en el sector de las TIC es esencial para el crecimiento y la sostenibilidad económica a largo plazo de Europa, persiste una amplia brecha en términos de género y cualificaciones en este ámbito. Las mujeres en Europa tienden a no realizar estudios TIC y están infrarrepresentadas en el sector, particularmente en puestos técnicos y de toma de decisiones. Para una economía y una sociedad de la información de alto rendimiento, basada en el conocimiento, es crucial crear más incentivos en educación y formación para que las mujeres y niñas, desde una edad temprana, aprendan a utilizar y a mejorar su capacidad en TIC y se orienten hacia carreras en relación con este sector de cara a aplicar estas capacidades en el mercado laboral. Para conseguir y retener más el talento y el valor para la fuerza laboral, la economía y la sociedad en Europa, es importante empoderar a las mujeres en el mercado laboral,</p>	<p>COMITE MUJERES mantiene la enmienda Recomendación: rechazar</p>

	especialmente en el sector TIC, por ej. mediante recorridos profesionales más claros, mejorando el acceso a las mujeres emprendedoras y fortaleciendo las oportunidades de trabajo en red para las mujeres así como la visibilidad de los modelos de los roles femeninos.	
51. Aumentar la participación de las mujeres, los trabajadores discapacitados y en desventaja, los jóvenes y los trabajadores de más edad en el mercado laboral es esencial para lograr el objetivo de Europa 2020 para el empleo. Debería introducirse un objetivo específico en los objetivos centrales de la UE2020 para reducir el desempleo juvenil, que se tradujera después en objetivos nacionales. Pedimos la introducción de una orientación separada para luchar contra el desempleo juvenil dentro de las Directrices integradas. Es esencial, en las circunstancias actuales, defender el papel de los servicios públicos de empleo y de las políticas activas de empleo, como instrumentos necesarios para aumentar las posibilidades de las personas desempleadas para entrar en el mercado de trabajo.		
52. La igualdad de género – en el sentido de la participación tanto de hombres como de mujeres en el mercado laboral- crea solidaridad en las economías nacionales y beneficia tanto a la sociedad en su conjunto como al trabajador individual. ³ La igualdad de género y la lucha contra la segregación del mercado de trabajo son esenciales para abordar las brechas que persisten entre hombres y mujeres (salarios, pensiones, toma de decisión, horas trabajadas, formación, etc.) y garantizar la calidad, y no sólo la cantidad, de la participación de las mujeres en la fuerza laboral. Estos elementos deben integrarse en todas las políticas europeas y sindicales.		

³ Según la OCDE, el PIB de la UE podría aumentar en un 12% si se mejorasen las disposiciones para la participación de la fuerza laboral femenina.

<p>53. Europa tiene una población que está envejeciendo y la población en edad de trabajar ha disminuido desde 2012. Para abordar estos retos demográficos, Europa necesita un enfoque global que incluya: la protección de la maternidad para invertir la baja tasa de nacimientos europea, la creación de las condiciones adecuadas para ayudar a los trabajadores y trabajadoras a conciliar su vida profesional, privada y familiar y ayudarles a trabajar más tiempo cuando sea posible, el aumento de los niveles de empleo en todos los grupos de edad, así como el establecimiento de vías para la migración justa hacia la UE y el apoyo a la ampliación de la UE.</p>		
<p>54. Las vidas profesionales más largas y la elevada productividad requieren un enfoque en los ciclos de vida a fin de garantizar la sostenibilidad del trabajo y tener en cuenta las preferencias de las personas mayores de 55 años. La movilidad dentro de la UE y la ampliación de la UE, así como la inmigración procedente de terceros países pueden contribuir claramente a abordar las carencias actuales y futuras en el mercado de trabajo. Se debe garantizar la igualdad de trato, la integración y la inclusión.</p>	<p>CGIL/CISL/UII: después de la 2ª frase añadir: También es importante aumentar la participación de los jóvenes.</p>	<p>CGIL/CISL/UII mantienen la enmienda Recomendación: rechazar</p>
<p>55. La CES rechaza categóricamente la idea de que los salarios y las condiciones de trabajo decentes obstaculizan la creación de empleo. En realidad son un requisito previo para una mano de obra moderna, bien cualificada y productiva, que a su vez ayudará a una economía dinámica. El hecho de no centrarse en asegurar empleos de calidad y de luchar contra los bajos salarios, la pobreza laboral y la desigualdad de ingresos es una debilidad fundamental de la política europea actual en materia de creación de empleo y de una recuperación “rica en empleo”. Animados por la Comisión, los Estados miembros han aplicado reformas del mercado de trabajo que van en la dirección opuesta, descuidando sistemáticamente la calidad del empleo. La CES seguirá insistiendo en que promover la calidad del empleo debe ser</p>		

<p>el objetivo central de la Estrategia Europea de Empleo.</p>		
<p>56. La Estrategia Europea de Empleo (EEE) debe centrarse en la calidad del empleo. Impulsar la creación de empleo en toda Europa es clave, pero los nuevos empleos deben ser de buena calidad y sostenibles.</p>		
<p>57. En la lucha contra la segmentación del mercado de trabajo, un trato igual y una remuneración justa para todos los trabajadores deben ser los objetivos principales, independientemente de su situación contractual o legal. El contrato indefinido debe seguir siendo el tipo estándar de relación laboral. Las reglas de empleo y la protección social deben, sin embargo, aplicarse a todos los trabajadores y deben ser adaptadas a cada persona, sin importar el tipo de relación laboral.</p>		
<p>58. La CES pide un aumento de la protección en todas partes al nivel de los mejores estándares europeos, y políticas europeas para combatir las prácticas de trabajo precario, en línea con el espíritu y la letra del acervo social europeo. Hacer que todos los contratos de trabajo sean precarios no contribuirá a proporcionar una mano de obra cualificada en Europa o las prácticas de trabajo innovadoras que se necesitan para seguir siendo competitivos y mantener el ritmo de la evolución de la escena mundial.</p>		
<p>59. El movimiento sindical debe intensificar la lucha contra el trabajo precario. Para ser eficaz, se debe desarrollar e implementar una estrategia común contra el trabajo precario, coordinada por la CES, que incluya más esfuerzos para organizar a los trabajadores precarios y campañas de sensibilización entre el público general. Los sindicatos deben tratar de utilizar y fortalecer el marco legal, incluyendo el uso de las normas internacionales del trabajo.</p>	<p>Hak-Íş: "...contra el trabajo no declarado así como el trabajo precario".</p>	<p>Hak-Íş mantiene la enmienda Recomendación: rechazar</p>
<p>60. La CES debe reequilibrar el debate sobre las reformas estructurales mediante el establecimiento de una agenda alternativa, con la calidad del empleo como elemento central.</p>		

<p>Debería basarse en:</p> <ul style="list-style-type: none"> a) salarios justos y dignos; (ver pilar 2); b) contratos de empleo seguros y buenas condiciones de trabajo; incluyendo la protección de la salud y seguridad; (ver pilar 3); c) la educación y la formación; d) el derecho a la representación colectiva, la participación de los trabajadores y la negociación colectiva (ver pilar 2); e) la igualdad de trato y el derecho a reconciliar la vida profesional y personal; f) la protección social. 		
<p>61. La CES y sus afiliadas trabajarán para:</p> <ul style="list-style-type: none"> a) sustituir el objetivo actual de la tasa de empleo por un objetivo corregido que tenga en cuenta la tasa de empleo equivalente a tiempo completo, y con objetivos específicos y diferenciados para hombres y mujeres, con el fin de aumentar la participación de las mujeres en el mercado de trabajo; b) desarrollar iniciativas intersectoriales (proyectos) sobre el impacto de la tecnología de la información y la comunicación (TIC) y otros temas que afectan a la creación de puestos de trabajo y a los trabajadores; c) una definición de "empleo de calidad" centrada en las personas y elaborada a nivel europeo, y que incluya indicadores acordados para la calidad del trabajo⁴; d) realizar campañas y sensibilizar sobre el tema del empleo de calidad con un enfoque renovado en la agenda "Trabajo decente, vida decente", incluyendo una mayor cooperación con las federaciones sindicales europeas (FSE) y con la Confederación Sindical Internacional (CSI); e) luchar contra el trabajo precario mediante el desarrollo de 	<p>UGT: Añadir nuevo iv) una evaluación de las legislaciones sobre las distintas modalidades de trabajo precario en los Estados miembros de la UE.</p> <p>Nuevo f) luchar contra el paro de larga y muy larga duración y el fenómeno del aumento de los colectivos de trabajadoras y trabajadores desanimados.</p>	<p>UGT mantiene las enmiendas Recomendación: rechazar</p>

⁴ El Parlamento Europeo también ha propuesto la idea de un índice de trabajo decente como parte de un tablero de indicadores clave sociales y de empleo en el Informe conjunto sobre el empleo.

<p>un plan de acción sindical (global) contra el trabajo precario, que incluya:</p> <ul style="list-style-type: none"> i. la integración del tema del trabajo precario en la agenda de la negociación colectiva; ii. la evaluación de la incidencia y la evolución del trabajo precario en Europa analizando los avances a nivel nacional y en los diferentes sectores; iii. la integración de los trabajadores precarios en los sindicatos y la construcción de alianzas con las organizaciones que los representan, así como con los empleadores que demuestren un comportamiento socialmente responsable; iv. la presión a nivel nacional y europeo para asegurar la ratificación de las normas internacionales del trabajo, específicamente el Convenio 189 de la OIT sobre trabajo decente para las trabajadoras/es domésticas/os y el Protocolo 2014 para el Convenio 1930 de Trabajo Forzoso. 		
<p>Competencias, educación y formación: desarrollar la sociedad del conocimiento</p> <p>62. Las políticas de educación y formación son clave para el desarrollo de la sociedad civil, la cohesión social, el crecimiento sostenible y el empleo de calidad. Todos los ciudadanos y los trabajadores deben tener acceso pleno e igual a todas las oportunidades de formación con el fin de obtener los conocimientos y las competencias que necesitan para sus vidas profesionales y su bienestar personal. En muchos países europeos, las medidas de austeridad han puesto en riesgo el derecho universal de acceso a la educación. Este derecho, junto al derecho a la formación a lo largo de toda la vida para todos, debe estar garantizado, por ejemplo mediante un marco europeo para el derecho a una formación interna y a un permiso de formación para todos los trabajadores.</p>		
<p>63. Los sindicatos, empleadores, gobiernos e instituciones educativas deben trabajar juntos para hacer frente a los</p>	<p>CCOO: “para hacer frente a las demandas de cualificación, especialmente las</p>	<p>CCOO mantiene la enmienda</p>

<p>desajustes de capacidades y a los estereotipos sexistas en el mercado laboral. Esto contribuirá en gran medida a reducir el desempleo juvenil y de las mujeres y proporcionar formación a los trabajadores que necesitan actualizar sus competencias. En particular, para hacer frente a las brechas de formación en la industria, la educación en ciencia, tecnología, ingeniería y matemáticas (CTIM) debe promoverse a todos los niveles en particular entre los jóvenes y las mujeres.</p>	<p>relacionadas con sectores sostenibles a los desajustes de capacidades y combatir las brechas de género existentes. en el mercado laboral” [...] “En particular, para hacer frente a las brechas de formación y de género en la industria...”</p>	<p>Recomendación: rechazar</p>
<p>64. Los itinerarios de formación tienen que responder a las necesidades del mercado de trabajo e impulsar la calidad del empleo y de las condiciones de trabajo, pero al mismo tiempo apoyar el desarrollo personal y la ciudadanía y ofrecer una mejor calidad de vida para todos. Además, son esenciales para apoyar el desarrollo sostenible y la transición hacia una economía verde. Se necesita más inversión pública para la educación y la formación en todos los niveles, prestando especial atención a los resultados del aprendizaje y a la calidad. Las empresas también deberían invertir en formación, para actualizar a su mano de obra y permitirle mantener el ritmo de los rápidos cambios tecnológicos y económicos.</p>		
<p>65. La calidad de la educación y de la formación debe reforzarse, así como la permeabilidad entre los itinerarios de formación, el reconocimiento del aprendizaje formal, no formal e informal y la experiencia profesional, en particular en los sectores feminizados, en el contexto de la puesta en marcha del derecho a la formación a lo largo de toda la vida.</p>		
<p>66. La formación por el trabajo y en el lugar de trabajo tienen que ser prioridades absolutas para los países europeos, con el fin de facilitar la transición de los jóvenes del mundo de la educación y la formación hacia el mercado laboral, y para garantizar que los trabajadores tengan acceso a la formación continua, para conservar sus puestos de trabajo y mejorar sus competencias y carreras. La calidad de los programas de aprendizaje y de los períodos de prácticas debería mejorar,</p>		

<p>sobre todo en términos de resultados de la formación, condiciones de trabajo y la protección laboral. La CES apoya con firmeza el desarrollo de un amplio marco de calidad europea para el aprendizaje, con normas de calidad mínimas. Los programas de aprendizaje deben plantearse de manera que eviten los estereotipos sexistas habituales desde el principio.</p>		
<p>67. Deben tomarse más medidas para mejorar la educación y la formación profesional inicial y continua, para garantizar una empleabilidad sostenible para todos. Es esencial mejorar el diálogo con los empleadores y los gobiernos, para garantizar el desarrollo profesional de los trabajadores y las competencias que satisfagan las necesidades del mercado laboral. Además de participar en el diálogo, los sindicatos tiene un papel directo en la promoción de un acceso más amplio a una educación y a una formación de calidad en el lugar de trabajo, mediante una serie de iniciativas sindicales y en el apoyo al derecho de todos los trabajadores a mejorar sus competencias de manera continua.</p>		
<p>68. Los estudiantes y los trabajadores deberían tener acceso a los sistemas de movilidad con fines de formación y empleo, así como el reconocimiento transfronterizo de las cualificaciones, competencias y experiencia laboral. Se debe reforzar el papel de los interlocutores sociales en la política y la coordinación a nivel europeo y nacional en materia de educación y formación de calidad, para mejorar las condiciones de vida y trabajo y garantizar el empleo sostenible. Se deben mejorar y coordinar mejor las herramientas, organismos y acciones europeas y nacionales en las áreas de educación y formación. Debe prestarse una atención particular al intercambio de información y de buenas prácticas para aumentar la implicación sindical.</p>		
<p>69. Las recomendaciones específicas por país (REP) deberían alentar a todos los Estados miembros a invertir en educación y formación, para responder a las prioridades mencionadas anteriormente en todos los países europeos. La CES subraya</p>		

<p>que son necesarias inversiones importantes para crear una "sociedad del conocimiento" y las reformas necesarias en educación y formación para garantizar la igualdad en el acceso al conocimiento. Los interlocutores sociales, y en particular los interlocutores sociales en el sector de educación, deben participar plenamente en la gobernanza económica y las reformas en materia de educación y formación en todos los niveles. En un momento en que algunos gobiernos han socavado el diálogo social en respuesta a la crisis y las reformas, una mayor cooperación entre los interlocutores sociales es vital para la educación y formación de calidad en el futuro. El diálogo social sobre educación y formación debe ser reforzado a todos los niveles, como es el caso del Diálogo estructurado sobre educación y formación a nivel europeo.</p>		
<p><u>REIVINDICACIONES Y COMPROMISOS</u></p>		
<p>70. La CES se compromete a trabajar por estos objetivos y prioridades, en estrecha cooperación con el Comité Sindical Europeo para la Educación (CSEE), mediante :</p> <ul style="list-style-type: none"> a) la participación en el proceso del Semestre europeo, influyendo en los contenidos sobre educación y formación de la Encuesta Anual de Crecimiento, los programas nacionales de reforma y las recomendaciones específicas por país, y defendiendo el derecho a la educación y la formación, garantizado como un servicio público; b) la participación en el diálogo estructurado informal a nivel europeo instaurado recientemente con la Dirección General de Educación y Cultura y ampliándolo a la Dirección General de Empleo; c) la participación en los organismos, grupos de trabajo, programas e iniciativas a nivel europeo en materia de educación y formación, incluido el Cedefop, el programa Erasmus+ y el Fondo Social Europeo, la Alianza para el Aprendizaje y todos los mecanismos europeos de garantía de calidad, de reconocimiento, adecuación y evaluación 	<p>FGTB/CSC/CGSLB: añadir (ver Congreso de Atenas). En este marco:</p> <ul style="list-style-type: none"> a. la CES reitera los objetivos acordados durante el Congreso de Sevilla: cada año, uno de cada dos trabajadores debe estar en formación y los empleadores deben invertir el 2,5% de la masa salarial en la formación; b. la CES exige la incorporación en la estrategia UE2020 del objetivo del marco estratégico ET2020 que pretende aumentar a un 15% el porcentaje de la población adulta que participa en una formación. 	<p>FGTB/CSC/CGSLB mantienen la enmienda Recomendación: rechazar</p>

<p>de las competencias;</p> <p>d) la presión por un marco de calidad europeo para el aprendizaje y una Alianza Europea para la Educación en los lugares de trabajo;</p> <p>e) el fortalecimiento de la consulta y la cooperación con sus organizaciones afiliadas, especialmente el CSEE, otras FSE y las confederaciones nacionales, el Comité de Juventud y el Comité de Mujeres y Eurocadres, así como las redes y grupos concernidos externos que actúan en las áreas de educación y formación.</p>		
<p>Servicios Públicos</p> <p>71. Los servicios públicos - desde los servicios de salud a los sistemas judiciales - contribuyen directamente a los resultados económicos y son esenciales para el buen funcionamiento de la economía y la sociedad. Para promover tanto la equidad como la eficiencia, la CES pide la prestación pública de servicios de alta calidad en la guarda y cuidado de niños y mayores, los servicios de salud, la educación, la formación y el empleo, los transportes, el agua, la gestión de residuos y otros servicios vitales. La inversión en servicios públicos también favorece una fuerza laboral más igualitaria mediante el incremento de la participación de la mujer en el mercado laboral. Esto exige un compromiso claro para la defensa de los servicios públicos esenciales (salud, educación, servicios sociales, justicia) en toda la UE, especialmente aquellos que afectan a los ciudadanos y trabajadores más vulnerables.</p>		
<p>72. La CES considera que el Tratado de Lisboa (Tratado sobre el funcionamiento de la Unión/TFUE, artículo 14 y el Protocolo sobre los servicios de interés general) impone a la Comisión Europea la obligación de actuar para promover y defender los servicios públicos de alta calidad. Por lo tanto, las nuevas iniciativas en materia de servicios públicos deben ser evaluadas en relación con estas disposiciones.</p>	<p>UGT: añadir al final: “La CES vigilará el cumplimiento de esta obligación legal mediante el desarrollo de una política de seguimiento y evaluación y a través de la acción sindical necesaria en defensa de los servicios públicos esenciales, consustanciales al modelo social y del</p>	<p>UGT mantiene la enmienda Recomendación: rechazar</p>

	Estado de Bienestar que defiende	
73. La CES se opone a cualquier nueva liberalización y comercialización de los servicios públicos. Esto no mejora la eficiencia y la calidad de los servicios. Tiene que haber una mayor conciencia de las consecuencias de esta mercantilización porque socava los principios y valores en los que se basa la calidad de los servicios públicos, fomenta la corrupción y ofrece al capital las oportunidades de dar la espalda a las inversiones productivas, innovadoras y creadoras de riqueza. El derecho al agua, el acceso a la educación, a los servicios sanitarios y sociales son derechos fundamentales que deben ser protegidos en toda Europa. Sin embargo, las medidas de austeridad y la falta de inversión en servicios públicos amenazan su calidad e incluso su prestación, lo que implica el aumento de las desigualdades y de la pobreza en toda Europa. La CES advierte contra el recurso a los partenariados público-privados (PPP) y pide a la Comisión y a los Estados miembros que evalúen correctamente los riesgos financieros asociados a ellos.	SACO: suprimir: “La CES se opone a cualquier nueva liberalización y comercialización de los servicios públicos. La mercantilización no mejora la eficiencia y la calidad de los servicios. Tiene que haber una mayor conciencia de las consecuencias de esta mercantilización porque socava los principios y valores en los que se basa la calidad de los servicios públicos, fomenta la corrupción y ofrece al capital las oportunidades de dar la espalda a las inversiones productivas, innovadoras y creadoras de riqueza.” Suprimir todo a partir de: “Sin embargo, las medidas de austeridad y la falta de inversión en servicios públicos amenazan su calidad...”	SACO mantiene la enmienda Recomendación: rechazar
REIVINDICACIONES Y COMPROMISOS		
74. La CES reclama una evaluación crítica exhaustiva de las liberalizaciones y las privatizaciones anteriores con la participación de todas las principales partes interesadas y mantiene su exigencia de una moratoria sobre las liberalizaciones. La CES apoya las reformas positivas que mejoren los servicios públicos y los hagan más eficaces, por ejemplo mediante partenariados público-público.	SACO: suprimir: “y mantiene su exigencia de una moratoria sobre las liberalizaciones”	SACO mantiene la enmienda Recomendación: rechazar
75. La CES apoyará los servicios públicos y luchará contra cualquier intento de desmantelarlos, ya sea a través de recortes presupuestarios, de acuerdos comerciales o de la privatización total, con el objetivo de preservar su contribución esencial al desarrollo democrático, el crecimiento sostenible, el empleo y el bienestar.		
Nuevo	FSESP: La CES estudiará cómo evitar que las compañías privadas obtengan excesivos	FSESP mantiene la enmienda Recomendación: rechazar

	beneficios de los servicios públicos, especialmente si reciben ayudas estatales u otras formas de subvenciones públicas.	
<p>Invertir para un Desarrollo Sostenible</p> <p>76. La crisis económica de Europa es también una gran crisis medioambiental.</p> <p>a) Más de 450.000 personas mueren prematuramente cada año en Europa a causa de la mala calidad del aire en un gran número de Estados miembros⁵.</p> <p>b) Los niveles de emisiones de gases de efecto invernadero están todavía muy lejos de los objetivos fijados para 2050 y los débiles compromisos acordados para 2030 harán que la transición a una economía baja en carbono sea aún más costosa y difícil.</p> <p>c) Las actividades humanas conducen a la extracción de una cantidad mucho mayor de materias primas de las que el planeta es capaz de producir o reemplazar. Esto pone en riesgo el acceso a ciertas materias primas y el futuro de determinadas actividades industriales.</p>		
<p>77. Nuestro actual modelo económico es insostenible para el medio ambiente, para la sociedad y para la economía.</p>		
<p>78. No es cuestión de escoger entre el empleo y la protección del medio ambiente. Europa tiene los medios y la obligación de perseguir ambos objetivos. En primer lugar, no puede haber empleo o justicia social en un planeta devastado. En segundo lugar, la mejora de la eficiencia energética y de los recursos naturales también significa reducir los costes de producción e impulsar el desarrollo y la sostenibilidad de las empresas europeas. En tercer lugar, estudiar las sinergias entre política medioambiental y política económica podría crear millones de empleos para mejorar la eficacia energética, desarrollar las energías renovables y evolucionar</p>		

⁵ Agencia Europea de Medio Ambiente, "La calidad del aire en Europa, 2014".

<p>hacia una economía circular. Aún cuando no tengan ninguna responsabilidad, las generaciones más jóvenes de europeos y los que tienen que llegar sufrirán las consecuencias de la inacción frente al cambio climático y pagarán el precio más alto. Esta inacción tendrá también graves consecuencias para los países más pobres y aumentará la presión migratoria sobre Europa y otras partes del mundo.</p>		
<p>79. Las inversiones en la transición energética europea a favor de energías renovables y eficiencia energética pueden desempeñar un papel importante en la superación de la crisis y, al mismo tiempo, generar y asegurar nuevos empleos. Europa podría ser menos dependiente de las importaciones de energía, liberando enormes recursos financieros que podrían ser invertidos en empleos de calidad, nuevas tecnologías y las innovaciones de procesos.</p>		
<p>80. La crisis no debe de ninguna manera justificar el mantenimiento del statu quo, o retrasar el cambio fundamental de dirección. Por el contrario, el período actual ofrece una oportunidad para un replanteamiento radical de nuestro modelo económico, para hacerlo compatible con los imperativos del desarrollo sostenible.</p>		
<p><u>REIVINDICACIONES Y COMPROMISOS</u></p>		
<p>La CES perseguirá los siguientes objetivos:</p> <p>81. La CES exige un cambio en el modelo económico europeo y mundial, en favor del respeto por la humanidad y el planeta. En contraste con el enfoque auto-destructivo que subyace en el principio actual de competitividad, la CES exige un sistema basado en la inversión a largo plazo, un marco regulatorio estable pero ambicioso, y una fuerte dimensión social para lograr una "transición justa" a una economía verde para todos los europeos.</p>		
<p>82. Una estrategia de inversión sostenible para Europa. La inversión es clave para la transición. La UE debe comprometerse con una estrategia de inversión diseñada</p>	<p>Hak-Iş: "... transición. Los países europeos deben comprometerse..."</p>	<p>Hak-Iş mantiene la enmienda Recomendación: rechazar</p>

<p>para lograr la descarbonización de la economía, basada en:</p> <ul style="list-style-type: none"> a) el Plan de Inversiones de la CES, descrito en "Un nuevo rumbo para Europa"; b) la ampliación y el fortalecimiento de las prioridades medioambientales (integración del medio ambiente) en el presupuesto de la UE; c) la eliminación gradual de las subvenciones concedidas a actividades perjudiciales para el medio ambiente. Que no haya financiación para proyectos que contradigan los compromisos medioambientales de la UE. 		
<p>Nuevo</p>	<p>CGIL/CISL/UII: La aceleración de la transición energética y la eliminación progresiva de los combustibles fósiles. Para llegar a ello, hay que desanimar cualquier forma de producción y de extracción de energía que suponga un peligro para el medio ambiente.</p>	<p>CGIL/CISL/UII mantienen la enmienda Recomendación: rechazar</p>
<p>83. El desarrollo de una estrategia para las políticas industriales europeas sostenible y de bajo contenido de carbono. La transición hacia una economía más sostenible debe traer consigo el fortalecimiento y la transformación de la base industrial de Europa, incluyendo:</p> <ul style="list-style-type: none"> a) una mayor implicación de los interlocutores sociales a nivel sectorial, a fin de identificar las infraestructuras estratégicas a largo plazo, las mejores tecnologías disponibles y las necesidades en materia de competencias y cualificaciones; b) una mayor ayuda financiera europea para la innovación industrial baja en carbono; c) el apoyo a los sectores industriales más expuestos a los riesgos de fuga de carbono, dando prioridad a medidas estructurales para promover la eficiencia energética; d) impuestos al carbono que protejan a las industrias 	<p>CGIL/CISL/UII: nuevo f) políticas selectivas, en particular en materia de fiscalidad, para reconocer y recompensar las mejores prácticas de las empresas y de los agentes económicos.</p>	<p>CGIL/CISL/UII mantienen la enmienda Recomendación: rechazar</p>

<p>innovadoras del dumping medioambiental</p> <p>e) el fortalecimiento de la reglamentación para la protección del medio ambiente en los lugares industriales y la reducción de sustancias tóxicas.</p>		
<p>84. Un marco político de transición justa con un firme apoyo financiero de la UE y basado en los cinco pilares que son el diálogo social, la inversión en empleos de calidad, el enverdecimiento de la educación, la formación y las cualificaciones, los derechos sindicales y la protección social – para enfrentarse al cambio climático (mitigación y adaptación), tanto a nivel europeo como internacional, que incluya:</p> <p>a) un compromiso internacional jurídicamente vinculante que cubra todas las grandes economías y asegure que el calentamiento global se mantendrá por debajo de 2°C, teniendo en cuenta “las responsabilidades comunes pero diferenciadas”;</p> <p>b) un marco de la UE del clima y la energía en línea con los objetivos de 2050.</p>		
<p>85. Una comunidad europea de la energía eficaz, basada en:</p> <p>a) un marco coherente de inversiones, políticas de apoyo y modelos de mercado a nivel de la UE, rentable y en línea con los objetivos del marco energía y clima.</p> <p>b) el desarrollo de fuentes de energía sostenibles y bajas en carbono en Europa;</p> <p>c) medidas en favor de la eficiencia energética (en los procesos de fabricación) y de ahorro energético (en los servicios, el transporte, los edificios), incluyendo un marco regulatorio de ecodiseño más ambicioso, así como medidas fuertes para reducir la demanda de energía del parque inmobiliario de la UE;</p> <p>d) la inversión en una mejor interconexión de las redes de</p>		

<p>energía de la UE;</p> <p>e) el apoyo a la innovación en tecnologías bajas en carbono tanto para la energía como para las industrias;</p> <p>f) precios de energía abordables para los consumidores y para la industria;</p> <p>g) la seguridad energética.</p>		
<p>86. Una Europa eficiente en la utilización de los recursos basada en:</p> <p>a) la promoción de una "economía circular";</p> <p>b) objetivos políticos e indicadores adecuados para medir el progreso en el uso de la tierra, las materias primas y el agua, así como las emisiones de gases de efecto invernadero y la biodiversidad. Estos indicadores deben ir más allá de las medidas convencionales de la actividad económica y ser utilizados para el desarrollo de informes no financieros de las empresas y de los organismos públicos;</p> <p>c) el enverdecimiento de los impuestos, a través de la eliminación gradual de las subvenciones perjudiciales, prestando atención a los posibles impactos en los sistemas de protección social;</p> <p>d) la contratación pública sostenible;</p> <p>e) modelos de negocio alternativos, la lucha contra la obsolescencia programada y la ampliación de la responsabilidad de los productores.</p> <p>f) sinergias con la política industrial de la UE, teniendo en cuenta las circunstancias nacionales.</p>		
<p>87. El enverdecimiento del mercado de trabajo mediante:</p> <p>a) la mejora de las competencias y la concienciación medioambientales de los trabajadores a través de iniciativas públicas de formación y educación;</p>	<p>CGIL/CISL/UII: añadir c) el aumento de la inversión en la promoción de empleos verdes, con una atención específica a las mujeres y los jóvenes.</p>	<p>CGIL/CISL/UII mantienen la enmienda. Recomendación: rechazar</p>

<p>b) el fortalecimiento de la participación de los trabajadores en las cuestiones relativas a la energía y el medio ambiente.</p>		
<p>Presupuesto, política de cohesión y fondos estructurales de la UE</p> <p>88. El presupuesto de la UE y, en particular los Fondos Estructurales y de Inversión europeos, deberían respaldar planes de inversión extraordinarios a nivel europeo destinados a fomentar el crecimiento sostenible y el empleo. Estos planes requieren recursos nuevos, pero los fondos existentes de la UE también deberían estar disponibles.</p>		
<p>89. La cofinanciación por parte de los Estados miembros debería sacarse de los cálculos del déficit y de la deuda, para promover el uso eficaz de los fondos de la UE. El Banco Europeo de Inversiones (BEI) o, alternativamente, un nuevo Fondo Europeo de Inversiones (FEI) también deberían apoyar la implementación de planes de inversión, dando prioridad a los proyectos con mayor impacto en el empleo, y a los Estados miembros en los que el desempleo es más alto.</p>		
<p>90. Europa necesita empleos de mejor calidad, por lo que los proyectos de inversión necesitan estar vinculados a empleos decentes y a los principios fundamentales del acervo social europeo, como la prioridad por los contratos de trabajo de duración indefinida, el principio de igual remuneración por igual trabajo en el mismo lugar, y el derecho a la negociación colectiva. El BEI y el FEI también deberían permitir a los Estados miembros y a los beneficiarios utilizar Fondos Estructurales y de Inversión de la UE para cofinanciar sus intervenciones financieras.</p>		
<p>91. La política de cohesión de la UE es esencial para apoyar el crecimiento sostenible y el empleo de calidad. El reglamento aprobado recientemente para los Fondos Estructurales y de Inversión europeos para el período 2014-2020 reforzó estas prioridades, incluyendo (en particular para el Fondo Social Europeo/FSE) el empleo, la movilidad justa, la lucha contra la</p>		

pobreza, la inclusión social y la educación y la formación.		
92. El FSE ha asumido nuevos retos, como la Iniciativa de Empleo Juvenil, la Alianza Europea para el Aprendizaje, el nuevo fondo para luchar contra la pobreza, y la reformada Red EURES para el empleo en la UE.		
93. Se han puesto en marcha, o reformado y fortalecido, nuevos programas, en particular Erasmus+, el renovado Fondo Europeo para la Globalización, el Programa de Empleo y de Innovación Social y el programa EURES, incluyendo Tu primer empleo EURES.		
94. El principio de partenariado ha sido claramente consagrado, y fortalecido y ampliado mediante la adopción del Código de Conducta Europeo sobre Partenariado, que regula la participación de las autoridades locales, los interlocutores sociales y las partes interesadas en todas las etapas de la programación, ejecución y seguimiento de los Fondos Estructurales. Este es un logro importante de los interlocutores sociales y, en particular, de la CES.		
95. No obstante, la CES está preocupada por algunos aspectos negativos. El importe total del presupuesto de la UE se ha reducido, así como la asignación del FSE, y se han introducido las llamadas condicionalidades macroeconómicas, a pesar de la acción llevada a cabo por el Parlamento Europeo y apoyada por la CES.		
96. Por otra parte, el principio de partenariado no cubre todos los fondos fuera del Reglamento para Fondos Estructurales y de Inversión europeos. Además, el Código de Conducta Europeo sobre Partenariado aún no está completamente implementado y respetado por todos los Estados miembros. Un elemento positivo es que el Parlamento Europeo va a llevar a cabo una revisión a medio plazo del presupuesto de la UE, que debería tener lugar en 2016.		
REIVINDICACIONES Y COMPROMISOS		

<p>97. La CES:</p> <ul style="list-style-type: none"> a) controlará el impacto de los Fondos Estructurales y de Inversión europeos sobre el crecimiento sostenible y el empleo, para garantizar que dichos fondos y el presupuesto de la UE en general contribuyen al Plan de Inversiones de la UE; b) controlará el uso del FSE, en particular en el Comité del FSE, para asegurar que las prioridades sociales y las nuevas tareas asignadas al fondo están debidamente definidas y aplicadas, con la participación efectiva de los interlocutores sociales; c) hará el seguimiento del uso de todos los demás fondos en el presupuesto de la UE para garantizar que respeten las prioridades citadas anteriormente, también mediante un diálogo estructurado y la participación efectiva de los interlocutores sociales; d) garantizará que el principio de partenariado y el Código de conducta europeo sobre partenariado se aplican adecuadamente, implicando a los interlocutores sociales en la gestión de los fondos en todos los niveles; e) influirá en la revisión a medio plazo del presupuesto de la UE en 2016, para corregir las deficiencias en el Marco Financiero Plurianual 2014-2020 y fortalecer los elementos socialmente más relevantes del presupuesto de la UE; f) apoyará a las afiliadas a través de la mejora de las capacidades, para permitir una mejor participación en las decisiones estratégicas y el acceso a todos los fondos de la UE, en particular el FSE. 	<p>CGIL/CISL/UIL: añadir g) pedirá que sean excluidas de las obligaciones impuestas por el pacto de estabilidad las inversiones públicas necesarias para garantizar la seguridad de la región, la eficiencia energética de los edificios públicos, la protección contra terremotos, la prevención de los riesgos geológicos, el saneamiento y la protección de la herencia artística y cultural.</p>	<p>CGIL/CISL/UIL mantienen la enmienda Recomendación: rechazar</p>
<p>98. Además de estas prioridades, la CES apoya todas las iniciativas destinadas a aumentar la cohesión económica y social, así como la cooperación transfronteriza, a nivel regional y local. Por ello, la CES apoya las estrategias macro-regionales de la UE (Macro-regiones del Báltico,</p>		

<p>Danubio, Adriático-Jónico y Alpina), impulsando la dimensión social y el fortalecimiento de redes sindicales y la participación de los interlocutores sociales en estas estrategias. Además, la CES apoya todas las redes sindicales activas en la dimensión regional, local y transfronteriza, como los Consejos Sindicales InterRegionales (CSIR), la RSCE (Red Sindical de Capitales Europeas), las asociaciones transfronterizas dentro de la Red EURES, y la recientemente creada red de la CES para los migrantes UnionMigrantNet.</p>		
<p>99. La profunda crisis económica en Europa ha empeorado dramáticamente la situación social de muchas personas. Para contrarrestar esta tendencia, la CES pide un cambio de política a favor de una mayor inversión social. La inversión social no debería seguir siendo considerada como un simple coste, sino como una inversión para el futuro y para el crecimiento y el empleo que contribuirán materialmente a alcanzar los objetivos de Europa 2020 y a sustentar el modelo social europeo.</p>		

<p><u>Pilar II: Sindicatos más fuertes para la defensa de los valores democráticos y de la democracia en el trabajo</u></p>		
<p>Diálogo social europeo</p> <p>100. El "proceso de Val Duchesse" iniciado en 1985 por la Comisión Europea marcó la emergencia de un diálogo social interprofesional europeo. El acuerdo alcanzado por los interlocutores sociales de la UE en 1991, e incorporado en el Tratado de Maastricht en 1992, demandaba un papel mucho más importante para los interlocutores sociales en la definición de las normas sociales de la UE. Durante la segunda mitad de la década de 1990, el diálogo social europeo, tanto interprofesional como sectorial, se ha desarrollado considerablemente, también con la ayuda y el apoyo de una Comisión proactiva.</p>		
<p>101. Pero la crisis que afectó a la UE en 2008 también ha tenido un impacto negativo sobre el diálogo social y la negociación colectiva a todos los niveles. En varios países, el diálogo bipartito y a veces tripartito ha sido descentralizado, desmantelado o socavado, directa o indirectamente, como resultado de las políticas europeas y nacionales, a menudo iniciadas por la Troika (Comisión Europea, Banco Central Europeo y Fondo Monetario Internacional) o por las Recomendaciones Específicas por País (REP) de la Comisión en el marco del Semestre europeo.</p>		
<p>102. La Comisión, que era un actor proactivo hace 20 años con verdaderas iniciativas y políticas sociales, ya no apoya el diálogo social "de una manera equilibrada", como debería, sino que impulsa la desregulación (la llamada "mejor regulación" o REFIT) en todos los niveles.</p>		
<p>103. La CES se enfrenta actualmente a la oposición de los empleadores y de algunos gobiernos hacia cualquier instrumento vinculante que surja de un acuerdo autónomo, interprofesional, por principio. A falta de presión por parte de la Comisión, están aún menos dispuestos a negociar, a menos que sea en el contexto de un "partenariado para las</p>		

reformas".		
Desafíos para el diálogo social		
104. El diálogo social a todos los niveles es parte esencial del modelo social europeo. Está consagrado en el Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea (TFUE), concretamente los artículos 153-155, y es parte del <i>acervo</i> . Pero unas relaciones industriales sólidas también tienen un valor económico añadido. Se reconoce – también por los empleadores - que los países con los partenariados sociales más desarrollados y sistemas sociales eficaces están entre los países más prósperos y competitivos en el mundo, incluso en tiempos de crisis. Unas relaciones laborales fuertes, incluida la negociación colectiva, son parte de la democracia y son instrumentos necesarios para una regulación justa y eficiente de la economía y del mercado de trabajo.		
105. Otros niveles y dimensiones que juegan un papel importante en el desarrollo del diálogo social son el diálogo tripartito, los Comités de Empresa Europeos, los acuerdos marco europeos e internacionales, los Consejos Sindicales Interregionales, etc.		
106. Tal como se acordó con los empresarios a nivel europeo, en el marco de la "Declaración Conjunta sobre la participación de los interlocutores sociales en la gobernanza económica", los interlocutores sociales tienen que ser consultados sobre todas las cuestiones que tienen un "impacto directo o indirecto" en el empleo.		
107. Sin embargo, en varios Estados miembros y países candidatos, el contexto político no está apoyando el desarrollo de la legislación europea, ni el diálogo social nacional. En otros casos, los empleadores no se comprometen eficazmente en las relaciones industriales con los sindicatos, sino que presionan a los gobiernos para imponer políticas que debilitan los derechos y estándares		

sociales mínimos.		
108. Otro nuevo reto es la gobernanza económica de la UE y su impacto en la implicación real, oportuna y significativa de los interlocutores sociales nacionales y europeos para hacer frente a los retos que afronta Europa.		
109. A pesar de este difícil período, los interlocutores sociales, tanto a nivel europeo como nacional, han conseguido alcanzar algunos acuerdos interesantes a nivel interprofesional y sectorial.		
<u>REIVINDICACIONES Y COMPROMISOS</u>		
110. La CES desarrollará una estrategia y acciones coordinadas para asegurar el progreso en el diálogo social en los niveles interprofesional y sectorial en los sectores público y privado, para definir instrumentos vinculantes y satisfactorios. El diálogo social tiene que contribuir, incluso en estos tiempos de crisis, a la armonización al alza de los derechos sociales, la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres y a un mayor desarrollo del modelo social europeo.	<p>CCOO. Añadir al final: En varios Estados miembros y países candidatos, el contexto político no está apoyando el desarrollo de la legislación europea sobre Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres, ni el diálogo social nacional en esta materia. En otros casos, los empleadores no se comprometen eficazmente en las relaciones industriales con los sindicatos en materia de Igualdad lo que está produciendo que las políticas de Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres sufran retrocesos importantes.</p> <p>La CES elaborará directrices para incluir la perspectiva de género en todo el dialogo social, haciendo especial énfasis en la formación sobre Igualdad de Oportunidades de las personas responsables de la negociación colectiva en cualquier ámbito.</p> <p>DGB: añadir al final: Para reforzar el diálogo social europeo, la CES pondrá en marcha un grupo de trabajo encargado de desarrollar una alternativa a la visión de la Comisión</p>	<p>CCOO mantiene la enmienda Recomendación: rechazar</p> <p>DGB mantiene la enmienda Recomendación: rechazar</p>

	Europea para “un nuevo comienzo para el diálogo social europeo” y proponer iniciativas concretas en este ámbito.	
111. La Comisión debe intensificar su apoyo – político, financiero y administrativo – particularmente en los países europeos en los que el diálogo social es débil o mal utilizado por las autoridades nacionales. Debe poner fin a la cada vez menor inversión en el diálogo social sectorial.	FNV: Suprimir partes de los Puntos 111 y 112 y juntarlos en un único nuevo Punto. Nuevo punto 111: La Comisión debe intensificar su apoyo – político, financiero y administrativo. Debe poner fin a la cada vez menor inversión en el diálogo social sectorial. La CES insistirá con la Comisión y los Estados miembros y países candidatos en promover de una manera coherente un diálogo social verdadero y autónomo a todos los niveles.	FNV mantiene la enmienda Recomendación: rechazar.
112. La CES insistirá con la Comisión, los Estados miembros y los países candidatos en promover de una manera coherente un diálogo social verdadero y autónomo a todos los niveles. Se deben establecer indicadores para el seguimiento y evaluación de la situación y la calidad del diálogo social bi/tripartito en los países europeos. Las recomendaciones específicas por país de la UE deben incluir, cuando sea necesario, propuestas concretas sobre la cuestión.	LO/FTF/AC: añadir después de “establecer”... donde lo reclamen los sindicatos.	LO/FTF/AC mantienen la enmienda Recomendación: aceptar (Ver Manifiesto punto 28)
Nuevo	UGT: “La CES reivindica igualmente un marco europeo de relaciones laborales para poder hacer vinculantes determinados acuerdos.”	UGT mantiene la enmienda Recomendación: rechazar
113. La CES propugnará una mejor participación de los interlocutores sociales en la toma de decisiones sobre el empleo y las políticas sociales. Los interlocutores sociales deben participar en la elaboración e implementación de las políticas de empleo y sociales a todos los niveles: de empresa y administración, local, regional, sectorial, nacional		

y europeo.		
114. La contribución de la Comisión también debe incluir propuestas como una nueva agenda social y un conjunto de propuestas sociales que pudieran dar lugar a consultas con los interlocutores sociales europeos, y a una reglamentación a través del diálogo social.		
Dimensión autónoma del diálogo social europeo		
115. El diálogo social implica a los interlocutores sociales, es decir, a las organizaciones sindicales y patronales. Ellos actúan con plena autonomía. Esta dimensión autónoma del diálogo social tiene que ser respetada, promovida y desarrollada a todos los niveles. En 2012, por primera vez, surgieron problemas con la Comisión por la transposición en la legislación de la UE del acuerdo social sectorial sobre peluquerías. El papel de la Comisión debería ser facilitar la puesta en marcha y la trasposición jurídica de los acuerdos en materia de diálogo social.		
116. Si bien la nueva Comisión ha anunciado "un nuevo comienzo para el diálogo con los interlocutores sociales", la CES está a la espera de iniciativas más concretas en este campo. En la conferencia de alto nivel de marzo de 2015, la Comisión se comprometió a implicar mejor a los interlocutores sociales nacionales y europeos en la gobernanza económica y en su propio programa de trabajo. Obviamente, a esta Comisión le gustaría que los interlocutores sociales tuvieran un papel proactivo en las reformas o participaran en la implementación de su programa de trabajo, pero los interlocutores sociales tienen un papel formal más amplio, por ejemplo, en el proceso legislativo de la UE.		
117. El partenariado social no debe ser confundido con el diálogo de la sociedad civil. Se han constatado avances preocupantes en este campo tanto a nivel europeo como nacional, con la llamada consulta de los interlocutores sociales y organizaciones no gubernamentales, o la		

<p>consulta pública sobre asuntos que son de la competencia de los interlocutores sociales, señalando el papel particular de los interlocutores sociales y de las consultas a los interlocutores sociales definidos por los tratados.</p>		
<p>118. El diálogo social tampoco debe confundirse con la Responsabilidad Social Corporativa (RSC): ambos tienen que complementarse, y no reemplazarse.</p>		
<p>119. La caída continuada de los niveles de afiliación sindical es preocupante. Necesitamos sindicatos fuertes para una CES fuerte y un diálogo social fuerte. Abordar la sindicalización es vital para nuestro futuro. Ante todo, es necesaria una mayor afiliación sobre todo a nivel nacional. La caída de la afiliación tiene una repercusión directa en el poder de influencia de la CES.</p>		
<p><u>REIVINDICACIONES Y COMPROMISOS</u></p>		
<p>120. La CES se opondrá a los intentos de la Comisión de esquivar el Artículo 155 del TFUE y su obligación de presentar al Consejo los acuerdos alcanzados por los interlocutores sociales interprofesionales y sectoriales de la UE. Esto incluye cualquier tentativa de establecer nuevas barreras para la adopción de acuerdos de los interlocutores sociales, por ejemplo, lanzando evaluaciones de impacto o procesos de consulta.</p>		
<p>121. La CES apoyará a sus miembros en sus esfuerzos organizativos compartiendo prácticas exitosas o innovadoras. Dichos intercambios y cualesquiera otras acciones deberían centrarse de manera particular en la afiliación y mantenimiento de las personas jóvenes y de los trabajadores precarios en el movimiento sindical.</p>		
<p>122. La CES elaborará unas herramientas para la formación sindical nacional en Europa. Dicha formación puede favorecer una mejor comprensión del valor de la cooperación europea y contribuir al surgimiento de una visión común entre los sindicalistas europeos.</p>		

<p>123. La CES está decidida a mejorar el diálogo social interprofesional y sectorial, tanto a nivel europeo como nacional. Hará campaña – junto a las Federaciones europeas- a favor de un mayor compromiso por parte de la Comisión para facilitar el diálogo social sectorial a todos los niveles.</p>		
<p>124. La CES seguirá desarrollando e implicándose en programas de trabajo conjuntos y proyectos integrados elaborados de manera autónoma por los interlocutores sociales europeos. Estos programas tienen que ser ambiciosos, pero también producir resultados concretos, positivos en forma de acuerdos vinculantes que se apliquen a todos los trabajadores.</p>		
<p>125. La CES apoyará a las FSE en el lanzamiento, junto con los empleadores, de una serie de seminarios conjuntos de formación sobre el diálogo social intersectorial y sectorial. Estos seminarios permitirán presentar las posibilidades que ofrece el diálogo social y el valor añadido que existe en la búsqueda de soluciones conjuntas.</p>		
<p>Aplicación y seguimiento de los textos aprobados</p> <p>126. Desde el Congreso de Atenas, se han hecho algunos avances en el seguimiento y aplicación de los acuerdos existentes (acuerdos-marco). El marco de acciones sobre empleo juvenil prevé la supervisión de la ejecución más allá de cuatro años, cuando se hayan tomado medidas insuficientes. Después de años de discusiones, los empleadores europeos han acordado iniciar el seguimiento de todos los acuerdos marco y los marcos de acción con el objetivo de la plena cobertura.</p>		
<p><u>REIVINDICACIONES Y COMPROMISOS</u></p>		
<p>127. Se tienen que llevar a cabo más acciones con los empleadores sobre la revisión y la mejora de la forma en que se lleva a cabo el diálogo social. El seguimiento y la supervisión de la aplicación de los resultados del diálogo</p>	<p>DGB: suprimir la última frase</p>	<p>DGB mantiene la enmienda Recomendación: rechazar</p>

<p>social, tanto a nivel europeo como nacional, se mejorarán. No es suficiente el fortalecimiento específico de las capacidades. Una opción que se debe examinar es incluir, en los instrumentos, una cláusula que establezca que en caso de que no haya seguimiento o éste sea insuficiente los interlocutores sociales podrían solicitar a la Comisión la transposición del acuerdo mediante una directiva.</p>		
<p>128. Los interlocutores sociales europeos deberían considerar sus acuerdos autónomos como parte de un cuasi "acervo social europeo" y promoverlos como tal durante la preparación de sus respectivos miembros en los países candidatos a la adhesión a la UE.</p>		
<p>129. La CES apoyará a la Comisión para que lleve a cabo su propia evaluación y seguimiento cuando las consultas de la UE den lugar a acuerdos autónomos de los interlocutores sociales. La Comisión tiene derecho a tomar medidas suplementarias si la aplicación de dichos acuerdos no cumple con los objetivos iniciales o no cubre todos los Estados miembros (por ej., el acuerdo sobre estrés).</p>	<p>FNV: suprimir el párrafo</p>	<p>FNV mantiene la enmienda Recomendación: rechazar</p>
<p>130. Después de una evaluación interna, la CES desarrollará con los empleadores europeos, una tipología de los diferentes instrumentos autónomos del diálogo social europeo, basándose en la tipología propuesta por la Comisión en su comunicación de 2004.</p>		
<p>131. Además de las medidas ya mencionadas, la CES podría, a más largo plazo, examinar la necesidad de una serie de reglas fundamentales para garantizar que los acuerdos marco autónomos europeos se apliquen y respeten en todos los Estados miembros. Estas normas sólo afectarán a las cuestiones relativas a los acuerdos a nivel europeo. Los detalles específicos de un sistema de este tipo deben ser bien estudiados en términos de lo que sería un resultado realista de las negociaciones entre la CES y las organizaciones de empleadores.</p>		
<p>Implicación de los interlocutores sociales en la gobernanza</p>		

<p>económica</p> <p>132. En 2013, los interlocutores sociales de la UE adoptaron una Declaración conjunta sobre "la implicación de los interlocutores sociales europeos y nacionales en el proceso de gobernanza económica", y más ampliamente en la elaboración de políticas a todos los niveles sobre las cuestiones que tienen "un impacto directo o indirecto sobre el empleo". Lamentablemente, hasta ahora, una implicación oportuna, significativa y efectiva en la gobernanza - incluyendo tener en cuenta los comentarios de los interlocutores sociales - sólo tiene lugar en algunos Estados miembros.</p>		
<p><u>REIVINDICACIONES Y COMPROMISOS</u></p>		
<p>133. La CES presionará a la Comisión para que promueva una implicación continua y completa de los interlocutores sociales europeos y nacionales en la gobernanza económica, tal como prometió. Los gobiernos de los Estados miembros deben establecer el mismo proceso. Los interlocutores sociales tienen que estar seriamente implicados en todas las etapas del Semestre Europeo. También deberían estar en condiciones de contribuir de forma activa a las evaluaciones de impacto social, que se llevarán a cabo en los países de la UEM que participan en los programas de ayuda.</p>		
<p>134. Se fomentará una mejor utilización de los foros existentes – Cumbre Social Tripartita (CST), Comité de Diálogo Social (CDS), Consejo de Asuntos de Empleo, Política Social, Salud y Consumidores (EPSCO), Comité de Empleo (EMCO), diálogo macroeconómico (DME), etc.- con el fin de fortalecer el papel de la CES y de los interlocutores sociales europeos en la gobernanza económica.</p>		
<p>135. Un papel fuerte para los interlocutores sociales en la gobernanza económica no debería, bajo ninguna circunstancia, debilitar el papel autónomo e institucional del diálogo social – especialmente en el contexto de la política</p>		

social.		
<p>Diálogo tripartito</p> <p>136. El diálogo social se puede complementar con el diálogo tripartito entre gobiernos, sindicatos y organizaciones patronales. Los diálogos sociales bipartito y tripartito refuerzan la cohesión social y los procesos democráticos. La CES promoverá la institucionalización del Diálogo Social Macroeconómico.</p>		
<p><u>REIVINDICACIONES Y COMPROMISOS</u></p>		
<p>137. El trabajo de la Cumbre Social Tripartita (CST) ha estado mejor preparado en el Comité de Diálogo Social (CDS). Pero la composición y los métodos de trabajo de la CST tienen que mejorar. La CES presentará propuestas y las debatirá con los empleadores y la Comisión.</p>		
<p>138. La CES seguirá presionando, junto con los empleadores, para la implementación de una de las recomendaciones conjuntas de la Declaración Conjunta, que establece que <i>"los interlocutores sociales europeos deben ser invitados a presentar sus principales mensajes expresados en la Cumbre Social Tripartita en el comienzo de la reunión plenaria de la tarde del Consejo Europeo"</i>. Los interlocutores sociales deberían también, de una manera u otra, ser consultados sobre el proyecto de conclusiones.</p>		
<p>Otras acciones</p> <p>139. La CES hará campaña por el derecho de los trabajadores sindicalizados a realizar acciones a nivel transnacional, y específicamente por un derecho transnacional de huelga, un elemento importante para permitir a los sindicatos actuar en igualdad de condiciones con las empresas.</p>	DGB: suprimir	DGB mantiene la enmienda Recomendación: rechazar
<p>140. La CES apoyará a los interlocutores sociales más allá de las fronteras europeas, así como en el marco de los acuerdos de comercio, inversión y ayuda al desarrollo entre la UE y la AELC. El Tratado de Lisboa establece que la UE</p>		

<p>debe promover sus valores y su modelo social a nivel mundial.</p>		
<p>141. La CES pide el acceso y un papel consultivo en las reuniones del Eurogrupo al menos dos veces al año (Euro-MED) para asegurar que las preocupaciones de los trabajadores y sus familias son tenidas en cuenta. La CES pide a las asociaciones de empleadores que apoyen el diálogo Euro-MED.</p>		
<p>La negociación colectiva y los salarios</p> <p>Los incrementos salariales y las relaciones laborales como un motor para el crecimiento económico</p> <p>142. La CES considera los buenos salarios como un motor para el crecimiento económico. Impulsar la demanda interna es un factor clave en la recuperación de la economía de la UE, así como el apoyo a la innovación y a la productividad dentro de las empresas y sectores. La competitividad europea debería estar basada en productos, servicios y empleos de calidad, y no en una disminución de los costes laborales.</p>		
<p>143. Unas relaciones laborales fuertes, instituciones de negociación colectiva correctamente financiadas, así como salarios mínimos legales decentes allí donde los sindicatos los reclamen, son herramientas fundamentales para apoyar la demanda interna y garantizar salarios vitales justos para todos.</p>		
<p>144. Los salarios justos son la mejor vía para combatir las desigualdades y garantizar una distribución justa. La pobreza laboral debería combatirse mediante el aumento de los salarios mínimos y respetando rigurosamente el principio de igual salario por trabajo de igual valor en el mismo lugar. Los salarios discriminatorios por debajo del mínimo para los jóvenes por debajo de un determinado umbral de edad deberían prohibirse. En todo esto, la autonomía de los interlocutores sociales para negociar y</p>		

establecer los salarios colectivamente es clave.		
<u>REIVINDICACIONES Y COMPROMISOS</u>		
145. Es el momento de invertir la tendencia salarial a la baja. La CES está comprometida en promover aumentos salariales y de la parte salarial en Europa, e impulsar una recuperación del poder adquisitivo de los trabajadores, mediante una política salarial sindical común más fuerte y una mayor coordinación y apoyo a la negociación colectiva.		
Los salarios y la negociación colectiva en la gobernanza económica		
146. Estos últimos años, los mecanismos de negociación colectiva y de fijación de los salarios han estado sometidos a fuertes ataques como consecuencia de la crisis económica, la gobernanza económica y las medidas de austeridad.		
147. En particular, las intervenciones de la Comisión en las instituciones de formación de los salarios y de negociación colectiva a menudo han incumplido los Tratados y los derechos laborales fundamentales de la UE. En varios casos, estas intervenciones no han respetado o han ignorado acuerdos alcanzados por los propios interlocutores sociales.		
148. Las instituciones que determinan los salarios mínimos se han visto afectadas, los salarios han bajado en varios países. Además, algunas reformas del mercado laboral han afectado a la evolución de los salarios y, mediante el recurso a prácticas de trabajo precario, amplias áreas del mercado laboral han sido excluidos de la negociación colectiva o incluso de la cobertura del salario mínimo.		
<u>REIVINDICACIONES Y COMPROMISOS</u>		
149. La CES reaccionará ante estas tendencias mediante el lanzamiento de un amplio conjunto de acciones (es decir, la caja de herramientas de la CES para la negociación		

<p>colectiva) para fortalecer la coordinación de la negociación colectiva y las estrategias salariales, así como para mejorar e implementar la participación sindical en la gobernanza económica, cuando estén implicados los sistemas de fijación de salarios y las instituciones de negociación colectiva. Estas acciones tienen como objetivo hacer frente y en lo posible evitar los ataques a las relaciones laborales y a los salarios, incluyendo discusiones y negociaciones específicas con la Comisión Europea y los Comités del Consejo de la UE.</p>		
<p>150. En este marco, la CES seguirá insistiendo en la necesidad de respetar la autonomía de la negociación colectiva, sobre el hecho de que los salarios son una competencia nacional, y que la principal herramienta para aumentar los salarios y luchar contra el dumping social es la negociación colectiva. Los salarios mínimos legales (cuando son exigidos por el sindicato correspondiente) deben ser considerados, junto con la negociación colectiva, como una estrategia complementaria para proteger los salarios de una caída excesiva, garantizar un nivel mínimo para todos los trabajadores, y de ese modo prevenir la pobreza en el trabajo.</p>		
<p>Coordinación por la CES de la negociación colectiva y de los salarios</p> <p>151. De acuerdo con las resoluciones, posiciones y proyectos desarrollados por el Comité Ejecutivo y el Comité de Coordinación de la Negociación Colectiva tras del Congreso de Atenas, la CES está comprometida a poner en marcha su método de coordinación interna de la negociación colectiva y de las políticas salariales. La CES respaldará también la coordinación de la negociación colectiva y las negociaciones salariales que tienen lugar en las federaciones sectoriales.</p>		
<p>152. Se establecieron algunas prioridades para esta coordinación:</p>		

<ul style="list-style-type: none"> a) en todos los países, los principales criterios en materia de política salarial sindical deben ser compensar la tasa de inflación y asegurar que los ingresos de los trabajadores reflejan su participación en los beneficios de la productividad, dejando lugar a una cierta flexibilidad de acuerdo a las especificidades de los distintos países y sectores, pero tratando de conseguir mejoras constantes en los índices salariales para garantizar igualmente una redistribución correcta; b) garantizar los derechos a la negociación colectiva, incluido el derecho de huelga, y la autonomía de los interlocutores sociales, así como luchar contra la descentralización forzada de la negociación colectiva; c) orientaciones para los acuerdos defensivos y cláusulas de apertura en los acuerdos interprofesionales, sectoriales y de empresa, con el fin de que tengan un carácter temporal, negociado, limitado y controlado por los interlocutores sociales, a cambio de beneficios claros y bien definidos en empleo e inversiones. La solidaridad transfronteriza y la necesidad de evitar el dumping también deben tenerse en cuenta; d) prioridades comunes en materia de salarios mínimos y de cobertura de la negociación colectiva; e) en coordinación con las FSE, difundir y reforzar los acuerdos marco europeos y los acuerdos de empresa transnacionales en las empresas multinacionales; f) cerrar la brecha salarial de género, luchar contra las desigualdades de género y suprimir todas las formas de discriminación, a través de la negociación colectiva y las relaciones laborales, insistiendo para una definición precisa de qué es un trabajo de igual valor; g) luchar contra los salarios inferiores al mínimo para grupos específicos de la población trabajadora, en particular por motivos de edad; h) abordar las razones estructurales de las desigualdades salariales. 		
<p>153. La CES seguirá apostando por estas prioridades en el</p>		

próximo mandato.		
Participación de la CES en el Semestre Europeo y conjunto de herramientas para la coordinación de la negociación colectiva y los salarios		
154. La CES ha puesto en marcha un nuevo método de coordinación de la negociación colectiva y los salarios en el marco de la gobernanza económica de la UE.		
155. La evolución de los salarios y las reformas de la negociación colectiva se examinan durante el Semestre europeo. Las recomendaciones específicas por país, tal como han sido formuladas hasta el momento, han sido gravemente desequilibradas, centrándose principalmente en cómo descentralizar y desregular los sistemas de negociación colectiva.		
156. Las decisiones sobre la organización de la negociación colectiva y de la formación de salarios corresponden a la autonomía y la soberanía de los interlocutores sociales. El artículo 153.5 del Tratado excluye de las competencias de la UE las remuneraciones, el derecho de huelga y el derecho de asociación.		
157. Para lograrlo, es fundamental que a través de su renovada coordinación de la negociación colectiva y de los salarios la CES apoye, de una manera fácilmente aplicable, a las organizaciones afiliadas involucradas en la gestión de la gobernanza económica, preservando su autonomía. Este objetivo se puede lograr mediante la mejora de la capacidad sindical para la consulta y la participación oportunas en todas las decisiones gubernamentales relativas a los Programas Nacionales de Reforma (PNR) y a las recomendaciones por país, sobre todo cuando están en juego salarios y negociación colectiva.		
158. Al poner en marcha su conjunto de instrumentos para la negociación colectiva lanzado en octubre de 2013, la CES está mejorando su método de coordinación y de recogida		

<p>de datos de los afiliados. Gracias a la participación de las confederaciones nacionales y de las federaciones sindicales europeas, la CES emite un informe anual sobre los salarios y la negociación colectiva a nivel de la UE y reacciona a las estrategias generales adoptadas por la Comisión Europea mediante la Encuesta Anual sobre el Crecimiento y las recomendaciones por país.</p>		
<p>159. De hecho, el aumento compuesto en los salarios reales durante los últimos siete años ha estado por debajo de la productividad en una abrumadora mayoría de Estados miembros, lo que ha llevado a la deflación y a la recesión.</p>		
<p><u>REIVINDICACIONES Y COMPROMISOS</u></p>		
<p>160. La CES está decidida a restaurar los aumentos salariales y la redistribución de la riqueza y los beneficios a todos los niveles. Sin perjuicio de la autonomía salarial de los sindicatos a nivel nacional, seguirá desarrollando iniciativas recientes, en el marco del proceso del Semestre europeo, con el objetivo de influir en la evolución salarial y hacer progresar los salarios reales en línea con las tendencias de la productividad en todos los países.</p>		
<p>161. Dichas iniciativas incluirán discusiones y negociaciones con los empleadores y las correspondientes instituciones a nivel europeo, y en particular formas concretas de coordinación, campañas y acciones en países y/o regiones transfronterizas, a petición de las afiliadas.</p>		
<p>Negociaciones en las empresas transnacionales; acuerdos defensivos y cláusulas de apertura</p>		
<p>162. El Comité Ejecutivo de la CES ha adoptado una resolución sobre una "Propuesta para un marco jurídico opcional para las negociaciones transnacionales en las empresas multinacionales".</p>		
<p>163. La propuesta establece condiciones claras para la puesta en marcha y aplicación de los Acuerdos de Empresa Transnacionales (AET), así como para una resolución de</p>		

conflictos autónoma, sobre la base de procedimientos adoptados por las FSE para entablar, desarrollar y finalizar negociaciones con empresas multinacionales.		
164. En las conclusiones del estudio financiado por la UE titulado "Acuerdos defensivos, cláusulas de apertura: estrategias integradas de participación de los trabajadores y de negociación colectiva contra la fragmentación y la degradación", la CES expone algunas de las mejores prácticas y orientaciones para acuerdos defensivos y cláusulas de apertura en los acuerdos interprofesionales, sectoriales y de empresa.		
<u>REIVINDICACIONES Y COMPROMISOS</u>		
165. La CES se compromete a alcanzar el objetivo de un marco jurídico opcional mediante un mayor análisis y discusión sobre prácticas de negociación transnacional, así como haciendo presión en las instituciones y las organizaciones patronales europeas.		
166. La CES, en estrecha cooperación con los sindicatos nacionales y las federaciones sindicales europeas, tratará de poner en marcha las orientaciones para los acuerdos defensivos y las cláusulas de apertura. La autonomía nacional de los interlocutores sociales debe salvaguardarse. No debería tener lugar ningún debilitamiento de los acuerdos colectivos nacionales.		
167. La CES, junto con las federaciones sindicales europeas, se compromete a desarrollar la calidad de las negociaciones y de los acuerdos en las empresas transnacionales. Con este fin, considerará la elaboración, junto con todas sus afiliadas, de orientaciones para acuerdos innovadores orientados a preservar el empleo, los salarios y las condiciones de trabajo.		
Prioridades comunes sobre los salarios mínimos y la cobertura de la negociación colectiva		
168. En su propuesta de "Un contrato social para Europa" (junio		

<p>de 2012), en línea con las conclusiones del Congreso de Atenas, la CES expone su posición sobre la formación de salarios y sobre los salarios mínimos en particular: <i>"El establecimiento de los salarios debe seguir siendo un tema nacional y ser tratado de acuerdo a las prácticas y los sistemas de relaciones laborales nacionales. Las negociaciones entre interlocutores sociales al nivel adecuado son la mejor herramienta para asegurar buenos salarios y condiciones de trabajo correctas; el salario mínimo legal, en aquellos países donde los sindicatos lo consideran necesario, se debe aumentar sustancialmente. En cualquier caso, todos los mínimos salariales deben respetar las normas del Consejo de Europa en materia de salarios justos"</i>.</p> <p>Esta posición fue considerada como un enfoque global respecto a la fijación de salarios, donde los salarios mínimos tienen que jugar un papel complementario de apoyo a unas instituciones fuertes y bien estructuradas de negociación colectiva que debe ser llevada de manera autónoma por los interlocutores sociales. Este enfoque se detalla más en este capítulo.</p>		
<p>169. La posición descrita en el Contrato Social sigue siendo válida y debe ser confirmada. Al mismo tiempo, tenemos que reconocer que los objetivos no se han alcanzado plenamente en la mayoría de los países.</p>		
<p>170. Después del discurso inaugural del Presidente Juncker en el Parlamento Europeo, es probable que se inicie un nuevo tipo de discusión a nivel de la UE sobre salarios mínimos, y la CES debería estar lista para participar con sus propias líneas directrices.</p>	<p>CGIL: añadir:...incluyendo la posibilidad de establecer un mecanismo de salario mínimo europeo.</p>	<p>CGIL mantiene la enmienda. Recomendación: rechazar</p> <p>Recomendación: nueva redacción:</p> <p>Suprimir: "y la CES debería estar lista para participar con sus propias líneas directrices." y añadir: En ese contexto, la CES cree que los salarios mínimos</p>

		<p>obligatorios, donde los sindicatos los reclamen, deberían establecerse con la participación de los interlocutores sociales. El nivel de un salario mínimo obligatorio debería prever una mejora de las normas, como preconizan las organizaciones internacionales. Esto contribuirá, con la negociación colectiva, a la lucha contra la pobreza en el trabajo y contra el dumping social y salarial, y estimulará la demanda interna. En este marco, se recomienda iniciar discusiones sobre una referencia común para un salario mínimo legal nacional, aplicable en los países donde existe”.</p> <p>Ver Manifiesto párrafo 26.</p>
<p>171. Dos cuestiones deben ser abordadas:</p> <ul style="list-style-type: none"> a) cómo definir las mejores referencias y objetivos para establecer, implementar y aumentar los salarios mínimos, cuando existen o van a ser introducidos; b) cómo garantizar que los sistemas de fijación de salarios mínimos legales cubren completamente a todos los trabajadores en un país, con independencia de la situación legal de su contrato de trabajo, de sus condiciones de trabajo o edad. 		
<p>172. Los salarios mínimos por sí solos no pueden ofrecer una respuesta adecuada a la competencia de los costes laborales y a la pobreza en el trabajo. El fortalecimiento de los sistemas de negociación colectiva y su cobertura es</p>		

esencial para evitar una tendencia a la baja de los salarios.		
173. Ha sido muy difícil establecer instituciones fuertes de negociación colectiva en Europa Central y del Este. En estos países, los salarios mínimos juegan un papel más importante que en otros donde sistemas de relaciones industriales bien establecidos son capaces de garantizar el mejor acuerdo para los trabajadores. Es necesario, por tanto, un enfoque equilibrado y diferenciado sobre los salarios mínimos, que respete las prácticas y las necesidades nacionales.		
174. Otra cuestión es saber a qué nivel se deben fijar los salarios mínimos, en los países donde los sindicatos lo reclamen.		
175. El Consejo de Europa presenta desde 1961 una definición según la cual un salario “justo” o “decente” es al menos el 60% del salario medio neto - y ciertamente no por debajo de un nivel de 50% del salario medio neto. Un análisis en profundidad de las normas del Consejo de Europa sobre los salarios “justos” o “decentes”, llevado a cabo conjuntamente por el Instituto Sindical Europeo (ISE) y la CES, mostró que podrían tener consecuencias no deseadas ⁶ .		
176. Este análisis ha llevado a explorar otras posibles definiciones y objetivos además de la norma del Consejo de Europa, como por ejemplo el enfoque de salario vital que se practica en el Reino Unido (un cálculo que, en el Reino Unido, resulta ser el 60% del salario mediano), el estándar de la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (OCDE) que define el salario bajo como el que es inferior a dos tercios del salario mediano, y una norma salarial europea única ajustada por la diferencia de poder		

⁶ El análisis encontró que el concepto de salario mínimo tal como lo define el Consejo de Europa (CdE) es bastante amplio al referirse al 60% del salario medio y ciertamente no menos del 50% del salario medio (y no del salario mediano). Igualmente es equívoco que el propio CdE considera éste como un salario “justo” y no un salario “mínimo”. Además, el CdE define el suelo del salario “justo” en términos de salario “neto”, ofreciendo la posibilidad de transferir la responsabilidad de pagar un salario decente del empleador al Estado.

adquisitivo entre los Estados miembros.		
<u>REIVINDICACIONES Y COMPROMISOS</u>		
<p>177. En lo relativo a salarios mínimos, la CES y los sindicatos nacionales pondrán en marcha acciones complementarias para:</p> <p>a) debatir y explorar posibles marcos y/o recomendaciones a nivel europeo para aumentar el nivel y la cobertura de los salarios mínimos legales, en países donde existen o donde los sindicatos los quieren. No obstante, la fijación de salarios debe seguir siendo una cuestión nacional y tratarse de acuerdo con las prácticas y los sistemas de relaciones laborales nacionales;</p> <p>b) estudiar para ello otras definiciones y objetivos sobre el nivel de fijación de los salarios mínimos en estos países;</p> <p>c) garantizar que, donde existan salarios mínimos obligatorios, se establezcan con la plena participación de los interlocutores sociales;</p> <p>d) oponerse a salarios mínimos más bajos para los trabajadores jóvenes y a la exclusión de ciertas categorías de trabajadores de la cobertura del salario mínimo.</p>	<p>USS: sustituir:</p> <p>La CES y los sindicatos establecen los siguientes objetivos para el desarrollo de políticas relativas a los salarios mínimos definidos por la ley o los acuerdos colectivos:</p> <p>a. los salarios mínimos deben ser fijados en plena concertación con los interlocutores sociales;</p> <p>b. los salarios mínimos deben tener en cuenta la evolución de los precios y el crecimiento de la productividad;</p> <p>c. los salarios mínimos deben establecerse por encima de la línea de pobreza de cada país;</p> <p>d. los salarios mínimos deben aplicarse a un máximo de trabajadores. No se deben esquivar con excepciones cada vez más numerosas;</p> <p>e. los sindicatos europeos se comprometen a una armonización al alza, no a la baja, del nivel de salarios mínimos en los diferentes países. Si el nivel del salario mínimo se mide como un porcentaje del salario mediano en diferentes países – que cada vez es más el caso – esta armonización debería ser de en torno al 60% o más del salario mediano;</p> <p>f. la aplicación efectiva de salarios mínimos debería estar garantizada por los órganos de supervisión competentes establecidos por el Estado o por los interlocutores</p>	<p>USS mantiene la enmienda Recomendación: rechazar</p>

	sociales.	
<p>178. La CES fomentará la negociación colectiva y salarios más altos mediante:</p> <ul style="list-style-type: none"> a) la lucha por aumentos salariales significativos y salarios reales que aumenten al menos en línea con las tendencias de la productividad; b) el desarrollo, en estrecha colaboración con sus afiliadas, de una estrategia sobre cómo fortalecer las instituciones, la cobertura y la coordinación de la negociación colectiva, la autonomía de los interlocutores sociales en la fijación de salarios, la afiliación sindical y el poder de negociación, y apoyando un salario mínimo legal allí donde los sindicatos lo quieran; c) más conversaciones con sus organizaciones afiliadas con el fin de establecer los objetivos más apropiados para una estrategia sindical europea común sobre salarios mínimos; d) apoyo y acciones específicas para establecer o recuperar las instituciones de negociación colectiva y/o de salario mínimo en los países en los que no existen, son débiles o han sido desmanteladas; e) el apoyo a distintas formas de cooperación y de coordinación regional y/o transfronteriza sobre la política salarial y la negociación colectiva, y sobre las negociaciones transnacionales en las empresas multinacionales; f) iniciativas sindicales a nivel de la UE - de acuerdo con las organizaciones afiliadas – sobre posibles recomendaciones, marcos, una cooperación reforzada y campañas diseñadas para apoyar: g) la participación sindical en la gobernanza económica a diferentes niveles; h) el derecho a establecer/reforzar los sistemas de negociación colectiva y los mecanismos de fijación de salarios autónomos; 		

<p>i) los salarios mínimos obligatorios y los mecanismos <i>erga omnes</i>, donde los sindicatos los consideren necesarios;</p> <p>j) sistemas europeos complementarios de relaciones industriales, que contengan ciertas reglas básicas para los acuerdos colectivos a nivel europeo, incluidos los mecanismos de resolución de conflictos.</p>		
<p>Más y mejor democracia industrial y en el lugar de trabajo</p> <p>179. La crisis financiera, económica y social ha demostrado que la manera en que las empresas y sociedades han sido gestionadas hasta ahora - dando prioridad a la creación de valor para los accionistas y adjudicándose la riqueza producida – es mala para la sociedad. Sin embargo, la Comisión Europea no ha sacado las lecciones pertinentes. Ahora es el momento de priorizar los derechos de las partes interesadas y, en particular, reforzar la participación de los trabajadores.</p>	<p>FO: suprimir todo</p>	<p>FO: mantiene la enmienda Recomendación: rechazar</p>
<p>180. En octubre de 2014, el Comité Ejecutivo de la CES adoptó la importante resolución "Hacia un nuevo marco para una mayor democracia en el trabajo", estableciendo las bases para un enfoque global de la participación de los trabajadores. Esto debe ser implementado a través del fortalecimiento de los derechos a la información y consulta, así como los derechos de participación de los representantes de los trabajadores en los consejos de administración de todas las formas de sociedades europeas. Una buena coordinación de la información, la consulta y la representación en los consejos de administración es una condición previa para la implicación rápida y eficaz de los trabajadores.</p>		
<p>181. Es necesario un vínculo estrecho entre los diferentes niveles de representación de los trabajadores y será un capítulo importante en la labor futura de la CES. El nuevo marco debe aportar mejoras significativas, llenando los vacíos existentes en la capacidad de influencia de los</p>		

trabajadores.		
<p>182. La CES, con el apoyo de un grupo de expertos, preparará y lanzará una ofensiva europea para una mayor participación de los trabajadores en el lugar de trabajo con el objetivo de promover la democracia económica y social a todos los niveles, diseñando y promoviendo un mejor marco para los derechos de información, de consulta en todas las formas de sociedad y de participación en las formas de sociedad europea, mejorando la anticipación y la gestión de las reestructuraciones de empresas, y allí donde exista luchando por una mayor participación de los trabajadores y en particular de las mujeres en los consejos de administración.</p>		
<p>Información y consulta</p> <p>183. Asegurar fuertes derechos de información y consulta a todos los trabajadores es una prioridad máxima para la CES. Aunque la CES no considera la consolidación como el enfoque más adecuado para extender los derechos de información y consulta, reconocemos que las tres directivas relativas a la información y a la consulta que están actualmente en un proceso de un balance de calidad, deben ser actualizadas y fortalecidas, particularmente porque las reestructuraciones de empresas se han convertido en una característica permanente de la vida empresarial. Las reestructuraciones y la anticipación del cambio aún no se han abordado en estas directivas. Antes de cualquier decisión final, hay que definir prioritariamente disposiciones para la gestión anticipativa del cambio, así como derechos de información y consulta más fuertes, en vista de llegar a un acuerdo a través de un diálogo social serio. Los procedimientos de información y de consulta deben involucrar a toda la cadena de valor: proveedores, subcontratistas y empresas que dependen de las empresas principales. Es esencial que, cuando sea necesario, los representantes de los trabajadores tengan derecho al</p>	<p>CGIL/CISL/UIL: suprimir "...las tres directivas relativas a la información y a la consulta que están actualmente en un proceso de un balance de calidad, deben ser actualizadas, particularmente porque..." y remplazar por "La CES se opone firmemente a la tentativa de la Comisión de revisar, con el pretexto de un balance de calidad, las tres directivas relativas a la información y consulta que considera como una carga administrativa. Por el contrario hay que garantizar la eficacia de estas directivas porque las reestructuraciones..."</p>	<p>CGIL/CISL/UIL mantienen la enmienda Recomendación: rechazar</p>

asesoramiento de expertos, pagado por los empleadores.		
184. Los trabajadores del sector público deben tener los mismos derechos a la información y consulta. El derecho a la negociación colectiva y el derecho de huelga deben restaurarse y extenderse a todos los servicios públicos.		
<p>Comités de empresa europeos</p> <p>185. Los Comités de Empresa Europeos (CEE) están en el corazón de la representación de los trabajadores europeos y del diálogo social en las empresas multinacionales. Los Comités de empresa europeos son ampliamente conocidos por ser órganos verdaderamente europeos de información y consulta en el lugar de trabajo. La legislación sobre los CEE se adoptó en 1994 y se mejoró en 2009. Hay más de 1.050 CEE activos. La Comisión debe informar sobre su funcionamiento antes de junio de 2016.</p>		
186. Hay Comités de empresa europeos en aproximadamente la mitad de las empresas cubiertas por la Directiva. Hay margen de mejora en una serie de ámbitos, incluyendo la confidencialidad y la relación entre los niveles nacional y europeo de representación de los trabajadores, los informes a los empleados, el derecho a la formación, traducción y acceso a las sedes de la empresa, número de reuniones, rescisión de antiguos acuerdos y sanciones.		
<p>Representación de los trabajadores en los consejos de administración</p> <p>187. El estatuto de la Sociedad Anónima Europea (SE) es incompleto porque no ha establecido una norma mínima europea para todas las formas de sociedad europea, ya que se basa en las disposiciones nacionales. La CES rechaza el principio "antes - después" y reclama una arquitectura nueva e integrada para la participación de los trabajadores que debe respetar plenamente las normas nacionales existentes e introduce una norma mínima europea para todas las formas de sociedad europea.</p>		

<p>188. Partiendo del acervo existente de la UE, la nueva Directiva debe establecer normas ambiciosas para la información, la consulta y la representación de los trabajadores en los consejos de administración. Aunque haya un riesgo de que los modelos nacionales más progresistas se deterioren, la CES no puede seguir aceptando el enfoque actual de tratar de mantener esta representación sólo donde ya existe a nivel nacional. La Unión debe promover la representación de los trabajadores en los consejos de administración como medio de aumentar la influencia de los trabajadores en el proceso de toma de decisiones en las empresas que hayan adoptado una forma de Sociedad europea.</p>		
<p>Nuevo</p>	<p>CISL: Además del Estatuto de la SE, el derecho europeo de sociedades debe asegurar que las leyes nacionales permiten a los empleados elegir sus representantes en los órganos de gobierno o en los órganos de control. En el marco del Plan de Acción de la UE para el Derecho de sociedades y la gobernanza de las empresas, los sindicatos van a presionar en favor de sistemas de participación de los trabajadores que garanticen una mejor distribución de la riqueza que han ayudado a producir y una gestión empresarial sostenible en las sociedades europeas que integre todos los elementos de la cadena de gestión. Basándose en las experiencias europeas más avanzadas, se deben programar acciones específicas para promover la gestión colectiva del capital de los trabajadores (por ejemplo, los fondos de pensiones, acciones para empleados, acciones en las PYME, planes de ahorro de empresa al capital de los trabajadores). Para participar en el objetivo de una economía social de mercado, el movimiento sindical</p>	<p>CISL: Mantiene la enmienda Recomendación: Rechazar</p>

	debe hacer todo lo posible para influir en la regulación y funcionamiento de los mercados financieros con el fin de proporcionar inversiones pacientes y a largo plazo a las empresas europeas.	
<p>Hacia procesos de reestructuración justos en tiempos de crisis</p> <p>189. Aunque la UE siempre ha atravesado por fases de reestructuración acelerada en sectores específicos (por ejemplo, acero, textiles) o economías nacionales (por ejemplo, el proceso de transformación en Europa Central y Oriental), las reestructuraciones tras la crisis de 2008 son diferentes. La crisis ha puesto fin a una fase de creación de empleo neto relativamente larga y ha dado lugar a un incremento brusco y continuo del desempleo que persiste en la mayoría de Estados miembros. También ha acelerado el declive industrial en Europa. Las reestructuraciones se han convertido en una característica permanente de la vida económica como resultado de los avances y las innovaciones tecnológicas y los cambios sociales y políticos que afectan, en particular, el mercado laboral y las políticas sociales.</p>		
<p>190. La experiencia de los CEE, tanto buena como mala, muestra que procedimientos de información y consulta sesgados o parciales amenazan la capacidad de los trabajadores para comprender toda la dimensión del cambio y para participar en una consulta y una anticipación significativas de las reestructuraciones. El marco legal existente no es satisfactorio debido a las enormes diferencias entre los Estados miembros.</p>		
<p>191. La CES advierte contra la creación de un mecanismo separado de información-consulta-participación para las reestructuraciones. La anticipación del cambio requiere una reforma en profundidad del sistema "cortoplacista" actual de la gobernanza de empresa, que da prioridad a los intereses de los accionistas y donde los trabajadores asumen los</p>		

costes (pérdida de empleo, de ingresos, de cualificaciones, oportunidades, y a menudo de salud...), y elegir un nuevo enfoque basado en la participación de las partes interesadas, una visión de una empresa sostenible a largo plazo, que apuesten por el crecimiento a través de un nivel elevado de productividad y empleos de alta calidad.		
192. La CES pide una mejor anticipación del cambio para evitar o disminuir la pérdida de empleos y derechos a la información y consulta adecuados en el conjunto de la cadena de subcontratación. La Comisión tiene la intención de supervisar la aplicación del marco de calidad informal y considerará la necesidad de revisarlo en 2016.		
193. La democracia no puede detenerse en la puerta de las empresas y de los lugares de trabajo. El movimiento sindical está a favor de extender la democracia a la toma de decisiones de las empresas. La CES debe evitar que la mundialización y la europeización socaven la democracia en el trabajo.	FO: suprimir todo	FO: mantiene la enmienda Recomendación: rechazar
194. La CES rechaza la propuesta de directiva sobre la sociedad unipersonal con responsabilidad limitada (SUP), y se opone en particular a las disposiciones que permiten no tener en cuenta la representación de los trabajadores en el consejo de administración y al hecho de que no se prevea ninguna modalidad en materia de información y consulta. La propuesta suscita graves preocupaciones sobre la evasión fiscal, los derechos de los trabajadores, los falsos empleos independientes, las sociedades buzón y la gobernanza de empresa sostenible en general. La SUP demuestra la necesidad de un marco europeo para más democracia en el trabajo.		
<u>REIVINDICACIONES Y COMPROMISOS</u>		
La CES fomentará más y mejores relaciones sociales mediante:		
195. La lucha por la mejora de las directivas sobre información y consulta: la posición de la CES y el camino a seguir se		

<p>establecen en varios documentos de posición y resoluciones y, en particular, en la posición adoptada en el Comité Ejecutivo del 3-4 diciembre 2013 que complementa la Resolución aprobada el 23 de octubre de 2013: "Fortalecer los derechos de información, consulta y participación de todos los trabajadores".</p>		
<p>196. La promoción y el fortalecimiento de los Comités de Empresa Europeos, y la preparación del examen y posible revisión de la Directiva sobre los CEE: el papel de los CEE debe fortalecerse con respecto a los recursos, los delegados sindicales elegidos, la formación de los miembros, el peritaje y la cobertura. La CES participará plenamente en el informe de la directiva y examinará por su cuenta el trabajo del día a día de los CEE, y en particular la manera de abordar las reestructuraciones. Esto se hará en estrecha colaboración con las federaciones sindicales europeas y el equipo de participación de los trabajadores del ISE. La CES insiste en la necesidad de sanciones más severas en caso de infracción a la directiva de los CEE.</p>		
<p>197. El lanzamiento de una campaña, junto con las Federaciones sindicales europeas, para negociar y establecer más CEE en empresas cubiertas por la Directiva</p>		
<p>198. El refuerzo de la cooperación y la coordinación de la información, consulta y participación en los consejos de administración (donde existan), asociando sindicatos y representantes de los trabajadores, comités de empresa, comités de empresa europeos, y representantes de los trabajadores en los consejos de administración.</p>	<p>FGTB/CSC/CGSLB: suprimir "... y representantes de los trabajadores en los consejos de administración"</p>	<p>FGTB/CSC/CGSLB: mantiene la enmienda Recomendación: rechazar</p>
<p>199. Un trabajo en profundidad sobre la nueva directiva relativa a los derechos de información, consulta y participación en las formas de sociedad europea, con el apoyo del grupo de expertos de la CES y del ISE y el Centro europeo de competencias para la participación de los trabajadores (EWPC). La CES abordará las lagunas de las disposiciones fragmentadas existentes en materia de</p>		

<p>gobernanza europea de las empresas y del derecho europeo de sociedades. El grupo de reflexión de la CES sobre este tema también va a plantear otras propuestas más concretas.</p>		
<p>200. La lucha por la aplicación del proyecto de Directiva que reserva el 40% de los puestos en los consejos de administración a las mujeres.</p>		
<p>201. Campañas para mejorar el marco legislativo que rige la anticipación del cambio y las reestructuraciones, para ampliar los derechos de los sindicatos y de los representantes de los trabajadores. La CES evaluará el marco de calidad para las reestructuraciones, que parece no tener impacto positivo alguno. La CES presentará propuestas para mejorar todos los niveles e instrumentos, incluida la legislación, para responder a los desafíos de la reestructuración.</p>		

<u>Pilar III: Un núcleo de normas sociales ambiciosas</u>		
<p>Reequilibrar el enfoque de la UE hacia los derechos fundamentales</p> <p>202. La CES lucha por una dimensión social más fuerte en las políticas de la Unión Europea. El Tratado de Lisboa parecía reforzar los objetivos sociales de la Unión. También dio reconocimiento legal a la Carta Europea de Derechos Fundamentales y preveía la adhesión de la UE a la Convención Europea de Derechos Humanos (CEDH).</p>		
<p>203. Sin embargo, desde 2007 y el cuarteto de casos Laval, Viking, Ruffert y Luxemburgo en el Tribunal de Justicia Europeo (TJUE), el derecho europeo da prioridad a las libertades económicas sobre los derechos fundamentales. Paralelamente, la Troika ha impuesto drásticas medidas de austeridad, poniendo en riesgo el <i>acervo</i> social en varios Estados miembros. La CES contesta la legalidad de estas acciones. La Unión está obligada a hacer respetar los derechos fundamentales en virtud del derecho primario de la UE y el derecho internacional relativo a los derechos humanos.</p>		
<p>204. Es por lo tanto particularmente preocupante constatar que una serie de medidas de austeridad están en conflicto y perjudican la libertad de asociación y el derecho a la negociación colectiva, el derecho a la vivienda y la seguridad social, el derecho humano a la salud, el acceso al agua potable y a los saneamientos, el derecho a la igualdad y el derecho a una buena educación y a una buena administración.</p>		
<p>205. Una refundición del marco institucional de la UE es esencial para corregir esta tendencia. Las constituciones nacionales no ofrecen suficientes garantías para el respeto de los principios democráticos fundamentales en el ejercicio de las actividades de la UE. La responsabilidad de la propia Unión debe ser invocada para garantizar el respeto de los</p>	<p>CGIL/CISL/UII: después de "...actividades de la UE." añadir: o, si se dan estas garantías, no se implementen completamente.</p>	<p>CGIL/CISL/UII: mantiene la enmienda Recomendación: rechazar</p>

derechos fundamentales.		
206. Para la CES la adopción de un Protocolo de progreso social es una prioridad. Este Protocolo, que se anexaría a los Tratados, debe precisar la primacía de los derechos fundamentales, que deben respetarse en las actividades diarias de la Unión. En paralelo, la CES debería considerar otros medios para fortalecer los derechos sociales fundamentales en el marco institucional de la UE, teniendo en cuenta la necesidad de adoptar medidas políticas, jurídicas y financieras para garantizarlos.		
207. La CES lamenta los métodos antidemocráticos utilizados para negociar el Tratado de Estabilidad, Coordinación y Gobernanza en la Unión Económica y Monetaria (TECG). Cualquier modificación de tratado debe pasar por el procedimiento previsto en el artículo 48 del Tratado de la Unión Europea (TUE), que establece que el Consejo Europeo debe decidir por mayoría simple convocar una Convención para revisar los Tratados.		
208. Los objetivos generales de dicha Convención serían: <ul style="list-style-type: none"> a) comprometer a la Unión a respetar y promover los derechos fundamentales en sus actividades cotidianas. El papel y la eficacia de la Carta de los derechos fundamentales deben ser reevaluados. Por otra parte, las actividades de la Unión deben volver a situarse en un marco internacional más amplio. Los convenios de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) deben ser respetados, y la Unión, así como los Estados miembros, deberían ratificar la Carta Social Europea Revisada (CSER) del Consejo de Europa. b) volver a examinar la interacción entre las disposiciones económicas y los objetivos sociales de los tratados. La reubicación de las actividades económicas dentro de una dimensión social más amplia debería tener en cuenta las disposiciones relativas a la libertad de establecimiento y de prestación de servicios, la política 		

<p>de competencia, los asuntos económicos y monetarios, y el establecimiento progresivo del mercado interior.</p> <p>c) garantizar un mejor acceso al TJUE (en base a decisiones conjuntas que deben tomarse sobre una base caso por caso por la red de expertos jurídicos).</p> <p>d) precisar que en el contexto del diálogo social europeo, la Comisión Europea tiene la obligación de presentar una propuesta al Consejo si los interlocutores sociales europeos lo solicitan.</p>		
<p>209. Mientras tanto, la Comisión debe supervisar activamente todas las propuestas para asegurar que están conformes con la Carta de los Derechos Fundamentales de la UE. Por encima de todo, la adhesión de la UE a la CEDH sigue siendo una prioridad absoluta. Al negarse a integrar la Unión Europea dentro de un marco más amplio de derechos humanos, la sentencia del Tribunal de Justicia sobre el proyecto de acuerdo de adhesión (diciembre de 2014) ha puesto en peligro en gran medida las posibilidades de ratificación. La CES es categórica en cuanto al hecho de que la adhesión a la CEDH no puede cuestionarse e insta a las instituciones de la UE a encontrar una solución convincente a los problemas planteados por la sentencia del Tribunal de Justicia Europeo.</p>		
<p>210. El derecho a realizar acciones colectivas, incluido el derecho de huelga, es un derecho fundamental garantizado por sentencias del Tribunal Europeo de Derechos Humanos, la CSER, los Convenios de la OIT, la Carta de los Derechos Fundamentales de la UE y la mayoría de las constituciones nacionales. Este derecho fundamental debe ser respetado en todos los niveles. Los trabajadores que ejerzan este derecho no deben ser objeto de discriminación. La CES condena los ataques patronales contra el derecho de huelga, no sólo al nivel del sistema de control de la OIT, sino también a nivel nacional.</p>		

REIVINDICACIONES Y COMPROMISOS		
<p>211. La CES, junto con las organizaciones afiliadas, se compromete a:</p> <ul style="list-style-type: none"> a) asegurarse que la futura reforma institucional se lleve a cabo a través de la convocatoria de una Convención transparente y democrática. La CES no apoyará ninguna modificación de tratado que no aborde la cuestión de cómo dar una mayor prioridad a la dimensión social de la Unión y corregir el actual desequilibrio entre los derechos fundamentales y las políticas económicas; b) rechazar cualquier cambio de tratado que no incluya la adopción de un Protocolo de progreso social; c) ejercer presión en las instituciones europeas y los Estados miembros para acelerar la adhesión de la UE a la CEDH. También se ejercerán presiones sobre los gobiernos europeos para que ratifiquen todas las disposiciones de la TEDH y, en particular, el protocolo referido al procedimiento de reclamaciones colectivas que permite a los sindicatos plantear reclamaciones relativas al incumplimiento de la Carta; d) solicitar salas especiales competentes en materia laboral en el TJUE para garantizar que los jueces tienen un conocimiento especializado en derecho social y laboral; e) conseguir un acceso privilegiado al TJUE para posibilitar que las organizaciones sindicales europeas puedan emprender acciones legales directas sobre cuestiones que les conciernen; f) en casos pendientes ante el TJUE que afecten a acuerdos de los interlocutores sociales, éstos deberían tener la posibilidad, como autores de dichos acuerdos, de dar su interpretación sobre los mismos directamente al TJCE. 	<p>CFDT/UNSA: b) suprimir "rechazar cualquier cambio de tratado que no incluya " y reemplazar por b) exigir la adopción de un protocolo de progreso social en la próxima modificación de tratado;</p>	<p>CFDT/UNSA: mantiene la enmienda Recomendación: rechazar Ver Manifiesto párrafo 35</p>
<p>212. La CES y sus afiliadas defenderán el derecho de huelga a</p>		

<p>todos los niveles.</p>		
<p>Un nuevo impulso para la Igualdad de Género</p> <p>213. La igualdad entre hombres y mujeres es un imperativo, garantizada por el Tratado, y un aspecto integral de los valores europeos. La UE ha hecho progresos significativos hacia una mayor igualdad entre hombres y mujeres en la sociedad y en la economía de Europa mediante una armonización al alza. Sin embargo, persisten diferencias sistemáticas entre hombres y mujeres: las mujeres tienen menos ingresos, menos trabajo remunerado y asumen una parte desproporcionada de cuidados no remunerados a las personas. Es vital que no se permita que ni la crisis financiera ni un debilitamiento del compromiso con la igualdad de género inviertan estos avances.</p>		
<p>214. Para que este imperativo se convierta en realidad, se necesitan acciones y compromisos concretos, a través de un marco legislativo de la UE coherente que favorezca la toma de responsabilidades por parte de las mujeres así como la inclusión de las cuestiones de género en negociaciones colectivas fuertes en todos los Estados miembros y los países candidatos. Los cambios constitucionales no se producen espontáneamente. Sin una legislación concreta, la vida cotidiana de los hombres y las mujeres no va a cambiar mucho, si es que cambia.</p>		
<p>215. Esto se aplica a la igualdad entre hombres y mujeres en el mercado laboral, en la economía y la política en general, así como entre mujer y hombre como pareja y dentro del hogar y la vida familiar.</p>		
<p>216. A pesar de un acervo europeo considerable, las directivas, la jurisprudencia del TJUE, las recomendaciones a todos los actores correspondientes y un alto nivel de especialización en toda Europa, la igualdad de género no se ha materializado. Es crucial que los gobiernos, los interlocutores sociales y la sociedad civil a todos los niveles estén activos en el campo de la igualdad de género</p>		

<p>asumiendo sus roles respectivos y cumpliendo con sus responsabilidades.</p>		
<p>217. Por primera vez, la nueva Comisión ha puesto de relieve la igualdad de género en la denominación de una Dirección General, dando a este ámbito político más visibilidad. Sin embargo, a pesar del traslado de responsabilidades políticas de la DG de Empleo a la DG de Justicia hace cinco años, la igualdad de género no debería estar limitada a un enfoque basado en los derechos, sino ser una parte integral de todas las políticas sociales y de empleo de la UE.</p>		
<p>218. Se reconoce que un doble enfoque de la transversalidad de género (integración de la igualdad de género en todos los ámbitos políticos) y medidas específicas son la mejor manera de lograr la igualdad de género. Y sin embargo, muchos actores relevantes no han implementado la integración de género en la formulación de sus políticas. Competencias en materia de igualdad de género e instituciones de apoyo que tengan una responsabilidad política específica en este ámbito son requisitos previos.</p>		
<p>219. A pesar del profundo compromiso de la UE con la igualdad de género, aún persiste un alto nivel de desigualdad entre hombres y mujeres. La crisis financiera y social en Europa ha tenido un impacto severo y ha tendido a agravar las desigualdades - sobre todo con un alto porcentaje de mujeres jóvenes sin empleo y sin educación o formación (NINI), un mayor riesgo de pobreza para las familias monoparentales (principalmente mujeres) o parejas jóvenes al comienzo de su vida laboral, o la pobreza en las personas de edad, que de nuevo afecta principalmente a las mujeres.</p>		
<p>220. La posibilidad de ser económicamente independiente y disfrutar de buenas condiciones de vida sin miedo a ser víctima de violencia o explotación son derechos humanos fundamentales.</p>		
<p>221. De acuerdo con el Índice de Igualdad de Género</p>		

<p>desarrollado por el IEIG (Instituto Europeo de la Igualdad de Género) y presentado por primera vez en 2013, la UE tiene una puntuación media de 54 y sólo está a mitad de camino hacia el logro de la igualdad de género en seis ámbitos (una puntuación 1 es sinónimo de ninguna igualdad de género y 100 es la plena igualdad de género). Estas seis áreas son: trabajo, tiempo, dinero, poder, educación y salud. Hay diferentes niveles de igualdad en estos ámbitos tanto en la UE en su conjunto, como entre los Estados miembros.</p>		
<p>222. En relación con el trabajo, el tiempo, el dinero y el poder, las mujeres todavía están por detrás de los hombres, siendo el área del poder la que tiene el promedio más bajo con sólo 38. En el ámbito específico de la representación en los consejos de administración, las mujeres puntúan aún peor (solo 23 de media en la UE).</p>		
<p>223. Persiste una profunda segregación en el mercado laboral, lo que contribuye de manera significativa a las diversas brechas de género (brecha salarial, diferencia de pensión, déficit de representación en los órganos y puestos de decisión y puestos de responsabilidad, etc...)</p>		
<p>224. Las mujeres consiguen mejores niveles de resultado en la educación, pero estos logros educativos tienen que traducirse en acceso a puestos de responsabilidad, condiciones de trabajo iguales y un salario igual por un trabajo de igual valor en todos los sectores y profesiones.</p>		
<p>225. En el ámbito de la salud y el acceso a los cuidados, las mujeres y los hombres logran una puntuación similar. Sin embargo, mientras que la violencia contra las mujeres, en cualquiera de sus formas, sigue siendo una de las violaciones más generalizadas de los derechos humanos de nuestro tiempo, la información y el control del problema son inadecuados. En 2013, no había datos comparables desagregados por sexo disponibles para el conjunto de los Estados miembros.</p>		

<p>226. Para alcanzar la igualdad de género estas brechas deben superarse – y no con una degradación de las condiciones de trabajo y de vida de los hombres y mujeres, sino con la armonización al alza, como lo exige el Tratado Europeo. Los logros obtenidos hasta la fecha deben servir de ejemplo a seguir y no ser socavados. Una vuelta atrás es inaceptable para la CES.</p>		
<p><u>REIVINDICACIONES Y COMPROMISOS</u></p>		
<p>227. Superar la brecha salarial de género mejorando el marco legislativo, sobre todo en cuanto a la transparencia en materia de remuneraciones y de auditorías de las remuneraciones a nivel de la empresa, sigue siendo una prioridad para la CES y sus miembros. Una negociación colectiva más firme en términos de cobertura e integrando una dimensión de género en todas las negociaciones y convenios colectivos es parte integrante de la estrategia de la CES para el diálogo social y la negociación colectiva a nivel europeo y nacional, como se expone en la resolución de la CES de junio 2015.</p>		
<p>228. Se necesitan normas de obligado cumplimiento para que haya mujeres en puestos de responsabilidad en todos los ámbitos políticos, incluso en la Comisión Europea y las organizaciones empresariales. Para éstas últimas, las modalidades se estipulan en la propuesta de Directiva sobre igualdad de género en los consejos de administración, que debe adoptarse.</p>	<p>SACO: Una contratación basada en las competencias y no en las relaciones hará que un mayor número de mujeres lleguen a los puestos de responsabilidad y debe aplicarse. Se necesitan Damos la bienvenida a normas de obligado cumplimiento para que haya mujeres en puestos de responsabilidad en todos los ámbitos políticos, incluso....</p>	<p>SACO: mantiene la enmienda Recomendación: rechazar</p>
<p>229. Romper los estereotipos existentes en la sociedad, la educación y los medios de comunicación sigue siendo crucial para superar la segregación en el mercado de trabajo y los obstáculos que encuentran las mujeres o los hombres en el mercado laboral. Pueden ser eficaces las campañas de sensibilización y las herramientas de formación. La transición de la escuela o la universidad hacia el mercado laboral debe ir acompañada de medidas</p>		

<p>específicas para que los hombres y mujeres jóvenes puedan ampliar sus opciones profesionales y puedan desarrollar nuevas carreras sin ser víctimas de discriminación a lo largo del proceso de selección y contratación. Los interlocutores sociales deben desempeñar un papel importante en el desarrollo de distintos mecanismos de contratación, y de medidas específicas para apoyar a las mujeres en situación NINI.</p>		
<p>230. La CES trabajará a favor de un equilibrio más justo entre trabajo y responsabilidades privadas y familiares tanto para hombres como para mujeres, por ejemplo, haciendo un lobby continuo en favor de una revisión de la directiva sobre trabajadoras embarazadas y la adopción de una directiva sobre permiso de paternidad, animando a los hombres a que utilicen el permiso parental y por cuidados, y presionando a favor de más inversión pública en servicios e infraestructuras de cuidado, incluyendo cuidados para niños y mayores. La CES abordará el problema de la discriminación durante el embarazo, el permiso de maternidad y tras el retorno al trabajo.</p>		
<p>231. El control del tiempo es crucial para la igualdad de género. Para luchar contra la brecha de género en materia de trabajo a tiempo completo/tiempo parcial, es esencial que tanto los hombres como las mujeres puedan conciliar trabajo a tiempo completo y responsabilidades familiares. En ese sentido, la CES se opondrá a largas jornadas laborales, en favor de un tiempo parcial voluntario y de un enfoque del tiempo de trabajo basado en el ciclo de vida. La CES apoyará una negociación colectiva que persiga conciliar tiempo de trabajo y vida privada.</p>		
<p>232. Exigimos criterios e indicadores comunes y comparables para el control de la violencia contra la mujer, en el lugar de trabajo y en el ámbito familiar. Se debe establecer un fuerte lazo entre violencia doméstica y violencia en el lugar de trabajo. El acuerdo marco europeo de 2007 sobre la</p>		

<p>violencia y el acoso debe ser plenamente aplicado.</p>		
<p>233. La CES apoya plenamente la propuesta de una norma laboral internacional que abarque todas las formas de violencia de género. En la UE, la CES hará presión para la instauración de un marco global para evaluar y combatir todas las formas de violencia contra las mujeres. La UE debe aceptar y aplicar plenamente los principios de la Convención de Estambul de 2011 para hacer de la UE una zona de tolerancia cero en cuanto a la violencia contra las mujeres. La CES pide a todos los Estados miembros que no han ratificado aun la convención, que lo hagan de manera urgente.</p>		
<p>234. La CES presionará a favor de una nueva estrategia europea dedicada enteramente a la igualdad hombres/mujeres para después de 2015 que incluya resultados precisos, objetivos, mecanismos de control, calendario, financiación y responsabilidades. Esta nueva estrategia exigirá una coordinación y una coherencia mayor con la estrategia UE2020, las recomendaciones por país y los programas nacionales de reforma.</p>		
<p>235. Alcanzar la igualdad de género en el mercado laboral y en la sociedad sigue siendo una prioridad para la CES y sus organizaciones afiliadas. La CES definirá sus prioridades a través de un Programa de acción específico de la CES para la Igualdad de Género para el período 2015-2019, teniendo en cuenta la nueva Estrategia de la UE para la Igualdad de Género, que se debe desarrollar antes de finales de 2015. La Encuesta del 8 de marzo seguirá apoyando los esfuerzos de los miembros en la promoción de la igualdad de género y el equilibrio de género.</p>		
<p>236. La CES trabajará para lograr la igualdad de género mediante la lucha contra todas las formas de discriminación, a través de negociaciones y campañas, insistiendo particularmente en el diálogo social como instrumento clave para luchar contra la discriminación</p>	<p>CGIL/CISL/UII: añadir al final: así como mediante la promoción de códigos de conducta en acuerdo con las federaciones europeas.</p>	<p>CGIL/CISL/UII: mantiene la enmienda Recomendación: rechazar</p>

basada en el género.		
Tomar la iniciativa en la lucha contra la discriminación		
237. La CES está a la vanguardia de la lucha por los derechos humanos y la igualdad, y comprometida con la igualdad de trato, la no discriminación, el respeto y la dignidad para todos. Para ello trabajamos en estrecha colaboración con las ONG activas en la lucha contra la discriminación, a nivel europeo. Los sindicatos deben estar en la vanguardia del combate para eliminar el racismo en el trabajo y en la sociedad en su conjunto. Todos los responsables sindicales y los trabajadores deben situar este desafío en el centro de sus prioridades. La CES debe seguir siendo un firme y claro defensor de la igualdad de derechos apoyando un potente movimiento antirracista en Europa y favoreciendo la inclusión de trabajadores de minorías étnicas en las actividades sindicales así como una mejor representación de los intereses de estos trabajadores.		
238. La CES hace hincapié en el valor de la diversidad y la necesidad de un ambiente de tolerancia que permita a cada individuo contribuir positivamente a la sociedad.		
239. El artículo 13 del Tratado ha dado a la UE la competencia de adoptar acciones adecuadas para luchar contra la discriminación por motivos de sexo, origen racial o étnico, religión o creencias, discapacidad, edad u orientación sexual, dentro y fuera del lugar de trabajo.		
240. La CES apoya firmemente la legislación europea actual ⁷ en materia de no discriminación y se esfuerza por lograr una aplicación de gran alcance de las dos directivas.		
241. En los últimos seis años, una directiva horizontal ha sido bloqueada por el Consejo. La CES ha realizado una fuerte campaña en favor de esta nueva directiva, para prevenir y		

⁷ Dos directivas ya son obligatorias en todos los Estados miembros: la Directiva marco sobre la igualdad de trato en el empleo y la ocupación (2000/78/CE), que cubre el motivo de la orientación sexual, y la Directiva sobre el principio de igualdad de oportunidades y de igualdad de trato entre hombres y mujeres en el empleo (2006/54/CE), que prohíbe la discriminación contra las personas que se han sometido a un cambio de sexo.

<p>combatir la discriminación fuera del empleo. Este podría ser buen ejemplo de «legislar mejor», para evitar que diferentes normas se apliquen a diferentes motivos de discriminación, dando lugar a incoherencias jurídicas y prácticas. Todos los Estados miembros deben ahora mostrar responsabilidad, compromiso y liderazgo en materia de igualdad.</p>		
<p>242. Una directiva amplia que abarque todos los motivos mencionados en el artículo 13 del Tratado enviaría un fuerte mensaje a los Estados miembros y a sus ciudadanos de que no podemos construir una sociedad moderna y cohesionada que tolere la discriminación.</p>		
<p>243. Con el cambio demográfico, la creciente diversidad de nuestras sociedades en términos de origen étnico y de religión, y una continua intolerancia de personas sobre la base de la orientación sexual, una legislación fuerte y coherente que proteja a todos los ciudadanos de la discriminación dondequiera que se encuentren en Europa - debería ser una prioridad.</p>		
<p>244. Sin embargo, aunque un conjunto efectivo de leyes contra la discriminación es una herramienta esencial para ayudar a acabar con el trato no equitativo, es obvio que la legislación por sí sola no es suficiente.</p>		
<p>245. Sigue habiendo enormes desafíos, incluyendo la escasa denuncia de casos de discriminación por diversos motivos incluyendo el miedo a la victimización o la falta de conocimiento de los derechos.</p>		
<p>246. Las personas con discapacidad en edad de trabajar siguen siendo objeto de fuerte discriminación en el mercado laboral.</p>		
<p>247. Los trabajadores y las trabajadoras lesbianas, gays, bisexuales o transgénero se encuentran con prejuicios generalizados en muchos Estados miembros, que se reflejan en discriminación en el lugar de trabajo, según lo confirmado por encuestas de la Comisión en 2012 y 2014.</p>		

<p>248. Los organismos nacionales de promoción de igualdad tienen que ser eficaces, independientes y con recursos adecuados, a pesar de la crisis. También se necesitan normas comunes a escala europea sobre el funcionamiento de estos organismos de igualdad.</p>		
<p><u>REIVINDICACIONES Y COMPROMISOS</u></p> <p>249. La CES se compromete a:</p> <ul style="list-style-type: none"> a) luchar contra todas las formas de discriminación y los obstáculos a la igualdad de trato dentro y fuera del lugar de trabajo; b) coordinar redes sindicales de información y asistencia; c) trabajar con las organizaciones afiliadas para informar a los trabajadores, sensibilizar y colaborar estrechamente con los organismos de igualdad en este ámbito. La CES presionará firmemente por la adopción y aplicación de la directiva horizontal [SOLO EN INGLÉS] d) procurar la aplicación de la recomendación de la OIT sobre el VIH y el sida y el mundo del trabajo, 2010 (nº 200), y a trabajar para que el VIH esté en la agenda de los gobiernos; e) trabajar con el Foro Europeo de la Discapacidad y las organizaciones nacionales de personas con discapacidad para promover el empleo de estas personas en igualdad de condiciones con sus compañeros no discapacitados y en cumplimiento de los términos de la Convención de la ONU sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad (de la que la UE es signataria); f) alentar y asistir a las organizaciones afiliadas a reconocer la discriminación por motivos de identidad de género y de sexualidad como problemas sociales y ligados al trabajo en los que los sindicatos deben intervenir. Este compromiso incluye la lucha por la 		

<p>igualdad de trato y la no discriminación, el respeto y la dignidad de los trabajadores y trabajadoras lesbianas, gays, bisexuales y transexuales (LGBT). Debería enviarse un mensaje firme a los sindicatos y a sus miembros en toda Europa para recordar que los derechos LGTB son derechos sindicales;</p> <p>g) desarrollar, en concertación con los grupos de trabajo pertinentes, el Comité de jóvenes y el Comité de mujeres, un programa de acción detallado en materia de igualdad;</p> <p>h) continuar trabajando con la red europea contra el racismo y otras organizaciones antirracismo para promover el empleo de trabajadores negros y de minorías étnicas en pie de igualdad con sus colegas y en conformidad con la directiva 2000/43/CE sobre la igualdad racial.</p>		
<p>Hacia una Europa Social más fuerte</p> <p>Defender la legislación social y luchar por mejores condiciones de trabajo</p> <p>250. La CES se opone a la agenda de la Comisión «Legislar mejor» que incluye las denominadas iniciativas REFIT sobre "regulatory fitness" (adecuación de la normativa). Son intentos mal disimulados de desregular Europa y retirar la legislación clave relativa a los derechos de los trabajadores. La CES rechaza la descripción peyorativa de la regulación como una carga, y el principio de exclusión de las microempresas y las pequeñas y medianas empresas (PYME) de la normativa de la UE. Estas representan la mayor parte de todas las empresas de la UE, lo que significa que sin ellas, sólo una pequeña minoría de empresas estaría cubierta por la legislación comunitaria. Todos los trabajadores en Europa tienen derecho a la misma protección, con independencia del tamaño de la empresa que los emplea y sin ningún tipo de</p>	<p>UGT: añadir al principio: La dimensión social de la UE debe ser transversal a todas las políticas de la Unión Europea.</p>	<p>UGT: mantiene la enmienda Recomendación: rechazar</p>

discriminación.		
251. La actual legislación europea debe ser aplicada a nivel nacional, para que los derechos se conviertan en una realidad para los trabajadores en Europa. La Comisión Europea, así como los gobiernos nacionales, tiene la responsabilidad de velar por la aplicación de la legislación de la UE. Tiene que desempeñar su papel de guardiana de los Tratados (a través de los procedimientos de infracción, por ejemplo). Al negarse a presentar al Consejo el acuerdo de los interlocutores sociales sobre la Protección de la Salud y Seguridad en el Trabajo en el sector de peluquería, la Comisión no ha cumplido con su deber. Esto pone en peligro el diálogo social y todo el <i>acervo</i> social.		
252. Las evaluaciones de impacto se han convertido en una herramienta clave en el trabajo de la Comisión para legislar mejor. La Comisión las prepara antes de las iniciativas europeas (ya sean legislativas o no legislativas), para medir las consecuencias económicas, sociales o medioambientales. Sin embargo, hay una serie de problemas con esta herramienta, incluyendo el método y los criterios de evaluación aplicados así como la falta de transparencia y la tendencia a subestimar los beneficios sociales. Por otra parte, la CES se opone además a la evaluación del impacto de los acuerdos de los interlocutores sociales, ya que interfiere con la autonomía de los interlocutores sociales.		
253. La Comisión debe proponer una Agenda Social ambiciosa, mejorar las normas mínimas existentes sobre condiciones laborales y derechos de los trabajadores, y presentar nuevas propuestas legislativas. Las Directivas sobre derecho laboral deberían establecer normas mínimas e incluir cláusulas de no regresión.		
254. La CES exige que todos los trabajadores, de cualquier origen geográfico, sean tratados de la misma manera y tengan la protección del derecho laboral y de los convenios		

<p>colectivos aplicables a los trabajadores en el mismo lugar de trabajo.</p>		
<p>255. La sustitución de trabajadores ordinarios por independientes sin derechos laborales constituye un grave problema en el mercado laboral europeo y tiene efectos negativos en los dos tipos de trabajadores. Una jurisprudencia reciente confirma que los convenios colectivos pueden cubrir a los independientes y garantizarles los mismos derechos que a los asalariados pero solo si son falsos independientes. Hay que hacer todo lo que sea posible para que los legisladores asuman igualmente la responsabilidad de incluir a los trabajadores independientes y asegurar su protección.</p>		
<p>256. En toda la UE, existe un incremento de los contratos atípicos, evitando o disminuyendo el trabajo legal y la protección social a los trabajadores a través de nuevas formas de trabajo. El trabajo precario no ofrece a los trabajadores la protección y la seguridad a la que tienen derecho, y no es la solución para el mercado laboral del futuro, que necesitará cualificaciones y competencias. Los contratos atípicos sólo deberían ser una excepción y los contratos de trabajo permanentes deben seguir siendo la norma. Cualquiera que sea la forma de trabajo, debe estar protegida por un convenio colectivo y/o por la legislación. Con el fin de garantizar que todos los trabajadores puedan llevar una vida digna, los derechos sociales y laborales deben aplicarse a todos los trabajadores en la UE, independientemente de su contrato o su situación laboral.</p>		
<p>257. Los falsos trabajadores autónomos son especialmente vulnerables ya que no siempre están cubiertos por la legislación laboral y la negociación colectiva. Por lo tanto es necesario adoptar medidas sobre la base de la Recomendación 198 de la OIT para cerrar esta brecha, que sirve para eludir la legislación laboral y social.</p>		
<p>258. La directiva de la UE sobre tiempo de trabajo es</p>		

<p>fundamental para la protección de la salud y seguridad de los trabajadores en Europa. Pero sólo puede ser eficaz si se aplica a todos los trabajadores, si se suprime la cláusula de exención ("opt-out"), si el tiempo de guardia es considerado tiempo de trabajo, si los períodos de referencia se mantienen como están, si el alcance de la excepción para profesionales y personal directivo se reduce y si las reglas de tiempo de trabajo no son eludidas a través de falsos empleos autónomos. La CES pide la correcta aplicación de la Directiva, y no tolerará ningún intento de suavizarla.</p>		
<p>259. El uso de nuevas tecnologías, los horarios atípicos, la reorganización de las empresas y métodos de gestión contestables son retos particulares que afectan a la conciliación del tiempo de trabajo y tiempo personal.</p>		
<p>260. La CES también está presionando para una mejor conciliación de la vida familiar, vida privada y vida profesional incluyendo el derecho a la desconexión. Los trabajadores necesitan un mayor control sobre su tiempo de trabajo. Los horarios antisociales, como el trabajo por turnos, trabajo nocturno, el trabajo con pausas, y el trabajo en domingo tienen graves consecuencias para la salud y la seguridad de los trabajadores y deben por esta razón limitarse y autorizarse únicamente a través de un acuerdo sindical.</p>		
<p>261. Todas las empresas que se postulan para contratos públicos deben asumir las normas sociales y medioambientales a lo largo de toda la cadena de suministro, incluyendo los convenios colectivos aplicables, y el poder adjudicador debe integrar criterios de calidad, sociales y medioambientales en sus procesos de adjudicación de mercados.</p>	<p>FSESP: añadir al final: Los detalles de los contratos públicos deben hacerse públicos para permitir un control apropiado.</p>	<p>FSESP: mantiene la enmienda Recomendación: rechazar</p>
<p><u>REIVINDICACIONES Y COMPROMISOS</u></p>		
<p>262. Invitamos a la UE a proponer una nueva agenda social ambiciosa. La CES trabajará para elevar el piso de los</p>		

derechos sociales y laborales para todos los trabajadores, independientemente de su condición, incluyendo buenas condiciones de trabajo, la libre circulación de los trabajadores, y el acceso al mercado de trabajo para los nacionales de terceros países.		
263. La CES y sus afiliadas seguirán presionando para la correcta aplicación de la directiva de tiempo de trabajo.		
264. La CES y sus afiliadas emprenderán acciones legales, llegado el caso, con el fin de garantizar la defensa de los derechos de los trabajadores.		
Salud, prevención y seguridad		
265. Se desprende de la investigación en salud pública que las desigualdades sociales causan desigualdades en salud. Las malas condiciones de trabajo están en la raíz de una serie de enfermedades importantes y conducen a significativas desigualdades en salud, incluyendo un alto riesgo de enfermedad y una esperanza de vida más baja. Alrededor de 160.000 personas mueren cada año en la UE como consecuencia de ello. Solo los cánceres vinculados a las exposiciones en el ámbito profesional causan casi 100.000 muertes al año. Persisten importantes desigualdades entre hombres y mujeres. Las mujeres se concentran en un número relativamente pequeño de sectores y actividades y tienden a estar en posiciones de menor rango. En este contexto, la salud en el trabajo y las políticas de igualdad juegan un papel complementario.		
266. La prevención es de importancia clave ⁸ . La legislación es el principal incentivo para que las empresas desarrollen políticas de prevención. El segundo factor más propenso a impulsar la acción preventiva - en tres de cada cuatro empresas - es la presión de los trabajadores y sus representantes. El hecho de que la mitad de los		

⁸ Para obtener más información, consulte la encuesta ESENER (Encuesta europea de empresas sobre los riesgos nuevos y emergentes) llevada a cabo por la Agencia Europea para la Seguridad y la Salud en el Trabajo en Bilbao.

<p>trabajadores europeos no tenga ninguna forma de representación, especialmente en las PYME, es por lo tanto un gran desafío.</p>		
<p>267. La Encuesta Europea de Condiciones de Trabajo y numerosos otros proyectos muestran que es necesario abordar los riesgos relacionados con la organización del trabajo y los riesgos psicosociales, como el estrés relacionado con la organización del trabajo, métodos de gestión discutibles, el acoso y la violencia, especialmente en las administraciones públicas, y los sectores de salud y educación. Los estudios han demostrado que las evaluaciones de riesgo aún se centran principalmente en los peligros físicos como el fuego, pero tienen poco conocimiento de los problemas psicosociales, como el estrés laboral, la violencia o el acoso físico y moral en el trabajo. En los últimos años, las enfermedades psicosociales se han incrementado significativamente en ocupaciones con preponderancia de mujeres, y se debe hacer la prevención a través de acciones y planes bien desarrollados y sistemáticos en el entorno de trabajo.</p>		
<p>268. Las medidas de seguridad y salud en el trabajo (SST) benefician no sólo a los trabajadores sino también a los empleadores, ya que una fuerza de trabajo saludable y segura en un buen ambiente de trabajo cuesta mucho menos a cualquier empleador: Buenas condiciones de trabajo generan menos absentismo por enfermedad, una reducción de los niveles de enfermedades relacionadas con el trabajo, una mayor motivación del personal y mejores resultados.</p>		
<p>269. La dimensión de género presenta desafíos particulares. Los lugares de trabajo y profesiones deben ser más accesibles para las mujeres y los hombres y ofrecer igualdad de remuneración por trabajo de igual valor así como permisos de maternidad y parentales. La protección de la maternidad debe ser reforzada a nivel europeo para preservar las condiciones de salud y seguridad de las madres durante y</p>		

<p>después del embarazo así como su pleno salario y una fuerte protección contra el despido. Se debe prestar una atención especial al impacto según el género ante la exposición a las sustancias peligrosas, a la organización del trabajo y a la interacción con la vida privada, a la concepción y a la utilización de ropa de protección, de equipamientos de protección personal, de herramientas y maquinarias adaptadas al trabajo de las mujeres así como al envejecimiento, al impacto a largo plazo del trabajo y a los regímenes de pensión para las mujeres.</p>		
<p>270. Para permitir a cada trabajador/trabajadora mantener su trabajo hasta la edad de jubilación, las condiciones de trabajo tienen que ser mejoradas.</p>		
<p>271. Una alta proporción de trabajadores están expuestos a agentes cancerígenos, disruptores endocrinos o sustancias tóxicas para la reproducción. El uso de nanomateriales se está desarrollando rápidamente, aunque la evaluación de los riesgos asociados se encuentra todavía en las primeras etapas.</p>		
<p>272. Más del 50% de los trabajadores no tienen ningún acceso a servicios de prevención independientes. La crisis actual ha empeorado la situación. Los recursos de prevención se han reducido en general, tanto en las empresas privadas como en los organismos públicos. En muchos países, la reducción de las inspecciones de trabajo hace que la legislación sea menos efectiva.</p>		
<p>273. Entre 2004 y 2014, el progreso en los estándares de salud y seguridad ha estado prácticamente paralizado. La crisis en la regulación sobre salud y la seguridad de la UE ha sido evidente en los debates en torno a la adopción de una nueva estrategia para 2013-2020. El comité consultivo tripartito en materia de salud y seguridad acordó prioridades en una serie de áreas en su dictamen unánime de diciembre de 2011. El Parlamento Europeo también aprobó una resolución en diciembre de 2011 respaldando muchos</p>		

<p>de estos puntos. Por su parte, el comité de altos responsables de la inspección del trabajo formuló algunas propuestas muy útiles. La CES ha presentado sus propios puntos de vista y prioridades en una serie de ocasiones.</p>		
<p>274. La Comunicación de la Comisión sobre un marco estratégico sobre salud y seguridad en el trabajo, adoptada en junio de 2014, no cumple con estas expectativas. El documento no presenta absolutamente ninguna propuesta concreta para la acción a nivel de la UE. Frente a los movimientos para reevaluar las directivas de seguridad y salud (SST) en el contexto de menos regulación, la CES subraya la necesidad de mantener altos niveles de seguridad y salud para los trabajadores, y hacer frente a nuevos riesgos para la salud en el lugar de trabajo.</p>		
<p>275. En opinión de la CES, hay dos aspectos en el papel de la Comisión. En primer lugar, es la única con el poder de iniciar una legislación europea, y no debe abusar de esta posición de privilegio negándose sistemáticamente a presentar propuestas legislativas al Parlamento y al Consejo. Los Tratados son claros. El Artículo 513 del Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea (TFUE) establece el objetivo preciso de mejorar y armonizar las condiciones de trabajo. Define el instrumento más apropiado para lograrlo: la adopción de directivas que definan un nivel común de normas mínimas y ponerlas en práctica en todos los Estados miembros.</p>		
<p>276. Por otra parte, la Comisión debe garantizar que las directivas de la UE se apliquen efectivamente. Aquí, dispone de una serie de poderes que van desde los procesos judiciales contra los Estados miembros infractores a la coordinación y promoción de la estrategia desarrollada sobre una base tripartita con las organizaciones de sindicatos y de empleadores, así como los Estados miembros.</p>		
<p><u>REIVINDICACIONES Y COMPROMISOS</u></p>		

<p>277. La CES trabajará en colaboración y consulta con las Federaciones Sindicales Sectoriales y los expertos de las organizaciones afiliadas en todos los campos relativos a la promoción de la salud y seguridad en los sectores e industrias específicos.</p>		
<p>278. La CES se centrará en la cuestión clave de la prevención eficaz, que sólo puede lograrse mediante la colaboración entre los sindicatos, los servicios de prevención y el Comité Consultivo de la UE sobre Salud y Seguridad en el Trabajo, con un enfoque a largo plazo, incluyendo la perspectiva de género, para garantizar un nivel adecuado de seguridad y salud en el trabajo (SST) para las generaciones actuales y futuras.</p>		
<p>279. La CES reconoce el papel de la normalización como herramienta clave en la política industrial. Se trabajará en dos áreas: el avance industrial y los servicios. Una acción similar es necesaria a nivel nacional.</p>	<p>UGT: reemplazar por La CES es consciente del papel que tiene la normalización en el ámbito industrial. Considera necesaria la participación sindical en la misma, y esta se concretará en dos áreas: el avance industrial y los servicios. Esto debe ser complementado con medidas similares a nivel nacional.</p>	<p>UGT: mantiene la enmienda. Recomendación: rechazar.</p>
<p>280. La CES insiste en la introducción de una gestión de la SST obligatoria, en la Directiva marco 89/391/CEE del Consejo, para permitir una participación independiente de los trabajadores en la prevención a través de representantes expertos y con la posibilidad de recurrir a los expertos adecuados en materia de salud y seguridad, así como con el apoyo de las organizaciones de trabajadores y del diálogo social.</p>		
<p>Nuevo</p>	<p>UGT: La CES abordará fórmulas de cara a incrementar la representación en materia de Prevención de Riesgos Laborales en las PYMES. Los trabajadores/as en las PYMES, que es donde hay mayor siniestralidad, deben tener representantes sindicales.</p>	<p>UGT: mantiene la enmienda. Recomendación: rechazar.</p>

<p>281. La CES exige que los médicos del trabajo y los enfermeros independientes trabajen en estrecha colaboración con los trabajadores y los empleadores en todos los lugares de trabajo. Los trabajadores deben participar en la selección de los servicios de medicina del trabajo.</p>		
<p>282. La CES participará a la revisión de la Directiva sobre agentes carcinógenos y mutágenos (DCM):</p> <p>a) añadiendo nuevos valores límite de exposición profesional vinculantes (VLEP) al anexo III. La CES apoya firmemente la propuesta formulada por varios Estados miembros para establecer una lista de 50 VLEP de sustancias carcinógenas utilizadas por las empresas en la UE. Esto permitiría una acción más rápida y excluiría la competencia entre los Estados miembros mediante estándares de seguridad más bajos para la seguridad de los trabajadores. La CES y el ISE lanzarán una iniciativa sindical conjunta sobre los VLEP para un número considerable de sustancias tóxicas;</p> <p>b) ampliando el alcance de la directiva a las sustancias reprotóxicas tanto para los hombres como para las mujeres.⁹.</p>		
<p>283. La CES contribuirá al trabajo sobre REACH mediante:</p> <p>a) la identificación de disruptores endocrinos para la salud humana, incluyéndolos en los lista de candidatos como Sustancias Extremadamente Preocupantes y de la lista de sustancias autorizadas;</p> <p>b) presionando para la adopción de criterios para la identificación de disruptores endocrinos en el contexto de la aplicación de la Reglamentación sobre Productos Fitosanitarios y de la Reglamentación sobre Productos Biocidas;</p>		

⁹ Esto lo vincularía con el Reglamento REACH, que agrupa a carcinógenos, mutágenos y tóxicos para la reproducción (categorías 1A o 1B) en la categoría de "sustancias extremadamente preocupantes".

<p>c) trabajando sobre los nanomateriales en la revisión de los anexos de REACH, con especial énfasis en las exigencias en materia de la información que se incluirá en el dossier de registro y en las fichas de datos de seguridad para los nanomateriales. La CES tomará medidas para garantizar la transparencia y la trazabilidad de los nanomateriales en toda la cadena de suministro.</p>		
<p>284. En los trastornos musculoesqueléticos (vibración, manipulación manual y equipos con pantalla de visualización), la CES pondrá énfasis en la reformulación de las directivas correspondientes en una "directiva integrada" para cubrir todos los riesgos de forma coherente.</p>		
<p>285. El estrés y otros riesgos psicosociales en el lugar de trabajo también han de estar cubiertos por la legislación. Son muy preocupantes porque dañan la salud individual de hombres y mujeres (enfermedades cardiovasculares, trastornos musculoesqueléticos, suicidio, etc.), y afectan a la vida social y laboral.</p>		
<p>Construir sistemas fuertes de protección social</p> <p>286. El diseño y la estructura de los sistemas de política social y protección social son una responsabilidad nacional. Sin embargo, a través del método abierto de coordinación (MAC) y cada vez más a través del nuevo marco de política del Semestre europeo, está ganando terreno un enfoque común sobre varios aspectos de la estructura de protección social. Deberían desarrollarse y aplicarse unos principios europeos comunes con el fin de crear una Europa más social, teniendo en cuenta los principios de universalidad, igualdad de trato y continuidad.</p>		
<p>287. Como consecuencia de la crisis financiera y las recientes reformas estructurales aplicadas en el marco del Semestre Europeo, la extensión de la cobertura de la protección social y la resistencia a una mayor informalidad y a un número cada vez mayor de condiciones que se deben cumplir son prioridades urgentes para los sindicatos a nivel</p>		

nacional y europeo.		
288. Los resquicios en la red de seguridad de la protección social son cada vez más comunes debido a criterios de elegibilidad más estrictos en cuestiones como las prestaciones por desempleo, mientras que al mismo tiempo más personas necesitan apoyo de los sistemas de protección social, como consecuencia de la crisis. Los sindicatos demandan mejoras en los niveles de prestaciones con el fin de garantizar una seguridad de ingresos para las personas que no pueden trabajar e impedir que caigan en la pobreza.		
289. En tiempos de restricción presupuestaria y austeridad, los sistemas de protección social deben ser salvaguardados por normas europeas, sobre todo porque los recortes presupuestarios son a menudo el resultado de políticas europeas. La CES se opone a dichos recortes y exige más inversiones públicas en los servicios. Hay que favorecer el desarrollo a nivel europeo, de un espacio de coordinación de las políticas de seguridad social que no fomente una visión exclusivamente cuantitativa que tenga por objetivo la reducción del nivel de gastos de la seguridad social en términos de PIB, sino que esté basado en objetivos de reforma de la seguridad social en función de las nuevas urgencias sociales en términos de solidaridad intra e intergeneracional.		
290. El derecho a la protección social está garantizado por los instrumentos internacionales de los derechos fundamentales y por el Tratado Europeo (art. 14 del TFUE). Una política basada en principios comunes debe tender a fortalecer los sistemas de protección social.		
291. El concepto de pisos de protección social, definido en la Recomendación Nº 202 de la OIT, apoya los sistemas de protección social inclusivos basados en la solidaridad e incluye una dimensión horizontal y una vertical. La dimensión horizontal significa la ampliación de la cobertura	UGT: suprimir "... mayores niveles de protección a la mayor cantidad posible de personas." y remplazar por " ...para el conjunto de la población, evitando cualquier tendencia a convertir los pisos en techos de protección	UGT: mantiene la enmienda. Recomendación: rechazar.

<p>de los sistemas de protección social a la mayor cantidad posible de personas y la dimensión vertical se refiere a la elevación de los niveles de prestaciones. Ambas son vitales en la Europa de hoy. Los pisos de protección social son el punto de partida de un nivel de seguridad mínimo de seguridad social garantizado, y alienta a los Estados miembros a proporcionar mayores niveles de protección a la mayor cantidad posible de personas.</p>	<p>social".</p>	
<p>292. Hay que erradicar la pobreza en Europa. Aunque la reducción de la pobreza es una prioridad de la estrategia Europa 2020, el incremento de la pobreza desde el comienzo de la crisis es vergonzoso. La garantía de una renta mínima juega un papel clave en la reducción de la pobreza severa. Una renta mínima ofrece los medios para vivir con dignidad, participar plenamente en la sociedad y tener independencia a lo largo de la vida.</p>		
<p>293. No todos los países tienen un sistema de renta mínima. Se deben introducir sistemas de renta mínima, a un nivel adecuado, en toda legislación nacional de protección social. En el marco de una política general para reforzar los sistemas de protección social, la CES pide una directiva-marco europea sobre una renta mínima suficiente estableciendo principios, definiciones, y métodos comunes para los regímenes de renta mínima en los Estados miembros. Se deben acordar unos principios europeos comunes para asegurar un nivel decente de ingresos garantizados para todos en la UE teniendo en cuenta que dichos regímenes deben ser inclusivos y formar parte de una respuesta política europea y nacional más amplia que combine el apoyo a la renta con la inclusión activa y el acceso a servicios de calidad.</p>		<p>Nota: este párrafo deberá ser adaptado en función del resultado del voto sobre el párrafo 38 del Manifiesto y la enmienda CGIL/CISL/UII</p>
<p>294. Los servicios sociales y los servicios de salud, son otra área de la política nacional donde la acción europea podría prestar apoyo a las personas en muchos países y son vitales para garantizar los derechos sociales, el desarrollo económico y el empleo de calidad. Los servicios de salud y</p>		

<p>los servicios sociales son indispensables para el bienestar social y deben estar gobernados por los principios de universalidad, de igualdad de trato y de servicio público. El acceso a la ayuda social, a la salud y a los cuidados de larga duración debería ser un derecho adquirido, plasmado en una norma europea común.</p>		
<p>295. La prestación de asistencia a los ancianos - un ámbito político en rápido desarrollo debido a los cambios demográficos - es un desafío a largo plazo para las sociedades europeas. Sin embargo, su importancia en las agendas políticas nacionales difiere. En general, los regímenes europeos de protección social no reconocen en todas partes la necesidad de "cuidados" como un riesgo para la salud y un riesgo social, y recibir servicios de cuidado no se considera un derecho social en todos los Estados miembros. Es urgente adoptar un enfoque común, según lo establecido en el informe conjunto 2014 del Comité de Protección Social sobre la atención de larga duración.</p>		
<p>296. Las reformas de las pensiones deben aspirar a mejores pensiones para los que se jubilan. La tendencia a una mayor esperanza de vida debería traducirse en mejores condiciones laborales para todos en lugar de servir de justificación para retrasar la edad legal de jubilación. Las políticas activas para el empleo deben ir de la mano con niveles elevados de protección social, ofrecer oportunidades reales de empleo especialmente para los jóvenes, y acabar con el desempleo de millones de trabajadores europeos. El desempleo de larga duración erosiona significativamente los niveles de las pensiones porque éstas, en general, se calculan sobre la base de antecedentes profesionales continuados más que sobre periodos de trabajo intermitente. La respuesta política a una carrera más larga debe incluir la mejora de las condiciones de trabajo, el acceso a la formación permanente y una vida digna. En un entorno de trabajo cambiante, el trabajo</p>		

<p>penoso debe estar claramente definido y reconocido y compensado con medidas de jubilación anticipada.</p>		
<p>297. La fijación de la edad legal de jubilación es fundamental en cualquier sociedad. La CES rechaza la idea de que los Parlamentos nacionales deberían abandonar su poder legislativo en beneficio de fórmulas matemáticas basadas en criterios como la esperanza de vida. Aunque un gran número de ciudadanos europeos están sin empleo, la CES subraya que es más razonable tener en cuenta de la tasa de dependencia económica, que es la proporción entre el número de trabajadores y aquellos que no trabajan, independientemente de su edad. Esto permite insistir en la promoción de una mayor participación en mercado laboral y en la creación de empleos de calidad.</p>		
<p>298. Para ofrecer ingresos dignos a los jubilados, las prestaciones de jubilación se deben indexar correctamente.</p>	<p>UGT: añadir al final: Dicha indexación deberá ser obligatoria, sea establecida por la vía convencional o legal.</p>	<p>UGT: mantiene la enmienda. Recomendación: rechazar.</p>
<p>299. Las pensiones profesionales basadas en convenios colectivos pueden ser un complemento a las pensiones públicas (primer pilar), pero nunca ocupar su lugar. Contrariamente a los sistemas de pensión individuales (3er pilar) cualquier medida que incite a desarrollar las pensiones complementarias debe dar prioridad a las pensiones de jubilación profesionales (2º pilar) unidas a una aplicación universal a toda la empresa o a todo el sector.</p>		
<p><u>REIVINDICACIONES Y COMPROMISOS</u></p>		
<p>300. La CES luchará por:</p> <p>a) la mejora de la protección social y contra los recortes en prestaciones sociales y gastos en salud que deben ser considerados como inversiones;</p> <p>b) un nivel de protección social para todos los trabajadores en Europa que proteja eficazmente los ingresos, combata y prevenga la pobreza, y garantice las prestaciones de enfermedad y a la ayuda social,</p>	<p>USO: suprimir: "g) la promoción de las pensiones profesionales basadas en convenios colectivos como un complemento a las pensiones públicas;</p> <p>FGTB/CSC/CGSLB: añadir después de b): una</p>	<p>USO: mantiene la enmienda. Recomendación: rechazar.</p> <p>FGTB/CSC/CGSLB: mantiene la</p>

<p>incluyendo prestaciones en caso de enfermedad, prestaciones de desempleo, sanidad y pensiones;</p> <p>c) un enfoque de los cuidados de larga duración basado en los derechos comunes;</p> <p>d) el acceso a un conjunto definido de productos y servicios que cubra los cuidados de salud esenciales, incluyendo lo referido a la maternidad, y respondiendo a los criterios de disponibilidad, accesibilidad, aceptabilidad y calidad;</p> <p>e) reformas de las pensiones que ofrezcan mejores prestaciones para los futuros jubilados y pensiones públicas más adecuadas y se opondrá a cualquier automatismo que relacione la edad legal de jubilación con la esperanza de vida;</p> <p>f) un sistema de pensiones públicas (ING) legales (FR) más fuerte para que el ahorro privado no sea necesario para garantizar un nivel de vida decente en la vejez;</p> <p>g) la promoción de las pensiones profesionales basadas en convenios colectivos como un complemento a las pensiones públicas (ING) legales (FR). Los regímenes profesionales de jubilación en ningún caso deben sustituir las pensiones públicas;</p> <p>h) políticas activas para combatir la pobreza.</p>	<p>directiva-marco para una renta mínima de al menos el 60% de la renta nacional mediana (es decir el umbral europeo de pobreza) o más en los países que tienen una renta mediana débil y donde los presupuestos de referencia y/o los indicadores de indigencia material muestran que el 60% es un nivel insuficiente para prevenir o erradicar la pobreza.</p> <p>CGIL/CISL/UIL:</p> <p>- f) suprimir a partir de "para que el ahorro privado" hasta el final.</p> <p>- g) añadir al final: La armonización de la fiscalidad sobre las pensiones profesionales basada en convenios colectivos y como complemento de las pensiones legales y con ventajas fiscales para garantizar un nivel de pensiones más elevado.</p> <p>- h) añadir al final: incluyendo una renta mínima de inclusión social.</p>	<p>enmienda. Recomendación: rechazar.</p> <p>CGIL/CISL/UIL: mantiene la enmienda. Recomendación: rechazar.</p>
<p>301. La CES establecerá un intercambio de experiencias entre las organizaciones afiliadas en estas áreas.</p>		
<p>302. La CES coordinará estrategias conjuntas sobre los pisos nacionales de protección social.</p>		
<p>303. La CES seguirá promoviendo un enfoque de la seguridad social basado en los derechos, con la defensa de y la inversión en sistemas de protección social basados en la solidaridad a nivel europeo e internacional.</p>		
<p>304. La CES seguirá siendo un actor clave a nivel europeo en todos los debates sobre la lucha contra la pobreza, la</p>		

<p>mejora de los niveles de vida y la consecución de niveles elevados de protección social. La CES prestará especial atención a las modificaciones de la reglamentación que podrían ser propuestas en materia de coordinación de los sistemas de seguridad social y, en este contexto, defenderá la mejora de los derechos de los trabajadores relativos a la portabilidad de sus derechos a la protección social en especial las prestaciones por desempleo.</p>		
<p>Combatir el dumping social y los comportamientos empresariales irresponsables</p> <p>305. La libre circulación de los trabajadores no sólo es un principio fundamental en la Unión Europea sino también un principio sindical fundamental, que la CES apoya plenamente, valora, y trata de hacer respetar. Sin embargo, los trabajadores no pueden ser tratados como "mercancía", que se puede desplazar y explotar al precio más barato y sin respeto a la legislación nacional o a los sistemas de negociación colectiva. Esto no sólo aumenta la xenofobia y el sentimiento antieuropeo, sino que también perpetúa una espiral descendente de empleos de mala calidad, en lugar de proporcionar a los trabajadores y a sus países de origen perspectivas de empleos sostenibles y de crecimiento económico. Y lo más importante, niega a los trabajadores de toda Europa el derecho a la igualdad y la dignidad.</p>		
<p>306. La CES exige la adopción de una legislación fuerte y coherente para abordar el problema de las empresas buzón. La inspección laboral tiene también un papel importante que desempeñar y debería tener las competencias necesarias y disponer de los recursos adecuados. La CES exige una Directiva que establezca normas mínimas para la inspección del trabajo en la UE, basada en el Convenio y la Recomendación N° 81 de la OIT.</p>		
<p>307. Las inspecciones de trabajo nacionales no pueden hacer frente solas a los retos de un mercado laboral cada vez</p>		

<p>más móvil. Se necesita coordinación y apoyo a nivel europeo. La CES exige la creación de una agencia (una especie de 'Europol social') para investigar y prevenir el fraude transfronterizo en toda la Unión y garantizaría por parte de todos los Estados miembros afectados que las investigaciones se realizan.</p>		
<p>308. El trabajo no declarado y el falso autoempleo son fenómenos que deben ser evitados, desalentados y combatidos por las consecuencias negativas que tienen sobre los derechos y la seguridad de los trabajadores, sobre una competencia libre y leal en la UE, sobre la recaudación fiscal y sobre la libre circulación de trabajadores. Se necesita una acción concreta a nivel de la UE y en toda Europa para reducir o prevenir el trabajo no declarado y para proteger a los trabajadores no declarados, que están casi siempre en situaciones de extrema precariedad.</p>		
<p>309. La transposición y la aplicación de la directiva sobre la aplicación de las disposiciones relativas al desplazamiento de trabajadores deben ser vigiladas cuidadosamente. Los Estados miembros deben estar claramente sujetos a la obligación de defender los derechos de los trabajadores desplazados. La correcta transposición de la Directiva de Aplicación será fundamental para avanzar en la lucha contra los abusos. Es esencial permitir a los Estados miembros tomar las medidas de control necesarias para luchar contra el dumping social.</p>		
<p>310. Sin embargo, desde los casos del TJUE en 2007, es más difícil garantizar la no discriminación entre todos los trabajadores que hacen el mismo trabajo en el mismo lugar de trabajo. Una revisión de la Directiva, junto con el Protocolo de Progreso Social, son medidas necesarias para garantizar la igualdad de trato de los trabajadores, el pleno respeto de la legislación y los convenios colectivos del país de acogida. Se requieren medidas adicionales para evitar que los trabajadores se vean forzados a aceptar un status</p>		

<p>de independientes a fin de evitar los costes asociados a la protección laboral y a la protección social.</p>		
<p>311. Por último, existe un creciente reconocimiento de que largas cadenas de subcontratación son problemáticas para hacer cumplir las obligaciones de la legislación laboral. Debe adoptarse una nueva legislación sobre subcontratación que incluya normas para un mecanismo de responsabilidad obligatorio y requisitos de transparencia. Además, la cláusula de no discriminación contenida en el Convenio C94 de la OIT sobre las cláusulas laborales en los contratos públicos debe servir de inspiración para una iniciativa de la UE sobre la subcontratación.</p>		
<p><u>REIVINDICACIONES Y COMPROMISOS</u></p>		
<p>312. La CES, junto con sus afiliadas:</p> <ul style="list-style-type: none"> a) controlará cuidadosamente la transposición de la Directiva de aplicación, insistiendo al mismo tiempo en una revisión de la Directiva sobre desplazamiento de trabajadores con el fin de reforzar la protección de los trabajadores desplazados, evitar el dumping social y garantizar la igualdad de trato por igual trabajo; b) lanzará una acción para abordar el problema de las empresas buzón y el falso trabajo autónomo; c) reclamará una legislación sobre subcontratación, que incluya un mecanismo obligatorio de responsabilidad y requisitos de transparencia; d) luchará contra el fraude transfronterizo exigiendo el establecimiento de una agencia de la UE para evitar el fraude transfronterizo. 	<p>USS: añadir: e) (la CES) desarrollará próximamente una campaña europea "contra el dumping salarial - por la igualdad de trato". Analizará para ello todos los medios que tiene a su disposición (medios de comunicación, acciones, manifestaciones, apoyo a una posible iniciativa ciudadana europea (ICE) y otras estrategias de campaña).</p>	<p>USS: mantiene la enmienda. Recomendación: rechazar.</p>
<p>Movilidad libre y justa</p> <p>313. La CES aboga por una movilidad libre y justa para todos. A condición de ser decidida libremente y justa, la movilidad es una gran oportunidad para el desarrollo personal, económico y social de los ciudadanos y trabajadores de la</p>	<p>CSIR: después de "<i>La CES aboga por una movilidad libre y justa para todos</i>", añadir: en el seno de los Estados miembros de la UE y de la AELC; después de "<i>la movilidad es una gran</i></p>	<p>CSIR: mantiene la enmienda Recomendación: rechazar</p>

UE.	<i>oportunidad para el desarrollo personal, económico y social de los ciudadanos y trabajadores de la UE</i> " añadir: y de la AELC, así como para los mercados laborales de los Estados miembros de la UE y de la AELC.	
314. Los ciudadanos y los trabajadores deben poder encontrar un trabajo y vivir una vida decente en sus propios países y comunidades. Si deciden desplazarse, debe ser libremente y sin obstáculos.		
315. La movilidad nunca debe ser impuesta, ni directa ni indirectamente, y sin embargo, este es ahora el caso en muchos países del sur y del este de Europa, donde los jóvenes en particular se están marchando para encontrar un trabajo, ya sea en Europa o más allá.		
316. A pesar del marco jurídico europeo vigente sobre la libre circulación de trabajadores, aún se interponen diversos obstáculos en el camino de los ciudadanos de la UE que esperan encontrar empleo decente en otro Estado miembro. Los trabajadores móviles a menudo sufren discriminación o trato desigualdad en ámbitos como la seguridad social, las condiciones de trabajo y los salarios, el acceso a prestaciones sociales y a la educación, la fiscalidad, etc. Los trabajadores fronterizos son particularmente discriminados, ya que su status no está debidamente protegido, reconocido o incluso definido.	FO: nueva formulación: A pesar del marco jurídico europeo vigente sobre la libre circulación de trabajadores, aún se interponen numerosos obstáculos, y los trabajadores móviles son víctimas de discriminación y de desigualdades... Después de "fiscalidad, etc." añadir: La cuestión de la portabilidad de los derechos constituye igualmente un obstáculo a la libre circulación. "Los trabajadores fronterizos....."	FO: mantiene la enmienda Recomendación: rechazar
317. Se deben identificar y eliminar los abusos a los derechos de los trabajadores migrantes y/o los obstáculos ilegales a la libre circulación en la UE introducidos por algunos gobiernos, organizando a los migrantes en sindicatos y a través del diálogo social. La libre circulación en la UE y la AELC no debe significar un recorte de las normas nacionales o europeas o medidas de control para prevenir el dumping social.		Ver Manifiesto, párrafo 40
<u>REIVINDICACIONES Y COMPROMISOS</u>		

318. La CES se compromete a:

- a) apoyar la plena aplicación del principio de libre circulación de los trabajadores y la plena aplicación y mejora de la legislación de la UE que garantiza la movilidad libre y justa y la igualdad de trato para los ciudadanos y los trabajadores móviles;
- b) luchar contra la discriminación y los obstáculos a los que se enfrentan los ciudadanos y los trabajadores móviles;
- c) insistir ante las instituciones nacionales, de la UE y de la AELC para que definan correctamente el status de los trabajadores fronterizos en todos los aspectos necesarios;
- d) insistir ante las instituciones europeas y nacionales para que establezcan estructuras y financiación adecuadas, en estrecha cooperación con los sindicatos/interlocutores sociales, para proporcionar información y asistencia a los trabajadores móviles;
- e) trabajar con los empleadores, los gobiernos y las instituciones de la UE para apoyar la capacidad de los sindicatos para organizar a los trabajadores móviles y defender sus derechos en el trabajo a través de los convenios colectivos;
- f) fortalecer y coordinar las redes sindicales que proporcionan información y asistencia a los ciudadanos y trabajadores móviles, incluso mediante la acción legal (CSIR, partenariado EURES, puntos de contacto y oficinas sindicales, UnionMigrantNet, etc.);
- g) favorecer un intercambio regular de informaciones sobre campañas sindicales con éxito contra los salarios rebajados y la explotación y aportar su apoyo a dichas campañas;
- h) favorecer el desarrollo de campañas que insistan en la necesidad de unidad entre las comunidades locales y migrantes para resistir la explotación, los salarios

<p>rebajados y la designación de chivos expiatorios y para oponerse a las acciones de los empleadores y de instituciones cuyo objetivo es crear divisiones entre comunidades para seguidamente explotarlas;</p> <p>i) apoyar la implicación de los sindicatos en las políticas europeas y nacionales para garantizar la libre y justa circulación de los ciudadanos y de los trabajadores.</p> <p>j) involucrar al Comité de Jóvenes en una mejor evaluación y diseño de instrumentos que puedan apoyar la movilidad libre y más segura de los jóvenes en toda Europa, como el programa Tu Primer Trabajo EURES.</p> <p>k) apoyar medidas concretas, como un Europol social, y más inspecciones y coordinación entre servicios públicos en la UE.</p>		
<p>Igualdad de trato e integración de los trabajadores migrantes</p> <p>319. El número de nacionales de terceros países en el territorio de la UE aumentará en las próximas décadas, debido a factores externos como las crisis humanitarias en los países vecinos, o factores internos, como la evolución demográfica. La migración se convertirá, por tanto, en una prioridad clave tanto para la UE como para el movimiento sindical europeo.</p>		
<p>320. Los migrantes de terceros países aportan una contribución a la economía y el mercado laboral de la UE, así como al enriquecimiento de la sociedad europea. De hecho, la integración es un proceso bidireccional, en el que los migrantes se convierten en miembros de una comunidad de acogida, mientras que la comunidad también se beneficia de la aportación cultural y económica de las personas de otras sociedades.</p>		
<p>321. Además, la evidencia muestra que los inmigrantes solucionan principalmente la escasez de mano de obra no cubierta por trabajadores de la UE y que su contribución fiscal y sus cotizaciones a la seguridad social son</p>		

significativamente mayores que lo que reciben o recibirán en beneficios y prestaciones sociales.		
322. Sin embargo, en los últimos años el discurso de la UE en materia de migración se ha centrado en la seguridad y vigilancia de las fronteras, dejando toda la responsabilidad de la gestión de los flujos migratorios y la integración a los Estados miembros. Este enfoque ha dado lugar a menudo a una integración e inclusión muy frágiles, así como a una explotación masiva y a un trato injusto de los migrantes en la sociedad y en el mercado laboral. Estos fenómenos aumentan la discriminación y el dumping social, y afectan tanto a los migrantes como a los trabajadores en los países de acogida. Una mala gestión de las políticas de migración alimenta el malestar social vinculado a la migración.		
323. La aplicación del marco jurídico de la UE en materia de migración, incluyendo varias directivas nuevas o revisadas, se ha visto obstaculizada por la reticencia de los Estados miembros a respetar el acervo de la UE.		
324. La igualdad de trato ha empezado a ser integrada en estos nuevos instrumentos jurídicos, pero con resultados insuficientes y fragmentados. La integración se ha convertido en una política de la UE, pero se ha logrado poco en términos de implementación. Las políticas de integración deben estar enmarcadas en programas comunes de la UE, para utilizar los recursos de manera más eficiente a nivel europeo, nacional y local.		
325. La migración irregular ha sido ignorada, y los migrantes indocumentados a menudo han sido tratados como criminales, y empujados a la ilegalidad y al trabajo no declarado.	CSIR: añadir la frase siguiente al final: “Además, la crisis económica está empujando a los trabajadores extranjeros en regla hacia el trabajo irregular y a abandonar el país.”	CSIR: mantiene la enmienda Recomendación: rechazar
326. La política migratoria europea debe incluir a la vez la regulación de los flujos migratorios y la integración de los nacionales de los países terceros en condiciones de igualdad. La política migratoria ligada al trabajo debe ser		

<p>elaborada con las organizaciones sindicales y patronales. Las cuestiones relativas a la regulación de la inmigración y a las necesidades de los trabajadores migrantes en el lugar del trabajo deben figurar en la agenda sindical y de la negociación colectiva de las organizaciones miembros de la CES.</p>		
<p>327. La afiliación a un sindicato, también a nivel transfronterizo, favorece la integración mediante la participación en la vida sindical y facilita la inclusión en el lugar de trabajo, en el mercado laboral y en la sociedad en general.</p>		
<p>328. El diálogo y la cooperación entre las autoridades locales y los sindicatos deben mejorar a todos los niveles. Las organizaciones sindicales regionales e interregionales desarrollan actividades para ayudar, informar, integrar y promover la inclusión de migrantes. El respaldo existente por parte de las autoridades locales debe ser mejorado en todas partes.</p>		
<u>REIVINDICACIONES Y COMPROMISOS</u>		
<p>329. La CES trabajará para:</p> <ul style="list-style-type: none"> a) cambiar el discurso de la UE en materia de migración, y promover una política europea común de inmigración más eficaz, tanto a nivel institucional como en la sociedad, desplazando la atención desde los estrechos problemas de seguridad hacia la contribución de los inmigrantes, los derechos humanos, la igualdad de trato y la integración; b) promover la tolerancia y luchar contra todas las formas de discriminación, racismo y xenofobia hacia los inmigrantes; c) abordar los abusos y las violaciones de los derechos de los trabajadores migrantes que reducen las condiciones y alimentan las prácticas de empleo precario, y el dumping social y reafirmar que la integración sólo tendrá lugar mediante una sólida protección del empleo y un 		

<p>trato decente para todos los trabajadores a través la acción sindical;</p> <p>d) obtener un marco legal más coherente para la migración a nivel de la UE, basado en estos principios y en una mayor coordinación y solidaridad tanto entre la UE y los Estados miembros como entre Estados miembros, para prevenir la explotación y la discriminación, garantizar la plena igualdad de trato, y establecer vías para la integración y la inclusión de los migrantes;</p> <p>e) hacer presión sobre los Estados miembros y los países candidatos para que ratifiquen los convenios 97 y 143 de la OIT y la Convención Internacional de Naciones Unidas sobre la Protección de los derechos de todos los trabajadores migrantes y de sus familiares;</p> <p>f) abrir un debate sobre la migración irregular, sus causas y sus efectos, y sobre las posibles maneras de ayudar a los inmigrantes indocumentados a lograr un estatus legal y a integrarse en el mercado laboral y en la sociedad, y de luchar contra el trabajo no declarado, la explotación y el tráfico de seres humanos. La CES apoya igualmente la aplicación por parte de todos los Estados miembros de la directiva 2009/52/CE por la que se establecen “normas mínimas sobre las sanciones y medidas aplicables a los empleadores de nacionales de terceros países en situación irregular” y de la directiva 2011/36/UE sobre “la prevención y lucha contra la trata de seres humanos y la protección de las víctimas”;</p> <p>g) fortalecer las actividades y las redes sindicales que proporcionan información y asistencia a los migrantes, en particular a través de UnionMigrantNet y la participación de los migrantes en las actividades sindicales;</p> <p>h) aumentar y apoyar los esfuerzos de los sindicatos para afiliar migrantes y para incluir en sus agendas las necesidades de los trabajadores migrantes en los</p>		
---	--	--

<p>lugares de trabajo;</p> <p>i) fortalecer la cooperación con las organizaciones afiliadas en los países candidatos y asociados, así como con los sindicatos de los países de origen y de tránsito, con el fin de hacer frente a los fenómenos de migración y, en particular la explotación y el trato injusto, y para construir una política común sindical para la migración a través de las fronteras;</p> <p>j) reclamar reformas migratorias a nivel europeo y nacional, a través de la negociación con las autoridades públicas, la cooperación con otras partes interesadas, y la promoción de campañas, acciones y proyectos específicos;</p> <p>k) insistir ante los Estados miembros para que apoyen el reconocimiento del estatus de residentes de larga duración previsto en la Directiva 109/2003 así como los derechos que de ello se derivan, incluyendo la movilidad.</p>		
<p>330. Se debería prestar especial atención al problema de los refugiados y solicitantes de asilo, así como a las tragedias que tienen lugar en los países europeos, especialmente en el Mar Mediterráneo. La CES ha desarrollado una estrategia nueva y eficaz en este tema, y se compromete a:</p> <p>a) apoyar las acciones de búsqueda y rescate, que son esenciales para evitar muertes en el mar y en las fronteras, así como las acciones para luchar contra el tráfico de personas, incrementar la cooperación con los países de origen, y apoyar programas humanitarios para aliviar el sufrimiento de las poblaciones afectadas por las guerras, el hambre o las dictaduras;</p> <p>b) reivindicar la aplicación de una solidaridad europea sobre estas cuestiones para elaborar una política europea más fuerte para el reconocimiento, la acogida y el asentamiento de refugiados en territorio de la UE, en particular a través de la revisión del marco jurídico</p>		

<p>vigente (Reglamento de Dublín);</p> <p>c) asegurar el pleno respeto de los derechos humanos y la igualdad de trato de los refugiados y solicitantes de asilo, y del derecho de la Unión y también de las normas y los convenios internacionales aplicables a las personas que intentan entrar de manera ilegal en el territorio de la UE, velando en prioridad por su vida y por su integridad física.</p> <p>d) fortalecer la cooperación con los países de origen y de tránsito, en particular en las fronteras de la UE y en los países candidatos, a fin de promover una política europea de asilo y prevenir la explotación y el paso a la ilegalidad;</p> <p>e) reclamar la reapertura de canales legales de entrada en los Estados miembros para luchar contra el peligroso fenómeno del tráfico internacional de seres humanos, así como los corredores humanitarios en los casos en los que personas que tengan derecho de asilo corran grave peligro.</p>		
<p>El comercio y las relaciones exteriores como herramientas para una globalización justa y para el respeto de los derechos fundamentales</p> <p>331. La CES insiste en la aplicación estricta de las disposiciones del Tratado de Lisboa, que establece que la política exterior y la política comercial de la Unión deben tratar de promover sus valores en el resto del mundo. Estos incluyen la democracia y la paz, el estado de derecho, la universalidad e indivisibilidad de los derechos humanos y las libertades fundamentales, el respeto a la dignidad humana, los principios de igualdad y solidaridad y el respeto a los principios de la Convención Europea de los Derechos Humanos, de la Carta de las Naciones Unidas y el derecho internacional. El acervo de la UE, las preferencias colectivas y las prácticas reguladoras no deben de ninguna manera ser socavadas por las relaciones de comercio</p>	<p>DGB: desplazar los párrafos 331-349 al final del primer pilar (después del punto 99).</p>	<p>DGB: mantiene la enmienda. Recomendación: rechazar.</p>

<p>exterior y de inversiones.</p>		
<p>332. La CES ha apoyado sistemáticamente un comercio equitativo regulado por instituciones multilaterales, y ha pedido una fuerte cooperación entre la Organización Mundial del Comercio (OMC) y la OIT. Recientemente, tras las indecisiones de la Ronda de Doha y la proliferación de acuerdos comerciales bilaterales, la UE también se ha lanzado a una serie de negociaciones biregionales y bilaterales que, en general, han desembocado en acuerdos comerciales que han sido incluidos dentro de acuerdos de asociación, de cooperación y estratégicos. La CES reconoce que los acuerdos comerciales y de inversión deben ser parte de una relación política más amplia.</p>		
<p>333. Estos acuerdos deben ser negociados en el interés público más que en el interés de los inversores privados y no deben en ningún caso menoscabar el derecho de los Estados miembros para regular. La CES se opone, en particular, a mecanismos de resolución de conflictos entre inversores y Estados (ISDS) - que favorecen a los inversores extranjeros ante todos los demás y equivale a privatizar la justicia, al enfoque de lista negativa (que cubre todos los servicios menos los específicamente excluidos) y a la inclusión de los servicios públicos en acuerdos como el TTIP (EEUU) y el CETA (Canadá). La CES exige la exclusión de los servicios públicos y un enfoque de listas positivas en todos los acuerdos comerciales. Rechazamos cualquier reducción de las normas europeas e insistimos en que el espacio político se mantenga y el derecho a legislar no se vea limitado por órganos no democráticos como los consejos de cooperación en materia reglamentaria. La CES insiste en que todos los tratados comerciales de la UE incluyan obligatoriamente cláusulas ejecutorias de protección del trabajo. Dichas protecciones existen en los acuerdos americanos y canadienses y deben ser mejoradas para cubrir un amplio abanico de convenios de la OIT y ser integradas en los acuerdos de la UE para garantizar el</p>		

<p>carácter ejecutorio y efectivo de disposiciones disuasorias contra las infracciones, estén o no ligadas al comercio.</p>		
<p>334. La CES se opone al acuerdo CETA que no cumple nuestras condiciones, sobre todo porque incluye un ISDS, y seguiremos oponiéndonos firmemente a las etapas que lleven hacia su ratificación. La CES adoptará la misma posición sobre el TTIP. Continuaremos haciendo un seguimiento de los progresos y presionando para lograr mejoras a fin de promover los empleos decentes y el crecimiento y de salvaguardar las normas de protección del trabajo, de los consumidores, del medioambiente y de la salud y de la seguridad a través del lobby, de campañas y de negociaciones, en particular en nuestro trabajo con el Parlamento Europeo. Llamamos a todas las organizaciones afiliadas a actuar a nivel nacional para apoyar esta posición.</p>		
<p>335. La CES insiste en que los acuerdos comerciales y de inversión internacionales de la UE y la AELC deben incluir una fuerte dimensión social, la promoción del trabajo y los salarios decentes, el desarrollo sostenible y la protección medioambiental, la salvaguardia de la gobernanza democrática y de los servicios públicos, garantizando un alto nivel de regulación financiera así como la aplicación y el cumplimiento por todas las partes de las normas laborales de la OIT. Todos esos acuerdos deberán ir acompañados de un mecanismo de control, denuncia y sanción que implique a los interlocutores sociales. Se debe prever una cooperación técnica con el apoyo de la OIT.</p>		
<p>336. La CES expresa su preocupación por la reticencia de la Comisión a utilizar los mecanismos de ejecución cuando existen, por ejemplo, en el Sistema Generalizado de Preferencias, cuando es evidente que las partes violan compromisos internacionales, como los convenios fundamentales de la OIT.</p>		
<p>337. La CES insiste en la necesidad de transparencia en todas</p>		

<p>las negociaciones comerciales y de inversiones, de control democrático por parte del Parlamento Europeo, y de consulta con los interlocutores sociales y las organizaciones de la sociedad civil. Las decisiones políticas no deben ser condicionadas por organismos no democráticos, como un consejo de cooperación regulatoria, en ningún acuerdo.</p>		
<p>338. La CES insiste en que la UE debe mantener instrumentos de defensa comercial fuertes que impongan restricciones específicas a las importaciones contrarias a la competencia en Europa, en particular si son elaboradas por trabajadores que no están protegidos de acuerdo con las normas internacionales.</p>		
<p>339. La CES alienta una política europea de desarrollo que promueva, con carácter prioritario, el diálogo social y el trabajo decente en los países beneficiarios, incluyendo las economías emergentes y llamamos a la UE en su conjunto y cada Estado miembro individualmente a alcanzar el objetivo de las Naciones Unidas de consagrar el 0,7% de su PNB a la ayuda oficial al desarrollo. El movimiento sindical europeo debe participar específicamente en el diseño de políticas, así como en la asignación del presupuesto disponible.</p>		
<p>340. La CES apoya las iniciativas Ayuda para el Comercio¹⁰ como una vía para promover el crecimiento del sector privado y el empleo en los países en desarrollo. El sector privado europeo puede también estar asociado en mayor grado a la agenda de la UE para el desarrollo siempre que el objetivo principal sea favorecer el crecimiento económico y contribuir a los objetivos de desarrollo tales como el trabajo decente en los países en desarrollo.</p>		
<p>341. La CES espera y apoya el desarrollo de una política exterior</p>		

¹⁰ La Iniciativa de Ayuda para el Comercio, encabezada por la OMC, impulsa a los gobiernos de los países en desarrollo y a los donantes a reconocer el papel que puede tener el comercio en el desarrollo. En particular, la Iniciativa procura movilizar recursos para hacer frente a las limitaciones relacionadas con el comercio identificadas por los países en desarrollo y los países menos adelantados. (Nota de traducción) https://www.wto.org/spanish/tratop_s/devel_s/a4t_s/aid4trade_s.htm

<p>fuerte y común de la UE sobre la base de los principios establecidos en el Tratado y respetuosa con el derecho internacional, poniendo plenamente en marcha instrumentos para la cooperación, la democracia y los derechos humanos y utilizando al máximo el Servicio Europeo de Acción Exterior (SEAE) para promoverlos. La CES reitera su llamamiento para que las delegaciones de la UE en el extranjero incluyan funcionarios especializados en temas laborales.</p>		
<p>342. Las guerras así como las violaciones de las libertades y de los derechos humanos en nuestras fronteras continúan amenazando la paz, la coexistencia y la seguridad de todos. La urgencia humanitaria en el Mediterráneo es una consecuencia directa de numerosas guerras que se traducen en muertes y violencias sin precedentes y en el éxodo de miles de hombres y de mujeres, persecuciones y discriminaciones contra grupos étnicos y religiosos asociados a la emergencia del fenómeno del terrorismo y de la criminalidad internacional. Además de las muertes y las violencias, la crisis en Ucrania ha subrayado la necesidad de una política extranjera europea más fuerte que dé prioridad absoluta a la paz. La CES reclama con insistencia iniciativas europeas para contribuir al desarme y a una cultura de la paz y de coexistencia.</p>		
<p>343. La CES seguirá cooperando con la CSI en sus actividades internacionales y desarrollando contactos regionales. En particular va a desarrollar el trabajo con los sindicatos en todo el continente europeo y promoverá el modelo social europeo, apoyando activamente el Consejo Regional Paneuropeo (PERC) y las actividades sub-regionales como parte de su participación en el Partenariado Oriental. Vamos a seguir apoyando a los sindicatos de los países candidatos a la UE con iniciativas de integración.</p>		
<p>344. La CES también promoverá y ayudará a un sindicalismo y un diálogo social independientes en la región euromediterránea, especialmente en los territorios</p>		

<p>palestinos, en cooperación con la Confederación Sindical Árabe y ACTRAV. La CES participará de manera proactiva en la revisión de la Política europea de vecindad para que este instrumento garantice un partenariado eficaz basado en la igualdad que responda a las necesidades y aspiraciones reales de los trabajadores y ciudadanos en los países afectados. La CES mantendrá y desarrollará relaciones con las organizaciones sindicales en África, en particular a través de la CSI-África, y del programa UE-ACP; en las Américas con la CSA y a nivel regional y sub-regional (Comunidad Andina, Centroamérica, Mercosur), así como los EEUU y Canadá; y en Asia, con la CSI-AP, buscando sobre todo desarrollar el trabajo del Foro ASEM para el Diálogo Social.</p>		
<p>345. La CES también seguirá cooperando con la CSI a través de la Red de Cooperación Sindical al Desarrollo, y con la Comisión Sindical Consultiva ante la OCDE (TUAC), en particular en relación con las Directrices de la OCDE para las empresas multinacionales (EMN), el plan de acción de la OCDE contra la erosión de la base imponible y el traslado de beneficios (BEPS) y las iniciativas del G-20.</p>		
<p>346. La CES cooperará con organizaciones de la sociedad civil en las iniciativas que hagan avanzar las políticas de la CES.</p>		
<p><u>REIVINDICACIONES Y COMPROMISOS</u></p> <p>347. La CES espera que el comercio internacional y las políticas de desarrollo de la UE den un impulso al crecimiento, la distribución equitativa del crecimiento y el empleo de calidad y hagan progresar los valores europeos a nivel internacional.</p>		
<p>348. La CES exhorta a la Comisión Europea a implicar en mayor medida a las organizaciones sindicales en la política europea de cooperación al desarrollo. Debe garantizar una mayor sinergia con y entre las organizaciones nacionales con respecto a los objetivos.</p>		

<p>349. La CES se guiará por los principios enunciados anteriormente para desarrollar y continuar políticas para la paz, la democracia y los derechos laborales (SOLO EN INGLÉS) respecto a regiones y países específicos. Seguiremos trabajando en cooperación con las respectivas organizaciones sindicales hermanas en todo el mundo.</p>		
---	--	--