

Mandato de la CES Programa de trabajo del diálogo social europeo 2022-2024

Adoptado en la reunión del Comité Ejecutivo de 3-4 de junio de 2021

Programa de trabajo del diálogo social europeo 2022-2024

1. Un mandato para avanzar mediante el diálogo social

El compromiso sindical de avanzar mediante el diálogo social nunca ha sido tan fuerte. El diálogo social a nivel nacional y europeo ha desempeñado un papel fundamental en la elaboración de políticas económicas y laborales eficaces que protegen a los trabajadores, los empleos y los medios de subsistencia. Los retos de la postpandemia en el lugar de trabajo, la economía y la sociedad serán diferentes. El presente mandato tiene por objeto garantizar que la CES desarrolle y utilice plenamente todos los instrumentos de diálogo social, así como la combinación adecuada de temas para responder al entorno post-pandemia.

El mandato pretende abordar tanto los graves desafíos como las nuevas oportunidades y asegurar una transición justa hacia un futuro sostenible del trabajo. El mandato es amplio y abarca componentes interrelacionados de las cuestiones prioritarias (*teletrabajo, anticipación del cambio y reestructuración, garantía de aprendizaje remunerado/permiso de formación*) y otras 16 cuestiones de interés (*acoso y violencia, reducción del tiempo de trabajo y condiciones laborales, estrés, impacto medioambiental, integración de los refugiados en el mercado laboral, empleo juvenil, privacidad y vigilancia, refuerzo del diálogo social a nivel nacional y europeo, transición justa, igualdad y no discriminación, respuesta de los interlocutores sociales al ascenso de la extrema derecha, implementación del Marco Europeo de Calidad y Eficacia para el Aprendizaje, garantizar el desarrollo de las capacidades en la transición ecológica de las industrias, políticas activas del mercado de trabajo en favor de los trabajadores con discapacidad, políticas activas del mercado de trabajo para la recuperación de los trabajadores y de la economía, riesgos psicosociales a la luz de los nuevos retos que plantea la pandemia de la COVID-19*) junto con un mandato para abordar los problemas que han surgido con el funcionamiento de los dos instrumentos principales, los Acuerdos autónomos y los Acuerdos que se adoptarán en forma de Directiva.

2. Un mandato para asegurar los instrumentos del diálogo social

Una de las cosas más importantes que debe hacer la CES en estas negociaciones es resolver las cuestiones relativas a la implementación de los Acuerdos de los Interlocutores Sociales. Para que los Acuerdos Autónomos de los Interlocutores Sociales funcionen, las partes a nivel europeo y nacional no pueden ser pasivas, aunque no sean actores directos en la implementación. Asimismo, la Comisión y los Estados miembros deben asumir un mayor papel aportando apoyo esencial, financiero e institucional, para la implementación de los Acuerdos Autónomos. En este sentido, la CES propone incluir en los futuros Acuerdos un capítulo de implementación reforzado. Este capítulo de implementación debería establecer los acuerdos de implementación que las partes pondrán en marcha junto con las expectativas conjuntas referidas a la autonomía. Esto también contribuirá a resolver las cuestiones planteadas en el informe del Parlamento Europeo sobre el derecho a la desconexión, que concluyó erróneamente que la Comisión no podía emprender ninguna acción legislativa en el ámbito del derecho a la desconexión en virtud del Acuerdo Autónomo de los interlocutores sociales sobre la digitalización.

La CES ha acordado previamente (Negociar un futuro justo: reforzar el papel del diálogo social) resolver las cuestiones pendientes en torno al proceso por el que la Comisión presentará los Acuerdos de los interlocutores sociales que se adoptarán en forma de Directivas; cuestión planteada durante el caso FSESP. En el marco de estas negociaciones, tenemos la intención de llegar a un acuerdo conjunto con los empleadores para solucionar este problema.

3. Un mandato para implicar a los empleadores

Uno de los principales retos a los que se enfrenta la negociación es la creciente preferencia de los empleadores por el diálogo social tripartito frente al bipartito. Es probable que continúe su resistencia a negociar Acuerdos de Interlocutores Sociales que se adopten de forma jurídicamente vinculante. Esto refleja la evolución a nivel nacional, donde cada vez más las organizaciones de empleadores se han reconvertido en “asociaciones de empresas”, centrándose principalmente en presionar a los gobiernos y alejándose deliberadamente de ser reconocidas como organizaciones de empleadores implicadas en las relaciones laborales o los convenios colectivos. El mandato debería incluir un acuerdo para que la CES desarrolle una estrategia de movilización y coordine el contacto con los empleadores, a través de nuestras organizaciones afiliadas nacionales y sectoriales europeas. El propósito es poder ejercer la presión necesaria a nivel europeo y nacional para lograr nuestros objetivos.

4. Un mandato para negociar mejores condiciones de trabajo en Europa

Desafíos prioritarios

1. Teletrabajo

Los interlocutores sociales europeos alcanzaron en 2002 un acuerdo sobre el teletrabajo que aborda cuestiones como el suministro de equipos y la salud y la seguridad, además de establecer que los teletrabajadores tienen los mismos derechos colectivos que los trabajadores que trabajan en las instalaciones de la empresa. Este acuerdo se ha aplicado a nivel nacional a través de convenios colectivos nacionales y sectoriales, de la legislación y de otras formas de medidas de aplicación, como códigos de conducta y directrices.

La pandemia de COVID-19 ha provocado un aumento masivo del número de personas que trabajan desde casa: casi el 40% de los trabajadores europeos afirman haber empezado a trabajar desde casa como consecuencia del impacto del virus. La posibilidad de trabajar desde casa durante la crisis ha jugado un papel importante en la seguridad financiera de muchos trabajadores durante la pandemia, y sin duda jugará un papel importante en la vuelta al trabajo y la recuperación económica.

Las leyes de teletrabajo existentes, en muchos casos basadas en el Acuerdo Europeo de 2002, se están actualizando para tener en cuenta las nuevas tecnologías y prácticas laborales. La pandemia de covid-19 ha acelerado la adopción del teletrabajo en muchos lugares de trabajo, por lo que es oportuno que los interlocutores sociales europeos actualicen su acuerdo.

No obstante, cualquier tentativa de debilitar el acuerdo o de instaurar un estatus de tercera categoría para los teletrabajadores debe considerarse como una línea roja.

⇒ Actualización del acuerdo existente

Instrumento: Seminario exploratorio seguido de una posible negociación de un Acuerdo Marco Autónomo / Directiva

2. Anticipación de los cambios y de las reestructuraciones

La crisis de la COVID-19 está creando y acelerando los cambios estructurales existentes en muchos sectores. Esta gran sacudida del mercado laboral se produce en un momento en que los trabajadores y sus sindicatos ya se están adaptando a los retos que plantean la digitalización y las nuevas formas de trabajo. La única manera de garantizar procesos de reestructuración justos y sostenibles es respetar los derechos sindicales e insistir en que los sindicatos tienen los suficientes medios para desempeñar un papel destacado. Los sindicatos están presentando planes que funcionan y los interlocutores sociales están desempeñando un papel eficaz. A pesar de los desafíos, hay muchos ejemplos exitosos de la tenacidad de los sindicatos para negociar con éxito acuerdos con los empresarios que mantienen a los trabajadores en sus puestos de trabajo ofreciéndoles oportunidades de formación, adaptando la organización del trabajo, rediseñando los puestos de trabajo o trabajando con reducción de jornada.

Instrumento: Seminario exploratorio seguido de una posible negociación de un Acuerdo Marco Autónomo / Directiva

3. Garantía de formación remunerada / permiso de formación

La mejora de las capacidades y la recualificación son un factor clave para garantizar el acceso a empleos de calidad en el marco de la transición ecológica y digital de las industrias. Es esencial garantizar un permiso de educación remunerado a todos los trabajadores, ya que el Plan de Acción sobre el Pilar Europeo de Derechos Sociales tiene como objetivo el 60% de la participación en el aprendizaje de adultos por año hasta 2030; el acceso al permiso de educación remunerado y su financiación mediante cuentas individuales de formación (ILAs) y bonos de formación es una prioridad en la agenda política de la UE; y el Convenio 140 de la OIT no está ratificado en muchos países de la UE desde 1976. Al mismo tiempo, no hay igualdad de acceso a los permisos educativos remunerados en todos los sectores y en todos los tamaños de empresas. En el marco del programa de trabajo 2006-2008, la CES propuso negociar un acuerdo sobre formación permanente. Este tema podría reintroducirse en el próximo programa a través de la cuestión más específica del permiso de formación remunerado, que ya existe en algunos Estados miembros (permiso remunerado tanto para la formación profesional como para la educación en general)

Instrumento: Seminario exploratorio seguido de una posible negociación de un Acuerdo Marco Autónomo

Otros desafíos

4. Acoso y violencia

Los interlocutores sociales europeos adoptaron en 2007 un acuerdo marco sobre acoso y violencia en el trabajo. Los objetivos del acuerdo son (1) aumentar la concienciación y la comprensión de los empleadores, los trabajadores y sus representantes sobre el acoso y la violencia en el lugar de trabajo y (2) proporcionar a los empleadores, los trabajadores y sus representantes a todos los niveles un marco orientado a la acción para identificar, prevenir y gestionar los problemas de acoso y violencia en el trabajo.

Este acuerdo se ha implementado a nivel nacional a través de convenios colectivos nacionales y sectoriales, de la legislación y de otras formas de implementación como códigos de conducta y líneas directrices.

La mayoría de los elementos de este acuerdo siguen siendo pertinentes, sin embargo, algunos aspectos están incompletos y necesitan ser revisados a la luz de los últimos hechos, especialmente en el contexto de la pandemia (es decir, acoso en línea, vigilancia, violencia doméstica y teletrabajo).

⇒ Actualización del acuerdo existente

Instrumento: Seminario exploratorio seguido de una posible negociación de un Acuerdo Marco Autónomo/Directiva

5. Estrés

Los interlocutores sociales europeos adoptaron un acuerdo marco sobre el estrés en el trabajo en 2004. El objetivo del acuerdo es aumentar la concienciación y la comprensión de los empleadores, los trabajadores y sus representantes sobre el estrés relacionado con el trabajo, y llamar su atención sobre los signos que podrían indicar problemas de estrés laboral. El objetivo es proporcionar a empleadores y trabajadores un marco para identificar y prevenir o gestionar los problemas de estrés laboral. No se trata de culpar al individuo por el estrés. La mayoría de los elementos de este acuerdo siguen siendo pertinentes, aunque algunos aspectos podrían revisarse a la luz de los últimos acontecimientos, especialmente en el contexto de la pandemia.

⇒ Actualización del acuerdo existente

Instrumento: Seminario exploratorio seguido de una posible negociación de un Acuerdo Marco Autónomo / Directiva

6. Impacto medioambiental

La Directiva de la UE por la que se establece un marco general relativo a la información y la consulta de los trabajadores (2002/14/CE) establece principios definiciones y disposiciones mínimos, para la información y la consulta de los empleados a nivel de empresa en cada país. Sin embargo, el papel y la participación de los sindicatos en el impacto medioambiental de las empresas son muy limitados y, en algunos países, totalmente inexistentes. Una posible negociación sobre este tema abordaría los medios de los sindicatos para trabajar sobre el impacto medioambiental de las empresas y subcontratistas: un derecho de peritaje e intervención y un derecho de alerta más amplio.

Instrumento: Seminario exploratorio seguido de una posible negociación de un Acuerdo Marco Autónomo / Directiva

7. Integración de los refugiados en el mercado laboral

Los interlocutores sociales europeos decidieron implementar un proyecto conjunto denominado "LABOURINT", cuyo objetivo es promover la inclusión de los solicitantes de asilo y los refugiados en el mercado laboral.

El proyecto LABOUR-INT2 aportó resultados concretos en beneficio directo de los solicitantes de asilo y los refugiados para su mejor integración en el mercado laboral en Europa. Tras la primera edición de LABOUR-INT, los interlocutores sociales siguen trabajando juntos en un proyecto concreto -LABOUR-INT2- que ha demostrado la importancia clave de un enfoque multipartito para la integración en el mercado laboral

de los migrantes y los refugiados. En cooperación con organizaciones locales, regionales y nacionales, cientos de refugiados y migrantes y sus representantes han recibido formación en tres países europeos, facilitando así su integración e inclusión en el trabajo y en la sociedad.

Tras la finalización del proyecto LABOUR-INT2 (abril de 2021) y la firma de la Asociación Europea para la Integración de los Refugiados entre la Comisión y los interlocutores económicos y sociales, podríamos considerar la negociación de un marco de acciones sobre la integración de los refugiados en el mercado laboral. Esto se confirmará antes de finales de año tras las conversaciones conjuntas que mantendremos con los empleadores.

Instrumento: Marco de acciones

8. Empleo juvenil

Los trabajadores jóvenes siguen siendo un grupo muy vulnerable en el mercado laboral y, como tal, sufren un gran impacto de la crisis de la COVID-19. Las Presidencias eslovena y francesa de la UE ya han indicado que el Empleo Juvenil estará entre sus prioridades, mientras que el Parlamento Europeo está preparando un informe sobre prácticas de calidad para mejorar la transición desde la educación al mercado laboral y la Comisión Europea también ha indicado su intención en el Plan de Acción del Pilar Europeo de Derechos Sociales de revisar la Recomendación del Consejo de 2014 sobre el Marco de Calidad para los Periodos de Prácticas, especialmente en lo que respecta a las condiciones de trabajo. Los interlocutores sociales europeos se han comprometido a aumentar la calidad y el número de puestos de trabajo disponibles para los jóvenes y este esfuerzo debe reforzarse aún más durante el período de recuperación.

Como seguimiento del actual marco de acciones sobre el empleo juvenil, podría organizarse un seminario conjunto para explorar las mejores prácticas, los retos y las herramientas disponibles para facilitar el empleo y las transiciones de los trabajadores jóvenes, y podría ir seguido de una declaración conjunta o unas directrices comunes.

Instrumento: Seminario conjunto con vistas a una declaración conjunta/directrices conjuntas

9. Privacidad y vigilancia

El aumento masivo del uso de herramientas digitales en el lugar de trabajo suscita graves preocupaciones en cuanto a la privacidad, el aumento de la vigilancia y el control de los trabajadores y su rendimiento y la recopilación desproporcionada e incluso ilegal de datos personales. Estas herramientas sólo deben utilizarse cuando sean necesarias y proporcionadas, y debe garantizarse el derecho a la intimidad de los trabajadores. En su acuerdo marco autónomo sobre la digitalización, los interlocutores sociales europeos señalaron que "la tecnología digital y los sistemas de vigilancia de la IA, junto con el tratamiento de datos [...] tienen el riesgo de comprometer la dignidad del ser humano, especialmente en los casos de vigilancia personal. Esto podría llevar al deterioro de las condiciones de trabajo y del bienestar de los trabajadores". Debido al ritmo acelerado de adopción de tecnologías en el lugar de trabajo que tienen capacidad de supervisión y vigilancia, los interlocutores sociales deben tomar medidas urgentes para proteger a los trabajadores de niveles desproporcionados, innecesarios y opresivos de supervisión y vigilancia.

Instrumento: Seminario conjunto con vistas a unas directrices comunes

10. Fortalecimiento del diálogo social a nivel nacional y europeo

El diálogo social y la negociación colectiva han demostrado ser esenciales para mitigar el impacto social y económico de la pandemia de la COVID-19. Por lo tanto, es imperativo que se haga más para apoyar y fortalecer las capacidades de los interlocutores sociales para participar efectivamente en el diálogo social y negociar convenios colectivos, especialmente a nivel sectorial. El subgrupo del CDS ha identificado una tendencia entre las organizaciones de empleadores de muchos países que muestran una reticencia a implementar estos acuerdos, ya sea por falta de capacidades o, lo que es más preocupante, por falta de concienciación o de voluntad política. Se debería emprender un mayor trabajo conjunto a nivel europeo para apoyar la implementación de los acuerdos a nivel europeo y estudiar cómo reforzar el diálogo social y el desarrollo de capacidades a nivel nacional.

Instrumento: Evaluación y seguimiento del subgrupo del comité de diálogo social; Proyecto conjunto dedicado a la implementación del Acuerdo sobre Digitalización; Proyectos integrados (seminarios, formación, centro de recursos, fondo de traducción).

11. Transición justa

En octubre de 2015, la Organización Internacional del Trabajo (OIT) publicó sus Directrices para una transición justa hacia economías y sociedades ambientalmente sostenibles para todos. Estas directrices ofrecen una visión global y definen claramente los principios clave que subyacen al concepto de transición justa. Estas directrices tienen una gran legitimidad, ya que fueron negociadas y aprobadas por 162 países, así como por los representantes de los sindicatos y de los empleadores. Se elaboraron el mismo año que el Acuerdo de París y hacen referencia directa al artículo del preámbulo en el que se afirma que deben tenerse en cuenta “los imperativos de una reconversión justa de la fuerza laboral y la creación de trabajo decente y de empleos de calidad, de conformidad con las prioridades de desarrollo definidas a nivel nacional”. Basándose en estas directrices y en las diversas declaraciones recientes de los interlocutores sociales sectoriales sobre la necesidad de una transición justa, la CES propone que los interlocutores sociales europeos emitan una declaración conjunta para recordar los principios clave de la transición justa y adaptar los mensajes clave de las directrices de la OIT al contexto europeo. Esto sería especialmente pertinente, ya que muchas partes interesadas están desarrollando actualmente visiones alternativas de la transición justa. Al mismo tiempo, sería una buena oportunidad para recordar la importancia de que los interlocutores sociales participen en el diseño y la implementación de políticas climáticas ambiciosas y el papel que pueden desempeñar en los diferentes niveles.

Instrumento: Declaración conjunta

12. Respuesta de los interlocutores sociales al auge de la extrema derecha

Los movimientos y las ideas de extrema derecha están resurgiendo en casi toda Europa y los sindicatos están al frente de la lucha contra la extrema derecha y sus intentos de dividir a los trabajadores con narrativas de odio y culpa. Un seminario conjunto con las organizaciones de empleadores y centrado en la dimensión del lugar de trabajo nos daría la oportunidad de abordar las siguientes cuestiones: las estrategias industriales para hacer frente al crecimiento de las narrativas divisorias en el lugar de trabajo, el compromiso de los empleadores y el papel del diálogo social.

Instrumento: Seminario conjunto con vistas a una declaración o directrices conjuntas

13. Igualdad y no discriminación

Aunque la legislación europea aborda la igualdad y la no discriminación en varios ámbitos, y los Estados miembros han adoptado medidas de transposición coherentes, la Comisión Europea ha admitido en repetidas ocasiones que la implementación a nivel nacional avanza a un ritmo lento. Además, la digitalización y el auge de la economía gig con la implementación de algoritmos de origen humano pueden dar lugar a nuevas formas de discriminación que no están bien cubiertas por las legislaciones ni los convenios colectivos actuales. Un seminario conjunto, posiblemente seguido de una declaración conjunta, ayudaría a identificar las principales cuestiones en juego y las posibles vías de cooperación para encontrar soluciones eficaces que garanticen entornos libres de discriminación para los trabajadores.

Instrumento: Seminario conjunto, posiblemente seguido de una declaración común

14. Implementación del Marco Europeo de Calidad y Eficacia del Aprendizaje

Desde la recomendación del Consejo en 2018, la Comisión Europea ha estado debatiendo con los Estados miembros de la UE sobre la implementación de esta política, pero los interlocutores sociales podrían seguir debatiendo cómo supervisar efectivamente la implementación a nivel nacional y empresarial -desde el lado de los interlocutores sociales- también a la luz del impacto de la crisis de la COVID-19.

Instrumento: Seminario/taller, posible declaración conjunta

15. Garantizar el desarrollo de las capacidades en la transición ecológica de las industrias

La descarbonización y la transición ecológica de las industrias contribuyen a cambiar los puestos de trabajo, las tareas y a crear nuevas ocupaciones. La velocidad y la escala de la transformación verde y las necesidades de capacidades para una transición justa de los trabajadores en el mercado laboral requieren la participación efectiva de los interlocutores sociales. Los interlocutores sociales deben responder a cómo adaptarse a las necesidades de capacidades, a cómo garantizar que los trabajadores y las empresas puedan definir conjuntamente las necesidades de capacidades y a que todos los trabajadores mejoren sus capacidades y se beneficien de una reconversión para la transición verde de las industrias.

Instrumento: Seminario/taller, posible declaración conjunta

16. Políticas activas del mercado de trabajo al servicio de los trabajadores con discapacidad

La CES acoge con satisfacción la Estrategia sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad 2021-2030, que fue presentada por la Comisión Europea el 3 de marzo de 2021, con el objetivo de mejorar la vida de las personas con discapacidad en la próxima década, en la UE y más allá.

Los interlocutores sociales pueden desempeñar un papel clave en el diseño de medidas eficaces que proporcionen empleos de calidad a los trabajadores con discapacidad, teniendo en cuenta su situación de vulnerabilidad a la luz de la crisis de la COVID-19.

En particular, partiendo de las prácticas existentes y de los compromisos de la Directiva 2000/78/CE de la UE relativa al establecimiento de un marco general para la igualdad de trato en el empleo y de trabajo y de la Convención de las Naciones Unidas sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad, los interlocutores sociales pueden ofrecer directrices sobre la adaptación del lugar de trabajo a las capacidades funcionales de los trabajadores con discapacidad.

Instrumento: Directrices conjuntas

17. Políticas activas del mercado de trabajo para la recuperación de los trabajadores y de la economía

Mientras que la actividad económica se redujo significativamente en 2020, el empleo en la zona euro sólo disminuyó ligeramente debido al papel desempeñado por los planes de mantenimiento del empleo, como los planes de reducción de tiempo de trabajo. En casi todos los países europeos, los sindicatos están negociando esquemas de reducción de tiempo de trabajo tanto con los empleadores como con los gobiernos para que los trabajadores no sean despedidos durante el cierre de la COVID-19, sino que sigan recibiendo sus salarios o un porcentaje de los mismos. Los interlocutores sociales han concluido una serie de acuerdos de gran alcance que logran el triple objetivo de proteger a las empresas, mantener el empleo y garantizarlo cuando salgamos del cierre. Los interlocutores sociales están en la mejor posición para reiniciar nuestras economías y sociedades.

Una cuestión relevante en la que los interlocutores sociales europeos podrían actuar es la combinación de regímenes de reducción del tiempo de trabajo con medidas de activación. Mientras que la retirada de los regímenes de ayuda a la renta demasiado pronto podría tener un impacto muy negativo en los trabajadores y las empresas, está claro que muchos puestos de trabajo han desaparecido o desaparecerán en el momento en que se liberen las medidas de contención. Al mismo tiempo, las oportunidades de empleo aumentarán en otros sectores y en ciertos ámbitos de la economía debido a las transiciones verde y digital. Por lo tanto, es conveniente que los interlocutores sociales europeos contribuyan al diseño de una política activa de apoyo al mercado de trabajo para una transición eficaz y justa hacia empleos de calidad.

Instrumento: Seminario conjunto

18 Riesgos psicosociales a la luz de los nuevos retos planteados por la pandemia de COVID-19

Los interlocutores sociales europeos deberían intercambiar las mejores prácticas sobre los acuerdos de los interlocutores sociales (y otros instrumentos) que abordan los riesgos psicosociales a través de un seminario exploratorio que dé seguimiento a la experiencia de noviembre de 2020. Debería prestarse especial atención a los nuevos riesgos psicosociales asociados a la pandemia.

Instrumento: Seminario conjunto con el propósito de una directiva

Desafíos transversales

Como es habitual, el programa de trabajo especificará que la lista no es exhaustiva y que los interlocutores sociales pueden actualizar el programa y seguir actuando a nivel bipartito y tripartito sobre la base de futuras propuestas, consultas e iniciativas de la Comisión.

La dimensión de género se integrará en todo el programa de trabajo.

5. Conclusión

El Secretariado de la CES recomienda adoptar el mandato para negociar el próximo Programa de Trabajo 2022-2024.

Traducido por Internacional CEC UGT