



CONGRESO
BERLIN 23-26 MAYO 2023

PROGRAMA DE ACCIÓN DE LA CES 2023-2027

ADOPTADO POR EL 15º CONGRESO ESTATUTARIO DE LA CES
(BERLÍN, 23-26 MAYO 2023)



JUNTAS Y JUNTOS POR UN

TRATO JUSTO

PARA LA CLASE TRABAJADORA



JUNTAS Y JUNTOS POR UN

TRATO JUSTO

PARA LA CLASE TRABAJADORA

CONTENIDOS

Introducción: ¿Por qué necesitamos un trato justo para la clase trabajadora?	2
1. Juntas y juntos por la renovación sindical	7
1.1. Construir nuestra capacidad de movilización	7
1.2. Sindicalismo digital	8
1.3. Diálogo social	9
1.4. Reforzar la negociación colectiva	11
1.5. Organización y compromiso de los trabajadores y trabajadoras	13
1.6. Garantizar la democracia en el trabajo – Intensificar la participación de los trabajadores y las trabajadoras	14
1.7. Proteger y promover los derechos sindicales	16
1.8. Desarrollar una regla de oro para proteger los sistemas que funcionan bien	18
2. Juntos y juntas para cambiar a mejor el futuro del trabajo	19
2.1. Mejorar las condiciones de trabajo y garantizar empleos de calidad	19
2.2. Acabar con la precariedad	20
2.3. Proteger la salud y la seguridad en el trabajo	21
2.4. Un derecho a la formación y reforzar el aprendizaje permanente	23
2.5. Movilidad laboral justa	24
2.6. Igualdad de género	26
2.7. Garantizar la igualdad y luchar contra la discriminación	27
2.8. Anticipar el cambio y garantizar transiciones justas	29
2.9. Por una digitalización centrada en el ser humano	30
3. Juntas y juntos por una economía para las personas y el planeta	32
3.1. Un nuevo modelo económico y social sostenible	32
3.2. Una reforma para una gobernanza socio-económica y una fiscalidad más justa	34
3.3. Reformar el Semestre Europeo para impulsar la inversión pública, la creación de empleo y la gestión de crisis	36
3.4. Implementar el Pilar Europeo de Derechos Sociales	37
3.5. Reforzar el bienestar y la protección social	38
3.6. Los sindicatos por una política de cohesión y unos fondos de la UE eficaces	40
3.7. Un mercado interior social y sostenible	41
3.8. Una política industrial para más y mejores empleos sostenibles	42
3.9. Una política comercial basada en derechos para los derechos y los empleos de los trabajadores y las trabajadoras	46
4. Juntos y juntas por nuestro futuro europeo	49
4.1. Construir un futuro de Europa más justo	49
4.2. Reforzar la democracia y la lucha contra la extrema derecha	49
4.3. Un enfoque de la migración y el asilo basado en derechos y más justo	51
4.4. Reforma de los Tratados de la UE para afianzar el progreso social	52
4.5. Compromiso con las instituciones europeas	53
4.6. Un proceso de ampliación justo	54
4.7. Un papel más fuerte de Europa en el mundo, basado en nuestro modelo social y los valores sindicales	55
5. Juntas y juntos por una CES más fuerte	57

INTRODUCCIÓN:

¿POR QUÉ NECESITAMOS UN TRATO JUSTO PARA LA CLASE TRABAJADORA?

Este Programa de Acción de la Confederación Europea de Sindicatos (CES) es una llamada a la acción: Una invitación para que las y los sindicalistas europeos y otras fuerzas progresistas trabajen juntos para conseguir un acuerdo justo para las trabajadoras y los trabajadores de todo nuestro continente, y para construir la solidaridad con las personas trabajadoras de Europa y de todo el mundo.

La CES se fundó en 1973, el año en que la primera crisis del petróleo provocó un aumento vertiginoso de los precios de la energía que afectó a los puestos de trabajo, los ingresos y el nivel de vida de la clase trabajadora en toda Europa y fuera de ella. Desde sus humildes inicios hace 50 años, nuestra Confederación reúne ahora a más de 100 organizaciones afiliadas que representan a más de 45 millones de trabajadores y trabajadoras de la Unión Europea, los Balcanes, Islandia, Noruega, Suiza, Turquía, Reino Unido y, recientemente, Ucrania y Moldavia.

Este Programa de Acción es un conjunto detallado de objetivos y acciones que pondremos en práctica en los próximos cuatro años. Se basa en cinco décadas de logros para ampliar y profundizar la organización sindical europea, mejorar las condiciones de trabajo y de vida y hacer avanzar la negociación colectiva y el diálogo social, mientras nos movilizamos para hacer frente a otra dramática crisis del coste de la vida. Los sindicatos y el sindicalismo están en el centro de este Programa de Acción, porque la negociación colectiva y el diálogo social son la vía más eficaz para que las trabajadoras y los trabajadores creen un futuro justo y sostenible para sí mismos, sus familias y sus comunidades.

Un contexto económico y social cambiante

Tras años de políticas impulsadas por la austeridad, que culminaron en una respuesta catastrófica a la crisis financiera y económica mundial de 2008, las respuestas nacionales y de la UE a las secuelas sociales y económicas de la pandemia de COVID fueron más constructivas y eficaces.

Instigada por las enérgicas intervenciones de la CES y sus organizaciones afiliadas, la UE desarrolló y puso en marcha ayudas a gran escala por valor de miles de millones de euros en forma del NGEU (el programa Next Generation de la UE, creado para ayudar a los Estados miembros a recuperarse de la pandemia), SURE (el programa de apoyo para mitigar los riesgos de desempleo en caso de emergencia, que permitió a los Estados miembros acceder a préstamos a tipos ventajosos), e introdujo flexibilidad en la aplicación de las normas de gobernanza económica.

La CES se esforzó por conseguir estos y otros resultados para proteger el empleo y los ingresos al comienzo de la pandemia. Posteriormente, conseguimos la adopción de la Directiva sobre Salarios Mínimos Adecuados en la UE. Esta legislación histórica promoverá salarios mínimos legales decentes y fomentará la negociación colectiva en toda la UE.

A pesar de estas importantes medidas, los recientes indicios de retracción son un recordatorio de que el movimiento sindical europeo debe seguir movilizándose en la lucha por la solidaridad, una economía que beneficie a las/los trabajadoras, salarios más altos y empleos de calidad, una protección social reforzada, una negociación colectiva y un diálogo social fuertes, y los derechos sindicales de las trabajadoras y los trabajadores. Debemos continuar y reforzar nuestra movilización por un acuerdo justo para las personas trabajadoras.

Las inadecuadas respuestas europeas a las secuelas económicas de la guerra de Ucrania y a la creciente crisis del coste de la vida, así como la falta de condicionalidades sociales en el Plan Industrial Europeo del Pacto Verde, amenazan con deshacer los avances de los últimos tiempos y han demostrado falta de solidaridad. Esta pobre respuesta se ve agravada por las subidas de los tipos de interés, que son una

respuesta totalmente equivocada a la inflación impulsada por los beneficios. Mientras tanto, los daños de la crisis del coste de la vida se han visto agravados por los ataques a los derechos sindicales y a las condiciones de trabajo en muchos países europeos, al tiempo que los intentos de criminalizar la solidaridad sindical internacional son cada vez más preocupantes.

Este Programa de Acción incluye medidas fuertes y específicas destinadas a conseguir apoyo para una respuesta progresiva y justa a los retos económicos y sociales de Europa, basada en la solidaridad y en una Europa social fuerte, en la mejora de las condiciones de trabajo y de vida, en el reparto de los beneficios de las nuevas tecnologías, en la defensa de los derechos colectivos e individuales, en la protección y mejora de la salud, la seguridad y el bienestar, en la preservación de nuestro planeta y su medio ambiente mediante una transición justa, en la lucha contra la desigualdad y en el refuerzo de la inclusión social y la democracia.

Poner fin a la crisis del coste de la vida

En toda Europa, el coste de los alimentos, la energía y otros productos de primera necesidad sigue aumentando mucho más rápidamente que los salarios, las pensiones y las ayudas sociales, lo que incrementa las desigualdades existentes, siendo las y los trabajadores peor pagados y las personas vulnerables los más afectados. Incluso si el ritmo de aumento de los precios disminuye, se producirá un deterioro a largo plazo del nivel de vida si no se aumentan los salarios, se garantiza la seguridad del empleo y de los ingresos, y la UE actúa sobre las dimensiones sociales de la emergencia. Basándose en su plan de seis puntos para hacer frente a la crisis del coste de la vida, el Plan de Acción de la CES se compromete a:

- Apoyar a las organizaciones afiliadas y a los sindicatos en sus campañas por aumentos salariales reales como parte de una campaña por la convergencia al alza de las condiciones de trabajo y los salarios en toda Europa;
- Presionar a la UE para que proteja el empleo y los ingresos con medidas decisivas y prácticas para abordar la dimensión social de la crisis;
- Prestar apoyo práctico a las organizaciones afiliadas para reforzar la negociación colectiva, incluso mediante la transposición y aplicación de la Directiva sobre Salarios Mínimos Adecuados;
- Profundizar nuestra campaña contra todas las formas de trabajo precario apoyando acciones sindicales, estrategias de negociación colectiva e iniciativas legales para establecer derechos a contratos indefinidos y trabajo a tiempo completo;
- Presionar para que la UE adopte medidas más contundentes destinadas a eliminar las diferencias salariales entre hombres y mujeres, al tiempo que -incluso mediante la transposición y aplicación de la Directiva sobre transparencia salarial entre hombres y mujeres- desarrolla herramientas para mejorar la transparencia salarial, poner fin a la infravaloración del trabajo realizado predominantemente por mujeres y eliminar la violencia y el acoso por razón de género;
- Abogar por la prohibición legal de las prácticas no remuneradas y de los contratos precarios que condenan a los y las jóvenes trabajadoras y a otras personas a un trabajo no remunerado o mal remunerado, como parte de un programa más amplio de la CES en favor de la solidaridad intergeneracional y de los derechos de las y los jóvenes trabajadores.

Transformación para todas y todos

Los nuevos modelos empresariales y los cambios tecnológicos -incluidos la automatización, la digitalización, la inteligencia artificial, el trabajo en plataformas y otras nuevas formas de organización del trabajo- están cambiando nuestros lugares de trabajo más rápido que nunca. El ritmo y el impacto de estas tendencias exigen un nuevo enfoque en el que los gobiernos y las instituciones internacionales trabajen con los sindicatos para proteger a la clase trabajadora, las comunidades y el medio ambiente, y garantizar una transición justa para todas y todos.

Un enfoque basado en el principio de que "el mercado siempre tiene razón" entraña el riesgo de una convulsión económica sin precedentes que podría devastar puestos de trabajo y comunidades y socavar

fatalmente la confianza pública en la democracia y sus instituciones. El Plan de Acción de la CES incluye el compromiso de adoptar medidas detalladas para:

- Apoyar a las organizaciones afiliadas y a los sindicatos en sus campañas en favor de una sólida protección de las trabajadoras y los trabajadores a escala nacional, iniciativas de empleo y una transición justa al nuevo mundo del trabajo;
- Abogar por una Directiva europea para la transición justa del mundo del trabajo mediante la anticipación y la gestión del cambio, con la participación de los sindicatos y la negociación colectiva como principios rectores;
- Abogar por que el principio de "control humano" de la digitalización se incorpore a la legislación de la UE para establecer el derecho a la toma de decisiones humanas en el trabajo;
- Facilitar y apoyar las campañas sindicales y de otro tipo a favor de la reducción del tiempo de trabajo y otros medios de compartir equitativamente los beneficios de las nuevas tecnologías;
- Apoyar la aplicación del acuerdo de los interlocutores sociales sobre el teletrabajo y el derecho a la desconexión y un enfoque más amplio de las nuevas tecnologías centrado en el ser humano, incluida la prohibición de las prácticas de vigilancia y control, que son invasivas o no respetan la dignidad humana y la intimidad en el trabajo;
- Presionar para que se impongan condiciones sociales y medioambientales estrictas en la financiación pública y los contratos públicos;
- Movilizarse para que el aprendizaje permanente y el derecho a la formación sean una realidad y no sólo un eslogan.

Mejorar nuestro tejido social y económico

Es necesaria una verdadera reforma de los marcos de gobernanza económica europea como alternativa a las fracasadas políticas de austeridad que, durante las dos últimas décadas, han devastado los servicios públicos, los ingresos, las comunidades y -como consecuencia- gran parte del apoyo popular a Europa y sus instituciones. La CES aplaudió el planteamiento de la UE cuando introdujo una intervención a gran escala al principio de la pandemia de COVID. Nuestro Programa de Acción compromete a la CES a:

- Solicitar la finalización del Pacto Fiscal de la UE y la reforma del Pacto de Estabilidad y Crecimiento para alinearlos con los objetivos medioambientales y sociales del Tratado de la UE y la Carta de los Derechos Fundamentales;
- Abogar por la permanencia de los instrumentos de política de solidaridad adoptados durante la pandemia, incluida la activación de los mecanismos de la UE para la inversión y la estabilización del empleo;
- Proseguir la plena aplicación del Pilar Europeo de Derechos Sociales;
- Trabajar con las organizaciones afiliadas para abogar por una política industrial fuerte de la UE, con una inversión pública significativa y eficaz que apunte al empleo de calidad y el progreso social, incluso mediante condicionalidades sociales;
- Exigir inversión en servicios públicos y protección social para erradicar la pobreza y la desigualdad y abogar por un nivel mínimo de inversión pública en los presupuestos nacionales, además de un marco que adapte mejor la inversión privada a los objetivos comunes de la UE dentro de un marco de financiación sostenible;
- Defender un marco fiscal para las empresas más sólido y justo, y acabar con los paraísos fiscales y la evasión y elusión fiscales;
- Presentar argumentos sólidos para que la política monetaria de la UE se centre en el pleno empleo y en puestos de trabajo de calidad;
- Trabajar con las organizaciones afiliadas, los sindicatos y las organizaciones de la sociedad civil para promover la equidad, la igualdad y el respeto de la diversidad en el lugar de trabajo y en todos los aspectos de la vida.;
- Hacer campaña por un proceso justo de ampliación de la UE.

Valorar la paz, la seguridad y la supervivencia

Además de una pandemia sanitaria mundial, los años transcurridos desde nuestro último Congreso han sido testigos de niveles de conflicto internacional, ataques a los derechos humanos y daños medioambientales sin precedentes en la historia reciente. Cada uno de ellos ha tenido un coste humano enorme, devastador e inaceptable. El Programa de Acción de la CES incluye acciones detalladas para hacer frente al ascenso de la extrema derecha y su credo de odio, y contiene acciones específicas para:

- Trabajar por una acción climática enérgica para una transición justa hacia un planeta medioambientalmente sostenible, reduciendo al mismo tiempo la huella de carbono de la CES;
- Apoyar con orgullo la paz, la democracia, los derechos humanos, la justicia económica mundial y el Estado de Derecho, todos ellos necesarios para apuntalar la seguridad económica de la clase trabajadora en Europa y en el resto del mundo;
- Trabajar contra el racismo en el lugar de trabajo y en otros ámbitos, prestar apoyo práctico y defender a quienes sufren las consecuencias de la guerra, las agresiones, las violaciones de los derechos humanos y el cambio climático, incluidos los migrantes y los solicitantes de asilo, y presionar en favor de un sistema de migración y asilo justo y basado en los derechos;
- Promover la inclusión de un Protocolo de Progreso Social en los Tratados de la UE para garantizar que los derechos laborales, sindicales y sociales prevalezcan sobre las libertades económicas en caso de conflicto;
- Movilizarse por la reforma de las instituciones europeas para una Europa más social y democrática.

Una voz más fuerte para la clase trabajadora y sus sindicatos

Durante más de un siglo, los sindicatos y sus organizaciones afiliadas europeas han protegido los derechos y el nivel de vida de la clase trabajadora, sus familias y sus comunidades. Un sindicalismo fuerte contribuyó a construir y sostener la Europa de posguerra, y sigue siendo un pilar insustituible del tejido social y económico del continente.

Con la paz, los derechos humanos y las instituciones democráticas de nuevo en el punto de mira, una organización sindical fuerte es vital para garantizar un nivel de vida digno, una voz efectiva para las/los trabajadoras a través de la negociación colectiva y el diálogo social, y la sensación de que los trabajadores y las trabajadoras y sus comunidades cuentan en Europa, con control sobre las decisiones que les afectan.

Arraigado en nuestra visión de un sindicalismo fuerte, independiente y progresista, el Plan de Acción de la CES incluye medidas sólidas para apoyar la renovación sindical y para:

- Promover una agenda europea para la renovación sindical y el aumento de la densidad de afiliación, apoyando a las organizaciones afiliadas y a los sindicatos para que refuercen los derechos de la clase trabajadora, mejoren las condiciones de trabajo y de vida, y amplifiquen la voz de los trabajadores y trabajadoras a través de la negociación colectiva y la acción colectiva;
- Apoyar el trabajo en curso de las organizaciones afiliadas -ya sean miembros nacionales o federaciones sindicales europeas- para desarrollar estrategias de renovación, incluso a través del sindicalismo digital, la coordinación de estrategias nacionales y sectoriales, y el desarrollo de estructuras sindicales inclusivas para todas y todos;
- Reforzar y promover la negociación colectiva, basándose también en la Directiva de la UE sobre salarios mínimos adecuados, con el objetivo de aumentar la cobertura de la negociación colectiva y garantizar el respeto del derecho universal a organizarse y negociar colectivamente para todas las trabajadoras y los trabajadores de Europa;
- Garantizar que los lugares de trabajo y los sindicatos sean lugares seguros e inclusivos para las mujeres, las personas de color, los/las trabajadoras con discapacidad y los miembros de la comunidad LGBTI;
- Pedir la mejora de las normas de contratación pública para que el dinero público se destine sólo a organizaciones que respeten los derechos laborales y sindicales, negocien con los sindicatos y cuyos trabajadores y trabajadoras estén cubiertos por convenios colectivos;

- Reforzar el diálogo social europeo mediante una evaluación de impacto del diálogo social, un programa legislativo elaborado a través del diálogo social, medidas para denunciar los casos en que los interlocutores sociales son dejados de lado en la elaboración de las políticas nacionales y europeas, e integrar el respeto de las actividades y los derechos sindicales.

Una Europa para las generaciones futuras

A lo largo de sus primeros 50 años, la CES y sus organizaciones afiliadas han contribuido enormemente al desarrollo de la sociedad y la economía europeas, situando la negociación colectiva y el diálogo social en primera línea de su defensa de los derechos de las y los trabajadores, un nivel de vida digno, la igualdad y la inclusión, y las instituciones e ideales democráticos europeos.

Junto con nuestro Manifiesto de Berlín, este Programa de Acción representa un ambicioso llamamiento a la acción para los y las sindicalistas europeas y otras personas comprometidas con la defensa de nuestros ideales y la mejora de los niveles de vida, los derechos sindicales y humanos, un planeta limpio y el respeto a los trabajadores y las trabajadoras y sus comunidades durante los próximos 5 años.

Pongámonos manos a la obra y construyamos una Europa que podamos transmitir con orgullo a las generaciones futuras.

1. JUNTAS Y JUNTOS POR LA RENOVACIÓN SINDICAL

1.1. Construir nuestra capacidad de movilización

Situación actual y desafíos

- 1.1.1 El movimiento sindical europeo tiene que encontrar nuevas energías para potenciar los intereses de los y las trabajadores y, por lo tanto, ha llegado el momento de promover una agenda sindical europea. Una mayor influencia en la agenda política europea y un diálogo social más fuerte necesitan, en primer lugar, una agenda sindical europea fuerte con energía renovada para empoderar a las personas trabajadoras. Debería ser una agenda para la renovación sindical y para un sindicalismo europeo poderoso y robusto que defienda y fortalezca los derechos de las y los trabajadores y mejore las condiciones de trabajo y de vida para todos y todas.
- 1.1.2 Hace tiempo que se necesita una agenda ambiciosa de la CES para la renovación sindical. Con una agenda sólida de renovación sindical, la CES y sus organizaciones afiliadas podrán cumplir su cometido. La negociación colectiva y la acción colectiva dependen de sindicatos fuertes y activos, que unifican y amplifican la voz de las y los trabajadores. Solo a través de la renovación el movimiento sindical puede identificar las tendencias emergentes en el mercado laboral y las formas de organizar y movilizar a las trabajadoras y los trabajadores atípicos y a los grupos minoritarios. El acceso al lugar de trabajo es esencial para ello.
- 1.1.3 Una agenda para la renovación sindical debería respetar los modelos nacionales de mercado laboral que funcionan bien y sus tradiciones y prácticas asociadas. La fuerza sindical se construye sobre estas tradiciones y prácticas.
- 1.1.4 Esta renovación ya está en marcha a nivel europeo y nacional. La CES continuará apoyando a las organizaciones afiliadas para desarrollar e implementar sus estrategias de renovación. Para este fin se requiere una plataforma dedicada específicamente a este apoyo.

Acciones

- 1.1.5 La CES:
 - Desarrollará e implementará una agenda para la renovación sindical y para un sindicalismo europeo poderoso, robusto y basado en la solidaridad. La CES debe emprender las siguientes acciones para desarrollar y aplicar esta agenda renovada;
- 1.1.6 - Apoyar, organizar y coordinar la movilización y las iniciativas sindicales en estrecha colaboración con las organizaciones afiliadas nacionales. Incluidas manifestaciones e iniciativas en distintos países en colaboración con las organizaciones afiliadas nacionales, a escala regional y euromanifestaciones, según las circunstancias;
- 1.1.7 - Apoyar iniciativas de las organizaciones afiliadas a nivel nacional dando visibilidad y estando presente en las manifestaciones. Se anima a las organizaciones afiliadas a apoyar la movilización europea, lo que podría incluir recursos organizativos y financieros;
- 1.1.8 - Facilitar el intercambio efectivo y eficaz de información entre las organizaciones afiliadas sobre las iniciativas y la movilización a nivel nacional y regional;
- 1.1.9 - Poner en marcha un grupo de trabajo, abierto a todas las organizaciones afiliadas, para examinar los aspectos legales y organizativos para acciones colectivas conjuntas y coordinadas, en particular, en los territorios fronterizos con el apoyo o por iniciativa de los CSIR;
- 1.1.10 - Poner en marcha una Red de Solidaridad para la acción sindical para apoyar rápidamente a los sindicatos que sean atacados debido a la hostilidad de los empleadores en la negociación colectiva o en los conflictos laborales, incluido el doble rasero en las empresas multinacionales o

debido a los ataques gubernamentales contras las normas laborales fundamentales, especialmente la libertad de negociación colectiva y el derecho de huelga, con la asistencia de ETUCLEX. Esta red proporcionará un medio flexible y dinámico para que los sindicatos busquen y se presten apoyo mutuamente, y alimentará el trabajo del Comité de Negociación Colectiva y Coordinación Salarial;

- 1.1.11 - En consonancia con la declaración "Sindicatos europeos sin fronteras" y la resolución "Hacia un sistema europeo de relaciones laborales" adoptadas en el IX Congreso de la CES en Helsinki, la CES estudiará y apoyará la generalización de acuerdos de cooperación y asistencia mutua que defiendan los derechos de la clase trabajadora en ubicaciones profesionales en países europeos distintos de aquellos en los que tienen su afiliación sindical. Desarrollará un programa de intercambio transfronterizo para que los responsables sindicales tengan una comprensión más profunda de las prácticas y estrategias de los sindicatos en diferentes países, y para fortalecer la solidaridad sindical europea, con la implicación de los CSIR;
- 1.1.12 - Poner en marcha un Centro de Renovación Sindical para coordinar la estrategia de la CES sobre la renovación sindical, facilitando un enfoque más coordinado en todos los comités de la CES y compartiendo las mejores prácticas entre las actividades europeas, nacionales y sectoriales. También se utilizará para identificar sectores emergentes/en evolución con potencial para el crecimiento sindical. La coordinación se llevará a cabo con los comités pertinentes de la CES;
- 1.1.13 - Organizar un premio, que se entregará con ocasión del Congreso y de la Conferencia de medio mandato, para dar un reconocimiento especial a las acciones sindicales destacadas (por ejemplo, en la construcción del sindicalismo europeo, la demostración de solidaridad transfronteriza, el desarrollo de la movilización sindical en condiciones adversas, la lucha contra la extrema derecha, el sindicalismo digital, compromiso de las y los afiliados y organización).
- 1.1.14 - Las políticas y campañas de la CES a todos los niveles deberían aplicar un "test generacional" para seguir siendo pertinentes para los trabajadores y trabajadoras jóvenes y promover la igualdad de trato, ampliando la protección social a los ninis y luchando contra el abuso de los sistemas de prácticas. El Comité de Jóvenes de la CES se encargará de la coordinación.

1.2. Sindicalismo digital

Situación actual y desafíos

- 1.2.1 La digitalización sigue transformando el mundo del trabajo. Los sindicatos aprovechan las herramientas digitales para ponerse en contacto, apoyar y empoderar a las personas trabajadoras. Dado que las herramientas digitales a menudo tienen sesgos de género y podrían reforzar estereotipos y normas de género, el sindicalismo digital debe ser transformador desde la perspectiva de género.
- 1.2.2 La CES tiene como objetivo construir la infraestructura digital necesaria para ayudar a las organizaciones afiliadas a convertirse en sindicatos digitales. Esta infraestructura proporcionaría herramientas digitales a los y las representantes para captar, retener y comprometer a los miembros, para movilizar a las personas trabajadoras, mejorar las leyes y la negociación colectiva, y potenciar el diálogo social. No obstante, no hay una solución única.
- 1.2.3 La plataforma Acción-Europa de la CES refuerza el sindicalismo europeo. Esta plataforma de peticiones explica quiénes somos los sindicatos y por qué hacemos campañas. Esta plataforma, que cumple con el RGPD (Reglamento General de Protección de Datos), contiene una base de datos de simpatizantes que están dispuestos a actuar en apoyo de las reivindicaciones sindicales.

Acciones

- 1.2.4 Para desarrollar y reforzar el sindicalismo digital, pueden llevarse a cabo las siguientes acciones:

- 1.2.5 - Ampliar la plataforma Action-Europe para reforzar las campañas y hacer crecer una base de datos para el compromiso sindical, de las y los trabajadores y de la opinión pública, involucrándolos mediante el uso de encuestas específicas;
- 1.2.6 - Establecer una red para apoyar a las organizaciones afiliadas en el desarrollo de sus peticiones, campañas y compromiso de los miembros, basándose en las experiencias de los sindicatos de toda Europa;
- 1.2.7 - Proporcionar formación y talleres específicos para que las organizaciones afiliadas compartan y desarrollen su enfoque digital para fortalecer los sindicatos;
- 1.2.8 - Desarrollar, en estrecha colaboración con las FSE, herramientas digitales que ofrezcan a las y los negociadores la posibilidad de compartir cláusulas de convenios colectivos y prioridades sindicales para las rondas de negociación colectiva. Las listas de control, los acuerdos modelo y las cláusulas modelo proporcionarán a los y las negociadoras acceso a la fuerza colectiva de los sindicatos de toda Europa;
- 1.2.9 - Utilizar las herramientas digitales para contactar y comprometer a los miembros para compartir y difundir información, posiciones y campañas.

1.3. Diálogo social

Situación actual y desafíos

- 1.3.1 El fortalecimiento del diálogo social europeo va de la mano del fortalecimiento del diálogo social nacional, que debe incluir la negociación colectiva.
- 1.3.2 En su respuesta a la crisis del COVID-19, los interlocutores sociales han demostrado el papel que el diálogo social puede desempeñar, y sigue desempeñando, a todos los niveles, protegiendo a las y los trabajadores, su salud y seguridad, sus empleos y sus medios de subsistencia. Así como las medidas en el lugar de trabajo, en el sector, a nivel nacional y de la UE, para quienes han perdido su empleo y sus ingresos.
- 1.3.3 El papel de los sindicatos como interlocutores sociales que representan la voz de las trabajadoras y los trabajadores debe ser respetado en su totalidad, así como la autonomía de los interlocutores sociales. A nivel europeo, esto significa dar prioridad y respetar el proceso de consultas a los interlocutores sociales, así como reconocer el papel de la CES como representante del diálogo intersectorial, y de las federaciones sindicales europeas (FSE) a nivel sectorial.
- 1.3.4 El desarrollo de capacidades ha sido clave para la CES durante casi 20 años, y sigue siendo una prioridad de cara al futuro. En el actual programa de trabajo 2022-2024, los interlocutores sociales europeos se comprometen a evaluar y mejorar la implementación de los resultados del diálogo social de la UE.
- 1.3.5 El diálogo social a nivel intersectorial y sectorial debe reforzarse mutuamente para que el diálogo social europeo pueda establecer normas sociales mínimas europeas mediante acuerdos intersectoriales y sectoriales de los interlocutores sociales basados tanto en acuerdos autónomos como en acuerdos con efecto vinculante y directo en toda la UE.

Acciones

- 1.3.6 Por ello, la CES se compromete a:
 - Establecer un mecanismo de alerta o denuncia para implementar la promesa de la Declaración Cuatripartita, incluida la relativa al papel de los interlocutores sociales en el proceso del semestre, e identificar los casos en que los responsables políticos dejan de lado a los sindicatos. Debería exigirse a la Comisión y/o al Estado miembro correspondiente que atiendan oportunamente las

quejas que se presenten;

- 1.3.7 - Exigir que la Comisión Europea establezca una caja de herramientas de evaluación del impacto del diálogo social. Esto garantizaría que el diálogo social ha sido respetado y promovido. Debería realizarse una evaluación ex-post de los Reglamentos y Directivas existentes para identificar y remediar cualquier restricción o práctica que socave el diálogo social y la negociación colectiva a todos los niveles. Debería presentarse al Comité de Diálogo Social un informe anual de las distintas evaluaciones de impacto del diálogo social;
- 1.3.8 - Identificar los temas que se incluirán en el programa legislativo con vistas a negociar las directivas con los empleadores a través del diálogo social europeo;
- 1.3.9 - Trabajar con la Comisión Europea para que el representante del diálogo social en cada DG (Dirección General) garantice el respeto del diálogo social y el papel específico de los interlocutores sociales tanto a nivel de la UE como nacional, así como la protección de los sistemas nacionales de negociación colectiva. Deberían ser un puente entre la Comisión y los interlocutores sociales y facilitar los debates y las reuniones;
- 1.3.10 - Evaluar cómo mejorar el funcionamiento del Comité de Diálogo Social y de la Cumbre Social Tripartita, en los que no se puede descuidar la perspectiva de género. La CES recomienda la creación de un grupo de trabajo que incluya a los interlocutores sociales para revisar el formato, y pide que se revisen conjuntamente los formatos del Comité de Diálogo Social (CDS) y de la Cumbre Social Tripartita (CST), reconociendo el papel clave que desempeñan para garantizar los intercambios entre los interlocutores sociales y las instituciones de la UE. La CES también cooperará con las FSE para contrarrestar cualquier intento de poner en peligro el diálogo social sectorial de la UE;
- 1.3.11 - Seguir desarrollando y aplicando programas de trabajo bipartitos conjuntos y proyectos integrados elaborados de forma autónoma por los interlocutores sociales europeos;
- 1.3.12 - Pedir la creación de una línea presupuestaria específica para respaldar los acuerdos de los interlocutores sociales (promoviendo la implementación y apoyando la autonomía y el acceso al desarrollo de capacidades, la experiencia y la formación). El trabajo del subgrupo del CDS continuará sobre la base de un nuevo mandato e incluirá un trabajo específico sobre la aplicación del acuerdo autónomo de envejecimiento activo, así como acciones relacionadas con la creación de capacidades;
- 1.3.13 - Velar por que la Comisión cumpla las obligaciones que impone el artículo 155.2 del TFUE en relación con la presentación al Consejo de los acuerdos alcanzados por los interlocutores sociales interprofesionales y sectoriales de la UE. Esto incluye cualquier intento de establecer nuevas barreras para la adopción de acuerdos de los interlocutores sociales. A este respecto, la CES y las FSE seguirán presionando a la Comisión y/o los demás interlocutores sociales europeos para que revisen y aclaren las normas y los procedimientos del diálogo social de la UE y para que resuelvan todos los problemas causados por la Comisión, tal y como han puesto de manifiesto las sentencias del TJUE;
- 1.3.14 - Desarrollar, en colaboración con el ETUI, nuevas herramientas innovadoras en línea y formación sobre el diálogo social para los sindicatos nacionales en Europa;
- 1.3.15 - Presionar para que haya un embajador para el diálogo social con mandato del Comité de Diálogo Social, y que responda ante él. Este cargo debería apoyar un vínculo político cohesivo entre los interlocutores sociales y los actores institucionales;
- 1.3.16 - Examinar la posibilidad de un secretariado permanente europeo para el diálogo social, gestionado por los interlocutores sociales europeos intersectoriales y sectoriales, con su propio presupuesto y personal.
- 1.3.17 La CES se basará en su anterior academia europea de diálogo social para ofrecer a los jóvenes sindicalistas una mejor comprensión de las estructuras, procesos y mecanismos del diálogo social europeo.

1.4. Reforzar la negociación colectiva

Situación actual y desafíos

- 1.4.1** La cobertura de la negociación colectiva en la UE se sitúa actualmente en torno al 65%, con disparidades entre los países. La Directiva sobre salarios mínimos adecuados en la UE establece un objetivo de cobertura de la negociación colectiva del 80%, tal y como exige el movimiento sindical. Unos sindicatos fuertes con una afiliación activa son la base de unos buenos convenios colectivos. Los sindicatos deben desarrollar e implementar estrategias de afiliación y organización para asegurar que cada vez más trabajadores y trabajadoras europeos estén cubiertos por convenios colectivos incluidos las y los trabajadores atípicos y autónomos.
- 1.4.2** La Directiva sobre salarios mínimos adecuados en la UE también establece la obligación de respetar el derecho a la negociación colectiva, de proporcionar protección a los/las trabajadoras que deseen negociar colectivamente y de impedir las prácticas antisindicales.
- 1.4.3** Paralelamente a la agenda de renovación sindical y de un sindicalismo europeo más fuerte, la CES debe seguir siendo activa ante las instituciones europeas para garantizar su apoyo a los sindicatos y a la negociación colectiva.

Acciones

- 1.4.4** La CES reconoce la necesidad de aplicar plenamente los Convenios de la OIT (C87 y C98), el Tratado de la Unión Europea, la Carta Comunitaria de los Derechos Sociales Fundamentales de los Trabajadores, la Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea, el Pilar Europeo de Derechos Sociales y la Carta Social Europea del Consejo de Europa, con el fin de garantizar la plena aplicación del derecho de asociación y de negociación colectiva a todos los niveles, así como el derecho a un salario (mínimo) justo, respetando al mismo tiempo la autonomía de los interlocutores sociales.
- 1.4.5** Para reforzar el diálogo social, la CES:
 - Implementará su plan de acción para apoyar a las organizaciones afiliadas en la transposición y aplicación de la Directiva sobre salarios mínimos adecuados en la UE. Un salario mínimo adecuado tiene por objeto proporcionar un nivel de vida decente y satisfacer las necesidades de las personas trabajadoras y sus familias, y debería fijarse en consonancia con las reivindicaciones sindicales y planteamientos como el salario digno. El Secretariado de la CES seguirá el proceso de transposición y el uso de las disposiciones y oportunidades que ofrece la Directiva a nivel nacional y actuará en consecuencia. Se mantendrá informado al Comité de Negociación Colectiva y Coordinación Salarial. El Grupo de Trabajo en línea sobre la Directiva seguirá reuniéndose periódicamente para apoyar a las organizaciones afiliadas y coordinar las acciones durante el proceso de transposición;
- 1.4.6** - Apoyará a las organizaciones afiliadas en sus acciones por el respeto y la promoción y aplicación del derecho a la negociación colectiva de los autónomos. Esto incluye garantizar que las nuevas directrices de la UE sobre la ley de competencia y los trabajadores y trabajadoras autónomos se apliquen de forma que salvaguarden el derecho a afiliarse a un sindicato, a negociar colectivamente y a emprender acciones colectivas.
- 1.4.7** - Prestará un apoyo específico a las organizaciones afiliadas en lo que respecta al desarrollo de formas de negociación colectiva pluriempresariales y sectoriales;
- 1.4.8** - Apoyará a las organizaciones afiliadas que se enfrentan a los ataques de gobiernos y empresas contra la libertad de negociación colectiva, incluido el derecho de huelga;
- 1.4.9** - Explorará las siguientes acciones para alcanzar el objetivo de al menos un 80% de cobertura de la negociación colectiva en Europa:
 - las organizaciones afiliadas nacionales pueden optar por establecer objetivos nacionales

de cobertura de la negociación colectiva a alcanzar antes de 2027. Esto se discutirá en el Comité de Negociación Colectiva y Coordinación Salarial;

- ofrecerá apoyo y herramientas a las organizaciones afiliadas para que alcancen sus objetivos nacionales de cobertura de la negociación colectiva y para desarrollar e implementar estrategias de afiliación y organización que respalden esta labor;

1.4.10 - Proporcionará a través del Comité de Negociación Colectiva y Coordinación Salarial un foro para la discusión de la coordinación de las iniciativas actuales de negociación colectiva que podrían incluir, entre otras, las siguientes áreas de actuación:

- una agenda de negociación y un apoyo específico a los sindicatos para abordar las cuestiones relacionadas con el tiempo de trabajo, incluida la reducción del tiempo de trabajo manteniendo el salario íntegro y la contratación compensatoria, incluidos acuerdos laborales que garanticen un enfoque transformador de género y para que las personas con trabajo a tiempo parcial involuntario aumenten sus horas contractuales;
- una mayor convergencia al alza de los salarios, las rentas y las condiciones de vida y de trabajo en los Estados miembros;
- un enfoque global para anticipar y gestionar el cambio en particular en el contexto de las transiciones verde y digital;
- el derecho a contratos permanentes, así como el derecho a trabajar a tiempo completo. Las modalidades de trabajo flexible deben ser voluntarias y en beneficio de las trabajadoras y los trabajadores, sobre la base de las condiciones establecidas en los convenios colectivos, y usando un enfoque transformador de género;
- principios básicos de negociación para regular la vigilancia, la recogida de datos y el uso de la IA en los lugares de trabajo y en la relación laboral.
- igualdad de retribución entre hombres y mujeres por un trabajo de igual valor, así como medidas adicionales para acabar con la brecha salarial de género, lograr la transparencia salarial y poner fin a la infravaloración del trabajo realizado predominantemente por mujeres;
- igualdad salarial y de derechos por un trabajo de igual valor para las y los trabajadores migrantes;
- abrir un debate sobre la ampliación de los convenios colectivos como medio para aumentar la cobertura contractual y disminuir las desigualdades entre los y las trabajadoras y entre los Estados miembros, garantizando una redistribución justa de la riqueza respetando plenamente el hecho de que los convenios colectivos y el mecanismo de extensión son competencias nacionales.

1.4.11 - Presionará para que se revisen las directivas sobre contratación y concesiones públicas para garantizar que únicamente las empresas que respeten los derechos de los trabajadores, las trabajadoras y de los sindicatos, que negocien con éstos y cuyos trabajadores y trabajadoras (incluidos los de sus subcontratistas) estén cubiertos por convenios colectivos, tengan acceso a cualquier forma de fondos públicos, incluidos subvenciones y beneficios fiscales;

1.4.12 - Continuará abogando por un marco europeo para promover la convergencia al alza de salarios y que garantice que las empresas multinacionales reconocen a los sindicatos y negocian con ellos convenios colectivos a nivel nacional en todos los países donde operan, con el fin de definir un camino hacia la igualdad salarial por un trabajo de igual valor en cuanto a los salarios pagados a sus trabajadoras y trabajadores en los distintos países;

1.4.13 - Apoyará y amplificará las narrativas en los ámbitos público, académico y político, incluido el Banco Central Europeo, que van en contra de las políticas de austeridad y refuerzan la importancia y el éxito de la negociación colectiva;

1.4.14 - Facilitará los intercambios sobre convenios colectivos transfronterizos conjuntos tanto sobre los nuevos retos a los que se enfrentan los y las trabajadoras en tiempos de cambio climático y tecnológico como sobre el establecimiento de normas laborales comparables y decentes para

todos los empleados y empleadas de una empresa, con independencia de la ubicación de sus filiales. La CES aumentará la concienciación sobre los beneficios de los Acuerdos de Empresas Transnacionales.

1.5. Organización y compromiso de los trabajadores y trabajadoras

Situación actual y desafíos

- 1.5.1** La piedra angular de un movimiento sindical fuerte es una afiliación activa y creciente. En la actualidad, la afiliación sindical en Europa se sitúa, de media, en el 27,5% [frente a un 38,9% en el 2000]. Más allá de la lucha contra las prácticas y la legislación antisindicales, los sindicatos tienen la responsabilidad, a nivel nacional y europeo, de seguir encontrando nuevas formas de construir juntos un movimiento sindical fuerte, unificado y dinámico.
- 1.5.2** Es necesaria una cooperación fuerte para apoyar a las organizaciones afiliadas en la eliminación de los obstáculos para aumentar el poder sindical, y desarrollar estructuras sindicales para comprometerse con los trabajadores y trabajadoras en un mundo laboral que cambia rápidamente. El Centro de Renovación Sindical de la CES permitirá esta coordinación con el apoyo de una red de organización que reunirá a la CES, el ETUI, las FSE y las confederaciones nacionales.
- 1.5.3** La tasa de participación de las personas jóvenes en el movimiento sindical es baja. Esto debe abordarse en el corto plazo para construir un movimiento capaz de afrontar los cambios previstos en el mercado laboral en el futuro y resolver los problemas relativos a la precariedad juvenil en el presente. Los y las jóvenes deben tomar parte activa de los puestos de liderazgo de los sindicatos, de los órganos de decisión y de la negociación colectiva a nivel europeo, nacional y sectorial.

Acciones

- 1.5.4** La CES coordinará una red en la que participarán el ETUI, las FSE y las organizaciones afiliadas que intercambiará información y ayudará a cartografiar el trabajo que se está realizando para identificar los sectores y categorías de trabajadoras y trabajadores emergentes/en evolución donde los que los sindicatos pueden organizar y movilizar más. Esta red estudiará la posibilidad de crear centros de acción sindical para apoyar a las organizaciones afiliadas a nivel regional, nacional y sectorial en el desarrollo y aplicación de sus estrategias de organización.
- 1.5.5** Para aumentar la base de afiliación sindical, la CES debe emprender las siguientes acciones:
 - Se anima y apoya a las organizaciones afiliadas nacionales de la CES a definir estrategias nacionales para lograr una mayor densidad sindical antes de 2027, tras los intercambios en el Comité de Negociación Colectiva y Coordinación Salarial. Estas estrategias, que podrán incluir objetivos específicos, se debatirán en el Comité Ejecutivo antes de finales de 2023;
- 1.5.6** -Posibilitar la coordinación y el intercambio de información, estrategias y mejores prácticas para identificar áreas de crecimiento a través del trabajo del Comité de Negociación colectiva y Coordinación Salarial. Esto podría incluir la cobertura del trabajo precario y las formas de trabajo no estándar, así como a los y las migrantes y otros grupos de trabajadores y trabajadoras especialmente vulnerables, teniendo en cuenta una perspectiva de género;
- 1.5.7** - Discutir, en el Comité de Negociación Colectiva y Coordinación Salarial, áreas comunes de acción y movilización para apoyar los esfuerzos de las organizaciones afiliadas en cuanto al compromiso de los miembros y la organización de las y los trabajadores;
- 1.5.8** - Hacer un mapa de la afiliación sindical, en cooperación con las confederaciones nacionales, en colaboración con el ETUI, respetando los modelos nacionales, incluyendo datos sobre edad/género para desarrollar estrategias que aumenten la sindicalización entre los trabajadores y

trabajadoras jóvenes y otras personas trabajadoras en todos los sectores y en formas de trabajo no estándar (por ej. las y los trabajadores de plataforma, el trabajo de cuidados en domicilios privados), incluidos las y los autónomos;

- 1.5.9 - Promover el establecimiento de objetivos cuantitativos anuales claros para la captación de miembros jóvenes en los sindicatos;
- 1.5.10 - Colaborar con las FSE que lo soliciten para apoyar los proyectos de organización existentes;
- 1.5.11 - Seguir reforzando las estructuras y la participación de mujeres en las organizaciones afiliadas. Garantizar la inclusión de las mujeres en los órganos de decisión a todos los niveles de la CES;
- 1.5.12 - Seguir invirtiendo activamente en programas dirigidos a las personas jóvenes y de capacitación para jóvenes sindicalistas (en cooperación con el ETUI) en apoyo de las estructuras de jóvenes y de la participación en las organizaciones afiliadas y promover y facilitar las cuotas de jóvenes;
- 1.5.13 - Seguir buscando recursos financieros para potenciar las estructuras de jóvenes en las organizaciones miembros, incluso mediante la financiación de la UE y la cooperación con fundaciones;
- 1.5.14 - Fomentar la sindicalización de las mujeres en sectores mayoritariamente ocupados por hombres y facilitar su acceso a puestos de representación sindical mediante la formación y el desarrollo de capacidades;
- 1.5.15 - Promover campañas específicas orientadas a la representación y afiliación de las y los trabajadores migrantes.

1.6. Garantizar la democracia en el trabajo – Intensificar la implicación de los trabajadores y trabajadoras

Situación actual y desafíos

- 1.6.1 La democracia es uno de los valores fundamentales esenciales en los que se basa la UE. En los últimos años, los cimientos democráticos europeos se han visto amenazados por crisis recurrentes y sin precedentes, pero también por fuerzas de extrema derecha, que sacan su fuerza de la frustración de muchas personas que sienten que ya no tienen voz sobre las cuestiones que determinan su vida cotidiana. Y, de hecho, en muchos Estados miembros el ejercicio efectivo de la democracia disminuye, desgraciadamente, allí donde la mayoría de los ciudadanos y las ciudadanas pasan una parte considerable de su tiempo: en el lugar de trabajo. Dar la palabra a los y las trabajadoras en el mundo laboral es la piedra angular de una sociedad democrática y el antídoto contra la extrema derecha y el populismo antiobrero.
- 1.6.2 Los sindicatos que se implican en la negociación colectiva y la información, consulta y participación de las trabajadoras y los trabajadores son dos caras de la misma moneda que llamamos democracia en el trabajo. Los trabajadores, sus representantes y los sindicatos quieren tener voz en los planes de la dirección que puedan afectar a su salario y a sus condiciones de trabajo, y dar forma a la transformación de sus lugares de trabajo.
- 1.6.3 El ejercicio efectivo de la democracia en el trabajo mediante la participación de las y los trabajadores en los procesos de toma de decisiones estratégicas desempeña un papel crucial en la protección de los derechos de los y las trabajadoras, los empleos de calidad y las condiciones de trabajo, garantizando la sostenibilidad a largo plazo de las empresas y los servicios públicos, así como una anticipación y gestión del cambio justas. Es un paso concreto hacia una verdadera y plena democracia en el trabajo: la negociación colectiva para todas las personas trabajadoras.
- 1.6.4 La estrategia de la CES seguirá siendo consolidar la democracia en el trabajo en el primer lugar de la agenda de la UE y de los países, con el fin de contrarrestar las tendencias por las que los

empleadores y los inversores eluden o socavan los derechos nacionales existentes de los trabajadores, debilitando la democracia en el lugar de trabajo. Nuestras reivindicaciones de democracia en el trabajo incluyen a todos los trabajadores y trabajadoras, también a los que no tienen estatus de asalariados, pero sufren un desequilibrio de poder, y dondequiera que realicen su trabajo.

- 1.6.5 La CES seguirá luchando por el derecho a organizarse y negociar colectivamente y por unos derechos adecuados de información, consulta y, cuando sea aplicable, participación para los sindicatos y los representantes de las trabajadoras y los trabajadores en cada nueva propuesta de política social y económica de la Comisión de la UE.

Acciones

1.6.6 La CES:

- Promoverá la democracia y la igualdad en el trabajo como una demanda horizontal en los sectores público y privado. Reforzar los derechos de información, consulta y participación de los sindicatos y los representantes de las y los trabajadores en todos los ámbitos y sectores relevantes sigue siendo una prioridad clave, incluida la igualdad de capacidad electoral en la representatividad sindical. Todas las iniciativas en este ámbito deben respetar los modelos nacionales de mercado laboral y las prácticas de negociación colectiva;

- 1.6.7 - Se basará en el llamamiento del Parlamento Europeo para la revisión de la Directiva sobre Comités de Empresa Europeos para impulsar una iniciativa jurídicamente vinculante destinada a garantizar el cumplimiento y la aplicación efectivos de los derechos de los CEE. La CES también prestará todo su apoyo a las organizaciones afiliadas que impulsen la transposición de la Directiva sobre los CEE en su legislación nacional, e instará a la Comisión Europea a que inicie procedimientos de infracción;

- 1.6.8 - Se centrará en la mejora de los derechos de información, consulta y participación de los trabajadores, incluidos los derivados de la Directiva 2002/14, en todos los sectores y tratará de poner fin a las exclusiones pendientes de grupos de personas trabajadoras/sectores, incluida la administración pública;

- 1.6.9 - Basándose en el éxito de las acciones de movilización de la CES "Más democracia en el trabajo" durante el último mandato, la CES continuará con su alto grado de compromiso para reforzar la democracia en el trabajo a todos los niveles políticos con un conjunto de prioridades concretas incluida la iniciativa de la CES "La democracia en el trabajo llega al nivel local".

- 1.6.10 - Abogará, de cara a las elecciones europeas de 2024, por que los partidos políticos europeos incluyan en sus programas electorales las reivindicaciones de la CES en favor de una mayor democracia en el trabajo. Se trata en primer lugar en reforzar la negociación colectiva y también incluye la promoción de más derechos de información, consulta y participación;

- 1.6.11 - Participará activamente en las audiciones de la Comisión entrante en otoño de 2024. La nueva Comisión debe comprometerse a una mayor democracia en el trabajo y a cumplir con:

- un marco de la UE para mejorar la información, consulta y participación tanto en el sector público como en el privado, y la representación en el consejo de administración, para las formas de empresa europeas y para las empresas que se acojan a los instrumentos del Derecho de sociedades de la UE que permiten la movilidad de las empresas; sin exclusiones para ninguna categoría de trabajadores y trabajadoras o empleadores;
- el fortalecimiento de la Directiva sobre CEE mediante una iniciativa legalmente vinculante, que incluya sanciones disuasorias para hacerla efectiva;
- una iniciativa vinculante de la UE sobre la anticipación de los procesos de cambio y reestructuración. Esta iniciativa debería inspirarse en el informe Cercas e incluir normas obligatorias sobre información oportuna y de calidad, consulta y participación de los sindicatos y representantes de los trabajadores a escala local, nacional y europea, así como salvaguardias sociales para los trabajadores en caso de procesos de reestructuración;

- la evaluación y revisión del paquete de derecho de sociedades de 2019 para garantizar que la legislación de la UE no pone en peligro/disminuye la legislación nacional y/o las prácticas de la negociación colectiva;
 - la implicación de los sindicatos en las iniciativas de diligencia debida de las empresas;
 - la plena implementación de la directiva sobre mujeres en los consejos de administración (Women on Board Directive, 2022) en todas las grandes empresas cotizadas de Europa;
- 1.6.12** - Renovará su petición de evaluar y revisar el paquete derecho de sociedades para cerrar las lagunas existentes. En particular, la CES luchará para poner fin a la “compra de regímenes” por parte de empresas sin escrúpulos que utilizan acuerdos artificiales, como las empresas buzón, para minimizar o infringir sus obligaciones legales con las y los trabajadores y sus representantes;
- 1.6.13** - Realizará un intercambio en profundidad con las organizaciones afiliadas y los miembros de los CEE en la Conferencia anual de los CEE. Se pondrá el foco en mejorar la información transnacional y los derechos de consulta para anticiparse a los cambios, reestructurar y asegurar el trabajo efectivo de los CEE para garantizar sus derechos e implementarlos y reunirse e influir en los responsables políticos europeos;
- 1.6.14** - Seguirá trabajando estrechamente con las FSE en todas las cuestiones relacionadas con la democracia en el trabajo en un espíritu de cooperación;
- 1.6.15** - Aprovechará su estrecha colaboración con el ETUI para aportar evidencias científicas sólidas sobre el impacto de la democracia en el trabajo a nivel nacional, sectorial e intersectorial, y transnacional, para apoyar las demandas políticas de la CES.

1.7. Proteger y promover los derechos sindicales

Situación actual y desafíos

- 1.7.1** La jurisprudencia de los organismos internacionales y europeos de derechos humanos (ONU, OIT y Consejo de Europa), así como el Índice Global de Derechos de la CSI 2022, demuestran claramente que las violaciones de los derechos humanos y, en particular, de los derechos sindicales por parte de los gobiernos y las empresas están aumentando en Europa.
- 1.7.2** Las crisis sucesivas también han sido (ab)usadas por la UE, los gobiernos y las empresas, para seguir atacando y rebajando los derechos de los trabajadores y trabajadoras y de los sindicatos de forma inaceptable.
- 1.7.3** Para responder mejor a las necesidades y demandas de las organizaciones afiliadas, la CES ha intensificado considerablemente desde 2019 sus propias actividades y el apoyo a las organizaciones afiliadas para defender y hacer cumplir los derechos humanos, laborales y sindicales, en particular, a través de ETUCLEX, la nueva estructura/red de apoyo a los derechos humanos, jurídicos y de litigios estratégicos de la CES. Dadas las repetidas amenazas y los retos a los derechos humanos en la UE y fuera de ella, la CES, como defensora de los derechos humanos, intensificará sus acciones para garantizar que las propuestas de legislación y políticas de la UE, así como su implementación reconozcan y respeten plenamente los derechos humanos, laborales y sindicales.
- 1.7.4** La UE también debe garantizar una mejor aplicación de estos derechos proporcionando o estableciendo los organismos, procedimientos y/o herramientas de control necesarios (incluidas campañas y programas de formación para su conocimiento) y ponerlos a disposición o hacerlos accesibles a sindicatos y trabajadores y trabajadoras.

Acciones

- 1.7.5** La CES seguirá mejorando y aumentando sus actividades y capacidades jurídicas y de litigio en el

marco de ETUCLEX para apoyar mejor a las organizaciones afiliadas de la CES en sus acciones (litigios) para responsabilizar a los gobiernos y a las empresas de las violaciones de los derechos humanos, laborales y sindicales. La CES:

- Hará un uso estratégico de los mecanismos de control y aplicación (cuasi o extra) judiciales existentes a nivel de las Naciones Unidas, la OIT, el Consejo de Europa y la UE, y, en su caso, en consulta/cooperación con la CSI;
- Promoverá estrategias conjuntas entre las organizaciones miembros o a través de la propia CES;
- Proporcionará una formación y un análisis específicos (por ejemplo, en forma de guías o proyectos específicos) sobre los aspectos procesales y temáticos de los derechos humanos y las cuestiones jurídicas y de litigio;
- Utilizará herramientas de comunicación y redes sociales para mejorar el conocimiento y la comprensión de la importancia de los derechos humanos, laborales y sindicales en una sociedad democrática, así como para denunciar y avergonzar a los gobiernos y empresas que violan los derechos humanos, laborales y sindicales;

1.7.6 La CES trabajará para conseguir una legislación de la UE eficaz y vinculante sobre la diligencia debida en materia de sostenibilidad de las empresas (DDSE) y, posteriormente seguirá y actuará en consecuencia para garantizar una aplicación eficaz. Del mismo modo, la CES seguirá trabajando para garantizar iniciativas (legislativas) eficaces de la UE en ámbitos relacionados, como la prohibición de los productos y servicios del trabajo forzoso o productos y servicios vinculados a violaciones de otros convenios (fundamentales) de la OIT. También:

- Apoyará a sus organizaciones afiliadas, en cooperación con el ETUI, organizando formaciones y reuniones en relación con la DDSE para garantizar la participación de los sindicatos en los procesos de diligencia debida,
- Contribuirá a reforzar las acciones sindicales internacionales y europeas para garantizar la defensa de los derechos humanos laborales de la clase trabajadora empleada en las cadenas de suministro.

1.7.7 La CES también:

- Seguirá y actuará en consecuencia para garantizar una implementación efectiva de la Directiva sobre la elaboración de informes de sostenibilidad de las empresas. Continuará su labor en el seno del Grupo Asesor Europeo de Información Financiera (EFRAG) para garantizar que la elaboración de nuevas normas sobre las obligaciones de información garantice plenamente y por supuesto no socave los derechos y prerrogativas de los representantes sindicales y de la clase trabajadora en general;

1.7.8 - Trabajaré por la adopción y ratificación de un Tratado de la ONU sobre Empresas y Derechos Humanos, que contemple la participación sindical efectiva y proteja los derechos sindicales y los derechos sociales fundamentales. También debe promoverse su aplicación mediante la negociación de acuerdos entre empresas transnacionales y planes de diligencia debida;

1.7.9 Además, la CES:

- Intensificará las acciones para presionar a la UE para que se adhiera y ratifique el Convenio Europeo de Derechos Humanos del Consejo de Europa, la Carta Social Europea Revisada, el Protocolo Adicional de 1995 que establece un sistema de reclamaciones colectivas y el Código Europeo de Seguridad Social (revisado);

1.7.10 - Seguirá adoptando medidas hacia la UE y los Estados miembros para que ratifiquen, implementen y apliquen los instrumentos pertinentes de la ONU, la OIT y Europa en materia de derechos humanos. Además, la CES aunaré fuerzas con la CSI en la demanda a la OIT de una campaña mundial para la ratificación e implementación de los Convenios Fundamentales de la OIT;

1.7.11 - Seguirá pidiendo a las instituciones de la UE que garanticen que en el diseño, la interpretación y la implementación de la legislación y las políticas de la UE, en particular cuando se pongan en

marcha en el marco del PEDS (Pilar Europeo de Derechos Sociales) y el Semestre Europeo, se respeten y tengan debidamente en cuenta todos los instrumentos de derechos humanos pertinentes de las Naciones Unidas, la OIT y el Consejo de Europa para evitar que la legislación ("jurisprudencia") y las políticas de la UE contradigan, restrinjan o afecten negativamente a los derechos humanos, laborales y sindicales, tal y como se reconoce en los instrumentos que la UE y/o los Estados miembros han suscrito;

1.7.12 - Seguirá y actuará en consecuencia para garantizar una aplicación y cumplimiento efectivos de los derechos y prerrogativas de los representantes sindicales y de las y los trabajadores en las directivas actuales, así como en las directivas futuras que puedan afectar a la promoción y defensa de los derechos sindicales, laborales y sociales;

1.7.13 - Garantizará que la UE proporcione y/o mejore los organismos, procedimientos e instrumentos necesarios y accesibles para que los y las trabajadoras y los sindicatos puedan hacer valer sus derechos, entre otras cosas mediante:

- Presionar a favor de un instrumento de la UE jurídicamente vinculante sobre la aplicación efectiva de los derechos de las trabajadoras y los trabajadores y los sindicatos, incluido el derecho a la representación en todos los lugares de trabajo (incluidos los digitales) y la protección contra la victimización, y la necesidad de que los Estados miembros establezcan recursos adecuados, incluidas las reclamaciones colectivas, y sanciones disuasorias;
- Impulsar un instrumento jurídicamente vinculante de la UE que establezca normas mínimas para los servicios de inspección del trabajo y de la legislación social y mecanismos de denuncia acordes con los Convenios nº 81 y nº 129 de la OIT y las nuevas directrices de la OIT sobre los principios generales de la inspección del trabajo, respetando plenamente el papel de los interlocutores sociales en la aplicación del instrumento jurídico y, en particular, de los sindicatos a escala nacional;
- Pedir la creación de una sala de derecho laboral y social en el Tribunal de Justicia de las Comunidades Europeas, para la que las (con)federaciones sindicales europeas deberían poder enviar representantes como jueces legos;
- Realizar un seguimiento de la forma en que la Directiva sobre denunciantes de irregularidades ha mejorado la protección de la clase trabajadora, con vistas a evaluar la necesidad de ampliar su ámbito de aplicación;
- Luchar por la adopción de una Directiva de la UE que proteja a los defensores de los derechos humanos de las demandas estratégicas contra la participación pública (SLAPPs, por sus siglas en inglés), incluyendo también a las trabajadoras y los trabajadores y a los sindicatos, cuando ejerzan su libertad de expresión o reunión.

1.8. Desarrollar una regla de oro para proteger los sistemas que funcionan bien

1.8.1 Una tarea fundamental de la CES es promover los derechos sociales y los derechos de los trabajadores en el marco jurídico de la UE. Los retos a los que se enfrentan los trabajadores y trabajadoras en los Estados miembros de la UE son diferentes, pero la lucha por salarios más altos y mejores condiciones laborales es universal. El mercado interior integrado de la UE hace que la lucha por la igualdad de condiciones, sin dumping social y con respeto de los derechos sociales y laborales, sea más importante que nunca.

La CES siempre apoyará a sus organizaciones afiliadas nacionales en su lucha por la negociación colectiva y su libertad para mantener, concluir y hacer cumplir los convenios colectivos, que pueden ser una herramienta mejor para aplicar y complementar las iniciativas legislativas de la UE de acuerdo con las prácticas y los marcos nacionales. A este respecto, se reconoce la importancia de que los interlocutores sociales dispongan de margen para negociar y negociar colectivamente. Debe evitarse el impacto negativo y el uso indebido por parte de los empresarios o los sindicatos "amarillos".

2. Juntos y juntas para cambiar a mejor el futuro del trabajo

2.1. Mejorar las condiciones de trabajo, y garantizar empleos de calidad

Situación actual y desafíos

- 2.1.1** Mientras que la actividad económica se redujo significativamente en 2020 debido al impacto social de la crisis sanitaria y económica de la COVID-19, el empleo en la zona del euro sólo se redujo ligeramente debido al papel desempeñado por los planes de mantenimiento del empleo, como los planes de trabajo con jornada reducida, con el apoyo del programa europeo SURE.
- 2.1.2** La pandemia ha contribuido a la tensión del mercado laboral. Se ha registrado escasez de mano de obra en algunos sectores, en particular los que implican un contacto social intenso, debido al bajo nivel de salud y seguridad ofrecido (especialmente en el sector de la salud, pero no solo), los antiguos empleados y empleadas han dudado en volver a cubrir las vacantes (especialmente por los bajos salarios y las precarias condiciones de trabajo) o se han trasladado a otros sectores más seguros, ejerciendo presiones al alza sobre los salarios nominales.
- 2.1.3** El empleo y el desempleo se han recuperado rápidamente de la pandemia, pero no los niveles de horas totales trabajadas, ya afectados por una tendencia a la baja, lo que atestigua la creación de empleos más precarios.
- 2.1.4** Las mujeres y grupos específicos como los trabajadores y trabajadoras migrantes, las y los trabajadores fronterizos y otras trabajadoras y trabajadores móviles transfronterizos, y los y las jóvenes y las personas trabajadoras poco cualificados, los y las trabajadoras con bajos salarios se han visto, sin embargo, más afectados, y la crisis del coste de la vida solo agravará esta tendencia.
- 2.1.5** Los salarios reales de millones de trabajadores y trabajadoras de toda Europa sufrieron en muy poco tiempo una reducción que no se veía desde hacía muchos años. Esta es una tarea fundamental de los sindicatos, y exige acciones. Los trabajadores y las trabajadoras necesitan un aumento salarial para poder permitirse el nivel de vida más básico. Proteger el poder adquisitivo en la actual crisis del coste de la vida y cerrar la brecha entre los salarios altos y bajos es crucial. Los aumentos salariales llevan demasiado tiempo a la zaga de la productividad en muchos Estados miembros. Al mismo tiempo, los dos últimos años se han caracterizado por los enormes beneficios de muchas grandes empresas y multinacionales. La distribución entre capital y trabajo ha empeorado en lugar de mejorar.

Acciones

- 2.1.6** La CES:
- 2.1.7** - Contribuirá a la integración de los grupos más vulnerables en el mercado laboral, garantizando condiciones de trabajo justas e igualdad de trato y prestando especial atención a las personas con discapacidades;
- 2.1.8** - Trabaja para reforzar los servicios públicos de empleo, las políticas eficaces del mercado de trabajo y las intervenciones en la creación de empleo con condicionalidades sociales en términos de empleos de calidad para las ayudas públicas a la contratación;
- 2.1.9** - Debatirá la idea de una iniciativa legislativa sobre una garantía de empleo europea;
- Tendrá una posición sobre las normas de calidad y el acceso a las prestaciones por desempleo;
- 2.1.10** - Implementará el paquete de empleo para los trabajadores y trabajadoras con discapacidades con la participación de la recientemente creada task force de la CES sobre trabajadores y trabajadoras con discapacidad.

- 2.1.11 - Se movilizará para apoyar a las organizaciones afiliadas en la transposición de la Directiva sobre los salarios mínimos adecuados, que establece el principio de "un nivel de vida digno" y reconoce el umbral de decencia de la CES como principio rector para evaluar su adecuación. Apoyará a las organizaciones afiliadas en el aumento de los salarios mínimos legales, allí donde existan. Los salarios mínimos legales nunca deberían caer por debajo del umbral de decencia del 60% del salario mediano nacional y del 50% del salario medio nacional, y en cualquier caso deberían garantizar al menos un nivel de vida decente, y la CES apoyará a las organizaciones afiliadas en sus reivindicaciones como la de alcanzar el nivel de salario digno. La CES apoyará a las organizaciones afiliadas que quieran salvaguardar sus sistemas nacionales de negociación colectiva y de fijación de salarios en la implementación de la directiva;
- 2.1.12 - Trabajaré por nuevos y mejores derechos y condiciones para las y los trabajadores a través de la legislación de la UE, el diálogo social europeo y/o una puesta en práctica y aplicación más efectivas de la Carta de los Derechos Fundamentales de la UE, jurídicamente vinculante, y de la Declaración del Pilar Europeo de Derechos Sociales. Por ello, la CES seguirá velando por el pleno respeto de los diferentes modelos y tradiciones del mercado laboral. La CES rechaza claramente la ortodoxia de los empleadores, que socava la cláusula de no regresión de las directivas de la UE;
- 2.1.13 - Asistirá, cuando se le solicite, a sus organizaciones afiliadas para garantizar la aplicación y el cumplimiento efectivos de los derechos consagrados en las directivas recientemente adoptadas y/o de próxima adopción en el ámbito de los derechos laborales/la legislación laboral;
- 2.1.14 - Seguiré trabajando para hacer cumplir la igualdad de retribución por un trabajo de igual valor, erradicando la brecha salarial de género, la brecha de género en las pensiones y la infravaloración del trabajo predominantemente realizado por mujeres;
- 2.1.15 - Trabajaré por una mejor aplicación y cumplimiento de la Directiva sobre el tiempo de trabajo, en particular abordando el (ab)uso de la posibilidad de exenciones/exclusiones prevista en la Directiva, en estrecha consulta con los sindicatos nacionales y europeos pertinentes y con pleno respecto a la autonomía de los interlocutores sociales, con vistas a mejorar el respeto de los derechos y obligaciones existentes establecidos en la Directiva en lugar de una revisión; trabajaré también en pro de un marco de la UE sobre el tiempo de trabajo con un enfoque integral y transformador de género.

2.2. Acabar con la Precariedad

Situación actual y desafíos

- 2.2.1 Algunos empleadores intentan imponer un nuevo modelo económico basado en el falso autoempleo como un intento para eludir normas y responsabilidades y evitar la negociación colectiva.
- 2.2.2 La CES ha conseguido un proyecto de Directiva sobre plataformas digitales, que incluye la presunción de relación laboral y la inversión de la carga de la prueba y el derecho de información de la gestión algorítmica para trabajadores y trabajadoras y sindicatos. Es necesario seguir trabajando para mejorar esta propuesta a fin de garantizar el respeto de la legislación y las prácticas laborales nacionales.
- 2.2.3 Las investigaciones muestran que el trabajo y el empleo son la mayor preocupación de las y los jóvenes de hoy, seguidos de cerca por la pobreza y la desigualdad. Su precaria posición en los mercados laborales les ha obligado a ir al paro tras la pandemia, a menudo sin ninguna red de seguridad, ya que muchos tenían contratos de corta duración y atípicos y los empleadores no estaban obligados a cotizar a la seguridad social. El número de ninis (que no tienen empleo, ni estudian o se forman) aumentó también rápidamente. Debemos intensificar nuestra lucha por medidas europeas que garanticen empleos de calidad y una rápida reinserción laboral de las personas jóvenes, teniendo en cuenta la transición ecológica y digital.

- 2.2.4** Las nuevas formas precarias de trabajo y la rápida transformación del mundo laboral corren el riesgo de empujar hacia la individualización de la relación laboral y hacia la reafirmación del individuo por encima de los intereses colectivos. Esta tendencia corre el riesgo de limitar y reducir la acción de la negociación colectiva sindical para defender los derechos e intereses colectivos de los trabajadores y trabajadoras y aumenta las desigualdades entre ellos.

Acciones

- 2.2.5** La CES:

- 2.2.6** – Garantizará que la negociación e implementación de la Directiva sobre el trabajo en plataformas otorgue el estatuto de empleado o empleada a todos los trabajadores y trabajadoras de plataformas que actúan como empleadores, protegiendo al mismo tiempo a los auténticos autónomos y autónomas de la subordinación de la plataforma laboral digital;
- 2.2.7** - Conseguirá una prohibición de los contratos a la carta y de tipo "cero horas", así como otros acuerdos y formas de trabajo precario, convirtiendo los contratos indefinidos en la norma;
- 2.2.8** - Mejorará los derechos sociales de los auténticos trabajadores y trabajadoras autónomos, en consonancia con la reciente sentencia C-356/21 del Tribunal de Justicia de las Comunidades Europeas, que concede protección contra la discriminación a las y los trabajadores autónomos, y que lucha contra el trabajo a tiempo parcial no voluntario;
- 2.2.9** - Establecerá un plan de acción sindical europeo para luchar contra las formas precarias de empleo, que debería incluir el establecimiento de un día de acción sindical europeo;
- 2.2.10** - Evaluará qué formas atípicas de empleo, en qué sectores y en qué Estados miembros, podrían beneficiarse de una presunción de relación laboral en la legislación nacional y cómo podría contribuir la legislación de la UE a proteger a estos trabajadores atípicos;
- 2.2.10** - Abogará por una iniciativa legislativa para prohibir los periodos de prácticas no remunerados y falsos en el mercado laboral abierto y los periodos de prácticas no remunerados y falsos en el marco de las políticas activas del mercado laboral (PAML)
- 2.2.11** - Promoverá normas de calidad vinculantes para los puestos de trabajo y, en particular, para los creados con fondos nacionales o de la UE y promoverá una mayor participación de los interlocutores sociales en el diseño, la implementación y el seguimiento de los programas específicos para los y las jóvenes, como la Garantía Joven Reforzada, a través del Semestre Europeo y el principio de asociación del FSE+;
- 2.2.12** - Reforzará las alianzas con las organizaciones de estudiantes, las organizaciones de jóvenes y los consejos nacionales de la juventud, que deberían incluir la voz sindical, para promover la democracia en el trabajo y en la sociedad;
- 2.2.13** - Defenderá el derecho a una vivienda adecuada, digna y asequible, que es una condición necesaria para la autonomía de las personas jóvenes.

2.3. Salvaguardar la salud y la seguridad en el trabajo

Situación actual y desafíos

- 2.3.1** En la UE se producen 12 accidentes mortales relacionados con el trabajo al día, a pesar de que ha mejorado el número total de enfermedades profesionales, accidentes y bajas; siguen siendo demasiados. El cáncer relacionado con el trabajo debido a la exposición a sustancias peligrosas es responsable del 53% de todas las muertes relacionadas con el trabajo, lo que supone la muerte de 100.000 trabajadoras y trabajadores al año. Además, los riesgos habituales siguen siendo elevados. En junio de 2021, la Comisión Europea presentó su Marco estratégico de salud

y seguridad en el trabajo.

- 2.3.2 Los desafíos en el lugar de trabajo son cada vez mayores, debido también a la innovación digital y tecnológica, los dos últimos años han demostrado cómo un virus se contrae fácilmente en el trabajo, y es un factor de riesgo para los profesionales de los sectores de salud y atención social. Los trabajadores y trabajadoras con formas de trabajo precarias y las y los trabajadores migrantes son especialmente vulnerables a los riesgos para la salud y la seguridad en el trabajo.
- 2.3.3 El cambio climático -incluidas las temperaturas extremas, la creciente exposición a la radiación UV y los fenómenos meteorológicos- también está aumentando los riesgos para las personas trabajadoras afectando a su salud física y mental, y a veces causando su muerte.
- 2.3.4 El estrés relacionado con el trabajo y los problemas de salud psicosocial representan más de la mitad de las jornadas laborales perdidas en la UE y afectan en mayor medida a las trabajadoras, además, cada vez hay más personas trabajadoras que necesitan protección porque son objeto de acoso y denigración en Internet.
- 2.3.5 Los trabajadores, especialmente las mujeres, se enfrentan a violencia relacionada con el trabajo, ya sea por parte del empleador, de terceros e incluso de compañeros de trabajo. El deber de diligencia de los empleadores incluye establecer medidas para garantizar un lugar de trabajo libre de acoso y violencia.
- 2.3.6 Hay al menos 23 carcinógenos peligrosos a los que están expuestos los y las trabajadoras que todavía deben ser abordados de forma prioritaria. El trabajo pesado y agotador sigue siendo uno de los principales problemas de salud y seguridad en el trabajo y la causa de dolores físicos, trastornos musculoesqueléticos, reducción de la empleabilidad y jubilación anticipada para millones de trabajadores y trabajadoras de la UE.

Acciones

- 2.3.7 La CES:
- 2.3.8 - Seguirá trabajando para lograr “cero muertes” en 2030, poniendo en primer plano la realidad de las muertes relacionadas con el trabajo y las enfermedades profesionales. Trata de persuadir a las partes interesadas de toda Europa para que se comprometan con “cero muertes” en el lugar de trabajo. Prestará especial atención a la salud y seguridad de los y las migrantes en los entornos de la construcción, incluidos los y las migrantes indocumentados, e incluyendo el derecho a un alojamiento decente;
- 2.3.9 - Integrará la dimensión de género en el ámbito de la seguridad y la salud en el trabajo;
- 2.3.10 - Abogará por la revisión de la legislación de la UE en materia de SST para proteger mejor a las y los trabajadores contra los riesgos nuevos y de larga duración, como los trastornos musculoesqueléticos. Apoyará la ampliación del ámbito de aplicación de la Directiva marco sobre salud y seguridad y de sus directivas específicas a los empleados domésticos, actualmente excluidos;
- 2.3.11 - Abordará los riesgos psicosociales en el trabajo, incluido el acoso y la humillación en línea mediante una Directiva europea que cree las condiciones para la acción sindical contra riesgos crecientes con un enfoque organizativo y colectivo que tenga en cuenta, por ej. los niveles de dotaciones de personal;
- 2.3.12 - Trabajaré para mejorar el reglamento REACH (registro, evaluación, autorización y restricción de las sustancias y mezclas químicas) con el fin de ofrecer una mejor protección a los trabajadores y trabajadoras frente a la exposición a sustancias químicas y nanomateriales;
- 2.3.13 - Avanzará hacia una legislación de la UE que establezca límites de temperatura para las personas que trabajan al aire libre, con el fin de evitar lesiones y accidentes laborales;
- 2.3.14 - Apoyará el desarrollo o el restablecimiento de instancias dedicadas a la SST con recursos

específicos para los representantes de los trabajadores y trabajadoras y los sindicatos en el lugar de trabajo, respetando los modelos nacionales, para apoyar, defender y hacer cumplir la SST en el lugar de trabajo;

- 2.3.15 - Supervisará y apoyará la implementación de la DCMR (Directiva sobre agentes carcinógenos, mutágenos y reprotóxicos) y sus revisiones para incluir nuevos VLEP (Valores Limite de Exposición Profesional para Agentes Químicos). sobre sustancias CMR al tiempo que se apoyan sustancias alternativas sin riesgo y se protege de la polioxposición;
- 2.3.16 - Se basará en el reconocimiento de los Convenios de la OIT sobre SST como principios fundamentales para apoyar la campaña de los sindicatos a favor de su rápida ratificación a escala nacional y sus acciones dedicadas a la SST.

2.4. Un derecho a la formación y reforzar el aprendizaje permanente

Situación actual y desafíos

- 2.4.1 La transición energética, la digitalización y el progreso tecnológico, así como la necesidad de una transición hacia una economía sostenible y tecnologías verdes plantean nuevos retos a los trabajadores y trabajadoras europeas. Estos cambios afectan a los/las trabajadoras de todos los niveles de cualificación. Necesitan apoyo para mejorar sus capacidades, sus cualificaciones y, en consecuencia, sus niveles salariales, sus condiciones de trabajo y sus perspectivas de carrera y de transición. La educación y la formación deben permitir a las personas configurar el mundo del trabajo y la sociedad de un modo orientado hacia la democracia, la humanidad y la justicia.
- 2.4.2 El Plan de Acción del PEDS tiene como objetivo una tasa anual de participación de adultos en el aprendizaje de al menos el 60% y el acceso a las competencias digitales básicas de al menos el 80% de las personas de entre 16 y 74 años. Según el último informe del Cedefop¹, el 46,1% de la población adulta, aproximadamente 128 millones de adultos en los Estados miembros de la UE-27, Reino Unido, Islandia y Noruega, necesitan mejorar y reconvertir sus cualificaciones. En un futuro inminente nos enfrentaremos a desajustes en las competencias y a un aumento de la reubicación laboral. Especialmente las y los trabajadores poco cualificados carecen a menudo de acceso a la formación. Las personas trabajadoras, especialmente las mujeres, los y las trabajadores jóvenes, los y las migrantes y las y los desempleados necesitan urgentemente apoyo, incluido el financiero, no sólo para acceder a una formación de calidad e inclusiva para la mejora y la reconversión de las competencias, sino también para validar sus capacidades y competencias y para acceder a una orientación y un asesoramiento de calidad.
- 2.4.3 Es esencial seguir impulsando la implementación efectiva del primer principio del Pilar Europeo de Derechos Sociales a nivel europeo y nacional dentro de la transición verde y digital. Esto garantizaría el derecho a la educación y la formación para todas y todos, garantizando una formación de los empleados de alta calidad e inclusiva y permisos educativos pagados para todos los trabajadores y trabajadoras, preferiblemente durante la jornada laboral; y el derecho al acceso a las cualificaciones completas, la validación del aprendizaje no formal e informal y la experiencia laboral, y la orientación y el asesoramiento profesional gratuitos y de calidad. Es importante garantizarlo mediante legislación o acuerdos colectivos.

Acciones

- 2.4.4 La CES:
 - Contribuirá a alcanzar los objetivos del plan de acción del Pilar Europeo de Derechos Sociales en el marco del diálogo social sobre la reducción de la escasez y la inadecuación de las cualificaciones para apoyar la transición entre empleos y mediante la definición de indicadores de

¹ CEDEFOP: [Capacitar a los adultos a través de itinerarios de mejora y recualificación. Volumen 1: población adulta con potencial para la mejora y la reconversión profesional](#), 02/2020 [en inglés]

calidad para medir y alcanzar este objetivo en el acceso a la formación, incluida la lucha contra las diferencias de género;

- 2.4.5 - Abogará por que se garantice el derecho y el acceso a una formación de alta calidad y plenamente inclusiva para todos los trabajadores y trabajadoras como un derecho a la formación individual y exigible frente a los empleadores, establecido por ley o por convenios colectivos, con un posible desarrollo de principios para un marco de calidad sobre la formación de los empleados y empleadas que permita a los sindicatos nacionales encontrar soluciones colectivas a través de acuerdos bipartitos o tripartitos;
- 2.4.6 - Garantizará, a través del proceso del Semestre Europeo y el uso del Mecanismo de Recuperación y Resiliencia (MRR), que la oferta de aprendizaje de calidad, la participación de los adultos en el aprendizaje permanente y la formación de los empleados sean una prioridad con especial atención a los aspectos de inclusión;
- 2.4.7 - Garantizará que el uso de los fondos de la UE asignados a los empleadores al cumplir los objetivos de la dimensión social incluya: la provisión existente del derecho a la formación de los empleados y empleadas durante la jornada laboral; un acceso inclusivo garantizado a la formación; la provisión de un permiso educativo justo y remunerado; el acceso a la validación de las capacidades y competencias y a la aplicación de las capacidades y la orientación profesional; y el respeto del Marco Europeo de Calidad y Aprendizaje Efectivo;
- 2.4.8 - Contribuirá a reforzar el diálogo social, con el objetivo de fomentar que la recualificación y la mejora de las cualificaciones estén impulsadas por el diálogo social y que los interlocutores sociales tengan un papel más estratégico en las políticas europeas y nacionales y en los mecanismos de financiación de la formación, en particular en la identificación de las necesidades de competencias para el futuro, el diseño de marcos de competencias, la adaptación de los currículos de formación y su diseño en el lugar de trabajo;
- 2.4.9 - Reforzará la cooperación con las Federaciones Sindicales Europeas (FSE), en particular con los trabajadores del sector de la educación (CSEE), así como con las instituciones de la UE, y las agencias de la UE.

2.5. Movilidad laboral justa

Situación actual y desafíos

- 2.5.1 La movilidad laboral debería ser no solo libre y elegida libremente sino que debe ser también libre de competencia desleal y de dumping social. La movilidad laboral justa puede y debe contribuir a mejorar las condiciones de trabajo y de vida. Por desgracia, la realidad actual es diferente y los trabajadores y trabajadoras se enfrentan entre sí creando una carrera a la baja.
- 2.5.2 Las trabajadoras y los trabajadores fronterizos, estacionales, desplazados y otros trabajadores móviles transfronterizos suelen ser los más vulnerables y los menos protegidos. La pandemia también puso de relieve los retos y oportunidades que plantea la digitalización en términos de cumplimiento y control. La falta de cooperación y aplicación transfronterizas, unida a las lagunas del marco jurídico de la UE y a las sentencias socialmente desfavorables del Tribunal de Justicia de la UE, contribuyen aún más a la precariedad. Con unos mercados laborales cada vez más internacionales, el trabajo precario en sectores como el transporte marítimo y otros representa un riesgo global de explotación laboral y socava la competencia leal en los mercados de trabajo europeos y nacionales.
- 2.5.3 La búsqueda de mano de obra barata impulsa modelos empresariales fraudulentos basados en la flexibilización, el cortoplacismo y el abuso de los derechos de los trabajadores y las trabajadoras. Las empresas transfronterizas utilizan complejas cadenas de subcontratación e intermediarios, como empresas de trabajo temporal, agencias de contratación, facilitadores de alojamiento y

empresas buzón, para eludir responsabilidades, difuminar las relaciones laborales, eludir la legislación fiscal y de seguridad social y esconderse de las inspecciones. Con demasiada frecuencia, el control existente es impotente frente a estas prácticas.

- 2.5.4 Las trabajadoras y trabajadores fronterizos y transfronterizos aportan una importante contribución a la economía, pero experimentan problemas específicos para ejercer su libertad de circulación. Para ayudar y asesorar a estos trabajadores y trabajadoras, los Consejos Sindicales Interregionales (CSIR) juegan un papel fundamental en los mercados laborales regionales. Desde hace cinco décadas, los CSIR reúnen a las organizaciones regionales de las confederaciones nacionales, también mediante las asociaciones transfronterizas EURES (*EUROpean Employment Services –Servicios europeos de empleo*). Ayudan a mejorar la calidad de la movilidad transfronteriza, identificando obstáculos y garantizando el respeto de los derechos de las y los trabajadores y la igualdad de trato.

Acciones

2.5.5 La CES:

- Mejorará la aplicación de las normas de movilidad laboral, presionando a la Autoridad Laboral Europea (ALE) para que aumente las inspecciones transfronterizas y la participación de los interlocutores sociales a todos los niveles. La ALE debería colaborar con los interlocutores sociales para desarrollar enfoques sectoriales de las evaluaciones de riesgos y las inspecciones. La CES evaluará la actuación de la Autoridad en relación a sus objetivos, mandato y tareas para sugerir mejoras en su funcionamiento. La aplicación transfronteriza debe mejorar aún más mediante herramientas digitales como una Tarjeta europea de Seguridad Social y un marco europeo sobre tarjetas de identidad y de trabajo sociales;

- 2.5.6 - Defenderá el principio de igualdad de trato para las y los trabajadores móviles. Esto implica una conclusión justa de la revisión de los Reglamentos de la UE sobre coordinación de la seguridad social y la revisión de la aplicación de las Directivas sobre desplazamiento, garantizando que los Estados miembros puedan establecer medidas de control efectivas, incluidos requisitos administrativos, evaluaciones de riesgos, inspecciones del lugar de trabajo y sanciones efectivas. La CES también abogará por la supresión de los periodos de exención de las cotizaciones a la seguridad social que afectan, en particular, a los trabajadores y trabajadoras estacionales. Del mismo modo, deben abordarse los problemas de doble imposición que afectan a los y las trabajadoras con alta movilidad, preferiblemente a escala de la UE;

- 2.5.7 - Creará mayores incentivos para el empleo directo y de calidad para las y los trabajadores móviles, abordando el uso fraudulento de los intermediarios del mercado laboral y el abuso de los derechos de los y las trabajadoras en las cadenas de suministro, reclamando un marco jurídico general de la UE que limite la subcontratación y garantizando la responsabilidad conjunta y solidaria en toda la cadena; Abogando por el uso de prohibiciones y restricciones a trabajadoras y trabajadores cedidos por empresas de trabajo temporal en sectores sensibles al fraude, así como por un registro y una certificación de la UE para las empresas de trabajo temporal que cumplan las normas en el mercado interior; Impulsando normas de la UE que refuercen la responsabilidad de las agencias privadas de contratación que operan en el mercado interior mediante la introducción de obligaciones mínimas; reclamando normas mínimas de la UE jurídicamente vinculantes sobre alojamiento digno para todos los trabajadores y trabajadoras móviles y migrantes;

- 2.5.8 - Empoderará a los y las trabajadores móviles y migrantes abogando por enfoques de aplicación basados en derechos y mecanismos de información en el marco de la ALE y de la Plataforma de Lucha contra el Trabajo No Declarado. La CES, en estrecha colaboración con las organizaciones afiliadas, pedirá una financiación específica permanente de la UE para los servicios nacionales y transnacionales de asesoramiento y apoyo sindical que ayudan a los y las trabajadoras a ejercer y reclamar sus derechos en virtud de las normas sobre movilidad y migración laboral de la UE;

- 2.5.9 - Promoverá, con respecto a la movilidad intraeuropea, la exportabilidad de las prestaciones sociales obtenidas previamente, así como el pleno acceso al sistema local de asistencia social y sanitaria del Estado miembro de acogida.

- 2.5.10** - Mejorará el funcionamiento y la visibilidad de los CSIR existentes, reforzando su financiación, formación y comunicación, y promoverá la creación de otros nuevos allí donde sea útil y/o necesario. Se anima a las confederaciones nacionales a promover, mediante acciones concretas, la colaboración y el intercambio entre los y las representantes sindicales de los respectivos CSIR, entre otras cosas fomentando acuerdos de reconocimiento mutuo de la afiliación para las y los trabajadores transfronterizos y fronterizos.

2.6. Igualdad de género

Situación actual y desafíos

- 2.6.1** La situación de las mujeres en el trabajo y en la sociedad dista mucho de ser igualitaria. La crisis del COVID, la crisis del coste de la vida, la guerra en Ucrania y el auge de la extrema derecha afectan en particular a las mujeres y amenazan significativamente los logros del pasado y las luchas del presente. A nivel internacional, los avances sobre igualdad de género han empezado a revertirse (ODS 5).
- 2.6.2** El deterioro de las condiciones de trabajo y de vida de las mujeres es posible que continúe e incluso se agrave a la vista de la crisis del coste de la vida. Las madres solteras, las mujeres migrantes, las mujeres con un bajo nivel educativo, las jóvenes y las mujeres mayores serán las más afectadas.
- 2.6.3** La violencia contra las mujeres está lejos de ser erradicada. El acoso sexual en el mundo del trabajo, incluido el bullying, es un fenómeno persistente. La violencia contra las mujeres, en línea o fuera de ella, causa daños económicos y reduce considerablemente las perspectivas de independencia económica y condiciones de trabajo y de vida igualitarias.
- 2.6.4** El cuidado familiar y el trabajo doméstico sigue siendo asumido de forma desproporcionada por las mujeres en detrimento del avance en sus carreras, exacerbando aún más las desigualdades relacionadas con el género. Es necesario promover una distribución igualitaria de las responsabilidades de cuidado y de equilibrio entre la vida laboral y familiar. El trabajo de cuidados y los empleos incorrectamente calificados de "poco cualificados", fuertemente feminizados, deben ser reevaluados urgentemente para combatir los bajos salarios, la escasez de personal y las malas condiciones de trabajo.
- 2.6.5** La reacción contra de los derechos de las mujeres, alimentada y financiada por partidos y fuerzas políticas de extrema derecha, sigue aumentando. Los discursos de odio y los delitos de odio, en línea y fuera de línea, van en aumento. La esfera digital sigue estando dominada por los hombres, con el resultado de una infraestructura digital con sesgo de género.

Acciones

- 2.6.6** Las principales acciones de la CES en materia de igualdad de género serán:
- 2.6.7** - Proporcionar herramientas concretas para acabar con la infravaloración del trabajo realizado mayoritariamente por mujeres y la segregación del mercado laboral en función del género a través de la negociación colectiva, el diálogo social y la legislación; y seguir apoyando las acciones sindicales nacionales para;
- Apoyar a las organizaciones afiliadas hacia una transposición ambiciosa de la Directiva sobre Transparencia Salarial, que conduzca a una reevaluación del trabajo realizado predominantemente por mujeres, y a un mayor apoyo a la negociación colectiva para reducir la brecha salarial de género y promover el crecimiento profesional;
- 2.6.8** - Seguir controlando la brecha salarial de género, incluso mensual y anualmente, para tener en cuenta el trabajo a tiempo parcial;

- 2.6.9 - Proporcionar herramientas prácticas para abordar todas las formas de violencia y acoso, en línea y fuera de línea, incluyendo la violencia de terceros, a través de las políticas del lugar de trabajo y la negociación colectiva. Aumentar la concienciación sobre las soluciones para apoyar a las víctimas y supervivientes de todas las formas de violencia de género, incluida la violencia doméstica, y explorar en particular la introducción de permisos retribuidos para las víctimas de la violencia doméstica, así como otras medidas relacionadas con el lugar de trabajo, como la reubicación. Llegar a un entendimiento común de las diversas formas de ciberviolencia, violencia psicológica y violencia económica. Abogar por una directiva fuerte para combatir la violencia contra las mujeres y la violencia doméstica que prevea un papel importante para los sindicatos; y, si procede, proponer la actualización del acuerdo marco intersectorial sobre violencia y acoso (2007);
- 2.6.10 - Avanzar una rápida ratificación del Convenio 190 de la OIT sobre la eliminación de la violencia y el acoso en el mundo del trabajo en todos los países europeos;
- 2.6.11 - Seguir abogando por la adhesión de la UE al Convenio del Consejo de Europa para prevenir y combatir la violencia contra las mujeres ("Convenio de Estambul");
- 2.6.12 - Luchar por marcos jurídicos que garanticen el derecho al aborto legal, seguro y gratuito para todas las mujeres. Proporcionar formación y mejorar los conocimientos sobre la negociación para la igualdad, con una fuerte participación de mujeres negociadoras. Trabajar en pro de soluciones en la negociación colectiva y el diálogo social que permitan lugares de trabajo con perspectiva de género, abordando la salud y los derechos sexuales y reproductivos y el bienestar de las mujeres (por ejemplo, en relación con la menstruación, el aborto y la menopausia) y el apoyo a las víctimas y supervivientes de todas las formas de violencia contra las mujeres;
- 2.6.13 - Impulsar la inversión en cuidados y contrarrestar la comercialización de los cuidados sociales, para crear una infraestructura pública de alta calidad de servicios de cuidados inclusivos y sin ánimo de lucro que estén disponibles y sean accesibles para todas las personas y proporcionen empleos de alta calidad en el servicio público de cuidados. Los servicios públicos de alta calidad son un derecho fundamental y deben apoyar el desarrollo demográfico, democrático y socioeconómico. Su disponibilidad, que debe tener en cuenta las cuestiones de género, es un instrumento principal para combatir las desigualdades y la distribución desigual de las responsabilidades de cuidado, al tiempo que proporciona oportunidades y puestos de trabajo de alta calidad para todas y todos;
- 2.6.14 - Supervisar los efectos de la Directiva sobre la conciliación de la vida laboral y familiar y actuar en consecuencia desde una perspectiva interseccional. Seguir defendiendo la distribución equitativa de las responsabilidades de cuidados para los niños y niñas o los miembros de la familia (elegidos).
- 2.6.15 – Supervisar la implementación de la Directiva sobre la presencia de mujeres en los consejos de administración y actuar en consecuencia;
- 2.6.16 - Supervisar e influir en la evolución de la Inteligencia Artificial y su uso en el mundo del trabajo. Impulsar una regulación con perspectiva de género del uso de la Inteligencia Artificial que excluya la posibilidad de herramientas intrusivas de seguimiento o gestión emocional en las ocupaciones de persona a persona, fuertemente feminizadas;
- 2.6.17 - Proporcionar información práctica y herramientas sobre cómo deconstruir los estereotipos de género con el objetivo de atraer a más chicas y mujeres a las profesiones matemáticas y técnicas y a más chicos y hombres a las profesiones sociales más dominadas por las mujeres.

2.7. Garantizar la igualdad y luchar contra la discriminación

Situación actual y desafíos

- 2.7.1 Europa es un continente de diversidad y aunque las políticas de la UE de los últimos dos años

están intentando responder a la situación y luchar contra una forma diferente de discriminación, el enfoque de política blanda, que a menudo pasa por alto el papel de los interlocutores sociales, no es una herramienta adecuada para proteger a las comunidades marginadas, hacer que toda la ciudadanía europea se sienta segura y permitirle ser y amar a quienes quieran.

- 2.7.2 Los sindicatos deben promover y celebrar la diversidad y estar equipados para tratar con la discriminación a la que se enfrentan los trabajadores y las trabajadoras. La negociación colectiva y los convenios colectivos tienen que ser utilizados para fomentar activamente la diversidad, la tolerancia y la inclusión a todos los niveles y oponerse a todos los posibles motivos de discriminación y violencia en el lugar de trabajo y en el mundo del trabajo.
- 2.7.3 La CES apoyará la igualdad LGBTIQ en el mundo del trabajo y presionará a los y las eurodiputadas y a los gobiernos nacionales a favor de la implementación efectiva de la estrategia de igualdad LGBTIQ en la UE.
- 2.7.4 La eliminación del racismo en el trabajo debe ser una prioridad integrada horizontalmente en todas las actividades sindicales. Los sindicatos deben tener un papel significativo en la implementación del Plan de Acción anti-racismo de la UE en relación con la estrategia de la UE para combatir el antisemitismo y el marco estratégico de la UE para los romaníes sobre igualdad, inclusión y participación.
- 2.7.5 Por último, los sistemas desplegados para mejorar nuestras vidas deben rendir cuentas para mejorar nuestras vidas - El movimiento sindical debe preservar su fuerte papel y capacidad para defender los intereses de las trabajadoras y los trabajadores en los nuevos entornos gobernados por las nuevas tecnologías como la Inteligencia Artificial.

Acciones

- 2.7.6 La CES se compromete a:
- 2.7.7 - Garantizar una participación más amplia de las organizaciones afiliadas a la CES en intercambios significativos y aprendizaje mutuo sobre temas concretos, como cuestiones políticas que previenen la discriminación y el acoso en el lugar de trabajo;
- 2.7.8 - Seguir reforzando la cooperación con las instituciones de la UE (EU-FRA. Agencia de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea, por sus siglas en inglés), las ONG, sociedad civil y organismos de igualdad (cuando corresponda), insistiendo al mismo tiempo con firmeza en las diferencias entre ellos y destacando el valor añadido y la representatividad que los interlocutores sociales aportan al debate;
- 2.7.9 - Orientar y animar a sus organizaciones afiliadas a utilizar la financiación europea para desarrollar campañas, estrategias y actividades de formación para paliar las desigualdades, contribuyendo a crear un lugar de trabajo de valores abiertos y de diversidad mediante la discusión de ejemplos y el intercambio de buenas prácticas en los convenios colectivos;
- 2.7.10 - Abogar por la financiación de la UE para reforzar las capacidades de los sindicatos para comprender y detectar plenamente la discriminación a través de sistemas basados en la IA y establecer una plataforma para el intercambio de experiencias y canales de denuncia para los trabajadores, las trabajadoras y solicitantes de empleo afectados;
- 2.7.11 - Instar a los órganos de decisión europeos a que implementen la estrategia de la UE para los derechos de las personas con discapacidad 2021-2030 y a que sigan de cerca el paquete de medidas sobre el empleo de las personas con discapacidad para establecer obligaciones a los empleadores para que ofrezcan una adaptación razonable del lugar de trabajo a un trabajador o trabajadora con discapacidad. La CES también hará un seguimiento de la Estrategia europea para los derechos de las personas con discapacidad 2021-2030 para garantizar la igualdad de acceso de las personas con discapacidad no sólo en los lugares de trabajo, sino también en los espacios públicos y los servicios públicos.

2.8. Anticipar el cambio y garantizar transiciones justas

Situación actual y desafíos

2.8.1 Es necesaria la acción urgente y drástica para limitar el calentamiento global a 1,5°C. La última década ha sido la más cálida de los registros modernos. Este aumento de la temperatura va acompañado de fenómenos meteorológicos extremos. Estas consecuencias están afectando especialmente a las y los trabajadores y a las personas más vulnerables de nuestra sociedad, incluidos los trabajadores y las trabajadoras que responden a fenómenos meteorológicos extremos, a veces poniendo en peligro sus propias vidas.

2.8.2 La CES apoya el objetivo de alcanzar la neutralidad climática para 2050 y el objetivo intermedio de al menos un -55% de emisiones de gases de efecto invernadero (GEI) para 2030. Sin embargo, los cambios subyacentes que tendrán que producirse afectarán gravemente a los trabajadores de muchos sectores y regiones y corren el riesgo de aumentar las desigualdades. Esto, por tanto, requiere una ambiciosa agenda de transición justa, mediante una legislación concreta como parte de la agenda del Pacto Verde europeo, así como en los planes nacionales sobre energía y clima - en consonancia con las directrices de la OIT sobre transición justa y compatible con los Objetivos de Desarrollo Sostenible de la ONU.

La CES quiere asegurarse de que no se conceda financiación pública a empresas que fomenten la transición ecológica sin condicionalidades sociales (o sistemas públicos de compensación para contrarrestar los aspectos negativos de un periodo transitorio para las empresas), como un convenio colectivo aplicable, normas sociales mínimas (y presentación de informes) y protección de las trabajadoras y los trabajadores.

2.8.3 En lo que respecta a los nuevos servicios y bienes creados como resultado de la transición verde, la CES quiere que se garantice que tienen una finalidad social y ecológica y que aportan puestos de trabajo de calidad. Esos puestos de trabajo deben crearse al mismo tiempo que se eliminan otros para ofrecer oportunidades alternativas a las y los trabajadores afectados negativamente. La promoción de la sindicalización, el diálogo social y la negociación colectiva en los nuevos sectores verdes sigue siendo de importancia fundamental, junto con el desarrollo de planes de transición justa.

2.8.4 La CES es consciente de la responsabilidad histórica y del peso desproporcionado de los países ricos en las emisiones de GEI. Garantizar la solidaridad a nivel mundial es una prioridad.

Acciones

2.8.5 La CES:

2.8.6 - Seguirá trabajando para hacer operativo en la legislación europea el concepto de transición justa de la mano de obra tal como lo define la OIT. La CES también abogará por una mejor integración de la dimensión social y laboral en los Planes Nacionales integrados de Energía y Clima (PNIEC) y también mediante una mayor coordinación con el Semestre europeo y el seguimiento de los PNRR (Planes Nacionales de Recuperación y Resiliencia). La CES también seguirá apoyando a sus organizaciones afiliadas en el desarrollo e implementación de sus Planes Territoriales de Transición Justa;

2.8.7 - Abogará por una Directiva europea para la transición justa del mundo laboral mediante la anticipación y la gestión del cambio, con la participación sindical y la negociación colectiva como principios rectores;

2.8.8 - Promoverá el papel del diálogo social y de la negociación colectiva en la gestión de la transición verde y fomentará acciones a nivel de los centros de trabajo, en particular sobre la base de su anterior proyecto "Ecologizar los lugares de trabajo" y buscando datos y estudios de casos más recientes. La CES también desarrollará herramientas y una campaña para ayudar a las y los delegados sindicales a desempeñar un papel más activo en el desarrollo de acuerdos de transición justa en los lugares de trabajo y trabajará más con las Federaciones sindicales

europeas para extenderlos a nivel sectorial;

- 2.8.9 - Sobre la base de su proyecto "La adaptación al cambio climático y el mundo del trabajo", sensibilizará sobre los riesgos que las consecuencias del cambio climático suponen para los trabajadores y las trabajadoras;
- 2.8.10 - Preconizará nuevas medidas de adaptación para proteger a las y los trabajadores de los riesgos para la salud y la seguridad, así como de los efectos negativos sobre el empleo. Además, la CES se comprometerá a promover, en todos los centros de trabajo, cursos de formación continua destinados a adaptar las competencias de los trabajadores y las trabajadoras a los nuevos escenarios;
- 2.8.11 - Exigirá más transparencia en las cadenas de suministro (por ejemplo, a través de la Directiva sobre debida diligencia) para garantizar que quede absolutamente claro de dónde proceden (partes de) los productos y si se cumplen las normas laborales y de sostenibilidad;
- 2.8.12 - Participará en las COP (Conferencias de las Partes) y en las negociaciones de la CMNUCC (Convención Marco de las Naciones Unidas sobre el Cambio Climático), en colaboración con la CSI, para promover el concepto de Transición Justa de la fuerza laboral e integrar los aspectos relativos al mundo del trabajo, los derechos de la clase trabajadora y la solidaridad en los acuerdos internacionales sobre el clima. La CES también presionará para que la OIT desempeñe un papel más importante en el proceso de la CMNUCC;
- 2.8.13 - Promoverá una economía circular en Europa para reducir el consumo de recursos naturales y la producción de desechos.

2.9. Por una digitalización centrada en el ser humano

Situación actual y desafíos

- 2.9.1 La transformación digital ya ha impactado profundamente en nuestra forma de trabajar. Seguirá rediseñando de manera significativa el mundo del trabajo en los próximos años, especialmente mediante el uso de los datos y de las tecnologías impulsadas por los datos, en particular la inteligencia artificial.
- 2.9.2 La CES se moviliza activamente para garantizar que la innovación digital y el cambio tecnológico tengan por objeto mejorar las condiciones de trabajo y de vida de los trabajadores y las trabajadoras y sean respetuosos con el medio ambiente.
- 2.9.3 La CES reconoce el peligro que plantea la tecnología en el ámbito de la vigilancia del lugar de trabajo, el control de los y las trabajadoras y la invasión de la intimidad, que socava o infringe las disposiciones legales que protegen a los y las trabajadoras.
- 2.9.4 Es esencial saber cómo llevar a cabo la transición digital. La gobernanza digital requiere no solo transparencia en la gestión de la inteligencia artificial, sino también la participación de los sindicatos en la transformación digital de las empresas para garantizar que el "valor añadido digital" se utilice para mejorar las condiciones de la clase trabajadora y mantener los puestos de trabajo.
- 2.9.5 La Década Digital Europea establece el objetivo de digitalizar completamente Europa para 2030. A pesar de que las tecnologías digitales también deberían estar diseñadas para proteger los derechos de las personas, apoyar y garantizar la democracia, contribuir a reducir desigualdades, especialmente desde una perspectiva de igualdad y regional, hasta ahora no se ha previsto ninguna medida concreta para la necesaria protección de los trabajadores y las trabajadoras. Además, la Década Digital Europea no incluye la participación de los sindicatos. La factoría digital no está en consonancia con los valores y principios sociales de la UE, y mucho menos con los derechos laborales.

Acciones

2.9.6 La CES:

- Negociará dentro del diálogo social europeo un acuerdo marco que se incorpore a una Directiva que revisará y actualizará el Acuerdo de Teletrabajo de 2002 y que garantice el derecho a la desconexión; desarrollará un plan de acción concreto para y junto con sus organizaciones afiliadas para garantizar una implementación efectiva y completa de dicho acuerdo/Directiva;

2.9.7 - Abogará por una Directiva social específica de la UE sobre sistemas algorítmicos en el lugar de trabajo con el objetivo de garantizar un enfoque de protección de las y los trabajadores que tenga en cuenta las cuestiones de género en la forma en que estos sistemas se despliegan en el trabajo y, en particular, para reforzar sus derechos individuales y colectivos, como la información, la consulta y la participación, las cuestiones relacionadas con los problemas nuevos y existentes de salud y seguridad en el trabajo, así como la protección de sus datos;

2.9.8 - Abogará, de cara a las elecciones europeas de 2024 y en las audiciones de la Comisión, por una transformación digital justa y por una digitalización centrada en el ser humano;

2.9.9 - Abogará por que el principio de "control humano" se incorpore a la legislación de la UE, de modo que los humanos controlen siempre a las máquinas y no al revés.

2.9.10 - Reforzará las acciones para garantizar también mediante la negociación colectiva que la alta calidad de los empleos sea un requisito esencial y el resultado de la transformación digital en el trabajo. Esto incluye el pleno respeto de los derechos de las y los trabajadores y la oposición a un estatus nuevo o intermedio para las trabajadoras y los trabajadores, en particular en lo que se refiere al tiempo de trabajo y a la salud y seguridad en el trabajo, pero también a la formación y la protección de los datos de las y los trabajadores. Debe prestarse especial atención a los grupos vulnerables que corren el riesgo de verse aún más marginados en la economía digital, como los migrantes, las minorías étnicas o las personas con discapacidades;

2.9.11 - Se equipará mejor para dar forma a una innovación digital justa y sostenible en el trabajo, a nivel de empresa, sectorial e intersectorial: deberían fortalecerse los derechos sindicales y los derechos de información, consulta y participación de las trabajadoras y los trabajadores, y los sindicatos deberían tener acceso digital a los lugares de trabajo; deberían anticiparse las necesidades de competencias digitales y proporcionarse una formación remunerada adecuada preferiblemente durante la jornada laboral;

2.9.12 - Se asegurará de que los sindicatos tengan voz en el diseño de la transformación digital para las trabajadoras y los trabajadores en el trabajo;

2.9.13 - Reforzará y continuará su estrecha colaboración con el ETUI y las agencias sociales tripartitas de la UE para fundamentar y aportar pruebas científicas sólidas de las características importantes para una transición digital justa y sostenible;

2.9.14 - Garantizará que la digitalización de los servicios públicos no menoscaba su calidad, accesibilidad y cobertura, prestando especial atención a las regiones ultraperiféricas de la UE, y que no afecta negativamente a los funcionarios y a las funcionarias públicos.

3. Juntas y juntos por una economía para las personas y el planeta

3.1. Un nuevo modelo económico y social sostenible

Situación actual y desafíos

- 3.1.1** Ante las crisis de los últimos 15 años, la UE se está replanteando su modelo de desarrollo. El Pacto Verde (Green Deal) y el Pilar Europeo de Derechos Sociales (PEDS) fueron los primeros pasos hacia la sostenibilidad. Sin embargo, el riesgo de normas neoliberales y basadas en la austeridad sigue siendo alto. La UE atraviesa momentos imprevisibles y sin precedentes. Centrándose en la resiliencia, en la transición verde y digital y en la autonomía estratégica abierta, la UE duplicó sus recursos poniendo en marcha los instrumentos NGEU (Plan NextGenerationEU) y SURE (Apoyo para mitigar los riesgos de desempleo en caso de emergencia). Si bien la UE está mostrando una nueva capacidad para reaccionar con prontitud a los choques repentinos de una manera más solidaria, es necesario un nuevo modelo económico y social centrado en la sostenibilidad y la igualdad. En 2015, la Agenda 2030 de la ONU parecía el marco político más avanzado que debería conducir al mundo hacia un futuro sostenible, en interés de las generaciones actuales y futuras. Este modelo debería basarse en el papel fundamental del ODS 8 sobre trabajo decente y ampliarse para impulsar la plena implementación de los ODS y convertir a la UE en la economía y la sociedad del bienestar más sostenibles del mundo.
- 3.1.2** El modelo de sostenibilidad que pretende la CES persigue el pleno empleo y unas condiciones laborales de alto nivel en su núcleo y a lo largo de la cadena de valor. Este modelo prevé servicios de interés general resilientes, así como servicios que garanticen en general infraestructuras públicas accesibles y de calidad, una buena administración y servicios sanitarios y de cuidados. Una economía que funcione para las personas debería funcionar también para el planeta. Esto implica que todos los actores privados y públicos contribuyan al cambio sostenible.
- 3.1.3** La prioridad de la CES debe ser construir un modelo económico basado en el principio de "la sostenibilidad primero" y luchar contra las desigualdades en Europa y en el mundo. La sostenibilidad significa pensar de forma holística, de manera que la economía se base en el respeto del planeta y en la justicia social. La Europa que queremos debe ofrecer una transición socioecológica que responda al cambio medioambiental con progreso social. Esto requiere un cambio en nuestro modelo económico que se aleje del actual enfoque centrado en el crecimiento y el consumo. Significa orientar la economía y el empleo hacia el logro de la sostenibilidad, la igualdad, el bienestar y el bien colectivo.
- 3.1.4** El nuevo modelo económico y social requiere un marco de mercado financiero reforzado que asegure una redistribución más justa de los ingresos entre el capital y el trabajo. Debe garantizar un capital que sea paciente, no especulativo, que subraye un desarrollo más sostenible y se oriente a inversiones en la economía real, creando nuevos empleos de calidad y sostenibles. Todas las políticas económicas y otras políticas de la UE deberían contribuir al desarrollo de unos servicios públicos de calidad, ya que todos los sectores se benefician de ello.
- 3.1.5** Para lograr un equilibrio entre inversiones sociales y medioambientales, deberían elaborarse criterios de calidad ambiciosos para etiquetar las inversiones como sociales, con el fin de promover auténticas inversiones sociales y vincular a los agentes de los mercados financieros con los objetivos sociales.

Acciones

- 3.1.6** La CES:
- Presentará propuestas ambiciosas que replanteen fundamentalmente el marco institucional de la UE, poniendo fin al Pacto Fiscal, y reformando el Pacto de Estabilidad y Crecimiento en un nuevo "Pacto de Solidaridad y Crecimiento" que implica a los gobiernos y a las instituciones de la UE a

comprometerse con inversiones para la creación de empleo de calidad y con objetivos y condicionalidades sociales del mismo peso y relevancia que los objetivos fiscales y económicos. Este pacto debe estar alineado con los objetivos ecológicos y sociales indicados en el Tratado de la UE, los ODS, y en la Carta de Derechos Fundamentales de la UE;

- 3.1.7 - Abogará por convertir en permanentes los instrumentos de la política de solidaridad a través de la capacidad de préstamo de la UE que activa las facilidades de la UE para la inversión y la estabilización del empleo durante una crisis, siguiendo el modelo del Mecanismo de Recuperación y Resiliencia (MRR) y el SURE, y financiar un fondo de la UE para inversiones en los proyectos de interés de la UE;
- 3.1.8 - Abogará por aumentar el presupuesto de la UE, incluidos más recursos propios de la UE;
- 3.1.9 - Pedirá que el diálogo social y la negociación colectiva sean reconocidos como procesos centrales en la configuración del nuevo modelo económico y social y en su adaptación a una nueva dimensión transfronteriza del desarrollo sostenible;
- 3.1.10 - Abogará por un nivel mínimo adecuado de inversión pública en los presupuestos nacionales y por un marco que alinee mejor la inversión privada a los objetivos comunes de la UE, dentro de un marco de financiación sostenible;
- 3.1.11 - Abogará por una política monetaria que tenga como objetivo (i) pleno empleo, (ii) trabajo decente, (iii) apoyar la transición ecológica luchando contra el cambio climático y (iv) garantizar la estabilidad de la zona euro, el trabajo decente y un alto nivel de empleo y la estabilidad de la zona euro, en el interés general de todos los europeos y europeas. Dando cabida a sistemas de negociación colectiva (inter)sectoriales y nacionales autónomos y a una evolución salarial positiva acorde con la inflación y el crecimiento de la productividad;
- 3.1.12 - Apoyará el proceso de integración europea reforzando el desarrollo democrático de las instituciones de la UE; reforzando también la participación de los interlocutores sociales en la gobernanza económica de la UE a nivel nacional y sectorial;
- 3.1.13 - Trabajaré para reducir las desigualdades y hacer frente a la riqueza excesiva en el mercado interior con el PEDS como eje central. Esto incluirá un sistema de protección social que salvaguarde el derecho de las personas a envejecer con dignidad, basándose en el proyecto SociAll de la CES y que proteja a las personas de todas las edades de cualquier acontecimiento adverso de la vida con especial atención a los que afectan a la integración de las personas en el mercado laboral y a las consecuencias del desempleo;
- 3.1.14 - Seguiré desarrollando su Índice de crecimiento sostenible y trabajo decente y trabajaré con las instituciones de la UE y los empleadores para construir métricas sólidas que puedan complementar el PIB como medida de éxito y fiabilidad de las economías nacionales y de la UE en su conjunto;
- 3.1.15 - Protegeré los puestos de trabajo y los medios de subsistencia de los trabajadores y las trabajadoras a partir de una taxonomía social de la UE vinculándola al respeto de los derechos laborales fundamentales y a la aplicación del PEDS; abogará por un ámbito de aplicación de la Directiva sobre diligencia debida de las empresas en materia de sostenibilidad que incluya a las instituciones financieras;
- 3.1.16 - Promoveré la cooperación con la CSI y la TUAC, con las partes interesadas y el mundo académico para permitir una influencia más significativa de los y las trabajadoras en la futura regulación de las finanzas sostenibles en Europa y la UE;
- 3.1.17 - Abogará por la creación de una red europea de reguladores públicos que supervise el funcionamiento legal y fluido del mercado de la financiación sostenible, en estrecho contacto con los reguladores internacionales y las correspondientes agencias de la ONU;
- 3.1.18 - Defenderé el papel de la propiedad pública para garantizar mejor la igualdad de acceso para todos a unos servicios públicos de alta calidad y asequibles; apoyará el papel de la propiedad

pública y de las actividades económicas sin ánimo de lucro en la economía social de mercado en Europa. Actuará en favor de un papel más importante del Estado, las organizaciones sin ánimo de lucro y la economía social para un nuevo modelo económico y social;

- 3.1.19 - Reforzaré la oferta sindical para un nuevo modelo económico que vaya "más allá del crecimiento" y se vincule con el desarrollo sostenible. La CES trabajará para elaborar objetivos cuantificados, palancas e indicadores de seguimiento;
- 3.1.20 - Seguiré colaborando con todos los actores institucionales y aliados políticos para garantizar aún más que el Pacto Verde de la UE catalice la transición socioecológica en Europa y en todo el mundo; abogará por una economía europea y mundial que se ajuste a los límites del planeta y, en particular, al uso global del agua, el cambio en el uso de la tierra y la erosión de la biodiversidad; garantizará que el principio de "sostenibilidad ante todo", y la urgencia climática en particular, sea una prioridad política en expedientes como la política macroeconómica, el comercio, la fiscalidad y el presupuesto de la UE.

3.2. Una reforma para una gobernanza socioeconómica y una fiscalidad más justas

Situación actual y desafíos

- 3.2.1 Las crisis recientes demostraron las deficiencias y la falta de resiliencia de la estructura de gobernanza económica de la Unión Europea. Las respuestas a la pandemia (incluida la deuda de la UE) demostraron ser especialmente eficaces para estabilizar la economía y mitigar el impacto social de los choques económicos. Esto refleja la necesidad de que la UE refuerce su autonomía estratégica abierta y su resiliencia tanto en la dimensión económica como en la social.
- 3.2.2 Esto puso de manifiesto la necesidad de reformar nuestras normas de gobernanza económica, para hacer frente a las transiciones digital y ecológica. Aunque la situación actual debería propiciar una mejor coordinación entre la política monetaria y las políticas fiscales, sus discrepancias son perjudiciales para la necesaria transformación socioecológica de nuestras economías con un planteamiento de "no dejar a nadie atrás" mediante una oferta sólida y amplia de servicios públicos. Reclama la creación de un presupuesto para la Unión o, al menos, para la zona euro, basado en recursos propios de hasta el 3% del PIB (en lugar del 1,11% del actual MFP), junto con la coordinación fiscal y la aproximación de los sistemas. Insiste en nuestros llamamientos a una mejor distribución de la renta y la riqueza y a unos regímenes fiscales más progresivos como herramientas para luchar contra la desigualdad y lograr la justicia social.
- 3.2.3 Sin embargo, las actuales propuestas de la UE sobre un nuevo instrumento de ejecución y el marco fiscal común de la UE facultan a la Comisión Europea para diseñar, establecer y evaluar un plan fiscal y estructural a medio plazo para los Estados miembros que deberá ser aprobado por el Consejo. Si se implementa de forma muy estricta, este marco propuesto corre el riesgo de estar impulsado por la austeridad y las sanciones, con muy poco margen para las inversiones, que apenas son necesarias a la luz de la transición climática, energética y circular.

Acciones

- 3.2.4 La CES:
 - Presionará para que los estabilizadores de la UE para las inversiones y para el empleo sean instrumentos permanentes en la caja de herramientas de la política de la UE; La CES apoya el mecanismo SURE y pide el establecimiento de un sistema europeo permanente de reaseguro de desempleo;
- 3.2.5 - Abogará por nuevos recursos propios europeos a través de un Impuesto Europeo sobre las Transacciones Financieras, un impuesto sobre los beneficios extraordinarios generados por las empresas que, en determinados sectores, han especulado y se han beneficiado de la pandemia y

de la crisis actual, y otros impuestos progresivos y reguladores de conformidad con el Acuerdo Interinstitucional;

- 3.2.6 - Pedirá un nuevo marco fiscal que permita que los Estados miembros tengan sus objetivos fiscales específicos para cada país, con diferentes trayectorias de ajuste, integrando, con umbrales mínimos, una regla de oro para la inversión pública, por la que la nueva inversión pública se financiaría con deuda y estaría anclada en la agenda social y verde europea para la transición ecológica; una regla de gasto para los presupuestos actuales que incluya los ingresos, permitiendo al mismo tiempo el gasto urgente para las necesidades de los sectores públicos; y el fin de las asimetrías a la hora de abordar los desequilibrios macroeconómicos. Mientras que un nuevo marco de ayudas estatales de la UE, asociado a fuertes condicionalidades sociales, una mayor vigilancia y restricciones sobre las desgravaciones fiscales a las empresas y sus repercusiones en las finanzas públicas y una mayor acción contra la elusión, el fraude y la evasión fiscales, podría crear más asimetrías y desigualdades entre los Estados miembros europeos, poniendo en peligro la resistencia y la integridad del mercado interior, la CES reclama una capacidad fiscal, como un Fondo Soberano Europeo, financiado mediante la emisión de bonos comunes denominados en la UE para apoyar una política industrial europea fuerte e inversiones en transiciones verdes y digitales socialmente justas;
- 3.2.7 - Coordinará las políticas europeas y nacionales que persiguen la resiliencia y la autonomía estratégica abierta para adaptar y preservar altos niveles sociales y luchar contra la pobreza, con una fuerte participación de los interlocutores sociales a nivel europeo y nacional;
- 3.2.8 - Abogará por alinear los calendarios de la UE de los ciclos fiscal, macroeconómico y social vinculando los objetivos sociales, fiscales y macroeconómicos entre sí y con objetivos medioambientales adicionales;
- 3.2.9 - Desarrollará y vinculará los indicadores del cuadro de indicadores sociales a objetivos ambiciosos de convergencia al alza de las condiciones de trabajo y de vida en Europa y a un procedimiento que aborde los desequilibrios sociales, es decir, un procedimiento de desequilibrio social, que respete las legislaciones y las prácticas nacionales de negociación colectiva. El cuadro de indicadores sociales de la UE debe revisarse para reflejar mejor las situaciones nacionales, al margen de una mera comparación entre los resultados de los Estados miembros de la UE;
- 3.2.10 - Luchará por ampliar el mandato del BCE para incluir el pleno empleo y de calidad, y el apoyo a la transición ecológica luchando contra el cambio climático, además de su mandato de estabilidad de precios. Su mandato secundario de desarrollo económico también debería ser más prominente;
- 3.2.11 - Respetando plenamente que la política de fiscalidad de las personas físicas siga siendo competencia nacional, reclamará una mayor progresividad en la fiscalidad de todo tipo de rentas - incluyendo i) el aumento de los tipos impositivos de las personas más ricas y ii) el aumento de los tipos impositivos sobre el capital al mismo nivel que la fiscalidad del trabajo iii) un marco de fiscalidad que se dirija más a la acumulación de riqueza y a las plusvalías del capital para aumentar la imposición sobre la riqueza y los bienes inmuebles – subrayando al mismo tiempo la necesidad de una convergencia al alza de este sistema fiscal progresivo en los Estados miembros;
- 3.2.12 - Explorará la posibilidad de establecer sistemas progresivos de cotizaciones sociales, respetando plenamente las competencias nacionales en este ámbito y luchando contra las exenciones injustas para las empresas;
- 3.2.13 - Abogará por un marco sólido y más justo para la fiscalidad de las empresas basado en i) La implementación del plan BEFIT (nuevo marco fiscal para las empresas (BEFIT, por sus siglas en inglés). de la Comisión para la fiscalidad de las empresas, que debería incluir un tipo impositivo efectivo mínimo del 25% y la posibilidad de gravar a las empresas en el país en el que desarrollan sus actividades, en función de sus ventas, activos y empleo; ii) Un nuevo mecanismo europeo que permita gravar los beneficios extraordinarios;
- 3.2.14 - Abogará por acabar con los paraísos fiscales y la evasión fiscal, incluso penalizando tales

prácticas, también mediante la implementación de medidas como impedir el acceso a licitaciones y medios públicos (como subvenciones) para aquellas empresas que hayan incurrido en evasión fiscal, así como la repatriación de fondos depositados en paraísos fiscales y jurisdicciones de baja imposición para permitir la inversión y la creación de empleo, incluido en los servicios públicos;

- 3.2.15 - Exigirá que la directiva de la UE sobre información pública desglosada por país se amplíe a todas las empresas multinacionales, en cada uno de los países en los que operan y para todo tipo de ingresos, dentro y fuera de la UE y, más allá de su invalidación por el Tribunal de Justicia de las Comunidades Europeas, reclamará registros públicos de beneficiarios efectivos de sociedades, fideicomisos y estructuras jurídicas similares, y abogará por una mayor penalización de las empresas que practican la evasión y la optimización fiscal. La supervisión europea es necesaria para la calidad, accesibilidad y usabilidad de los registros pertinentes;
- 3.2.16 - Elaborará propuestas y una estrategia adecuada y la pondrá en práctica, junto con los sindicatos nacionales y las federaciones sindicales europeas, en torno a la presión por un impuesto digital europeo, un impuesto europeo o internacional sobre las transacciones financieras y/o la adaptación de las normas internacionales y europeas del impuesto de sociedades y del IVA a la digitalización de la economía.

3.3. Reformar el Semestre Europeo para impulsar la inversión pública, la creación de empleo y la gestión de crisis

Situación actual y desafíos

- 3.3.1 El Semestre Europeo, la coordinación de la política económica y social de la UE, ha sufrido recientemente repetidos cambios en su funcionamiento (es decir, la activación de la cláusula general de escape y la adopción del Mecanismo de Recuperación y Resiliencia). El Semestre se centra ahora principalmente en la supervisión de la implementación de los Planes Nacionales de Recuperación y Resiliencia.
- 3.3.2 Esta evolución más reciente reforzó algunos aspectos de la dimensión social del Semestre Europeo y algunos Estados miembros introdujeron mejoras por las que el cuadro de indicadores sociales y las directrices de empleo apoyan la implementación del Pilar Europeo de Derechos Sociales (PEDS). Sin embargo, la dimensión social del Semestre se basa en el artículo 148 del TFUE, que sigue siendo un débil contrapeso de las normas del Tratado sobre coordinación fiscal y macroeconómica. Además, algunas reformas se recomiendan a veces desde de una perspectiva fiscal, pero no únicamente, al contrario que el PEDS y la Agenda 2030 de la ONU.
- 3.3.3 Los resultados, principalmente las recomendaciones específicas por país, orientan mejor las políticas nacionales hacia la consecución de los objetivos sociales, pero siguen siendo insuficientes. De hecho, las condicionalidades macroeconómicas o fiscales impuestas en el marco del Semestre provocan una disminución sustancial del gasto social en muchos Estados miembros. Además, el Semestre no puede contar con los estabilizadores de la inversión y el empleo que son necesarios para equilibrar los objetivos monetarios, económicos y sociales. A este respecto, el SURE ha demostrado ser eficaz.
- 3.3.4 La implicación de los sindicatos en el proceso del Semestre ha mejorado ligeramente a nivel nacional en los últimos años. No obstante, la eficacia de dicha participación depende de la buena voluntad de los gobiernos y muy raramente alcanza resultados satisfactorios.
- 3.3.5 La red TUSLO ha demostrado ser una forma eficaz de dar voz al movimiento sindical en el Semestre de la UE. Sin embargo, no todas las organizaciones sindicales tienen la misma capacidad y motivación para participar.

Acciones

- 3.3.6 La CES:

- Seguirá coordinando las actividades de TUSLO y ofrecerá las mismas oportunidades a todos los miembros. Todos los miembros de la CES se comprometerán con el Semestre de la UE según sus necesidades y tradiciones y con un espíritu de solidaridad con todos los trabajadores y trabajadoras europeos. Se podrán movilizar recursos para ello;
- 3.3.7** - Se comprometerá con la Comisión Europea para establecer criterios obligatorios mínimos para la participación sindical en el Semestre con el fin de promover un espacio de concertación entre los Estados miembros que dé a los interlocutores sociales voz en las políticas y trayectorias económicas y presupuestarias, y capacidad de negociación en todas las cuestiones directamente relacionadas con el empleo, los salarios y los derechos sociales. Se comprometerá con la Comisión Europea para introducir criterios obligatorios mínimos para la implicación de los sindicatos en el Semestre de la UE respetando el sistema nacional, pero de manera que los interlocutores sociales, afiliados a organizaciones de interlocutores sociales europeas reconocidas, puedan disponer de medios adecuados para ser consultados de manera significativa y oportuna en los hitos del semestre;
- 3.3.8** - Trabajaré para mejorar el funcionamiento del Semestre garantizando la implicación de los interlocutores sociales nacionales en cada etapa del proceso. Debe aprobarse finalmente un procedimiento de convergencia social que detecte y elimine los desequilibrios sociales para garantizar que todos los Estados miembros respetan la igualdad de condiciones en los objetivos sociales.
- 3.3.9** - Continuará el seguimiento de la dimensión social del MRR y del impacto de los planes nacionales de progreso social y convergencia social;
- 3.3.10** - Reforzaré su coordinación interna para cubrir mejor las cuestiones económicas, sociales y medioambientales tratadas en el marco del Semestre de la UE. Los sindicatos deben estar más implicados en el Semestre, tanto a nivel nacional como de la UE.

3.4. Implementar el Pilar Europeo de Derechos Sociales

Situación actual y desafíos

- 3.4.1** El Pilar Europeo de Derechos Sociales (PEDS) ha sido un valioso marco político para hacer frente a las urgencias sociales de la pandemia, y su Plan de Acción seguirá siendo una valiosa herramienta para construir el modelo social.
- 3.4.2** La Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible de la ONU es un marco valioso para diseñar una combinación de políticas que garantice transiciones justas para transformar la economía de la UE en una economía más resiliente, autónoma, avanzada y verde. La CES desarrolló el "Índice de Crecimiento Sostenible y Trabajo Decente" (#EU_SDG8i), para medir el potencial de sostenibilidad social y económica de un país, en términos de bienestar, empleo y trabajo decente a la vez que se exploran las correlaciones con otras metas de los ODS, la digitalización y los indicadores del Pacto Verde.
- 3.4.3** La CES necesita adaptar sus reivindicaciones a la velocidad con la que cambia el mundo, y ser capaz de proteger a las personas de los riesgos sociales, ampliando al mismo tiempo el paquete de derechos y libertades de los trabajadores y trabajadoras europeos. Una cartografía periódica de los riesgos sociales centrará nuestra acción en los grupos más vulnerables, con el fin de sacar a las personas de la pobreza y desencadenar una espiral ascendente de mejora de las condiciones de vida y de trabajo. La combinación de la negociación colectiva y medidas legislativas con objetivos sociales mejor definidos en la coordinación de las políticas nacionales ofrece una orientación para el futuro.
- 3.4.4** El avance de una dimensión social requiere una participación más estructurada de los interlocutores sociales en el diseño y la implementación de las políticas a nivel nacional y de la UE. La CES abogará por un marco de derechos mínimos y una convergencia al alza de las

condiciones de trabajo que se ajusten a los retos sociales actuales y futuros, con la prioridad de redistribuir la riqueza y defender los intereses de las y los trabajadores, al tiempo que se persiguen medidas de transición justa.

Acciones

3.4.5 La CES:

- 3.4.6 - Evaluará y supervisará, junto con los TUSLO y los y las miembros de otros comités permanentes, la implementación del PEDS y la realización del Plan de Acción mediante una revisión anual, "Estatus de la CES sobre la implementación del PEDS" y actualizará sus propuestas políticas en consecuencia;
- 3.4.7 - Desarrollará un proceso que aborde los desequilibrios sociales, para establecer, dentro del Semestre, un marco de convergencia social que detecte y elimine los desequilibrios sociales con el PEDS como brújula, y explote el Cuadro de Indicadores Sociales actualizado para el análisis cualitativo/cuantitativo por países;
- 3.4.8 - Elaborará una propuesta para un instrumento de la UE que ayude a proteger a las personas con empleo, a quienes se enfrentan a transiciones profesionales, (recualificación, mejora y reciclaje profesional, así como para empleos en riesgo de desaparición), y en riesgo de pobreza o en situación de pobreza, con especial atención a los grupos vulnerables;
- 3.4.9 - Se basará en la nueva Recomendación de la UE sobre el ingreso mínimo para hacer efectivo el derecho a una renta mínima adecuada en todos los Estados miembros;
- 3.4.10 - Seguirá actualizando y utilizando el #EU_SDG8i para analizar la evolución de la sostenibilidad y el progreso social en la UE, y para orientar sus propuestas políticas a nivel comunitario y nacional, incluyendo una acción específica para promover el estado de Derecho y la legalidad y luchar contra la corrupción y la explotación del trabajo;
- 3.4.11 - Perseguirá el progreso social midiendo y supervisando con nuestras organizaciones afiliadas los avances en áreas sociales principales: bienestar económico en todas las etapas de la vida, calidad del empleo y eliminación de las vulnerabilidades de las trabajadoras y trabajadores, al tiempo que se promueven sistemas sólidos de protección social y seguridad social;
- 3.4.12 - Tomará las iniciativas necesarias para la consecución de los ODS a través del Semestre Europeo y los Planes Nacionales de Recuperación y Resiliencia. El apoyo prestado en el marco del MRR respalda un número significativo de reformas e inversiones que se espera que ayuden a los Estados miembros a seguir avanzando hacia los ODS. Además, todos los ODS deberían traducirse, en la medida de lo posible, en objetivos cuantitativos europeos y nacionales.

3.5. Reforzar el bienestar y la protección social

Situación actual y desafíos

- 3.5.1 En los últimos años, el nivel de vida y la salud de las personas trabajadoras se han visto mermados por los recortes en los servicios públicos y el debilitamiento de nuestros sistemas de protección social. La falta de inversión y gasto públicos en áreas clave como la sanidad y la asistencia social, la educación, el transporte público, la vivienda asequible, internet o la administración pública repercute negativamente en el nivel de vida y el bienestar. La CES y sus organizaciones afiliadas defienden el derecho de todos los trabajadores y trabajadoras y sus familias a unos servicios públicos y una protección social universales y de calidad.
- 3.5.2 La crisis del coste de la vida ha dejado claro que la pobreza puede afectar a cualquiera. Cada vez más familias, tanto con salarios bajos como de clase media, luchan por llegar a fin de mes. La pandemia del COVID ya había exacerbado las desigualdades en la sociedad y esta crisis las

incrementará aún más si los Estados miembros y la UE no consiguen atajar esta crisis de manera suficiente. La crisis del coste de la vida puede tener un impacto duradero en las personas trabajadoras, las familias y la sociedad. Vivir en la pobreza puede provocar estrés, desigualdades sociales en materia de salud y exclusión social.

- 3.5.3** Es necesario tener un enfoque intergeneracional del bienestar plenamente inclusivo basado en la solidaridad, anclado en el trabajo decente como garantía de una seguridad social justa y una protección social adecuada para todos y todas. Los Estados miembros luchan contra crecientes y nuevas formas de pobreza, exclusión social, desigualdades y necesidades básicas no satisfechas, como la salud y el cuidado - que afectan de manera desproporcionada a las mujeres y a los grupos vulnerables. Las divisiones regionales, rurales y de grupo en las sociedades se profundizan y empeoran. Las normas de gobernanza económica de la UE y las posiciones fiscales nacionales dificultan reformas eficaces que garanticen unos niveles mínimos adecuados y la plena cobertura, adecuación y eficacia de los sistemas de protección social para todos los trabajadores y trabajadoras asalariados y por cuenta propia, dificultando así la implementación del PEDS. La coordinación entre las prioridades sociales y fiscales es lenta y no se aborda sistemáticamente mediante el seguimiento de los avances hacia la consecución de los objetivos principales de Oporto para 2030. La falta de igualdad de género, de igualdad de oportunidades y de inclusión en los mercados laborales penaliza todos los sistemas de protección social.
- 3.5.4** Las autoridades públicas deben ofrecer un acceso universal a servicios sociales y públicos asequibles y de alta calidad mediante recursos coherentes, incluidos los del NGEU. Hay que rechazar la mercantilización de los servicios públicos y las asociaciones público-privadas (APP). Deben racionalizarse las cláusulas sociales en la contratación pública. A este respecto, la sinergia entre los sindicatos y la economía social podría fortalecer sus respectivos roles.
- 3.5.5** La crisis del coste de la vida y la pobreza energética y de vivienda afectan de manera desproporcionada a las personas trabajadoras pobres y a los pensionistas -especialmente a las mujeres. Es necesaria la indexación y adaptación al coste de vida de las pensiones y las normas mínimas.
- 3.5.6** El nivel de vida y la salud de las personas trabajadoras se han visto mermados por los recortes en los servicios públicos y el debilitamiento de nuestros sistemas de protección social. La falta de inversión y gasto públicos en ámbitos clave como la sanidad y la asistencia social, la educación, el transporte público, la vivienda asequible, internet o la administración pública repercute negativamente en el nivel de vida y el bienestar. La CES y sus organizaciones afiliadas defienden el derecho de todas las trabajadoras y trabajadores y sus familias a unos servicios públicos y una protección social universales y de calidad.

Acciones

3.5.7 La CES:

- Exigirá inversión pública en servicios sociales y de capacitación, erradicando y previniendo la pobreza y las desigualdades, y garantizando la inclusión y la protección social; reclamará la mejora de la educación y los cuidados desde la etapa más temprana de la vida y a lo largo de todo el ciclo vital, especialmente en coyunturas socioeconómicas críticas.
- Formulará demandas y acciones políticas basadas en las revisiones anuales del "Estado de implementación del PEDS" para supervisar el progreso y garantizar que se evitan de manera eficaz nuevos riesgos sociales;

3.5.8 - Establecerá un sistema sindical interactivo de seguimiento y consulta de la implementación de la Recomendación del Consejo sobre el acceso de los trabajadores y trabajadoras y los y las autónomos a la protección social, que incluya comentarios nacionales sobre cualquier reforma y desarrollo. La CES se basará en este seguimiento para apoyar a sus organizaciones afiliadas, incluso en su interacción con las instituciones de la UE, y garantizar un mayor apoyo para oponerse a cualquier reforma que socave el derecho a la protección social;

3.5.9 - Reforzará la narrativa de la Dignidad del Envejecimiento basada en un enfoque integral de los derechos de bienestar que incluya redes de seguridad mínimas que garanticen la dignidad, entre

otras medidas un ingreso mínimo adecuado, y cuidados de larga duración para todas las edades y sobre el principio de solidaridad intergeneracional;

- 3.5.10 - Exigirá que las necesidades de protección social se aborden en primer lugar garantizando empleos de calidad en todas las edades y permitiendo la participación de las mujeres en el mercado laboral; se centrará en políticas que permitan reducir la brecha de género en materia de pensiones; y recopilará pruebas sobre el potencial fiscal de la lucha contra el trabajo no declarado en todos los sectores;
- 3.5.11 - Abogará por un enfoque de la política de pensiones acorde con el PEDS, que integre una edad de jubilación justa y centrada en las personas, la supresión de la brecha de género en las pensiones, los ingresos en concepto de pensión deben ser adecuados, estar relacionados con los ingresos y el trabajo, con la garantía de pensiones mínimas adecuadas para todas las generaciones, indexación de las pensiones en función del aumento de la inflación y del coste de la vida, pensiones vinculadas a los ingresos y pensiones mínimas adecuadas por encima de la protección contra la pobreza, en plena consonancia con los principios de cobertura universal, adecuación y eficacia;
- 3.5.12. - Convertirá el SociAll de la CES en una plataforma sindical para diseñar un modelo de protección social de la UE que sea líder en la economía del bienestar, basado en reivindicaciones sindicales modernizadas en materia de derechos y convergencia al alza.

3.6. Los sindicatos por una política de cohesión y unos fondos de la UE eficaces

Situación actual y desafíos

- 3.6.1 La UE ha demostrado ser capaz de reaccionar rápidamente a unos retos sin precedentes reuniendo recursos para la recuperación y la resiliencia. Sin embargo, es necesario un enfoque más global y coordinado de todos los fondos y programas de la UE.
- 3.6.2 La asignación financiera para el Marco Financiero Plurianual (MFP) 2021-2027 no está a la altura de los desafíos. La reducción de los fondos de la política de cohesión es una respuesta equivocada a unos retos sociales, económicos y territoriales persistentes.
- 3.6.3 Todos los fondos de la UE deben utilizarse de forma coherente con las prioridades de la política social de la UE. Los principios financieros y las normas de aplicación deben cumplir las prioridades establecidas en el Pilar Europeo de Derechos Sociales, los ODS y el acervo de la UE.
- 3.6.4 La política de cohesión sigue siendo una herramienta crucial y moderna para mejorar las oportunidades compartidas, la convergencia al alza y la prosperidad. Debe apoyar el crecimiento y las inversiones públicas, y abordar las carencias en infraestructuras y el estancamiento del desarrollo de los servicios regionales. También se necesitan nuevas normas de gobernanza simplificadas.
- 3.6.5 Deben eliminarse los desequilibrios causados por la falta de coordinación entre el PEDS, las orientaciones del Semestre de la UE para el desarrollo macroeconómico y el uso de los fondos de cohesión; la evaluación transversal debe garantizar el seguimiento de los avances y la coherencia general de los resultados.
- 3.6.6 La complementariedad entre el MRR y los fondos de cohesión debe fortalecer el desarrollo socioeconómico y la creación de puestos de trabajo, mediante una coordinación clara sobre a qué dedicar los fondos, cómo alinear el uso de los recursos y evaluar los avances y los resultados globales de manera coherente.
- 3.6.7 La implicación de los interlocutores sociales en los fondos de la UE debe reforzarse en todas las fases.

- 3.6.8** Los principios del Código de Conducta sobre Partenariado deben aplicarse a todos los fondos y programas de la UE, no mediante meras prácticas de “información” sino a través de consultas sustanciales, reforzadas a nivel territorial, desde el diseño hasta la evaluación de los programas.
- 3.6.9** Los fondos para el desarrollo de capacidades deben estar bien planificados, coordinados y ser verdaderamente “apropiados” para adaptar las necesidades de preparación de los interlocutores sociales a los retos comunes, adaptando al mismo tiempo las necesidades al nivel local.

Acciones

- 3.6.10** En cuanto a la política y los fondos de cohesión, la CES:
- 3.6.11** - Perseguirá una participación sustancial de los interlocutores sociales a todos los niveles y en todas las acciones destinadas a hacer un uso más eficiente de los fondos de la UE; contará con aportaciones sistemáticas de los sindicatos en los foros de multigobernanza;
- 3.6.12** - Exigirá mayores recursos y acciones de apoyo al fortalecimiento de la capacitación de los sindicatos, tanto a nivel nacional como de la UE; abogará por que se incluya el uso de todos los Fondos Estructurales y de Inversión Europeos (Fondos EIE) en el comité consultivo de la UE sobre el FSE+, en el que la voz de los interlocutores sociales tiene la debida relevancia a la hora de identificar retos y formular recomendaciones; mejorará el seguimiento sindical del FEDER;
- 3.6.13** - Desarrollará una serie de herramientas para supervisar la coherencia entre los fondos de la UE y el PEDS. Desarrollará herramientas adicionales, con las organizaciones afiliadas, para evaluar cómo los programas y las iniciativas regionales contribuyen a los objetivos de aumentar la cohesión económica, social y regional y la convergencia de forma medible; evaluará que los fondos de la UE y los Fondos EIE, en particular, se desembolsen bajo la eficacia de la cláusula social;
- 3.6.14** - Trabjará para garantizar una mayor coherencia entre el uso de los fondos y las medidas de supervisión y gobernanza del Semestre de la UE; el principio de asociación debe extenderse a todos los fondos de la UE y aplicarse de manera efectiva;
- 3.6.15** - Reforzará el papel de las organizaciones sindicales en el establecimiento de prioridades, la contribución a la gestión y el seguimiento y la evaluación del uso de los fondos;
- 3.6.16** - Organizará una serie de acciones destinadas a evaluar y dar respuesta a las necesidades de los sindicatos a nivel nacional y local para lograr una convergencia al alza.

3.7. Un mercado interior social y sostenible

Situación actual y desafíos

- 3.7.1** El mercado interior no es un fin en sí mismo, sino que debería servir al bienestar de las personas mediante la mejora constante de sus condiciones de vida y de trabajo. El trabajo no es una mercancía y no puede estar sujeto a la misma dinámica de mercado que otros factores de producción, que pueden negociarse para obtener el mayor beneficio o el menor precio.
- 3.7.2** Este principio de no mercantilización es fundamental también para garantizar el acceso universal e igualitario a unos servicios públicos asequibles de alta calidad. Dado que el sector público es un agente económico clave en el suministro de infraestructuras, el apoyo a la innovación y la protección de las industrias contra la competencia desleal, una buena administración pública es esencial para el buen funcionamiento del mercado interior. Los servicios públicos son esenciales para garantizar que las personas puedan disfrutar de sus derechos humanos (como el derecho a la educación, la vivienda, el agua y el saneamiento, la energía, la atención sanitaria y social, la movilidad, medios de comunicación independientes y muchos más). Mientras que la contratación pública socialmente responsable, el control antimonopolio, de las fusiones y de las ayudas

estatales pueden contribuir a una competencia leal y sostenible, estas políticas no deben utilizarse para liberalizar aún más los servicios públicos.

- 3.7.3** Para contribuir a los valores y objetivos fundamentales de la UE, como el progreso social y el desarrollo sostenible, no se puede confiar en las libertades de mercado de manera que se socaven los derechos sociales, laborales y sindicales o el derecho de todas las personas a un medio ambiente limpio y sano. La legislación de la UE debe beneficiar a todos y todas como una inversión a largo plazo en el interés general. No debe estar motivada por la reducción de costes y cargas para las empresas ni utilizarse para presionar sobre los marcos regulatorios nacionales, los servicios públicos y el trabajo decente.

Acciones

3.7.4 La CES:

- Defenderá los derechos sociales, de los trabajadores y trabajadoras y sindicales fundamentales pidiendo que se añada a los Tratados un Protocolo de Progreso Social y que se incluya una "cláusula Monti" en todas las nuevas iniciativas legislativas relevantes del mercado interior. Estos derechos fundamentales, incluido el derecho a la negociación y a la acción colectiva, deben salvaguardarse y tener prioridad en caso de conflicto con las libertades económicas;

- 3.7.5** - Pedirá un test de progreso social como parte de las evaluaciones de impacto de la Comisión, para garantizar que toda la nueva legislación de la UE es socialmente responsable y justa. La calculadora de la Comisión "uno entra, uno sale" debería ser sustituida por un enfoque más sostenible y a largo plazo de la elaboración de leyes de calidad, en el que los aspectos económicos, sociales y medioambientales se consideren con el mismo nivel de detalle;

- 3.7.6** - Promoverá herramientas y recursos para que los trabajadores y trabajadoras de las cadenas de subcontratación puedan exigir responsabilidades a las empresas y reclamar sus derechos, incluso mediante la introducción de un marco jurídico general de la UE para hacer frente a los acuerdos artificiales, aumentar la transparencia y mejorar el acceso a los recursos para las y los trabajadores de las cadenas de subcontratación;

- 3.7.7.** Impulsará políticas de competencia y de contratación pública más responsables desde el punto de vista social, con condicionalidades sociales y verdes y pruebas de interés público para beneficiar no sólo a las empresas y a los consumidores y consumidoras, sino también a los y las trabajadoras, las y los ciudadanos, las comunidades y el medio ambiente. La negociación colectiva, la participación de los sindicatos y los derechos de los trabajadores y trabajadoras deben ser objeto de mayor atención en la aplicación de la competencia para hacer frente a las repercusiones negativas en el mercado laboral, así como a los comportamientos empresariales excluyentes y explotadores. Las personas responsables de velar por la competencia deben abordar las prácticas laborales abusivas de los empleadores, como los acuerdos de no competencia, de no cesión de derechos y de fijación de salarios. El uso de cláusulas de competencia en los contratos de trabajo debe limitarse a lo estrictamente necesario, garantizando al mismo tiempo que los trabajadores y trabajadoras obtengan siempre una compensación íntegra.

3.8. Una política industrial para más y mejores empleos sostenibles

Situación actual y desafíos

- 3.8.1** La política industrial europea es crucial para la transformación socio-ecológica de la economía y para hacer que Europa en su conjunto sea más competitiva y un motor para el crecimiento sostenible y el empleo en todos los países europeos, prestando atención al mismo tiempo a las consecuencias territoriales de todos los procesos relacionados. Una política industrial progresista debería vincular la transición verde, una fiscalidad justa y una agenda de trabajo decente, preservando al mismo tiempo la igualdad de condiciones a escala internacional. La gestión de estas transiciones sistémicas requiere una fuerte determinación política, políticas bien definidas y

coordinadas apoyadas por el diálogo social a todos los niveles, inversiones públicas y privadas a medio y largo plazo, una mayor capacidad fiscal, previsibilidad y la implicación de los actores clave, en particular de los sindicatos y las trabajadoras y trabajadores. Un elemento clave de una política industrial para Europa es salvaguardar la competencia justa dentro del mercado interior, así como en las relaciones comerciales con países no pertenecientes a la UE. Para que la industria europea no se quede rezagada frente a sus competidores y para que se preserve el mercado común, necesitamos planes de inversión en sectores estratégicos comunes que garanticen la autonomía estratégica de la UE.

- 3.8.2 Las políticas de liberalización, la austeridad y los recientes acontecimientos geopolíticos han multiplicado el ritmo y el alcance de esta profunda transformación. Estos cambios han perturbado aún más el suministro del mercado energético y han arrojado luz sobre las dependencias estratégicas de la UE en muchos sectores. Ponen en peligro el empleo y la competitividad e intensifican las desigualdades. Amenazan el clima y la reducción de los objetivos de emisiones de gases de efecto invernadero.
- 3.8.3 Una buena política industrial europea debería ser receptiva y combinar la transición verde con una digitalización y una automatización reguladas y centradas en el ser humano, de manera responsable, justa e inclusiva.
- 3.8.4 El movimiento sindical europeo, con el apoyo financiero de la Unión Europea y la AELC (Asociación Europea de Libre Comercio), contribuye a la elaboración de determinadas normas europeas (CEN) e internacionales (ISO) que abordan las condiciones de trabajo y otras cuestiones relacionadas con los trabajadores y trabajadoras.
- 3.8.5 La normalización ha ampliado progresivamente su alcance más allá de la seguridad de los productos y la interoperabilidad para abordar una amplia gama de cuestiones. Hoy en día, las normas se utilizan cada vez más para respaldar la legislación y los objetivos políticos, especialmente en el marco de la estrategia industrial europea. Sin embargo, la normalización sigue siendo una actividad privada y dirigida por la industria, en la que los sindicatos tienen una representación limitada. Las condiciones que rigen las organizaciones internacionales de normalización, principalmente la ISO y la CEI, no garantizan ni la inclusión, ni el respeto de los principios y leyes de la UE.
- 3.8.6 La estrategia europea de normalización ha desarrollado una ambición política de impulsar un enfoque inclusivo y multipartito de la normalización. Sobre esta base, la CES ha invertido en esta vía para crear capacidades y aumentar la representación y la acción de los sindicatos en la normalización a nivel europeo y nacional. Es fundamental, por tanto, que la CES pida una revisión de la reglamentación de la UE sobre normalización para una mejor participación de los sindicatos en los órganos de normalización a nivel nacional y de la UE. Es fundamental revisar el principio de primacía de las normas internacionales en la UE, de modo que la UE supervise estrictamente la conformidad de las normas internacionales con los principios, valores y derechos de la UE, cuando se apliquen en ella.
- 3.8.7 La ciudadanía europea ha visto cómo se disparaban los precios de la energía, con millones de hogares incapaces de hacer frente a las facturas energéticas, lo que se suma a las personas que ya estaban en riesgo de pobreza energética. Esta crisis también afecta negativamente a las perspectivas económicas de los países europeos y podría provocar a su vez estancamiento, pérdida de puestos de trabajo y aumento del desempleo. Las industrias intensivas en energía ya se han visto afectadas, pero los altos precios de la energía amenazan futuras inversiones en cadenas de valor industrial estratégicas como el hidrógeno o las baterías.
- 3.8.8 La seguridad de nuestros suministros energéticos y la dependencia energética de la UE en el contexto de incertidumbre geopolítica causa gran preocupación. La crisis actual también plantea interrogantes sobre las dependencias estratégicas de la UE hacia regímenes autocráticos que violan los derechos humanos y los derechos sindicales.
- 3.8.9 La respuesta debería ser invertir masivamente en el sistema energético doméstico europeo para reforzar su autonomía estratégica, alcanzando al mismo tiempo los objetivos del Pacto Verde Europeo e implementando una transición justa que no deje a nadie atrás.

- 3.8.10** Los responsables políticos también deberían cuestionar la liberalización del mercado energético de la UE y replantearse su funcionamiento actual, manteniendo interconectado el sistema energético de la UE. La revisión del sistema del mercado energético de la UE, basado en la solidaridad y la cooperación, será una prioridad para la CES durante este mandato.
- 3.8.11** La CES subraya la necesidad de garantizar que las normas europeas sobre ayudas estatales se ajusten a los objetivos del "Pacto Verde", y ofrezcan una transición justa para los trabajadores y trabajadoras. La financiación pública puede ser un impulso hacia un futuro industrial libre de combustibles fósiles y con empleos decentes.

Acciones

- 3.8.12** El sistema de movilidad debe ser compatible con los objetivos climáticos y de sostenibilidad, cambiando el transporte de pasajeros y mercancías hacia medios de transporte más respetuosos con el medio ambiente. La transformación debe configurarse de tal manera que no provoque trastornos económicos y sociales, sino que aporte progreso social. Para la CES, esto significa también seguridad en el empleo, más cogestión y un transporte público de calidad accesible para todos.
- 3.8.13** Una política de autonomía estratégica abierta de la UE ambiciosa y sostenible es el camino a seguir; la CES:
- Se centrará en el suministro y el uso sostenible de una energía limpia asequible, materias primas estratégicas y tecnologías como los microchips; El debate sobre el rediseño y la posible relocalización o diversificación de las cadenas mundiales de suministro debe guiarse por los objetivos de desarrollo sostenible, tener en cuenta la lucha actual contra el dumping social en toda Europa, garantizando el derecho a una transición justa para todos los trabajadores y trabajadoras cuyos ingresos dependen de la distribución de la mano de obra en todo el mundo;
- 3.8.14** - Traducirá el progreso social como brújula guía para una estrategia industrial europea en línea con el Pacto Verde europeo, la Brújula digital 2030 y el Pilar Europeo de Derechos Sociales;
- 3.8.15** - Los sindicatos, con su experiencia económica, son actores clave para la elaboración conjunta de políticas europeas y nacionales, y deberían participar en la creación, el diseño, la aplicación y el seguimiento de soluciones estructurales (orientadas hacia la crisis), como el instrumento de emergencia del mercado único, así como mecanismos europeos comunes de inversión y protección que refuercen la capacidad transnacional, mitiguen los efectos indirectos y complementen los recursos de los Estados miembros;
- 3.8.16** - Pedirá que se incluyan las siguientes condiciones sociales en el Plan Industrial del Pacto Verde:
- Negociar con los sindicatos y respeto de los convenios colectivos;
 - Informar y consultar a los sindicatos sobre las decisiones de fusión e inversión;
 - Evitar los despidos y el deterioro de las condiciones laborales;
 - Prohibir el pago de dividendos extraordinarios y aumentar la parte de los beneficios que se reinvierte en la empresa y se comparte equitativamente con las trabajadoras y los trabajadores mientras una empresa reciba cualquier forma de financiación pública;
 - Reciclaje profesional y creación de puestos de aprendices y titulados de alta calidad;
- 3.8.17** - Reforzará su labor de defensa y el papel de los sindicatos para potenciar la Industria 4.0 con la innovación y la transformación digital centrada en el ser humano de forma justa y responsable, siendo el foco la protección, la empleabilidad y el bienestar de las personas trabajadoras;
- 3.8.18** - Abogará por empleos de calidad como prioridad absoluta para los y las responsables políticos a la hora de diseñar e implementar políticas industriales a través del Foro Industrial, las alianzas industriales, las vías de transición y los proyectos importantes de interés común europeo (PIICE);
- 3.8.19** - Promoverá un papel más importante para los servicios públicos innovadores y las

infraestructuras públicas de calidad, e intensificará los esfuerzos para apoyar a las regiones industriales necesitadas (regiones menos desarrolladas o regiones dañadas por la desertización económica). La creación de empresas públicas europeas (entidades de interés general), por ejemplo, en la producción de paneles de energía solar, productos farmacéuticos, nube pública y servicios digitales, debe ser una opción para garantizar a las personas en Europa el suministro de bienes y servicios de una manera segura, asequible y accesible que contribuya al cumplimiento de los objetivos de la UE.

3.8.20 Con respecto a la normalización, la CES:

- Seguirá rechazando la expansión de las actividades normativas europeas e internacionales a ámbitos que pueden regularse mejor mediante legislación nacional o europea o convenios colectivos, especialmente en materia de SST, condiciones de trabajo, carga de trabajo, remuneración y protección social, y se opondrá a las normas que corran el riesgo de invadir la legislación laboral nacional, los servicios públicos, los convenios colectivos y la negociación colectiva, e impedirá cualquier intento de utilizar las normas para una recodificación paralela o para eludir la legislación laboral y los convenios colectivos;

3.8.21 - Contribuirá al proceso de toma de decisiones de los organismos de normalización en los que la CES y sus organizaciones afiliadas pueden ejercer influencia;

3.8.22 - Supervisará y, en su caso, contribuirá a la redacción de normas europeas (e internacionales) en las que los sindicatos pueden mejorar el texto para asegurar que las normas garanticen condiciones de trabajo de la máxima calidad, respetando plenamente la legislación de la UE, en particular la legislación laboral, y las prerrogativas sindicales. En el caso de las normas sectoriales, la CES colaborará activamente con las respectivas FSE, en primer lugar, y con las organizaciones afiliadas nacionales;

3.8.23 - Intercambiará buenas prácticas sobre iniciativas de etiquetado social (por ejemplo, ejemplos de éxito como "Autohaus Fair", Fair Hotels & Restaurants, etc.) y, cuando proceda, se coordinará con la CSI movilizándolo a sus afiliadas no europeas (y a los respectivos organismos nacionales de normalización), para lograr una acción/influencia global en el trabajo internacional de normalización;

3.8.24 - Concluirá un nuevo Acuerdo Marco de Asociación (AMA) 2025-2028 - con la CE/AELC - para mantener una competencia interna de la CES en materia de normalización, para construir y coordinar la aportación y la experiencia de los sindicatos.

3.8.25 A la luz de la invasión rusa de Ucrania y de la estrategia REPower de la UE, y teniendo en cuenta la emergencia climática, la CES:

3.8.26 - Abogará por reducir la dependencia energética de Europa mediante el desarrollo de fuentes de energía sostenibles nacionales y exigirá medidas de reducción de la demanda mientras lucha contra la pobreza energética en Europa. La CES presionará para acelerar el despliegue de las energías renovables y descarbonizadas, la economía circular, así como medidas más ambiciosas de eficiencia energética y ahorro de energía sobre la base de un sólido marco jurídico de transición justa. Para lograr esta transición, también será crucial garantizar un suministro sostenible de materias primas críticas y energía con firmes salvaguardias de los derechos humanos;

3.8.27 - Destacará la importancia de una distribución coordinada de la energía entre los hogares y las industrias de alto consumo energético en caso de escasez de gas, especialmente durante los meses de invierno, para evitar daños irreversibles en la base industrial y las cadenas de valor europeas;

3.8.28 - Desarrollará una visión sindical del concepto de sobriedad, insistiendo en dimensiones como el trabajo decente, los empleos de calidad, la reducción del tiempo de trabajo, la producción y el consumo locales, el mantenimiento, la reutilización y la reparación;

3.8.29 - Abogará con las y los responsables políticos de la UE para revisar y mejorar el diseño del

mercado de la energía, especialmente en lo que se refiere a los mecanismos de fijación de precios, las restricciones estrictas a la especulación, los mecanismos de emergencia para regular los precios de la energía, los planes conjuntos de inversión en infraestructuras financiados con recursos comunes, el aumento de los derechos de las y los consumidores en los contratos energéticos, el refuerzo de las obligaciones de servicio público, el reconocimiento de la energía como bien público, la promoción de la propiedad pública y de las cooperativas energéticas cuando proceda, los planes conjuntos de inversión en infraestructuras así como la creación de un derecho a una energía limpia y asequible. La CES emprenderá también un proceso de reflexión con sus organizaciones afiliadas para elaborar propuestas compartidas relativas a la arquitectura energética de Europa, orientadas hacia la solidaridad entre Estados en lugar de superar las divisiones entre Estados basadas en una lógica competitiva;

- 3.8.30** - Seguirá trabajando con coaliciones y aliados, incluidas, cuando proceda, ONG, OSC, asociaciones de consumidores/as, académicos/as, grupos de reflexión y empleadores para impulsar medidas ambiciosas contra la pobreza energética en Europa y para tener siempre en cuenta las repercusiones sociales de las políticas climáticas y energéticas;
- 3.8.31** - Abogará por un sistema fiscal más justo que garantice el paso de la fiscalidad del trabajo a la fiscalidad del capital y la imposición de los beneficios extraordinarios obtenidos por las empresas energéticas y sus accionistas. Los beneficios excepcionales generados por los impactos externos en los mercados energéticos deben reinvertirse y utilizarse de forma coherente para avanzar en la transformación social y ecológica de las empresas y en el futuro refuerzo del tejido industrial europeo. En cuanto a la fiscalidad medioambiental, la CES garantizará que se diseña de forma justa para reducir las desigualdades. Dicha fiscalidad debe hacer frente a los mayores contaminadores y los ingresos generados deben redistribuirse de forma progresiva;
- 3.8.32** - Presionará por una estrategia industrial europea para la fabricación de equipos y tecnologías de energías limpias;
- 3.8.33** - Supervisará el impacto de la crisis energética en las industrias europeas de base (acero, metales básicos, cemento, materiales básicos, productos químicos) en colaboración con las FSE y presionará a la UE para que implemente las medidas de apoyo necesarias en consonancia con los imperativos de una transición justa hacia una economía sostenible.

3.9. Una política comercial basada en derechos para los derechos de los trabajadores y las trabajadoras y los empleos

Situación actual y desafíos

- 3.9.1** La CES ha desarrollado una política general sobre el comercio y la inversión de la UE. La política comercial europea debe anteponer las personas a los beneficios y promover cadenas de valor mundiales sostenibles. Abastecerse en diferentes partes del mundo proporciona una mayor flexibilidad durante las perturbaciones, reforzando así la autonomía estratégica de Europa.
- 3.9.2** Los desafíos al sistema de comercio internacional han mostrado que una reforma de la política comercial de la UE es más importante que nunca. La CES está a favor de un sistema comercial progresivo basado en normas que sea abierto, justo y sostenible, que ofrezca igualdad de derechos y beneficios a los trabajadores y trabajadoras y a toda la ciudadanía, y que la OIT, como líder mundial en regulación social, colabore con la OMC para regular el multilateralismo.
- 3.9.3** La nueva política de la UE para incorporar sanciones en los próximos acuerdos comerciales sobre las normas laborales y medioambientales es un cambio de dirección que se acoge con satisfacción, pero debe garantizar la implementación de cláusulas laborales ejecutables; la investigación efectiva de las violaciones de derechos laborales en los países socios comerciales y su sanción; la garantía de reparación y acceso a la justicia para las víctimas. El acceso de los sindicatos a los mecanismos de aplicación, incluido el nuevo Alto responsable de la Aplicación de la Política Comercial, debería facilitarse y respaldarse mediante una cooperación estructurada

entre la OIT y la DG Comercio de la UE y las oficinas en los países socios utilizando el mecanismo y las herramientas de supervisión de la OIT para identificar las violaciones de las normas sociales. También deberían incluirse sanciones y cláusulas laborales ejecutables en todos los Acuerdos de Libre Comercio (ALC) existentes. La CES acoge con satisfacción el papel más importante de los DAG (Grupos Consultivos Nacionales) en la supervisión de los acuerdos comerciales en la que participan los sindicatos. La CES reconoce la importante evolución de las atribuciones del DAG del ACC (Acuerdo de Comercio y Cooperación) UE-Reino Unido, encargado de supervisar el impacto de todo el acuerdo.

- 3.9.4** La CES trabaja con sindicatos en países socios para promover posiciones sindicales conjuntas. La UE debe promover una política comercial que reduzca las desigualdades mundiales, poniendo fin a los Acuerdos de Asociación Económica que presionan a los países del Sur Global para que abran sus mercados a los productos de la UE a precios que socavan las industrias nacionales y no contienen requisitos para que se respeten los convenios de la OIT.

Acciones

- 3.9.5** La CES:

- 3.9.6** - Seguirá colaborando con todos los actores institucionales para seguir reformando la política comercial y de inversiones de la UE para:

- I. beneficiar a las trabajadoras y los trabajadores y a los ciudadanos y ciudadanas mediante normas laborales reforzadas y un piso mínimo de protección social;
- II. proteger los servicios públicos mediante la inversión en servicios públicos accesibles y de calidad y su exclusión de los acuerdos comerciales o de inversión. La CES también rechazará la agenda de privatización o liberalización agresiva en los países en desarrollo sin tener en cuenta las posibles implicaciones sociales y ecológicas;

- 3.9.7** - Colaborará con los sindicatos de los países socios para influir en las negociaciones comerciales y abogar por la revisión de los acuerdos comerciales existentes que no protejan y promuevan los derechos humanos, laborales y medioambientales. La CES presentará denuncias en nombre de los sindicatos de los países socios sobre violaciones de las cláusulas laborales de los acuerdos comerciales a través de la ventanilla única;

- 3.9.8** - Abogará por la ratificación por todas las partes de los Convenios fundamentales de la OIT, incluyendo el Convenio de la OIT sobre seguridad y salud en el trabajo (nº 155) y el Convenio sobre el marco promocional para la seguridad y la salud en el trabajo (nº 187), antes de la firma y entrada de los ALC;

- 3.9.9** - Abogará por una reforma de la OMC que otorgue un estatus de observatorio a la OIT para que incluya normas que garanticen el respeto de las normas fundamentales de la OIT y para que se eliminen las normas de la OMC cuando impidan la producción de medicamentos asequibles, el apoyo a la agricultura y las industrias nacionales y socaven la protección de los datos de los trabajadores y trabajadoras;

- 3.9.10** - Abogará por políticas comerciales que promuevan los Objetivos de Desarrollo Sostenible y reduzcan las desigualdades globales;

- 3.9.11** - Apoyará a las y los miembros sindicales de los Grupos Consultivos Nacionales en su seguimiento de los acuerdos y coordinará la acción sindical para mejorar los derechos de las personas trabajadoras basándose en los capítulos de sostenibilidad de estos acuerdos. La CES también pedirá que se otorguen a los Grupos poderes para iniciar investigaciones sobre violaciones de los derechos laborales. Colaboración con los eurodiputados;

- 3.9.12** - Se opondrá a:

- los mecanismos de solución de diferencias entre inversores y Estados (ISDS);
- los tratados de inversión intra-UE como incompatibles con la legislación de la UE;

- un sistema de tribunales de inversiones (ICS) y un tribunal multilateral de inversiones (MIC) como sistemas jurídicos paralelos para inversores extranjeros que eluden los sistemas jurídicos nacionales.
- 3.9.13** La CES también considera que el Tratado sobre la Carta de la Energía, en su versión actual, limita la soberanía de los Estados para regular, adoptar políticas públicas y desarrollar servicios públicos en interés de su ciudadanía, no es compatible con el Acuerdo de París y los objetivos del Pacto Verde Europeo y constituye un obstáculo para una transición justa de la mano de obra. Por lo tanto, la CES pedirá la finalización del tratado o la retirada colectiva de los países de la UE combinada con un acuerdo inter se si se bloquean las negociaciones para modernizar el TCE.
- 3.9.14** La CES actúa a favor de la participación de los sindicatos en el mecanismo de resolución de conflictos instaurado por el Acuerdo entre la UE y el Reino Unido, para salvaguardar la no regresión en materia de derechos fundamentales en el trabajo, normas de salud y seguridad en el trabajo, condiciones de trabajo justas y normas de empleo, derechos de información y consulta a nivel de empresa y reestructuración de empresas.
- 3.9.15** La CES aboga por una política comercial que garantice la diversificación/combinación y un alto nivel de seguridad del transporte/suministro de energía, incluidas las materias primas (más verdes) con firmes salvaguardias de los derechos humanos y sindicales. Esto tiene una importancia crucial para la transición verde, la reindustrialización de la UE y la relocalización de las actividades industriales, así como para nuestra autonomía estratégica.
- 3.9.16** La CES trabajará para garantizar que las negociaciones plurilaterales de la OMC sobre la liberalización de la economía digital no impidan a las autoridades nacionales y de la UE controlar el respeto por parte de los operadores electrónicos de la normativa fiscal y social, incluidos los GAFA (Google, Apple, Facebook, Amazon).

4. Juntos y juntas por nuestro futuro europeo

4.1. Construir un futuro más justo para Europa

Situación actual y desafíos

- 4.1.1** Los acontecimientos de los últimos años, como el Brexit, las violaciones del Estado de derecho en algunos Estados miembros de la UE, la pandemia y la invasión rusa de Ucrania, han puesto en peligro el proyecto europeo y la democracia en Europa. La UE se encuentra en una encrucijada y debe estar a la altura de los retos a los que se enfrenta. Las instituciones europeas deben centrarse en ofrecer un futuro más social para Europa, basado en el diálogo social, en una economía y una sociedad europeas más justas, inclusivas y sostenibles, en la mejora de las condiciones de trabajo y de vida, en un desarrollo equilibrado de cada zona de Europa que supere las desigualdades excesivas aún presentes y en un Contrato Social Renovado para Europa, así como en la defensa y promoción de la paz.
- 4.1.2** Las instituciones europeas desarrollaron una respuesta global a la crisis del COVID-19, incluyendo nuevos instrumentos para apoyar el crecimiento económico y la protección social, en particular NextGenerationEU y SURE. Las instituciones de la UE no han tomado hasta ahora las medidas necesarias para hacer frente a la crisis social y económica tras la invasión rusa de Ucrania, incluida la crisis del coste de la vida.

Acciones

- 4.1.3** Es necesario garantizar cambios en las políticas, el presupuesto y el programa de trabajo de la UE, incluyendo nuevas iniciativas legislativas y no legislativas. El objetivo principal debe ser garantizar un futuro más social y sostenible de Europa, asegurar la mejora de las condiciones de trabajo y de vida, así como la convergencia al alza y la igualdad de género, en el marco de un contrato social renovado para Europa.
- 4.1.4** La CES intensificará su movilización ante las instituciones europeas para asegurar que se preste mayor atención a la mejora de las condiciones de trabajo y de vida, a la promoción de la convergencia social al alza y a la adopción de las medidas necesarias contra la crisis del coste de la vida en Europa. Esta movilización tendrá como objetivo la última parte de la actual legislatura, con vistas a las elecciones europeas y a la definición de las prioridades de la próxima Comisión Europea, con el objetivo de avanzar hacia una UE más social.

4.2. Reforzar la democracia y la lucha contra la extrema derecha

Situación actual y desafíos

- 4.2.1** Los sindicatos y la extrema derecha son opuestos. No sólo por la historia de los sindicatos y su orgullosa tradición de contrarrestar a la extrema derecha en el pasado, sino por lo que los sindicatos representan hoy en día. Los sindicatos creen en la solidaridad, la igualdad de género, la mejora de las vidas, la justicia social y las oportunidades para todas las personas trabajadoras. Defienden la unidad por encima de la división, independientemente de la etnia, origen, nacionalidad, género, orientación sexual y/o religión. Se oponen al racismo, la xenofobia y cualquier forma de discriminación.
- 4.2.2** La CES necesita construir una respuesta contundente para contrarrestar la desinformación, las estrategias, narrativas y prácticas de la extrema derecha y para desarrollar acciones sindicales coherentes para defender y fortalecer la democracia:
- Promoviendo el mensaje sindical positivo de mejorar la vida de todas las personas trabajadoras

en el trabajo y en la vida;

- Luchando por la democracia, la solidaridad, la participación y el poder de los trabajadores y trabajadoras, los derechos de las mujeres, la igualdad y la no discriminación;
- Concienciando sobre las estrategias, narrativas y prácticas de odio y división de la extrema derecha para dividir a los trabajadores y trabajadoras por motivos de etnia, nacionalidad, género, origen, orientación sexual y/o religión.
- Reforzando y coordinando mejor los esfuerzos de las organizaciones afiliadas en materia de memoria histórica e investigación sobre los valores sindicales y su lucha contra el fascismo y el nazismo en Europa.

Acciones

La CES:

- 4.2.3** - Se movilizará para hacer frente a la crisis de la democracia en Europa y a la normalización de los movimientos y partidos de extrema derecha, promoviendo iniciativas y campañas para subrayar la necesidad de reforzar la democracia, también en la economía y la sociedad, incluido el reconocimiento del papel y el apoyo a los interlocutores sociales y al diálogo social;
- 4.2.4** - Promoverá una definición y evaluación más amplias del respeto del Estado de derecho por parte de las instituciones europeas en todos los mecanismos del Estado de derecho. Más allá del estricto respeto de la división de poderes (ejecutivo, legislativo y judicial), el respeto del Estado de derecho debería incluir un fuerte enfoque en el respeto de los derechos sociales, en particular los derechos laborales y sindicales para cada ciudadano y ciudadana, así como reconocer el papel del movimiento sindical como agente de cambio y progreso;
- 4.2.5** - Trabajaré en la propuesta de un día festivo europeo para la democracia. Este día sería una oportunidad para recordar nuestros valores sindicales de solidaridad, justicia social, igualdad y lucha por la democracia y la paz. También sería la demostración de la importancia de la dimensión europea para contrarrestar los mensajes nacionalistas, racistas y xenófobos de la extrema derecha;
- 4.2.6** - Cartografiará la influencia de la extrema derecha en el lugar de trabajo. En la continuidad de los proyectos regionales, nacionales y europeos, la CES presentará un nuevo proyecto centrado en la cartografía de la influencia de la extrema derecha en el lugar de trabajo y las razones del aumento del apoyo de los trabajadores y las trabajadoras a los partidos de extrema derecha. La CES también seguirá trabajando para identificar los convenios colectivos y las cláusulas negociadas para combatir el racismo, la discriminación, y la influencia de la extrema derecha en el lugar de trabajo;
- 4.2.7** - Coordinará una ofensiva de formación para las trabajadoras y los trabajadores europeos. En colaboración con el ETUI, la CES desarrollará la estrategia de formación para centrarse en tres elementos clave: (1) creación de redes e intercambio de prácticas de formación; (2) formación específica en materia de comunicación; y (3) educación política;
- 4.2.8** - Desarrollará herramientas para contrarrestar la narrativa de la extrema derecha. La CES utilizará las redes sociales para contrarrestar activamente las ideas de extrema derecha y los ataques a la solidaridad y también utilizará y promoverá la plataforma de peticiones Action-Europe, que permite a las organizaciones afiliadas publicar peticiones y utilizar los datos de sus peticiones para organizar y movilizar a las y los trabajadores y simpatizantes. También puede ofrecer una base de datos que permitirá a los sindicatos comunicarse directamente con sus miembros y simpatizantes, dotándoles de contraargumentos contra el racismo, la xenofobia, la discriminación y otras ideas de la extrema derecha que puedan compartir;
- 4.2.9** - Aplicará la política de la CES para contrarrestar la extrema derecha en el Parlamento Europeo y el plan de acción correspondiente. La CES continuará con su cordón sanitario frente a los y las diputadas, partidos y movimientos de extrema derecha y participará en debates en el Parlamento Europeo sobre la lucha contra la extrema derecha. La CES divulgará los votos de los eurodiputados y grupos de extrema derecha, que van en contra de los intereses de los

trabajadores y trabajadoras y los sindicatos, en expedientes clave. En consecuencia, preparará un dossier completo para las organizaciones afiliadas de cara a las próximas elecciones europeas y se movilizará para poner de manifiesto las acciones perjudiciales de las y los eurodiputados, partidos y gobiernos de extrema derecha en relación con expedientes de gran importancia para las personas trabajadoras y los sindicatos en Europa. Si se abre una Convención para cambiar los Tratados, la CES se comprometerá a incluir en ellos una referencia específica a la resistencia al fascismo y al nazismo como valor fundamental de la UE;

- 4.2.10 - Promoverá activamente alianzas contra la extrema derecha y por la promoción de la democracia, con los partidos políticos, las y los empleadores y la sociedad civil. La implementación de estas prioridades y acciones será seguida por el Grupo de Trabajo de las personas de contacto dedicadas a la lucha contra la extrema derecha.

4.3. Un enfoque de la migración y el asilo basado en derechos y más justo

Situación actual y desafíos

- 4.3.1 La guerra en Ucrania dio lugar a la activación -por primera vez- de la Directiva de Protección Temporal que cubre y apoya a millones de personas refugiadas ucranianas en Europa para que accedan a sus derechos básicos. Este fue el enfoque de Europa correcto ante esta emergencia, que debería haberse activado sin discriminación en otras situaciones y para otras personas que sufren guerras (Siria, Afganistán, etc.). Su activación mostró un camino hacia una mayor igualdad de trato en Europa que debería guiar las futuras políticas de migración y asilo en Europa y sus Estados miembros. El desarrollo del apoyo en el acceso al empleo, la educación, la vivienda, la protección social, la asistencia social y la asistencia sanitaria son condiciones necesarias para la acogida e integración de las personas migrantes y refugiadas, sea cual sea su estatus.
- 4.3.2 Puesto que la cuestión de esta crisis es incierta y que muchas otras personas migrantes, incluidas las solicitantes de asilo y las indocumentadas, tienen la misma necesidad de asistencia, estos servicios esenciales para las personas refugiadas deberían apoyarse, reforzarse y estabilizarse a largo plazo como un componente esencial de una política europea de migración y asilo abierta e inclusiva, al tiempo que proporciona y apoya servicios, programas y centros de asistencia especialmente específicos para mujeres, niños y niñas víctimas de la violencia en los conflictos, ofreciendo ayuda médica, psicosocial y jurídica. Unas soluciones inmediatas para las personas trabajadoras migrantes indocumentadas y canales regulares para la migración laboral deberían complementar un enfoque de las políticas europeas de migración y asilo basado en los derechos que se espera desde hace demasiado tiempo. La CES recuerda las palabras de la Declaración fundacional de Filadelfia para la OIT, según las cuales "el trabajo no es una mercancía".

Por esta razón, la CES dará prioridad a los cuatro aspectos siguientes:

- 4.3.3 - Una agenda global de migración y asilo para Europa que comprometa a todos los países; basada en la solidaridad, la responsabilidad, la aplicación de leyes, normas y convenios internacionales y el pleno respeto de los derechos humanos, incluida la revisión del Reglamento de Dublín, el apoyo a la búsqueda y rescate en el mar y un control más estricto de Frontex. Actualmente no hay ninguna actividad institucional de búsqueda y rescate llevada a cabo por la UE en el Mediterráneo, salvo por las ONG, a las que se debe apoyar y no criminalizar por su labor humanitaria;
- 4.3.4 - Mejorar las vías de migración laboral regular para todos los trabajadores y trabajadoras migrantes en todos los sectores y niveles de cualificación, así como una política de integración e inclusión basada en la igualdad de trato de todas las personas migrantes, con independencia de su nacionalidad, en el mercado laboral, incluida mediante la implementación concreta de la Asociación Europea para la Integración;
- 4.3.5 - Luchar contra la explotación laboral y el tráfico de seres humanos, y mejorar la protección de todas las personas trabajadoras migrantes. Todos los trabajadores y trabajadoras migrantes,

incluidos los y las indocumentados, deben poder hacer valer sus derechos laborales, en las mismas condiciones que un trabajador o trabajadora nacional sin arriesgarse a procedimientos judiciales, a que se les aplique la ley de inmigración y/o a ser deportados/as. Deben existir mecanismos eficaces de denuncia para todas las trabajadoras y trabajadores, independientemente de su situación.

- 4.3.6** - Apoyar y organizar a los trabajadores y trabajadoras migrantes -incluidos los y las indocumentados- por parte de los sindicatos es esencial para ayudar a las personas trabajadoras a reclamar sus derechos. Afiliarse a un sindicato sigue siendo clave para la inclusión exitosa de las personas migrantes que trabajan y viven en comunidades y sociedades.

Acciones

La CES:

- 4.3.7** - Presionará para que se mejore el marco legislativo general de la migración y se refuerce la igualdad de trato y la protección de todos los trabajadores y trabajadoras migrantes, en particular en la refundición de la Directiva sobre Permiso Único;
- 4.3.8** - Presionará para mejorar la implementación de la Directiva sobre sanciones a los empleadores, en cooperación con las organizaciones afiliadas lo que incluye la concesión de permisos de residencia a los trabajadores y trabajadoras que denuncien explotación laboral y el refuerzo de los servicios de inspección de la legislación laboral y social. La CES presionará para que la UE adopte un instrumento jurídicamente vinculante que establezca unas normas mínimas sobre las inspecciones de trabajo y los mecanismos de denuncia basados en los Convenios nº 81 y nº 129 de la OIT y en las nuevas directrices de la OIT sobre los principios generales de la inspección de trabajo, respetando así plenamente el papel de los interlocutores sociales en la implementación del instrumento jurídico y, en particular, de los sindicatos a nivel nacional;
- 4.3.9** - Seguirá coordinando y apoyando el trabajo de UnionMigrantNet (UMN) y buscará oportunidades de financiación para continuar y mejorar las actividades de la red;
- 4.3.10** - Apoyará las actividades de las organizaciones miembros para organizar a las personas migrantes y refugiadas y negociar colectivamente para garantizar que todos los trabajadores y trabajadoras, independientemente de su estatus de inmigración o nacionalidad, sean tratados en pie de igualdad y se respeten sus derechos. La CES, junto con el ETUI, seguirá desarrollando formaciones sobre cuestiones de migración, incluido el intercambio de mejores prácticas nacionales.

4.4. Reforma de los Tratados de la UE para consolidar el progreso social

Situación actual y desafíos

- 4.4.1** En los últimos años, las instituciones europeas han tenido dificultades para avanzar en ámbitos políticos que requieren unanimidad en el Consejo. Además, contrariamente a su compromiso al principio de su mandato, la Comisión no ha dado curso a las demandas del Parlamento Europeo en ámbitos clave. Estos hechos han confirmado una vez más la necesidad de reformar las instituciones europeas y los procesos de toma de decisiones, con la total implicación de los interlocutores sociales y los sindicatos.
- 4.4.2** Es necesario asegurar una reforma de las instituciones europeas para garantizar un marco institucional más eficaz, social y progresista para que la Unión Europea pueda propiciar unas mejores condiciones de vida y trabajo.
- 4.4.3** Los sindicatos participaron activamente en la Conferencia sobre el Futuro de Europa (COFOE). Las conclusiones de la COFOE establecen una hoja de ruta ambiciosa e importante para construir un futuro más justo y más social para Europa.

Acciones

- 4.4.4 La CES se movilizará e impulsará las reformas necesarias para lograr un mejor funcionamiento de las instituciones europeas y de los procesos de toma de decisión. Esto incluye fortalecer la democracia y la transparencia en los procesos de toma de decisión.
- 4.4.5 Debería convocarse una Convención para modificar los Tratados con un fuerte enfoque social. La CES se centrará, entre otras cosas, en:
- 4.4.6 - la inclusión de un Protocolo de Progreso Social en los Tratados para garantizar que los derechos de los trabajadores y trabajadoras, los derechos sindicales y los derechos sociales tengan prioridad sobre las libertades económicas en caso de conflicto;
- 4.4.7 - el voto por mayoría cualificada para las cuestiones sociales, salvaguardando plenamente el papel de los interlocutores sociales y garantizando una cláusula de no regresión, así como para otras cuestiones clave, en particular la fiscalidad, los recursos propios, todas las cuestiones relacionadas con el Estado de derecho y el Marco Financiero Plurianual;
- 4.4.8 - un papel más fuerte y poderes reforzados para el Parlamento Europeo, incluyendo el derecho de iniciativa y más transparencia en los procesos de toma de decisiones, en particular en el Consejo;
- 4.4.9 - garantizar un papel más fuerte para el Pilar Europeo de Derechos Sociales en el marco institucional de la UE vinculando la consecución de sus principios con el objetivo de una "economía social de mercado tendente al pleno empleo y al progreso social" para reequilibrar los instrumentos de gobernanza económica y garantizar unos Estados del bienestar fuertes;
- 4.4.10 - una revisión de la gobernanza económica para garantizar que la justicia social, el progreso social y la mejora de las condiciones de vida y trabajo de las personas, así como la protección del medioambiente se consideran objetivos clave de las políticas económicas, entre otras cosas reforzando las inversiones en servicios públicos;
- 4.4.11 - un mayor papel de los interlocutores sociales en el proceso de toma de decisiones;
- 4.4.12 - el respeto de la obligación legal de la UE de adherirse al Convenio Europeo de Derechos Humanos (CEDH), introducir una obligación legal en los Tratados para que la UE se adhiera también a la Carta Social Europea (revisada), al Protocolo Adicional de 1995 que establece un sistema de reclamaciones colectivas y al Código Europeo de Seguridad Social (revisado).
- 4.4.13 La CES mantendrá su compromiso de llevar a la práctica las propuestas de la Conferencia sobre el Futuro de Europa, sin dejar de crear sinergias con los partidos políticos, las organizaciones de la sociedad civil y los movimientos.

4.5. Compromiso con las instituciones europeas

Situación actual y desafíos

- 4.5.1 Desde el último Congreso, la CES ha aumentado su movilización para defender las prioridades sindicales ante las instituciones europeas. Con respecto al Parlamento Europeo, las actividades y el apoyo del Intergrupo Sindical han seguido desempeñando un papel fundamental. Las próximas elecciones al Parlamento Europeo tendrán lugar en 2024. La campaña para las elecciones de 2024 y la definición del nuevo Colegio de Comisarios europeos, así como sus prioridades, serán clave para cumplir las prioridades sindicales en los próximos años.

Acciones

La CES:

- 4.5.2 - Se movilizará para garantizar que las prioridades sindicales estén reflejadas en el debate público

a nivel nacional y europeo y se incluyan en las propuestas de los partidos políticos europeos de cara a las próximas elecciones europeas;

- 4.5.3 - Se movilizará ante la futura Comisión Europea para asegurar que las cuestiones sociales figuren entre las principales prioridades de acción de las instituciones europeas en la próxima legislatura;
- 4.5.4 - Continuará y reforzará sus actividades de presión ante el Parlamento Europeo, abogando por el restablecimiento del Intergrupo Sindical, y ante el Consejo Europeo y el Consejo de la Unión Europea, con el fin de lograr los avances necesarios para los sindicatos y las personas trabajadoras de toda Europa. Para reforzar su influencia, la CES se basará en su labor en el mandato actual para coordinar las acciones sindicales a lo largo del proceso de negociación y adopción de actos legislativos europeos, incluso mediante grupos de trabajo en línea y planes de trabajo que identifiquen a las y los actores y los pasos clave;
- 4.5.5 - Pondrá de manifiesto las acciones negativas de las y los eurodiputados, partidos y gobiernos de extrema derecha en relación con los expedientes de gran importancia para los trabajadores y trabajadoras y los sindicatos en Europa, de cara a las elecciones y de acuerdo con su política y su plan de acción.

4.6. Un proceso de ampliación justo

Situación actual y desafíos

- 4.6.1 A lo largo de su historia, la Unión Europea ha experimentado numerosas ampliaciones y sigue expandiéndose, a pesar de la decisión del Reino Unido de abandonar la UE. El proceso de ampliación forma parte de un contexto más amplio de la Política Europea de Vecindad y actualmente hay nueve países candidatos en distintas fases del proceso de adhesión. Los países candidatos deben ser democracias estables que respeten el Estado de derecho, los derechos humanos y las minorías. Deben ratificar los convenios fundamentales de la OIT, especialmente los relativos a la libertad de asociación, el derecho a la negociación colectiva y el derecho a la igualdad salarial.
- 4.6.2 La Política Europea de Vecindad debería contribuir a fomentar la estabilidad, la seguridad y la prosperidad en los países vecinos del este y del sur, sobre la base de la buena gobernanza, la democracia, el Estado de derecho y los derechos humanos. La CES contribuye a este proceso cooperando directamente con los países candidatos, apoyando el desarrollo de las capacidades de sus sindicatos y abogando por la integración del diálogo social.
- 4.6.3 Ucrania y Moldavia han obtenido recientemente el estatus de candidatos. Sus sindicatos han solicitado con éxito convertirse en miembros de pleno derecho de la CES. La CES apoyará activamente a los sindicatos de estos países durante la adhesión a la UE. Estos países deben introducir las reformas necesarias para ajustar su legislación y sus prácticas a la legislación laboral y social de la UE.

Acciones

La CES se compromete a:

- 4.6.4 - Presionar para que se cumplan los criterios de política social y de mercado laboral para la admisión en la UE. La ampliación tiene que ser un éxito para las trabajadoras y los trabajadores tanto de los nuevos estados miembros como de los ya existentes: las divergencias socioeconómicas entre estos países son inmensas y no debe permitirse la competencia desleal;
- 4.6.5 - Participar activamente en la implementación de la Política Europea de Vecindad, para garantizar una asociación igualitaria eficaz que responda a las necesidades y aspiraciones de los trabajadores y trabajadoras y de la ciudadanía, y que respete las normas de la OIT y la Carta Social Europea;

- 4.6.6** - Seguir apoyando a los sindicatos de los países candidatos para influir con éxito en el proceso de adhesión, garantizar una dimensión social y detener las reformas contrarias al acervo y los valores de la UE durante el proceso; concentrándose en cuestiones de política social, derechos humanos, legislación sindical y laboral en el proceso de adhesión de los países candidatos; la CES creará un comité especial sobre la reforma de la legislación laboral en Ucrania y la reconstrucción y seguirá colaborando con los sindicatos de Georgia, abiertos a su adhesión conforme a sus normas de afiliación;
- 4.6.7** - Crear un grupo específico dedicado a trabajar con todos los países candidatos en favor de un enfoque sindical sistemático y coherente para la adhesión.

4.7. Un papel más fuerte de Europa en el mundo, basado en nuestro modelo social y los valores sindicales

Situación actual y desafíos

- 4.7.1** El papel internacional de la UE está cambiando fundamentalmente como consecuencia de la guerra y los conflictos armados, y de las violaciones de las libertades y los derechos humanos en todo el mundo. La CES apoya un fortalecimiento del papel geopolítico de la UE en el mundo. La CES condena enérgicamente la guerra de Rusia contra Ucrania, que ha tenido un impacto humanitario y económico devastador en el pueblo ucraniano, en algunos países en desarrollo que padecen hambruna, y está afectando a los medios de vida de las trabajadoras y los trabajadores europeos con aumento de los precios de la energía e inflación. Los sindicatos piden la retirada de las tropas rusas, rechazan la guerra y se comprometen a restablecer el diálogo, la cooperación entre Estados y el consenso social indispensables para una paz duradera. La CES sigue apoyando al movimiento sindical independiente de Bielorrusia y movilizándose para pedir la liberación inmediata e incondicional de las y los sindicalistas, las personas defensoras de los derechos humanos y los presos y presas políticos detenidos, así como el fin del acoso y las represalias contra los sindicatos independientes.
- 4.7.2** La CES desarrolla sus actividades internacionales en el contexto de un papel internacional siempre cambiante para la UE, su acción exterior y las políticas que se ven afectadas por factores externos, como la migración, el suministro de energía y el cambio climático. En sus actividades internacionales, la CES coopera con la Confederación Sindical Internacional (CSI) para complementar y reforzar la influencia de los sindicatos a nivel mundial.
- 4.7.3** La UE sigue siendo uno de los principales actores en la cooperación al desarrollo. En 2021, la Comisión Europea adoptó el Instrumento de Vecindad, Desarrollo y Cooperación Internacional (IVDCI), ampliando la capacidad de la UE para apoyar a terceros países. El IVDCI se convirtió en el principal instrumento de cooperación al desarrollo de la UE, y en la principal herramienta de financiación de la UE para la erradicación de la pobreza y la promoción del desarrollo sostenible, la prosperidad, el trabajo decente, la paz y la estabilidad.
- 4.7.4** Es necesario seguir desarrollando las actividades internacionales de la CES en apoyo de una acción más progresista de la UE que promueva los derechos humanos y de los trabajadores y trabajadoras, a través de la OIT, la ONU, la OMC y la OCDE.

Acciones

- 4.7.5** La CES:
- Seguirá pidiendo a los gobiernos que participen en una conferencia internacional de paz para la resolución de la guerra de agresión contra Ucrania y en una conferencia internacional de paz de posguerra para el enjuiciamiento de los crímenes de guerra, la aplicación del derecho internacional, la introducción de un plan de recuperación basado en los principios del trabajo decente y el diálogo social, así como el reconocimiento de los sindicatos libres y democráticos y de servicios públicos, infraestructuras y protección social dotados de recursos suficientes como piedras angulares de cualquier fase de reconstrucción;

- 4.7.6 - Abogará por unas salvaguardias sociales más sólidas en los diversos instrumentos de apoyo a la inversión privada en países no pertenecientes a la UE (garantías y préstamos), especialmente mediante mecanismos de diligencia debida más robustos para las inversiones en países de riesgo (en los que se produzcan graves violaciones de Convenios de la OIT). Se prestará especial atención al plan de inversión exterior (PIE) gestionado por el BEI y a otros instrumentos similares.
- 4.7.7 - Pedirá a la UE que intensifique y desempeñe un papel más destacado en la construcción de la paz como parte de la misión de los Servicios Europeos de Relaciones Exteriores;
- 4.7.8 - Promoverá la resolución pacífica de los conflictos en Palestina, Siria, la región kurda y el Sáhara Occidental y otros lugares; exigirá el respeto de la legalidad internacional y el derecho de todos los pueblos a la autodeterminación, de acuerdo con las resoluciones de Naciones Unidas; exigirá que la UE garantice el respeto del ámbito geográfico de sus Acuerdos de Asociación; exigirá que la UE considere el impacto sobre los trabajadores y trabajadoras a la hora de desplegar sanciones y bloqueos. La CES abogará por la adopción de medidas reguladoras que impidan a las personas jurídicas de la UE tanto importar productos originados en asentamientos ilegales como exportar a territorios ocupados, ayudando o asistiendo a tales situaciones ilegales de conformidad con los Tratados de la UE y el cumplimiento del Derecho internacional. La CES reafirma la necesidad de un acuerdo negociado entre Israel y Palestina que desemboque en una solución duradera y pacífica de "dos Estados", que represente la solidaridad, la justicia y los derechos legítimos de ambos pueblos a coexistir con seguridad, independencia y dos Estados soberanos viables. La CES llama a reforzar, bajo los auspicios de la CES y de sus organizaciones afiliadas, la cooperación entre la Histadrut y la PGFTU para ayudar a las trabajadoras y trabajadores palestinos empleados en Israel y, en particular, la formación profesional que se imparte a estos últimos en el sector de la industria.
- 4.7.9 - Contribuirá a desarrollar una agenda más social del G7 y del G20 mediante una fuerte cooperación con el TUAC y el L7 y el L20;
- 4.7.10 - Exigirá la rendición de cuentas y la transparencia de las instituciones europeas, garantizando que la parte creciente de la financiación pública contribuye a la consecución de los ODS; seguirá exigiendo más coherencia política a nivel internacional; y exigirá la diligencia debida en materia de derechos humanos y laborales y normas medioambientales a los actores del sector privado que reciban financiación pública para la cooperación al desarrollo, con un marco político claro para su compromiso de contribuir a la consecución de los ODS;
- 4.7.11 - Apoyará a la CSI, al Grupo de los Trabajadores en el Consejo de Administración de la OIT y la ACTRAV contra los ataques destinados a debilitar el papel de los órganos de control de la OIT en general y el derecho de huelga en particular;
- 4.7.12 - Apoyará la garantía laboral universal, ampliará los principios y derechos fundamentales y trabajará más allá del derecho a la seguridad y salud en el trabajo (SST), a la fijación de un salario mínimo adecuado y a una jornada laboral máxima.
- 4.7.13 - Contribuirá a una aplicación coherente, holística y plena de las Líneas Directrices de la OCDE para las Empresas Multinacionales mediante una presión política efectiva y exigirá una posición clara a favor del instrumento vinculante de la ONU sobre empresas y derechos humanos.
- 4.7.14 - Presionará a la UE y a las instituciones internacionales para que creen entornos propicios para la sociedad civil, incluidos los sindicatos.

5. Juntas y juntos por una CES más fuerte

Una CES más fuerte para cumplir nuestras prioridades

- 5.1 El movimiento sindical europeo constituye una fuerza formidable para el progreso social a escala nacional y europea. A lo largo de los años, ha conseguido importantes resultados y ganancias reales para las trabajadoras y trabajadores y sus sindicatos en toda Europa. Al mismo tiempo, el movimiento sindical europeo se enfrenta a nuevos e importantes retos. Para superar estos retos, es necesaria una CES fuerte y unida que pueda liderar el cambio de forma solidaria y de manera abierta y transparente. Necesitamos una CES que sitúe las necesidades y prioridades de las personas trabajadoras y de sus sindicatos en su núcleo y que pueda dar un nuevo impulso a una visión de Europa liderada por los sindicatos.
- 5.2 La capacidad para lograr el progreso social está estrechamente vinculada a la capacidad del movimiento sindical para definir objetivos prioritarios y movilizarse para lograr estos objetivos. Esto requiere una CES adaptada a su objetivo. Implica mejorar nuestros métodos de trabajo y adaptar y reforzar la organización para cumplir las prioridades establecidas por el Congreso.

Secretariado

- 5.3 El Secretariado de la CES actúa de forma colegiada bajo la dirección del (de la) secretaria/o general (SG) para cumplir sus tareas y las prioridades del Congreso. El Secretariado asume la responsabilidad colectiva de cumplir las prioridades estratégicas y ante el Comité Ejecutivo. En este marco, bajo la dirección del/ de la SG, cada miembro del Secretariado tiene áreas de responsabilidad claras. Las reuniones periódicas y fiables del Secretariado permiten el necesario intercambio de información, los debates y la toma de decisiones colectivas.

Presidencia

- 5.4 La Presidencia debería participar estrechamente en la preparación de las reuniones estatutarias de la CES. En caso necesario y oportuno, podrán encomendarse a la Presidencia tareas específicas a petición de la/del secretaria/o general y de acuerdo con el Comité Ejecutivo.

Comité Ejecutivo

- 5.5 El Comité Ejecutivo de la CES debe centrarse en la agenda estratégica del movimiento sindical, debatiendo y tomando decisiones sobre opciones y acciones clave. Se organizarán debates con los y las principales líderes políticos/as durante sesiones específicas del Comité Ejecutivo. Las reuniones tienen que ser relevantes para los y las líderes elegidos, por lo que deben evitarse los debates demasiado técnicos o detallados.
- 5.6 Los documentos presentados al Comité Ejecutivo deberían ser más cortos (2 páginas respaldadas con anexos), estar mejor enfocados y ser enviados a los miembros del Comité al menos con una semana de antelación – con las posibles excepciones. Debería preverse un papel más importante para los Comités de la CES en la preparación de los documentos, teniendo en cuenta que esto no siempre es posible considerando el calendario de las reuniones del Comité y del Comité Ejecutivo y los temas que se debaten.
- 5.7 De acuerdo con los Estatutos de la CES, el Comité Ejecutivo se reunirá cuatro veces al año.
- 5.8 Las reuniones del Comité Ejecutivo tendrán lugar de manera presencial. En circunstancias extraordinarias y urgentes, podrán convocarse reuniones del Comité Ejecutivo en línea.

Comité de Dirección

- 5.9 El Comité de Dirección debe estar facultado para tomar decisiones estratégicas sobre asuntos financieros y administrativos para garantizar la salud financiera de la CES, de conformidad con los

Estatutos, sobre la base de información oportuna, precisa y transparente. Además, el Comité de Dirección debería poder tomar decisiones sobre asuntos urgentes para llevar a cabo las prioridades determinadas por el Congreso o el Comité Ejecutivo.

- 5.10 De acuerdo con los Estatutos de la CES, el Comité de Dirección se reunirá ocho veces al año.
- 5.11 Las reuniones del Comité de Dirección se celebrarán en línea (salvo cuando se organicen inmediatamente antes o después de las reuniones del Comité Ejecutivo).

Escuelas de verano y Conferencia de medio mandato

- 5.12 Las Escuelas de Verano y la Conferencia de medio mandato deben ofrecer oportunidades significativas para el intercambio y la participación de los y las líderes sindicales. Las fechas, el orden del día y los objetivos deben publicarse con suficiente antelación. Los temas de las Escuelas de verano y de la Conferencia de medio mandato deben ser acordados por el primer Comité Ejecutivo del año.

Comités

- 5.13 El número de los Comités debería reducirse y seguir las prioridades adoptadas en el Congreso, sobre la base de una propuesta que se presentará al Comité Ejecutivo tras el Congreso. El Secretariado presentará al Comité Ejecutivo un reglamento interno y un mandato actualizados para los Comités antes de finales de 2023. Se estudiará la participación a distancia en los Comités.
- 5.14 Las listas de los y las miembros oficiales de los diferentes Comités, incluidas las personas miembros y asesoras del Secretariado de la CES, se enviarán anualmente al Comité Ejecutivo y a las organizaciones miembros. Cuando exista más de un sindicato en un país, la persona miembro del Comité informará a los demás sindicatos y coordinará sus posiciones con respecto a los temas en discusión.
- 5.15 Se mejorará la organización de las reuniones de los Comités. Las reuniones se convocarán con suficiente antelación. Los documentos y los órdenes del día para las reuniones se enviarán a las personas miembros del Comité con una semana de antelación – excepto en circunstancias extraordinarias. Los Comités podrán proponer orientaciones sobre la aplicación concreta de las decisiones y prioridades ya definidas por el Comité Ejecutivo. Se elaborarán actas de los Comités (que contendrán únicamente la información esencial y las decisiones adoptadas) y se distribuirán a los y las miembros del Comité y al Comité Ejecutivo a título informativo, como anexo a las comunicaciones del/de la SG. Se prestará atención al trabajo de incidencia política y a las estrategias.

Una mayor coordinación con las Federaciones Sindicales Europeas (FSE)

- 5.16 La capacidad de desarrollar una movilización conjunta y una incidencia coordinada y eficaz con las organizaciones afiliadas nacionales y las FSE es clave, especialmente para una coordinación más estrecha en las iniciativas a nivel nacional y europeo.
- 5.17 El movimiento sindical cuenta con varios actores a nivel europeo, que deben seguir fortaleciendo sus fuerzas. La CES y las distintas FSE son igualmente importantes para hacer realidad las reivindicaciones sindicales europeas, pero ello debe hacerse en estrecha coordinación, transparencia y cooperación. Las FSE reconocen el papel clave que debe desempeñar la CES en los temas intersectoriales, mientras que la CES reconoce la importancia de las FSE por sus conocimientos y experiencia sectoriales y el contacto directo que tienen con los sindicatos sectoriales. Una mayor cooperación entre la CES y las FSE es una respuesta importante a la evolución de los recursos sindicales a nivel europeo.
- 5.18 El Secretariado de la CES mantendrá reuniones periódicas (al menos una vez al año) con los y las secretarios/as Generales de las FSE.

- 5.19 El Comité Ejecutivo de la CES recibirá una actualización periódica sobre el desarrollo de la cooperación con las FSE.

Una mayor coordinación con el ETUI (Instituto Sindical Europeo)

- 5.20 Se garantizará una coordinación reforzada entre el ETUI y la CES, para que el instituto mantenga su función de investigación científica y de formación y pueda seguir estimulando y apoyando la realización de las prioridades establecidas por el movimiento sindical.

Una mayor coordinación con el Grupo de Trabajadores del CESE

- 5.21 La CES mantendrá y reforzará su cooperación con el Grupo de los Trabajadores del Comité Económico y Social Europeo, incluyendo intercambios periódicos entre el Secretariado y la Mesa del Grupo de los Trabajadores. Se celebrará una cumbre anual organizada conjuntamente por la CES y el Grupo de los Trabajadores, antes del discurso sobre el Estado de la Unión.

Una mayor coordinación hacia las instituciones europeas

- 5.22 La CES seguirá garantizando una estrecha coordinación con las organizaciones afiliadas en las actividades y el trabajo de incidencia política. Entre otras cosas, se garantizará una coordinación específica con las organizaciones afiliadas de los Estados miembros cuyos gobiernos ejercen la Presidencia del Consejo, agrupados por tríos de presidencias. Las reuniones clave del Consejo Europeo se prepararán con antelación para garantizar iniciativas y esfuerzos de incidencia política eficaces y coordinados. La red de responsables nacionales seguirá desempeñando un papel importante en la coordinación de las acciones de incidencia política de las organizaciones afiliadas.
- 5.23 La CES organizará una conferencia sindical anual de alto nivel en el Parlamento Europeo.
- 5.24 La CES continuará sus actividades y su compromiso en el Consejo de Europa, y en particular en los órganos/procedimientos de control de la Carta Social Europea. La CES intensificará su labor de apoyo a las organizaciones afiliadas en su defensa ante la AELC y otras instituciones europeas fuera de la UE.

Campañas

- 5.25 La CES desarrollará y llevará a cabo campañas. Estas campañas serán discutidas y aprobadas por el Comité Ejecutivo e incluirán propuestas - si es necesario - de recursos, personal o finanzas de las organizaciones afiliadas.

Respeto

- 5.26 Basándose en el Código de Conducta de la CES y de conformidad con la Carta de Valores de la CES, la CES promoverá activamente sindicatos inclusivos. Los sindicatos tienen que representar a la sociedad y organizar y ser un lugar seguro para las mujeres, las personas de color, la comunidad LGBTI y los trabajadores y trabajadoras con discapacidades. Junto con el ETUI, la CES desarrollará formación para organizar y atraer miembros. La CES promoverá, junto con el ETUI, programas de liderazgo sindical para sindicalistas mujeres, de color, LGBTI y con discapacidades.

Huella medioambiental

- 5.27. La CES también trabajará para que sus actividades sean más sostenibles, reduciendo su huella medioambiental.

50 | CONGRESO
ANIVERSARIO BERLIN 23-26 MAYO 2023

