

CES

PROGRAMA de **ACCION**

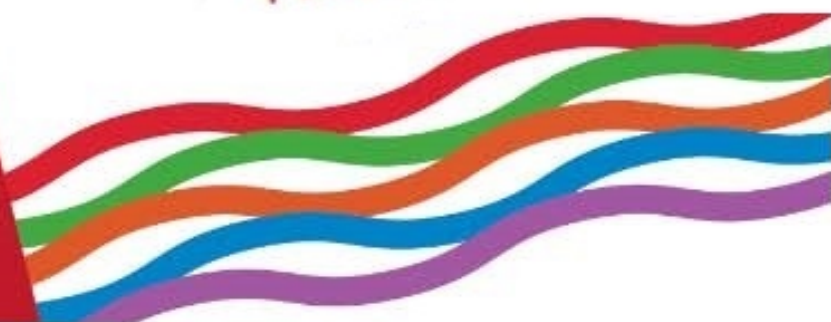
2019-2023

CONFEDERATION
**SYNDICAT
EUROPEEN
TRADE UNION**

14° CONGRESO
VIENA 21 - 24
MAYO 2019

#ETUC19

**¡UNA EUROPA MÁS JUSTA
PARA LOS TRABAJADORES
Y LAS TRABAJADORAS!**



Programa de Acción de la CES 2019-2023

CONTENIDO

Introducción	4
Capítulo 1: Construir democracia y un mejor futuro de Europa para la gente trabajadora	12
Futuro de Europa y democracia	12
Diálogo social	15
Democracia en el trabajo: participación de los trabajadores/Comités de Empresa Europeos	19
Capítulo 2: Diseñar un modelo económico nuevo y progresista basado en una gobernanza económica y social más justa	23
Política macroeconómica y gobernanza económica	23
Gobernanza económica: Semestre europeo	28
Presupuesto de la UE, cohesión económica y social y fondos estructurales	31
Capítulo 3: Luchar por salarios más altos, una negociación colectiva más fuerte y derechos exigibles para todos	33
Negociación colectiva y política salarial	34
Legislación Laboral	41
Salud y seguridad	47
Derechos humanos y sindicales	51
Igualdad de género	54
Responsabilidad social corporativa / Conducta empresarial responsable / Diligencia debida	58
Capítulo 4: Abogar por una transición justa, una digitalización más justa y una política industrial más sólida	61
Política industrial	62
La digitalización y la economía de plataforma	65
Desarrollo sostenible, cambio climático, política energética	69
Mercado interior	73
Servicios públicos	75
Normalización	78

Capítulo 5: Relanzar el modelo social europeo y dar forma al trabajo del futuro a través de un pilar eficaz de derechos sociales	80
Pilar Europeo de Derechos Sociales	80
Mercado laboral, política de empleo	83
Trabajo atípico	87
Educación y formación	88
Jóvenes	91
Protección social e inclusión social	93
Movilidad justa, libre circulación y desplazamiento de los trabajadores	97
Consejos Sindicales Interregionales, política regional y EURES	101
Capítulo 6. Una agenda global y de migración basada en la solidaridad, la igualdad y la inclusión	103
Migración	103
Igualdad y no discriminación	108
Relaciones exteriores	110
Comercio	113
Agenda 2030 de Naciones Unidas - Objetivos de Desarrollo Sostenible en la UE	116
Cooperación para el desarrollo	118

Introducción al Programa de Acción

Introducción

1. Estamos viviendo un momento crucial y desafiante para Europa y para el movimiento sindical europeo. Los efectos de la globalización desregulada, la crisis económica y la austeridad; los cambios en la economía y el mercado laboral debidos al cambio climático, la digitalización y la automatización; los ataques a los derechos de los trabajadores y de los sindicatos y al modelo social europeo; el aumento de las desigualdades dentro y entre países, la cuestión de la migración y los flujos migratorios y la movilidad, que a menudo conducen a la discriminación y a la explotación; el surgimiento de fuerzas de extrema derecha, soberanistas, nacionalistas, neofascistas y xenófobas que amenazan los derechos humanos y sociales y que ponen en peligro los valores democráticos de la Unión Europea – todo esto plantea grandes preocupaciones con respecto al futuro de Europa y de las personas trabajadoras europeas.
2. El movimiento sindical tiene la responsabilidad de defender la democracia y el modelo social europeo, el logro más importante del último siglo, basado en la paz, los derechos humanos, laborales, sociales y medioambientales, en condiciones laborales y de vida justas e iguales, incluyendo servicios públicos y sistemas educativos de calidad. Para lograr esto, la CES y sus afiliadas han diseñado políticas sólidas para el futuro de la economía, la sociedad y el mercado laboral europeos, y pondrán en marcha herramientas y acciones sólidas y eficaces para reforzar el papel de los sindicatos, centrándose especialmente en una política económica nueva, progresista y sostenible; aumentos salariales y convergencia salarial al alza entre países y sectores; empleo en trabajos de calidad y una reducción de la semana laboral sin recortes salariales y con control de la jornada laboral; defensa y ampliación de los derechos de los trabajadores, de la protección social y de los servicios públicos; relanzamiento del diálogo social, fortalecimiento de la negociación colectiva, ampliando su cobertura y promoviendo la participación de los trabajadores; una transición justa, una globalización sostenible y un comercio progresista; una movilidad justa y una política común de asilo y migración, basada en el respeto de los derechos y la igualdad de trato.
3. La CES y sus afiliadas lanzarán una importante iniciativa para la renovación sindical, con el fin de construir un movimiento sindical fuerte para el futuro, capaz de cambiar las políticas económicas y del mercado laboral existentes, e incluir a aquellos que ahora están excluidos de los derechos y la protección (en particular, los trabajadores jóvenes y precarios, los trabajadores autónomos y de plataformas, los trabajadores en la economía informal, las mujeres, los migrantes y los trabajadores móviles, las personas con discapacidad o afectadas por cualquier tipo de discriminación, incluida la orientación sexual o la identidad de género). El movimiento sindical ofrecerá **Una Europa más justa para los trabajadores**, a través de políticas y acciones orientadas al futuro y mediante el refuerzo de su capacidad de organización y negociación.

Presentación del tema

4. Las recientes elecciones en varios países de la UE han puesto de manifiesto el aumento del nacionalismo y el soberanismo, la xenofobia, el sexismo, la misoginia y sentimientos antieuropeos, aunque el apoyo a la pertenencia a la UE sigue siendo elevado en muchos Estados miembros. Estas actitudes negativas se están extendiendo entre los trabajadores, pero sería un error etiquetar a los trabajadores como racistas o populistas. Están preocupados por el futuro: un futuro en el que los

derechos de bienestar adquiridos a lo largo de décadas se ven amenazados; un futuro que ya no ofrece la perspectiva de un empleo estable y de buena calidad, un mejor salario, una vivienda digna y protección social, una buena educación y una sociedad segura y solidaria. En este contexto inseguro, sin igualdad y sin protección, los migrantes se convierten en chivos expiatorios, y los movimientos de extrema derecha y neofascistas explotan los temores de la gente para ganar influencia en la arena política. Todo esto requiere políticas diferentes, que pongan en el centro los derechos y las necesidades de los trabajadores, junto con la igualdad entre mujeres y hombres y la igualdad de trato y oportunidades para todos.

5. Han pasado diez años desde la crisis financiera de 2007-2008. Una crisis bancaria llevó a una crisis de la deuda pública, con la UE abordando la quiebra de los bancos mediante la transformación de la deuda privada en deuda pública, socializando así las pérdidas. La crisis económica llevó a una crisis social y política. La austeridad fue la medicina equivocada y ha creado una desilusión generalizada y una reacción violenta contra Europa. La intervención de la "Troika" en países como Grecia, Irlanda, Portugal, España y Chipre impuso recortes salariales y de derechos, privatizaciones y el desmantelamiento de la protección social y de los servicios públicos, perjudicando así a las economías y sociedades de esos países al aumentar la pobreza y la desigualdad. Los conflictos violentos en regiones vecinas y el terrorismo en casa se han sumado a la sensación de crisis. Los trabajadores ven cómo la digitalización y el cambio climático pueden tener un impacto en sus empleos y en sus vidas, mientras a menudo los responsables de la formulación de políticas no están abordando estos desafíos de forma adecuada.
6. Ahora Europa se está recuperando, con un crecimiento lento y una reducción gradual del desempleo en algunos países. La recesión seguida de una recuperación provisional no es motivo de celebración, sobre todo porque la recuperación es muy desigual en Europa, lo que es perjudicial para la cohesión económica y social. Tras la crisis y las medidas de austeridad, muchos trabajadores y jóvenes, especialmente mujeres, están sufriendo la precariedad y pobreza en el trabajo y siguen estando al margen del mercado laboral y del sistema educativo.
7. En cambio, el impacto de las consecuencias políticas de la crisis económica y el aumento de las fuerzas antieuropeas y de extrema derecha han creado, en los últimos años, un clima de reflexión sobre el futuro: de Europa, del trabajo, de la globalización, del comercio y del multilateralismo. La Comisión Europea y el Parlamento Europeo están considerando finalmente la necesidad de inversiones, aumentos salariales e incluso un aumento del gasto público. Se ha proclamado el Pilar Europeo de Derechos Sociales (PEDS) y se han puesto en marcha algunas iniciativas para su aplicación. Se ha iniciado un debate sobre la dimensión social de la UE, una globalización más justa y el futuro de la Unión Monetaria Europea (UEM).
8. En su Libro Blanco sobre el futuro de la UE27, el Presidente de la Comisión, Jean-Claude Juncker, planteó cinco escenarios. La CES aboga por una UE basada en la unidad, la cooperación, la integración, la solidaridad y la convergencia ascendente. Esto requerirá una mayor responsabilidad democrática de las instituciones y de los procesos de toma de decisiones y el pleno respeto de las mejores prácticas nacionales en materia de relaciones laborales, mercados laborales y sistemas de protección social. En el 60º aniversario del Tratado de Roma, los gobiernos nacionales se comprometieron a trabajar hacia una Europa Social que promueva el progreso económico y social. Los Estados miembros han alcanzado una posición unánime sobre el Brexit, mientras que la futura relación entre la UE y el Reino Unido sigue siendo

incierto. El Brexit no fue la opción de la CES ni de los sindicatos británicos e irlandeses, y juntos insistimos en que los derechos de los trabajadores y ciudadanos son fundamentales.

9. Hoy podemos afirmar que la CES ha desempeñado un papel crucial a la hora de presionar a las instituciones de la UE para que cambien su enfoque y logren tales resultados, en particular en el ámbito social. Aunque veamos los beneficios a largo plazo de la UEM, la austeridad no ha muerto. El Pacto de Estabilidad y Crecimiento de la UE sigue siendo una camisa de fuerza que impide a muchos países invertir en mejores servicios públicos, empleo y crecimiento. La CES se alegra de que algunos dirigentes europeos hayan estado presionando para que haya más flexibilidad presupuestaria, para que haya más espacio para políticas económicas favorables al crecimiento y para aliviar la carga que pesa sobre los trabajadores. Sin embargo, las nuevas políticas están lejos de alcanzar el consenso. El PEDS estaba pendiente desde hace mucho tiempo, pero sigue siendo necesario presionar con fuerza para su aplicación, a través de medidas legislativas vinculantes tanto a nivel de la UE como a nivel nacional, a través de políticas y financiación adecuadas, y a través de la negociación colectiva.
10. Hay muchos desafíos difíciles por delante. El crecimiento del falso autoempleo, el trabajo temporal o a tiempo parcial involuntario, el uso distorsionado de los contratos de prácticas y otros empleos precarios y trabajos mal pagados son el lado oscuro del desempleo actual que disminuye lentamente. Los sindicatos se organizan para defender los derechos de los trabajadores y presionar para que se promulguen nuevas leyes, se amplíen los derechos y la protección social, se promueva el principio de igual salario por igual trabajo y se extienda la negociación colectiva a todos los países, sectores y trabajadores, en particular a los que se han quedado atrás. Las políticas adecuadas deben abordar la digitalización y el cambio climático y asegurar una transición justa que prepare a los trabajadores y a las regiones industriales para adaptarse al cambio y crear nuevos puestos de trabajo.
11. La emergencia de los refugiados no se ha resuelto. Los refugiados están atrapados en Turquía, Libia, Jordania, Líbano, Grecia, Italia y los Balcanes. Los sindicatos se comprometen a redoblar sus esfuerzos para hacer que las instituciones cumplan con la legislación internacional, lograr una redistribución justa de los refugiados en toda Europa y trabajar con los empleadores y las comunidades locales para integrar a los refugiados y a los solicitantes de protección internacional en el lugar de trabajo. Al mismo tiempo, la CES insta a la UE y a los Estados miembros a que adopten una política europea más concreta y más justa en materia de migración económica, a que establezcan canales legales de entrada y a que fomenten una política de integración basada en el respeto de los derechos y la igualdad de trato de los trabajadores locales y de los trabajadores migrantes, como instrumento clave para abordar el impacto social de los flujos migratorios. La CES pide un enfoque holístico para minimizar los factores adversos y estructurales de la migración a través de una cooperación justa y más eficaz con los países de origen, siempre que sea posible. Además, la CES considera que la adopción de los dos Pactos Mundiales de las Naciones Unidas sobre Migración y Refugiados es un paso adelante positivo, aunque insuficiente, ya que son instrumentos no vinculantes.
12. La Unión Europea debe desempeñar un papel más activo a nivel internacional y ante las instituciones multilaterales, protegiendo y promoviendo el modelo social europeo, la firme necesidad de una transición ecológica y una reforma sostenible y progresiva de la gobernanza multilateral a nivel mundial.

Desafíos y misión

13. Junto con sus afiliadas, la CES debe aprovechar la oportunidad para impulsar a los responsables políticos europeos en la dirección correcta para construir un nuevo modelo económico progresista para un desarrollo sostenible. Ahora es el momento de reforzar nuestras demandas en nombre de la gente trabajadora, por una mayor inversión pública y unos servicios públicos de calidad, una protección social digna para hacer frente a la desigualdad, una fiscalidad justa, unos salarios justos y unas buenas condiciones de trabajo, una educación de calidad universalmente accesible, un mejor equilibrio entre el trabajo y la vida privada y el respeto y apoyo al diálogo social y a la negociación colectiva en toda Europa. Este es el momento de que los sindicatos sean más activos que nunca en los esfuerzos por gestionar la globalización, la digitalización y la acción climática para garantizar que las personas trabajadoras no se vean descartadas y para reducir las persistentes desigualdades de género, sectoriales y regionales.
14. Es necesario un gran esfuerzo para defender la democracia y restaurar el Estado de derecho en Europa, oponiéndose a la narrativa antidemocrática, de extrema derecha y xenófoba, y haciendo que los marcos institucionales y los procesos de toma de decisiones sean más democráticos e inclusivos, a todos los niveles.
15. Construiremos una amplia alianza para promover la democracia institucional, económica y social. La CES trabajará para que la UE y las instituciones nacionales sean más democráticas y transparentes y para promover un enfoque comunitario y de integración que sea la base del proyecto europeo, en lugar del enfoque intergubernamental. Los trabajadores y los ciudadanos quieren saber que sus voces son escuchadas por los responsables de la toma de decisiones y que pueden influir en la gobernanza nacional y de la UE. La CES estará a la vanguardia en la defensa y promoción de un diálogo social sólido, la negociación colectiva, la participación de los trabajadores y las acciones de movilización, como herramientas fundamentales para la democracia económica, social y en el lugar de trabajo. Los sindicatos exigen que los empleadores y los gobiernos actúen a todos los niveles, desde el local hasta el europeo, para construir un futuro más justo y socialmente igualitario para Europa.
16. En los últimos años nosotros -la CES y sus organizaciones afiliadas- hemos reforzado significativamente nuestra cooperación y coordinación internas. Hemos acordado políticas comunes superando las diferencias existentes entre el este y el oeste, el norte y el sur. Hemos creado redes y prácticas eficaces dentro de la CES para implicar y movilizar a nuestras afiliadas. Hemos aumentado significativamente nuestra influencia en las instituciones, tanto a nivel de la UE como a nivel nacional - llevando la voz de la CES a las bases, al nivel nacional, donde se toman la mayoría de las decisiones. Hemos conseguido imponer, al menos en algunos ámbitos, nuestra agenda. Por lo tanto, estas acciones deben continuar y aplicarse y reforzarse más, en particular en relación con la nueva Comisión Europea y el nuevo Parlamento, que se elegirán en 2019.
17. Esta es la mejor manera de lograr resultados concretos para los trabajadores y trabajadoras a los que representamos y de dar forma al futuro del mundo del trabajo. Construiremos un movimiento sindical renovado y más fuerte, capaz de organizar y movilizar, de hacer frente a los retos que tenemos ante nosotros, de anticiparnos a los cambios y de gobernarlos: un movimiento sindical que sea más inclusivo para los jóvenes, las mujeres, los migrantes y otros grupos sociales particularmente expuestos a la discriminación; un movimiento sindical que participe en el fortalecimiento de la democracia y el progreso social en Europa.

Prioridades de la CES para el mandato 2019-2023

18. Al establecer sus prioridades para el próximo mandato, la CES se propone abordar los principales retos a los que se enfrenta el movimiento sindical europeo en la actualidad. Las seis áreas prioritarias que figuran a continuación establecen la estrategia general de la CES para el próximo mandato, descritas detalladamente en los capítulos temáticos del Programa de Acción de la CES 2019-2023. Se invitará al Comité Ejecutivo de la CES a aprobar planes anuales para su aplicación
19. Áreas prioritarias de la CES:
 - a) Abordar la crisis de la democracia a nivel institucional, económico y social; configurar el futuro de Europa en interés de los trabajadores; construir un camino hacia las reformas de los Tratados donde a los derechos sindicales y sociales de los trabajadores se les conceda un estatus prioritario, incluso mediante un Protocolo de progreso social que se incluya en los Tratados.
 - b) Establecer un nuevo modelo económico para Europa, basado en un crecimiento sostenible e inclusivo, en un aumento de la inversión pública y privada en la creación de empleo de calidad en todos los sectores de la economía y en la inversión pública en servicios públicos, bienes públicos y protección social; reformar la gobernanza económica de la UE, el Semestre europeo, la UEM y los recursos de la UE para garantizar que la justicia social vaya de la mano con la competitividad económica y que el bienestar de las personas sea el objetivo de las políticas económicas; luchar contra el dumping fiscal y la evasión de impuestos, y establecer en la Unión Europea unos sistemas impositivos más equitativos, más progresivos y mejor coordinados, dentro del pleno respeto de que la política tributaria es, en primer lugar, competencia de cada país.
 - c) Cambiar radicalmente la distribución de la riqueza y la participación de los salarios en la economía para hacer frente a la desigualdad y fortalecer la justicia social; reforzar la negociación colectiva y las relaciones laborales para lograr un aumento salarial general y la convergencia al alza de los salarios y las condiciones de trabajo para todos., promoviendo así el empleo de calidad y la igualdad en el trabajo; defender y reforzar los derechos de los trabajadores y los sindicatos; defender los derechos humanos y la no discriminación a todos los niveles; lograr la plena igualdad de género en la sociedad y en el mundo del trabajo.
 - d) Gestionar la transición hacia una economía neutra en carbono, una economía circular, la digitalización y la automatización, en el contexto de la globalización, de manera responsable, justa e inclusiva para no dejar atrás a ningún trabajador; relanzar la política industrial europea, con especial atención a las economías más débiles que tienen déficits en su producción industrial; garantizar que el Derecho de la competencia y el Derecho de sociedades en el mercado único se reforman para garantizar el pleno respeto de los derechos sociales, laborales y sindicales; mejorar la participación de los trabajadores en el lugar de trabajo, así como en el cambio y la reestructuración de la economía; garantizar que la formación a lo largo de toda la vida y el derecho a la formación sean una realidad para todos.
 - e) Reconstruir el modelo social europeo, reforzando los principios y la aplicación del Pilar Europeo de Derechos Sociales mediante políticas, legislación, negociación colectiva y medidas sólidas para la redistribución y la convergencia ascendente, que promuevan empleos de calidad y combatan la precariedad, para que todos los trabajadores y ciudadanos puedan beneficiarse por igual con independencia de la relación laboral; conseguir mercados laborales justos e inclusivos, movilidad laboral, protección social de calidad, servicios públicos y sistemas de educación y

formación; aplicar el principio de igualdad de retribución por un mismo trabajo y luchar contra el dumping salarial y social; configurar el futuro del trabajo de manera que se reduzca la precariedad y la incertidumbre y se incremente y amplíe la protección de los trabajadores; reforzar y promover el diálogo social y el diálogo tripartito a todos los niveles.

- f) Abordar los problemas a los que se enfrentan los migrantes y los refugiados mediante la protección de los derechos humanos y fundamentales, garantizando la plena igualdad de trato y oportunidades en el trabajo y en la sociedad, previniendo y combatiendo la discriminación y la explotación y allanando el camino para la integración y la inclusión; reformar el multilateralismo a escala europea y mundial mediante políticas que den prioridad a los derechos sociales y de los trabajadores en el contexto de las instituciones y los foros internacionales donde debe reforzarse el papel de los interlocutores sociales; abogar por una agenda internacional de comercio y globalización más justa, más social y ambientalmente sostenible y aplicable, que proteja los puestos de trabajo, los salarios y las condiciones de trabajo, también a través de iniciativas internacionales como la Agenda 2030 de las Naciones Unidas para el Desarrollo Sostenible, un Tratado vinculante sobre los Derechos Humanos y las Empresas, el Pacto Mundial y un papel reforzado para la OIT.

Plan de acción de la CES para el mandato 2019-2023: Un Contrato Social Renovado para Europa

20. El contrato social que sustenta la economía social de mercado y el modelo social de la UE está amenazado, debido a las medidas de austeridad, los recortes y la desregulación aplicados en toda Europa como reacción equivocada a la crisis económica, y debido al dumping social y salarial y a la explotación y los abusos laborales. Los beneficios del mercado único no se han repartido entre el capital y la mano de obra y muchos trabajadores y comunidades han quedado atrás, sufriendo de salarios estancados, trabajo precario, un acceso más deficiente a servicios públicos sobrecargados y la sensación de que cosas que antes se daban por sentadas se están desvaneciendo inexorablemente. Al mismo tiempo, en toda la UE, las empresas han cosechado los frutos del mercado único, ignorando a menudo sus responsabilidades, el aspecto social del mercado está poco desarrollado y la aplicación de los derechos de los trabajadores se ha visto socavada por la interpretación del TJUE de la importancia secundaria de los derechos sociales por detrás de las libertades económicas.
21. Todo esto constituye la base del descontento social generalizado entre los trabajadores y los ciudadanos y exige nuevas soluciones urgentes. El Pilar Europeo de Derechos Sociales es un paso importante en la dirección correcta, pero por sí solo no será suficiente. Lo que se necesita es un Contrato Social renovado para Europa, que establezca la relación entre tres grupos diferentes de la sociedad: el Estado, el trabajo y el capital. Las instituciones deben asumir la responsabilidad de reforzar la economía social de mercado. Las empresas no deberían poder beneficiarse del mercado único y, al mismo tiempo, socavarlo explotando la mano de obra o eludiendo el pago de impuestos y cotizaciones sociales.
22. Basándose en los retos, la misión y las prioridades establecidas para el periodo 2019-2023, la CES pone en marcha su Plan de Acción para la consecución de un Contrato Social Renovado para Europa, y trabajará y negociará con las instituciones y las organizaciones de empleadores europeas y nacionales para lograrlo, a través de iniciativas emblemáticas, entre las que se incluyen:

- a) Un Protocolo de Progreso Social, en el que se otorgue a los derechos laborales, sindicales y sociales un estatus de primer orden, que deberá incluirse en los Tratados y aplicarse mediante la legislación y la política de la UE.
- b) El relanzamiento de un plan extraordinario para el aumento de la inversión pública y privada en la creación de puestos de trabajo de calidad en todos los sectores de la economía e inversión pública en servicios públicos, bienes públicos y protección social.
- c) Una reforma de la gobernanza económica de la UE, del Semestre europeo, de la UEM y de los recursos de la UE, para garantizar que la justicia social vaya de la mano de la competitividad económica, que las políticas fiscales apoyen las inversiones favorables al empleo y el crecimiento sostenible, que la fiscalidad sea justa y progresiva y que el bienestar de las personas sea el objetivo de las políticas económicas;
- d) Reconstruir el modelo social europeo, reforzando y aplicando los principios del Pilar Europeo de Derechos Sociales mediante políticas, legislación, reglamentación social, convenios colectivos y medidas sólidas de redistribución y convergencia ascendente, incluida la adaptación de la estrategia posterior a la UE 2020 a los principios del Pilar y a la Agenda 2030 de las Naciones Unidas para el desarrollo sostenible;
- e) Reforzar el diálogo social bipartito y tripartito a nivel europeo, nacional y sectorial, mediante la mejora de la legislación, las políticas, los acuerdos y la financiación para el desarrollo de capacidades;
- f) Una Asociación para la Negociación Colectiva, para lograr un aumento general y una convergencia al alza de los salarios y las condiciones de trabajo para todos, promoviendo así el empleo de calidad y la igualdad en el trabajo. La Asociación debería dar lugar a recomendaciones del Consejo y, posiblemente, a una Directiva marco, para reforzar y construir una negociación colectiva nacional más fuerte y autónoma y los derechos de los trabajadores y los sindicatos en cada Estado miembro de la UE.
- g) Intensificar la acción en favor de la igualdad de género en el trabajo y en la sociedad, a través de una legislación y unas políticas que aborden todas las formas de discriminación, en particular la brecha salarial entre hombres y mujeres;
- h) Legislación de la UE, medidas políticas y fondos específicos, diálogo social y negociación colectiva para gestionar las transiciones justas en el marco del cambio climático, la digitalización, la automatización y la globalización;
- i) Una reforma del derecho de la competencia, del derecho de sociedades y una nueva legislación sobre la diligencia debida y las cadenas de suministro en el mercado único, con el fin de garantizar el pleno respeto de los derechos sociales, sindicales y de los trabajadores;
- j) Una reforma de la legislación de la UE en materia de información y consulta, de representación a nivel de los consejos de administración y de los comités de empresa europeos, y la mejora de la participación de los trabajadores en el lugar de trabajo y en la transformación y la reestructuración de la economía;
- k) Seguir desarrollando los marcos jurídicos de la UE en los ámbitos del trabajo y la protección social, para configurar el futuro del trabajo de manera que se reduzca la precariedad y la incertidumbre, se incrementen y amplíen los derechos y la protección de los trabajadores, especialmente en lo que respecta a las nuevas formas de trabajo, se ponga fin al dumping salarial y social y se fomente una movilidad justa y la plena igualdad de trato;

- l) Una iniciativa legislativa de la UE para garantizar que el aprendizaje permanente y el derecho a la formación sean una realidad para todos;
- m) Una mayor acción para construir una agenda europea justa y sostenible para la migración, la globalización, el comercio internacional y las políticas exteriores y de vecindad, también mediante la plena aplicación en Europa de la Agenda 2030 y de los demás Tratados e instrumentos de las Naciones Unidas, incluidos los convenios de la OIT.

Métodos de trabajo de la CES y renovación sindical

- 23. La CES seguirá mejorando sus métodos de trabajo, reforzando la coordinación con las organizaciones afiliadas nacionales y sectoriales para conectar mejor las acciones europeas, nacionales y sectoriales, en particular a través de:
 - a) Reforzar y consolidar nuestro papel como interlocutores sociales europeos y ejercer presión sobre las instituciones de la UE y los gobiernos nacionales como responsables clave de la toma de decisiones en el establecimiento de la agenda europea;
 - b) Construir alianzas con organizaciones de la sociedad civil y otros actores aunque preservando la especificidad de interlocutores sociales;
 - c) Reforzar la coordinación de la CES, en particular mediante instrumentos como el diálogo social, el diálogo institucional, el proceso del Semestre, la negociación colectiva, la participación de los trabajadores y las redes sindicales europeas;
 - d) Movilizar a nivel europeo y nacional, para apoyar las estrategias y prioridades de la CES;
 - e) Lanzar campañas y acciones de comunicación específicas, con la participación de las organizaciones afiliadas.

- 24. Para ayudar a lograr todo esto, la CES pondrá también en marcha un proceso de renovación sindical, coordinado con acciones similares por parte de las organizaciones afiliadas en países y sectores. La estrategia para la renovación sindical incluirá iniciativas especialmente dirigidas a:
 - a) Reforzar y coordinar las acciones de organización y creación de capacidades, especialmente en el ámbito de la negociación colectiva, el diálogo social y la participación de los trabajadores;
 - b) Proteger a los trabajadores de los sectores tradicionales que han estado o están en riesgo de perder sus empleos, derechos y protección;
 - c) Extender derechos y protección similares, así como derechos sindicales y de organización, a los trabajadores precarios y atípicos, incluidos los trabajadores de la economía digital y de las plataformas;
 - d) Implicar a más mujeres, jóvenes y grupos específicos, como los migrantes y otros grupos minoritarios marginados, en la vida sindical y en los procesos de toma de decisiones.
 - e) Desarrollar debates y proyectos para compartir las mejores prácticas, estrategias y medidas sobre reclutamiento, organización e inspiración a nuevos trabajadores para afiliarse a los sindicatos, como una acción fundamental para defender y poner en práctica la verdadera democracia en el lugar de trabajo y en la economía y la sociedad.

Capítulo 1: Construir democracia y un mejor futuro de Europa para la gente trabajadora

Abordar la crisis de la democracia a nivel institucional, económico y social; configurar el Futuro de Europa en interés de los trabajadores; construir un camino hacia unas reformas de los Tratados donde los derechos sociales tengan un papel preponderante, incluso mediante un Protocolo de progreso social que se incluya en los Tratados.

Futuro de Europa y democracia

Presentación del tema

25. El contexto político plantea grandes desafíos a la democracia en Europa, con los movimientos de extrema derecha, nacionalistas, xenófobos y neofascistas ganando espacio en la arena política e incluso entrando en el gobierno en algunos países. La inseguridad, el miedo y los sentimientos antieuropeos están muy extendidos entre los ciudadanos, incluidos los trabajadores y los miembros de los sindicatos. La narrativa dominante relaciona tales sentimientos con la llamada crisis de la migración y proporciona una solución unilateral con un énfasis engañoso en la defensa, la seguridad, el control fronterizo y las políticas anti-migrantes. Se descuidan los factores que impulsan la creciente desigualdad, la pobreza, incluida la presión sobre la clase media y el sentimiento general entre la gente común de que la política no tiene suficientemente en cuenta sus aspiraciones y necesidades.
26. Una educación pública de calidad para todos es un requisito previo para la democracia. La formación en pensamiento crítico es esencial para desarrollar y salvaguardar la democracia.
27. Sin embargo, la situación actual se debe en gran medida a la incapacidad de los políticos y las instituciones, tanto a nivel nacional como de la UE, para gestionar la globalización no regulada y la financiarización de la economía, que condujo a la mayor crisis a la que nos hemos enfrentado desde la Segunda Guerra Mundial. Las políticas neoliberales, la austeridad y la liberalización del mercado -las principales causas de la crisis- fueron impuestas a los ciudadanos y a los trabajadores, deprimiendo así el potencial de nuestras economías, destruyendo millones de puestos de trabajo, desmantelando el modelo social europeo, incluido el diálogo social, la inclusión social y las relaciones laborales, y empujando a gran parte de la población a la pobreza y la precariedad.
28. Esto ha generado la crisis de legitimidad democrática más grave a la que se ha enfrentado la UE en su historia: una crisis que afecta a la democracia política e institucional, a la democracia económica y a la democracia en el trabajo. En este contexto, es necesaria una visión nueva y alternativa que devuelva a todos los ciudadanos y a los trabajadores y trabajadoras europeos la esperanza en el futuro: un futuro basado en la prosperidad, la igualdad y la justicia social.

Prioridades

29. Abordar la crisis de la democracia requiere una estrategia más ambiciosa para el futuro de Europa. El Eurogrupo debería actuar en un marco democráticamente controlado. Una "Europa que protege" no puede basarse únicamente en la seguridad, la defensa y los controles fronterizos. Apuntar a los migrantes como chivos expiatorios no es aceptable. Europa debe proporcionar a sus ciudadanos y trabajadores pleno empleo, más prosperidad, empleos decentes, salarios justos, educación y formación de calidad, una protección social sólida, igualdad y justicia social. Si los partidos democráticos no pueden cumplir con esto, entonces los votantes optarán por la abstención, o por opciones extremistas y populistas.
30. En cuanto al futuro de Europa, la CES aboga por una Europa basada en la unidad, la cooperación, la integración, la solidaridad y la convergencia al alza. Esto requeriría una dimensión democrática más fuerte y el respeto de los modelos nacionales de negociación colectiva y de la toma de decisiones nacionales sobre el bienestar, los impuestos y el mercado laboral. Estamos convencidos de que el proyecto europeo sólo puede relanzarse y reforzarse, y puede recuperar la confianza de los ciudadanos si vuelve a los conceptos y valores fundamentales que constituyen el núcleo del Tratado de la UE: una economía social de mercado, basada en un modelo económico sostenible e inclusivo, una participación salarial más justa, un modelo social sólido, el respeto y la promoción de la negociación colectiva, los derechos sindicales, la igualdad entre hombres y mujeres y la no discriminación, la convergencia al alza en cuanto a las condiciones de vida y de trabajo, la globalización justa, el comercio y las políticas internacionales.
31. La CES ha establecido cinco prioridades para la construcción de una nueva Europa para los trabajadores:
 - a) La UE necesita inversiones y debe proporcionar puestos de trabajo de calidad para todos. Deben reforzarse las iniciativas de la UE para impulsar la inversión pública y privada. Todas las inversiones deben ser sostenibles y respetar criterios sociales y medioambientales, Hay que hacer mucho más para aplicar el Pilar Europeo de Derechos Sociales a nivel político y legislativo y reforzar la negociación colectiva.
 - b) La desigualdad salarial también debe abordarse mucho más seriamente: la brecha salarial entre hombres y mujeres y la brecha en las pensiones particularmente en el proceso de la digitalización, la brecha salarial entre el este y el oeste y los trabajadores pobres en todos los países. Unos salarios más altos y una menor desigualdad impulsarían la demanda, aumentarían la competitividad y reducirían el resentimiento.
 - c) La UE debería hacer todo lo que esté en su mano para promover unas relaciones laborales eficaces, la negociación colectiva, el diálogo social a escala nacional y de la UE, la participación de los trabajadores y una mayor democracia en el trabajo.
 - d) La acción climática y la digitalización deben gestionarse para hacer frente a los efectos sociales y laborales y a las posibles pérdidas de puestos de trabajo, incluso a través de la política industrial de la UE focalizada en la transición justa.
 - e) Es preciso encontrar una respuesta común a la migración, basada en las normas, el multilateralismo y los derechos humanos, y que implique a los interlocutores sociales y a las organizaciones de la sociedad civil que pueden desempeñar un papel crucial en la integración de los refugiados y los migrantes. Los trabajadores

locales, los trabajadores móviles y los migrantes deben tener los mismos derechos y deben disfrutar de igualdad de trato, empleos de calidad y condiciones de trabajo decentes, y todos deben tener los mismos derechos a una vivienda digna y a la protección social. Se debe prestar especial atención a la integración y la inclusión de los refugiados y los migrantes en la sociedad y en el mercado laboral. Como la población en la UE seguirá creciendo habrá una demanda creciente de infraestructuras. Las decisiones en materia de infraestructuras son de la mayor importancia y una solución satisfactoria para algunas cuestiones presupuestarias.

32. Si Europa es capaz de lograr tales resultados y de comunicar una narrativa diferente a los ciudadanos y a los trabajadores, hay esperanza de construir una Unión Europea renovada y más democrática y social.

Acciones

33. La CES se ha movilizado para la campaña electoral europea, centrándose en los valores democráticos, el estado de derecho, los derechos humanos, y los derechos y necesidades sociales, sindicales y de los trabajadores. Hemos establecido contactos con los principales partidos democráticos y con los candidatos relevantes a escala de la UE, para pedirles que incluyan las reivindicaciones sindicales en sus programas e influyan en sus estrategias para la próxima legislatura.
34. Se llevarán a cabo más acciones en este ámbito:
- a) La CES promoverá activamente una Alianza Europea para la Democracia y contra el fascismo, el nacionalismo, el extremismo de extrema derecha y la xenofobia. La Alianza incluirá a sindicatos, partidos políticos, empleadores, sociedad civil, y organizaciones comunitarias y colaborará con gobiernos e instituciones en la lucha contra los delitos motivados por el odio en línea y en los medios de comunicación social.
 - b) La CES pedirá a sus afiliadas que hagan campaña en torno a sus prioridades sobre los valores democráticos y la Europa Social después de las elecciones europeas, incluso “en línea”/online mediante estrategias de comunicación y acciones en el lugar de trabajo.
 - c) Estas iniciativas también se centrarán en nuestros mensajes en favor de la democracia europea y de la Europa Social en ocasiones importantes como el 1º de Mayo, el Día Internacional de la Mujer, el Día mundial por el Trabajo Decente, el Día Internacional del Migrante, el Día Internacional contra el Racismo y la Xenofobia, los días europeo y mundial del Orgullo y otros. La CES coordinará las respuestas internacionales y discutirá los enfoques estratégicos en toda Europa. La CES intentará apoyar a las organizaciones afiliadas que se organizan en comunidades objetivo de la extrema derecha en ausencia de una red sindical o antirracista fuerte.
 - d) Se organizarán iniciativas específicas sobre migración, como se indica en el capítulo correspondiente del Programa de Acción.
 - e) Continuarán las acciones específicas de formación y comunicación, en colaboración con el ETUI.
 - f) La CES abogará por una mayor transparencia en el funcionamiento de la UE, en particular del Consejo, y pedirá que se lleven a cabo reformas institucionales a nivel de la UE, destinadas a reforzar la democracia y la participación institucional, social y económica, entre otras cosas reforzando el papel del Parlamento Europeo

y del Comité Económico y Social Europeo, aumentando la legitimidad de la Comisión Europea y reduciendo el número total de grupos de expertos no transparentes. El "enfoque comunitario" deberá reforzarse para contrarrestar la renacionalización del proceso de toma de decisiones de la UE basado en el enfoque intergubernamental.

- g) La CES presionará para que se incluya en los Tratados un Protocolo de Progreso Social, en caso de que se modifiquen los Tratados, o para que se aplique a través de la legislación, para garantizar que en caso de conflicto, los derechos sociales fundamentales tienen prioridad sobre las libertades económicas. La CES, junto con sus organizaciones afiliadas, se ha comprometido a rechazar cambios en el Tratado que no incluyan un Protocolo de Progreso Social.

Diálogo social

Presentación del tema

- 35. El diálogo social a todos los niveles es parte integrante del modelo social europeo. Los países con las interlocuciones sociales más desarrolladas y sistemas sociales eficaces se encuentran entre los más exitosos, resilientes y competitivos del mundo. El diálogo social, el funcionamiento de las relaciones laborales, incluida la negociación colectiva, y la consulta de los interlocutores sociales durante el Semestre Europeo son parte de la democracia y son fundamentales para el derecho a la libertad de asociación sindical.
- 36. El apoyo de la Comisión Europea fue clave para establecer el importante papel de los interlocutores sociales europeos en el desarrollo de la política social europea. Tras un período de desregulación, en el contexto de la crisis económica y las políticas de austeridad, durante el cual las prácticas de diálogo social se han debilitado a nivel de la UE y nacional, la Comisión ha establecido recientemente una agenda más social con el "relanzamiento del diálogo social" y el Pilar Europeo de Derechos Sociales. No obstante, aún queda mucho por hacer para apoyar el diálogo social y el desarrollo de capacidades de la UE a todos los niveles.
- 37. El Tratado garantiza el diálogo social a nivel europeo. Para el movimiento sindical europeo, es inaceptable que los textos negociados entre los interlocutores sociales queden bajo el criterio discrecional de la Comisión, utilizando como excusa la agenda "Legislar mejor". La agenda "Legislar mejor" es sólo una herramienta política, carente de fundamento jurídico, y no debería utilizarse para modificar las normas establecidas en los Tratados. Es preciso defender y apoyar la autonomía de los interlocutores sociales y las negociaciones que conducen a la legislación. La lectura del artículo 155 del TFUE sobre el Movimiento Sindical Europeo es que una vez que los interlocutores sociales optan por negociar una Directiva, la CE debe proponerla al Consejo como ha sido negociada.
- 38. Un diálogo social que funcione correctamente debería redundar en interés mutuo tanto de los empleadores europeos como de la CES. Sin embargo, la continua reticencia de los empleadores a aceptar cualquier instrumento vinculante como cuestión de principio sigue frustrando los esfuerzos de la CES por entablar negociaciones significativas que puedan tener un impacto en los trabajadores de toda Europa para evitar una mayor brecha salarial laboral. Esta reticencia se puso de manifiesto en la posición negativa adoptada por los empresarios europeos en el contexto del Programa de trabajo 2019-2021. En muchos países, el diálogo social se ha visto socavado por la gobernanza económica de arriba hacia abajo durante el proceso del Semestre Europeo, que carece

de una participación adecuada de los interlocutores sociales. La actitud de muchos Estados miembros ha sido la de oponerse al diálogo social, socavando así la participación de los interlocutores sociales en las políticas gubernamentales y las reformas estructurales y obstaculizando el desarrollo de las capacidades adecuadas, sin respetar el papel y la autonomía de los interlocutores sociales elementos claves de la representación sindical y de la negociación colectiva.

39. La CES debe centrarse ahora en el seguimiento del "Nuevo comienzo del diálogo social"¹ con la nueva Comisión, los Estados miembros y los empleadores. El próximo programa de trabajo para 2019-2021, así como el Pilar Europeo de Derechos Sociales, también deben utilizarse para dar impulso a fin de garantizar que los interlocutores sociales desempeñen un papel central en la aplicación de la política social con la nueva Comisión. Para hacer frente a los retos medioambientales, demográficos y sociales, la dimensión social del desarrollo sostenible para una transición justa requiere una consolidación urgente.

Prioridades

El Programa de trabajo plurianual de los interlocutores sociales europeos

40. Los interlocutores sociales europeos trabajarán juntos para aplicar su programa de trabajo bipartito 2019-2021². Este programa de trabajo es un conjunto conciso de actividades y herramientas en las que los interlocutores sociales europeos prevén un fuerte valor añadido al abordar de forma autónoma cuestiones a escala europea, en particular un acuerdo marco autónomo sobre digitalización, actividades de proyectos sobre cualificaciones y la economía circular, así como una atención conjunta sobre el tema de los riesgos psicosociales.

Vincular los diálogos sociales europeo y nacionales

41. El diálogo social europeo depende de un fuerte vínculo entre los niveles nacionales y europeo, así como entre los niveles intersectorial y sectorial, y la CES debe promover y apoyar la participación activa de sus miembros en todos los aspectos del diálogo social europeo. Para que un resultado a nivel europeo sea relevante para los trabajadores, los procesos deben ser claros para garantizar la plena participación de los sindicatos a todos los niveles. La eficacia de las distintas reuniones y comités, como el Comité de Diálogo Social (CDS) y su subgrupo, debe maximizarse para permitir una rápida identificación de las acciones y una toma de decisiones clara.

Aplicación de los resultados y creación de capacidades

42. Las actividades del subgrupo del CDS – otro compromiso asumido en el programa de trabajo – sobre la aplicación de los resultados del diálogo social de la UE han sido evaluadas positivamente por todos aquellos implicados de ambas partes de la industria. El subgrupo ha puesto de relieve las necesidades de desarrollo de capacidades de los interlocutores sociales para aplicar los acuerdos, así como, de manera más general, para reforzar el diálogo social a nivel nacional.
43. El desarrollo de capacidades ha sido clave para la CES durante casi 20 años, y sigue siendo una prioridad de cara al futuro. Los proyectos integrados, una serie de proyectos conjuntos llevados a cabo con los empleadores, han identificado desafíos a

¹ https://www.etuc.org/sites/default/files/press-release/files/statement_on_a_new_start_for_social_dialogue.pdf

² Sujeto a su adopción mediante procedimiento escrito

nivel nacional sobre cómo construir organizaciones de interlocutores sociales más fuertes, desarrollar estructuras de diálogo social más eficaces, incluida la negociación colectiva, y apoyar y promover la participación de los interlocutores sociales en la elaboración de políticas.

44. Los compromisos asumidos por la Comisión y los Estados miembros en el marco del "Nuevo comienzo del diálogo social" para implicar a los interlocutores sociales en la elaboración de políticas y legislación y para promover y reforzar las capacidades de los interlocutores sociales deben ir seguidos de acciones. Estas acciones deberían prever el fortalecimiento del marco institucional que sustenta el diálogo social nacional cuando éste sea débil. La Comisión debería garantizar, especialmente en relación con el uso de la financiación europea, que los Estados miembros cumplen su compromiso de promover el diálogo social y reforzar las capacidades.

Autonomía de los interlocutores sociales

45. La autonomía de los interlocutores sociales para hacer frente a los retos comunes es un elemento fundamental del diálogo social. Los gobiernos nacionales, así como las instituciones de la UE, deben respetar plenamente esta autonomía en el proceso de elaboración de políticas y deben promoverla apoyando el desarrollo de las capacidades de las organizaciones de interlocutores sociales. El papel de las ONG no debe confundirse con el de los interlocutores sociales y, por desgracia, es necesario volver a hacer hincapié en este hecho tanto a escala nacional como europea.
46. Si bien los interlocutores sociales deben participar mejor en el proceso de gobernanza económica, su autonomía debe respetarse siempre, y la gobernanza económica no debe sustituir ni inhibir el desarrollo de un diálogo social bipartito y tripartito más sólido a nivel nacional.
47. Debe confirmarse que la Comisión no tiene ningún poder discrecional sobre los acuerdos negociados entre los interlocutores sociales europeos. Tiene el deber de presentar una propuesta legislativa al Consejo, si este es el deseo conjunto de los interlocutores sociales. Debe ponerse fin a ignorar el proceso de consulta con arreglo al artículo 154 del TFUE cuando se inicia un proyecto de legislación, o a ignorar el artículo 153 del TFUE como fundamento jurídico para eludir la consulta a los interlocutores sociales.
48. La Comisión debe respetar el proceso de consulta específico de los interlocutores sociales europeos como está establecido en el Tratado, tan pronto como se presente una propuesta legislativa en el ámbito social.

Reforzar el vínculo entre los diálogos sociales intersectoriales y sectoriales europeos

49. El diálogo social a nivel intersectorial y sectorial debería reforzarse mutuamente para que el diálogo social europeo pueda dar los mejores resultados posibles. Es necesario un esfuerzo conjunto para identificar problemas y estrategias comunes que permitan que las actividades de diálogo social intersectoriales y sectoriales puedan apoyarse mutuamente de manera eficaz y fructífera.

Acciones

50. La CES evaluará cómo mejorar el funcionamiento del Comité de Diálogo Social.

51. Aplicación del nuevo Programa de Trabajo 2019-2021 sobre el diálogo social en la UE. La CES seguirá desarrollando y gestionando programas de trabajo bipartitos conjuntos y proyectos integrados elaborados de forma autónoma por los interlocutores sociales europeos. Estos programas tienen que ser ambiciosos, pero también ofrecer resultados concretos y positivos en forma de acuerdos vinculantes que cubran a todos los trabajadores.
52. La CES desarrollará una estrategia y acciones coordinadas para garantizar el progreso del diálogo social a nivel interprofesional y sectorial en los sectores público y privado, con el fin de definir instrumentos vinculantes y elegibles. El diálogo social debe contribuir al progreso social y al mayor desarrollo del modelo social europeo.
53. La CES instará a la Comisión, a los Estados miembros y a los países candidatos a promover un diálogo social auténtico y autónomo a todos los niveles con una particular atención al nivel sectorial. Deben establecerse indicadores internos para supervisar y evaluar la situación y la calidad del diálogo social bi/tripartito nacional en los países europeos cuando los sindicatos lo deseen.
54. La CES abogará por una mejor participación de los interlocutores sociales en la elaboración de las políticas de empleo y sociales. Los interlocutores sociales deben participar en el diseño y la aplicación de las políticas sociales y de empleo a todos los niveles.
55. La CES se opondrá a los intentos de la Comisión de eludir el artículo 155 del TFUE y su obligación de presentar al Consejo los acuerdos alcanzados por los interlocutores sociales interprofesionales y sectoriales de la UE. Esto incluye cualquier intento de crear nuevas barreras para la adopción de acuerdos de los interlocutores sociales. La CES, en estrecha coordinación con las FSE, examinará la evolución de los acontecimientos en relación con la interpretación del artículo 155 del TFUE y desarrollará acciones concretas para defender el papel legislativo de los interlocutores sociales europeos.
56. La CES desarrollará herramientas y formación para los sindicatos nacionales en Europa (grupos de seminarios, Academia Europea de Diálogo Social, formación regional para el desarrollo de capacidades, como en los Balcanes, formación a la carta y otras actividades que puedan ser apropiadas para los interlocutores sociales afectados por la futura asociación UE-UK). Estas oportunidades de formación pueden fomentar una mayor comprensión del valor de la cooperación europea y promover un entendimiento común a través de intercambios entre sindicalistas europeos.
57. El trabajo del subgrupo 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 el desarrollo de capacidades. Este trabajo, también vinculado a las actividades del proyecto, debería ayudar a la CES a desarrollar una tipología de los diferentes instrumentos autónomos del diálogo social de la UE, en la medida de lo posible conjuntamente con los empleadores.
58. Debe mejorarse la aplicación de los resultados del diálogo social. Además del trabajo sobre el desarrollo de capacidades, sigue siendo válida la opción de examinar una cláusula en los instrumentos que establezca que *"en caso de que no se haga un seguimiento o éste sea insuficiente, los interlocutores sociales europeos pedirán a la Comisión que transponga el acuerdo mediante una directiva"*.

59. Por último, la creación de un secretariado europeo permanente para el diálogo social gestionado por los interlocutores sociales europeos con su propio presupuesto y personal debería seguir siendo una acción prioritaria. Este secretariado sería una herramienta perfecta para reforzar la aplicación y el seguimiento de los textos adoptados en el marco del diálogo social europeo y para coordinar las acciones conjuntas diarias vinculadas a los distintos proyectos y reuniones.

Democracia en el trabajo: participación de los trabajadores/Comités de Empresa Europeos

Presentación del tema

60. La libertad y la dignidad de los trabajadores no se detienen en la puerta de la fábrica, de la oficina o del hospital. La participación de los trabajadores sirve como salvaguardia de la democracia en el lugar de trabajo. Se necesita más democracia en el trabajo por las siguientes razones:
- a) complementa y refuerza la información, la consulta y los derechos de la negociación colectiva.
 - b) da voz colectiva a los trabajadores y a los descontentos que puedan surgir.
 - c) les ofrece influencia en la toma de decisiones y la estrategia del empleador.
 - d) es ampliamente reconocido que el control sobre el lugar de trabajo y la autodeterminación son cruciales para evitar que los trabajadores se sientan alienados en su trabajo.
 - e) es un estímulo para la motivación, la innovación y la productividad.
61. Además, aumenta la transparencia, la sostenibilidad y la elaboración de estrategias a largo plazo; permite influir sobre la reestructuración empresarial de modo que la transición a nuevos puestos de trabajo pueda llevarse a cabo sin problemas. Permite una mejor toma de decisiones, ya que los representantes de los trabajadores pueden aportar conocimientos vitales. Proporciona a la dirección información valiosa sobre cómo ven los empleados los progresos y los retos. Y, lo que es más importante, es un derecho humano ser participantes activos en la economía y no sólo en los productos básicos.
62. La participación de los trabajadores ejerce una influencia distintiva en la toma de decisiones en las empresas y en otros lugares de trabajo. Puede ejercerse a través de los órganos de representación de los trabajadores o de los sindicatos activos en el lugar de trabajo, por los delegados sindicales, los comités de empresa nacionales y europeos (CEE) o la representación de los trabajadores en los consejos de administración. La participación de los trabajadores debería aumentar sustancialmente el impacto de los sindicatos en la toma de decisiones de los empleadores. Puede servir como multiplicador y puede marcar la diferencia.
63. A medida que la globalización y la transnacionalización de las empresas han ganado velocidad, los correspondientes derechos de los trabajadores de las empresas transnacionales a ser informados y consultados muy a menudo terminan en la frontera nacional. Al igual que la democracia política, en la que el centro de la toma de decisiones reside en los parlamentos nacionales, la democracia en el lugar de trabajo se basa principalmente en los sistemas nacionales de relaciones laborales.

64. Se observan diferentes velocidades de transnacionalización. Durante décadas, la Comisión Europea ha facilitado y acelerado la movilidad de las empresas, la transnacionalización de las empresas, las fusiones, etc.; mientras que desde 2001, la información, la consulta y la participación de los trabajadores han estado paralizadas. El resultado es una creciente brecha entre las empresas que cruzan las fronteras, por una parte, y los derechos de información, consulta y participación de los trabajadores que se detienen en las fronteras nacionales, por otra, lo que crea desequilibrios y desigualdades que es preciso corregir.
65. El vigésimo aniversario de la Directiva sobre los comités de empresa europeos en 2016 fue una razón para evaluar los logros y deficiencias en relación con los CEE. Considerando que pueden conseguirse algunas mejoras desde el punto de vista sindical, otros avances son imposibles sin una mejora sustancial de la Directiva sobre los comités de empresa europeos. Con demasiada frecuencia, la participación de los trabajadores es una mera formalidad y tiene un impacto limitado, ya que a los comités de empresa europeos se les sigue presentando un "hecho consumado", especialmente en caso de reestructuración de empresas transnacionales.
66. Las disposiciones establecidas en el Estatuto de la Sociedad Europea (SE) se redactaron para proteger la normativa nacional vigente. Sin embargo, una década más tarde, el Estatuto de la SE está allanando el camino involuntariamente para que más y más empresas eludan las regulaciones nacionales. El problema radica en la naturaleza de las disposiciones establecidas en el Estatuto de la SE, que no establecen una norma mínima europea común, sino que simplemente "amplían" las normas nacionales preexistentes en el ámbito de la UE. En la actualidad, sólo 66 SE cuentan con disposiciones para la representación a nivel de consejo de administración. La Directiva sobre fusiones transfronterizas (FTF) aplica normas menos estrictas que la SE: la representación en los consejos de administración sólo se lleva a cabo si al menos un tercio de los trabajadores disfrutaba anteriormente de derechos de participación (frente a un 25% en la SE). La Directiva sobre medidas de fusiones transfronterizas también permite saltarse las negociaciones, recurriendo a normas estándar inadecuadas y sin una disposición para la creación de órganos de información y consulta. La democracia directa en el lugar de trabajo es utilizada a menudo por los empleadores para debilitar a los sindicatos y explotar los intereses individuales.

Prioridades

67. La democracia en el lugar de trabajo es, más que nunca, una prioridad importante para la CES. La CES sigue insistiendo en sus 10 reivindicaciones para una Directiva de CEE moderna en la era digital³ especialmente para garantizar la aplicación de los derechos derivados de la Directiva sobre los comités de empresa europeos mediante sanciones efectivas y disuasorias, incluido el derecho a una suspensión temporal de las decisiones de la empresa con la prerrogativa de un sindicato nacional. Antes de que la dirección tome una decisión final, el proceso de información y consulta transnacional debe ser llevado a cabo y completado correctamente. En este contexto, se debe reforzar la definición de consulta para que la opinión del CEE "sea" (en lugar de "pueda ser") tenida en cuenta por la dirección. La CES aboga por un marco horizontal de la UE para los derechos de información, consulta y representación en el consejo de administración, sobre la base de la propuesta de la CES de una estructura

³ [Por una Directiva de Comités de empresa europeos \(CEE\) moderna en la era digital](#)

en escalera para los modelos de empresas europeas resultantes de una transformación transfronteriza. La CES pedirá a la nueva Comisión una iniciativa sobre más democracia en el trabajo.

68. En relación con el Derecho de sociedades, es una prioridad de la CES poner fin a la competencia entre regímenes, ya que las consecuencias negativas del actual enfoque de *laissez-faire* son extremadamente graves. Es explotada por empresas sin escrúpulos que crean montajes artificiales con el fin de minimizar o violar las obligaciones legales que se derivan del lugar de registro.
69. La Comisión debe garantizar que el Mercado único y sus libertades económicas se convierten en un instrumento al servicio de todos los europeos, y específicamente de la gente trabajadora que genera la riqueza de nuestra Unión Europea. Los derechos de los sindicatos en empresas extranjeras debe ser garantizado.
70. En el marco del Derecho de sociedades europeo y de la gobernanza empresarial, la CES sólo puede suscribir la participación financiera de los trabajadores si se cumplen los siguientes requisitos: debe estar integrada en un sistema de participación de los trabajadores a todos los niveles; debe proporcionar siempre ingresos adicionales y no socavar los aumentos salariales; debe beneficiar a todos los trabajadores de la empresa; debe estar sujeta a consulta previa y al acuerdo con los representantes de los trabajadores y los sindicatos; debe prestar especial atención a las repercusiones en la igualdad de género.

Acciones

71. La CES intensificará sus esfuerzos para poner de relieve la necesidad de más democracia en el trabajo. Se centrará en la mejora inmediata de varias Directivas, empezando por la Directiva 2002/14 sobre los derechos de información y consulta a nivel nacional, y en la aplicación de las exigencias de la CES, en particular para mejorar la Directiva sobre los comités de empresa europeos y para mejorar los derechos de información, consulta y representación en los consejos de administración. Otro objetivo será poner fin a las denominadas empresas buzón.
 - a) La CES intentará influir en las audiencias de la Comisión entrante en otoño de 2019. El trabajo se dirigirá a todos los niveles políticos pertinentes, en particular a la Comisión, el Parlamento y el Consejo. La nueva Comisión debe comprometerse públicamente con una mayor democracia en el trabajo y con la creación de un nuevo marco horizontal y la revisión de los comités de empresa europeos.
 - b) La CES pide una verdadera aplicación de los derechos derivados de la Directiva sobre los comités de empresa europeos, incluso mediante sanciones efectivas, disuasorias y proporcionadas. La aplicación de la información y la consulta en la práctica es a menudo inadecuada y la información se proporciona demasiado tarde.
 - c) La CES intensificará su acción en favor de la introducción de normas mínimas ambiciosas para la representación de los trabajadores en los consejos de administración de las empresas europeas (como SE, sociedad europea y SCE, sociedad cooperativa europea), sobre la base de la propuesta de la CES de una estructura en escalera. También se aplicaría a las empresas que deseen utilizar los instrumentos del Derecho de sociedades de la UE que permiten la movilidad de las empresas, como las fusiones transfronterizas, las escisiones transfronterizas o los traslados transfronterizos de domicilio social. La protección de los derechos de representación en los consejos de administración no afectará

a los derechos sindicales nacionales de conformidad con las disposiciones y/o prácticas nacionales. Se pide al secretariado de la CES que organice un debate en profundidad y una evaluación de las vías para reforzar la europeización de la representación en los consejos de administración. El paquete de medidas sobre Derecho de sociedades ha puesto de manifiesto la necesidad de profundizar el debate sobre el marco de los derechos de información, de consulta y de representación en el consejo de administración.

- d) El derecho a la información y a la consulta debe ser efectivo, especialmente a través del enlace entre los representantes en el consejo de administración de la compañía y otros órganos de representación sindical a nivel supranacional, nacional y empresarial.
- e) La CES fomentará el intercambio de prácticas exitosas en la democracia en el trabajo, involucrando a sus afiliadas en procesos de aprendizaje mutuo, empezando por las buenas prácticas sindicales que han supuesto beneficios tangibles para los trabajadores.
- f) La CES trabajará para garantizar que los trabajadores del Reino Unido estén cubiertos por acuerdos sobre información y consulta en un escenario sindical post Brexit, con oportunidades para compartir información con sus colegas europeos.
- g) La CES garantizará la equidad para los trabajadores en el mercado único y combatirá los arreglos de empresas buzón, incluido el uso abusivo de agencias de trabajo temporal, y apoyará la aplicación efectiva de las Directivas CEE, SE e I&C (incluyendo un registro europeo de empresas transnacionales con información sobre los países en los que opera la empresa, la naturaleza de las actividades, el tamaño y la composición de la plantilla y el volumen de negocios en cada Estado miembro).
- h) La CES luchará por la igualdad de género y la diversidad en los consejos de administración de las empresas como principio democrático clave con efectos secundarios económicos positivos. El principio de igualdad de género debe, sin embargo, mantenerse separado del de la diversidad: las mujeres no son ni un grupo ni una minoría, sino más de la mitad de la población mundial y el 45% de la mano de obra europea.
- i) La CES presionará activamente en favor de un Defensor Europeo de CEE con el mandato de ocuparse de las cuestiones que surjan el ejercicio transnacional de los derechos de participación de los trabajadores. Sin perjuicio de los derechos de los interlocutores sociales nacionales, un Defensor Europeo de CEE debería desempeñar el papel de mediador voluntario en conflictos sobre la interpretación del Derecho comunitario, como la legislación de la UE sobre los CEE, las SE y las fusiones transfronterizas para contribuir a la resolución de litigios y apoyar así a los sindicalistas que no pueden (por ejemplo, por falta de claridad jurídica o de recursos financieros) ir a los tribunales. Un llamamiento al Defensor del Pueblo como mediador no impediría que un caso vaya a juicio.
- j) La CES seguirá luchando por una mayor visibilidad pública para incrementar la democracia en el trabajo, siendo uno de los instrumentos el recurso europeo. Más democracia es un antídoto crucial para el populismo y los movimientos de ultra derecha que desafortunadamente están ganando terreno en muchos Estados miembros. Es aún más importante dar pasos significativos para lograr más democracia en el trabajo.

Capítulo 2: Diseñar un modelo económico nuevo y progresista basado en una gobernanza económica y social más justa

Establecer un nuevo modelo económico para Europa, basado en un crecimiento sostenible e integrador, en un aumento de la inversión pública y privada y en la creación de empleo de calidad en todos los sectores de la economía, en los servicios públicos, los bienes públicos y la protección social; reformar la gobernanza económica de la UE, el Semestre europeo, la UEM y los recursos de la UE para garantizar que la justicia social vaya de la mano de la competitividad económica y que el bienestar de las personas sea el objetivo de las políticas económicas; luchar contra el dumping fiscal y la evasión de impuestos, y establecer en la Unión Europea sistemas impositivos más justos, más progresivos y mejor coordinados.

Política macroeconómica y gobernanza económica

Presentación del tema

El contexto macroeconómico

72. La economía debe servir a las personas. Desde esta perspectiva, la última década, tras una de las crisis más profundas que se recuerdan, es una década perdida. Cada vez más europeos viven en riesgo de pobreza, mientras que la desigualdad de ingresos y riqueza aumenta, las divergencias entre Estados miembros se han incrementado y aparecen nuevos desequilibrios económicos y sociales, pero las políticas aplicadas no han comprendido la necesidad de reorientar nuestro modelo económico hacia una mayor justicia social y preocupaciones ecológicas que traigan el desarrollo sostenible y el bienestar para todos.
73. A pesar de las mejores cifras de empleo y desempleo, el total de horas trabajadas en la zona euro y en la Unión Europea sigue estando por debajo de los niveles de 2008. El subempleo sigue siendo un desafío clave para la UE. La pobreza aumenta dentro y fuera del trabajo. Las tasas de empleo temporal involuntario han aumentado de manera continuada desde 2012 en la UE y en la zona euro, mientras que las tasas de empleo a tiempo parcial involuntario se sitúan en un nivel muy alto. Los contratos temporales de corta duración son una preocupación especial, ya que la duración media de los contratos temporales ha disminuido desde 2008.
74. La remuneración de los asalariados como porcentaje del PIB al coste de los factores ha mantenido su constante tendencia a la baja, incluso después de la gran crisis financiera, tanto en la UE como en la zona euro. Por otra parte, la participación en los beneficios ha mantenido su tendencia al alza, pero sin un aumento equivalente en la inversión empresarial.
75. La inversión total y privada en proporción al PIB no ha vuelto a sus niveles precrisis, ni en la zona euro ni en la UE. La inversión pública ha ido disminuyendo continuamente desde 2008, en proporción al PIB, y varios Estados miembros informan ahora de niveles negativos de inversión pública neta. Según el Banco Europeo de Inversiones (BEI), la inversión de la UE en infraestructuras está un 20% por debajo de su nivel anterior a la crisis y el 34% de los municipios declaran niveles de inversión en infraestructuras por debajo de sus necesidades. La inversión de la UE en infraestructuras no debería ser inferior a 335.000 millones de euros al año, según

el BEI. El "Plan de la CES para la inversión, el crecimiento sostenible y el empleo de calidad" sigue siendo válido, ya que un aumento de la inversión del 2% del PIB europeo al año ascendería a unos 300.000 millones de euros anuales, pero debería revisarse a la luz de la evolución reciente.

76. El plan Juncker era necesario pero insuficiente. Desde la ejecución del programa a mediados de 2015, se han puesto en marcha 284.000 millones de euros de nuevas inversiones. Esto representa sólo el 5% de la inversión total en la UE para los años 2016 y 2017 y no alcanza ni siquiera el aumento anual de la inversión que pide el BEI. Además, como la mayor parte del programa del Fondo Europeo de Inversiones Estratégicas (EFSI) se dedica a permitir que las Asociaciones público-privadas desarrollen proyectos innovadores, hay que tener en cuenta que el Tribunal de Cuentas Europeo, en el comunicado de prensa sobre su informe especial de 2018 sobre el tema, declaró que "las asociaciones público-privadas (APP) cofinanciadas por la UE no pueden considerarse una opción económicamente viable para la realización de infraestructuras públicas". Estudios de caso en profundidad de la UE y del exterior han demostrado -una y otra vez- que las APP tienen un alto coste para el erario público, un nivel excesivo de riesgo para el sector público y, por lo tanto, una pesada carga para los ciudadanos, y que además la toma de decisiones es opaca y los beneficios no están probados.
77. Por último, en muchos Estados miembros, los tipos máximos del impuesto sobre la renta y la progresividad se han reducido sustancialmente en las últimas décadas. Además, el tipo medio efectivo del impuesto de sociedades en la UE también ha ido disminuyendo de manera constante desde hace más de 20 años y la tendencia hacia la competencia fiscal no se ha invertido.

Gobernanza económica: la arquitectura de la Unión Económica y Monetaria

78. La crisis financiera de 2008 puso de manifiesto la arquitectura inacabada de la Unión Europea y de la zona euro. Y, de hecho, después de que se desencadenara la crisis, fueron principalmente los programas nacionales de apoyo financiero los que vinieron al rescate de la economía europea.
79. La crisis financiera que afectó a la UE en 2008 fue, en primer lugar, una crisis de financiación privada. La crisis de la deuda pública fue consecuencia del comportamiento cortoplacista en los mercados desregulados. Las consecuencias de la crisis llevaron a situaciones económicas inmanejables en el marco de la gobernanza económica actual. A este respecto, deberían extraerse algunas enseñanzas.
80. Las normas fiscales incluidas en el Pacto de Estabilidad y Crecimiento y en su aparato legislativo son procíclicas y no podrían permitir ni el buen funcionamiento de los estabilizadores automáticos ni el mantenimiento y el desarrollo de la oferta pública de capital y de los servicios públicos. Además, limitar la inversión y seguir creyendo que los aumentos salariales, las instituciones de negociación colectiva y la regulación de los mercados laborales y de bienes constituyen barreras al empleo, llevaron a la economía europea al borde de la deflación, mediante limitaciones de la demanda agregada.
81. Debido a un diseño institucional incompleto de la Unión Económica y Monetaria y con el valioso propósito de evitar cualquier tipo de salida de la zona euro y el impago de la deuda soberana por parte de los Estados miembros, se pusieron en marcha mecanismos ad hoc, no necesariamente bajo los auspicios de la UE. El Mecanismo Europeo de Estabilidad tomó la iniciativa de aumentar los bonos para prestar a los

Estados miembros que experimentaban dificultades con facilidades especiales, pero con condicionalidades y objetivos fiscales que no podían permitir una recuperación adecuada.

82. Se pusieron en marcha políticas muy conservadoras debido a un razonamiento económico erróneo magnificado en el pacto fiscal. La austeridad general y la desregulación del mercado fueron perjudiciales para el crecimiento económico, el endeudamiento público y las condiciones sociales.
83. Por último, un estudio encargado por el Parlamento Europeo concluye que la pérdida de ingresos fiscales derivada de la transferencia de beneficios dentro de la UE asciende a entre 50.000 y 70.000 millones de euros, lo que equivale al menos al 17% de los ingresos procedentes del impuesto de sociedades en 2013.

Prioridades

Política macroeconómica

84. La economía europea está desequilibrada, demasiado orientada a la exportación y al corto plazo, es desigual y sigue estando muy financiarizada. Este no es el terreno adecuado para proporcionar un modelo económico sostenible basado en la justicia social y la transición ecológica. La CES está a favor de diseñar y aplicar un modelo económico alternativo, basado en el crecimiento sostenible e inclusivo, en la inversión para la creación de empleo de calidad y en el bienestar.
85. La CES denuncia el aumento de la financiarización: la raíz principal de la crisis de 2008. Todavía se invierten menos beneficios privados en la economía real, lo que impide una recuperación estable y pone en peligro el futuro de nuestras economías. Además, incluso después de introducir flexibilidades limitadas en el Pacto de Estabilidad y Crecimiento, la inversión pública se estabiliza a un nivel muy bajo tras una caída larga y continuada.
86. El crecimiento de la productividad sigue siendo bajo, al igual que las tasas de inflación (excluida la evolución de los precios de la energía), y esto es consecuencia directa del modelo orientado a la exportación y a la competitividad de costes que los líderes de la UE seleccionaron en 2010. La presión sobre los salarios impidió el desarrollo de la inversión, lo que al final penalizó la productividad.
87. Una política encaminada a aumentar los salarios, con el respeto a las prácticas nacionales, al menos al mismo ritmo que la productividad y la inflación es un requisito previo para un desarrollo económico sólido y sostenible. Salarios más altos, al tiempo que disminuyen las desigualdades de ingresos al centrarse prioritariamente en las personas de bajos ingresos, favorecerían la demanda interior y ofrecerían incentivos a las empresas para que aumenten la inversión. Los salarios pueden incrementarse sin disminuir la inversión, dado que la inversión como porcentaje de los beneficios ha mostrado una tendencia a la baja durante muchos años y que la economía sigue hundiéndose en la financiarización. Por último, el aumento del stock de capital y el consiguiente aumento de la intensidad de capital permitirán aumentar la productividad.
88. La CES, al tiempo que defiende la necesidad de un sistema productivo más sostenible, también apoyará un mayor proceso de convergencia económica y social al alza entre los Estados miembros y las regiones y exige la creación de una Agencia Europea de Coordinación Fiscal.

Gobernanza económica

89. La CES sigue oponiéndose al pacto fiscal. La obligación de avanzar hacia unos presupuestos equilibrados sin permitir las inversiones financiadas por la deuda, ya sea fuera de los cálculos del déficit o a través de un sistema europeo de inversión pública, implica aumentos de impuestos o recortes en el gasto público y social que perjudican el desarrollo económico. La inversión pública no debe considerarse como un coste, sino como una fuente de ingresos futuros.
90. Aunque se ha introducido flexibilidad en el marco fiscal europeo, las normas siguen siendo muy procíclicas y no permiten una recuperación plenamente sostenible.
91. Por consiguiente, la CES sigue promoviendo una estructura institucional que permita el desarrollo económico en todos los Estados miembros a un coste asequible sin transferencias fiscales entre países. Un Tesoro, dirigido a la Eurozona pero abierto a todos los Estados miembros de la UE, sería la herramienta adecuada para aplicar la "regla de oro" de unas finanzas públicas saneadas, en virtud de la cual las nuevas inversiones públicas se financiarían mediante deuda y estarían ancladas en el proceso de integración europea. La CES está preocupada por el aumento de la desigualdad económica. Así pues, la aplicación de un impuesto europeo de sociedades obligatorio para las grandes empresas y la adopción de una base imponible consolidada común del impuesto de sociedades (BICCIS) es una condición necesaria para llevar a cabo una redistribución justa de la riqueza y, en última instancia, lograr la justicia social. Un plan de este tipo haría que el proyecto europeo tuviera visión de futuro y fuera más legítimo.

Acciones

92. *Política macroeconómica*
 - a) Detener la caída de la cobertura de la negociación colectiva.
 - b) Evitar la descentralización de los mecanismos de negociación colectiva y desarrollar marcos sectoriales, nacionales e incluso europeos para una mayor evolución salarial y la mejora de las condiciones laborales.
 - c) Evitar la desregulación del mercado laboral y los recortes en la protección del empleo para permitir una mayor participación de los salarios, estabilidad en el empleo y productividad. Las bonificaciones deben estar condicionadas a la calidad del trabajo, la precariedad y la seguridad de los contratos de trabajo.
 - d) Evitar y frenar el desarrollo del trabajo precario, que afecta especialmente a los sectores dominados por mujeres, para luchar contra la desigualdad y la pobreza, con especial atención a las nuevas formas de la precariedad derivada de los nuevos modelos de negocio (plataformas digitales, comercio electrónico, trabajo en grupo).
 - e) Respetando plenamente que la política del impuesto sobre la renta de las personas físicas sigue siendo competencia nacional, incrementar la progresividad de los tipos del impuesto sobre la renta de las personas físicas, así como los tipos impositivos marginales máximos y garantizar un cálculo metódicamente correcto de los mínimos vitales exentos de impuestos.
 - f) Aumentar los impuestos sobre el patrimonio, los ingresos inmobiliarios, las ganancias de capital y los beneficios de las empresas para inversiones socialmente significativas, y frenar la financiarización.

- g) Alentar a los Estados miembros a que introduzcan medidas para incentivar que las empresas inviertan en la economía real y desincentivar la acumulación de riqueza financiera.
- h) Aumentar los ingresos presupuestarios para unos servicios públicos de buena calidad, asequibles y universalmente disponibles.
- i) Cambiar el mandato del Banco Central Europeo (BCE) para integrar objetivos económicos y de empleo, además de objetivos de inflación. Hacer del BCE una entidad más transparente y democrática.
- j) Revisar y reformar el Pacto de Estabilidad y Crecimiento para permitir más espacio fiscal para devolver la inversión pública a su nivel histórico, para poner fin a la reducción en curso del valor neto del capital público, y para apoyar el buen funcionamiento de los servicios públicos y garantizar unas finanzas públicas saneadas, aspirando a un bienestar sostenible.
- k) Garantizar que el Fondo Europeo de Inversiones Estratégicas (o el nuevo InvestEU) no promueve las asociaciones público-privadas en ámbitos que pertenecen realmente a los servicios públicos.
- l) Proseguir la convergencia económica al alza entre los Estados miembros.
- m) Equilibrar el Procedimiento de Desequilibrios Macroeconómicos haciendo desviaciones de la balanza por cuenta corriente simétrica al 3% del PIB, y desarrollar un mecanismo aplicable para excedentes de cuenta corriente excesivos.
- n) Combatir la elusión y la evasión fiscal en los Estados miembros de la UE.
- o) Crear una Agencia Europea de Coordinación Tributaria, que también se encargará de la lucha contra el fraude fiscal.
- p) Desarrollar un estabilizador automático para amortiguar los choques asimétricos y estabilizar la economía. Un estabilizador automático de este tipo no debería estar vinculado a condiciones macroeconómicas ex ante o ex post vinculadas al marco fiscal de la UE.
- q) Evaluar, en el contexto del fortalecimiento de la UEM, cómo la coordinación puede movilizarse para reforzar los sistemas nacionales de protección social y proteger a los desempleados de la pobreza y otros riesgos. Este incluye la consideración de opciones relacionadas con los regímenes públicos europeos de reaseguro de desempleo y las normas mínimas de la UE para organizar la solidaridad con los países y regiones que se enfrentan a crisis de desempleo, evitando interferir con las normas y prácticas de los sistemas nacionales o sirviendo como un nuevo instrumento para disciplinar a los Estados miembros y/o armonizar los sistemas nacionales de seguro de desempleo.

93. *Gobernanza económica*

- a) Implementar una capacidad fiscal, un Tesoro a nivel de la Eurozona, pero abierto a todos los Estados miembros de la UE, para permitir la inversión pública y la inversión en servicios públicos.
- b) Integrar el Mecanismo Europeo de Estabilidad (que podría utilizarse como Tesoro) en la legislación de la UE.
- c) Implementar un verdadero activo europeo seguro, que podrían ser los bonos del Tesoro, para estabilizar las economías europeas.

- d) Convertir al BCE en prestamista de último recurso del Tesoro.
- e) Hacer del euro una verdadera moneda internacional.
- f) Aplicar la "regla de oro" de unas finanzas públicas saneadas, de modo que las nuevas inversiones públicas se financien mediante deuda y se deduzcan del cálculo del déficit.
- g) Implementar un plan adecuado de seguro de depósitos en los países dentro de la Unión Bancaria Europea.
- h) Nombrar a un Ministro de Economía y Finanzas, también Vicepresidente de la Comisión Europea, que presida el Eurogrupo y supervise, o copresida, la gestión del Fondo Monetario Europeo, responsable ante el Parlamento Europeo.
- i) Nombrar a un Ministro europeo de Trabajo encargado de las cuestiones laborales en la UE.
- j) Los dos ministros deberían estar encargados de definir políticas inclusivas, promover el crecimiento y la justicia social y un camino claro hacia un desarrollo económico respetuoso con el medio ambiente.
- k) Aplicar una base imponible consolidada común del impuesto de sociedades para todas las empresas de la UE como medio para luchar contra la evasión fiscal.
- l) Aplicar un tipo mínimo común del impuesto de sociedades de al menos un 25% a nivel europeo para evitar el dumping fiscal y contrarrestar la caída de los tipos del impuesto de sociedades.
- m) Exigir a las empresas multinacionales la presentación obligatoria y sistemática de informes públicos país por país, en cada país donde operan.
- n) Las oportunidades de evasión fiscal que se derivan de los modelos de negocio digitales deben identificarse y evitarse con carácter prioritario.
- o) Aplicar un verdadero y completo impuesto europeo sobre las transacciones financieras.
- p) Consolidar la recuperación económica actual manteniendo bajos los tipos de interés y a través de una política fiscal positiva para mantener el ritmo de crecimiento económico y la creación de empleo.
- q) Para apoyar las inversiones productivas, la tributación de las recompras de acciones o de los dividendos extraordinarios debería aumentar drásticamente.
- r) Garantizar tipos de IVA bajos para los bienes de uso cotidiano y no aplicar el IVA a los bienes de interés público.

Gobernanza económica: Semestre europeo

Presentación del tema

94. Durante los últimos cuatro años, en parte gracias a la acción sindical, se ha iniciado un proceso de hacer que el Semestre Europeo sea más social. El nuevo comienzo del diálogo social ha asegurado un papel más influyente para los interlocutores sociales. El análisis económico comenzó a considerar los riesgos sociales con mayor atención. Las Recomendaciones Específicas por País (REP) indican el impacto limitado que las políticas sociales tienen en el Semestre. Sin embargo, el proceso sigue centrándose en una política macroeconómica restrictiva y no en el objetivo general fijado por el

Tratado de la Unión Europea, que es la prosperidad para todos. Mientras no se modifique el enfoque general, el progreso hacia una prosperidad sostenible para todos, especialmente en forma de aumentos de retribución y convergencia salarial al alza, los derechos de los trabajadores, la protección social y una transición justa, seguirá siendo limitado. El Índice de participación sindical realizado por la CES muestra que todavía queda un largo camino por recorrer para garantizar un nivel satisfactorio de participación sindical en el proceso.

95. El Semestre Europeo sufre un déficit democrático, ya que el proceso está fuertemente centrado en los gobiernos y los parlamentos nacionales y europeos son consultados como meras partes interesadas. El Semestre no ha creado un entorno propicio para la convergencia al alza de las condiciones de trabajo y de vida ni ha sido un motor para la aplicación del Pilar Europeo de Derechos Sociales. Los Estados miembros no han aceptado muchas veces una mayor solidaridad en forma de propuestas de la Comisión Europea para avanzar juntos en materia de crecimiento y progreso social, por ejemplo, rechazando la idea de crear una posición fiscal positiva para las inversiones en 2017. La flexibilidad en el marco del Pacto de Estabilidad y Crecimiento (PEC) es difícilmente accesible y de escasa utilidad para los Estados miembros. Mientras no se modifiquen las normas fiscales, el Semestre europeo sufrirá de un sesgo de mercado liberal. Seguirá dominando un enfoque en la consolidación presupuestaria, impidiendo reformas progresistas. Para hacer el semestre europeo más social, es esencial una revisión de las normas fiscales.

Prioridades

96. En cuanto a la coordinación de la acción sindical en el Semestre Europeo, la CES tiene que basarse en los éxitos anteriores y diseñar nuevas herramientas en beneficio de los miembros. La cooperación y la solidaridad entre los trabajadores a nivel europeo es clave para que la voz sindical se escuche y sea influyente a lo largo de todo el proceso del Semestre. Los sindicatos necesitan medios humanos, financieros y técnicos para participar en el Semestre. El Fondo Social Europeo (FSE) debe apoyar el desarrollo de las capacidades de los interlocutores sociales.
97. Debe reforzarse la participación de los interlocutores sociales. En particular, el diálogo con las instituciones pertinentes a nivel de la UE debe enmarcarse en programas políticos y financieros. A nivel nacional, una norma europea debería conceder a los interlocutores sociales el derecho a ser consultados por sus gobiernos en los hitos del Semestre Europeo (en el ámbito de las medidas correctoras, este derecho debería ampliarse a la elaboración de planes de acción correctores). Asimismo, las visitas nacionales de la Comisión, que ya incluyen reuniones con los interlocutores sociales, deberían incluir a representantes de los gobiernos centrales. El papel de coordinación de la CES y de las Federaciones Sindicales Europeas debe reconocerse y reforzarse.
98. El Semestre debería democratizarse reforzando el papel de las instituciones europeas: en particular, el Parlamento Europeo debería tener poder de decisión y el CESE debería ser previamente consultado. El calendario del Semestre también debería ser más coherente con la necesidad de garantizar la transparencia, la apropiación, la apertura y la rendición de cuentas.
99. Una de las principales barreras para el bienestar sostenible y una Europa social es el PEC. Debe desarrollarse más a fondo para que se convierta en un "Pacto para el Bienestar Sostenible", centrado en el progreso social, económico y ecológico. Como un pragmático Plan B para la acción en el marco actual, debería revisarse la flexibilidad en el marco del Pacto de Estabilidad y crecimiento (PEC) para implementar reformas

sociales e inversiones con recursos que, además del Marco Financiero Plurianual, aumenten el apoyo de la UE al Pilar Europeo de Derechos Sociales (PEDS). Es crucial relanzar las inversiones y las reformas para la creación de empleos de calidad, la lucha contra el dumping social y revertir las presiones a la baja sobre las condiciones de trabajo. Se deben tomar medidas contra los excedentes excesivos en la cuenta corriente, generados por algunos países y reforzar los desequilibrios macroeconómicos existentes.

100. El Semestre debe garantizar una convergencia más rápida y eficaz al alza de las condiciones de vida y de trabajo, apoyando la aplicación del Pilar Europeo de Derechos Sociales. Debe aplicarse un mayor grado de obligatoriedad, preferiblemente a través de instrumentos jurídicamente vinculantes. Al mismo tiempo, las mejoras en la legislación blanda son bienvenidas. El objetivo es lograr el pleno empleo sostenible con puestos de trabajo de calidad, una alta cobertura de la negociación colectiva y sistemas de protección social financiados públicamente mediante reformas diseñadas y aplicadas con el apoyo de los interlocutores sociales. El impacto se medirá en el número de recomendaciones específicas por país (REP) "sociales" y de mecanismos específicos de seguimiento, reforzando también el papel de los interlocutores sociales en la supervisión y la rendición de cuentas.

Acciones

101. La CES seguirá utilizando las herramientas actuales del Conjunto de Herramientas 2.0 del Semestre Europeo y añadirá nuevas herramientas para aplicar el PEDS. En particular, se mejorará el propósito y el uso de los tableros de indicadores sociales (como los relativos a los salarios y la negociación colectiva, la protección social o el índice de participación sindical) para apoyar las reivindicaciones sindicales durante el Semestre y fomentar una mayor participación de los miembros de la CES y de los trabajadores en el proceso. Asimismo, la CES establecerá un marco de coordinación y de convergencia para las cuestiones macroeconómicas y fiscales, y para la puesta en común de políticas e instrumentos a nivel de la UE.
102. La CES abogará por un cambio significativo en la gobernanza (económica) europea como requisito previo para la aplicación exitosa de los objetivos sociales, económicos y medioambientales a nivel europeo. Este cambio requiere una Estrategia europea de desarrollo sostenible 2030, la reforma del Pacto de Estabilidad y Crecimiento, un cuadro de indicadores de desarrollo sostenible integrado y un enfoque renovado del Semestre europeo centrado en un bienestar sostenible. Los informes y recomendaciones por país deben abordar toda la gama de desafíos sociales, económicos y medioambientales, y no solo el cumplimiento de las normas fiscales o de un cuadro de indicadores macroeconómicos sesgado.
103. Los miembros de la CES se comprometen a participar en un espíritu de diálogo y solidaridad. La red TUSLO (Responsables *sindicales* del Semestre Europeo) se consolidará y reforzará. La CES y el ETUI proporcionarán formación continua y buscarán recursos financieros para garantizar la continuidad del trabajo y las oportunidades a cada TUSLO.
104. La CES solicitará una línea específica en el marco del FSE para apoyar el desarrollo de las capacidades de los interlocutores sociales para que puedan influir en el Semestre Europeo. Estos recursos deberían destinarse exclusivamente a proyectos de desarrollo de capacidades y no reasignarse a otros proyectos del FSE.

105. La CES abogará por un papel más fuerte de los sindicatos a nivel intersectorial y sectorial en los hitos del Semestre, tanto a nivel nacional como europeo, presentando propuestas para mejorar los procesos y los marcos jurídicos. Apoyará la democratización del proceso del Semestre, mejorando el calendario e instando a que se refuerce el papel de los parlamentos nacionales y europeo.
106. La CES respaldará las reivindicaciones sindicales de situar al PEDS en el centro del Semestre Europeo, incluidas las dimensiones industriales o sectoriales, en cooperación con las Federaciones Sindicales Europeas (FSE). La CES pedirá la plena aplicación del PEDS, incluidos los temas identificados como urgentes por los interlocutores sociales en los acuerdos de diálogo social.
107. Los miembros de la CES se movilizarán para obtener un nivel adecuado de diálogo con sus gobiernos y mejorar su influencia en la elaboración y aplicación de los programas nacionales de reforma, los programas de estabilidad/convergencia y las REP.

Presupuesto de la UE, cohesión económica y social y fondos estructurales

Presentación del tema

108. El 2 de mayo de 2018, la Comisión Europea publicó una Comunicación sobre sus propuestas para el Marco Financiero Plurianual (MFP) 2021-2027, seguida de la publicación de los Reglamentos propuestos los días 29-31 de mayo y 1 de junio de 2018. El nivel global propuesto para el próximo MFP, fijado en 1,1 billones de euros, que representa el 1,08% de la RNB de la UE27 una vez deducido el Fondo Europeo de Desarrollo, es inferior en términos reales al MFP actual.
109. La Comisión tiene previsto coordinar mejor la utilización de los fondos de la UE y las recomendaciones específicas para cada país (REP) emitidas durante el proceso anual del Semestre. Los Fondos Estructurales y de Inversión Europeos (EIE) sólo deberían desembolsarse si los Estados miembros aplican las reformas recomendadas en el Semestre.
110. Todas las regiones son elegibles para la financiación y, además de los criterios del PIB per cápita, se tendrán en cuenta otros factores como el desempleo (especialmente el desempleo juvenil), el bajo nivel de educación, el cambio climático y la acogida/integración de los inmigrantes a la hora de asignar los pagos.

Prioridades

111. El MFP propuesto no es suficiente para hacer frente a los actuales y nuevos retos como la convergencia social y la aplicación del Pilar Europeo de Derechos Sociales (PEDS). El presupuesto de la UE debería incrementarse hasta el 1,3% de la RNB, tal como ha solicitado el Parlamento Europeo. Las nuevas fuentes de financiación basadas en los recursos propios deberían convertirse en los principales ingresos del presupuesto de la UE.
112. Esta propuesta conduce a una reducción de la financiación de la Política de Cohesión del 10% en términos reales, al tiempo que duplica el presupuesto para seguridad y defensa. Nos oponemos además a un posible doble recorte del gasto del Fondo Social Europeo+ (FSE+) en el presupuesto de la UE 2021-2027 como resultado de la

supresión de la parte mínima actual del 23,1% de la financiación de la Política de Cohesión que deben gastar los Estados miembros en proyectos del FSE+.

113. La cohesión económica, social y territorial debe seguir estando en el centro de la estrategia de la UE, garantizando que todas las energías y capacidades se movilicen y se centren en su aplicación.
114. Sólo podemos apoyar el vínculo con el Semestre Europeo y las REP si se basa en las prioridades incluidas en el nuevo cuadro de indicadores sociales establecido junto con el PEDS. Esto tiene que ser aclarado, y el papel de los sindicatos en la gobernanza del Semestre tiene que consolidarse. Bajo ninguna circunstancia las condicionalidades, incluidas las de carácter macroeconómico, vinculadas a los fondos de la UE, deben convertirse en un instrumento de desregulación o austeridad. Por otra parte, la CES apoya la propuesta de introducir condicionalidades vinculadas al respeto del Estado de Derecho. No obstante, para evitar que los ciudadanos y los trabajadores de la UE a nivel regional y local se vean penalizados por decisiones políticas del gobierno central, un sistema basado en multas financieras sería más apropiado que la suspensión del pago de los fondos.
115. La CES considera que el Fondo Europeo Agrícola de Desarrollo Rural (FEADER) no debe desplazarse hacia la Política Agrícola Común (PAC), dado su papel específico para abordar los problemas del abandono y el éxodo rural.
116. El vínculo entre el FSE+ y la aplicación del PEDS es claro, pero el compromiso financiero no es suficiente. El FSE debe seguir desempeñando un papel clave tanto en el apoyo a la creación de nuevos empleos de calidad como en la promoción de la inclusión social. Para alcanzar estos objetivos, los Estados miembros deberían destinar el 30 % del FSE+ al gasto en cohesión.
117. La propuesta de fusionar el FSE+ con la Iniciativa para el Empleo de los Jóvenes (IEJ), el Fondo de Ayuda Europea para los más Desfavorecidos (FEAD), el Programa de Empleo e Innovación Social (EaSI) y el Programa de Salud debería implicar un aumento del presupuesto del FSE+ en lugar de una reducción de la financiación del FSE+ estimada entre el 3% y el 10% en términos reales. El FSE+ debe seguir compartiendo el objetivo de la cohesión económica, territorial y social con el Fondo Europeo de Desarrollo Regional (FEDER) y mejorar la complementariedad entre los dos fondos. La CES considera satisfactorio el aumento de sinergias entre el FSE+ y el Fondo Europeo para el Asilo y la Migración (FEAM), con vistas a apoyar la integración de nacionales de terceros países.
118. Deberían implantarse programas específicos para superar el desempleo juvenil, en particular en los países en los que el problema es mayor. Además, es necesario adoptar medidas para garantizar que los Estados miembros hacen un uso efectivo de al menos el 10% del presupuesto FSE+ para la IEJ. El riesgo de que la IEJ quede marginada y que se reduzca el presupuesto asignado en 2021-2027 debe evitarse.
119. El Fondo Europeo de Adaptación a la Globalización (FEAG) debe transformarse en un Fondo Europeo de Transición y coordinarse mejor con el FSE+ para garantizar una mayor coherencia entre ambos y anticipar y gestionar mejor los procesos de reestructuración y abordar las consecuencias de la globalización, la digitalización, la descarbonización y la automatización.
120. El Fondo EIE debe gestionarse y utilizarse con la plena participación de los interlocutores sociales en el espíritu de la declaración cuatripartita sobre un nuevo

comienzo del diálogo social. El llamado Código de Conducta Europeo sobre el Partenariado, tal como se establece en la propuesta de Reglamento sobre el régimen común y en la Ley delegada nº 240/2014, debería reforzarse después de 2020.

121. La propuesta de la Comisión de aumentar al 25% el importe del gasto climático que debería contribuir a los objetivos climáticos no es suficiente para cumplir el mandato del Acuerdo de París y debería aumentarse al menos al 30%, tal como solicitó el Parlamento Europeo.

Acciones

122. La CES se compromete a:
- a) Presionar para que se incremente el nivel global del próximo MFP y, paralelamente, para que se introduzcan gradualmente nuevos recursos específicos vinculados a las políticas, como el Impuesto sobre las Transacciones Financieras (ITF), el impuesto sobre riqueza excesiva (altos ingresos y grandes fortunas), el impuesto sobre los beneficios de las empresas (no utilizados para la reinversión), la emisión de eurobonos, el impuesto digital, la tasa carbono (para los sectores no cubiertos por el Sistema Europeo de Comercio de Emisiones). Esto debe hacerse de manera que no incremente las desigualdades.
 - b) Garantizar la correcta aplicación del Código de Conducta Europeo sobre las Asociaciones (CCEA) mediante la plena participación de los interlocutores sociales en la gestión de los fondos a todos los niveles.
 - c) Crear un fondo separado y obligatorio a nivel de la UE, en el marco del FSE+, dedicado exclusivamente al desarrollo de capacidades, en particular el desarrollo de capacidades de los interlocutores sociales para el diálogo social, las relaciones laborales y la negociación colectiva.
 - d) Garantizar que, a nivel europeo, el Comité FSE+ supervise el uso del FSE+ para la aplicación de las REP y, a nivel nacional y regional, los comités de seguimiento del FSE+.
 - e) Junto con el ETUI, trabajar en un ciclo para creación de capacidad interna sobre el presupuesto de la UE, especialmente el presupuesto de cohesión y el FSE+.
 - f) Revisar la metodología de seguimiento utilizada para controlar los gastos climáticos que contribuyen a los objetivos climáticos para evitar sobreestimaciones y aclarar su impacto real sobre el clima, tal como sugirió el Tribunal de Cuentas Europeo en 2016.
 - g) Trabajar activamente para que los fondos apoyen la integración de la Agenda 2030 de las Naciones Unidas para el Desarrollo Sostenible en todas las políticas e instrumentos de financiación de la Unión Europea.

Capítulo 3: Luchar por salarios más altos, una negociación colectiva más fuerte y derechos exigibles para todos

Cambiar radicalmente la distribución de la riqueza y la participación de los salarios en la economía para hacer frente a la desigualdad y fortalecer la justicia social; reforzar la negociación colectiva y las relaciones laborales para lograr un aumento general de los salarios

y una convergencia al alza de los salarios y las condiciones de trabajo para todos, promoviendo así el empleo de calidad y la igualdad en el trabajo; defender y mejorar los derechos de los trabajadores y de los sindicatos; defender los derechos humanos y la no discriminación a todos los niveles; lograr la plena igualdad de género en la sociedad y en el mundo de trabajo.

Negociación colectiva y política salarial

Presentación del tema

123. La creación de un poder sindical para negociar colectivamente es una prioridad para la CES. La negociación colectiva da a los trabajadores el poder para desarrollar y mejorar sus empleos y luchar por la justicia en el trabajo y en la economía. Los convenios colectivos permiten a los trabajadores una cierta estabilidad, recibiendo un aumento de sueldo sin tener que cambiar de puestos de trabajo, y por lo tanto, proporciona seguridad.
124. Hay mucho en juego, ya que los salarios son bajos en toda la UE. El crecimiento de los salarios reales es crucial para reducir las desigualdades y garantizar un nivel de vida digno y mejor para los trabajadores de toda Europa. Para alcanzar este objetivo, la CES aboga por una política salarial basada en la solidaridad con cuatro elementos.
125. El primero es la "regla de oro salarial", que garantiza que todos los trabajadores obtengan la parte justa que les corresponde de los aumentos de productividad, mediante el aumento de los salarios reales en consonancia con la inflación y los aumentos de productividad y combatiendo las disparidades entre sectores. El segundo elemento es una estrategia para un crecimiento más rápido de los salarios más bajos con el fin de combatir la pobreza en el trabajo y compensar las pérdidas del pasado. El tercer elemento es promover la convergencia salarial al alza entre países y entre sectores, mediante el desarrollo de capacidades y marcos que apoyen el establecimiento y la aplicación de sistemas nacionales y sectoriales de negociación colectiva. El cuarto elemento es apoyar una alineación al alza de la evolución salarial entre los sectores público y privado. Estos objetivos deben ser asegurados también a los trabajadores no estándar.
126. Tenemos que encontrar formas de fortalecer y ampliar el alcance y el carácter inclusivo de la negociación colectiva a fin de aumentar sus efectos de equidad en todos los países y fortalecer la coordinación y la integración entre la negociación sectorial y la negociación a nivel de empresa. Esto requerirá opciones políticas sólidas y medidas audaces para apuntalar la negociación colectiva.
127. Se necesitan soluciones para:
 - a) combatir la negativa de las empresas a reconocer a los sindicatos o a negociar, y cualquier intento de impedir las actividades sindicales.
 - b) abordar el problema de los "sindicatos amarillos" y abordar el dumping en la negociación colectiva (convenios colectivos con menos protecciones firmados por sindicatos amarillos);
 - c) actuar contra la descentralización impuesta de la negociación colectiva y las cláusulas de apertura. Las cláusulas de apertura sólo son aceptables si están sujetas a condiciones claras, de tiempo limitado y acordadas por los sindicatos.

Es importante trabajar en la creación de marcos jurídicos para la ampliación de los convenios colectivos, donde sean aplicables y cuando lo quieran los sindicatos, en sectores e industrias y en la cobertura de trabajadores;

- d) proteger la jerarquía de las normas y el principio de que se adhieran a la norma o disposición más favorable para los trabajadores;
 - e) abordar las prácticas de las empresas que están contribuyendo al creciente desequilibrio de poder en los lugares de trabajo y en la economía europea, que es un factor clave en el crecimiento de la desigualdad;
 - f) garantizar que las excepciones a la legislación de la UE sobre la base de los convenios colectivos pueden ofrecer oportunidades para construir el poder del sindicato y la garantía de que los derechos de la UE se apliquen de la manera que mejor se adapte al sindicato y a la empresa. Sin embargo, dependiendo de la fuerza o de la debilidad del sindicato y de los sistemas de negociación colectiva en los que actúen, el uso de derogaciones puede ser positivo o negativo. La CES analizará, con nuestras afiliadas, cómo podemos abordar los problemas y, si es necesario, desarrollar una estrategia y principios relativos al uso de derogaciones con el fin de evitar cualquier tipo de uso negativo, tomando en cuenta las necesidades y requisitos previos de todas las organizaciones afiliadas de la CES.
128. Pero no todo son malas noticias. Los sindicatos de toda la UE tienen una agenda de renovación destinada a fortalecer el poder sindical. La CES ha adoptado el ambicioso objetivo de trabajar con las organizaciones afiliadas para aumentar el número de trabajadores cubiertos por un convenio colectivo en cada Estado miembro y en cada sector. Además, la organización de estrategias para hacer crecer el movimiento sindical también ayudará a aumentar los salarios y a mejorar las condiciones de vida de todos.
129. Además, sobre la base del Pilar Europeo de Derechos Sociales (PEDS), la política de la UE debe cambiar de dirección hacia el pleno respeto y la protección del papel y la autonomía de los interlocutores sociales en la consecución de unas relaciones laborales sólidas.

Coordinación transfronteriza de la negociación colectiva

130. La coordinación transfronteriza de la negociación colectiva existe a diferentes niveles. A nivel de la UE fue desarrollada primero por algunas Federaciones Sindicales Europeas y luego apoyada por el Comité de Coordinación de la negociación colectiva y los salarios de la CES (CCNCS), sobre la base de las decisiones adoptadas a lo largo de los años por el Congreso y por el Comité Ejecutivo.
131. Ya existen muchos ejemplos de intercambio de información y coordinación de demandas, agendas y políticas salariales. Sin embargo, el conocimiento de estas prácticas a menudo se limita al nivel local o a los actores involucrados. Necesitamos compartir más nuestras prácticas y los resultados de la negociación colectiva.
132. La CES desempeña un papel clave a la hora de influir en los procesos de toma de decisiones durante el Semestre Europeo, tanto a nivel nacional como europeo. Con este fin, la CES desarrolló la "Caja de herramientas de la CES para el Semestre". El objetivo clave de la Caja de herramientas del Semestre es definir las prioridades sindicales comunes que se abordarán en el próximo ciclo semestral, haciendo hincapié en las dimensiones salarial y de negociación colectiva.

Política salarial

133. Los instrumentos importantes para aplicar una política salarial basada en la solidaridad son el fortalecimiento de la negociación colectiva sectorial, que demuestra, junto con los acuerdos nacionales intersectoriales donde existen, el mayor grado de solidaridad entre los trabajadores y actúa como barrera contra la competencia salarial a la baja y las condiciones de trabajo precarias; y una política común de la CES sobre el salario mínimo – válida tanto para los salarios mínimos acordados colectivamente como para los salarios mínimos obligatorios, que sirva al objetivo de garantizar una vida digna a todos los asalariados y sus familias y de apoyar la convergencia salarial al alza en Europa. El objetivo último debería ser garantizar que los salarios mínimos sean salarios dignos que proporcionen algo más que la mera subsistencia, permitiendo la participación en la sociedad y que los trabajadores y sus familias tengan cierto margen de maniobra para asegurarse frente a contingencias imprevistas.
134. Además de las políticas salariales destinadas a aumentar el salario mínimo, el aumento de los salarios reales debe perseguirse a través de una negociación colectiva que reconozca la competencia, las cualificaciones y el valor real del trabajo.
135. Las reivindicaciones sindicales en los países con salarios mínimos obligatorios deberían seguir al menos el nivel de referencia de la CES, según el cual el nivel del salario mínimo más bajo debería establecerse (gradualmente) en el 60% del salario medio/mediano nacional. Esa política de salario mínimo debería aplicarse en conjunción con la estrategia antes mencionada de fortalecer la negociación colectiva sectorial como medio de aumentar los salarios medios/medianos nacionales, garantizando así que el 60% del salario medio/mediano nacional es un salario decente. Todos los Estados miembros deben promover la negociación colectiva como medio determinante para aumentar los salarios con el fin de salvar las diferencias entre las zonas económicas de Europa.

Acuerdos transnacionales de empresas (ATE)

136. Las negociaciones transnacionales con empresas multinacionales, sus cadenas de suministros y franquicias son una pieza del rompecabezas en la estrategia general para mejorar la negociación colectiva en toda Europa. El propósito es fomentar la coordinación sindical transfronteriza y garantizar que los ATE no se alcanzan con actores que no sean las Federaciones Sindicales Europeas afiliadas a la CES y/o las federaciones sindicales mundiales que forman parte del Consejo de Global Unions. Hasta la fecha, se han concluido más de 330 textos transnacionales. Sin embargo, el papel de liderazgo de las Federaciones Sindicales Europeas (FSE) como contrapartes negociadoras de las empresas multinacionales aún está lejos de estar asegurado. De los 28 nuevos acuerdos alcanzados durante los últimos cinco años, casi la mitad fueron firmados por actores distintos de los sindicatos europeos, subrayando la necesidad de acción para garantizar que los acuerdos de empresa transnacionales sólo pueden ser concluidos por las FSE.
137. Mientras que la mayoría de las federaciones europeas han adoptado un procedimiento interno para obtener un mandato para negociar y firmar los ATE en nombre de las federaciones sindicales nacionales, el proyecto llevado a cabo recientemente con BusinessEurope (y algunas de sus principales organizaciones afiliadas) mostró que las posiciones en el lado de las empresas varían. Aunque el valor añadido del papel de las FSE fue confirmado por todas las empresas implicadas, las prácticas de las empresas multinacionales (EMN) se ven afectadas por la cultura de diálogo social de cada empresa y las tradiciones del país en el que tiene su sede. Demasiadas de ellas

siguen prefiriendo negociar con los CEE (que no tienen derecho a la negociación colectiva) u otros órganos no sindicales. A falta de normas claras, esto pone en tela de juicio la prerrogativa de negociación de los sindicatos europeos en las negociaciones transnacionales a nivel de empresa y, a largo plazo, puede amenazar también el contexto nacional. La ausencia de normas claras también impide a los ATE ganar más legitimidad.

Prioridades

138. En el próximo mandato, la CES – en estrecha colaboración con las FSE y las organizaciones nacionales afiliadas – aplicará una estrategia centrada en el fortalecimiento de la negociación colectiva, especialmente a nivel sectorial nacional, y en la (re)consolidación del poder sindical y el incremento de la afiliación sindical, especialmente entre la gente joven. Estos ambiciosos objetivos pueden alcanzarse, por una parte, retando a las instituciones de la UE y a los gobiernos nacionales a promover y apoyar eficazmente la negociación colectiva y, por otra, reforzando nuestra capacidad autónoma para coordinar las agendas, demandas y acciones sindicales a nivel europeo y transfronterizo. El punto crucial es garantizar el derecho a la acción colectiva frente a las compañías sin importar donde se encuentren.
139. La CES, tras haber puesto en marcha una campaña para el aumento de los salarios durante el mandato 2015-2019, seguirá desarrollando una estrategia de aumento de los salarios y de convergencia salarial al alza entre países y sectores. Uno de los elementos clave es el establecimiento de una asociación para promover la negociación colectiva con vistas a aumentar los salarios, la convergencia salarial al alza y unas condiciones de trabajo justas y decentes.
140. En el marco de la Asociación para la Negociación Colectiva, la CES trabajará para lograr una Recomendación del Consejo sobre la convergencia salarial al alza y la promoción de la negociación colectiva, que podría conducir en última instancia a una Directiva marco. Toda iniciativa de la UE debe tener por objeto los sistemas en los que los sindicatos han identificado problemas y debe incluir una sólida cláusula de no regresión, y debe respetar la autonomía de los interlocutores sociales, incluido el derecho a negociar y suscribir convenios colectivos y a adoptar todas las formas de acción colectiva.
141. Otro elemento clave en la estrategia para el aumento salarial y la convergencia de los salarios al alza es la búsqueda de una política común de la CES en materia de salario mínimo. Por un lado, la CES seguirá, por tanto, apoyando a sus organizaciones afiliadas en sus esfuerzos para reforzar el papel de la negociación colectiva en los mecanismos de fijación de salarios y para establecer un salario mínimo legal, en los países donde exista y/o los sindicatos lo deseen, de al menos el 60% del salario medio/mediano nacional; y por otro lado, apoyará la renovación de acuerdos nacionales intersectoriales y sectoriales. La CES seguirá recordando a la Comisión Europea y a los gobiernos nacionales el compromiso que contrajeron de garantizar unos salarios dignos mediante la aprobación del PEDS en otoño de 2017.
142. La CES, con el apoyo del ETUI, desarrollará propuestas para alcanzar objetivos de salarios decentes y para una vida digna, que se utilizarán como base para las demandas de la política salarial.
143. La CES trabajará, junto con las FSE y los sindicatos nacionales, para desarrollar una nueva metodología para las acciones de desarrollo de capacidades que estará orientada a los resultados y se adaptará a cada contexto nacional. Estas iniciativas se

basarán en la responsabilidad de las organizaciones objetivo y en la cooperación sindical transfronteriza (en términos de activación de asociaciones para proporcionar apoyo y experiencia), respetando la plena autonomía de las FSE y sus organizaciones afiliadas nacionales.

144. Basándose en esta nueva estrategia y en el impulso creado por el PEDS y los debates en curso sobre la Asociación europea para la negociación colectiva y los aumentos salariales, la CES – junto con sus afiliadas – presionará a las instituciones europeas para que aumenten los fondos destinados al desarrollo de las capacidades de los interlocutores sociales con el fin de reforzar la negociación colectiva sectorial nacional y ampliar el número de trabajadores cubiertos por un convenio colectivo, así como para que se formulen recomendaciones que fomenten el establecimiento de marcos políticos/jurídicos nacionales que apoyen a los interlocutores sociales a la hora de llevar a cabo la negociación colectiva sectorial a escala nacional, incluyendo la financiación directa de actividades de los interlocutores sociales europeos a nivel sectorial.
145. En el movimiento sindical europeo, también tenemos que reforzar nuestra prerrogativa exclusiva de negociar colectivamente a nivel de empresa europea. Para lograr este objetivo, tenemos que trabajar para mejorar el sistema de relaciones laborales a nivel de la UE, respetando completamente la autonomía de negociación colectiva de los sindicatos a nivel nacional. En esta perspectiva, deberíamos aspirar a un sistema de negociación colectiva en el que las negociaciones a nivel de empresa estén enmarcadas en normas desarrolladas por/en acuerdos con los interlocutores sociales y que estén claramente en manos de las FSE, en virtud de su condición de interlocutores sociales europeos. Esto también garantizará el respeto del papel de los sindicatos nacionales y de las prioridades sectoriales acordadas en común.
146. La Ley de Contratación Pública debería ser una herramienta sólida para crear relaciones laborales justas evitando la promoción de las empresas que pagan los salarios más bajos. Los criterios en las licitaciones públicas deben favorecer a las empresas que ofrecen servicios de calidad y salarios justos a sus empleados. Una práctica común de las instituciones públicas de aceptación silenciosa e incluso promoción de condiciones de trabajo precarias debe ser objeto de una crítica especial. Las instituciones públicas deben ser un modelo a seguir para otras empresas en sus prácticas de empleo.

Acciones

147. La CES, con absoluto respeto a los sistemas nacionales de negociación colectiva y sin perjuicio de los acuerdos colectivos nacionales, pondrá en marcha iniciativas en diferentes ámbitos, incluyendo:
 - a) La promoción de una Asociación europea para la negociación colectiva y la convergencia al alza de los salarios y las condiciones de trabajo;
 - b) Reforzar la coordinación de la negociación colectiva y las políticas salariales, también mediante la participación en el Semestre europeo y apoyando las reivindicaciones sindicales con un cuadro de indicadores salariales y de la negociación colectiva, incluyendo un análisis con perspectiva de género;
 - c) Abogar por mejoras en los criterios de licitación de la contratación pública para asegurar el respeto de la negociación colectiva y los convenios colectivos;

- d) Tomar medidas para poner fin a la clasificación errónea de los trabajadores para privarles de sus derechos, promover una ampliación específica de la cobertura de los convenios colectivos/salario mínimo (obligatorio) para los trabajadores precarios, atípicos, de plataformas y autónomos, donde sea aplicable y donde los sindicatos lo quieran; aumentar el número de trabajadores cubiertos por los convenios colectivos - independientemente de su estatus de empleo – de modo que la cobertura en cada país y en cada sector se sitúe entre el 80 y el 100% y nunca por debajo del 60% de la mano de obra;
- e) Apoyar los marcos legislativos y/o no legislativos, así como las medidas de construcción de capacidades y la financiación a nivel nacional para apoyar, reforzar y (cuando sea necesario) establecer instituciones de negociación colectiva y relaciones laborales eficaces y adaptables;
- f) Reforzar la negociación colectiva libre y autónoma, especialmente a nivel sectorial e interprofesional nacional (cuando exista), junto con normas claras sobre la representación sindical, y velar por que se respete el principio de coordinación adecuada de las normas existentes para evitar conflictos de normas;
- g) Preservar/restaurar y fortalecer los derechos de los trabajadores y los sindicatos – especialmente el derecho a afiliarse a un sindicato, el derecho a acceder al lugar de trabajo, el derecho a la negociación colectiva y el derecho a la acción sindical y el derecho a la huelga;
- h) Salvaguardar el poder adquisitivo de los trabajadores y aumentar sus ingresos mediante la promoción de políticas salariales inspiradas en la regla de oro salarial de la CES y la convergencia salarial al alza entre países y sectores;
- i) Poner fin a la pobreza de los trabajadores (i) mediante la promoción de aumentos más elevados para los salarios bajos en las rondas de negociación colectiva, así como (ii) mediante la búsqueda de aumentos del salario mínimo (legal) que estén en consonancia con el criterio de la CES del 60% del salario medio/mínimo, en los países en los que existen y/o los sindicatos lo quieran;
- j) Apoyar los aumentos de los salarios mínimos legales, cuando existan y/o los sindicatos lo deseen, o de los salarios mínimos establecidos en los convenios colectivos, como consecuencia de los aumentos de los salarios medios o medios y de los índices de precios al consumo, para garantizar que se trata de salarios dignos que garantizan a los trabajadores y a sus familias un nivel de vida digno; y apoyar la renovación de los convenios colectivos nacionales sectoriales e interprofesionales.
- k) Promover el principio de igualdad de retribución por un mismo trabajo (y por un trabajo de igual valor) y abordar las razones estructurales de la desigualdad de retribución, examinando las prácticas de las empresas de trabajo temporal y de subcontratación, así como reconocer unas condiciones de remuneración más favorables para los trabajadores desplazados procedentes de países en los que las condiciones laborales y salariales son más favorables;
- l) Reducir la brecha salarial entre hombres y mujeres para evitar que se distancien aún más en la brecha de género en materia de pensiones, abordar las desigualdades entre hombres y mujeres y eliminar todas las formas de discriminación mediante la negociación colectiva y las relaciones laborales. La CES seguirá promoviendo y difundiendo las mejores prácticas en los acuerdos colectivos que aborden cuestiones de brecha salarial entre hombres y mujeres, y hará campaña a favor de la igualdad de remuneración por un trabajo igual para los trabajadores jóvenes y para todos los trabajadores temporales;

- m) Luchar contra los salarios sub-mínimos para grupos específicos de la población activa, especialmente los jóvenes y los trabajadores de origen migrante. Los responsables de la formulación de políticas deberían adoptar medidas para la inclusión en el mercado laboral, así como el derecho a una remuneración justa por el trabajo realizado;
 - n) Elaborar una agenda para una negociación coordinada para la reducción de la semana laboral sin recorte en los salarios y acuerdos para el control de los trabajadores sobre el tiempo de trabajo, la calidad de la vida laboral y la seguridad de ingresos durante la enfermedad (subsidio de enfermedad).
148. La CES, junto con las FSE y las confederaciones sindicales nacionales, trabajará para reforzar aún más el papel de los sindicatos nacionales en la negociación colectiva.
149. La CES, junto con las FSE, trabajará para mejorar el marco de los acuerdos de empresa transnacionales. Esto incluirá trabajar para lograr un Acuerdo Marco Tripartito sobre Acuerdos de Empresa Transnacionales, teniendo en cuenta el trabajo realizado hasta la fecha sobre los ATE y los procedimientos internos de toma de decisiones de las FSE, así como el respeto de los sistemas nacionales. El Acuerdo Marco Tripartito debería establecer un marco que:
- a) no socave sino que fortalezca los sistemas nacionales de negociación colectiva, incluido el respeto de los convenios colectivos nacionales y el derecho a las acciones colectivas;
 - b) no disminuya, sino que refuerce la autonomía de negociación colectiva de las organizaciones sindicales que cubre la CES;
 - c) limite estrictamente la autoridad para firmar los ATE por parte de los trabajadores a una o más FSE afiliadas a la CES;
 - d) limite la interpretación jurídica de los ATE y garantice que el efecto vinculante sólo se aplica en circunstancias en las que el ATE declara explícitamente la intención de las partes de que cualquiera de las disposiciones tenga un efecto jurídicamente vinculante en virtud de la legislación de la UE o nacional;
 - e) no limite en modo alguno la capacidad de las FSE para definir sus procedimientos de negociación y firma de los ATE;
 - f) refuerce la obligación de las empresas de adherirse a los ATE en todos los países cubiertos, contribuyendo así a reforzar la posición negociadora de los sindicatos nacionales frente a las empresas multinacionales y sus filiales en toda Europa.
- La CES se opondrá activamente a las iniciativas legislativas de la UE sobre los ATE que no cumplan los criterios antes mencionados.
150. Cada año, la CES organizará una conferencia para promover su agenda salarial y de negociación colectiva, así como para sensibilizar sobre las prácticas actuales e intercambiar información sobre los nuevos ATE firmados. Todo ello contribuirá a reforzar la coordinación.
151. La CES, junto con las FSE, creará un grupo de trabajo para desarrollar estrategias y acciones coordinadas sobre los ATE, así como una visión conjunta sobre cómo negociar con los ATE.
152. En colaboración con las FSE y el ETUI, la CES creará una base de datos autónoma de ATE que incluirá únicamente aquellos acuerdos que han sido firmados y

reconocidos por las FSE. La CES también presionará para que se excluyan todos los textos (pseudoacuerdos) concluidos por otras partes que no sean FSE y Federaciones sindicales internacionales (FSI) que figuran en las bases de datos de la UE y de la OIT.

153. La CES, en estrecha colaboración con las FSE y los Consejos Sindicales Interregionales (CSIR), identificará buenas prácticas en materia de coordinación transfronteriza de la negociación colectiva y promoverá la creación de órganos, instrumentos y proyectos destinados a difundir este conocimiento y hacerlo más accesible a los cuadros sindicales nacionales y locales.

Legislación Laboral

Introducción

154. La construcción del poder sindical, la organización de los trabajadores y la negociación colectiva están entre las principales herramientas para elevar los estándares en el lugar de trabajo. Pero la legislación laboral también desempeña un papel importante al proporcionar un umbral de protección para los trabajadores frente a los empleadores sin escrúpulos. Además, los retos a los que se enfrenta la UE hacen que garantizar un terreno de juego equitativo en el que los derechos laborales se respeten adecuadamente sea más importante que nunca.
155. Los Tratados de la UE establecen la mejora de las condiciones de vida y de trabajo como un objetivo de la UE. Aunque está claro que algunos Estados miembros están decididos a bloquear las iniciativas en el ámbito de los derechos laborales, también está claro que los trabajadores no respaldarán una UE que no garantice un umbral adecuado de dignidad y justicia social en sus normas del mercado laboral.
156. La proclamación del Pilar Europeo de Derechos Sociales (PEDS) subraya la necesidad de un plan de acción que incluya la legislación de la UE para cumplir los derechos prometidos, hacer cumplir mejor los derechos existentes e introducir nuevos derechos para responder a los problemas emergentes.
157. En este contexto, la CES trabajará para mejorar los derechos laborales y el programa legislativo, y se centrará en la protección de la dignidad humana en el trabajo (incluyendo la protección frente a los modelos de trabajo precario y la igualdad, así como el establecimiento de un mejor marco para el equilibrio vida-trabajo). Esto puede lograrse mediante una mejores normas que garanticen la protección contra prácticas o normas injustas que violan o ponen en peligro la dignidad humana en el trabajo, por ejemplo, proporcionando protección contra la vigilancia excesivamente invasiva, el control digital y garantizando la propiedad de los datos de los trabajadores, junto con la regulación y el control del uso de dispositivos de inteligencia artificial y dispositivos portátiles o de implante que emiten datos en el lugar de trabajo.
158. La CES reconoce que, si bien la legislación es clave para algunos trabajadores y sindicatos nacionales, otros modelos de mercados laborales nacionales se basan mucho en el diálogo social y la negociación colectiva para regular el mercado laboral. La CES respeta plenamente las diferencias entre los distintos modelos y tradiciones del mercado laboral de los Estados miembros, y no tiene intención de promover una legislación laboral de la UE que pueda socavar tales sistemas.

Luchar contra la inseguridad en el trabajo

Presentación del tema

159. La dramática expansión del trabajo atípico e inseguro en Europa en las últimas décadas es el resultado directo de un modelo empresarial que traslada la mayor parte posible de los riesgos económicos del empresario al trabajador. A veces, esto puede adoptar la forma de un vaciamiento de la relación laboral con la supresión de prestaciones como el subsidio de enfermedad o las pensiones. En otros casos, los trabajadores se enfrentan a la incertidumbre porque no tienen ninguna garantía de sus horas de trabajo, y se les niega la protección del empleo porque tiende a estar vinculada a relaciones de trabajo más seguras, ya sea por ley o por la práctica. En otros casos, se clasifica erróneamente a los trabajadores como contratistas autónomos, lo que también conduce a la denegación de derechos y prerrogativas. El trabajo inseguro también crea un clima de temor en el que los trabajadores tienen miedo de hacer valer sus derechos.
160. Esta inseguridad se describe a veces como una característica inevitable de una economía moderna, alimentada por las nuevas tecnologías. La tecnología ha desempeñado un papel en esta evolución, con las plataformas en línea ofreciendo a los empleadores la posibilidad de dividir el trabajo en tareas más pequeñas y subcontratarlo a destajo. Pero el cambio en el equilibrio de riesgos entre trabajadores y empleadores no puede atribuirse simplemente a las nuevas tecnologías. Los puestos de trabajo en los que la inseguridad ha crecido más rápidamente son los que existen desde hace siglos.
161. La razón por la que estos trabajadores pierden condiciones y salarios justos no es por una app (aplicación), sino por la elección de su empleador, la explotación de todas y cada una de las lagunas de la legislación nacional y de la UE, y medidas políticas destinadas a desregular los mercados de trabajo y la falta de derechos, protección y poder efectivos.
162. Las políticas de austeridad impuestas por los gobiernos nacionales y aplicadas/impuestas por las instituciones públicas tienen un impacto negativo en las condiciones de empleo de los trabajadores de las empresas de subcontratación que prestan servicios de apoyo. En muchos casos, los trabajadores subcontratados son remunerados con salarios mínimos. Los servicios de apoyo están fuertemente feminizados, lo que ha dado lugar a una situación en la que las políticas de austeridad han afectado predominantemente a las mujeres.

Prioridades

163. La CES exige que todos los trabajadores, sea cual sea su situación laboral o su sector de actividad, disfruten de la protección de la legislación laboral (en particular, de una protección eficaz contra los despidos injustificados y en caso de despidos) y/o de los convenios colectivos. La igualdad de trato de todas las relaciones laborales es clave para el futuro. Todas las personas que trabajan en relaciones subordinadas, como los trabajadores autónomos mal clasificados, los trabajadores independientes, etc., deben tener la misma protección básica de sus derechos universales, como la libertad de asociación y el derecho a la negociación colectiva. Los trabajadores autónomos necesitan la misma protección que cualquier otro trabajador, cuando su vulnerabilidad es comparable. El reconocimiento de su relación laboral es fundamental, especialmente en el caso de aquellos contratados como autónomos aunque actúen como trabajadores por cuenta ajena. La CES trabajará activamente para luchar contra esta situación.

164. Del mismo modo, las diferencias en las contribuciones fiscales y a la seguridad social no deberían crear un incentivo financiero adicional para que los empresarios mantengan a sus trabajadores en situaciones de inseguridad.

Acciones

165. La CES presionará para conseguir una mayor seguridad laboral. Al tiempo que se respetan plenamente los modelos nacionales del mercado laboral y la autonomía de los interlocutores sociales nacionales y su derecho a alcanzar convenios colectivos, esto se hará mediante iniciativas (incluida, cuando se considere necesario, una legislación nueva o revisada a nivel nacional y de la UE) destinadas a establecer un conjunto completo de derechos para los trabajadores atípicos y autónomos y los trabajadores clasificados erróneamente como contratistas autónomos (incluido, en particular, el respeto de la libertad de asociación, el derecho de sindicación y de negociación colectiva y el derecho a la huelga), de modo que los trabajadores inseguros tengan un mayor poder de negociación para obtener horas seguras y mejores contratos y prestaciones; el derecho a una remuneración y un trato justos y equitativos, a la protección social y a acuerdos de trabajo seguros y saludables; la prohibición de los acuerdos a demanda y de cero horas; y la presunción de una relación laboral o de soluciones jurídicas nacionales similares.

Una oportunidad realista para hacer valer los derechos

Presentación del tema

166. Los Estados miembros deben garantizar la aplicación efectiva de la legislación de la UE, incluida la legislación laboral. Sin embargo, no todos los Estados miembros han adoptado las medidas necesarias para que los trabajadores y sus sindicatos puedan hacer valer y reivindicar sus derechos. A diferencia de lo que ocurre en otros ámbitos de la legislación de la UE, las sanciones a los empresarios que infringen las normas de empleo de la UE son a menudo muy leves y no tienen un efecto disuasorio. Con demasiada frecuencia, los trabajadores sufren represalias cuando exigen sus derechos. Se les niega el derecho a ser representados, o esperan durante años a que se dicte una sentencia, o se enfrentan a costes legales prohibitivos. Incluso cuando los trabajadores ganan casos, a veces les resulta imposible obtener pagos de indemnización transfronterizos. Los problemas de aplicación no pueden seguir siendo ignorados, o los derechos laborales de la UE corren el riesgo de perder su sentido.
167. El tráfico de seres humanos sucede cada vez más con fines de explotación laboral. Infringe los derechos humanos (incluidos los laborales) y sindicales básicos. Un número cada vez mayor de trabajadores son objeto de una grave explotación. Para prevenir el tráfico de seres humanos, es preciso mejorar la coordinación y el intercambio de información entre las inspecciones de trabajo y otras administraciones gubernamentales a través de las fronteras.

Prioridades

168. El reconocimiento del derecho a una aplicación efectiva debe convertirse en una prioridad real a nivel de la UE. Esto significa concienciar sobre las dificultades que experimentan los trabajadores y sus sindicatos e identificar soluciones a nivel de la UE que apoyen a los afiliados a nivel nacional.
169. La CES considera que el recurso colectivo, incluidas las medidas cautelares, es necesario, en el sentido de un derecho propio y original de un sindicato a emprender

acciones legales o iniciar un procedimiento, en caso de infracción de las normas laborales en una empresa.

170. Debe darse prioridad a la protección de los trabajadores más vulnerables y a la lucha contra la explotación laboral. Los sindicatos tienen un valor incalculable para identificar situaciones de explotación a través de su presencia en el terreno. Se necesita un enfoque específico para empoderar a los trabajadores maltratados.

Acciones

171. La CES pondrá en marcha un programa de acciones destinado a sensibilizar a nivel de la UE sobre los problemas a los que se enfrentan los trabajadores y la necesidad de encontrar soluciones para hacer frente a los déficits.
172. Esto incluirá la presión, entre otras cosas, para que se elabore una Comunicación y un instrumento jurídico vinculante sobre el derecho a una aplicación efectiva, incluido el derecho a la representación y a la protección frente a las represalias, y la necesidad de que los Estados miembros pongan en práctica las medidas adecuadas y medidas antiabuso para remediar la situación, incluidas las denuncias y los recursos colectivos.
173. La CES, con el apoyo del ETUI, supervisará la correcta aplicación de las medidas de aplicación de las directivas de la UE, como la Directiva sobre el desplazamiento de trabajadores y las Directivas contra la discriminación, e informará de los casos en los que el acceso a la justicia y otras medidas de aplicación se vean obstaculizados.
174. Basándonos en las actividades de la Plataforma del Trabajo No Declarado, pediremos más y mejores inspecciones de trabajo, de acuerdo con los modelos nacionales de mercados laborales, incluida la promoción de la aplicación de la Recomendación de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) de no menos de un inspector de trabajo por cada 10.000 trabajadores.
175. La CES, con el apoyo del ETUI, desarrollará la competencia sindical en materia de tráfico de seres humanos con fines de explotación laboral. La CES desarrollará un plan de acción en el que se identificarán los modelos empresariales que se benefician de la explotación laboral y la responsabilidad de las empresas por abusos laborales en su cadena de suministro o sus filiales.
176. La CES apoyará la creación de la Autoridad Laboral Europea y que ésta ayude a los trabajadores a hacer valer sus derechos en situaciones transfronterizas.
177. La CES apoyará a las afiliadas en su labor de asistencia a los trabajadores que han sido víctimas de fraudes y abusos transnacionales, facilitando el intercambio de información, el acceso a los tribunales y otras formas de cooperación transnacional.
178. La CES promoverá enérgicamente la creación de una cámara de Derecho laboral y social en el Tribunal de Justicia de la Unión Europea y en el Tribunal Europeo. La creación de dichas cámaras específicas ya está prevista en el reglamento del Tribunal. Las confederaciones sindicales europeas podrán enviar representantes en calidad de jueces legos a dichas cámaras para que adquieran conocimientos especializados sobre la vida laboral cotidiana.
179. La CES apoyará a sus afiliadas, a través de diferentes acciones, para garantizar una aplicación adecuada de la "Directiva sobre denunciantes", en particular para garantizar que las personas informantes puedan estar representadas por un representante

sindical a lo largo de todo el procedimiento. Se prestará especial atención a garantizar que los periodistas (y sus fuentes de información) también están protegidos eficazmente. La CES, con apoyo del ETUI, supervisará de cerca la aplicación de la Directiva en toda Europa.

Tiempo de trabajo

Presentación del tema

180. Un logro fundamental para los sindicatos en el siglo XIX y comienzos del XX fue la jornada laboral de ocho horas. El primer Convenio adoptado por la OIT -el Convenio 1- se refiere al tiempo de trabajo. Las cuestiones relacionadas con el tiempo de trabajo son fundamentales para los trabajadores y sus vidas.
181. Hoy en día, los trabajadores se enfrentan a demasiadas incertidumbres sobre las horas de trabajo. Trabajar muchas horas, horas extras, trabajo por turnos, trabajo nocturno, horas interrumpidas, horas no sociales y trabajar en domingos o días festivos entraña riesgos para la salud y la seguridad de los trabajadores, afecta a su capacidad para conciliar el trabajo con la vida familiar y privada y puede dar lugar a una falta de derechos laborales, de protección social y de compensación monetaria. Al mismo tiempo, muchos trabajadores temen no tener suficientes horas para ganarse la vida.
182. Europa necesita encontrar respuestas a estas inseguridades y al mismo tiempo garantizar la estabilidad de las horas de trabajo que a menudo son objetivo de los empresarios a través de decisiones unilaterales y sin la consulta y/o consentimiento del trabajador.

Prioridades

183. A nivel del trabajador, las necesidades y las opciones relativas al tiempo de trabajo son tan heterogéneas como la mano de obra. Pero todos tienen un factor en común: los trabajadores necesitan más control sobre su tiempo de trabajo.
184. Debería haber mucha más previsibilidad y certidumbre, y la jornada diaria/semanal tiene que tener límites. La CES trabajará con sus afiliadas para garantizar una jornada laboral segura, sana y justa en la UE.
185. Reforzar a los sindicatos nacionales en su capacidad para negociar y alcanzar convenios colectivos sobre el tiempo de trabajo.

Acciones

186. Desarrollar nuevas demandas europeas sobre el tiempo de trabajo, incluida la necesidad de proteger el marco existente de límites de tiempo de trabajo, que permita a los trabajadores tener un mayor control sobre sus acuerdos laborales, y una reducción colectiva de la jornada laboral semanal sin recortes salariales y con contratación de personal compensatorio.
187. Garantizar la mejora del registro del tiempo de trabajo, por ejemplo, ejerciendo presión para que se establezcan normas legales.
188. Promover el derecho a la desconexión, incluso con medidas legislativas.

189. Prohibir los contratos y los acuerdos a demanda y de tipo cero horas y otras formas de trabajo precario; trabajar para reducir al mínimo el uso y el beneficio por parte de los empleadores de todas estas formas de trabajo.
190. Elaborar, a la luz de la adopción de la Directiva sobre condiciones de trabajo transparentes y previsibles, una guía explicativa de la CES para ayudar a las organizaciones afiliadas a lograr la mejor aplicación posible en su contexto nacional.
191. Eliminar el abuso en los contratos a tiempo parcial y temporales mediante un instrumento jurídicamente vinculante.
192. Promover una negociación colectiva más fuerte por un horario de trabajo justo basado en los convenios colectivos.
193. Promover la negociación colectiva para los trabajadores autónomos.

Luchar contra "Legislar mejor" como una agenda de desregulación

Presentación del tema

194. La agenda de desregulación de la iniciativa "Legislar mejor" de la UE no ha desaparecido, sino que se ha trasladado a los Estados miembros.
195. En particular, la narrativa de la "sobrerregulación" se ha arraigado y cada vez más los Estados miembros intentan evitar ir más allá de las normas mínimas establecidas a escala europea, y utilizarla para justificar una vuelta atrás sobre derechos de empleo muy necesarios.

Prioridades

196. Una prioridad clave será presionar a la UE para que no fomente este enfoque altamente perjudicial por parte de los Estados miembros.
197. En su lugar, haremos hincapié en la necesidad de que los Estados miembros vayan más allá de los niveles mínimos establecidos por las distintas Directivas de la UE. El argumento de que los Estados miembros tienen que atenerse a la redacción de una Directiva y no pueden mejorar ni ir más allá de lo que se establece es inaceptable y además se corre el riesgo de minar el apoyo a la integración europea.

Acciones

198. La CES trabajará con las afiliadas nacionales para establecer los casos en los que se debe animar a los Estados miembros a utilizar la transposición de una Directiva de la UE como una oportunidad para ratificar los convenios pertinentes de la OIT, (los artículos pertinentes de) la Carta Social Europea Revisada y el Código Europeo de Seguridad Social, así como a hacer mención de los principios destinados a salvaguardar y mejorar los derechos sociales consagrados en el Pilar Europeo de Derechos Sociales, otorgándoles de este modo un valor jurídico explícito.
199. La CES llevará a cabo acciones para desafiar la narrativa de la "sobrerregulación" y para asegurar que los responsables políticos son conscientes de que lo que está en juego son derechos y prerrogativas ganados con esfuerzo y muy necesarios.

200. La CES se opondrá a que se refuerce aún más el dominio del mercado interior en el marco político de la UE, por ejemplo, combatiendo la introducción de un "principio de innovación" que no debe utilizarse para dejar de lado los objetivos sociales o medioambientales en las nuevas propuestas legislativas.
201. La Convención Europea de Derechos Humanos, la Carta Social Europea Revisada y los Convenios de la OIT deben tener prioridad sobre las cuatro libertades a través de un cambio en el Tratado y/o un Protocolo Social.

Salud y seguridad

Presentación del tema

202. Cada año en la UE se producen más de 3 millones de accidentes y -según una estimación conservadora- 100.000 personas mueren cada año como consecuencia del cáncer relacionado con el trabajo, y 4.000 por accidentes mortales. Es probable que las cifras reales sean mucho más elevadas, ya que muchos accidentes no se notifican, muchas enfermedades profesionales no se recogen como tal y no se dispone de cifras sobre los trabajadores que mueren conduciendo para ir al trabajo. Asimismo, se desconoce el número de suicidios relacionados con el trabajo. Más de una cuarta parte de los trabajadores en Europa experimentan un estrés excesivo relacionado con el trabajo lo que es un factor de riesgo bien conocido de enfermedad cardiovascular. Se necesitan muchas más medidas para garantizar la seguridad y la salud de los trabajadores en todos los lugares de trabajo.
203. El tema principal del trabajo de la CES en materia de salud y seguridad durante el próximo mandato será la promoción de los comités sindicales de salud y seguridad en el lugar de trabajo y la promoción de los representantes sindicales, de seguridad en el lugar de trabajo, incluidos en los comités de empresa, y garantizar derechos adecuados a los representantes de seguridad para que puedan contribuir eficazmente a mejorar la SST en el lugar de trabajo. Las tasas de lesiones importantes en los lugares de trabajo con representantes sindicales de seguridad en el lugar de trabajo y comités de seguridad son menos de la mitad de los que no los tienen. Los sindicatos marcan una verdadera diferencia. Reducimos las lesiones, mejoramos la salud y ayudamos a cambiar la cultura de seguridad y prevención en el lugar de trabajo. Pediremos a los empleadores una mayor inversión en la prevención de los riesgos laborales.
204. El segundo tema principal del trabajo de la CES en materia de salud y seguridad durante el próximo mandato es ejercer presión sobre la Comisión Europea para que mejore la legislación de la UE en materia de salud y seguridad, incluidos los ámbitos importantes de los trastornos musculoesqueléticos y los riesgos psicosociales, así como para que prosiga la labor de revisión de la Directiva sobre carcinógenos y mutágenos.
205. El marco reglamentario formado por la Directiva marco (89/391/CEE) y 23 directivas únicas es uno de los mayores logros de la Europa social. Mientras observamos nuevos riesgos que se avecinan, los llamados "viejos" riesgos permanecen. El acervo en materia de SST debe adaptarse a los nuevos y antiguos desafíos. Algunas de las directivas únicas existentes ya no son adecuadas para los fines perseguidos, mientras que al mismo tiempo es necesario cubrir los riesgos emergentes, como los riesgos

psicosociales (RPS), y trastornos musculoesqueléticos (TME). Para cada uno de ellos necesitamos una única directiva.

206. Las Inspecciones de Trabajo constituyen el principal órgano de control de la salud y la seguridad. Además, existen otros organismos de inspección especializados que tienen responsabilidades en determinados sectores de actividad o cuya acción repercute también en la aplicación de las disposiciones en materia de salud y seguridad (inspecciones de minas, inspecciones nucleares, inspecciones marítimas, vigilancia del mercado de equipos de trabajo, etc.).

Prioridades

Aplicación de la Salud y Seguridad a través de la democracia en el lugar de trabajo – el papel de los comités sindicales de salud y seguridad

207. Un aspecto importante de la democracia en el lugar de trabajo es la organización de un trabajo y de lugares de trabajo seguros y saludables. Los comités sindicales y los representantes sindicales de seguridad (RSS) son fundamentales, incluido en los Comités de empresa. Los RSS tienen que ser promovidos en lugares de trabajo muy pequeños, para que puedan proporcionar apoyo donde sea necesario. Este es el caso, en particular, en relación con los trastornos musculoesqueléticos (TME) y los riesgos psicosociales (RPS),- incluido el "burnout" (síndrome del quemado) - dos conjuntos de desafíos relacionados entre sí en el lugar de trabajo que deben abordarse en el marco de un enfoque más amplio sobre un aumento del control de los trabajadores sobre la organización del trabajo. La cuestión del "bore-out" (aburrimiento) también debe abordarse en el contexto de la democracia en el lugar de trabajo para hacer frente al estrés causado por el trabajo que es tedioso, monótono y alienante.
208. La aplicación de la ley es fundamental a este respecto. Pero observamos una inmensa reducción de personal en las inspecciones de trabajo nacionales en toda Europa. Esto es muy problemático, ya que la regulación sólo tiene efectos positivos para los trabajadores si se aplican medidas concretas en las organizaciones. Se necesitan inspecciones de trabajo firmes para comprobar si los empleadores cumplen sus obligaciones legales. La CES insiste en la necesidad urgente de reforzar la coordinación entre las diferentes autoridades encargadas de las diferentes inspecciones a nivel nacional y de los Estados miembros. Es preciso reforzar las inspecciones de trabajo para garantizar unas normas adecuadas de inspección en toda la UE. La CES presionará para que se mejoren los controles y la supervisión en toda Europa, incluyendo:
- Cada empresa o establecimiento debe ser inspeccionado al menos una vez cada [siete] años.
 - Las inspecciones deben hacerse sin previo aviso.
 - Las inspecciones deben poder imponer sanciones por la violación de cada una de las disposiciones de la Directiva marco y de las Directivas específicas en el ámbito de la salud y la seguridad, así como de toda la legislación nacional pertinente.
 - Todas las sanciones deben tener un efecto disuasorio eficaz.
 - Los controles y la supervisión deberían conducir a un mejor cumplimiento a todos los niveles.
 - Los sindicatos deben ser consultados sobre las prioridades de los controles y su supervisión.

Cero cáncer relacionado con el trabajo

209. El objetivo general de la CES en este ámbito es prevenir y eliminar el cáncer relacionado con el trabajo, así como otras enfermedades causadas por sustancias altamente preocupantes. Esto continuará a lo largo de todo el próximo mandato. Para lograrlo, debe continuar la revisión de la Directiva sobre carcinógenos y mutágenos (DCM). Es urgente garantizar la eficacia, especialmente en lo relativo a las obligaciones de los empleadores en términos de prevención. El ámbito de aplicación debe ampliarse a todos los procesos cancerígenos (por ejemplo, la lucha contra incendios y las actividades que exponen a los trabajadores a sustancias citotóxicas) y a las sustancias reprotóxicas. Los límites de exposición profesional deben cubrir la mayoría de las exposiciones y deben revisarse periódicamente. Los límites deben desarrollarse con un enfoque basado en la salud. Los límites deben ser coherentes con el objetivo no negociable de proteger la salud y la vida de los trabajadores. Además de trabajar para conseguir unos límites de exposición más elevados y adecuados, la CES seguirá subrayando la importancia de las obligaciones del empresario de seguir el principio de sustitución siempre que sea posible, manteniendo la exposición a sustancias peligrosas lo más baja posible desde el punto de vista técnico. Todavía necesitamos actuar en relación con el amianto, los nanomateriales, el trabajo nocturno y los disruptores endocrinos, con objetivos claros y estrategias de aplicación. Todas las estrategias deben incluir los aspectos de género en la prevención del cáncer relacionado con el trabajo.

Convergencia al alza en salud y seguridad

210. El acceso a lugares de trabajo seguros y saludables no está distribuido uniformemente en toda Europa. Por lo tanto, la CES dará prioridad a la mejora del acceso a lugares de trabajo seguros y saludables para todos los trabajadores, tanto dentro de cada país como entre países y sectores. Las diferentes iniciativas deberían tener en cuenta la dimensión de género, vinculando la agenda de la igualdad con la de Salud y Seguridad y el creciente debate sobre la calidad del trabajo que la CES está llevando a cabo en Europa: la lucha contra el empleo precario y el deterioro de las condiciones de trabajo es crucial para la salud de los trabajadores. La CES también luchará para proteger los derechos de los trabajadores migrantes y evitar que su salud y seguridad se vean socavadas. La condición de inmigrante o la situación contractual son, y deben seguir siendo, irrelevantes a este respecto. El Comité de Salud y Seguridad en el Trabajo de la CES seguirá trabajando en este sentido y en la elaboración de estrategias comunes a escala de la UE. Asimismo, seguirá trabajando con los compañeros en el diálogo social europeo para acordar y aplicar acuerdos con los empresarios.
211. La CES ha articulado anteriormente la necesidad de directivas específicas sobre MSD y RPS. Si bien es ambicioso que estas exigencias se hagan realidad en la próxima Comisión (2019-24), debemos seguir ejerciendo presión.
212. Los factores organizativos o sociales, como la carga de trabajo, se encuentran entre las causas más comunes de los riesgos de salud en el trabajo y son la causa de un gran número de lesiones profesionales y accidentes mortales notificados. A menudo, estas circunstancias conducen a lesiones físicas o a la muerte. Por consiguiente, las medidas de prevención de accidentes mortales no pueden basarse únicamente en las estadísticas de accidentes mortales. Las medidas de prevención de accidentes mortales deben centrarse en la prevención de accidentes laborales en un sentido amplio. Cada accidente mortal es una tragedia para los implicados e inaceptable en la vida laboral moderna. Debe haber tolerancia cero a los accidentes mortales.

213. Se necesita un mayor apoyo financiero para la formación y una sólida protección legal para los representantes de Salud y Seguridad en los lugares de trabajo. Las políticas de salud y seguridad deben alentar a los trabajadores y miembros de los sindicatos, en particular de los grupos de migrantes o de aquellos que trabajan con contratos atípicos, a que asuman el papel de representantes de salud y seguridad.

Colaboración con los organismos de SST - Comité Consultivo de la DG Empleo (CCSS) y de la Agencia Europea para la Seguridad y la Salud en el Trabajo (EU-OSHA)

214. La CES continuará trabajando en la revisión de las seis Directivas sobre SST que se iniciaron en 2016. Quedan tres, sobre las que todavía estamos a la espera de propuestas: señalización de SST, lugares de trabajo; y equipos con pantallas de visualización. Además, la CES seguirá trabajando con la EU-OSHA. La CES desarrollará el trabajo sobre TME basándose en la Guía de la UE-OSHA sobre trastornos musculoesqueléticos (TME) y riesgos psicosociales publicada a principios de 2019 y en la Campaña de la UE OSHA para lugares de trabajo saludables 2020-2022 sobre la prevención y la reducción de los TME.

Acciones

215. Desarrollar una campaña de presión, negociación colectiva y estrategia legal para reforzar los comités sindicales de seguridad y salud en el trabajo y, cuando lo acuerden los sindicatos, los comités de empresa. Garantizar que en toda la UE, nuestros representantes de seguridad en el lugar de trabajo puedan:
- a) Representar a los empleados en discusiones con el empleador sobre salud, seguridad o bienestar y en discusiones con los Responsables de Salud y Seguridad u otras autoridades competentes;
 - b) Disponer de suficiente tiempo (liberados/as de su trabajo) para hacer sus tareas como representante de seguridad;
 - c) Investigar los riesgos y sucesos peligrosos;
 - d) Investigar las quejas; realizar inspecciones en el lugar de trabajo e inspeccionar los documentos pertinentes;
 - e) Emitir avisos provisionales de mejora;
 - f) Asistir a los comités de seguridad;
 - g) Ser remunerados por el tiempo dedicado al ejercicio de sus funciones y recibir formación.
 - h) La CES abogará por mejorar la sinergia entre sus afiliadas y las instituciones de SST de la UE y de los Estados miembros.
216. La CES desarrollará una estrategia de litigios en relación con la falta de aplicación de la ley.
217. Seguir desarrollando y persiguiendo nuestras demandas de cero cánceres relacionados con el trabajo, incluido el desarrollo de una evaluación de riesgos.
218. Reforzar la colaboración con la Confederación Sindical Internacional (CSI) para una estrategia global sobre SST que incluya que los convenios de la OIT sobre salud y seguridad sean reconocidos como convenios fundamentales. Otro trabajo conjunto incluirá el cáncer cero relacionado con el trabajo, nanomateriales y disruptores

endocrinos. Junto con la CSI, la CES promoverá, a través de la OIT y sus Estados miembros, la nivelación de los derechos en materia de seguridad y salud como derecho fundamental en el trabajo para todos los trabajadores, independientemente de su relación laboral o del tipo de modelo empresarial para el que trabajen (incluidas las plataformas digitales, el comercio electrónico y el trabajo en grupo).

219. Continuar en la consecución de las Directivas sobre RSP y TME y apoyar la aplicación de los acuerdos de los interlocutores sociales europeos sobre la prevención del estrés relacionado con el trabajo y la violencia y el acoso en el trabajo a nivel nacional y europeo, así como a nivel intersectorial y sectorial. Esto incluye, entre otras cosas, la protección de los trabajadores contra los riesgos psicosociales derivados del uso de las nuevas tecnologías de la información y la comunicación en el lugar de trabajo y el reconocimiento del impacto de la organización de los trabajadores en el aumento de estas patologías.
220. Desarrollar y proseguir nuestra demanda de tolerancia cero con respecto a los accidentes mortales y la prevención de los accidentes laborales.
221. Asegurar la convergencia al alza de las condiciones de salud y seguridad en todos los lugares de trabajo de las empresas transnacionales, independientemente de su ubicación o país de establecimiento, y generalizarlas a lo largo de toda la cadena de valor.
222. Garantizar un nivel decente de seguro para los trabajadores de la UE en caso de enfermedad o accidente laboral. Exigir el seguro social obligatorio para la fuerza de trabajo, protegiendo al mismo tiempo las pólizas de seguro acordadas colectivamente que las complementan, cuando existan. El seguro debe ofrecer una indemnización adicional en caso de enfermedad, lesiones laborales (accidentes de trabajo, accidentes de ida y vuelta al trabajo o en caso de enfermedad profesional), así como una indemnización de nivel económico decente a los miembros de la familia en caso de accidentes mortales o enfermedades.
223. Presionar a la Comisión para que prepare una sólida estrategia europea en materia de seguridad y salud en el trabajo. La estrategia es importante, dado que el proceso de digitalización y automatización ya está intensificando la vida laboral y ampliando el tiempo de trabajo (por ejemplo, las comunicaciones por correo electrónico con los empleadores fuera del horario laboral).

Derechos humanos y sindicales

Presentación del tema

224. La promoción y la defensa de los derechos humanos, que incluyen los derechos laborales y sindicales, siempre han estado en el centro de las prioridades y acciones de la CES. La libertad de asociación, el derecho a organizarse, a negociar colectivamente y a emprender acciones colectivas, incluido el derecho a la huelga, el derecho a la información y el derecho a la libertad de expresión, son derechos fundamentales garantizados por la Convención Europea de Derechos Humanos, la Carta Social Europea revisada, los convenios de la Organización Internacional del Trabajo, la Carta de Derechos Fundamentales de la UE y la mayor parte de las constituciones nacionales.

225. Desde antes del inicio de la crisis económica y financiera, los sindicatos han sido testigos de un aumento del cuestionamiento de los derechos humanos y sindicales y de los ataques contra ellos. Ya se trate de empresas y empleadores de los sectores público y privado que utilicen técnicas manifiestas de lucha contra los sindicatos u otros métodos más sutiles, el derecho fundamental de sindicación sigue siendo negado a muchos trabajadores, en particular a los trabajadores atípicos y a los trabajadores autónomos.
226. A veces los ataques se realizan bajo el disfraz de políticas (de gobernanza) de la UE, como la agenda Legislar mejor/de manera más inteligente, los Memorandos de entendimiento o las Recomendaciones Específicas por País que socavan los derechos humanos, como el derecho a la protección social, a unos salarios justos, a la salud y a la seguridad en el trabajo, a la negociación colectiva y a la acción colectiva. Como resultado, los Estados miembros han violado a menudo las obligaciones en materia de derechos fundamentales que suscribieron en virtud de los convenios de las Naciones Unidas y de la OIT, así como del Convenio Europeo de Derechos Humanos del Consejo de Europa, la Carta Social Europea Revisada y el Código Europeo de la Seguridad Social. También es preocupante el avance de la reducción del espacio para los actores democráticos y el debilitamiento de los derechos civiles en los Estados miembros de la UE.

Prioridades

227. A medida que las empresas privadas han ido adquiriendo dimensiones europeas y mundiales, también lo debe hacer nuestra lucha para garantizar que se respeten los derechos humanos y sindicales. La CES debe ocupar su lugar en primera línea y garantizar que los empleadores no socaven el respeto de los derechos humanos y sindicales. El trabajo tiene un efecto masivo sobre la experiencia y el ejercicio de los derechos humanos y sindicales, y el respeto de los derechos humanos y sindicales debe garantizarse en el lugar de trabajo (dondequiera que se realice el trabajo) o se verá socavado
228. El Pilar Europeo de Derechos Sociales, que en muchos de sus 20 Principios se basa o se ha inspirado en los instrumentos internacionales de derechos humanos, es un avance importante. Debe ir acompañado de un plan de acción para su aplicación con el fin de volver a situar la protección de los derechos sociales fundamentales en primer plano en Europa y restablecer el equilibrio entre lo social y la economía como base de la construcción europea, tal como se estableció en el Tratado de Roma de 1957.

Acciones

229. La CES, como defensora de los derechos humanos, reafirma su compromiso de larga data de promover y defender los derechos humanos, laborales y sindicales fundamentales y los derechos sociales, incluidos, entre otros, el derecho a la salud y la asistencia social, el agua y el saneamiento, la energía y la educación.
230. Se compromete en particular a:
- a) Desarrollar una estrategia de apoyo a la protección y promoción de los derechos sindicales. La CES quiere ayudar a las organizaciones afiliadas a conseguir mayores derechos de organización, a poder representar a los trabajadores, a ayudar a los trabajadores a informar sobre violaciones de los derechos sindicales, a poder utilizar los servicios en línea/digitales para relacionarse con los miembros

y con la sociedad en general, así como para asegurarse de que todos los sectores están cubiertos por convenios colectivos.

- b) Desarrollar una estrategia conjunta para luchar contra los intentos de los empleadores de destruir los sindicatos o de negar derechos en todos los lugares de trabajo, privados o públicos, y sancionar cualquier tentativa de impedir actividades sindicales.
- c) Presionar, tanto a nivel internacional como europeo, para que se adopten instrumentos normativos vinculantes para las empresas, en particular las multinacionales, en el ámbito de los derechos humanos y sindicales, especialmente promoviendo a nivel europeo un sistema obligatorio de diligencia debida para las empresas y, con el apoyo de la Confederación Sindical Internacional (CSI), garantizar la adopción y la ratificación del "Tratado de las Naciones Unidas sobre empresas y derechos humanos".
- d) Desarrollar, junto con las organizaciones afiliadas, una estrategia audaz para que las empresas multinacionales, en particular, así como los Estados y las autoridades, rindan cuentas de sus fallos en materia de derechos humanos y sindicales y garantizar que ninguna empresa que niegue los derechos humanos y sindicales pueda obtener contratos públicos u operar en el mercado interior de la UE;
- e) Desarrollar una estrategia común audaz contra las restricciones estructurales, políticas y legales de los derechos humanos y sindicales, especialmente la libertad de asociación, el derecho a organizarse, a la negociación colectiva y al derecho de huelga;
- f) Reforzar el trabajo realizado en el seno del Grupo Consultivo de la CES sobre Derechos Fundamentales y Litigios, en particular garantizando, cuando proceda en cooperación con la Confederación Sindical Internacional (CSI), un mayor uso de, o cuando sea necesario, trabajar para mejorar todos los mecanismos de supervisión y ejecución judiciales (cuasi judiciales o extra-judiciales) disponibles en las Naciones Unidas, la OIT y el Consejo de Europa, así como a escala de la UE, y dando a conocer las mejores prácticas;
- g) Intensificar las acciones (incluidas las campañas) para presionar tanto a la UE como a los Estados miembros para que ratifiquen y apliquen adecuadamente los instrumentos internacionales pertinentes de las Naciones Unidas y de la OIT (en particular el Convenio nº 81 sobre la inspección de trabajo) y, en particular, para que se adhieran a la Convención Europea de Derechos Humanos y la ratifiquen, así como (todos los artículos de) la Carta Social Europea revisada (y el correspondiente Protocolo adicional de 1995 que establece un sistema de reclamaciones colectivas) y el Código Europeo de Seguridad Social;
- h) Seguir instando a las instituciones de la UE, y en particular a la Comisión Europea, para que garanticen que en el diseño, la interpretación y la aplicación de la legislación y la política de la UE, en particular cuando se pongan en marcha en el marco del Pilar Europeo de Derechos Sociales, se tengan debidamente en cuenta los instrumentos internacionales de las Naciones Unidas, la OIT y el Consejo de Europa, a fin de evitar que la (jurisprudencia) y las políticas de la UE contradigan, restrinjan o afecten negativamente a los derechos y los principios reconocidos por los instrumentos a los que se han adherido la UE o los Estados miembros;
- i) Intentar conseguir, como requisito mínimo para que la UE alcance un acuerdo (comercial) con otro país, que el país ratifique y respete los convenios fundamentales de la OIT.

Igualdad de género

Presentación del tema

231. Aunque la igualdad entre mujeres y hombres es uno de los objetivos de la UE, consagrado en los Tratados europeos desde 1957 (artículo 2 y artículo 3 (apartado 3) del TUE; artículo 21 de la Carta de los Derechos Fundamentales), no se ha logrado, ni en la sociedad ni en el empleo
232. La crisis de 2008 afectó más a los hombres que a las mujeres, ya que las industrias dominadas por los hombres fueron las primeras en contraerse. Sin embargo, las subsiguientes políticas de consolidación fiscal han tenido un mayor impacto en la demanda de mano de obra femenina y en la calidad de los puestos de trabajo de las mujeres. Además, las medidas de austeridad han afectado a los servicios públicos prestados por trabajadores en educación, salud, u otros servicios públicos, incluyendo el cuidado de niños y ancianos, de los cuales las mujeres son las principales proveedoras y usuarias. Esto ha ido acompañado de una creciente dependencia de acuerdos laborales que ofrecen una menor protección laboral y social a los trabajadores que se dedican a la prestación de estos servicios. En consecuencia, la capacidad de las mujeres para acceder al empleo remunerado o permanecer en él se ha visto comprometida.
233. La igualdad de género también se ve amenazada por el auge de los partidos populistas y de extrema derecha en varios países de la UE. Debilitan o rechazan abiertamente los derechos fundamentales de la mujer y su empoderamiento económico y social.
234. La igualdad de género y la participación igualitaria de mujeres y hombres en el mercado laboral son cruciales para el crecimiento sostenible y el empleo en Europa. La pérdida económica derivada de la brecha de empleo entre hombres y mujeres se estima en 370.000 millones de euros al año.
235. Ha habido pocos cambios en las condiciones de las mujeres sobre el terreno. El Índice de Igualdad de Género de la UE 2017 muestra que en todos los ámbitos de la vida prevalece la desigualdad. La puntuación de la UE es sólo cuatro puntos más alta que hace diez años, y ahora es de 66,2 sobre 100.
236. En 2017, la tasa de empleo femenino siguió aumentando a un ritmo lento pero constante, en consonancia con la de los hombres, y alcanzó el máximo histórico del 66,5%, frente al 78,1% de los hombres. No obstante, es poco probable que se alcance el objetivo de la UE para 2020 de que el 75% de las mujeres y los hombres tengan un empleo.
237. Las responsabilidades de cuidado son la razón principal de la baja participación femenina en el mercado laboral. En 2016, más del 19% de las mujeres inactivas eran inactivas porque tenían que cuidar de niños o adultos. Además, la discriminación contra las mujeres embarazadas o las madres jóvenes que vuelven al trabajo después del permiso de maternidad sigue siendo generalizada y las mujeres son relegadas o forzadas a dimitir.
238. La segregación horizontal y vertical son factores importantes que contribuyen a la diferencia de género en los ingresos brutos por hora, que se ha estancado en torno al

16%. Las causas de la brecha salarial de género son complejas, múltiples e interrelacionadas, e incluyen la discriminación directa y la falta de transparencia salarial; la infravaloración del trabajo, las aptitudes y las competencias de las mujeres; la división desigual del trabajo remunerado y no remunerado entre mujeres y hombres; y los roles y tradiciones de género, que pueden influir en la elección de los itinerarios educativos. La brecha salarial de género se ve agravada por la creciente incidencia de formas de empleo informal, ocasional y atípico que a menudo afectan más a las mujeres que a los hombres y por el predominio de las mujeres en empleos a tiempo parcial y en sectores peor remunerados.

239. Las mujeres de toda Europa superan a los hombres en los logros educativos y la contribución femenina a la ciencia está ampliamente reconocida, pero más del 70% de los trabajadores europeos con salarios bajos son mujeres y tienen más probabilidades que los hombres de vivir en la pobreza.
240. Las desigualdades se acumulan a lo largo de la vida y ascienden hasta una brecha media de género en las pensiones del 39%.
241. Las mujeres están infrarrepresentadas en los puestos directivos en casi todos los sectores económicos, representando el 36% de los directivos de la UE. La gestión está más equilibrada en cuanto al género en el sector público, aunque también predominan los hombres. Entre los miembros de la CES solo el 24% de las posiciones de liderazgo están ocupadas por mujeres⁴.
242. En Europa, una de cada dos mujeres ha denunciado algún tipo de acoso sexual en el lugar de trabajo. Al mismo tiempo, el ciberacoso contra las mujeres es una tendencia preocupante, y las mujeres son más reacias a participar en la esfera pública porque son un objetivo fácil para los ataques sexistas y misóginos.
243. Las mujeres trabajan a tiempo parcial con más frecuencia que los hombres (más del 70% de los trabajadores a tiempo parcial) y se ha documentado un aumento en los empleos peor remunerados (venta al por menor, limpieza y servicios de cuidado). La proporción de trabajo a tiempo parcial involuntario ha aumentado constantemente para ambos sexos desde 2008.
244. Un nuevo mercado laboral digital no debe impedir el acceso a sistemas de bienestar de los que dependen en particular las mujeres. La perspectiva de igualdad de género debe ser parte integrante del debate sobre la digitalización. En ausencia de regulación, las empresas de plataformas están aumentando el trabajo informal y otros trabajos excluidos de las leyes laborales regulares, el diálogo social y la protección social a expensas de los trabajos decentes. Esta carencia afectará especialmente a las mujeres.
245. Al ritmo actual de cambio, la igualdad de género en la UE no se logrará antes del comienzo del próximo milenio. Debemos convertir el objetivo de la igualdad de género en resultados decisivos.

Prioridades

246. El mundo laboral actual es injusto para las mujeres. Las nuevas tecnologías, los avances digitales, y las nuevas formas de trabajo pueden afectar más de manera negativa a las mujeres trabajadoras. Para evitar un futuro del trabajo sin igualdad de

⁴ (Datos: Encuesta de género de la CES 2018. Hay que actualizar con 2019)

género se necesita una decisión consciente de cambiar la situación drásticamente. Deberíamos utilizar el debate de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) sobre "El futuro del trabajo" como una oportunidad para resolver las brechas de género. El principal reto para la CES es hacer más y mejor para que las mujeres puedan incorporarse, permanecer activas y progresar en el mercado laboral mediante la promoción de puestos de trabajo de calidad, formación a lo largo de toda la vida y acceso a nuevas competencias.

247. Garantizar la independencia económica de las mujeres y los hombres a lo largo de toda la vida; un equilibrio justo entre la vida laboral y la vida familiar, tanto para hombres como para mujeres, vinculado también a una reducción colectiva de la jornada laboral sin recortes salariales y el control de las disposiciones sobre el tiempo de trabajo; reducir las diferencias salariales entre hombres y mujeres y garantizar la igualdad de retribución por un trabajo de igual valor; lograr la igualdad en la toma de decisiones; garantizar que se reconozca a los trabajadores en primer lugar por sus competencias y no por su género, y poner fin a la violencia y el acoso por razón de género, siguen siendo prioridades de la CES para lograr la igualdad entre hombres y mujeres.
248. Sólo pueden lograrse aplicando la integración de la perspectiva de género en todos los sectores políticos y considerando la igualdad de género como una cuestión que afecta tanto a las mujeres como a los hombres, haciendo especial hincapié en la igualdad de trato y salario, mejor reconocimiento de las cualificaciones de las mujeres y el futuro digital. Los problemas de género en una sociedad desigual no se resolverán "por arte de magia" como resultado del progreso tecnológico.
249. Deberían dedicarse más esfuerzos a la integración en el mercado laboral, el desarrollo de la carrera profesional, la adaptación de puestos de trabajo y el empoderamiento de las mujeres pertenecientes a grupos vulnerables, como las mujeres con discapacidad y las mujeres mayores, migrantes y refugiadas.

Acciones

250. Hacer presión por una estrategia renovada y ambiciosa a nivel de la UE para lograr la igualdad de género en los mercados de trabajo europeos, que se enmarque de forma coherente en cualquier futura Estrategia UE 2020 y la aplicación del Pilar Europeo de Derechos Sociales. La nueva estrategia también debería hacer una aportación concreta para alcanzar los Objetivos de Desarrollo Sostenible de la Agenda 2030, y en particular el Objetivo 5.
251. Ejercer presión a todos los niveles apropiados para la adopción de la Directiva sobre el equilibrio entre el trabajo y la vida privada, promover el intercambio de buenas prácticas a través de la negociación colectiva y el diálogo social.
252. Apoyar el Plan de Acción de la Comisión Europea sobre "Abordar las diferencias salariales entre hombres y mujeres" y proponer medidas específicas para reforzar la integración de la perspectiva de género en las negociaciones salariales y en la negociación colectiva.
253. Ejercer presión para desbloquear la Directiva sobre las mujeres en los consejos de administración, promoviendo el equilibrio de género entre los directores no ejecutivos de las empresas que cotizan en bolsa.

254. La formación sigue siendo fundamental para mejorar los conocimientos y las aptitudes de negociación a fin de eliminar las diferencias salariales entre hombres y mujeres. Los miembros de la CES deberían seguir ofreciendo educación y formación a los delegados de ambos sexos. Los sindicatos a todos los niveles deben desplegar recursos y medios adecuados para poner en marcha cursos de formación a medida.
255. Supervisar la aplicación de la Recomendación de la Comisión sobre el fortalecimiento del principio de igualdad de retribución entre hombres y mujeres a través de la transparencia salarial y ejercer presión para que este texto de la UE se convierta en una Directiva europea vinculante.
256. El Semestre europeo puede ser una herramienta poderosa para mejorar la acción de los Estados miembros para eliminar las disparidades entre mujeres y hombres. La CES presionará para que se refuerce la dimensión de género del Semestre y para que se realice una evaluación sistemática de la igualdad de género de las Recomendaciones Específicas para cada País.
257. Los mercados de trabajo de la UE están cada vez más polarizados. Existe una necesidad urgente de abordar la segregación ocupacional, fomentar la mezcla de género en los sectores en los que predominan las mujeres y viceversa. La CES promoverá el intercambio y el estudio entre sectores y una política reforzada de integración de la perspectiva de género en las TIC y promoverá formación y acciones específicas para romper el techo de cristal, mejorará las oportunidades de carrera de las mujeres y su acceso a puestos de responsabilidad en empresas y sindicatos, así como la promoción de un trabajo sistemático en materia de igualdad de género en las empresas para asegurar que las mujeres entran, progresan y permanecen en sectores dominados por los hombres y que sus competencias son reconocidas.
258. Ejercer presión en favor de una economía del cuidado pública basada en empleos de calidad e inversión a largo plazo y promover pruebas empíricas sobre el impacto de género del trabajo en grupo y del trabajo a demanda. Apoyar la inversión, especialmente pública, en infraestructura para la educación de la primera infancia, las actividades extraescolares y los servicios de atención a las personas de edad avanzada. Establecer nuevos y más ambiciosos objetivos de Barcelona para el cuidado de los niños y la integración del derecho al cuidado en los sistemas de protección social, como se pide en el informe conjunto de protección social sobre los cuidados a largo plazo.
259. Continuar previniendo y combatiendo la violencia y el acoso contra las mujeres tanto en el hogar como en el trabajo. Esto incluye el fortalecimiento del marco de la UE sobre la violencia contra las mujeres (incluyendo la compilación de los datos comunes europeos), la ratificación del Convenio de Estambul y la pronta adopción de un Convenio de la OIT complementado por una Recomendación.
260. Continuar creando conciencia de que la violencia doméstica también es un problema en el lugar de trabajo. También deberían introducirse derechos legales para las víctimas de la violencia doméstica en el lugar de trabajo, incluido el derecho a permisos y apoyo remunerados, así como incentivos para que los empleadores contraten a mujeres víctimas de la violencia doméstica.
261. Las condiciones de trabajo, como las largas jornadas de trabajo en las ocupaciones y sectores en los que predominan los hombres, deberían adaptarse para que las mujeres puedan acceder a esos puestos de trabajo y progresar en ellos. El trabajo a tiempo parcial involuntario o de corta duración y/o imprevisible es un obstáculo

importante para la igualdad de género. La CES presionará y reforzará la negociación colectiva y el diálogo social en favor de un enfoque del tiempo de trabajo basado en el ciclo de vida y un derecho del trabajador a disponer de modalidades de trabajo adaptables, incluyendo el hacer de la transformación voluntaria del trabajo a tiempo parcial en trabajo a tiempo completo una realidad.

262. Los sindicatos desempeñan un papel clave en la promoción de la igualdad de género. La CES promoverá, apoyará y hará visibles las acciones, el compromiso y los recursos de los miembros en materia de igualdad de género para que podamos ser claramente identificados como luchadores y embajadores de la igualdad de género y del progreso.
263. La CES presionará para que se integre una perspectiva de género en el proceso presupuestario de la UE y para aplicar el Presupuesto de Género. Esto incluye el establecimiento de la igualdad de género como objetivo político principal en el próximo marco financiero plurianual 2021-2027 y la integración de una perspectiva de género en el ciclo presupuestario anual y en los fondos de la Iniciativa Europea de Estabilidad.
264. Los datos disponibles indican que las mujeres a menudo se enfrentan a fuertes desincentivos económicos cuando se incorporan al mercado laboral o quieren trabajar más. La manera en que se establecen los sistemas de beneficios fiscales puede actuar como un elemento disuasorio para las personas que perciben un segundo salario, que en la mayoría de los casos son mujeres. La CES se centrará en la adaptación de los sistemas de beneficios fiscales para eliminar los desincentivos para los trabajadores de un segundo salario que desean aceptar un empleo o trabajar más.
265. La CES seguirá promoviendo la ratificación del Convenio 189 de la OIT sobre trabajadoras y trabajadores domésticos por parte de los Estados miembros que aún no lo han hecho.

Responsabilidad social corporativa / Conducta empresarial responsable / Diligencia debida

Presentación del tema

266. Los Objetivos de Desarrollo Sostenible de las Naciones Unidas (ODS) adoptados en 2015 y la aplicación de la Agenda 2030 prevén que las prácticas de responsabilidad social de las empresas (RSE) jueguen un papel crucial en la erradicación de la pobreza, el apoyo a la innovación y la solución de los problemas de sostenibilidad.
267. En junio de 2014, el Consejo de Derechos Humanos de Naciones Unidas aprobó la Resolución 26/9 y estableció un grupo de trabajo intergubernamental de composición abierta sobre las empresas transnacionales (OEIGWG) con el fin de elaborar un instrumento internacional jurídicamente vinculante para regular, en el derecho internacional sobre los derechos humanos, las actividades de las ETN y otras empresas comerciales.
268. La forma en que las empresas se comportan tanto en la dimensión europea como en la global resulta cada vez más vital para alcanzar los objetivos y apoyar el desarrollo sostenible. El éxito en el logro de los objetivos, perseguidos por los gobiernos nacionales y las instituciones internacionales y europeas, depende también de la colaboración con y entre las empresas y la sociedad civil. Los sindicatos han participado activamente en este debate durante décadas, tratando de hacer que los

objetivos sean prácticos y responsables, influir en la forma en que deben ser aplicados y supervisar los resultados. La sostenibilidad social se está convirtiendo en un elemento también en los convenios colectivos. Pero el nuevo marco y los nuevos objetivos no deben ser un mero cambio cosmético.

269. Lograr una conducta empresarial responsable requiere marcos regulatorios y metodologías sólidos para la gestión de la empresa mediante el diálogo social y la consulta con aquellos afectados por actividades, expectativas y responsabilidades claras, así como la divulgación y la elaboración de informes sobre el impacto de las actividades. La Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (OCDE) ha publicado directrices que establecen el escenario y esbozan expectativas claras en términos de diligencia debida y mecanismos de rendición de cuentas.
270. La Directiva de la UE 2014/95/UE establece las normas sobre la divulgación de información no financiera y sobre diversidad por parte de las grandes empresas. Algunas empresas que cotizan en bolsa y otras con interés público están obligadas a incluir estados no financieros en sus informes anuales a partir de 2018. El objetivo es ayudar a los inversores, sindicatos, consumidores, responsables políticos y otras partes interesadas a evaluar el rendimiento no financiero de las grandes empresas y animarlas a desarrollar un enfoque empresarial responsable.

Prioridades

271. Debe fortalecerse y reforzarse el papel de los mecanismos de diligencia debida y de rendición de cuentas, promoviendo así su universalidad y haciéndolos obligatorios. La Directiva de la UE no exige que todas las grandes empresas revelen cierta información sobre la forma en que operan y gestionan los retos sociales y medioambientales. Los sindicatos ampliarán el ámbito de la Directiva a todas las grandes empresas. Los sindicatos también deben participar en el proceso, desde la selección de los objetivos hasta la fase de presentación de informes.
272. Es necesario fortalecer el papel de los convenios colectivos en el manejo de los temas de sostenibilidad. La sociedad está reclamando un marco más sólido para la rendición de cuentas de las empresas con diferentes herramientas, incluida la opción de proporcionar a las empresas una licencia social. Las empresas dispuestas a ser más responsables deben implicar y comprometer a los sindicatos y a otras partes interesadas en las cuestiones de sostenibilidad.
273. El papel de la RSE y de los principios de diligencia debida debe desarrollarse en diálogo con las Naciones Unidas y la Organización Internacional del Trabajo (OIT), a fin de reforzar los vínculos entre los Principios Rectores de las Naciones Unidas sobre las empresas y los derechos humanos, la Declaración tripartita de principios sobre las empresas multinacionales y la política social de la OIT, y la aplicación europea de la Agenda 2030.
274. La colaboración con la OIT y las Naciones Unidas deberá abordar cuestiones cruciales para el futuro del trabajo, las formas atípicas de trabajo, la transición justa y las cuestiones medioambientales, que deben abordarse urgentemente tanto a escala mundial como europea.
275. Al igual que con las Directrices de la OCDE para las Empresas Multinacionales, la diligencia debida se centra en los impactos relacionados con los siguientes temas: derechos humanos; medio ambiente; soborno y corrupción; divulgación; e intereses de los consumidores. Los sindicatos deben ser incluidos como participantes en este

trabajo, ya que han sido proactivos en estos ámbitos. La guía de diligencia debida aumenta -pero no reemplaza- el asesoramiento más detallado de la OCDE a las empresas sobre la diligencia debida en sectores industriales y cadenas de suministro específicos. Con la publicación de la guía de diligencia debida, la OCDE espera promover un entendimiento común entre las empresas, los gobiernos y las partes interesadas de la sociedad civil con respecto a lo que las empresas deben hacer para abordar los impactos adversos asociados con sus operaciones, cadenas de suministro y relaciones comerciales.

276. Las normas voluntarias y las obligaciones existentes en virtud del derecho internacional no garantizan actualmente una conducta responsable. Se necesita un tratado internacional vinculante sobre empresas y derechos humanos y una legislación europea de diligencia debida que respete el papel único de la OIT. Los Principios Rectores de las Naciones Unidas y las Directrices de la OCDE para Empresas Multinacionales describen los comportamientos y acciones que se esperan de las empresas, incluido el pleno respeto de los derechos sindicales fundamentales, y ofrecen oportunidades para exigir responsabilidades a las empresas. La CES animará a sus afiliados y socios a que presenten casos ante los Puntos Nacionales de Contacto (PNC) contra todas las multinacionales que incumplan los PRNU y las Directrices de la OCDE.
277. Los sindicatos subrayan que los logros concretos en el ámbito de la RSE sólo pueden alcanzarse mediante el diálogo social y la colaboración entre los interlocutores sociales y otras partes interesadas, incluidas aquellas afectadas por las actividades de la empresa. Los sindicatos mantienen su compromiso con la importancia del diálogo social y llaman la atención sobre la Comunicación de la Comisión de 2011 relativa a la RSE, los modelos empresariales a largo plazo y los acuerdos reglamentarios/entre partes interesadas entre empresas y sindicatos.

Acciones

278. La CES supervisará la aplicación de la Directiva de la UE sobre la información no financiera y ejercerá presión para su revisión, con el objetivo de hacer que la diligencia debida sea legalmente obligatoria y añadir así valor a la legislación de la UE. Se creará un grupo de expertos en línea de los sindicatos nacionales y de las federaciones europeas afiliadas a la CES que se centrará en los retos actuales y futuros de la Directiva y luchará por incluir a los representantes de los trabajadores en la definición y la mejora de los sistemas de información. La CES promoverá el desarrollo de indicadores laborales cuantitativos y la exigencia de que las empresas recopilen información sobre cuestiones como la brecha salarial entre hombres y mujeres y el porcentaje de contratos temporales indefinidos. La CES ejercerá presión para que se amplíe la Directiva a las empresas con al menos 250 empleados y también a las empresas sin interés público.
279. Trabajar en el desarrollo de una normativa europea sobre la diligencia debida obligatoria en materia de derechos humanos y laborales. Esto debería obligar a las empresas matrices a identificar los riesgos reales y potenciales para el medio ambiente, los derechos humanos y de los trabajadores en sus operaciones, filiales y cadena de subcontratistas, incluso fuera de la Unión Europea, y actuar en consecuencia.
280. Apoyar la obligatoriedad de la diligencia debida y de marcos de rendición de cuentas más sólidos mediante una reflexión sobre la necesidad de desarrollar licencias sociales y etiquetas sociales.

281. Los sindicatos a nivel de la UE e internacional reforzarán los vínculos y la colaboración con Naciones Unidas, la OCDE y la OIT a fin de dar una aplicación concreta a los objetivos y metodologías en el ámbito de la diligencia debida y la responsabilidad de las empresas. En particular, la CES presionará por una Directiva sobre mecanismos de diligencia debida.
282. La CES apoyará activamente un tratado legalmente vinculante sobre empresas multinacionales y derechos humanos que se está negociando actualmente en el seno de NNUU y trabajará para asegurar que la Unión Europea recibe un mandato de negociación formal del Consejo Europeo.
283. Se profundizará y desarrollará el papel de los inversores, cómo están integrando la Conducta Empresarial Responsable en sus decisiones y cómo éstas abordarán las inversiones responsables en los ámbitos medioambiental, social y de gobernanza (ESG).
284. Seguir manteniendo contactos y colaborando con el Intergrupo del Parlamento Europeo sobre RSE y establecer alianzas con todas las ONG y otras organizaciones que se ocupan de la conducta empresarial responsable de las empresas, RSE.
285. La CES apoya la elaboración de un Convenio de la OIT sobre el trabajo decente en las cadenas de suministro, en línea con la discusión de la Conferencia Internacional del Trabajo de 2016.
286. Pedir que se prohíba a las empresas que no respeten las obligaciones sociales, fiscales y medioambientales el acceso a las subvenciones, los contratos públicos y otras formas de apoyo público, y promover el desarrollo de compras socialmente responsables en el sector público y un control más estricto de las cláusulas sociales y laborales en los contratos públicos. Los sindicatos deben ser consultados en los procedimientos de verificación.
287. La CES pedirá una directiva de la UE sobre la debida diligencia en materia de derechos humanos e impulsará la participación activa y constructiva de Europa en las negociaciones de las Naciones Unidas para un tratado internacional vinculante sobre el comportamiento empresarial y los derechos humanos, económicos y medioambientales. Ambos instrumentos deberían aplicarse a todas las empresas comerciales y abarcar plenamente las normas internacionales del trabajo.

Capítulo 4: Abogar por una transición justa, una digitalización más justa y una política industrial más sólida

Gestionar la transición hacia una economía circular con bajas emisiones de carbono, la digitalización y la automatización, en el contexto de la globalización, de manera responsable, justa e integradora para no dejar atrás a ningún trabajador; relanzar la política industrial europea, prestando especial atención a las economías más débiles que presentan déficits en su producción industrial; garantizar la reforma del Derecho de la competencia y del Derecho de sociedades en el mercado único para garantizar el pleno respeto de los derechos sociales, sindicales y de los trabajadores; mejorar la participación de los trabajadores en el lugar de trabajo, así como en el cambio y la reestructuración de la economía; garantizar que el aprendizaje a lo largo de toda la vida y el derecho a la formación sean una realidad para todos.

Política industrial

Presentación del tema

288. La industria manufacturera está interrelacionada con los servicios orientados a la industria, es un factor eficaz de resolución de problemas y un proveedor de empleo crucial en la UE. Según estimaciones de la Comisión Europea, 36 millones de puestos de trabajo están relacionados con la industria manufacturera de la UE y cada puesto de trabajo en la industria crea al menos un puesto de trabajo adicional en el sector de los servicios. La industria representa una parte importante del PIB y del empleo europeos y representa más de la mitad de las inversiones en I+D y de las exportaciones. Además, la UE28 tiene un importante superávit comercial de bienes manufacturados, con distintos grados de desequilibrio entre países. Las empresas manufactureras europeas operan en redes altamente productivas con servicios orientados a la industria. Estas cifras subrayan la importancia de la industria de la UE para el modelo social europeo y para la prosperidad de la UE, pero también ponen de relieve su fuerza y adaptabilidad en un contexto económico en evolución.
289. Pero estos activos no deberían darse por sentados, y la industria de la UE se encuentra en una encrucijada. El rápido cambio tecnológico, la escasez de recursos, la necesidad de una modernización ecológica de la economía, los requisitos medioambientales, los problemas de salud, el aumento del proteccionismo unilateral y los cambios en las pautas de consumo están reconfigurando la economía mundial a una escala y a un ritmo sin precedentes. Las industrias de la UE están a la vanguardia de esos cambios y el liderazgo de la UE se ve amenazado en muchos sectores.
290. La posición de la UE en la economía basada en el conocimiento también está en peligro. La UE se está quedando rezagada con respecto a EE.UU. en el gasto en investigación y desarrollo como porcentaje del PIB. Las solicitudes de patentes están estancadas en muchos países europeos, mientras que están aumentando en países como Japón, Estados Unidos y China. En cuanto a la inversión, la estrategia "Made in China 2025", con un presupuesto total que se acerca a los 700.000 millones de euros, podría dar a China una ventaja competitiva en muchos sectores cruciales de la industria del futuro: energías renovables, coches eléctricos, inteligencia artificial, por mencionar algunos. En pocas palabras, las megatendencias actuales (participación en el capital, acceso al crédito, innovación e inversiones) dibujan un panorama lleno de desafíos para la industria en Europa.
291. Además, las industrias de la UE compiten en mercados mundiales en los que la reglamentación en materia de derechos de los trabajadores, protección del medio ambiente, normas fiscales y de seguridad social o derecho de la competencia suele estar aún menos desarrollada que en la UE. A falta de unas condiciones de competencia equitativas a escala mundial, es necesario un debate para garantizar que la legislación de la UE en materia de competencia sea compatible con el crecimiento de empresas europeas fuertes y sostenibles en sectores estratégicos. Por otra parte, a medida que los beneficios a corto plazo se convirtieron en su principal prioridad, muchas empresas de la UE se han visto tentadas a utilizar el dumping social, fiscal y medioambiental dentro y fuera de la UE, así como a maximizar los dividendos para los accionistas.

Prioridades

292. Aplicar una estrategia industrial de la UE para apoyar el desarrollo sostenible de la industria europea y una competencia justa a nivel de la UE y mundial mediante las siguientes acciones:

- apoyar un sector manufacturero fuerte, social y sostenible sobre la base de las cadenas de valor existentes,
- fortalecer las redes productivas de los proveedores de manufacturas y servicios,
- satisfacer mejor las necesidades de los individuos y de la sociedad,
- utilizar las nuevas posibilidades tecnológicas para una vida mejor,
- producir productos y servicios de alta calidad y sostenibles,
- contribuir eficazmente a la protección del clima,
- salvar puestos de trabajo de calidad en la industria manufacturera y los servicios,
- garantizar la formación, el aprendizaje permanente y la cualificación de la mano de obra para dotar a los trabajadores de las competencias necesarias.

La CES abrirá un debate sobre una evaluación y una posible reforma de la legislación de la UE en materia de competencia para proteger el empleo y los derechos de los trabajadores. Esto debe hacerse de una manera global que abarque las diversas dimensiones del derecho de la competencia, incluidos los servicios públicos.

293. Impulsar la I+D y la innovación para que la industria de la UE y sus trabajadores estén preparados para la cuarta revolución industrial, que es digital, con bajas emisiones de carbono, circular y más sostenible.

294. Utilizar la recuperación para invertir en la diversificación económica de las regiones desindustrializadas y hacer frente a los desequilibrios regionales.

Acciones

295. La CES promoverá, en estrecha colaboración con sus organizaciones miembros, una visión industrial y una estrategia “Made in Europe 2030” que incluya los siguientes elementos:

- a) Movilizar la inversión pública y privada para apoyar y promover la industria de la UE en una transición justa hacia la sostenibilidad, centrándose específicamente en las soluciones a los problemas sociales y ecológicos y en el potencial de creación de empleo de calidad;
- b) Un plan para aumentar la inversión pública, que actualmente se encuentra en su mínimo histórico y es muy necesaria para modernizar la infraestructura pública, incluida la digital (lo que también activará la inversión privada);
- c) Una estrategia para desplegar una economía circular a escala industrial y superar la escasez crítica de materias primas, incluso mediante el diseño ecológico y el reciclaje;
- d) Modernizar el sistema energético basado en la eficiencia energética y el ahorro de energía, la seguridad del suministro, las energías renovables, la sostenibilidad y el apoyo a fuentes de energía con bajas emisiones de carbono, la interconexión

de las infraestructuras de transporte y la asequibilidad para la industria, teniendo en cuenta al mismo tiempo los retos específicos de los sectores con alto consumo de energía y de las PYME y garantizando a los ciudadanos el derecho a la energía;

- e) Impulsar la innovación industrial con fondos públicos y privados (estableciendo un objetivo de I+D del 3% del PIB), en particular para los siguientes objetivos: distribución y almacenamiento de electricidad; sistemas digitales fiables, seguros, equitativos y respetuosos de la intimidad; innovación tecnológica y digital para aumentar la calidad de la producción y el trabajo en los sectores industriales; suministro de metales y materiales básicos bajos en carbono; reciclaje y sustitución de las materias primas esenciales; sistemas de transporte multimodales, híbridos y conectados; renovación térmica de los edificios; química basada en la bioquímica; y textiles sostenibles;
 - f) Movilizar dinero público para apoyar la innovación, que debe centrarse en cuestiones prioritarias de interés común y no generar beneficios excesivos para los actores privados. Los fondos públicos también deben estar condicionados por una gobernanza empresarial responsable. Las empresas deben pagar la parte que les corresponde de los impuestos para apoyar esa inversión pública y también deben reinvertir una mayor parte de sus beneficios, por ejemplo, reduciendo la relación dividendos/pagos;
 - g) Utilizar el presupuesto de la UE con los Fondos Estructurales y de Inversión europeos (Fondos EIE) como un instrumento clave de la política industrial europea;
 - h) Una agenda de comercio justo integrada por normas universales que aseguren el respeto de los derechos humanos y de los trabajadores, protejan el medio ambiente y garanticen una competencia económica justa;
 - i) El uso sistemático de las compras públicas verdes y sociales para orientar el gasto público hacia productos sostenibles y explorar cómo maximizar la creación de empleos locales de calidad;
 - j) La garantía de que las PYME tendrán pleno acceso a la financiación europea para I+D e innovación, para contribuir a la consecución de resultados económicos reales y locales.
296. La CES explorará con sus organizaciones miembros una posible reforma de la política de competencia de la UE para mantener y crear empleo de calidad y para proteger los derechos de los trabajadores. Las normas de la UE deben apoyar la colaboración a lo largo de cadenas de valor integradas y el desarrollo de proyectos industriales europeos ambiciosos. La reforma de la política de competencia de la UE también debería evitar interferencias con los derechos sociales y de los trabajadores, incluidos el derecho de asociación, de negociación colectiva, de huelga y de participación de los trabajadores.
297. La CES pedirá a la Comisión que realice una cartografía del impacto de la cuarta revolución industrial en la industria y el empleo, prestando especial atención a los sectores o cadenas de suministro de interés estratégico o que se enfrentan a cambios estructurales.
298. La CES examinará, con sus organizaciones miembros, cómo proteger la industria europea y a sus trabajadores contra el dumping de países que no respetan los acuerdos y convenios internacionales de los que la UE forma parte. Se hará de manera que respete las normas multilaterales.

299. La política industrial de la UE también debe tener una fuerte dimensión regional y la CES presionará a la Comisión para que intensifique los esfuerzos actuales de apoyo a las regiones industriales. Los Fondos Estructurales y otros fondos europeos (Horizon 2020) deben ayudar a las regiones industriales a adaptarse a las transformaciones industriales y a la necesidad de transición ecológica. Las regiones menos desarrolladas o dañadas por la desertificación económica merecen una atención específica. Las estrategias de especialización inteligentes a nivel regional constituyen una palanca importante para concentrar las capacidades de I+D, innovación e inversión en actividades de alto potencial.

La digitalización y la economía de plataforma

Presentación del tema

300. La digitalización, que transforma el trabajo, así como la economía y la sociedad, sigue siendo un reto importante para el movimiento sindical europeo. La digitalización puede desempeñar un papel positivo, aumentando la autonomía de los trabajadores y liberándolos de tareas arduas o rutinarias, o un papel negativo, aumentando el trabajo precario, desdibujando los límites entre el trabajo y la familia reforzando el poder asimétrico entre el capital y el trabajo, y difundiendo noticias falsas.
301. Habrá ganadores y perdedores entre los trabajadores. La digitalización debe anticiparse y gobernarse social y democráticamente, la digitalización podría convertirse en un motor adicional de las desigualdades sociales y territoriales. Se perderán puestos de trabajo, como en todas las revoluciones industriales anteriores. Pero la mayoría de nuestros puestos de trabajo se transformarán, y se crearán nuevos puestos de trabajo. El enfoque europeo debe basarse en los derechos y hacer hincapié en la necesidad de proteger a los trabajadores. El proceso de digitalización del trabajo está subrayando la polarización del mercado de trabajo y aumentando la tasa de sustitución de los empleos con un nivel medio de competencias.
302. La cuarta revolución industrial tiene tremendos impactos específicos de género. En el sector de las TIC, los niveles de empleo femenino están disminuyendo, y muchas mujeres se marchan un par de años después de entrar en el sector. Y aunque las plataformas en línea pueden parecer neutrales en términos de género, las investigaciones revelan que existe una brecha salarial entre hombres y mujeres.
303. El futuro del trabajo no puede ser diseñado únicamente por los monopolios de las grandes tecnologías y los empleadores. Es una cuestión social y una cuestión de democracia dirigir el diseño y uso del trabajo digital y el uso de la inteligencia artificial y garantizar que permanezca en manos de los ciudadanos y para su interés.
304. Uno de los aspectos es el reciente aumento de las plataformas laborales digitales, que ha dado lugar a nuevas formas de organización del trabajo y a nuevos empleos y nuevas formas de externalización del trabajo. La situación de los trabajadores de las plataformas es a menudo poco clara, y el no-reconocimiento de la subordinación económica es problemático, ya que la situación laboral es clave para el acceso a la seguridad social, la formación, la cobertura de la legislación social y laboral, la salud y la seguridad.
305. Las plataformas digitales transforman la naturaleza del trabajo, erosionando la relación laboral estándar. En muchos países no existen los derechos asociados al empleo

estándar, como los comités de empresa, la negociación colectiva, la organización, la seguridad social, las vacaciones pagadas, la salud y seguridad en el trabajo y la formación. Es necesario abordar la clasificación errónea y generalizada de los trabajadores de las plataformas como contratados independientes. Las plataformas digitales no tienen que ver con “gigs⁵” o “tareas”, sino con trabajo. Y el trabajo lo hacen trabajadores.

306. Un aspecto clave de la digitalización es el desarrollo de la inteligencia artificial (IA), que se refiere a los sistemas de autoaprendizaje que pueden asumir muchas tareas humanas (aprendizaje automático). Se trata de datos, de vincular datos, de información, de poner la información en un contexto, de conocimientos que hay que aplicar y sobre los que hay que reflexionar. Combinado con la robótica y los grandes datos (big data), constituye la columna vertebral de la economía digital. El uso de la IA es una cuestión clave para el futuro del trabajo y la sociedad: ¿se utilizará la IA para organizar una supervisión y un control amplios de los seres humanos o apoyará (coordinará) a los seres humanos para que sean más creativos y más emancipados? ¿Se utilizará para tomar decisiones no transparentes o para apoyar la toma de decisiones humanas?

Prioridades

307. Para la CES, la protección del trabajo y la innovación tecnológica pueden ser compatibles. Garantizar una transición justa hacia una digitalización equitativa y el empleo decente es el principio rector de la CES. La UE debe estar a la vanguardia de una innovación tecnológica que beneficie a las personas. Basando su estrategia en su modelo social y sus valores éticos, debe ser un motor para regular la economía de plataforma, conciliando así los servicios en línea y la dignidad de los trabajadores; invertir en I+D y en tecnología digital que aumente el bienestar de las personas, la salud, el medio ambiente y el trabajo decente; e imponer principios éticos y legislación europeos que garanticen la primacía de los seres humanos sobre las máquinas. La digitalización debe convertirse en una cuestión transversal.
308. Tenemos que establecer una agenda positiva y más proactiva, que permita a los sindicatos definir claramente lo que quieren del futuro del trabajo; del trabajo en el futuro. Entre los beneficios de la digitalización debe estar la posibilidad de liberarse de tareas peligrosas, arduas, monótonas y repetitivas, empoderando así a los trabajadores y fortaleciendo su capacidad para decidir y regular de manera autónoma las opciones de organización y gestión del trabajo. Un mejor equilibrio entre el trabajo y la vida privada podría estar al alcance de la mano. El aumento de la productividad por la tecnología digital creará una nueva riqueza, que podría y debería compartirse con los trabajadores. Estos nuevos desafíos digitales hacen que la información, la consulta, la participación en los consejos de administración y la negociación colectiva de los trabajadores sean aún más importantes.
309. La perspectiva de género debe estar en el centro de todas las iniciativas digitales para que la agenda digital se convierta en una fuerza impulsora de la igualdad de género, abordando la grave brecha de género en el sector de las TIC, fomentando la plena integración de las mujeres de todas las edades en las materias de ciencia, tecnología, ingeniería y matemáticas (CTIM) y fortaleciendo la participación de las mujeres en la

⁵ El concepto alude a trabajos esporádicos que tienen una duración corta y en los que el contratado se encarga de una labor específica dentro de un proyecto (Nota de traducción)

toma de decisiones en las empresas digitales. El debate tecnológico no debe seguir estando dominado por los hombres.

310. La CES debe seguir participando activamente en el debate social sobre la IA para que sea compatible con los objetivos de la Europa social. Los seres humanos deben estar al mando y los trabajadores no deben sufrir estrés relacionado con el trabajo ni verse sometidos a la presión de los horarios de trabajo intensivos definidos por la IA. Debe abordarse la vigilancia y la utilización de datos. Aquí, en particular, la participación y la codeterminación son cuestiones decisivas, sobre todo debido a la aceptación de la IA en el uso operativo. Hacen falta directrices para establecer la responsabilidad y la rendición de cuentas de los empleadores como usuarios industriales potenciales de la IA, al igual que directrices éticas y filosóficas para los desarrolladores y codificadores de algoritmos. Al igual que las máquinas físicas, las máquinas de IA deben tener mecanismos de bloqueo de emergencia. Los algoritmos deben respetar el Estado de Derecho, los derechos fundamentales, estar diseñados democráticamente y debe garantizarse el libre acceso al código fuente.
311. La participación de los trabajadores es clave para dar forma a una digitalización justa: se necesitan más derechos de información y consulta y de representación a nivel de consejo de administración, participación en la investigación y desarrollo. La digitalización permite una mayor participación y hace que la demanda de más democracia en el trabajo sea aún más importante en el siglo XXI. La CES insiste en que debe abordarse la enorme brecha digital entre los países y dentro de las sociedades. La brecha digital es un factor de exclusión y desigualdad que rompe con el principio de igualdad de derechos y de trato. El papel de la negociación colectiva es fundamental para apoyar a los trabajadores en la transformación digital y para abordar temas como las cualificaciones y la mejora de las competencias, la externalización de tareas, las normas sobre el tiempo de trabajo (incluido el derecho a la desconexión), la salud y la seguridad, el equilibrio entre el trabajo y la vida privada y la protección de datos.
312. La CES debe seguir participando activamente en el debate social sobre la IA para que sea compatible con los objetivos de la Europa social. Tenemos que desarrollar componentes éticos para promover el trabajo decente y el progreso social en el uso de los sistemas de IA garantizando a la vez el respeto por los derechos fundamentales, incluidos los derechos laborales. Los seres humanos deben estar al mando y los trabajadores no deben sufrir estrés relacionado con el trabajo ni verse sometidos a la presión de los horarios de trabajo intensivos definidos por la IA. Debe abordarse la protección y la privacidad de datos. Aquí, en particular, la negociación colectiva, la participación y la codeterminación son cuestiones decisivas, sobre todo debido a la aceptación de la IA en el uso operativo. Diseñar procesos vinculantes para la implicación de los trabajadores y de sus representantes es un factor crucial en el uso con éxito de los sistemas de IA en el lugar de trabajo. Hacen falta directrices para establecer la responsabilidad y la rendición de cuentas de los empleadores como usuarios industriales potenciales de la IA, al igual que directrices éticas y filosóficas para los desarrolladores y codificadores de algoritmos. Al igual que las máquinas físicas, las máquinas de IA deben tener mecanismos de bloqueo de emergencia. Los algoritmos deben respetar el Estado de Derecho, los derechos fundamentales, estar diseñados democráticamente y debe garantizarse el libre acceso al código fuente. La investigación científica, así como la evaluación del impacto técnico y social deben llevarse a cabo durante todo el proceso, desde la fase de diseño hasta la aplicación de los sistemas de IA.

313. La digitalización no debe conducir únicamente a una explosión en el bienestar de unos pocos afortunados. Tiene que estar dirigida por una política pública y requiere nuevos sistemas de gobernanza. La CES quiere que todo el mundo se beneficie del progreso tecnológico para que el bienestar digital se redistribuya entre los trabajadores. Es preciso seguir reflexionando sobre nuevos métodos de tributación con vistas a la robotización, automatización, big data y efectos de red⁶ sin precedentes, como un impuesto digital.
314. Los servicios web de uso diario se han convertido en una infraestructura estratégica. Hoy en día, muchos ciudadanos reciben información y reaccionan a través de los medios sociales y las noticias. Europa corre el riesgo de depender exclusivamente de empresas oligopolísticas situadas fuera de sus fronteras. Una iniciativa para la creación de actores digitales europeos debe convertirse en una prioridad.

Acciones

315. La CES desarrollará una estrategia para "trabajar en el futuro que queremos", en la que las tecnologías digitales deben mejorar las condiciones de trabajo y la calidad del empleo. Será central en esta estrategia el papel de la negociación colectiva, para garantizar que el incremento de la riqueza de la tecnología digital se comparte de manera justa con los trabajadores. El progreso tecnológico también contribuirá al debate sobre la reducción del tiempo de trabajo y la mejora del equilibrio entre la vida laboral y privada, así como la devolución de las ganancias de la productividad a los trabajadores. La CES tratará de lograr un derecho europeo a la desconexión en el próximo mandato.
316. La CES pide una iniciativa de la UE que garantice normas para los trabajadores de plataformas, tales como la relación empleador/empleo cuando proceda, salarios y remuneraciones adecuados y derechos sociales. Los trabajadores autónomos y autónomos dependientes que prestan servicios en plataformas también deberían beneficiarse de los derechos sociales y sindicales. Esta iniciativa debe entenderse sin perjuicio de los modelos nacionales de mercado laboral y de la autonomía de los interlocutores sociales nacionales, y debe fomentar la negociación colectiva en la economía de la plataforma, difundiendo las mejores experiencias a nivel de la UE.
317. Mediante la participación de los trabajadores y el diálogo social, la CES seguirá velando por que los trabajadores tengan voz en la forma en que la digitalización les afecta y tengan la oportunidad de dar forma a una digitalización justa.
318. La CES garantizará que la agenda del mercado único digital da prioridad a la reducción de la brecha digital europea entre territorios y ciudadanos, al incremento del bienestar y la salud de las personas, a la protección del medio ambiente, y a la promoción de empleo de calidad. La economía digital no debería utilizarse como pretexto para destruir los derechos colectivos sino, por el contrario, para fortalecer los derechos de los trabajadores. Los instrumentos de inversión de la UE y el Fondo Europeo de Adaptación a la Globalización deben apoyar a los trabajadores de los sectores que se enfrentan al cambio tecnológico.

⁶ El efecto red es el fenómeno por el cual la utilidad real de una técnica o producto depende de la cantidad de sus usuarios. (Nota de traducción)

Desarrollo sostenible, cambio climático, política energética

Presentación del tema

319. El objetivo de la CES es garantizar que la acción climática protege los derechos de los trabajadores y el bienestar de los ciudadanos y que la economía de emisiones netas cero en la que queremos vivir sea una perspectiva positiva para todos. ¡Nadie debe quedarse atrás!
320. Las tendencias de la temperatura muestran que la humanidad se acerca a la zona de peligro, el umbral más allá del cual la adaptación al cambio climático será una quimera. Los peligros que los científicos han estado prediciendo durante 30 años se están convirtiendo en realidad, exponiendo a los trabajadores y a las comunidades a riesgos sin precedentes. El cambio climático no sucede de manera aislada. La pérdida de biodiversidad, la calidad del aire y la degradación del suelo, la contaminación del océano así como el agotamiento del agua dulce y de los recursos naturales son otros síntomas preocupantes de la crisis ecológica global en la que vivimos.
321. De acuerdo con los objetivos de temperatura del Acuerdo de París, los escenarios para mantener el aumento de la temperatura media mundial muy por debajo de los 2°C, y para continuar los esfuerzos para mantener el aumento por debajo de 1,5°C, requieren un incremento drástico y urgente de la ambición por alcanzar las emisiones netas cero en todo el mundo lo antes posible y antes de que finalice el presente siglo. Los países desarrollados deben tomar la iniciativa en este cambio hacia emisiones netas cero. En su estrategia a largo plazo para las emisiones de la UE, la Comisión Europea ha propuesto varios escenarios para hacer realidad esa ambición. Sobre la base de los mejores datos científicos disponibles, la CES ya ha apoyado el objetivo de alcanzar un nivel de emisiones netas cero para 2050 como muy tarde.
322. A pesar de los numerosos informes científicos que describen esta crisis multidimensional, la reacción política ha sido débil. La adopción de la Agenda 2030 de las Naciones Unidas y sus Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) y del Acuerdo de París han establecido normas universales y han creado nuevos ciclos políticos, pero su impacto real es demasiado limitado como para cambiar la situación de manera fundamental. Actuar es vital y urgente.
323. Esto representa un profundo desafío a las reglas básicas del sistema económico actual. La carrera ciega por aumentar el PIB y los dividendos, por mercantilizar, liberalizar y privatizar los bienes y servicios públicos, la competencia suicida para atraer inversiones mediante la desregulación, el peso de los criterios de rentabilidad financiera a corto plazo, el comportamiento codicioso de la oligarquía capitalista, los estragos del consumo masivo y la reducción de los servicios públicos nos están llevando al desastre global. No hay respuesta a la actual crisis ecológica sin un cambio profundo y radical en nuestro sistema económico.
324. La Organización Internacional del Trabajo ha adoptado directrices y el Acuerdo de París identifica "la transición justa y el trabajo decente" como principios básicos que deben guiar la acción climática. Además, una serie de leyes de la UE se refieren ahora explícitamente a la necesidad de apoyar a los trabajadores o de exigir que los interlocutores sociales participen en la planificación de las políticas relacionadas con el clima. Estos avances positivos abren un espacio para establecer un marco político de transición justa a escala de la UE y de los Estados miembros.

Prioridades

325. Construir un modelo económico basado en el principio de "la sostenibilidad primero" y garantizar un empleo de calidad para todos. Sostenibilidad significa pensar de forma integral de manera que la economía se base en el respeto por el planeta y la justicia social. La reducción de la huella de carbono de los Estados miembros de la UE, no sólo de sus emisiones, requiere la reubicación de las actividades de producción, la promoción de los circuitos cortos y locales, la internalización de los costes del transporte de mercancías y la revisión del comercio internacional y de las condiciones comerciales. No hay contradicción entre la sostenibilidad y la demanda de empleos de calidad para todos. Estamos convencidos de que la transición justa hacia una economía sostenible ofrecerá oportunidades para crear empleos de calidad en muchos sectores, así como retos significativos para la estabilidad social. Estos nuevos puestos de trabajo, junto con los que se transforman en empleos más ecológicos, requerirán trabajadores con nuevas competencias que deberán recibir una formación adecuada, especialmente en algunos sectores especialmente sensibles como la minería o la industria del automóvil. También consideramos que los servicios públicos y la protección social son elementos clave para el desarrollo sostenible.
326. La recuperación de actividades de interés general en la propiedad pública es un elemento importante de una estrategia de transición justa que antepone las personas a los beneficios
327. Poner en práctica la transición justa. Sabiendo que no podemos cambiar la economía sin cambiar el mercado laboral, queremos que la acción climática preste más atención a los trabajadores y a las dificultades que la descarbonización puede crear o exacerbar. Toda transición entraña desafíos para el mundo del trabajo, pero ésta estará impulsada por las políticas y debe ser más rápida, profunda y de mayor envergadura que cualquier otra en el pasado. Como resultado, pedimos a los gobiernos que desarrollen, en estrecha colaboración con los sindicatos, marcos y acciones eficaces de políticas de transición justa que mitiguen el impacto social de la transición y preparen al mundo del trabajo para la era de las emisiones cero, incluyendo educación y formación para garantizar que los trabajadores tienen el conjunto de competencias necesario para los nuevos puestos de trabajo creados. Es necesario que los costes de las políticas de cambio climático se distribuyan de manera justa. Las políticas de cambio climático no deben dar lugar a un incremento de las desigualdades de ingresos.
328. Permitir a los trabajadores y a los sindicatos participar mejor en la acción climática. No hay una transición justa sin la participación de los trabajadores. Pero la participación de los trabajadores requiere el desarrollo de capacidades. La sensibilización, el intercambio de información y la formación de nuestros miembros deben ocupar un lugar destacado en nuestra agenda si queremos que tengan voz en la lucha contra el cambio climático en el lugar de trabajo o en otras formas y contextos de relaciones laborales y sociales.

Acciones

329. Construir un modelo económico basado en el principio de "la sostenibilidad primero" y garantizar el empleo de calidad para todos:
- a) La CES ejercerá presión para hacer de la acción climática una de las principales prioridades de la política de la UE y para que la UE demuestre su liderazgo mundial y aumente su objetivo 2030 de alcanzar cero emisiones netas para 2050.

- b) La CES desarrollará, con sus organizaciones miembros, estrategias para abordar las principales fuentes de emisiones en Europa: transporte, producción de energía, industrias, edificios, agricultura y residuos.
- c) La CES trabajará con la Confederación Sindical Internacional (CSI) para reforzar el régimen climático internacional mediante el seguimiento de la aplicación del Acuerdo de París y la presión sobre todas las principales economías para que asuman la parte que les corresponde del esfuerzo mundial por alcanzar el objetivo de cero emisiones netas en todo el mundo en la segunda mitad del presente siglo y para cumplir los compromisos financieros en beneficio de los países en desarrollo.
- d) La CES propondrá un plan de acción para desarrollar el empleo en tecnologías y actividades, incluidos los empleos verdes, que son estratégicas para la transición a una economía con bajas emisiones de carbono, centrándose entre otras cosas en compromisos vinculantes para los empleadores y las autoridades públicas de actualizar las competencias y recualificar a la mano de obra.
- e) La CES promoverá una economía circular en Europa para reducir el consumo de recursos naturales y la producción de residuos.
- f) La CES reforzará su coordinación interna para garantizar que el principio "la sostenibilidad primero", y la urgencia climática en particular, sean una prioridad política en temas como la política macroeconómica, el comercio, la fiscalidad y el presupuesto de la UE. La CES también trabajará para hacer más sostenibles sus propias actividades.
- g) De conformidad con el objetivo del Acuerdo de París de compatibilizar los flujos financieros con los objetivos de temperatura del Acuerdo, la CES seguirá abogando por la supresión progresiva de las subvenciones perjudiciales para el medio ambiente. Con el mismo objetivo, y sabiendo que algunas organizaciones afiliadas ya han participado en estas campañas, la CES estudiará cómo pueden contribuir sus miembros a la campaña para acelerar el paso a una economía de emisiones netas cero reorientando los flujos de capital hacia proyectos de inversión sostenibles, teniendo en cuenta la importancia de los fondos de pensiones en los flujos de inversión actuales. La CES apoyará y promoverá la coordinación a nivel europeo y nacional, con el Comité de la CSI sobre el Capital de los Trabajadores (CWC), del intercambio de información y de la acción conjunta en el ámbito del capital de los trabajadores. La CES abogará por la integración de los criterios sociales y laborales en el Plan de acción de la UE para una financiación sostenible, a fin de favorecer un crecimiento sostenible e integrador y generar un marco financiero transparente y eficiente a largo plazo.
- h) La CES hará campaña en favor de la aplicación y el fortalecimiento de las normas existentes contra los intentos de desregulación. Esto también requiere la mejora de los servicios públicos encargados de la verificación y el control, la aplicación de impuestos ecológicos y el aumento de las sanciones para los contaminadores, así como el control democrático.
- i) La CES promoverá la sindicalización de los trabajadores de los sectores de la economía verde y el intercambio de buenas prácticas entre sus organizaciones miembros.
- j) La CES seguirá creando alianzas con otros actores para apoyar el principio de "la sostenibilidad primero" en la UE.

330. Poner en práctica la transición justa:

- a) La CES seguirá trabajando con sus miembros en la aplicación del Acuerdo de París, prestando especial atención al desarrollo – mediante el diálogo social y si es necesario el apoyo de la UE – de marcos políticos nacionales y sectoriales de transición justa.
- b) La CES recopilará y compartirá esta información regularmente mediante la difusión de un boletín informativo.
- c) La CES también supervisará la forma en que se aplica la Directiva revisada sobre el régimen de comercio de derechos de emisión (RCDE UE) y, en particular, la forma en que los ingresos procedentes de las subastas de los Estados miembros y el Fondo de Modernización de reciente creación contribuyen a apoyar eficazmente a los trabajadores y a las comunidades que se encuentran en dificultades debido a la descarbonización.
- d) La CES seguirá participando en la Plataforma de la UE para las regiones carboníferas en transición y presionará a la UE para que presente un plan estratégico que aborde las consecuencias de la descarbonización en dichas regiones, especialmente mediante un desarrollo industrial para crear empleo de calidad.
- e) En el contexto de la legislación energética de la UE, la CES seguirá luchando contra la pobreza energética y defendiendo el derecho a la energía para todos, y abogando por la promoción de la generación de energía renovable.
- f) La CES seguirá luchando contra las políticas de austeridad y la agenda neoliberal que socavan la capacidad de los servicios públicos para desempeñar su papel en la lucha contra el cambio climático.
- g) Exhortamos a los gobiernos a que lleven a cabo evaluaciones de impacto de la distribución de los costes y beneficios del cambio climático y de las medidas políticas de transición energética dentro de los países.
- h) La CES seguirá trabajando con sus organizaciones miembros en la aplicación de los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) de Naciones Unidas, con especial atención a la elaboración de marcos políticos nacionales y sectoriales de transición justa.

331. Permitir a los trabajadores y a los sindicatos participar mejor en la acción climática:

- a) La CES se basará en su guía "Involucrar a los sindicatos en la acción climática para construir una transición justa" para catalizar la acción a nivel nacional y preparar a sus miembros para que desempeñen un papel en la gobernanza climática.
- b) La CES promoverá movilizaciones sobre transición justa y acción climática en colaboración con la CSI, coincidiendo con el día de acción por el clima de NNUU (24/10).
- c) La CES también actualizará su proyecto "Ecologizar los lugares de trabajo" con datos y estudios de casos más recientes para promover la acción a nivel de los lugares de trabajo.
- d) La CES examinará las consecuencias ya visibles del cambio climático en las condiciones de trabajo y cómo abordarlas con la negociación colectiva y las relaciones laborales. El objetivo es producir herramientas concretas para ayudar a los sindicatos en Europa a hacer frente a los impactos del cambio climático en los trabajadores.

- e) La movilidad sostenible es otro ámbito en el que los trabajadores pueden contribuir a la acción climática. Basándose en iniciativas anteriores, la CES pondrá en marcha un proyecto para relanzar la acción sobre este tema.

Mercado interior

Presentación del tema

332. El mercado único es a la vez un pilar fundamental de la Unión y una zona compleja para la CES. El término "mercado único" abarca un amplio espectro de iniciativas destinadas a permitir que las personas, los servicios, los bienes y los capitales circulen por Europa.
333. En la actualidad, las políticas del mercado único están conformadas por un enfoque de "integración negativa": las diferencias en las regulaciones y normas nacionales se consideran en primer lugar como obstáculos a la libre circulación y, por lo tanto, deben mantenerse en un mínimo, si no eliminarse por completo. Esto ha dado lugar a una presión creciente sobre los derechos de los trabajadores, los servicios públicos y los marcos regulatorios nacionales. La propuesta original para una Directiva de servicios y el principio del país de origen que la acompaña son un buen ejemplo de esta situación. La prioridad debería ser ahora reforzar la dimensión social del mercado único.
334. Parece que las instituciones de la UE entienden que reactivar hoy un debate tan divisorio sería demasiado perjudicial en una Unión fragilizada. No obstante, las iniciativas del mercado único siguen caracterizándose por un enfoque desregulador, como lo demuestra el paquete de servicios propuesto por la Comisión Europea durante el último mandato.
335. La subcontratación suscita muchas preocupaciones en los sindicatos de toda Europa, en particular cuando implica a operadores establecidos en diferentes Estados miembros y/o terceros países. La subcontratación difumina la relación tradicional entre empleador y empleado y los representantes de los trabajadores se quedan sin una contraparte con la que negociar cuando la legislación de la UE y nacional hace que sea demasiado fácil para los propietarios de empresas que prestan servicios transfronterizos eludir la legislación nacional y los convenios colectivos. Además, la subcontratación también se utiliza para debilitar la responsabilidad del empleador en la cúspide de la cadena, especialmente en caso de violación de los derechos de los trabajadores y también, en particular en terceros países, de los derechos humanos y de los convenios fundamentales de la OIT.
336. Las empresas tienden cada vez más a asignar tareas de gran intensidad de mano de obra a entidades jurídicas distintas con el fin de externalizar los riesgos y evitar la posible responsabilidad por los derechos laborales y la fiscalidad, y por los derechos humanos y las normas internacionales. La subcontratación, los monopsonios (situación de mercado con un único comprador) y las franquicias transfronterizas están creciendo rápidamente.
337. El enorme crecimiento de la remuneración de los altos directivos de las mayores empresas ha contribuido a un aumento masivo de la desigualdad. Un factor para frenar la espiral ascendente de la remuneración de los empresarios sería la inclusión

de representantes de los trabajadores en los consejos de administración de las empresas.

Prioridades

338. El movimiento sindical europeo no puede limitar su trabajo a oponerse a propuestas negativas sino que debería adoptar una postura proactiva a favor de un mercado único que funcione sin problemas, y seguir rechazando al mismo tiempo el argumento de que la movilidad transfronteriza es un fin en sí misma.
339. Necesitamos una agenda positiva sobre movilidad justa en el mercado único, que impulse más salvaguardias y control de las actividades de las multinacionales. El mercado interior debe entenderse como un mercado común con un alto nivel de normas sociales y ecológicas que son el requisito previo para el aumento de la productividad. Debería prestarse una atención específica al papel que debería desempeñar la contratación pública para lograr estos objetivos. El mercado único no debería ejercer presión sobre las normas relativas a los derechos sociales, la protección de los consumidores o la protección medioambiental. Los Estados miembros necesitan poder para establecer normas sociales y controlar el cumplimiento de dichas normas por parte de las empresas. En lugar de tratar las diferentes medidas nacionales de control como obstáculos a la libre circulación, la UE podría generar más confianza entre las autoridades nacionales y los trabajadores fomentando un enfoque similar de la responsabilidad de las empresas.
340. La jurisdicción del Tribunal de Justicia de las Comunidades Europeas sigue fomentando con demasiada frecuencia la integración negativa del mercado interior al dar prioridad a la libertad de servicios, establecimiento y capital sobre la legislación social y laboral nacional que protege los derechos de los trabajadores. Es de suma importancia introducir un Protocolo de Progreso Social. Al mismo tiempo, la CES presionará para que se incluya una "cláusula Monti" en todas las nuevas iniciativas legislativas pertinentes sobre el mercado interior, para proteger el derecho a la negociación colectiva y a la acción colectiva.
341. Los anteriores planes de acción de la Comisión sobre Derecho europeo de sociedades y gobernanza empresarial seguían dando prioridad a la maximización del valor unilateral para los accionistas, lo que fomentaba la competencia entre los sistemas nacionales de Derecho de sociedades. El resultado de estos planes fue un cambio perjudicial hacia un modelo desregulado de gobernanza empresarial en muchos Estados miembros. La UE tiene que redoblar sus esfuerzos para combatir las sociedades pantalla. Debe prohibirse la elusión de la legislación fiscal, laboral y de seguridad social nacional mediante el establecimiento de sociedades o sucursales buzón. Esto debería ir acompañado de una reforma legal para poner fin a la búsqueda del régimen más favorable. Las empresas deben estar registradas en el lugar donde se desarrolla la mayor parte de la actividad económica.
342. Debe prestarse especial atención a la reforma del marco jurídico de la competencia de la UE, para garantizar que apoye la regulación en aras del interés general, de políticas fiscales justas y progresivas y de los derechos sociales y de los trabajadores, incluida la libertad de asociación, el derecho a la negociación colectiva y a la huelga. La CES supervisará los debates y la evolución en curso sobre la legislación en materia de competencia y las normas sobre ayudas estatales y tomará medidas para garantizar que no ejerzan presión sobre la prestación pública de servicios ni presionen para que se comercialicen los servicios públicos (desde la educación hasta el transporte y el agua). La creación de una Autoridad Laboral Europea debería

contribuir a abordar y prevenir los abusos relacionados con la libertad de los trabajadores en el mercado único.

Acciones

343. La CES presentará recomendaciones políticas concretas para aumentar la responsabilidad de las empresas cuando se amparen en sus libertades económicas en el mercado único y propondrá nuevas iniciativas de la UE que regulen la subcontratación transfronteriza, incluso en casos que impliquen a subcontratistas de terceros países.
344. Exploraremos varios tipos de posibles intervenciones legislativas, incluyendo la diligencia debida, los requisitos de transparencia y la responsabilidad solidaria a lo largo de la cadena de subcontratación. También se prestará atención a las formas en que las distintas personalidades jurídicas pueden ser tratadas como una única entidad económica y social (por ejemplo, con el fin de establecer una representación colectiva).
345. En el futuro, la CES espera que el Derecho europeo de sociedades y la gobernanza empresarial sean sostenibles e impliquen a las principales partes interesadas y, sobre todo, a los trabajadores. Es importante pasar de maximizar el valor para los accionistas a dar prioridad a los beneficios para todas las partes interesadas, incluidos los trabajadores, y la sociedad. La CES espera que se respeten plenamente los derechos de información, consulta y participación de los trabajadores, que se refuercen las normas mínimas europeas y que se establezcan en el caso de la representación a nivel de consejo. Facilitar la movilidad de las empresas sin un fortalecimiento paralelo de la democracia en el trabajo y de la responsabilidad de las empresas es inaceptable.
346. Para las acciones de la CES relativas a la reforma del marco jurídico de competencia de la UE, véanse los capítulos sobre política industrial y trabajo atípico. Para las acciones de la CES relativas a la creación de una Autoridad Laboral Europea, véase el capítulo sobre la libre circulación.

Servicios públicos

Presentación del tema

347. Los servicios públicos – que van desde la sanidad, la atención a los niños y a las personas mayores, la educación, la formación y los servicios de empleo, el transporte, el agua, los residuos, la energía, la vivienda, los servicios sociales y de información hasta los sistemas de justicia así como las infraestructuras en su conjunto – representan la columna vertebral de la prestación de servicios y bienes comunes europeos a los ciudadanos y a los residentes. La prestación de servicios públicos y bienes comunes de alta calidad es un derecho fundamental. Son esenciales para combatir las desigualdades y la exclusión social, para garantizar la igualdad de trato y para abordar los retos sociales, económicos, demográficos y medioambientales a los que se enfrenta Europa.
348. La política económica neoliberal, las medidas de austeridad y el ajuste presupuestario prescritos por los gobiernos nacionales y las instituciones de la UE han impuesto restricciones cada vez mayores al gasto público para la prestación de servicios

públicos. En muchos casos, las tensiones en las finanzas públicas han llevado a recurrir a la privatización, a la externalización y a las asociaciones público-privadas, así como a recortes de empleos y deterioro en las condiciones de trabajo para la plantilla de los servicios públicos. Estas tendencias a menudo han dado lugar a ahorros ineficaces para los presupuestos públicos, aumentando los costes para las personas y los hogares y el deterioro en la calidad del servicio.

349. La liberalización y privatización de los servicios públicos, que sitúa los beneficios por encima de los intereses de las personas, priva a la sociedad y a una mayoría de la población de instrumentos esenciales para hacer frente a sus necesidades. Se encuentran necesidades insatisfechas, falta de estructuras públicas asequibles y prestaciones privadas demasiado costosas en sectores cruciales que influyen en la calidad de vida de los europeos, como la salud y la atención, la educación, el cuidado infantil y la vivienda. Esto no sólo repercute negativamente en la igualdad de género, sino que pone en riesgo la dignidad y las condiciones de vida de las personas y pone en peligro el futuro de la economía y los mercados laborales europeos. La falta de inversión en los servicios públicos significa, por ejemplo, que Europa podría perder la oportunidad de desarrollar infraestructuras digitales públicas y de reducir la brecha digital, y de potenciar servicios públicos físicos en beneficio de los ciudadanos europeos.
350. Servicios esenciales como la energía y el agua corren el riesgo de convertirse en productos comerciales bajo la presión de la mercantilización. Un estudio publicado por la Comisión Europea enumera el aumento de los precios de la energía, los bajos ingresos y la escasa eficiencia energética en los hogares. Casi el 11% de la población de la UE se enfrenta a la pobreza energética. La gente no puede calentar adecuadamente sus casas a un precio asequible, debido también a la precariedad energética.
351. Europa está siendo testigo de rápidos cambios en el modo de vida de las personas. La urbanización es cada vez más difícil de gestionar. Las grandes diferencias causadas por el aumento de las desigualdades y la pobreza son más evidentes dentro de las ciudades y entre éstas y las zonas periféricas y rurales.

Prioridades

352. Además del Tratado de Lisboa (art. 14 y protocolo 26 TFUE), el 20º principio del Pilar Europeo de Derechos Sociales (PEDS) establece claramente el derecho de todas las personas a servicios esenciales y asequibles y a recibir apoyo cuando lo necesiten. Los servicios públicos figuran en varios principios del PEDS (sanidad, educación...) y son indispensables para lograr otros, como la igualdad de género.
353. La educación y la formación, la salud y los cuidados de larga duración, la movilidad, el cuidado infantil y otros servicios disponibles deben ser accesibles para todos, asequibles y de alta calidad. Se debe garantizar el acceso a una vivienda digna.
354. Se debe respaldar el derecho humano al agua y al saneamiento, reconocido por las Naciones Unidas en los Objetivos de Desarrollo Social (ODS), con propuestas concretas para que todos puedan disfrutarlo.
355. Los servicios públicos deben apoyar el desarrollo social, económico y ecológico sostenible y la cohesión, especialmente en entornos macro-urbanos, y proporcionar soluciones eficaces que tengan en cuenta las cuestiones de género. Unos servicios públicos de calidad y eficientes deben sustentar el desarrollo democrático y la

igualdad para todos. La propiedad pública y colectiva y la prestación interna de servicios públicos pueden ser cruciales para alcanzar estos objetivos.

356. Las autoridades públicas tienen la responsabilidad de utilizar el dinero público para promover un desarrollo social y económico cohesionado, así como servicios, bienes y trabajos de alta calidad. La prestación de servicios públicos, incluida la contratación pública, debe basarse en procedimientos transparentes y estar sujeta a normas anticorrupción estrictas. La contratación pública debe estar sujeta a normas sociales y medioambientales ambiciosas, así como a condiciones de empleo y trabajo de alta calidad. Es necesario garantizar el respeto de la legislación laboral, el derecho a la negociación colectiva y el cumplimiento de los convenios colectivos. Los Estados miembros garantizarán la plena aplicación de la cláusula social obligatoria de las Directivas 2014/23/UE y 2014/24/UE sobre contratación pública.
357. Los recursos naturales y energéticos deben ser considerados como bienes comunes y las autoridades públicas deben garantizar su conservación y gestión democrática. El acceso a los recursos, la energía y el agua son derechos fundamentales que la UE y sus Estados miembros deben salvaguardar y garantizar. La legislación sobre competencia y las normas sobre ayudas estatales no deben fomentar la mercantilización de los servicios públicos. Debe evaluarse el impacto total de la mercantilización y la privatización en las finanzas públicas, la calidad de los servicios y la cobertura de las prestaciones. Las oportunidades que ofrecen las infraestructuras digitales junto con los datos abiertos (por ejemplo, una mejor gestión de los residuos y de la energía) deben permanecer en manos de los ciudadanos y de las autoridades públicas. Unos mejores partenariados público-privados podrían ser un instrumento eficaz para garantizar el desarrollo social y democrático sostenible de las inversiones en los servicios públicos.
358. La CES advierte contra el uso de partenariados público-privados (PPP). En los casos en que existan, deben ser objeto de un seguimiento estricto, a fin de evaluar la relación coste-efectividad para las autoridades públicas y la capacidad efectiva para prestar servicios de alta calidad y asequibles, lograr el bien común y garantizar unas buenas condiciones de trabajo, en particular en el caso de los servicios esenciales. La Comisión y los Estados miembros deberían aplicar plenamente las recomendaciones del informe del Tribunal de Cuentas Europeo sobre los PPP cofinanciados por la UE y llevar a cabo un nuevo análisis coste-beneficio de los PPP existentes.
359. Deben asignarse recursos financieros para garantizar unos servicios públicos de alta calidad, con especial atención a los más vulnerables y desfavorecidos. Deben realizarse reformas fiscales redistributivas, acompañadas de medidas que garanticen la legalidad y la buena gestión de las empresas que prestan servicios públicos. Debe promoverse la inversión pública en servicios públicos e infraestructura, y la adopción de una regla de oro para la inversión pública debe permitir la flexibilidad necesaria en los déficits gubernamentales para mejorar los servicios públicos.

Acciones

360. Los servicios públicos son un motor para el crecimiento económico, democrático y social. La CES seguirá exigiendo que el gasto público en servicios públicos se considere una inversión y no un coste en el proceso de gobernanza económica de la UE, y por tanto sea excluido del cálculo del déficit nacional.

361. La CES apoyará el establecimiento de políticas que refuercen los servicios públicos aplicando en la práctica los principios de, inter alia, universalidad, solidaridad, asequibilidad, no discriminación, control democrático y responsabilidad. La CES pide un enfoque de los servicios públicos basado en derechos y que la UE garantice el derecho a la energía para todos mediante la introducción de una legislación comunitaria concreta que proteja a los hogares vulnerables y de bajos ingresos.
362. La CES presionará para que en la estrategia de mercado único digital se adopte un enfoque de los servicios públicos basado en derechos e impulsará el acceso digital para todos. El desarrollo de "ciudades inteligentes" y de redes inteligentes en Europa debe contribuir a reducir las desigualdades y apoyar la transición energética, y no debe ser monopolizado por las grandes empresas de tecnología ni delegarse plenamente en ellas. Se debe apoyar y fomentar la gobernanza pública y los proyectos dirigidos por los ciudadanos (por ejemplo, las cooperativas) en infraestructuras digitales y datos abiertos.

Normalización

Presentación del tema

363. Durante 30 años, el movimiento sindical europeo ha participado en la normalización y se ha centrado principalmente en la normalización en el ámbito de los temas relacionados con la seguridad (principalmente a través del ETUI⁷). Sin embargo, el (reciente) reglamento europeo 1025/2012/CE sobre normalización establece varios mecanismos para mejorar la participación sindical en las actividades de fijación de normas. Desde 2015, la CES ha venido desarrollando la capacidad sindical en materia de normalización, para adaptarla a nuestras prioridades estratégicas. Esto es posible gracias al apoyo financiero de la Comisión Europea (DG GROW) y de la Asociación Europea de Libre Comercio (AELC).
364. El "proyecto STAND de la CES" participa en actividades de normalización tanto a nivel político como técnico, de conformidad con las resoluciones adoptadas por la CES⁸. Los expertos sindicales y el Secretariado de la CES contribuyen al contenido de determinadas normas europeas (CEN) e internacionales (ISO).
365. Aunque la legislación tiene prioridad sobre las normas, las normas han dejado de ser únicamente una herramienta de la industria, para y por la industria. Esto puede ser muy problemático porque los procesos de establecimiento de normas son privados, no transparentes y antidemocráticos. La Comisión Europea utiliza cada vez más las normas como un medio para profundizar el mercado único. La CES rechaza la ampliación de las actividades normativas europeas e internacionales a ámbitos que pueden estar mejor regulados por la legislación nacional o europea o por los convenios colectivos, especialmente en los ámbitos de la SST, las condiciones de trabajo, la carga de trabajo, los pagos y la seguridad social. Sin embargo, cuando se llevan a cabo actividades de normalización europeas o internacionales, la CES puede participar, teniendo en cuenta sus recursos, en los procesos de normalización, con el fin de promover un alto nivel de salud y seguridad en el trabajo y unas condiciones de trabajo de calidad por encima del nivel de la normativa pública vigente. A petición de

⁷ El ETUI se centra en la normalización de la SST dada por los mandatos y normas europeos que apoyan directamente el acervo de la UE en SST.

⁸ Resolución de la CES sobre normalización de marzo de 1986, 5-6 de junio de 2013, de [12 de junio de 2014](#) y de 16-17 de diciembre de 2015.

las FSE y/o de las organizaciones afiliadas nacionales, la CES puede apoyar proyectos específicos de normalización para mejorar el bienestar de los trabajadores.

366. Las normas europeas se transponen automáticamente a las normas nacionales. Por lo tanto, podrían funcionar como una herramienta política útil para lograr la visión de la CES de una convergencia al alza en las esferas económica y social, especialmente en aquellos ámbitos en los que no se dispone de instrumentos legislativos europeos⁹.

Prioridades

367. Las prioridades de la CES sobre normalización 2019-23 son las siguientes:
- a) Supervisar y, cuando sea conveniente, contribuir a la elaboración de aquellas normas europeas (e internacionales) en las que la participación sindical pueda mejorar el texto. Para normas específicas de sector, la CES iniciará un debate entre las respectivas FSE en primera instancia y las afiliadas nacionales;
 - b) Mejorar la participación de los sindicatos en los sistemas de normalización europeos e internacionales;
 - c) Sensibilizar a los sindicatos nacionales y europeos sobre los pros y los contras del papel que desempeñan los sistemas internacionales y europeos de normalización en relación con las condiciones de trabajo y los derechos de los trabajadores;
 - d) Luchar contra las normas que corren el riesgo de deteriorar las leyes laborales nacionales, los convenios colectivos establecidos y la negociación colectiva, y evitar cualquier intento de utilizar las normas para una recodificación paralela de las leyes laborales y los servicios públicos.

Acciones

368. Para apoyar las prioridades anteriores, la CES:
- a) Mantendrá un centro de competencia interno de la CES sobre normalización, coordinación y puesta en común de los conocimientos y la experiencia de los sindicatos en este ámbito;
 - b) Tras una evaluación de la CES, acordará un nuevo Acuerdo Marco de Asociación con la Comisión y la AELC;
 - c) Velará por y contribuirá a la elaboración de aquellas normas europeas (e internacionales) que puedan afectar a las condiciones de trabajo y garantizará que las normas ofrecen unas condiciones de trabajo de la máxima calidad y respetan el diálogo social y los convenios colectivos;
 - d) Participará a nivel político y técnico para garantizar que las normas europeas (e internacionales) no invadan la legislación laboral, los convenios colectivos y la negociación colectiva;
 - e) Desarrollará la capacidad de normalización entre los sindicatos (nacionales), incluso a través de la expansión de una red de expertos sindicales;
 - f) Contribuirá en los organismos de normalización en los que la CES y sus afiliadas pueden participar activamente (por ejemplo, CEN, CENELEC, ETSI, ISO, IEC);

⁹ Solo el 16% de las 24.200 normas europeas están vinculadas al marco legislativo y el sistema carece de capacidad para convertir otras 20.500 normas en legislación (y mantenerla actualizada). Ver [CEN-CENELEC statistical pack 2018, Q4, page 13](#)

- g) Evitará la transferencia de las actividades normativas a organismos de normalización donde los sindicatos no tienen influencia (por ejemplo, organizaciones de etiquetado, organismos de certificación, consorcios cerrados, organismos de la industria, etc.);
- h) Promoverá una reflexión sobre si hay necesidad de una etiqueta social (de la CES), con criterios subyacentes (establecidos por los sindicatos) y sobre una mejor participación de los trabajadores en los procesos de auditoría de la ISO 45001 sobre “Sistemas de Gestión de Salud y Seguridad en el Trabajo”.

Capítulo 5: Relanzar el modelo social europeo y dar forma al trabajo del futuro a través de un pilar eficaz de derechos sociales

Reconstruir el modelo social europeo, reforzando y aplicando los principios del Pilar Europeo de Derechos Sociales a través de políticas, legislación, convenios colectivos y medidas sólidas de redistribución y convergencia ascendente que promuevan puestos de trabajo de calidad y luchen contra la precariedad, de modo que todos los trabajadores y ciudadanos puedan beneficiarse en pie de igualdad, con independencia de la relación laboral; lograr unos mercados laborales justos e inclusivos, movilidad laboral, una protección social de calidad, servicios públicos y sistemas de educación y formación; dar forma al futuro del trabajo de forma que reduzca la precariedad y la incertidumbre y aumente y amplíe la protección de los trabajadores; fortalecer y promover el diálogo social y el diálogo tripartito a todos los niveles.

Pilar Europeo de Derechos Sociales

Presentación del tema

- 369. Mientras la UE corre el riesgo de fragmentarse bajo la presión de un malestar social generalizado, el Pilar Europeo de Derechos Sociales (PEDS) establece un marco para las políticas de la UE en los próximos años. Desde su adopción, incluye varios principios que ponen de relieve la importancia de los derechos sociales y propone una visión de una sociedad que garantice el progreso, abordando las transformaciones del mundo del trabajo que desafían la sostenibilidad del modelo social europeo. En particular, el Pilar debería desencadenar una convergencia al alza de las condiciones de vida y de trabajo en Europa, que constituyen la base del proceso de integración europea.
- 370. La CES se congratuló de la adopción solemne del PEDS en Gotemburgo en noviembre de 2017. La CES seguirá apoyando la adopción de medidas concretas y tangibles que propicien el progreso social como pasos para la aplicación del Pilar. Esta aplicación requiere un esfuerzo proactivo y colectivo en el que participen las instituciones de la UE, los gobiernos, los sindicatos, los empresarios y la sociedad civil organizada en general. Se trata de un reto para el diálogo social en los próximos años. El PEDS debería promover una nueva legislación de la UE y, en última instancia, dar lugar a una fuente o herramienta legal en sí misma, respaldada por recursos financieros suficientes y capaz de hacer frente a los retos sociales más urgentes con la plena participación de los interlocutores sociales.

371. La principal estrategia de la CES continuará, con el objetivo de lograr la plena aplicación del PEDS en el contexto de trabajar hacia el progreso social. Debería apoyar la convergencia al alza de las condiciones de vida y de trabajo en la UE y contribuir a reforzar y modernizar el modelo social europeo.
372. El PEDS requiere un diálogo social sólido a todos los niveles. El diálogo social, también a nivel tripartito, es clave para la aplicación de la mayor parte del Pilar, y especialmente para el diseño de iniciativas legislativas a nivel europeo. También es importante para el movimiento sindical unir fuerzas con otras partes interesadas para construir un acuerdo generalizado en torno al Pilar. Es vital garantizar que el PEDS siga ocupando un lugar destacado en la agenda política de la UE tras las elecciones de 2019.

Prioridades

373. La negociación colectiva es clave para la aplicación del PEDS. Tiene un papel importante que desempeñar para garantizar la convergencia al alza de las condiciones de vida y de trabajo de los trabajadores europeos. El desarrollo de capacidades para la negociación colectiva forma parte de la estrategia fundamental de la CES.
374. Las nuevas iniciativas legislativas deberían enriquecer el paquete de derechos de los trabajadores europeos. Es preciso establecer prioridades y éstas deben incluir la ampliación de los derechos existentes a todos los trabajadores, con independencia de su relación de empleo o de los modelos empresariales para los que trabajan; la adaptación de las normas vigentes de protección de la salud, la seguridad, el bienestar, la intimidad y la vigilancia a los nuevos riesgos y desafíos causados por las transiciones tecnológicas; la igualdad de retribución por un mismo trabajo para los trabajadores jóvenes y los trabajadores precarios; una mejor protección de los trabajadores en caso de reestructuración de las empresas; el acceso a la educación, a la formación profesional y a las oportunidades reales en el mercado laboral; la lucha contra la discriminación, especialmente en materia de género y discapacidad; los derechos en el lugar de trabajo, un trabajo más seguro y un trabajo digno, un esfuerzo renovado para crear lugares de trabajo sanos y seguros y la remodelación de la organización del trabajo a fin de garantizar que las personas lleguen al final de sus carreras profesionales en buen estado de salud y con recursos suficientes - garantizados principalmente por unos sistemas legales de pensiones sólidos- para disfrutar de una jubilación digna; democracia en el lugar de trabajo y derechos sindicales.
375. Las necesidades de una población que envejece deben ser mejor comprendidas, y deben encontrarse soluciones para asegurar la asistencia a las personas mayores, pensiones adecuadas, buena atención sanitaria y social, y redes de seguridad. La mejor manera de garantizar unas pensiones adecuadas y sostenibles es mejorar la integración en el mercado laboral de las personas en edad de trabajar, en empleos de buena calidad. A pesar de algunas mejoras en los últimos años, todavía existe un enorme potencial para una mejor integración laboral en todas las edades, especialmente para los grupos con tasas más bajas, como las mujeres, los jóvenes y los migrantes. Los sistemas integrales de protección social no pueden construirse únicamente a través de la legislación. Necesitan recursos financieros y un compromiso de los Estados miembros para poner a disposición los fondos necesarios para avanzar en la aplicación del PEDS. En este contexto, el papel de la UE es crucial.
376. El PEDS debería ser un contrapeso del Pacto de Estabilidad y Crecimiento (PEC). Además, es necesario reformar radicalmente las actuales normas fiscales para lograr un marco institucional que permita el desarrollo sostenible en todos los Estados

miembros. Hay dos maneras de que la UE libere recursos para la aplicación del pilar. El MFP 2021-26 apoyará la aplicación de las recomendaciones específicas por país adoptadas al final de los ciclos del Semestre. Sin embargo, sólo es una oportunidad si la gobernanza económica, incluido el Semestre Europeo, está estrictamente sujeta a las normas y objetivos sociales de los Tratados de la UE y establecida en las principales políticas sociales, especialmente en el PEDS. Implica una gobernanza económica que ponga el progreso social por delante de la estabilidad fiscal y utilice el PEDS como una brújula para orientar la acción a nivel nacional.

377. Dado que el nuevo MFP sólo dará resultados después de 2021, es importante garantizar que el PEDS influya en las políticas seleccionadas como parte del Semestre. Además, los países con problemas sociales deberían tener acceso a un cierto grado de flexibilidad en la aplicación de las normas del PEC cuando sea necesario para contrarrestar situaciones socialmente críticas, utilizando el PEDS como brújula para orientar la acción a nivel nacional.
378. El Pilar Europeo de Derechos Sociales debe respetar plenamente la autonomía de los interlocutores sociales nacionales y las estructuras y prácticas nacionales de negociación colectiva.

Acciones

379. Pedimos a la UE y a los Estados miembros que apliquen el Pilar Europeo de Derechos Sociales y que transformen los 20 principios en leyes o medidas concretas para mejorar la vida real de los trabajadores europeos, a través de:
- a) Integrar el PEDS en los programas de diálogo social de los interlocutores sociales europeos, nacionales y sectoriales;
 - b) Reanudar los esfuerzos en favor de sistemas eficaces de negociación colectiva en Europa, tal como se indica en el capítulo relativo a la negociación colectiva de este Programa de Acción;
 - c) Crear asociaciones y coaliciones para lograr un amplio consenso en torno al PEDS;
 - d) Desarrollar vías para que el PEDS funcione para las personas implicadas en transiciones laborales, ayude a la continuidad del empleo y cree redes de seguridad para las personas que pierden sus puestos de trabajo;
 - e) Prestar servicios públicos de calidad y sistemas de protección e inclusión social para todos, tal como se establece en el presente Programa de Acción;
 - f) Ofrecer la financiación necesaria para asegurar la adecuación de los sistemas de protección social en toda la Unión Europea;
 - g) Promover activamente la legislación de la UE, el diálogo social o la coordinación para mantener la convergencia al alza de las condiciones de trabajo y de vida en Europa y detener el dumping social;
 - h) Garantizar que el Semestre Europeo y el MFP trabajan juntos para impulsar la aplicación del Pilar orientado al progreso social, gracias a una gobernanza económica con objetivos renovados que sean favorables al crecimiento y al progreso social. La CES trabajará para mejorar el cuadro de indicadores sociales y elaborar instrumentos de seguimiento autónomos para equilibrar los instrumentos de seguimiento de las instituciones de la UE;

- i) Revisar el PEC y las normas de gobernanza económica europea para garantizar que los Estados miembros dispongan de suficientes recursos financieros para aplicar el Pilar, poniendo en práctica las reformas principales del PEC descritas en este Programa de Acción;
- j) Se necesita un plan de acción ambicioso, incluida la legislación en ámbitos relevantes, que respete al mismo tiempo la autonomía de los interlocutores sociales y la negociación colectiva. Debe presentarse legislación de la UE o medidas de coordinación para garantizar los derechos sociales en el marco del PEDS.
- k) Desarrollar acciones para reducir los niveles de desigualdad de género, pobreza y exclusión social.

Mercado laboral, política de empleo

Presentación del tema

380. Los próximos cuatro años serán decisivos para establecer hasta qué punto la UE está dispuesta a ser proactiva en el ámbito del empleo y la política social. ¿Puede demostrar un firme compromiso con la auténtica coordinación colaborativa necesaria para lograr una convergencia ascendente de los mercados de trabajo y evitar el dumping social?¹⁰ El trabajo de la CES consistirá en seguir garantizando que se ejerza presión en todo momento para dar prioridad a unos mercados laborales justos y promover la creación de empleo de calidad y el acceso al mismo en toda la UE. Esto debe basarse en unos niveles globales de protección social y de acuerdo con unos mecanismos mejorados de integración en el mercado laboral primario para el gran número de ciudadanos europeos que todavía luchan por encontrar perspectivas de empleo justas o incluso aceptables.
381. La Comisión Juncker ha hecho esfuerzos para situar las cuestiones sociales en el orden del día, especialmente con el Pilar Europeo de Derechos Sociales (PEDS). Sin embargo, esto no fue acompañado por las iniciativas adecuadas para cambiar decisivamente el rumbo de la austeridad, la desigualdad creciente, la precariedad y la pobreza, hacia un nuevo acuerdo sobre la política de empleo que pudiera corregir el daño que se ha hecho. Este trabajo debe avanzar durante el próximo mandato y todos tenemos un papel que desempeñar para garantizar que se ejerza presión política a escala europea y nacional.

Prioridades

La dicotomía cantidad-calidad

382. Los trabajadores sufrieron mucho a lo largo de los años de crisis, cuando se perdieron millones de puestos de trabajo en todos los sectores. Entre 2008 y 2013 se añadieron unos 10 millones de personas a las filas de los desempleados. A lo largo de este período y del siguiente, se dijo repetidamente a los trabajadores y a sus sindicatos que se olvidaran de la calidad de los puestos de trabajo que se estaban creando porque había una crisis de empleo y las cifras eran lo único importante.

¹⁰ Aunque a algunas organizaciones afiliadas no les gusta el término “dumping social”, se ha mantenido en el Programa de Acción porque se entiende ampliamente y no existe una alternativa comúnmente acordada.

383. Más recientemente, las instituciones europeas, los gobiernos y las organizaciones de empleadores han celebrado con orgullo la rapidez con la que han caído las cifras de desempleo (y el aumento de las tasas de empleo, aunque más modestamente). Esto fue particularmente notable en la segunda mitad del mandato anterior de la CES, cuando el volumen y la regularidad de estas declaraciones aumentaron.
384. El movimiento sindical europeo sigue estando muy preocupado por el hecho de que tantos indicadores estadísticos, así como la experiencia de nuestros miembros, demuestren que gran parte de este crecimiento se ha producido en empleos de baja calidad y a tiempo parcial con diversas combinaciones de bajos salarios, contratos precarios (en caso de haberlos), falso autoempleo, agencias de empleo, falta de acceso a una seguridad social completa y financiada con fondos públicos o a la formación a lo largo de toda la vida, escasas o inexistentes perspectivas de ascenso en la carrera profesional, y la disminución del uso del recurso a la representación sindical en caso de que los trabajadores se hallen en una situación de dificultades.
385. El reconocimiento de la necesidad de centrar nuestros esfuerzos colectivos en la calidad de los puestos de trabajo que están produciendo las economías europeas no ha sido más que retórico. La UE todavía no dispone de una definición operativa de puestos de trabajo de calidad, por no hablar de una estrategia para lograr su crecimiento. Este será un gran reto en los próximos cuatro años, pero es necesario abordarlo con determinación.

Desempleo de larga duración

386. Una de las tendencias más preocupantes en la transformación de los mercados de trabajo en los últimos años es la consolidación del desempleo de larga duración. Continúa siendo cierto que cuatro de cada 10 personas desempleadas han estado sin trabajo durante 12 meses o más. No se trata de un fenómeno totalmente nuevo, ya que los cambios económicos y tecnológicos, entre los que destacan los relacionados con la desindustrialización, han tenido profundas repercusiones en determinados grupos de trabajadores. Sin embargo, ha empeorado como resultado de las políticas de austeridad que se aplicaron en respuesta a la crisis. Además, incluso en los países menos afectados por la crisis y con un mercado de trabajo más robusto, los desempleados de larga duración siguen siendo en gran medida excluidos de la recuperación económica y social.
387. En 2016, la UE adoptó una Recomendación del Consejo sobre la integración de los desempleados de larga duración en los mercados laborales. La Recomendación del Consejo no era muy ambiciosa, comenzando con medidas tras un periodo de desempleo de 18 meses. La propuesta era extremadamente débil en cuanto a la participación de los sindicatos en particular y de los interlocutores sociales en general. La CES ha seguido planteando esta cuestión y destacando el importante impacto que pueden tener los sindicatos para llegar a las comunidades marginadas en las que el desempleo de larga duración y la exclusión del mercado laboral siguen siendo un enorme problema social.

Segmentación del mercado laboral

388. La desregulación de los mercados laborales en los últimos años ha dado lugar a un nuevo e ineludible reto para los trabajadores: las transiciones laborales. Dar prioridad a la lucha contra el desempleo a través de acuerdos laborales precarios y de mala calidad, intensifica los problemas sociales existentes y futuros al atrapar a las personas en ámbitos de trabajo caracterizados por salarios y condiciones deficientes y privarlas

de las mejores oportunidades que existen en el mercado de trabajo en su conjunto. Las reformas neoliberales en la política de empleo de los últimos años se han basado en gran medida en la convicción equivocada de que sólo desmantelando la legislación de protección del empleo y devaluando los salarios se puede animar a las organizaciones a emplear a personas y, por lo tanto, a reducir el desempleo. Esto es un error.

389. Muchos trabajadores quedan atrapados en los peldaños más bajos de la escala, ya que la segmentación de los mercados laborales hace que a los empleadores les resulte más fácil contratar y despedir a voluntad, sin incentivos para invertir en las personas que emplean y desarrollarlas. Esto está estrechamente relacionado con la falta de inversión en competencias y formación. Peor aún, estos retos no se distribuyen uniformemente entre la mano de obra, ya que las mujeres y algunos grupos tradicionalmente marginados o infrarrepresentados soportan la carga con mayor intensidad: las mujeres, los trabajadores jóvenes y/o pocos cualificados, los trabajadores más mayores, los no cualificados y aquellos de origen migrante se ven especialmente afectados. Por lo tanto, la CES trabajará en favor de políticas de empleo que valoren a todas y cada una de las personas, dotándolas de autonomía y dignidad.

Políticas activas del mercado laboral

390. En muchos sentidos, las políticas activas del mercado de trabajo (PAMT) son el instrumento político más europeo. Es lamentable que se hayan visto tan socavadas en la última década. Muchas fueron interrumpidas justo cuando más se necesitaban - durante la recesión económica-, con lo que se perdió su efecto estabilizador sobre el ciclo económico. El PEDS y el tablero de indicadores sociales, junto con las recientes Recomendaciones Específicas por País (REP), implican la necesidad de las PAMT como un recurso político crítico. Como consecuencia de ello, Eurostat ha ajustado incluso su recogida de datos.
391. Las PAMT tienen un papel particularmente importante que desempeñar en la adaptación del trabajo a los cambios demográficos que están teniendo lugar en las sociedades europeas, ya que las personas trabajan más tiempo y las carreras profesionales son más heterogéneas. Se necesitan medidas específicas para las mujeres y los grupos de (posibles) trabajadores subrepresentados. Lo que es más importante, los gobiernos y los empleadores deben invertir en las políticas activas del mercado de trabajo para que los trabajadores puedan sentir que tienen opciones en mercados de trabajo cambiantes. La ideología del "capital humano" debe descartarse de una vez por todas, ya que es la sociedad en su conjunto la que se beneficia de una mano de obra bien formada y segura de sí misma. Debe ponerse de relieve la importancia de la formación profesional y de la formación profesional inicial.

El futuro del trabajo

392. Las políticas de empleo y las instituciones del mercado laboral no están a la altura de las realidades del cambiante mundo laboral, impulsado por el cambio climático, una población que envejece, la migración o la digitalización. El debate que tiene lugar en el contexto del centenario de la OIT es un tema clave en este contexto. Por ejemplo, la digitalización, el aumento del trabajo en plataformas y los cambios más amplios que conducen a que los tipos de empleos disponibles sean a más corto plazo, inestables y menos seguros significan que la protección del empleo y los derechos de seguridad social deben ampliarse para evitar que los trabajadores caigan por las fisuras de las limitadas redes de seguridad que sí existen. La inversión y el apoyo a la economía social y no lucrativa contribuiría a ello. Esto supondrá una reevaluación de los

regímenes de desempleo y un compromiso más intenso para mejorar el acceso a regímenes de seguridad social eficaces disponibles para las personas que trabajan en formas de empleo nuevas y precarias. También debemos considerar si la coordinación a nivel europeo puede mejorar la protección, por un lado, y ampliar la cobertura, por otro, e integrarla en los debates sobre protección social para colmar las lagunas que existen tanto dentro de los Estados miembros como entre ellos y entre los distintos sectores. También deberían estudiarse normas mínimas comunes en el ámbito del seguro de desempleo. Deben tener en cuenta los cuidados personales en el contexto del envejecimiento de la población. Este trabajo afecta de manera desproporcionada a las mujeres.

Acciones

393. La CES adoptará las siguientes medidas para hacer frente a los principales retos a los que se enfrentan los trabajadores en el ámbito del empleo y del mercado laboral:
- a) Abordar la creciente segmentación del mercado laboral y su influencia negativa en los trabajadores. El procedimiento de contratación debería centrarse en los derechos de los trabajadores y en la calidad de los puestos de trabajo, en virtud de los cuales todos los trabajadores asalariados reciben contratos de trabajo. Debería reducirse el número de falsos autónomos y de contratos de cero horas. Además, la CES, en sus acciones, abogará por una política activa de la UE que aborde la cuestión de los trabajadores pobres
 - b) Aplicar y consolidar la definición de empleo de calidad de la CES. Esto se llevará a cabo a través del Semestre Europeo y de una serie de acciones para promover y mantener la cuestión de la calidad del empleo como prioridad política. Esto incluye buscar el acuerdo del mayor número posible de actores europeos para suscribir la definición y mantener su visibilidad. Regular el trabajo basado en plataformas digitales será una prioridad.
 - c) El "plan de la CES para la inversión, el crecimiento sostenible y el empleo de calidad" sigue siendo válido, ya que un aumento de la inversión del 2 % del PIB europeo al año ascendería a unos 300.000 millones de euros anuales. La CES revisará este plan al alza en el contexto de la reducción de los niveles de desempleo, con el fin de impulsar la creación de empleo de calidad a nivel nacional. Además, la CES seguirá de cerca el impacto en términos de creación de empleo de los planes de inversión puestos en marcha por la UE.
 - d) Publicar un informe anual sobre la calidad del empleo desagregado por género para poner de relieve los retos y dar forma al ciclo político anual de la gobernanza económica de la UE.
 - e) Seguir supervisando la aplicación de la Recomendación del Consejo sobre el desempleo de larga duración. El carácter estructural del desempleo queda demostrado por el hecho de que todavía, en 2018, casi la mitad del desempleo ha durado 12 meses o más.
 - f) Impulsar una priorización europea de la equivalencia a tiempo completo en los objetivos europeos de empleo y el pleno empleo en toda Europa para promover el empleo en puestos de trabajo de calidad y una reducción en la semana laboral sin recortes en el salario. Considerar, además del número de trabajadores desempleados, los subempleados: esto es, el número de trabajadores a tiempo parcial que preferirían trabajar a tiempo completo y están disponibles para trabajar más horas, así como los "poco vinculados al mercado laboral" y los "trabajadores desanimados".

- g) Buscar una mayor coordinación voluntaria de las políticas activas del mercado laboral a escala europea como instrumento para lograr una convergencia al alza y establecer un nivel de calidad del empleo mínima a nivel europeo.
- h) Evaluar, en el contexto del fortalecimiento de la UEM, cómo puede movilizarse la coordinación para reforzar los sistemas nacionales de protección social y proteger a los desempleados de la pobreza y otros riesgos. Esto incluye la consideración de opciones relacionadas con los regímenes públicos europeos de reaseguro de desempleo y normas mínimas a escala de la UE para organizar la solidaridad con los países y regiones que se enfrentan a crisis de desempleo, pero evitando que esto sirva como un nuevo instrumento para disciplinar a los Estados miembros y/o armonizar los sistemas nacionales de seguro de desempleo.
- i) Explorar cómo podemos involucrar a los empleadores en la calidad del empleo.
- j) Presionar a favor de un Fondo Social Europeo fuerte que promueva puestos de trabajo de calidad.

Trabajo atípico

Presentación del tema

- 394. Apoyar a las organizaciones afiliadas para organizar y proteger a los trabajadores *freelance* y a los trabajadores autónomos es un compromiso de la CES desde su Congreso de 2015 en París.
- 395. Los trabajadores *freelance* y los trabajadores autónomos representan el 10,1% de todos los que tienen un empleo en la UE28, pero existen grandes diferencias entre países. Si se excluye la agricultura, el número de trabajadores autónomos por cuenta propia ha aumentado un 5,2% en la UE28 en los últimos cinco años. La digitalización y el auge de la economía de plataformas también están impulsando el crecimiento del autoempleo y del trabajo atípico tanto en los sectores nuevos como en los tradicionales. El autoempleo, cuando es libremente elegido, permite una autonomía en el trabajo que es apreciada por los *freelance*.
- 396. Los trabajadores atípicos y autónomos a menudo no están en contacto con los sindicatos (o no pueden o no están autorizados por ley a afiliarse a ellos), no tienen derecho a una protección social adecuada, e incluso no están cubiertos por la legislación laboral o por los convenios colectivos ni pueden participar en negociaciones colectivas.
- 397. En parte gracias al trabajo de la CES y de sus organizaciones afiliadas, el acceso a la protección social y la lucha contra las precarias condiciones de trabajo que a menudo se asocian a estos tipos de empleo son principios del Pilar Europeo de Derechos Sociales, adoptado por la UE en noviembre de 2017.

Prioridades

- 398. La negociación colectiva es un derecho humano fundamental que crea condiciones equitativas para todos los trabajadores e impide la individualización generalizada y la competencia entre ellos. La CES abogará por unos derechos laborales fundamentales para todos los trabajadores, independientemente de su situación. El derecho de asociación, el derecho a negociar colectivamente y el derecho de huelga, para

cualquier persona que participe en una "relación laboral personal", debería tener prioridad sobre cualquier otra norma legal, especialmente las normas de competencia.

399. Abogar por el acceso universal y preceptivo a la cobertura obligatoria de una mayor protección social para los trabajadores *freelance* y autónomos, basada en el principio de adecuación e igualdad de cotizaciones. En cualquier caso, los trabajadores autónomos deberían poder cotizar según sus posibilidades y recibir según sus necesidades.
400. Seguir intercambiando las mejores prácticas entre las organizaciones afiliadas de la CES para aprender cómo organizar y proteger mejor a los trabajadores atípicos y a los trabajadores de plataforma.

Acciones

401. Seguir impulsando la plena aplicación de los principios del Pilar Europeo de Derechos Sociales, salvaguardando y ampliando los derechos laborales y sociales a los trabajadores *freelance* y a los trabajadores autónomos, ampliando los derechos laborales y sociales mediante iniciativas a nivel de la UE y de los Estados miembros, de conformidad con las exigencias de la CES y sin perjuicio de los modelos de los mercados de trabajo nacionales y de la autonomía de los interlocutores sociales nacionales.
402. La CES seguirá presionando para que las leyes de competencia permitan a los trabajadores autónomos y *freelance* el derecho a la negociación colectiva, tal y como se garantiza en la Carta de los Derechos Fundamentales de la UE, la Carta Social Europea, el Convenio Europeo de Derechos Humanos y los Convenios de la OIT.
403. Empezar acciones legales a través de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) o del Consejo de Europa y su Comité Europeo de Derechos Sociales por violación de los derechos fundamentales de los trabajadores de la UE.
404. Apoyar la formación en materia de creación de capacidades para los sindicatos nacionales y la transferencia de conocimientos y experiencia sobre las siguientes cuestiones: cómo organizar a los trabajadores *freelance* y autónomos y cómo suscribir convenios colectivos en su nombre. Se prestará especial atención al apoyo a las iniciativas destinadas a organizar a los trabajadores en las plataformas que operan en Europa.
405. Trabajar en la creación de nuevos marcos jurídicos para garantizar el derecho a la formación a lo largo de la vida y a la protección social y laboral de los trabajadores autónomos y de los trabajadores atípicos en las nuevas formas de trabajo.

Educación y formación

Presentación del tema

406. Una mano de obra cualificada y capacitada es uno de los principales activos del modelo social y económico europeo. La educación y la formación deben utilizarse como palanca para impulsar el crecimiento económico, ya que contribuyen a aumentar la productividad de las empresas y a apoyar la progresión profesional y

salarial. El apoyo a la formación de adultos es un beneficio importante para el individuo, el empleador y toda la economía y la sociedad.

407. Hay nuevos retos ante los trabajadores europeos en el cambiante mercado laboral: la transición energética, la digitalización y el progreso tecnológico, así como la necesidad de una transición a una economía sostenible y a unas tecnologías verdes para abordar el cambio climático, están entre los principales retos, y se debe garantizar la educación en los valores democráticos y el pensamiento crítico. Estos cambios afectan a los trabajadores de todos los niveles de cualificación y requieren oportunidades para la formación a lo largo de la vida.
408. Estudios recientes muestran que los objetivos de los Marcos de la Estrategia Educación y Formación 2020 no se han alcanzado plenamente y que sólo el 10,7% de los adultos participan en formación a lo largo de la vida. Sin embargo, cerca de 70 millones de europeos tienen problemas con la lectura y escritura básicas, el cálculo y el uso de herramientas digitales en la vida cotidiana.
409. Además, las organizaciones miembros de la CES observan desigualdades en el acceso a la formación entre los trabajadores a nivel de empresa, lo que dificulta que los más necesitados de formación mejoren sus competencias, sus cualificaciones y, por tanto, sus niveles salariales, sus condiciones de trabajo y sus perspectivas profesionales y de transición.

Prioridades

410. La CES ha presentado las siguientes demandas para la estrategia de educación y formación posterior a 2020 en el marco de la Resolución adoptada por la CES sobre las prioridades de la UE en materia de educación y formación después de 2020 - hacia un derecho europeo a la formación para todos (2018)¹¹:
 - a) Aplicar el primer principio del Pilar Europeo de Derechos Sociales para garantizar que "toda persona tiene derecho a una educación, una formación y un aprendizaje permanente de calidad e integradores, con el fin de mantener y adquirir las competencias que les permitan participar plenamente en la sociedad y gestionar con éxito las transiciones en el mercado laboral".
 - b) Garantizar el derecho y el acceso a una formación que garantice una formación de alta calidad para todos los trabajadores, en particular los poco cualificados y los poco capacitados, incluida una licencia de estudios remunerada;
 - c) Una verdadera "garantía de competencias" que permita a los trabajadores poco cualificados obtener al menos las competencias básicas certificadas y las competencias clave reconocidas en el lugar de trabajo.
 - d) La inversión en educación y formación a nivel nacional debe ser sostenible.
 - e) Mejorar la calidad, el atractivo y el carácter integrador de los sistemas de EFP y lograr la calidad de los puestos de aprendizaje en Europa de acuerdo con el Marco europeo de calidad y eficacia para el aprendizaje y las Conclusiones de Riga.

¹¹ [*Prioridades de la UE en materia de educación y formación después de 2020 – Hacia un derecho europeo a la formación para todos*](#)

- f) Un diálogo social efectivo sobre educación y formación profesional y aprendizaje de adultos para consolidar una gobernanza eficaz de la formación profesional a todos los niveles.
411. Para aplicar el primer principio del Pilar Europeo de Derechos Sociales, los adultos, y en particular los desempleados y los trabajadores deben contar con el apoyo de un derecho europeo a la formación que garantice al trabajador una educación y una formación continua de alta calidad e igual acceso para todos los trabajadores, en particular los poco cualificados, empleados, autónomos o desempleados, incluido el permiso de estudios remunerado. Debe asegurarse una garantía real de competencias que permita a los trabajadores poco cualificados obtener al menos las cualificaciones básicas certificadas y las competencias clave que conducen a la obtención de cualificaciones.
412. Los sistemas de educación y formación profesional deben mejorarse para ofrecer oportunidades de aprendizaje de alta calidad, atractivas e inclusivas, ofreciendo también cualificaciones de alto nivel más allá del EQF (Marco Europeo de Cualificaciones para el aprendizaje permanente) nivel 5, y los gobiernos deben esforzarse más por establecer sistemas de aprendizaje justos y de calidad que ayuden a la transición del mercado laboral.
413. Además, los interlocutores sociales deberían abordar la cuestión de la educación y la formación en el marco de las estructuras de diálogo social para garantizar una gobernanza consolidada y eficaz de la formación profesional a todos los niveles. Las instituciones de educación superior tienen que contribuir a la oferta de oportunidades para la formación a lo largo de la vida.

Acciones

414. Deseamos alcanzar los siguientes objetivos durante el próximo mandato, en estrecha colaboración con el Comité Sindical Europeo de Educación (CSEE):
- a) Seguir impulsando la aplicación efectiva del primer principio del Pilar Europeo de Derechos Sociales a nivel europeo y nacional;
 - b) Una posible iniciativa a nivel europeo que garantice el derecho y el acceso a la formación y que garantice una formación de alta calidad al empleado para todos los trabajadores, incluida la orientación profesional y de carrera;
 - c) Obtener una verdadera "garantía de competencias" que permita a los trabajadores poco cualificados obtener al menos las cualificaciones básicas certificadas y las competencias clave;
 - d) Desempeñar un papel activo para influir en los programas e iniciativas actuales y futuros de la UE en materia de educación, formación y aprendizaje a lo largo de la vida, como el futuro Marco estratégico de Educación y Formación y sus indicadores y parámetros de referencia, para ayudar a alcanzar los Objetivos de Desarrollo Sostenible 2030 de Naciones Unidas, el futuro programa ERASMUS y los programas ESF+, la Alianza Europea para el Aprendizaje y todos los mecanismos de la UE para la garantía de calidad, el reconocimiento de las competencias y la cartografía de las competencias;
 - e) Apoyar las iniciativas sindicales nacionales y sectoriales destinadas a crear o mejorar las oportunidades de EFP para los trabajadores, ya sea a través del diálogo social, la negociación colectiva o los centros de formación sindical, públicos o de los interlocutores sociales.

- f) Garantizar, a través del proceso del Semestre europeo, que la inversión en educación y formación a nivel nacional aumente y sea sostenible y que la oferta de aprendizaje de calidad, la participación de los adultos en el aprendizaje permanente y la formación de los trabajadores sean una prioridad;
- g) Lograr puestos de aprendizaje justos y de calidad en Europa a nivel nacional y de empresa, en consonancia con la aplicación del Marco Europeo de Calidad y Eficacia para el Aprendizaje.
- h) Promover la introducción de una contribución de los empleadores para financiar un sistema duradero de formación continua basado en objetivos cuantitativos que se alcanzarían en 2030 y animar a las empresas a promover la formación durante la jornada laboral.

415. Herramientas para lograr estas prioridades y acciones:

- a) Continuar el diálogo social sobre educación y formación profesional y aprendizaje de adultos con los empresarios;
- b) Seguir desempeñando un papel activo y configurar las políticas de la UE en materia de educación, formación y aprendizaje permanente en los grupos de trabajo políticos y los órganos de expertos de las instituciones de la UE;
- c) Participar activamente en el proceso del Semestre Europeo en materia de educación y formación tanto a nivel europeo como nacional;
- d) Informar, sensibilizar y establecer estrategias con las organizaciones miembros sobre las iniciativas de la UE y los objetivos políticos de la CES en el Comité Permanente de Educación y Formación;
- e) Reforzar la consulta y la cooperación con las organizaciones afiliadas, en particular el CSEE, otras Federaciones Sindicales Europeas (FSE) y las confederaciones nacionales, los Comités de Juventud y de Mujeres y Eurocadres de la CES, así como con redes externas y partes interesadas activas en los ámbitos de la educación y la formación.
- f) Pedir a Eurofound y Cedefop que apoyen el desarrollo de competencias en el lugar de trabajo y la capacidad de los interlocutores sociales para ofrecer formación.

Jóvenes

Presentación del tema

- 416. Diez años después del inicio de la crisis económica, la situación de los jóvenes en el mercado de trabajo sigue siendo difícil, con un aumento significativo del empleo atípico y tasas persistentemente altas de NINI (Ni educación, NI empleo o formación). En 2016, el 18% de las personas de entre 25 y 29 años de edad no tenían empleo ni educación o formación en la UE.
- 417. Si bien existen diferencias regionales en cuanto a la magnitud del desempleo juvenil y el fenómeno NINI, la mayoría de los países de la UE tienen en común un aumento de la proporción del trabajo temporal entre los trabajadores jóvenes en los últimos años. En 2017, el porcentaje de trabajadores temporales representaba el 14,43% de la mano de obra total y el 44% de los jóvenes. Además, la proporción de trabajo a

tiempo parcial involuntario para los jóvenes ha aumentado constantemente en los últimos años.

418. Cuando se trata de la situación de los jóvenes en los sindicatos, se considera que los jóvenes son uno de los grupos más complejos de organizar debido a su situación laboral, lo que a su vez tiene un efecto negativo sobre la densidad sindical. Los jóvenes se encuentran a menudo en situaciones (de empleo) más precarias, por ej. NINI, empleos no tradicionales como el de plataformas y trabajo en grupo o en la economía *gig*. Estas formas de empleo están asociadas con salarios más bajos, menos oportunidades de formación y un acceso limitado a la protección social y otras prestaciones relacionadas con el trabajo.

Prioridades

419. Garantizar políticas europeas de empleo juvenil que ofrezcan medidas de calidad a los jóvenes trabajadores en el mercado laboral y en su transición al mercado laboral. Es necesario establecer medidas de tutoría y orientación, protección social, formación y actividades de colocación para aumentar las oportunidades de los jóvenes.
420. Establecer la democracia en el trabajo a nivel de empresa así como la transmisión de esta cultura en el contexto educativo.
421. Promover a las mujeres jóvenes en puestos de liderazgo en los comités de jóvenes de las organizaciones nacionales de la CES.
422. Mejorar la participación activa de las personas jóvenes mediante una aplicación más eficaz de los programas existentes dirigidos a la juventud. Deben fortalecerse los valores democráticos y la cultura.

Acciones

423. Aplicar los objetivos del FSE+ a nivel nacional o regional en relación con el empleo juvenil y los NINI a través de actividades concretas de los interlocutores sociales. En lo que respecta a la asignación de fondos, la CES presionará para garantizar que las regiones con altos índices de NINI no queden excluidas de la financiación para la aplicación de la Garantía Juvenil. La CES seguirá luchando por los fondos necesarios para la aplicación efectiva de la Garantía Juvenil y buscando una distribución justa entre la Comisión Europea y los gobiernos nacionales para hacer frente a los costes de estas políticas. La CES también trabajará en la inclusión de los trabajadores y trabajadoras jóvenes hasta los 30 años para aumentar el alcance de la Garantía Juvenil.
424. Continuar la colaboración con el Comité de Mujeres en la supervisión de la presencia de mujeres jóvenes en el liderazgo de los comités de jóvenes de los sindicatos.
425. Se reforzarán las alianzas con las organizaciones juveniles y los consejos nacionales de la juventud para promover la democracia en el trabajo y en la sociedad. La CES también buscará implementar y promover la democracia en el trabajo dentro de la Estrategia de Juventud de la UE.
426. Incrementar el trabajo para integrar a los jóvenes migrantes en la acción sindical y continuar trabajando en módulos de formación para jóvenes sindicalistas para combatir el racismo y la xenofobia en el lugar de trabajo.

427. Trabajar en la aplicación del acuerdo marco sobre envejecimiento activo y un enfoque intergeneracional, especialmente en el despliegue de sistemas de tutoría a nivel de empresa.
428. Todas las políticas y campañas sindicales a nivel europeo y nacional deben pasar un “test generacional” para garantizar que son pertinentes para los trabajadores jóvenes y que promueven los siguientes valores y objetivos: igualdad de trato, ampliación de la protección social a los NINI, y lucha contra el abuso en los programas de prácticas.

Protección social e inclusión social

Presentación del tema

429. La dimensión europea de la protección social ha adquirido más importancia en los últimos años. La evolución del Semestre europeo, la globalización de las sociedades y retos como los cambios demográficos y de las tendencias de la salud, la migración, las nuevas formas de trabajo y la necesidad de una transición justa, requieren una nueva visión de la protección social que necesitamos en el siglo XXI. Estos retos sociales exigen objetivos compartidos y respuestas coordinadas: erradicación de la pobreza, protección de las personas frente a todos los riesgos de la vida incluida la pérdida de empleo, garantía de unas condiciones de vida adecuadas para todos en Europa.
430. El Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea (TFUE, art. 151), los Convenios de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) (102) y el Pilar Europeo de Derechos Sociales (PEDS) promueven un enfoque de la protección e inclusión social basado en los derechos, así como una convergencia al alza para alinear las normas nacionales con los mejores resultados, también en términos de igualdad de oportunidades en el mercado laboral y condiciones de trabajo justas.
431. La liberalización del mercado laboral y la legislación laboral y la crisis han provocado enormes desigualdades para los trabajadores por cuenta ajena y los trabajadores autónomos en la acumulación efectiva de derechos de protección social adecuados.
432. Las medidas de austeridad y las limitaciones impuestas por el Pacto de Estabilidad y Crecimiento (PEC) han reducido aún más la cobertura y la adecuación de la protección social.
433. La pobreza y las desigualdades van en aumento mientras que las condiciones laborales se deterioran. La mitad de los países de la UE se enfrentan a tasas de riesgo de pobreza y exclusión social superiores a la media, junto con una transferencia social ineficaz. La mayoría de los regímenes de renta mínima de la UE están lejos de proporcionar una cobertura, duración y adecuación suficientes de las prestaciones. El resultado son las crecientes divisiones sociales y las perturbaciones económicas y del mercado laboral.
434. En el Semestre de la UE, la salud, los cuidados de larga duración y las pensiones se siguen abordando como cuestiones de sostenibilidad fiscal y no como demandas sociales vinculadas a los retos demográficos. La cobertura, la calidad y el acceso se han visto afectados como resultado de los recortes del gasto público, del desmantelamiento de la distribución colectiva de riesgos y la mercantilización, a menudo prescritos en las recomendaciones específicas por país (REP). Los Estados

miembros aún no han convergido hacia el reconocimiento formal y mutuo de las prestaciones de asistencia a las personas mayores como una necesidad social.

435. Las pensiones siguen siendo, para los pensionistas actuales y futuros, la principal preocupación para una sociedad y una economía que envejecen. Las reformas de los sistemas de pensiones hacia sistemas financiados en su totalidad y basados únicamente en cotizaciones, el aumento indiscriminado de la edad de jubilación y la no indexación/reevaluación reducen la cobertura y la adecuación de las pensiones, que han estado sujetas a reducciones en los últimos años. La diferencia entre la edad de jubilación efectiva y la edad de jubilación legal más elevada es preocupante, al igual que las crecientes desigualdades intergeneracionales. Los jóvenes están particularmente expuestos al desempleo y al empleo atípico, lo que socava la acumulación de derechos de pensión adecuados a lo largo de décadas. Las consecuencias sociales son un mayor riesgo de pobreza entre las personas mayores, especialmente las mujeres, los trabajadores poco cualificados, los trabajadores atípicos y los trabajadores autónomos. El énfasis en los instrumentos de pensiones privados e individuales como las Pensiones Personales PanEuropeas (PPPE) no aborda los problemas principales sino que corre el riesgo de intensificar las desigualdades existentes y la pobreza en la vejez. Se necesita una orientación europea firme sobre una protección social colectiva mejor y más inclusiva.
436. Las mujeres, infrarrepresentadas en el mercado laboral, sobrerrepresentadas en la economía informal y que todavía asumen la principal responsabilidad del cuidado y el trabajo no remunerado, tienen unas contribuciones más irregulares y más bajas que los hombres. En particular, la brecha salarial de género las expone más que a los hombres a pensiones y prestaciones bajas, y por tanto a la pobreza y a las consecuencias de los principales riesgos para la vida.

Prioridades

437. La adecuación y la eficacia de la protección social y las medidas para la inclusión social y la erradicación de la pobreza deben convertirse en una prioridad al más alto nivel político. Todas las personas deben gozar de los derechos de protección e inclusión social. Es fundamental adoptar un enfoque basado en los derechos. Todos los actores, desde las instituciones europeas y nacionales hasta los interlocutores sociales, y especialmente los sindicatos, deben comprometerse con la convergencia al alza promovida por el PEDS, reflejada en los principios 12, 13, 15, 16 y 18.
438. Debe garantizarse el acceso a sistemas de protección social basados en la solidaridad y la igualdad, altamente inclusivos, eficaces, adecuados y sostenibles para todos los trabajadores por cuenta propia y ajena. A nivel nacional, esto puede significar rediseñar los sistemas de protección social, incluida la financiación, y a nivel europeo, reequilibrar las necesidades de la sociedad y las prioridades de sostenibilidad fiscal en el marco de la gobernanza económica europea.
439. La adecuación de las prestaciones de protección social debe garantizarse en primer lugar mediante sistemas legales públicos y colectivos para todos los trabajadores por cuenta propia y ajena. Se deben ofrecer oportunidades efectivas para acumular derechos adecuados y continuos, a través de más y mejores puestos de trabajo, que sean más seguros y sostenibles, así como una remuneración justa. El aumento de las tasas de empleo para todas las edades, especialmente entre las mujeres, los jóvenes, las personas con discapacidad y los migrantes y las personas mayores en edad laboral es también la mejor manera de apoyar la sostenibilidad fiscal.

440. Los sistemas también deben tener en cuenta a los millones de trabajadores en Europa que sufren de trabajo precario, mal pagado, atípico o de falta de empleo. Debe preverse una compensación para las lagunas de cotización debidas a desempleo involuntario, a las carreras interrumpidas y a los periodos de cuidado y de formación. En los casos en que la lógica de la financiación plena y basada en las cotizaciones no garantice unas prestaciones de protección social adecuadas, o ninguna de ellas, deben promoverse unos regímenes reglamentarios y redistributivos sólidos, basados en la cofinanciación pública, la solidaridad y el reparto de riesgos. Deben proporcionar unas prestaciones mínimas adecuadas.
441. La aplicación de los principios del PEDS requiere recursos financieros adecuados y un marco económico propicio. En los países en los que la sostenibilidad y adecuación de los sistemas públicos no pueden depender únicamente de los ingresos del trabajo, los recursos deben recaudarse mediante políticas de redistribución y justicia fiscal. Deben introducirse criterios de flexibilidad en el PEC para que los Estados miembros puedan realizar gastos públicos en respuesta a la evolución de las necesidades de la sociedad.
442. Hay que erradicar la pobreza y la exclusión social, de acuerdo con el ODS 1. Deben asignarse fondos adecuados para una asistencia y servicios sociales adecuados para las personas que no pueden entrar en el mercado laboral. Para las personas que pueden trabajar, los regímenes de renta mínima deben garantizar ingresos suficientes para cubrir las necesidades esenciales de la persona y sus dependientes y ser altamente inclusivos y accesibles, en combinación con una serie de servicios e integrados en una respuesta política más amplia de la UE y de los Estados miembros a la inclusión activa. Una directiva marco europea debería establecer principios, definiciones y métodos comunes para reconocer este derecho en toda la UE.
443. Para responder a las necesidades actuales y futuras de una población que envejece, debe asumirse un mayor gasto en servicios públicos universalmente accesibles, asequibles y de buena calidad para la salud y los cuidados de larga duración y debe considerarse como una inversión. Se debe mejorar la atención preventiva mediante las políticas y la financiación adecuadas. El desarrollo profesional, la formación, la educación y el reconocimiento de los cuidadores es crucial para mejorar la calidad y la cobertura de las necesidades de cuidado y para ofrecer oportunidades de empleo de calidad. Unas políticas de equilibrio vida-trabajo deben apoyar a los trabajadores con responsabilidades de cuidado. La UE debería introducir un Right2Care (derecho al cuidado) europeo respaldado con planes de acción nacionales.
444. La adecuación y la sostenibilidad de las pensiones deben promoverse mejorando los niveles de remuneración y el coeficiente de dependencia económica, garantizando la mejor integración posible en el mercado laboral de las personas de todos los grupos en edad de trabajar con empleos de alta calidad. Se debe garantizar a todos una pensión mínima adecuada de vejez y de jubilación. Los regímenes públicos de pensiones obligatorios (primer pilar), universales, de financiación pública, basados en la solidaridad entre grupos y generaciones son la mejor opción para garantizar pensiones adecuadas, seguras y sostenibles, tanto para los pensionistas actuales como para las generaciones más jóvenes. Las pensiones profesionales, basadas en la negociación colectiva, pueden complementar los regímenes legales. El ahorro individual para las pensiones, en el que los trabajadores asumen tanto la financiación como los riesgos, no ofrece una alternativa equivalente a las pensiones legales o de jubilación.

445. Utilizar la esperanza de vida para aumentar indiscriminadamente la edad legal de jubilación es un criterio sesgado e ineficaz. Debe abordarse el equilibrio entre los años de empleo y los años de jubilación, centrándose en colmar las lagunas existentes en materia de empleo y en aumentar la edad efectiva de jubilación. El gasto público en pensiones, actualmente limitado por las normas del PEC, debe progresar en función de las necesidades demográficas y sociales. Las pensiones públicas (obligatorias) del primer pilar deben garantizar una cobertura y unos derechos de pensión adecuados en una Europa que envejece rápidamente. Deben fortalecerse y mejorarse. El gasto público en pensiones debe estimarse respetando el diálogo social dentro del Semestre europeo.
446. Los sistemas de pensiones del segundo pilar se desarrollan de manera desigual en toda Europa. Para complementar la adecuación y la igualdad de las pensiones, sin perjuicio de los sistemas obligatorios públicos del primer pilar, deben establecerse condiciones propicias, como las relativas a la cobertura, la organización y negociación y la gestión de los regímenes profesionales complementarios.
447. La vejez no es una enfermedad. Deben aplicarse políticas de envejecimiento activo y un enfoque basado en el ciclo de vida a todos los niveles para lograr vidas más largas y saludables, junto con la prevención de los malos tratos a las personas de edad, tanto en el entorno institucional como en el familiar. Debe buscarse la solidaridad intergeneracional en el marco de la aplicación del acuerdo de los interlocutores sociales sobre el envejecimiento activo. Los sistemas de transmisión de conocimientos son cruciales para que las generaciones más viejas y más jóvenes se reúnan y colaboren en la búsqueda de mejores oportunidades y empleos.

Acciones

448. La CES:
- a) seguirá impulsando un enfoque basado en derechos, la inversión en sistemas de protección social universales, solidarios y sensibles a las cuestiones de género a nivel internacional, europeo y nacional, y la búsqueda de objetivos de convergencia al alza;
 - b) seguirá presionando por una Directiva marco europea sobre una renta mínima adecuada para combatir la pobreza y la inclusión social;
 - c) aumentará aún más la capacidad de los sindicatos para proseguir la agenda social en el Semestre de la UE, en lo que se refiere a la inversión social en una protección social adecuada, desarrollando una estrategia de coordinación reforzada;
 - d) apoyará la adopción, aplicación y seguimiento del progreso de la propuesta de Recomendación del Consejo relativa al acceso a la protección social de los trabajadores por cuenta ajena y los trabajadores por cuenta propia, mejorando sustancialmente el acuerdo político aprobado;
 - e) seguirá presionando para que se invierta más y se asignen más fondos a la atención de la infancia, la salud, la tercera edad, el cuidado a largo plazo, la discapacidad y la atención a las personas dependientes, a fin de garantizar la cobertura universal y una atención de alta calidad;
 - f) luchará para reducir la desigualdad en el acceso a la protección social, incluida la brecha entre hombres y mujeres en materia de pensiones, y para que las prestaciones sean adecuadas y eficaces para todos;

- g) supervisará el impacto de las reformas de la protección social y de las pensiones y promoverá las prioridades sociales en todos los foros posibles a nivel nacional y europeo;
- h) se opondrá al aumento indiscriminado de la edad de jubilación y presionará para la creación de más y mejores puestos de trabajo para todas las edades;
- i) luchará para reforzar las pensiones del primer pilar, garantizando la cobertura universal y la adecuación en todos los Estados miembros;
- j) apoyará la coordinación a nivel europeo y nacional para el desarrollo de las pensiones de jubilación basadas en convenios colectivos y como complemento de un sistema público de pensiones más sólido;
- k) se opondrá a la individualización y privatización de los derechos de pensión mediante el desarrollo de productos de inversión privada a nivel europeo;
- l) seguirá trabajando con las redes de lucha contra la pobreza y las ONG para erradicar la pobreza.

Movilidad justa, libre circulación y desplazamiento de los trabajadores

Presentación del tema

449. La movilidad justa abarca muchos elementos: normas sobre la libre circulación que garantice que a los trabajadores que se desplazan a otro país se le respetan sus derechos, el derecho de los ciudadanos de la UE a residir en otro Estado miembro y los derechos de los miembros de su familia. En cuanto al derecho a la libre circulación, las normas de coordinación de la seguridad social de los trabajadores móviles y los ciudadanos desempeñan un papel crucial. Para los trabajadores, la igualdad de trato entre los trabajadores móviles y los trabajadores desplazados es de la mayor importancia.
450. La CES ha dedicado un esfuerzo considerable a lograr la igualdad de retribución por un mismo trabajo en la legislación de la UE, una mejor aplicación de las obligaciones legales y la introducción de un equilibrio entre las libertades económicas y los derechos sociales. Se ha llevado a cabo con éxito una revisión de la Directiva sobre el Desplazamiento de Trabajadores (DDT). Las mejoras se aplican también a los migrantes, ya que algunas Directivas sobre la entrada y el trabajo de nacionales de terceros países hacen extensivo este principio de igualdad de trato a los migrantes. La revisión de las normas específicas dentro del paquete de movilidad con respecto al desplazamiento de trabajadores del sector de transporte por carretera deben completarse rápidamente y de forma que eviten la desigualdad de trato y un mayor dumping social.
451. La Directiva de aplicación todavía no garantiza una aplicación adecuada y unas medidas de control y disposiciones administrativas eficaces a nivel nacional. La reciente jurisprudencia del TJUE sobre la proporcionalidad de las medidas de control y las disposiciones administrativas en el ámbito del desplazamiento de trabajadores suscita preocupación y pone en peligro los instrumentos nacionales eficaces para prevenir el dumping social y garantizar la plena protección de los trabajadores, como en la reciente sentencia en el caso Čepelnik.
452. La CES lleva mucho tiempo advirtiendo sobre la deficiente aplicación de la legislación laboral y desde marzo de 2007 ha pedido a la UE que actúe más enérgicamente para

promover una mayor y mejor coordinación entre las inspecciones nacionales de trabajo y las inspecciones sociales, mediante la creación de una especie de "Socio-Pol" europea. En marzo de 2018, la Comisión Europea propuso un reglamento para el establecimiento de una Autoridad Laboral Europea (ALE). La CES ha acogido con satisfacción la iniciativa. La ALE puede desempeñar un papel importante en la lucha contra el dumping social y en la promoción de una movilidad justa de los trabajadores, y contribuir a la prestación de información a los trabajadores que quieren desplazarse y trabajar fuera, en colaboración con las redes existentes, en particular la red EURES.

453. El Reglamento (CE) nº 883/2004 sobre la coordinación de la seguridad social entre los Estados miembros también se está revisando a escala de la UE para facilitar una mejor aplicación de las normas y garantizar los derechos de los trabajadores móviles en el ejercicio de su derecho a la libre circulación. El propósito del Reglamento es establecer una serie de principios básicos y coordinar los diferentes marcos legislativos para los trabajadores móviles y sus familias, respetando los mercados laborales y los sistemas de bienestar nacionales. El Reglamento debería defender los derechos de los trabajadores y garantizar la igualdad de trato de los trabajadores.
454. Los trabajadores móviles se enfrentan a un complejo marco jurídico regulado tanto a nivel nacional como de la UE, cuyo efecto práctico es que sus derechos no están únicamente garantizados por la legislación y los reglamentos europeos, sino que también la legislación nacional determina los derechos y las prestaciones de los trabajadores móviles. El único objetivo a nivel europeo debería ser establecer un marco en el que los trabajadores puedan ejercer su libertad fundamental de circulación dentro de la UE y trabajar en igualdad de términos y condiciones que la fuerza laboral nacional, sin poner en competición a unos y otros.
455. Durante las dos últimas décadas, el impulso para promover la libre circulación ha perdido ritmo y ya no es una fuente de nuevos derechos para los trabajadores. Muy a menudo los trabajadores desplazados son explotados debido a su falta de protección y fuerza en el mercado laboral. La ampliación de la UE, combinada con la crisis económica, provocó movimientos de personas de la periferia al centro, donde cinco países recibieron más del 80% de los 17 millones de trabajadores móviles.

Prioridades

456. La UE tiene que garantizar que los trabajadores móviles puedan beneficiarse de una verdadera igualdad de trato y protección. La CES reconoce la necesidad y la importancia de un marco jurídico vinculante en el ámbito de la movilidad justa y seguirá situando el principio de igualdad de trato para todos los trabajadores en el centro de su actividad en este ámbito. La igualdad real de trato y la protección de los trabajadores móviles deberían derivarse de un marco reforzado de no discriminación y de una mayor inversión en la coordinación de los sistemas de protección social.
457. La transposición y aplicación de la Directiva revisada sobre desplazamiento de trabajadores debe ser objeto de un cuidadoso control. Además, la Directiva de aplicación de 2014 debe aplicarse ahora en su totalidad para garantizar que la DDT revisada comience a beneficiar a los trabajadores desplazados lo antes posible. La correcta aplicación y ejecución de las dos Directivas será crucial para avanzar en la lucha contra los abusos en el mercado interior y para permitir que los Estados miembros puedan establecer las medidas de control necesarias contra el dumping social y garantizar los derechos de los trabajadores desplazados.

458. Para garantizar que se aprovecha al máximo la revisión y para garantizar la posibilidad de que los Estados miembros mantengan o introduzcan medidas que sean más favorables para los trabajadores, la CES y las organizaciones afiliadas nacionales deben participar activamente en los trabajos de la Comisión sobre el proceso de transposición.
459. El principal objetivo de la ALE es hacer cumplir normas justas en materia de movilidad laboral. La CES reconoce la necesidad de dotar a la ALE de herramientas y competencias suficientes para permitir su funcionamiento eficaz y su capacidad adecuada para coordinar la investigación de las violaciones de los derechos de los trabajadores en situaciones transfronterizas. La ALE también debe promover y coordinar inspecciones conjuntas y concertadas. Asimismo, debería ser activa en las áreas de prevención, sensibilización, evaluación de riesgos y mediación. La ALE también debe contribuir en proporcionar a los ciudadanos y a las empresas información sobre sus derechos en el mercado interior de la UE, y en la lucha contra las empresas buzón y el falso autoempleo. Las autoridades nacionales deberían poder presentar casos a la atención de la Autoridad.
460. La CES prosigue sus esfuerzos en la lucha por una legislación a nivel europeo para contrarrestar todo tipo de acuerdos y prácticas que conduzcan al dumping social y socaven la competencia leal en el mercado interior, incluidas las cadenas de subcontratación, garantizando al mismo tiempo que toda nueva legislación de la UE en el ámbito del Derecho laboral respete los diferentes modelos de organización del mercado laboral en los Estados miembros. La CES considera que, en ningún caso, un marco comunitario, una negociación comercial o un partenariado entre la UE y terceros países debe conducir a una reducción de las normas sociales o de los salarios en el país socio.
461. Se puede hacer más para restaurar la confianza en las políticas de libre circulación dando respuestas concretas a las preocupaciones que sienten hoy los trabajadores europeos. Debe prestarse especial atención a la aplicación del Reglamento 492/2011 en lo que respecta a la igualdad de trato de los trabajadores móviles. EURES es fundamental para garantizar dicho tratamiento.
462. Los derechos de seguridad social de los europeos que se desplazan y de sus familias y la movilidad justa deben garantizarse en el marco de la actual revisión del Reglamento (CE) nº 883/2004 sobre la coordinación de los sistemas de seguridad social. La CES seguirá oponiéndose a cualquier forma de indexación de las prestaciones, presionando por la igualdad de trato para los trabajadores desplazados y defendiendo disposiciones efectivas contra los falsos desplazamientos (o pseudo-desplazamientos) y el dumping social.
463. Tenemos que hacer más para mejorar nuestro compromiso y acción hacia los 17 millones de trabajadores móviles en Europa. Esto debe ser visto como una oportunidad. Reunir a trabajadores de todas las nacionalidades en los sindicatos para negociar colectivamente es un imperativo para garantizar normas decentes para todos y construir solidaridad. La negociación colectiva debe garantizar la igualdad de trato para todos los trabajadores.

Acciones

464. La CES:

- a) Presionará por una aplicación global de la DDT revisada; trabajará con la Comisión en el Grupo de expertos sobre la Directiva relativa al desplazamiento de trabajadores para garantizar la correcta aplicación y ejecución de la DDT revisada y la plena aplicación de la Directiva de Aplicación 2014; implicará activamente a las afiliadas nacionales y a las FSE correspondientes en el proceso;
- b) junto con la Federación Europea de Transporte, presionará intensamente a las instituciones de la UE para garantizar una solución satisfactoria al paquete de movilidad, que debe garantizar condiciones de trabajo justas y plena igualdad de trato para los trabajadores del transporte, considerando que esos trabajadores quedan excluidos de la DDT revisada hasta que se encuentre un acuerdo separado en la legislación sectorial;
- c) propondrá y presionará por nuevas iniciativas de la UE, incluido un Número europeo de Seguridad Social, para regular la subcontratación y para combatir las empresas buzón y los abusos;
- d) seguirá participando, como miembro de pleno derecho, en el Comité consultivo de la Comisión para preparar la entrada en vigor y el funcionamiento práctico de una ALE fuerte para garantizar normas justas para la movilidad laboral y garantizar que el trabajo de la ALE no socave los modelos nacionales de diálogo social y la autonomía de los interlocutores sociales; la CES seguirá trabajando para que la ALE tenga un papel firme y efectivo en la aplicación transfronteriza de los derechos de los trabajadores y de las multas y sanciones.
- e) supervisará la revisión de la aplicación y ejecución de la Directiva de Aplicación e impulsará una evaluación en profundidad de la eficacia de la Directiva, teniendo en cuenta la jurisprudencia del TJUE; tomará medidas para garantizar la correcta aplicación de la Directiva sobre desplazamiento de trabajadores;
- f) abogará por que los Estados miembros y la Comisión apoyen el desarrollo de las capacidades sindicales y el fortalecimiento de la negociación colectiva y el diálogo social en los Estados miembros y candidatos en los que éste es débil, para que los sindicatos puedan desempeñar el papel que les corresponde en la aplicación de los derechos de los trabajadores en situaciones transfronterizas y tomar medidas en favor de la igualdad de trato;
- g) garantizará una movilidad libre y justa, así como una contratación equitativa para los ciudadanos de los países de la UE y candidatos;
- h) presionará para que la actual revisión del Reglamento (CE) nº 883/2004 sobre la coordinación de los sistemas de seguridad social mejore los derechos de los trabajadores desplazados;
- i) supervisará y garantizará la plena participación de los interlocutores sociales en la red EURES a todos los niveles;
- j) supervisará y apoyará la utilización de los Fondos Estructurales y de Inversión europeos, en particular el FSE+, para garantizar una movilidad e integración justas de los trabajadores móviles en los mercados de trabajo;
- k) supervisará los acuerdos de reconocimiento mutuo de afiliación firmados por algunos miembros de la CES;

- l) coordinará actividades por parte de las afiliadas para apoyar la organización de los trabajadores móviles; reforzará y coordinará las redes sindicales que proporcionan información y asistencia a los trabajadores móviles y a los ciudadanos, incluso mediante acciones legales (como los Consejos Sindicales Interregionales, partenariados transfronterizos EURES, UnionMigrantNet);
- m) creará un grupo de trabajo de la CES sobre movilidad justa, con la participación de las afiliadas interesadas. Dicho grupo de trabajo será activo, entre otras cosas, en los temas sobre derechos de los trabajadores móviles y trabajadores desplazados, coordinación de la seguridad social y dumping social.

Consejos Sindicales Interregionales, política regional y EURES

Presentación del tema

- 465. Los CSIR llevan cuatro décadas desarrollando la cohesión económica, social y territorial en Europa. En la actualidad, cuando las tensiones en las regiones fronterizas aumentan por diversas razones (crisis económica, pérdida de cohesión, aumento de la migración forzada y de la movilidad, renacionalización...), tenemos que asegurarnos de que los CSIR logren superar los retos que experimentan los trabajadores a nivel interregional, promoviendo la solidaridad entre sindicalistas y convirtiendo a los CSIR en los actores centrales de la cohesión social, económica y territorial en Europa.
- 466. El objetivo de los CSIR es garantizar el trabajo decente, condiciones de aprendizaje y de vida así como una movilidad justa y un alto nivel de seguridad social en todas las regiones europeas. Esto es también a lo que se refieren nuestros objetivos y ámbitos de acción con respecto a la economía, el mercado laboral y las políticas sociales.
- 467. En la UE, 1,2 millones de trabajadores fronterizos realizan una importante contribución a la economía de varios Estados miembros, pero experimentan problemas particulares a la hora de ejercer su derecho a la libre circulación transfronteriza. Para ayudar a los trabajadores fronterizos, los Consejos Sindicales Interregionales (CSIR) operan en muchas regiones transfronterizas y reúnen a las organizaciones regionales de las confederaciones nacionales.
- 468. Las asociaciones transfronterizas EURES (Servicios Públicos Europeos de Empleo) contribuyen de forma importante a la promoción de una movilidad transfronteriza justa y voluntaria, por lo que pueden ser un socio importante para los CSIR. La participación de los interlocutores sociales a todos los niveles se ha establecido en el Reglamento EURES (13 de abril de 2016).
- 469. La Comisión Europea propone incluir el eje de partenariados transfronterizos EURES del programa de Empleo e Innovación Social (EaSI) con gestión directa en el nuevo FSE+, lo que puede aumentar la financiación disponible o facilitar el acceso de los interlocutores sociales.
- 470. Otro impacto en el trabajo de los CSIR se deriva de la actual revisión del Reglamento (CE) nº 883/2004 sobre la coordinación de los sistemas de seguridad social, en el que la Comisión también propone cambios relativos a los derechos de los trabajadores fronterizos. El Secretariado de la CES coordina los CSIR y el Comité de Coordinación de los CSIR.

Prioridades

471. Debe asignarse un presupuesto específico y obligatorio dentro del FSE+ para las asociaciones transfronterizas EURES existentes y futuras.
472. En el marco del Código de Conducta Europeo sobre Partenariados, debe garantizarse la participación de los interlocutores sociales, y cuando sea posible de los CSIR en la gestión del Fondo Europeo de Desarrollo Regional, en particular para la cooperación territorial europea (INTERREG).
473. La propuesta de la Comisión de hacer responsable del pago de las prestaciones de desempleo al Estado miembro en el que haya estado empleada más recientemente una persona, con el fin de superar los obstáculos relacionados con la residencia de los trabajadores fronterizos, es positiva. No obstante, no debe suponer la introducción de requisitos para un período mínimo de trabajo en el país en cuestión, evitando al mismo tiempo interferir con las normas y prácticas de los sistemas nacionales.
474. Hay que reforzar y mejorar la formación, la comunicación (visibilidad) y la financiación de los CSIR.
475. Una sólida red transfronteriza de sindicatos es una condición previa esencial para una firme representación transfronteriza de los intereses de los trabajadores. Los CSIR continuarán sus esfuerzos transfronterizos para combatir las violaciones de los derechos de los trabajadores y los sindicatos. Los CSIR apoyan a los sindicatos en sus actividades transfronterizas a nivel sectorial y de empresa.
476. Los CSIR contribuyen de manera importante a mejorar la calidad de la movilidad transfronteriza, identificando los obstáculos existentes y garantizando que se respeten los derechos de los trabajadores y, en particular, el derecho a la igualdad de trato. Actúan como actores sindicales importantes en los mercados laborales regionales y los fomentan como tales en el marco de las asociaciones transfronterizas de EURES.

Acciones

477. La CES está comprometida con las siguientes acciones:
 - a) Garantizar la movilidad libre y voluntaria de los trabajadores fronterizos.
 - b) Reforzar el apoyo transfronterizo a los CSIR para garantizar el cumplimiento de los derechos de los trabajadores y los sindicatos.
 - c) Reforzar el papel político sobre los obstáculos y barreras del marco jurídico, por ej. influir en la actual revisión del Reglamento (CE) nº 883/2004 sobre la coordinación de los sistemas de seguridad social para mejorar los derechos de los trabajadores fronterizos.
 - d) Supervisar y promover acuerdos de reconocimiento de afiliación mutua para los trabajadores transfronterizos y fronterizos.
 - e) Desarrollar la comunicación interna y externa mediante una campaña para situar los CSIR en un lugar más relevante de la agenda interna a nivel europeo, nacional y regional.
 - f) Reforzar la formación sobre información y asesoramiento y diálogo social transfronterizo para los trabajadores móviles y los trabajadores fronterizos.

- g) Apoyar la creación de un sistema de normas específico, preferiblemente a nivel de la UE, para superar los problemas de doble fiscalidad que con frecuencia afectan a los trabajadores con mucha movilidad.
- h) Obtener y reforzar la plena participación de los interlocutores sociales en la red EURES a todos los niveles.
- i) Poner en marcha acciones coordinadas a nivel europeo, nacional, regional y transfronterizo para garantizar una participación adecuada en la gestión de los actuales programas operativos. Los interlocutores sociales, y en la medida de lo posible los CSIR, deben ser reconocidos en todos los organismos políticos transfronterizos (por ejemplo: Eurorregiones, Eurodistritos, Eurociudades), y en particular en las Agrupaciones Europeas de Cooperación Territorial (AECT).
- j) Garantizar que la Cooperación Territorial europea (Interreg) se gestiona con la plena participación de los interlocutores sociales regionales de todas las regiones implicadas.
- k) Reforzar las asociaciones transfronterizas EURES existentes y crear otras nuevas con la plena implicación de los interlocutores sociales regionales.
- l) Integrar de manera permanente las asociaciones transfronterizas en el FSE+ con financiación suficiente.
- m) Mejorar el funcionamiento de los CSIR existentes y promover la creación de nuevos CSIR siempre que sea útil y/o necesario.

Capítulo 6. Una agenda global y de migración basada en la solidaridad, la igualdad y la inclusión

Abordar los problemas a los que se enfrentan los migrantes y los refugiados protegiendo los derechos humanos y fundamentales, garantizando la plena igualdad de trato y de oportunidades en el trabajo y en la sociedad, previniendo y combatiendo la discriminación y la explotación, allanando el camino para la integración y la inclusión; reformar el multilateralismo a escala europea y mundial mediante políticas que den prioridad a los derechos sociales y de los trabajadores en el contexto de las instituciones y los foros internacionales en los que hay que reforzar el papel de los interlocutores sociales; abogar por un comercio internacional y una agenda de globalización más justos, más sostenibles y aplicables desde el punto de vista social y medioambiental, también mediante iniciativas internacionales como la Agenda 2030 de las Naciones Unidas para el Desarrollo Sostenible, un Tratado vinculante sobre derechos humanos y empresas, el Pacto Mundial (Global Deal) y un papel reforzado de la OIT.

Migración

Presentación del tema

478. La migración sigue siendo un tema causante de divisiones entre los Estados miembros y es utilizado por los partidos nacionalistas, de extrema derecha y xenófobos para alimentar su retórica, socavando los valores fundamentales y los principios de

solidaridad y respeto de los derechos humanos consagrados en los Tratados de la UE y en las principales convenciones internacionales.

479. Hay una narrativa fuertemente tendenciosa sobre la migración. La contribución económica y socialmente positiva de los migrantes -a nuestro bienestar, perfil demográfico y diversidad cultural- es a menudo tergiversada por los medios de comunicación y los migrantes son chivos expiatorios de prácticas de empleo explotadoras y de una inadecuada prestación de servicios públicos, lo que provoca sentimientos de miedo e inseguridad en la sociedad.
480. Según una encuesta del Eurobarómetro (2018), sólo una minoría (37%) de los europeos piensa que está bien informada sobre la inmigración y la integración. Los encuestados también tendían a sobrestimar el número de inmigrantes no comunitarios que residían en sus países.
481. El número de migrantes y refugiados que entran en la UE ha ido disminuyendo desde 2017. Sin embargo, esto se debe principalmente a los acuerdos muy cuestionables que la UE firmó con países de tránsito como Turquía, Libia y Nigeria. Las acciones de la UE, como la vigilancia y gestión de la migración financiada por la UE en los países de origen y en la ribera sur del Mediterráneo, no están dando resultados satisfactorios, y a menudo van en detrimento de las poblaciones locales e implican la colaboración con regímenes y actores no estatales que no respetan los derechos humanos. Los flujos migratorios de Oriente Medio y África, así como la creciente migración de países como Ucrania tiene que abordarse a nivel europeo. Los migrantes predominantemente económicos corren, por una parte, el riesgo de ser explotados y, por otra, de crear dificultades en los mercados laborales de países vecinos en la UE.
482. La migración internacional a Europa de países del África subsahariana ha crecido durante la última década. Los factores que empujan a las personas a marcharse incluyen la profunda división económica y demográfica entre los dos continentes, las guerras y la pobreza que afectan a varios países africanos. Se prevé que el cambio climático exacerbará aún más la presión para un aumento de la migración en el futuro.
483. Los Estados miembros no han acordado una reforma solidaria y responsable del sistema de asilo de la UE, basada en normas internacionales (el Reglamento de Dublín III firmado en 2013), para hacer frente a la continua llegada de inmigrantes al territorio de la UE a pesar del voto favorable del Parlamento Europeo. Miles de personas siguen perdiendo la vida tratando de cruzar el mar Mediterráneo o en otras rutas migratorias.
484. En 2015, la Comisión Europea adoptó la Agenda Europea para las Migraciones, que fue muy criticada por la CES por basarse demasiado en criterios selectivos y en la circularidad y por ser incompatible con la composición real de los flujos migratorios en todo el mundo.
485. Se introdujeron mecanismos de reubicación y reasentamiento para trasladar a algunas categorías de solicitantes de asilo de Italia y Grecia a otros países de la UE. Ninguno de estos planes ha funcionado satisfactoriamente. Algunos Estados miembros no han acogido a ningún solicitante de asilo ni de Italia ni de Grecia, mientras que otros sólo han acogido a un número muy limitado de solicitantes. Infracciones similares pueden observarse en los programas de reasentamiento. Al mismo tiempo, algunos Estados miembros han adoptado nuevas leyes que restringen seriamente el derecho de asilo y de protección internacional.

486. Los interlocutores económicos y sociales y la Comisión firmaron un Acuerdo para la Integración de los Refugiados en diciembre de 2017, en el que se establecen principios y compromisos clave para apoyar y reforzar las oportunidades para que los refugiados y migrantes que residen legalmente en la UE se integren en el mercado laboral europeo. Los firmantes se comprometen a traducir el Acuerdo en acciones concretas a nivel nacional.
487. Además de los beneficios económicos a largo plazo demostrados por varios estudios¹², la migración también tiene un impacto demográfico positivo, no sólo al aumentar el tamaño de la población, sino también al cambiar la pirámide de edad de los países receptores. Los migrantes tienden a estar más concentrados en los grupos de edad más jóvenes y económicamente activos en comparación con las poblaciones locales y, por lo tanto, contribuyen a reducir las tasas de dependencia¹³. No obstante, los migrantes no deberían verse únicamente en términos de su valor de uso sino como trabajadores con derechos que deben promoverse.
488. La configuración de la migración está cambiando hacia una mayor feminización. Según Eurostat, alrededor de 22 millones de personas migrantes no-UE viven en la UE, casi la mitad mujeres. Debe garantizarse el pleno acceso a una educación y una formación a lo largo de la vida que responda a las necesidades y capacidades de las mujeres migrantes y refugiadas, para conseguir condiciones laborales dignas y productivas de libertad, igualdad, seguridad y dignidad humana.
489. La CES también ha realizado una decidida labor de promoción ante las instituciones de la UE, las organizaciones de la sociedad civil y las organizaciones gubernamentales internacionales (Organización Internacional del Trabajo, Organización Internacional para las Migraciones, Organización para la Seguridad y la Cooperación en Europa, Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico, etc.), y hoy en día es reconocida como uno de los principales actores de la UE que luchan por cambiar la narrativa sobre la migración y promover una política europea común de inmigración más eficaz que garantice la igualdad de trato y la integración social, desviando la atención de las fronteras seguras.
490. A finales de 2018 se presentaron nuevas iniciativas sobre la política de migración de la UE. Más allá del título de "Mejorar las vías legales hacia Europa", no se propusieron otras iniciativas. Una vez más, las propuestas se centraron en controles fronterizos y seguridad, aceleración de los retornos con la ayuda del refuerzo de las Agencias Europeas de Fronteras y de la Guardia Costera y de Asilo, y nuevas normas sobre la política de retorno, incluidas normas comunes para la detención. Por el contrario, los Estados miembros deberían garantizar que los procedimientos de asilo en las fronteras cumplen con las Directrices de ACNUR sobre Protección Internacional, en particular en lo que se refiere a la persecución por razones de género.
491. La CES apoya el Pacto Mundial por una migración segura, ordenada y regular aprobado en Marrakech en diciembre de 2018 como el primer acuerdo global de NNUU sobre un enfoque común para la migración internacional en todas sus dimensiones, basado en la soberanía de los estados, la responsabilidad compartida, la no discriminación y los derechos humanos.

¹² Ver por ejemplo "Long-term Social, Economic and Fiscal Effects of Immigration into the EU: The Role of the Integration Policy" https://ec.europa.eu/futurium/sites/futurium/files/jrc107441_wp_kancs_and_lecca_2017_4.pdf y también IMF, 2016 <https://blogs.imf.org/2016/10/24/migrants-bring-economic-benefits-for-advanced-economies/>

¹³ OECD 2014 <https://www.oecd.org/migration/OECD%20Migration%20Policy%20Debates%20Numero%202.pdf>

Prioridades

492. No debería haber ninguna ambigüedad en cuanto a la posición de los sindicatos: la CES y sus organizaciones miembros piden a la UE que garantice los derechos de los refugiados, de los solicitantes de asilo y más ampliamente los derechos de todos los migrantes, incluidos los migrantes indocumentados. Luchamos por la aplicación de los valores fundamentales de la UE, como el respeto de los derechos humanos, la solidaridad, la democracia y la tolerancia. La CES defiende una Europa abierta, con oportunidades para nuevos canales de migración legal basada en el principio de igualdad de trato.
493. El Reglamento de Dublín necesita una revisión urgente para que la política de asilo de la UE sea eficaz y sostenible, que armonice las normas de protección en todos los Estados miembros, establezca mecanismos claros y obligatorios para reubicar a los refugiados y a los solicitantes de asilo y reorganice los puntos críticos. Los puntos calientes deberían ser puntos calientes europeos desde donde los migrantes puedan ser redirigidos a todos los Estados miembros de conformidad con unas normas de reubicación acordadas en común.
494. La falta de canales legales para la migración conduce al deterioro de las condiciones de los migrantes que se ven forzados a la irregularidad, a los márgenes de la sociedad y que a menudo son víctimas de la explotación laboral y de formas modernas de esclavitud. Tener un trabajo digno y afiliarse a un sindicato es fundamental para la integración satisfactoria de los migrantes y refugiados en las comunidades de acogida. La integración efectiva de los solicitantes de asilo, los refugiados y los migrantes indocumentados en el mercado laboral, la protección contra el dumping salarial y la explotación son prioridades absolutas. Las instituciones educativas desde el jardín de infancia a la educación superior son también escenarios importantes para la integración.
495. Los refugiados y los migrantes, tanto documentados como indocumentados, no deben ser objeto de abuso o explotación, sino que deben tener los mismos derechos, oportunidades y salarios que la mano de obra local. El trabajo forzoso y la explotación siguen estando muy extendidos en muchos sectores económicos, y se debe hacer más para prevenir y combatir la discriminación y el abuso. La igualdad de trato debe ser la norma para proteger a los trabajadores vulnerables y el protocolo de la OIT sobre trabajo forzoso de 2014 debe ser aplicado y ejecutado sin demora. Hay que detener el tráfico de seres humanos, en el que las mujeres traficadas para explotación sexual son las principales víctimas.
496. Debe haber vínculos más fuertes entre la ayuda financiera proporcionada por la UE y la eficacia de los resultados en términos de desarrollo económico y social en los países que reciben ayuda para crear condiciones de vida adecuadas y puestos de trabajo decentes para que los trabajadores no se vean obligados a abandonar sus países.

Acciones

497. La emergencia de los refugiados sigue siendo una grave crisis humanitaria en todo el mundo. La CES seguirá abogando por una política de asilo construida sobre la solidaridad y la responsabilidad (por ej. una reforma del Reglamento de Dublín), y basada en la Convención de Ginebra, el principio de no devolución y los derechos humanos, que implique a todos los Estados miembros por igual (teniendo en cuenta su capacidad para responder a la crisis).

498. La CES abogará por una agenda global de la migración, basada en los valores y principios de la UE de derechos humanos, igualdad de trato, solidaridad, integración e inclusión en beneficio de todos. También exigiremos el establecimiento urgente de nuevos canales seguros y legales para la migración.
499. La CES seguirá sensibilizando sobre los beneficios de la migración, promoverá la formación de sus miembros y compartirá estudios y datos sobre migración para ayudar a cambiar la narrativa y las falsas percepciones.
500. Hay que garantizar a las personas en Europa que las preocupaciones en torno a la explotación y el trato injusto pueden abordarse de manera efectiva y que las capacidades aportadas por la migración son una oportunidad para nuestras sociedades y economías. La CES proseguirá la aplicación del Partenariado para la integración a nivel nacional y emprenderá nuevas iniciativas con los empleadores, incluido el proyecto LABOUR-INT.
501. Los trabajadores indocumentados y los trabajadores de origen migrante siguen siendo víctimas de explotación, abuso e incluso nuevas formas de esclavitud. La CES intensificará su acción para proteger a estas personas vulnerables, abogará por mejoras en la Directiva sobre sanciones a los empleadores, incluso ofreciendo permisos de residencia para los trabajadores que informen sobre la explotación, y en el contexto de la nueva Autoridad Laboral Europea.
502. El actual marco jurídico de la UE que rige los canales legales de migración (como las Directivas sobre reagrupación familiar, residencia de larga duración, trabajadores temporales y permisos únicos) no ofrece derechos homogéneos, carece de una aplicación adecuada y es incompleto. Tanto en la legislación existente como en las nuevas iniciativas, la CES promoverá un intercambio entre expertos y profesionales del Derecho con el fin de subsanar todas las deficiencias de las Directivas.
503. La CES seguirá coordinando y apoyando el trabajo de UnionMigrantNet (UMN) y buscando oportunidades de financiación para mejorar las actividades de la red. Además, es necesario seguir desarrollando la UMN y se podrían estudiar nuevos ámbitos de cooperación transfronteriza en materia de reconocimiento mutuo de la condición de miembro sobre la base de la protección de los derechos y de un conjunto de servicios transfronterizos para los migrantes y los trabajadores móviles.
504. Deben condenarse y combatirse con firmeza todas las formas de discriminación, racismo y xenofobia hacia los migrantes, tanto en el trabajo como en la sociedad. La CES seguirá situando el principio de igualdad de trato para los trabajadores migrantes en el primer plano de cualquier trabajo de sensibilización o técnico, y contribuirá a los proyectos transnacionales destinados a promover la tolerancia y la igualdad de oportunidades. Además, la CES animará a sus organizaciones afiliadas a llevar a cabo campañas y acciones de sensibilización para contribuir a cambiar las opiniones negativas e infundadas de la opinión pública sobre la inmigración.
505. La CES apoyará las actividades de sus miembros para organizar a las personas solicitantes de asilo y refugiadas y negociar colectivamente para garantizar que todos los trabajadores, sin importar su situación de inmigración o su nacionalidad, son tratados igual y se respetan sus derechos.
506. Junto con el Consejo Sindical PanEuropeo (PERC) la CES trabajará con los sindicatos de los países vecinos para apoyarlos ofreciendo información para los trabajadores que migran a la UE.

507. La CES seguirá actuando junto con sus miembros para oponerse a la criminalización de la solidaridad, apoyar a los ciudadanos y la seguridad de las personas que huyen de la persecución, y para buscar justicia para las víctimas de la explotación y los abusos.
508. La CES junto con el ETUI seguirá desarrollando formación sobre temas de migración incluido el intercambio de las mejores prácticas nacionales. A este respecto, se establecerá una comunicación para ayudar a las organizaciones miembros a luchar contra el racismo y la xenofobia.

Igualdad y no discriminación

Presentación del tema

509. Europa es cada vez más diversa. Todas las personas deben encontrar un lugar y tener la oportunidad de integrarse y desarrollarse en el lugar de trabajo y en la sociedad, de acuerdo con los principios del proyecto europeo de inclusión, basado en la igualdad, los derechos humanos y la inversión en las personas.
510. Europa todavía se está recuperando de una profunda crisis económica y social. La diversificación de nuestras sociedades debe ir acompañada de una fuerte inversión en integración e inclusión económica y social de todas las personas, todos los grupos vulnerables, en particular los migrantes.
511. Muchas de las formas de discriminación siguen sin verbalizarse o no se reconocen. Muchas de ellas aún no están reconocidas en la legislación comunitaria vigente, por ejemplo, discriminaciones por el origen social, la educación, el estatus y la riqueza. Los sindicatos a veces no están debidamente preparados para abordar los problemas a los que se enfrentan los trabajadores, los ciudadanos y los residentes que sufren de discriminación directa e indirecta en sus diversas formas.
512. 80 millones de personas en Europa viven con una discapacidad y muchas son víctimas de discriminación. Los sindicatos deben tenerlas en cuenta.

Prioridades

513. La CES hace hincapié en el valor de la diversidad y en la necesidad de un entorno de respeto y tolerancia que permita a cada individuo contribuir a la sociedad y desarrollar su potencial. El Pilar Europeo de Derechos Sociales (PEDS) refuerza el compromiso europeo con la inclusión, la igualdad, la no discriminación y la igualdad de oportunidades para todos.
514. La igualdad es uno de los valores fundamentales de la UE, pero no es una realidad. La legislación de la UE establece derechos cruciales y medidas eficaces. La aplicación de gran alcance de la legislación vigente debe representar un compromiso por parte de todos los Estados miembros. Se han puesto en marcha una serie de acciones a nivel de empresa para apoyar la integración y la diversidad, pero es necesario mejorar los resultados inciertos.
515. Sin embargo, el complejo escenario de una sociedad cada vez más diversa exige más instrumentos y más incisivos, como la llamada Directiva horizontal (Directiva COM(2008) 426) que protege a las personas contra la discriminación por más

motivos, dentro y fuera del lugar de trabajo. Los Estados miembros deben comprometerse a ofrecer una verdadera igualdad de oportunidades a todos mediante la adopción de medidas legislativas eficaces y amplias. Es inaceptable que los instrumentos de prevención de la discriminación se consideren obstáculos a la competitividad.

516. Para afirmar los principios y valores fundamentales y proteger a las víctimas es fundamental contar con leyes amplias y eficaces y con organismos de igualdad y sindicatos fuertes e independientes. Los organismos de igualdad deben ser plenamente operativos y disponer de herramientas y recursos financieros adecuados para desempeñar su función con eficacia. La Recomendación de la Comisión Europea y los Principios de París de NNUU establecen normas para que los organismos de igualdad den un paso acertado en esta dirección.
517. Sin embargo, la legislación no es suficiente para garantizar la igualdad y eliminar la creciente discriminación e intolerancia, alimentada por la ira y el miedo. Los sindicatos deben promover 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 la sociedad. Los sindicatos ya han puesto en marcha muchas prácticas negociadas que necesitan ser ampliadas y desarrolladas. El diálogo social y la negociación colectiva han demostrado ser instrumentos sólidos para garantizar la igualdad y hacer frente a la discriminación y la violencia en las empresas, compartir compromisos y objetivos y supervisar las mejoras.
518. La eliminación del racismo en el trabajo debe ser una prioridad en todas las actividades sindicales. Se debe garantizar la igualdad de oportunidades en el acceso al mercado laboral a todos los ciudadanos y residentes, así como el derecho a vivir en armonía y a la inclusión en las sociedades europeas.
519. La discriminación contra las personas con discapacidad es una triste realidad en el lugar de trabajo y es aún más frecuente en el acceso al mercado laboral.
520. Las personas que se identifican como lesbianas, gays, bisexuales, transgénero, queer, intersexuales o de otra manera (LGBTQI*) a menudo sufren discriminación en el lugar de trabajo. Los sindicatos deben estar equipados para proteger y promover los derechos de los trabajadores LGBTQI* contra toda forma de ofensa a sus derechos, dignidad y bienestar. No todos los Estados miembros han establecido disposiciones de protección jurídica o incluso de igualdad en materia de derechos civiles. Estas lagunas son inaceptables y deben resolverse lo antes posible y la acción sindical, empezando por la negociación colectiva, ya ha avanzado en esta dirección.
521. Las personas con enfermedades crónicas y enfermedades de larga duración, como – pero no sólo- VIH/SIDA, autoinmunidad, cáncer o enfermedad mental o problemas psicosociales, deben ser protegidas frente a cualquier tipo de discriminación en la contratación, la continuidad en el empleo, el mantenimiento del puesto de trabajo y las condiciones laborales.

Acciones

522. La CES desarrollará acciones específicas para combatir el racismo y la xenofobia en el lugar de trabajo y en la sociedad. Apoyará a las organizaciones afiliadas para que aborden la cuestión en los contextos nacionales, sensibilizando sobre las diferentes formas de discriminación por razones individuales y sobre las múltiples formas de discriminación. Apoyará el intercambio de puntos de vista y prácticas para capacitar

a todos los representantes de los trabajadores para que puedan hacer frente a la discriminación por estos motivos.

523. Coordinación de las redes sindicales para el intercambio de buenas prácticas, incluidas las legislativas, a fin de promover la convergencia al alza de las disposiciones legales.
524. La CES presionará a las instituciones de la UE para que reabran los debates sobre la llamada Directiva horizontal para garantizar instrumentos jurídicos concretos para abordar los problemas de discriminación también fuera del lugar de trabajo. Se supervisará y apoyará la Recomendación de la Comisión sobre la eficacia de los organismos de igualdad.
525. La CES seguirá colaborando con las ONG y otros organismos para defender y promover los derechos humanos, la igualdad y la inclusión.
526. Se evaluará y se supervisará la protección legislativa y la promoción de las personas con discapacidad en el mercado laboral, tanto en el acceso al empleo como en el mantenimiento del mismo, en todos los Estados miembros para resolver las lagunas existentes.
527. La CES seguirá promoviendo la red de derechos sindicales LGBTQI*, apoyando la lucha por la igualdad de trato y la no discriminación, el respeto y la dignidad. Promoverá la demanda del reconocimiento formal de los derechos civiles en la legislación nacional siempre que sea necesario, y mediante los convenios colectivos, sobre la paternidad entre personas del mismo sexo y los derechos de los niños.
528. Pedirá a las instituciones que incluyan en los convenios, declaraciones y manifiestos relativos a los derechos humanos que la discriminación basada en la orientación sexual, la identidad y la expresión de género sea considerada una violación de los derechos humanos.

Relaciones exteriores

Presentación del tema

529. El papel internacional de la UE está cambiando de manera fundamental como consecuencia de las guerras y conflictos armados y de las violaciones de las libertades y los derechos humanos en las fronteras de la UE (incluso en los países candidatos), seguidas de la emergencia humanitaria en el Mediterráneo y el terrorismo, además de la hostilidad en las relaciones con Rusia y la incertidumbre sobre las consecuencias del reciente cambio en la política estadounidense en materia de multilateralismo y comercio, su salida de los acuerdos nucleares con Irán y Rusia, y la asertiva política global de China.
530. La CES desarrolla sus actividades internacionales en el contexto de la acción exterior de la UE -incluidas la ampliación, la cooperación al desarrollo y el comercio internacional- y de las políticas con aspectos exteriores, como la migración, la energía, el clima y el medio ambiente. La Política Europea de Vecindad (PEV) revisada es un instrumento importante para alcanzar los objetivos de la Estrategia Global hacia el este y el sur de la UE, en consonancia con la Declaración de Roma de marzo de 2017, promoviendo un papel más destacado para Europa en la escena mundial y en línea

con la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible. En sus actividades internacionales, la CES coopera con la Confederación Sindical Internacional (CSI) y sus organizaciones regionales, en ámbitos que son complementarios y refuerzan la influencia sindical a nivel mundial.

531. En cuanto a la crisis económica y financiera, sus efectos han generado una profunda crisis en las instituciones y foros multilaterales, como las Naciones Unidas, el Fondo Monetario Internacional (FMI), el Banco Mundial, la Organización Mundial del Comercio (OMC), la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (OCDE), el G20 y el G7, junto con las contradictorias y preocupantes reformas en curso de las Naciones Unidas y de sus agencias conexas, incluida la Organización Internacional del Trabajo (OIT).
532. Después de fracasar en la gestión y gobierno de la globalización y la financiarización de la economía, algunas de estas instituciones, a menudo junto con la UE, han impuesto una contraproducente agenda de austeridad neoliberal, poniendo así en peligro el crecimiento global, aumentando la desconfianza de la gente y generando, en consecuencia, sentimientos nacionalistas y populistas cada vez más intensos que están poniendo en peligro la democracia en muchos países.
533. Recientemente, la perspectiva de la adhesión de Turquía a la UE se ha visto socavada, y el Brexit está debilitando a la propia UE. Al mismo tiempo, la capacidad de la UE para desempeñar el papel de modelo de democracia y normas sociales se ve socavada por su debilidad para salvaguardar el respeto por las normas democráticas y el Estado de derecho en algunos Estados miembros, su incapacidad para ofrecer soluciones eficaces a la crisis de la migración y el daño al diálogo social y a los derechos sociales en los países más afectados por la crisis económica y financiera.

Prioridades

534. En este contexto cambiante, es necesario seguir desarrollando las actividades internacionales de la CES, apoyando una acción renovada y más progresista e inclusiva de la UE en el ámbito internacional, que debería promover los valores de los derechos humanos, la paz, la democracia, el crecimiento justo y sostenible y un modelo social cohesionado y basado en derechos en áreas como el comercio internacional, la cooperación para el desarrollo y la ayuda humanitaria, incluso mediante la adopción de normas internacionales. Esto requiere que la UE restaure los valores y prácticas del modelo social europeo. La UE debería poder contribuir a relanzar el multilateralismo global mediante una reforma profunda basada en la democracia y la paz, la solidaridad y el respeto de los derechos humanos, sociales y medioambientales. La UE debería trabajar por una colaboración UE-NNUU reforzada.
535. En cooperación con la CSI, la CES exigirá más coherencia política a nivel internacional, para que todas las instituciones internacionales – la OIT con su papel tripartito específico debería estar en el centro – presionen en favor de una verdadera agenda social. Se deberá prestar especial atención a la reestructuración, de manera socialmente sostenible, de las estructuras y agendas de instituciones internacionales como las Naciones Unidas y sus agencias, la OCDE, el Banco Mundial, el FMI, la OMC, los foros L20/L7, incluidas instituciones europeas como la Organización para la Seguridad y la Cooperación en Europa (OSCE) y el Consejo de Europa (CdE). La CES apoyará a la CSI, al Grupo de Trabajadores en el Consejo de Administración de la OIT y Actrav en la protección de la OIT frente a los ataques que pretenden debilitar el papel de los órganos de supervisión de la OIT en general y el derecho de huelga en particular.

536. Se dará prioridad a la Política Europea de Vecindad, para ayudar a la UE a fomentar la estabilidad, la seguridad y la prosperidad en los países vecinos del este y del sur, sobre la base del diálogo social y los derechos humanos. La UE necesita recuperar su papel en el nuevo contexto geopolítico alrededor de sus fronteras, en Oriente Medio y en el área mediterránea.
537. La CES se comprometerá en la aplicación de la perspectiva de la ampliación de la UE para los Balcanes Occidentales, publicada en 2018. Una cooperación regional y unas buenas relaciones de vecindad, en las que participen plenamente los trabajadores y sus representantes, son esenciales para avanzar por los respectivos caminos europeos y para garantizar la sostenibilidad del proyecto de la UE. Las modalidades de ampliación deben revisarse para promover una convergencia social al alza.

Acciones

538. La CES debe seguir presionando a la Comisión Europea para que designe responsables laborales en las delegaciones de la UE, en primer lugar en los países vinculados a la UE mediante acuerdos de asociación/comercio/inversión y, gradualmente, en todos los países en los que la UE tiene delegaciones.
539. La CES participará activamente en la aplicación de la Política Europea de Vecindad, para que este instrumento garantice una asociación efectiva y equitativa que responda a las necesidades y aspiraciones reales de los trabajadores y los ciudadanos, incluido el reconocimiento del papel de los interlocutores sociales en los países vecinos.
540. En particular, desarrollará el trabajo con los sindicatos en todo el continente europeo y promoverá el modelo social europeo apoyando y cooperando activamente con el Consejo Regional Paneuropeo (PERC) y dentro del mismo.
541. La CES seguirá ayudando a los sindicatos de los países candidatos con iniciativas que les ayuden a influir con éxito en el proceso de adhesión.
542. La CES ha apoyado durante años la adhesión de Turquía. Sin embargo, esto solo será posible si se respetan los derechos y libertades fundamentales. Por tanto, se prestará especial atención a los derechos humanos y sindicales en Turquía. La CES seguirá instando a la Comisión y a los Estados miembros a que presionen a las autoridades turcas para que garanticen el pleno respeto de la libertad de expresión, opinión y de los medios de comunicación; y el pleno respeto del Estado de Derecho, la democracia y la justicia; que garanticen el derecho a un juicio justo e independiente y a procedimientos de recurso para las decenas de miles de trabajadores y empleados públicos despedidos o suspendidos.
543. La CES confirma su compromiso de promover y apoyar la resolución pacífica de conflictos en la vecindad sur y este de la UE (Palestina, Siria, Sáhara Occidental y otras regiones), de conformidad con el Derecho internacional, con el derecho de todos los pueblos a la autodeterminación y con las resoluciones de NNUU. La CES reconoce que la participación europea en actividades económicas en estos territorios ilegalmente ocupados contribuye a perpetuar la situación. La CES identificará y supervisará la utilización de todos los instrumentos de la UE, incluidos la política y los acuerdos comerciales de la UE, que podrían apuntar a la ocupación de estos territorios con el fin de poner fin a la misma y a las violaciones de los derechos humanos y sociales, garantizando al mismo tiempo la adopción simultánea de medidas para contrarrestar los efectos negativos sobre los trabajadores. La CES apoya el objetivo

de una solución de dos Estados en Palestina y fomenta la cooperación entre los sindicatos israelíes y palestinos.

544. La CES – en cooperación con la Confederación Árabe de Sindicatos – también promoverá y apoyará el sindicalismo independiente y el diálogo social en la región euromediterránea, que se enfrenta a evoluciones especialmente preocupantes en términos socioeconómicos, en relación con los refugiados, la democracia y el respeto de los derechos humanos, incluidos los principios y derechos fundamentales en el trabajo. La CES presionará a las instituciones europeas para que establezcan una sólida cooperación y asociación con la región mediterránea, con la que muchos países europeos mantienen importantes vínculos. Esta nueva asociación común y compartida debería tener por objeto ampliar los derechos humanos y de los trabajadores, incluidos los principios y derechos fundamentales en el trabajo. Además, debería abordar los derechos de los migrantes, la democracia, la igualdad y un nuevo acuerdo para la seguridad, la paz y el desarrollo sostenible.
545. La CES mantendrá y desarrollará relaciones con las organizaciones sindicales de África, América y Asia, en el marco de su cooperación con la CSI. La CES seguirá desarrollando el trabajo del Foro Laboral Asia-Europa (AELF), que participa en la Reunión Asia-Europa (ASEM), con el fin de promover la justicia social y el desarrollo.
546. La CES continuará implementando la cooperación bilateral y multilateral con sindicatos e instituciones en otras partes del mundo, como ya lo ha hecho en los últimos años en áreas como Estados Unidos, Canadá, América Latina, Japón y otros, particularmente en temas de interés común, como el comercio internacional, la migración, las cadenas de suministro y las empresas multinacionales, contribuyendo también a desarrollar las agendas del G7 y el G20 mediante una estrecha cooperación con la TUAC.
547. La CES reconoce la importancia de la OIT como agencia especializada tripartita única de las Naciones Unidas, que tiene un papel clave que desempeñar en la aplicación de los procesos de reforma del sistema de desarrollo de las Naciones Unidas (SDNU). En un SDNU reformado, la CES apoya a una OIT independiente y tripartita para que siga fortaleciendo su labor de promoción, divulgación y visibilidad a fin de promover de manera proactiva su mandato normativo, así como la aplicación de los cuatro objetivos estratégicos del Programa de Trabajo Decente.
548. La CES promueve los valores de la paz, la protección de los derechos humanos y la no proliferación de las armas nucleares y, en este contexto, insta a la UE a que aliente a los Estados miembros a firmar el *Tratado de las Naciones Unidas sobre la Prohibición de las Armas Nucleares*. La CES abrirá un debate con las organizaciones afiliadas implicadas sobre la posibilidad de relanzar un programa europeo para una transición justa de la industria militar a la industria civil.

Comercio

Presentación del tema

549. Con el Tratado de Lisboa que otorga a la UE nuevas y amplias competencias en materia de política comercial y de inversión, la necesidad de una agenda comercial progresista es más urgente que nunca. Los acuerdos comerciales de la UE son cada vez más "globales", con un impacto cada vez mayor en las inquietudes sindicales y en los derechos y condiciones de trabajo de los trabajadores.

550. Cuando el comercio está debidamente regulado y existe un compromiso adecuado con los sindicatos en las negociaciones comerciales y la política comercial, el comercio tiene el potencial de generar empleos de calidad y salarios justos. La globalización requiere una dimensión social y un enfoque basado en los derechos humanos para responder a las preocupaciones reales de los trabajadores sobre los efectos negativos del comercio internacional en sus empleos, salarios y condiciones de trabajo. Rechazamos una agenda corporativa europea de comercio e inversión que conduce a una creciente desigualdad y socava la prestación de servicios públicos de calidad para todos, incluyendo la atención sanitaria y la educación. Por el contrario, la CES exige una agenda comercial que proteja y promueva nuestras normas sociales y medioambientales y que garantice el principio de precaución. Necesitamos un cambio profundo y real en la forma en que se ha llevado a cabo la política comercial hasta ahora.
551. La política comercial de la UE ha sido de especial importancia para el movimiento sindical europeo, que ha seguido de cerca su desarrollo. La CES ha colaborado activamente con las Instituciones europeas en esta materia y ha desarrollado una política general sobre comercio e inversión de la UE. Los sindicatos europeos están a favor de un sistema comercial alternativo que sea justo y equitativo, que proporcione igualdad de derechos y beneficios a los trabajadores y a todos los ciudadanos. La CES ha estado trabajando con sindicatos de terceros países con los que la UE está negociando acuerdos comerciales, emitiendo posiciones conjuntas para comunicar mensajes sindicales comunes.
552. La Comisión Europea ha intensificado su agenda bilateral de liberalización del comercio para incluir los servicios y la cooperación regulatoria. Tras la sentencia del TJUE sobre el ALC UE-Singapur, la UE está disociando los acuerdos de inversión de sus ALC. La CES exigirá que la UE defienda el principio de reciprocidad e interés mutuo en sus relaciones comerciales.
553. La UE es también un actor importante en la red mundial de cadenas de suministro. Más del 60% del comercio mundial depende de contratos en cadenas de suministro procedentes de diferentes partes del mundo. En muchos casos, a los trabajadores de todo el mundo se les han negado derechos laborales, se les ha obligado a trabajar por salarios de pobreza y en condiciones inseguras o precarias.

Prioridades

554. La CES continuará su lucha para proteger las normas internacionales del trabajo establecidas por la Organización Internacional del Trabajo (OIT) y para garantizar que los acuerdos comerciales exigen la ratificación de los Convenios de la OIT antes de que sean acordados. Esto es necesario para evitar una "carrera a la baja" en la reglamentación, en particular el derecho de asociación, el derecho de negociación colectiva y el derecho de huelga. La política comercial de la UE también debe tener en cuenta la agenda de trabajo decente y garantizar que la política comercial promueve los Objetivos de Desarrollo Sostenible de las Naciones Unidas.
555. La CES ha estado abogando firmemente por la inclusión de disposiciones laborales aplicables en los acuerdos internacionales de comercio e inversión que protejan y hagan cumplir esas normas. Sin embargo, la Comisión ha descartado la posibilidad de introducir un mecanismo de sanciones económicas en caso de violaciones persistentes de los derechos laborales en los acuerdos comerciales de la UE. No obstante, la CES no considera que este debate esté cerrado y seguirá presionando para que se incluyan disposiciones laborales fuertes y de aplicación independiente,

que impliquen de forma significativa a los sindicatos y sanciones como la penalización final por violaciones de los derechos laborales, en particular en el caso del CETA, tal y como se establece en el Instrumento Interpretativo Conjunto adjunto al acuerdo. La CES rechaza todos los acuerdos comerciales que no incluyan cláusulas y salvaguardias sociales y medioambientales.

556. La CES también presionará a la Comisión para que fomente la negociación colectiva, unas relaciones laborales más seguras y protegidas, la formalización del trabajo informal en las cadenas de suministro y la eliminación de la esclavitud y el trabajo infantil en las cadenas de suministro en los Estados miembros de la UE y terceros países, para hacer frente a los efectos negativos para los trabajadores de las cadenas de suministro mundiales.
557. La CES pide estar implicada en las consultas con la Comisión sobre el mandato, progreso y conclusión de las negociaciones comerciales.
558. La CES ha seguido de cerca la política de inversión exterior de la UE, en particular la inclusión del Sistema de Tribunales de Inversión (STI) en el CETA y otros acuerdos y el desarrollo del Tribunal Multilateral de Inversiones (TMI). Ésta seguirá siendo una prioridad importante para la CES, ya que estos mecanismos jurídicos siguen siendo motivo de preocupación. Esos mecanismos de protección de las inversiones socavan la igualdad y el Estado de derecho manteniendo tribunales especiales para los inversores extranjeros que eluden los sistemas jurídicos nacionales, mientras que no se conceden protecciones similares a los trabajadores. Además, tienen la posibilidad de socavar el derecho de los estados soberanos a elaborar su propia legislación, especialmente en el ámbito de los derechos sociales y medioambientales. La Comisión Europea, en lugar de centrarse en la protección de las inversiones, debería centrarse en garantizar el respeto de los derechos humanos y laborales por parte de los inversores.
559. La ratificación y aplicación de las ocho normas laborales fundamentales de la OIT, así como el cumplimiento de los convenios e instrumentos actualizados de la OIT, como el Protocolo sobre el trabajo forzoso y los convenios de la OIT sobre salud y seguridad en el trabajo, deben ser una condición previa para entablar negociaciones comerciales en la UE. Sin embargo, si un país socio no ha ratificado o aplicado correctamente estos convenios, debe demostrar a través de una hoja de ruta vinculante cómo se logrará en un plazo razonable. Los instrumentos actualizados de la OIT deben incluirse en todos los acuerdos comerciales de la UE de manera que sean efectivamente aplicables.
560. Sin embargo, la UE debería dar prioridad a las soluciones multilaterales en el contexto de la Organización Mundial del Comercio (OMC) de acuerdo con nuestras exigencias de una política comercial progresista. El sistema de comercio multilateral debe protegerse y desarrollarse. La OMC es la base para ello y la UE es un actor global fuerte dentro de la OMC. La CES ha apoyado sistemáticamente el comercio justo regulado por instituciones multilaterales y ha pedido una fuerte cooperación entre la OMC y la OIT. La CES insta a la UE y a sus Estados miembros a que ejerzan más presión sobre la OMC para que incluya el respeto de las normas laborales, tal y como han sido establecidas y supervisadas por la OIT.
561. Hay que crear unas condiciones de competencia equitativas a escala mundial entre las economías descentralizadas y mixtas, por una parte, y las economías centralizadas y dirigidas por el Estado, por otra. Todos los participantes en el sistema de comercio internacional deberían seguir las mismas reglas.

562. La CES apoya un Tratado vinculante fuerte que pueda allanar efectivamente el camino hacia el pleno respeto del Estado de Derecho en las actividades transnacionales de los actores financieros y económicos y reafirmar la prioridad del respeto de los derechos humanos y del interés general sobre las normas que protegen los intereses de las empresas privadas.
563. La protección de los servicios públicos es una prioridad clave y la CES seguirá presionando para que se les excluya totalmente del ámbito de aplicación de todos los acuerdos comerciales.
564. El Acuerdo de Cotonou entre la UE y los países ACP (África Caribe Pacífico) expirará en 2020 y en agosto de 2018 se iniciaron los debates sobre su continuidad, que la CES seguirá de cerca. La CES ha pedido, junto con la CSI-África, que se detengan las actuales negociaciones de los AAE (Acuerdos de Asociación Económica) y que se desarrolle una nueva relación comercial con los países africanos que promueva el trabajo decente y proteja los servicios públicos. Los países ACP deberían seguir recibiendo un acceso preferencial al mercado de la UE sin tener que abrir sectores sensibles, ya que esto desplaza los buenos empleos y aumenta el empleo informal.

Acciones

565. La CES seguirá abogando por las políticas incluidas en la "Resolución de la CES sobre una política progresista de comercio e inversión de la UE" y hará presión contra los acuerdos comerciales que no cumplan estos objetivos. La CES profundizará la colaboración con el movimiento sindical internacional para desarrollar estrategias compartidas más eficaces que hagan que la política comercial funcione para los trabajadores.
566. La CES seguirá colaborando con sus afiliadas para supervisar los acuerdos comerciales existentes en las estructuras de la sociedad civil establecidas, a fin de hacer oír la voz de los sindicatos.
567. La CES presiona por un Convenio de la OIT sobre las cadenas de suministro.

Agenda 2030 de Naciones Unidas - Objetivos de Desarrollo Sostenible en la UE

Presentación del tema

568. Desde que el sistema de las Naciones Unidas adoptó un conjunto de 17 objetivos en 2015, el desarrollo sostenible ha ocupado un lugar destacado en la agenda de la UE y sus Estados miembros. Aunque Europa parte de normas más exigentes que otras regiones del mundo, el primer informe de seguimiento de Eurostat señala varios ámbitos en los que Europa tiene un rendimiento inferior o está lejos de los objetivos. Esto afecta especialmente a la reducción de la pobreza y la desigualdad y a la Agenda de Trabajo Decente (ATD), como parte del objetivo de crecimiento sostenible establecido en el objetivo 8.
569. El cambio debe reflejarse en las instituciones que están sujetas a obligaciones de sostenibilidad social, económica y medioambiental, pero la Comisión Europea todavía aborda la aplicación de los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) en Europa al margen de otras políticas generales.

570. La Agenda de NNUU necesita un compromiso político progresista para lograr un cambio real y evitar que las empresas y los gobiernos puedan hacer uso de los ODS para esconder sus decisiones no sostenibles.

Prioridades

571. La Agenda 2030 de NNUU sigue siendo desconocida para el público en general. La educación y la sensibilización serán una pieza central de la acción sindical en Europa, creando también alianzas con instituciones de educación y formación, y con instituciones de investigación, y haciendo que los trabajadores sean conscientes de sus implicaciones para la justicia social y la justa redistribución de la riqueza.
572. La CES organizará una estrategia sindical para la implementación de los ODS en torno a tres grandes pilares programáticos: i. Trabajo decente y la agenda de progreso social; ii. Cambio climático, economía circular y sostenibilidad medioambiental; iii. Democracia, justicia y sociedades participativas (incluida la negociación colectiva y el diálogo social). Estos tres ámbitos necesitan su propio plan de acción específico.
573. El objetivo es integrarlo en la nueva estrategia a medio plazo de la Unión Europea para 2030 y la próxima generación de Semestres europeos e integrarlo en las estrategias sindicales europeas y nacionales. Las acciones específicas para lograr la igualdad de género se integrarán en todos los pilares. La CES intercambiará las mejores prácticas en la implementación de los ODS y, cuando proceda, fomentará la apropiación de las prácticas que hayan demostrado ser particularmente eficaces o innovadoras.
574. Dentro de este enfoque holístico de los ODS, los sindicatos deben trabajar junto con otras partes interesadas, aportando su contribución a las áreas políticas en las que los sindicatos pueden marcar la diferencia. Los sindicatos están comprometidos con un mundo en el que la democracia, la buena gobernanza y el Estado de derecho son esenciales para el desarrollo sostenible. El diálogo social, incluida la negociación colectiva, es clave para la implementación de todos los ODS y Europa debería ser un modelo de buenas prácticas para el mundo. En ausencia de diálogo social, a nivel europeo y/o nacional, la CES y las organizaciones afiliadas sindicales trabajarán activamente para un rápido progreso hacia la consecución de los ODS.
575. La implementación de los ODS es una oportunidad para lograr transiciones laborales justas para los trabajadores: en primer lugar, activando inversiones para la sostenibilidad que creen nuevos puestos de trabajo de calidad. Los esfuerzos para alcanzar los ODS tienen que reforzar los derechos de los trabajadores, incluyendo los derechos de información, consulta y participación, fortalecer la negociación colectiva y apoyar la creación de marcos legales más fuertes para negociaciones equilibradas, autónomas y libres. La negociación colectiva debe jugar un papel en su dimensión transnacional, tal como se requiere específicamente para alcanzar el objetivo 10, así como la participación de los trabajadores en las decisiones que influirán en su futuro en la implementación del objetivo 9.

Acciones

576. La CES abogará por un enfoque integral de los ODS. La CES contribuirá centrandose sus esfuerzos en los objetivos en los que los sindicatos en Europa pueden marcar la diferencia, a saber, los objetivos 1, 4, 5, 7, 8, 9, 10, 12, 13, 16 y 17 para construir interconexiones y maximizar las sinergias entre todos los objetivos. La CES trabajará activamente para hacer que los ODS sean un verdadero punto de inflexión que mueva

Europa hacia políticas progresistas que promuevan la justicia social y defiendan los derechos fundamentales de los trabajadores. Tres planes de acción enriquecerán nuestras áreas estratégicas de trabajo - trabajo decente, pleno empleo, medio ambiente y democracia - con acciones concretas.

577. La CES, en estrecha cooperación con sus afiliadas, presionará a la UE para que asuma un papel de liderazgo en la aplicación de los ODS a través de la legislación, las políticas de la UE y el Semestre de la UE, especialmente haciendo de los ODS el modelo para la estrategia post-2020. En este marco, se debería pedir a todos los países europeos que elaboren planes nacionales para la aplicación de los ODS, garantizando la participación activa de las organizaciones sindicales.
578. Movilizaremos a todos los sectores para incluir los ODS en la agenda del diálogo social a nivel interprofesional y en total cooperación con las Federaciones Sindicales Europeas (FSE), a nivel sectorial y nacional. El Partenariado Acuerdo Global (Global Deal) constituye una herramienta útil para alcanzar el objetivo 8 en particular, y la CES seguirá promoviendo y haciendo uso de esta iniciativa. La sensibilización, la formación y la comunicación formarán parte del conjunto de herramientas sindicales para hacer cumplir la Agenda 2030 en Europa y en todo el mundo.
579. Se dirigirán acciones específicas a los líderes, responsables y miembros de los sindicatos para sensibilizarlos sobre los ODS y sobre la Agenda 2030 y para proporcionarles las herramientas necesarias para ponerlos en práctica. En particular, el intercambio de experiencias, sobre la base de los mecanismos de presentación de informes de la RSCD (Red Sindical Cooperación al Desarrollo), será fundamental para promover la negociación colectiva en pro del desarrollo sostenible. Se reforzará la cooperación con la Confederación Sindical Internacional (CSI) y su RSCD. El intercambio de buenas prácticas y la creación de capacidades para disponer de expertos en negociación colectiva será una prioridad.

Cooperación para el desarrollo

Presentación del tema

580. El escenario del desarrollo se basa actualmente en la Agenda 2030 - Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS), adoptada por las Naciones Unidas en 2015. Se trata de una agenda universal que afecta a la UE y a sus Estados miembros, tanto en su dimensión interna como externa. El ODS 8, trabajo decente y crecimiento económico, junto con la Agenda por el Trabajo Decente, y la lucha contra las desigualdades son, entre otros aspectos, prioridades clave para el movimiento sindical. La UE es el mayor actor de la cooperación al desarrollo en términos de recursos y uno de los socios más influyentes en los debates políticos internacionales.
581. Como interlocutor social europeo, la CES ha colaborado con las instituciones de la UE para situar la Agenda de Trabajo Decente (ATD) en el centro de los objetivos de la política de desarrollo de la UE y participa en la Red Sindical de Cooperación para el Desarrollo (RSCD), dirigida por la Confederación Sindical Internacional (CSI). Muchas organizaciones miembros de la CES trabajan activamente con sindicatos de los países en desarrollo para promover la agenda de trabajo decente y de diálogo social en estos países.

Prioridades

582. El nuevo Consenso Europeo sobre Desarrollo (2017) reconoce el trabajo decente y el compromiso con los sindicatos en la promoción del diálogo social como prioridades para lograr el desarrollo sostenible. Esto constituye un hito crucial que deberá impregnar las prioridades del Marco Financiero Plurianual (MFP) de la UE. Junto con la CSI, la CES influirá en las directrices de acción de organizaciones multilaterales como el FMI, el Banco Mundial, los Bancos de Desarrollo, etc.
583. Los Estados miembros, en el marco del Comité de Ayuda al Desarrollo de la Organización de Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE), han adoptado un nuevo sistema para informar sobre sus flujos de ayuda, que abarca los cuatro pilares de la ATD -incluido el diálogo social y el desarrollo de capacidades de las organizaciones de trabajadores. Esto impulsará los recursos financieros para mantener las prioridades sindicales en la cooperación al desarrollo, de acuerdo con la Agenda 2030 y el Objetivo 8 en particular.
584. Al mismo tiempo, el sector privado se ha convertido en uno de los principales agentes para la financiación del desarrollo. Los mecanismos financieros que implican la asignación de recursos públicos de desarrollo a las empresas (como la financiación combinada y los Partenariados Público-Privados – PPP) son cada vez más aceptados, lo que crea preocupaciones sustanciales en torno a la transparencia, la rendición de cuentas y el resultado. La CES no apoya el uso de los PPP como fuente primaria de financiación, pero si se utilizan, la financiación de los PPP debe estar condicionada al respeto de los derechos humanos, las normas de transparencia, el diálogo social y el trabajo decente.
585. La capacidad de la UE para influir en los debates políticos internacionales debe ser utilizada por los Estados miembros y los socios para adoptar la ATD y reconocer el papel principal de los sindicatos en la consecución de la ATD y los ODS.

Acciones

586. Promover la Agenda de Trabajo Decente y los ODS relacionados con ella sigue siendo el principal objetivo de la CES en el marco de la política de desarrollo de la UE. La ATD, basada en los derechos y la apropiación democrática, es la base del desarrollo sostenible, en contraposición a las intervenciones paliativas. Esto va acompañado del pleno reconocimiento de los sindicatos como actores de desarrollo por derecho propio.
587. Junto con la CSI, fortalecer la cooperación al desarrollo triangular, norte-sur y sur-sur en línea con las estrategias de las Agencias de NNUU (especialmente la OIT) para promover el aprendizaje y la cooperación mutuamente beneficiosos en apoyo de la Agenda 2030 de NNUU.
588. La CES, junto con sus organizaciones afiliadas, examinará la ayuda financiera en los informes sobre cooperación al desarrollo de los Estados miembros para asegurar que se cumplen los compromisos en materia de diálogo social y desarrollo de capacidades de los sindicatos y también que la ayuda financiera no está vinculada a la condicionalidad de frenar la migración.

589. La CES seguirá utilizando y reforzando su papel como interlocutor social europeo y mantendrá un fuerte compromiso con la CSI/RSCD para:
- a) Expresar las prioridades de los sindicatos del sur global en los procesos legislativos y no legislativos pertinentes de la UE sobre política de desarrollo, fomentando la coherencia de las políticas para el desarrollo;
 - b) Apoyar la implementación de los ODS, prestando especial atención a los relacionados con la ATD, en la política de cooperación al desarrollo de la UE;
 - c) Promover el diálogo social y el papel de los interlocutores sociales en el futuro Reglamento europeo sobre un "Instrumento de Vecindad, Desarrollo y Cooperación Internacional" y garantizar que el desarrollo sostenible de los países socios y de su población es el principio director para cualquier programa de desarrollo de la UE. Los sindicatos deben ser considerados como socios estratégicos, que deben participar en todas las etapas de la formulación de políticas, incluidas la programación, la aplicación y el control;
 - d) Exigir la rendición de cuentas y la transparencia de las instituciones financieras europeas, como el Banco Europeo de Inversiones y las Instituciones Financieras de Desarrollo (IFD), apoyando el compromiso de las organizaciones afiliadas para garantizar que la creciente proporción de financiación pública (ayuda al desarrollo), canalizada a través de las IFD, contribuye a la consecución de los objetivos de desarrollo planteados de los ODS.
590. Supervisar el cumplimiento adecuado de la ATD y de los Convenios de la OIT por parte de las empresas multinacionales de los países socios para la cooperación europea.

Traducido por Internacional CEC UGT