

Posición de la CES sobre la Evaluación del Plan de Acción para la implementación del PEDS + Hoja de ruta para la Cumbre Social de la UE en Oporto

Adoptada en el Comité Ejecutivo virtual de 22-23 de marzo 2021

RESUMEN

La CES acoge con satisfacción el Plan de Acción para la implementación del Pilar Europeo de Derechos Sociales (PEDS) y apoya el llamamiento dirigido a los Estados miembros, las instituciones de la UE y los interlocutores sociales para que respalden el Plan de Acción con el objetivo de que la agenda social de la UE siga ocupando un lugar destacado en todos los ámbitos políticos de la UE.

El Plan de Acción esboza una visión de futuro de una Europa social, con acciones concretas que garantizarán el aumento de las normas mínimas para proteger a las personas y a los trabajadores, y para desencadenar una convergencia ascendente de las condiciones de trabajo en Europa. La CES también acoge con satisfacción el intento de aprovechar mejor las sinergias entre el PEDS y la agenda de sostenibilidad, situando la agenda del trabajo decente en el centro del modelo de desarrollo de la UE. Un conjunto más rico de indicadores y objetivos debería reforzar la dimensión social de la gobernanza económica y evaluar mejor el impacto del Plan de Acción en los trabajadores.

Sin embargo, el plan de acción presenta algunas deficiencias ya que carece de una narrativa global y de un conjunto de acciones para luchar contra todas las formas de trabajo precario. Además, no se estipula claramente la necesidad de prolongar las medidas de emergencia, por lo que se pasa por alto la urgencia de proteger los puestos de trabajo en las empresas que tienen más posibilidades de sobrevivir, ya que las consecuencias reales de las actuales turbulencias económicas no pueden preverse con un nivel de confianza fiable. La falta de una iniciativa legislativa sólida sobre los ingresos mínimos y una propuesta sobre un sistema de reaseguro permanente o de cualquier otro estabilizador para apoyar el empleo es muy decepcionante, y pedimos a la Comisión que mantenga abierto el debate sobre estos elementos para encontrar soluciones más eficaces.

El Plan de Acción complementa el Pilar, identificando las vías de financiación de las medidas previstas, compensando una carencia de la propuesta original de un PEDS (especialmente el Preámbulo). Sin embargo, el Plan de Acción debería haber sido más claro en cuanto a la recalificación del gasto de los gobiernos para alinearlos con los objetivos y las acciones del PEDS, acercándose también a una revisión del Pacto de Estabilidad y Crecimiento (PEC).

Contexto

En noviembre de 2017, el Parlamento Europeo, el Consejo y la Comisión adoptaron el Pilar Europeo de Derechos Sociales. El PEDS es un conjunto de principios y derechos políticamente vinculantes para las personas y los trabajadores. Exige a las instituciones de la UE y a los gobiernos nacionales que adopten medidas o legislación específicas al nivel adecuado para hacer realidad esos principios y derechos con el fin de mejorar las condiciones de trabajo y de vida en la Unión Europea.

Justo después de su proclamación, la CES pidió a la Comisión Europea que presentara urgentemente una propuesta de Plan de Acción para garantizar los objetivos y derechos establecidos en el PEDS.

El Plan de Acción es ahora todavía más necesario, ya que nos enfrentamos a los efectos negativos de la pandemia de la COVID-19 en los aspectos sanitarios, laborales, sociales y económicos.

En 2020, la Comisión puso en marcha una consulta pública titulada "*Opina sobre el fortalecimiento de la Europa Social*", en la que se recogieron opiniones y aportaciones para redactar el Plan de Acción. La CES presentó una [propuesta](#) detallada para cada uno de los 20 principios, organizada con acciones para establecer un nivel mínimo de derecho a nivel de la UE, y acciones destinadas a establecer una convergencia al alza de las condiciones de vida y de trabajo. A la luz de los efectos de las consecuencias económicas de la crisis COVID, la CES pidió una acción inmediata para proteger el empleo y los ingresos de los trabajadores y reforzar los objetivos de Transición Justa y Resiliencia social del Plan de Acción, proponiendo también [12 iniciativas emblemáticas](#).

Por último, el 4 de marzo de 2021, la Comisión de la UE publicó una comunicación "El Plan de Acción del Pilar Europeo de Derechos Sociales" que contiene el Plan de Acción para la implementación del PEDS.

Evaluación preliminar

La valoración, en general, del **Plan de Acción del Pilar Europeo de Derechos Sociales** es más positiva que negativa. El enfoque general se centra en el bienestar de las personas, el progreso social, la convergencia ascendente, la recuperación del empleo, las condiciones laborales adecuadas, los empleos de calidad, la vida digna y la protección. Sin embargo, las acciones no son siempre tan ambiciosas como sugiere la narrativa. La mayoría de las iniciativas legislativas estaban ya en trámite o en discusión, y la mayor parte de las acciones son sólo recomendaciones y estímulos a los Estados miembros, las autoridades públicas y los interlocutores sociales. La CES esperaba más valentía por parte de la Comisión para crear unas condiciones equitativas a nivel de la UE mediante iniciativas legislativas. La CES reconoce la presencia de algunas dificultades que la Comisión puede encontrar, ya que algunos Estados miembros se oponen a la legislación social, incluso ahora, durante la profundidad de las crisis pandémicas. Otro elemento que hay que tener en cuenta es el reparto de competencias entre la UE y los Estados miembros, que limita las opciones de actuación de la Comisión Europea. No obstante, el Plan de Acción es lo suficientemente ambicioso como para mejorar las condiciones de trabajo en Europa, sin excluir la posibilidad de poner en marcha otras iniciativas para perseguir los objetivos del PEDS.

El Plan de Acción se centra correctamente en algunos grupos de la sociedad que han sido los más afectados por la pandemia. Entre ellos están los jóvenes, los trabajadores y trabajadoras poco cualificados y mal pagados, los trabajadores/as temporales, los autónomos y las mujeres.

Por eso, para evitar un enorme aumento del desempleo y de las desigualdades, la Comisión introdujo tres objetivos principales de la UE, que deben alcanzarse de aquí a 2030, en los ámbitos del empleo, las cualificaciones y la protección social. Este ejercicio debería basarse en la evaluación de la Estrategia Europa 2020 y garantizar una adaptación más ambiciosa de la Agenda 2030 de la ONU al modelo social europeo, con más objetivos y más fuertes.

La CES acoge con satisfacción este enfoque, ya que los objetivos pueden proporcionar un valioso marco común de actuación en la UE y pueden orientar las decisiones de inversión en

los Estados miembros, especialmente en el contexto de los planes nacionales de recuperación y resiliencia.

Estos nuevos objetivos estarán respaldados por una revisión del Cuadro de Indicadores Sociales, que avanza en la dirección correcta al perseguir una alineación con la Agenda 2030 de Naciones Unidas y sus 17 ODS; especialmente al destacar el crecimiento sostenible y la agenda del trabajo decente (ODS), reflejando así el enfoque del *Índice de Trabajo Decente y Crecimiento Sostenible* de la CES (#EUSDG8). El uso de objetivos para un número limitado de indicadores puede dar fuerza a la implementación de reformas sociales en áreas que son cruciales para la Europa social, como la lucha contra la pobreza, el acceso a una educación y formación de calidad y la participación en el mercado laboral, centrándose en las mujeres y los trabajadores/as jóvenes.

Sin embargo, la CES pide

- complementar el objetivo de empleo (78%) con objetivos relativos a la calidad de los puestos de trabajo;
- tener mayores ambiciones en cuanto a los objetivos de reducción de la pobreza, y alinearlos plenamente con el ODS 1 de la Agenda 2030 de las Naciones Unidas;
- hacer que los objetivos no solo sean más ambiciosos, sino que también se establezcan objetivos a medio plazo para 2025.

El Informe Conjunto sobre el Empleo (ICE) se convertirá en un documento aún más importante en el marco del Semestre de la UE, ya que se centrará en los principios pertinentes del PEDS, apoyándose en el Cuadro de Indicadores Sociales revisado, para invitar a los Estados miembros a aplicar políticas para cerrar las brechas presentadas en sus programas nacionales de reforma. Puesto que las Recomendaciones en el ámbito social están dando un mayor impulso a las Directrices para el Empleo, la CES anima a la Comisión Europea a aplicar la Recomendación sobre el acceso a la protección social y a adoptar la Recomendación sobre un apoyo activo y eficaz al empleo tras la crisis de la COVID-19 (EASE), teniendo como principal objetivo preservar el mayor número posible de puestos de trabajo durante la crisis pandémica y sus consecuencias, para proteger a los trabajadores, reducir la presión sobre los mercados laborales y evitar la pérdida de competencias.

La Comisión presenta las acciones que deben emprenderse (Directivas, Recomendaciones y otras iniciativas) con un calendario trimestral para los próximos dos años. También anima a los Estados miembros, a las autoridades públicas nacionales y regionales y a los interlocutores sociales a llevar a cabo otra serie de acciones para contribuir a la implementación del PEDS. Este enfoque es muy similar al que la CES propuso en la respuesta a la consulta pública.

El plan de acción contiene un análisis correcto sobre la respuesta inmediata de la UE a la crisis y la necesidad de seguir apoyando el empleo y la creación de puestos de trabajo de calidad en las transiciones hacia sectores verdes y digitales. Sin embargo, lamentablemente no se hace referencia a la necesidad de continuar con las medidas de emergencia y el enfoque relativo a la continuación del SURE es muy débil, no se mencionan los planes europeos de reaseguro de desempleo ni ningún otro estabilizador del empleo como soluciones a largo plazo.

Si bien la narrativa sobre la digitalización está bien marcada, el análisis y las propuestas sobre las consecuencias laborales de la transición verde son insuficientes, no hay ninguna medida específica para una transición justa, que podría haberse racionalizado mejor en un capítulo específico.

Por otra parte, aunque se afirma claramente la importancia de la información, la consulta y la participación de los trabajadores, no hay iniciativas específicas sobre este tema, ni la revisión de la directiva sobre los CEE ni un nuevo marco de información, consulta y representación a nivel de los consejos de administración para las formas de sociedades europeas y para las empresas que hacen uso de los instrumentos del derecho de sociedades de la UE que permiten la movilidad de las empresas. Además, es necesario colmar el vacío de información y consulta de los trabajadores de las administraciones públicas. Únicamente se anima a los Estados miembros a que garanticen el cumplimiento de las normas existentes, mientras que la CES pide normas mínimas jurídicamente vinculantes para la participación de los trabajadores en los procesos de reestructuración transnacional. Por último, es positivo que el Plan de Acción confirme la próxima iniciativa sobre una gobernanza de las empresas sostenible, que debería incluir medidas sobre diligencia debida, en el segundo trimestre de 2021 (la consulta pública terminó a principios de febrero).

Se acoge con satisfacción el análisis relativo a los jóvenes y a los trabajadores poco cualificados como categorías más vulnerables que están sujetas a las fluctuaciones del mercado laboral. También se acoge con satisfacción la necesidad de contar con unos periodos de prácticas de buena calidad y de aplicar unas condiciones de trabajo justas para facilitar el acceso de los jóvenes al mercado laboral, junto con la anunciada revisión de la Recomendación del Consejo en el marco de calidad de los periodos de prácticas. La Recomendación apoyo activo eficaz para el empleo tras la crisis de la COVID-19 (EASE) puede dar un nuevo impulso a las políticas y normas sobre prácticas y aprendizaje.

Para tener condiciones de trabajo justas y empleos de calidad, la CE propone abordar la pobreza y la desigualdad en el trabajo, que son fenómenos que tienden a aumentar debido a la proporción en aumento de empleos mal pagados y poco cualificados. La erosión y el debilitamiento de las prácticas de negociación colectiva en varios Estados miembros deben detenerse e invertirse. Por lo tanto, la propuesta de Directiva para un salario mínimo adecuado en la UE es un buen paso en la dirección correcta. Sin embargo, debe ser mejorada para protegerla de las consecuencias imprevistas y del impacto perjudicial, y para garantizar que esté a la altura de sus objetivos declarados, asegurando así unos salarios mínimos legales adecuados que protejan a todos los trabajadores y garanticen al menos un nivel de vida decente, el respeto del derecho a la negociación colectiva y el aumento real de la cobertura de la negociación colectiva. Sin embargo, la CES hace un llamamiento a la Comisión Europea, al Parlamento y a los Estados miembros para que mejoren la actual propuesta de Directiva haciendo suyas las enmiendas propuestas por la CES.

La CES acoge con satisfacción la propuesta legislativa sobre los trabajadores de las empresas de plataforma, pero lamenta que su ámbito de aplicación no aborde otras categorías de trabajadores atípicos. Esta carencia puede dar lugar a la creación de una tercera categoría de trabajadores *de facto*. La CES participa actualmente en la consulta a los interlocutores sociales europeos, en virtud del artículo 154 del TFUE, sobre las posibles medidas para hacer frente a los retos relacionados con las condiciones de trabajo en las plataformas, centrándose en las siguientes prioridades: una presunción refutable de la relación laboral, la responsabilidad del empleador de las empresas de plataformas y la inversión de la carga de la prueba por parte de las plataformas. Teniendo en cuenta la falta de ambición de la patronal europea para negociar un acuerdo vinculante, la CES anima al legislador europeo a tomar la iniciativa para proteger a esta categoría de trabajadores.

No hay una narrativa sobre el trabajo precario ni una acción específica contra la precariedad laboral (aunque algunas de las medidas previstas pueden tener efectos positivos sobre ella). Además, hubiera sido deseable un marco comunitario para tener un enfoque común a la hora de regular las nuevas formas de empleo. El plan de acción debería, al menos, exigir la obligación legal para los Estados miembros de transponer la Directiva sobre condiciones de

trabajo transparentes y previsible antes de agosto de 2022 y la Comisión Europea debería tomar las medidas oportunas si no se respetase.

El teletrabajo se ha convertido en la normalidad para millones de trabajadores en el último año. Seguirá siendo una práctica habitual, hasta el final de la pandemia y más adelante, en el marco de una nueva forma de organizar el trabajo. La Comisión de la UE deja este tema candente en manos de los interlocutores sociales de la UE, animándoles encarecidamente a encontrar una solución consensuada para hacer frente a los retos que plantean el teletrabajo y la digitalización y garantizar el derecho a la desconexión para poder aprovechar al máximo el potencial del teletrabajo para la conciliación de la vida laboral y familiar y para el medio ambiente, contrarrestando al mismo tiempo sus riesgos. No obstante, la CES pide una Directiva de la UE sobre el derecho a la desconexión y su aplicación al tiempo que recuerda que los interlocutores sociales tienen la posibilidad de negociar un acuerdo vinculante.

En cuanto a la seguridad y la salud en el trabajo (SST), el anuncio de un nuevo Marco Estratégico de SST es positivo, y la inclusión de un nuevo indicador (accidentes mortales en el trabajo) en el Cuadro de Indicadores Sociales actualizado marca la dirección correcta para lograr la reivindicación de la CES de incluir una "visión cero" para los accidentes mortales relacionados con el trabajo en la próxima estrategia. Sin embargo, la estrategia de SST debería incluir una iniciativa para reconocer la COVID-19 como una enfermedad profesional. Lamentablemente, no se hace referencia a la mejora de la Directiva sobre agentes biológicos, para que sea más adecuada para hacer frente a una pandemia, ni a la introducción de nuevas directivas de la UE sobre riesgos psicosociales para la salud y trastornos musculoesqueléticos, que son peticiones que la CES ha formulado en varias ocasiones durante el último año.

Invertir en capacidades es una prioridad absoluta para la UE, y eso está claro también porque la Comisión hizo de la "mejora y recualificación de las capacidades" uno de los componentes emblemáticos del Mecanismo de Recuperación y Resiliencia (MRR). Además, es un objetivo principal para el que se han propuesto tres indicadores, que se han añadido al Cuadro de Indicadores Sociales actualizado. La necesidad de invertir en los sistemas de educación y formación se ve amplificada por las transiciones verde y digital. La formación profesional inicial y continua para todos y la formación de los empleados pueden garantizar que la mano de obra actual y futura cuente con las competencias adecuadas, no solo con vistas a una transición justa y equitativa, sino también como medida de resiliencia de la sociedad. La CES acoge con satisfacción la iniciativa anunciada de introducir el derecho a la formación y los derechos derivados de la formación, así como el derecho a un trato justo e igualitario y el acceso a la formación. Sin embargo, dado que tiene un impacto en las condiciones de trabajo y en la negociación colectiva en muchos Estados miembros, la Comisión Europea debería implicar rápidamente a los interlocutores sociales en el proceso y promover el derecho a la negociación colectiva, al tiempo que se protegen los modelos y prácticas de negociación colectiva existentes que están dando resultados para los trabajadores y se cambian los que no dan resultados. La CES aprecia el énfasis que la UE pone en la inversión en investigación como requisito previo para que Europa sea competitiva y sostenible. Por último, lamentamos la falta de atención a los trabajadores en el ámbito de la educación y la falta de iniciativas para reconocer el derecho al aprendizaje permanente.

Otro tema muy importante es el de la igualdad de género. La Comisión propone finalmente medidas vinculantes de transparencia salarial para reforzar el principio de igualdad de retribución por un trabajo de igual valor. Sin embargo, su contenido aún debe ser evaluado. Por otra parte, los Estados miembros tienen la obligación de implementar la Directiva sobre la conciliación de la vida laboral y familiar antes de agosto de 2022 o se enfrentan a acciones legales por parte de la Comisión Europea. Los sindicatos podrían ayudar concretamente en este proceso. Por último, la CES celebra que la Comisión anime a los Estados miembros a avanzar y concluir las negociaciones en el Consejo sobre la propuesta de la Comisión de una

Directiva que garantice la representación de las mujeres de todos los orígenes en los consejos de administración de las empresas, tanto ejecutivos como no ejecutivos. La CES también acoge con satisfacción la ambición del plan de acción de reducir a la mitad las diferencias de empleo entre hombres y mujeres, entre otras cosas, mejorando la oferta de educación y cuidados formales en la primera infancia, apoyando así una mayor participación femenina en el mercado laboral.

El enfoque sobre los inmigrantes en el Plan de Acción sienta las bases para seguir desarrollando acciones concretas, especialmente para garantizar el principio de igualdad de trato, que no se desarrolla plenamente en el documento. No se hace referencia a la necesidad de luchar contra la economía informal, el tráfico y la explotación de los trabajadores ni a la necesidad de abordar la cuestión desde el punto de vista de los derechos humanos, la igualdad, la lucha contra la discriminación y la violencia. Por otra parte, la revisión de las directivas sobre migración se sitúa en el capítulo equivocado. La CES lamenta que la migración laboral se haya puesto en el contexto de la necesidad de la UE de "atraer talentos y capacidades". La CES reclama oportunidades para la migración laboral en todos los ámbitos y sectores, así como la regularización de los que se encuentran en situación insegura o irregular. La CES considera que los trabajadores migrantes contribuyen al éxito de nuestras economías y hacen que nuestras sociedades sean más dinámicas, pero siguen sufriendo formas directas e indirectas de discriminación. Ante el creciente número de personas que solicitan asilo en Europa, los interlocutores sociales y económicos europeos se han comprometido con la Comisión Europea, firmando una Asociación Europea para la Integración de los Refugiados que ahora forma parte del Plan de Acción de la UE sobre Integración e Inclusión 2021-2027. Los Estados miembros, los interlocutores sociales, las autoridades locales y todas las partes interesadas deben garantizar la igualdad de trato y de oportunidades a los nacionales de terceros países que residen y trabajan en la UE.

En general, el capítulo sobre protección e inclusión social es positivo, ya que introduce un objetivo social medible para reducir el número de personas en riesgo de pobreza o exclusión social de aquí a 2030. También incluye la Garantía Infantil Europea y la plataforma de lucha contra el sinhogarismo. Sin embargo, la CES destaca algunas carencias. No se menciona la adecuación de las pensiones ni el bienestar de las personas mayores. Tampoco se menciona la modernización de los sistemas de bienestar. La Comisión pondrá en marcha un grupo de expertos de alto nivel para estudiar el futuro del Estado del bienestar, pero no se aborda el papel de los interlocutores sociales en la configuración de los nuevos sistemas de bienestar para que sean adecuados para las generaciones actuales y futuras. Además, el hecho de que los interlocutores sociales sean a menudo cogestores de los sistemas de seguridad social, como los principales contribuyentes a estos sistemas, deben ser también los principales actores en la configuración de sistemas mejores y más inclusivos, si es necesario. Por último, la CES acoge con satisfacción el enfoque de la Comisión sobre la movilidad de los trabajadores y el lanzamiento de una solución digital (Tarjeta Europea de Seguridad Social) para facilitar la interacción entre los ciudadanos móviles y las autoridades nacionales, y mejorar los derechos de seguridad social y su portabilidad a través de las fronteras, sobre la base de la iniciativa de un documento de identidad electrónico europeo fiable y seguro.

El Plan de Acción no incluye una iniciativa legislativa sobre normas comunes de la UE para los regímenes de renta mínima, sólo se menciona una Recomendación del Consejo sobre la renta mínima para apoyar y complementar las políticas de los Estados miembros. La CES considera que esto no será suficiente y que es necesaria una iniciativa legislativa, sobre todo hoy en día y tras la emergencia sanitaria, cuando habrá altas tasas de personas desempleadas o inactivas que necesitarán tener una renta garantizada para mantenerse a sí mismos y a sus familias, asegurando un buen nivel de vida.

Es necesaria una aplicación plena y adecuada de la Recomendación del Consejo sobre el acceso a la protección social. De ahí que se acoja con satisfacción el recordatorio dirigido a

los Estados miembros para que amplíen y mejoren el acceso a la protección social de las categorías que actualmente no están cubiertas, como los desempleados, los trabajadores atípicos y los autónomos.

Además, el párrafo sobre los servicios públicos podría haberse redactado mejor, para que estuviera en consonancia con las ambiciones del PEDS que mencionan el acceso universal, la calidad de los servicios y bienes públicos, la asequibilidad y la importancia que tienen para la igualdad de oportunidades y la participación en el mercado laboral.

El brote de COVID-19 subraya la necesidad de reforzar los sistemas sanitarios públicos universales y solidarios, como parte del modelo social de la UE y del compromiso con los servicios públicos de calidad. Esto puede hacerse invirtiendo en sistemas públicos, sin ánimo de lucro, para garantizar que haya niveles suficientes de personal cualificado, bien formado y bien remunerado, trabajando en buenas condiciones, capaz de hacer frente a las necesidades de la población. Es esencial aumentar la resiliencia, la accesibilidad, la asequibilidad y la eficacia de los sistemas sanitarios de calidad para todos los ciudadanos de la UE. En este sentido, la CES acoge con satisfacción la recomendación a los Estados miembros y la iniciativa propuesta sobre los cuidados de larga duración.

La CES acoge con satisfacción el capítulo relativo a la financiación de las reformas e inversiones necesarias para la aplicación del PEDS. El MRR y los Planes Nacionales de Recuperación y Resiliencia (PnRR) son una oportunidad para financiar inversiones que apoyen la recuperación social y el empleo de calidad. Es importante desarrollar un alto nivel de sinergia entre los diferentes instrumentos financieros (MRR, Fondo de Transición Justa (FTJ), etc.) para tener una mejora de los proyectos utilizando diferentes fuentes de financiación. Además, dentro del marco de coordinación del Semestre Europeo, podemos evaluar el grado de convergencia ascendente que cada país ha podido alcanzar tanto en lo económico como en lo social. El FSE+ será el principal instrumento de apoyo a la aplicación del "Pilar", y se enumeran una serie de fondos de la UE para ayudar a traducir los principios del PEDS en realidad. La Comisión anima a los Estados miembros a aprovechar al máximo las oportunidades de financiación de la UE. La CES también pide una condicionalidad clara y estricta para el uso de los fondos europeos para financiar las acciones propuestas en el Plan de Acción y para alcanzar los objetivos principales, sobre la base de medidas definidas a nivel nacional con la participación de los interlocutores sociales. La CES insta a que se active un rápido diálogo entre los gobiernos y los interlocutores sociales para alinear los PnRR con el contenido del Plan de Acción.

La CES acoge con satisfacción las referencias del Plan de Acción a la necesidad de una fiscalidad transparente y más justa y espera participar en las iniciativas de seguimiento.

Se destaca el papel clave del diálogo social. Los interlocutores sociales desempeñan un papel fundamental a la hora de mitigar el impacto de la pandemia y dar forma a la recuperación, ayudando al mercado laboral a adaptarse a los cambios futuros. Fortalecer los esfuerzos para apoyar la cobertura de la negociación colectiva y evitar que disminuya la afiliación de los interlocutores sociales y la densidad es un enfoque positivo. La Comisión presentará en 2022 una iniciativa para apoyar el diálogo social nacional y de la UE, que incluye un nuevo marco de apoyo para los acuerdos de los interlocutores sociales. La CES acoge con satisfacción la iniciativa y pide a la Comisión que, tras consultar a los interlocutores sociales, presente iniciativas concretas que aborden los problemas a nivel de la UE junto con aquellos Estados miembros y sistemas de diálogo social que necesiten apoyo. Este marco también debería apoyar la aplicación de los acuerdos autónomos con líneas de financiación específicas y alentar y permitir a los interlocutores sociales presentar sus acuerdos negociados al Consejo para su adopción en forma de Directiva. A este respecto, debe crearse un grupo de trabajo para abordar los obstáculos creados por la Comisión Europea y el Tribunal. La CES subraya la importancia de no mezclar el diálogo social con el diálogo civil. Queremos subrayar que el

diálogo social y la negociación colectiva son prerrogativas exclusivas de los sindicatos y los empresarios. En particular, tenemos dudas sobre el premio europeo a las prácticas innovadoras de diálogo social y sobre cómo funcionaría en la práctica. Las preguntas clave son: ¿Cómo se seleccionarían las empresas y los convenios? ¿Cuál sería la composición del jurado? ¿Cuál sería el valor añadido de este ejercicio, especialmente a nivel de la UE, y según qué criterios? La CES seguirá con atención esta iniciativa y pedirá participar lo antes posible en su proceso. Por último, la CES celebra que la Comisión se comprometa a fomentar el compromiso de los Estados miembros con las partes interesadas pertinentes mediante la creación de mecanismos de coordinación a nivel nacional para la aplicación del Pilar.

PROYECTO DE HOJA DE RUTA PARA LA CUMBRE SOCIAL DE LA UE EN OPORTO (7 DE MAYO DE 2021)

La CES abogó por un ambicioso plan de acción para poner en práctica el Pilar en favor de los trabajadores y trabajadoras: mediante la convergencia al alza de los derechos laborales, las condiciones de trabajo, los salarios y los sistemas de protección social; promoviendo la transición justa, el diálogo social, la negociación colectiva y la democracia en el lugar de trabajo; haciendo que la gobernanza económica de la UE sea socialmente justa e inclusiva.

Necesitamos que la Cumbre Social de la UE respalde el Plan de Acción, también mediante la firma de una Declaración Conjunta (Instituciones de la UE e Interlocutores Sociales), en la que todos los actores se comprometan a contribuir a la implementación del "Pilar".

Para ello, la CES está presionando para que se adopte una ambiciosa Declaración en Oporto, y hemos pedido que los sindicatos participen en la negociación de su redacción.

Además, la CES presionará a los Estados miembros que participarán en la Cumbre Social y en la cumbre informal de Jefes de Estado o de Gobierno (el 8 de mayo) para que respalden la Declaración Conjunta. Debemos asegurarnos de que el resultado de la reunión de Jefes de Estado no vaya en una dirección diferente a la de la Cumbre Social. También hay que asegurar un fuerte vínculo entre los resultados de la Cumbre Social y la Conferencia sobre el Futuro de Europa, especialmente si la Conferencia se inicia el 9 de mayo.

Por otra parte, la CES está organizando el 6 de mayo una Cumbre Sindical, a la que se invitará a las organizaciones afiliadas a debatir con las instituciones y los actores políticos nuestras prioridades para la implementación del Pilar.

La CES está estableciendo alianzas con instituciones de apoyo, algunas organizaciones patronales, gobiernos y organizaciones de la sociedad civil que comparten los mismos objetivos de la CES para un Plan de Acción ambicioso, que sitúe por fin el bienestar de las personas en el centro de las políticas de la UE, y que están comprometidas con una implementación sólida y eficaz.

Por último, la CES anima a sus organizaciones afiliadas a organizar actos de difusión y sensibilización dirigidos a sus miembros, explicando por qué el Plan de Acción es relevante para los trabajadores europeos.