

PROGRAMA DE ACCIÓN DE LA CES 2015-2019

Defendamos la solidaridad por empleos de calidad, derechos de los trabajadores y una sociedad justa en Europa

1. La CES representa a todos los trabajadores y trabajadoras en Europa. Su razón de ser es negociar, hacer campañas y actuar para conseguir mejores condiciones de vida y de trabajo.
2. La CES lucha por una Europa mejor, basada en la solidaridad y la igualdad, la justicia y la cohesión social, la paz y la democracia. Por esta razón la CES lucha por un crecimiento sostenible, el pleno empleo, empleos de calidad, salarios justos, servicios públicos de calidad, la educación y la formación, la justicia fiscal, la buena gobernanza, una movilidad voluntaria y justa, la igualdad de género y el respeto de los derechos fundamentales. Reivindica un modelo económico diferente en Europa y en el mundo, y un modo de desarrollo que respete a las personas y al medio ambiente.
3. Europa está viviendo un periodo de estancamiento prolongado y de conmoción económica y social, como resultado de la crisis bancaria y financiera. Hay personas que sufren en toda Europa. Unas políticas inadaptadas han incrementado la pobreza y las desigualdades sociales como consecuencia de los recortes en los salarios, la protección social y el gasto público; y han generado un elevado desempleo, una desregulación del mercado laboral y el aumento del trabajo precario – especialmente para las mujeres, los trabajadores y trabajadoras jóvenes y mayores, los migrantes y los trabajadores menos formados.
4. Las reformas estructurales y las políticas económicas adoptadas en el Pacto Fiscal de la UE – al que la CES se ha opuesto – ahogan la demanda y el crecimiento, provocan un riesgo de deflación, y socavan el tejido industrial, vital para una recuperación a largo plazo. Los recortes aumentan la deuda pública, dañan los servicios públicos, y destruyen empleos. La democracia económica y social y en el lugar de trabajo, el diálogo social, la consulta y la negociación colectiva están siendo ignorados o debilitados en numerosos países.
5. Estas políticas han ampliado las divergencias tanto entre los ciudadanos como entre los países. La desigualdad creciente está separando a la gente, alejándola de los valores democráticos esenciales y del proyecto europeo, y fomentando el apoyo a peligrosas ideologías extremistas.
6. Demandamos un enfoque diferente, y políticas que respeten y promuevan nuestros valores y objetivos en el conjunto de Europa y en todo el mundo. Esto exige un reconocimiento más firme del derecho de la Confederación Europea de Sindicatos a participar en la toma de decisiones a nivel europeo.

Las prioridades de la CES para una Europa mejor son:

A. Una economía fuerte al servicio de los ciudadanos con:

- inversiones para el pleno empleo y empleos de calidad para todos;
- el fin de las políticas de austeridad;

- mejores salarios para estimular la demanda interna y la recuperación – los trabajadores europeos necesitan un incremento salarial, para reducir las desigualdades y combatir la pobreza; la prioridad de los derechos sociales fundamentales sobre las libertades económicas;
- políticas para empleos verdes, un futuro sostenible, servicios públicos fuertes, una fiscalidad justa, acabar con la especulación financiera y una gobernanza europea revisada.

B. Sindicatos más fuertes para la defensa de los valores democráticos y de la democracia en el trabajo, incluyendo:

- el respeto y fortalecimiento del diálogo social y la negociación colectiva en toda Europa.
- más democracia económica y social, también en los lugares de trabajo, libertad de asociación y derecho de huelga.
- la implicación de la CES en la elaboración de las estrategias europeas en materia de empleo, de política económica y de política social.

C. Un núcleo de normas sociales ambiciosas priorizando:

- el establecimiento de un marco para los derechos laborales y sociales que tenga como objetivo lograr el progreso social.
- el fin del dumping social y de la desregulación.
- un trato justo e igual para todos los trabajadores, sin discriminación.

Pilar I: Una economía fuerte al servicio de los ciudadanos

Estrategia europea para el crecimiento y el empleo y gobernanza económica

7. La economía de Europa todavía no se ha recuperado de la crisis. Muchos Estados miembros se enfrentan a unos resultados de crecimiento mediocres, mientras que demasiados de los puestos de trabajo creados son de baja calidad. Las desigualdades están creciendo y, en lugar de converger, los salarios y las condiciones de vida dentro y entre los Estados miembros divergen cada vez más. El objetivo de Europa 2020 de reducir en 20 millones el número de personas afectadas por la pobreza no se va a cumplir. Al contrario – la situación está empeorando. Alrededor de 6 millones más de personas son consideradas ahora como pobres, y la pobreza laboral está aumentando. La pobreza no es solo un resultado de la crisis, sino que surge de la injusta redistribución de ingresos y bienes. La UE, al menos en gran medida, va realmente hacia una década perdida.
8. La Estrategia Europa 2020, estrategia para diez años para el crecimiento y el empleo en Europa adoptada en 2010, pretendía crear un marco propicio para conseguir un crecimiento inteligente, sostenible e inclusivo. El año siguiente a su adopción, la estrategia quedó bloqueada por la nueva arquitectura de gobernanza económica que prescribió duros indicadores para la consolidación presupuestaria. Los objetivos 2020 fueron así transformados en objetivos de segundo nivel, subordinados a los objetivos económicos del Semestre Europeo.
9. Cinco años después, a pesar de sus buenas intenciones, la estrategia sigue siendo la víctima de la política de austeridad colectiva de Europa y, tal como están las cosas no se alcanzarán la mayoría de sus objetivos. El desempleo está afectando a 23 millones de hombres y mujeres. Casi cinco millones de jóvenes no participan del empleo, la educación o la formación. El desempleo de larga duración ha aumentado dramáticamente y casi 13 millones de personas están sin empleo desde hace más de un año. La “recuperación rica en empleo” sigue sin alcanzarse en Europa, y a pesar de leves signos de mejora del mercado laboral, es probable que el desempleo se mantenga elevado aún durante algún tiempo.

Una nueva dirección para la política económica europea

10. Dos factores importantes explican por qué Europa está en esta grave situación. Uno es que la crisis financiera ha puesto de manifiesto graves deficiencias en el diseño de la Unión Económica y Monetaria (UEM). El otro es que los políticos de toda Europa han malinterpretado las causas de la crisis y han respondido mediante la adopción de políticas contraproducentes.
11. El diseño de la Unión Económica y Monetaria es incompleto en tres aspectos. En primer lugar, las deudas soberanas emitidas por 19 Estados miembros ya no están respaldadas por sus propios bancos centrales. Esto hace a sus economías vulnerables. En segundo lugar, con bancos que son "demasiado grandes para quebrar", la zona euro carece de una verdadera unión bancaria. Y finalmente con un presupuesto europeo que se limita a menos del 1% del PIB de la UE, no hay apoyo mutuo en forma de un mecanismo de estabilización transfronterizo.
12. Los responsables políticos se han dedicado también a reescribir la historia. Según ellos, la causa primera de la crisis financiera no sería el profundo fracaso de los mercados financieros y los flujos de capital descontrolados, sino más bien un gasto público extravagante y unos niveles de salarios irresponsables que afectan a las finanzas públicas y a la competitividad.
13. Tras esta nueva interpretación, desde la primavera de 2010 hasta principios de 2013 los Estados miembros se embarcaron en una carrera de austeridad que resultó ser desastrosa: recortes tras recortes han deprimido la demanda y el crecimiento, los objetivos iniciales de déficit casi nunca

se alcanzaron, mientras que los ratios de deuda pública en términos de PIB se dispararon al alza debido a resultados decepcionantes del PIB. Además, se tomaron multitud de iniciativas para fortalecer la gobernanza económica europea (Pacto Fiscal, Pacto de Competitividad, nuevas regulaciones como el Procedimiento para los Desequilibrios Macroeconómicos), todas con el doble propósito de imponer una austeridad presupuestaria demasiado ambiciosa y una devaluación competitiva de los salarios.

14. La estrategia que consiste en reemplazar el instrumento hoy desaparecido de la devaluación monetaria por una devaluación interna de los salarios, acompañada por una profunda reforma de las instituciones de formación de salarios, tampoco ha funcionado. Ha tenido como resultado debilitar la demanda, la actividad económica y el empleo, mientras conduce a un aumento de la desigualdad y la exclusión social, dividiendo la zona euro entre naciones “deudoras” y “acreedoras” y al mismo tiempo empujando las economías al borde de la deflación.
15. La CES está muy preocupada por el futuro de Europa y de nuestra moneda común. Una moneda común no es viable si los Estados miembros compiten unos contra otros mediante el recorte de los salarios, si el carácter “sagrado” de la deuda privada es apoyado a cualquier precio – incluso violando los derechos humanos y laborales fundamentales – si las economías más débiles tienen que soportar el peso del ajuste mientras que los países con superávit en general no tienen esas preocupaciones, si las reglas rígidas contra los servicios públicos, la inversión pública y la seguridad social imponen la austeridad, incluso cuando la economía es débil, y si la Europa social se sacrifica para salvar a los bancos.
16. Para recuperar el apoyo y la confianza de los trabajadores en el proyecto de integración europea, es necesario un cambio de rumbo radical.

REIVINDICACIONES Y COMPROMISOS

17. **Europa necesita un plan de inversiones que marque realmente la diferencia.** El plan de la CES de inversión del 2% del PIB durante la próxima década (“Un nuevo rumbo para Europa”) sigue siendo válido y urgente. Para escapar del fantasma de la deflación, para estimular una recuperación fuerte y autosostenida, para luchar contra el desempleo masivo, para trasladar el peso del ajuste de los salarios a una competitividad basada en la calidad, la innovación y la producción de bienes de alto valor, para promover la convergencia al alza en Europa, dando prioridad a las inversiones en los Estados miembros en dificultades, para asegurar que las empresas privadas reinviertan sus beneficios, para desarrollar una economía europea verde y “libre de carbono” mediante la inversión en energías renovables y eficiencia energética, necesitamos inversiones públicas impulsadas por la UE. Aunque el plan de inversiones propuesto por la nueva Comisión Europea tiene el mérito de poner en la mesa una agenda política diferente, es sin embargo limitado en volumen, se centra más en la seguridad que en inversiones adicionales, y parece inclinarse más en la peligrosa dirección de privatizar servicios públicos importantes como la educación. La CES reivindica que el Plan Juncker se cambie en línea con la propuesta de la CES. En particular, debería ofrecer financiación adicional para la inversión, con el propósito de crear empleos de calidad y desarrollar proyectos en Estados miembros con un desempleo elevado. Su concepción y sus consecuencias deben ser supervisadas para evaluar el impacto sobre la igualdad hombres-mujeres.
18. **Poner fin a la discriminación contra la inversión pública.** Los actores del sector privado (empresas, hogares) pueden financiar sus inversiones mediante el aumento de su deuda. Sin embargo, las reglas del Pacto de Estabilidad y Crecimiento que rigen las finanzas públicas hacen que sea muy difícil, si no imposible, para los Estados miembros financiar sus inversiones públicas a través de la emisión de deuda. Esto introduce un sesgo en contra de la inversión pública que debilita las economías de la UE, tanto a corto plazo (falta de demanda agregada) como a largo plazo (potencial de crecimiento más bajo debido a infraestructuras y redes públicas insuficientes). También empuja a los servicios públicos y a la inversión pública hacia las asociaciones público-privadas (APP), lo que a largo plazo, puede aumentar los costes del sector público, privatizando al mismo tiempo los beneficios de los proyectos.

19. La CES demanda un Nuevo Rumbo para Europa con un programa de inversión del 2% del PIB por año durante los próximos diez años, para generar empleos de calidad y desarrollar sistemas de energía sostenible, que respondan a los desafíos sociales, económicos y medioambientales. Demandamos inversión pública en infraestructuras e investigación así como en educación, servicios de salud y servicios sociales universales y de calidad. En particular durante los períodos de recesión económica las inversiones públicas específicas en estas áreas no deberían incluirse en el cálculo de los niveles de déficit nacional. La estabilización financiera debería tener lugar mediante el crecimiento económico y la venta de eurobonos, con un proceso ordenado de reestructuración de la deuda cuando sea necesario.
20. **Un Banco Central Europeo para los ciudadanos.** Insistimos en un cambio en el mandato del BCE para que siga controlando la estabilidad de los precios así como niveles elevados de empleo y crecimiento, mediante la estabilización de la economía. La CES quiere un BCE que:
- proteja a los Estados miembros de la especulación de los mercados financieros;
 - apoye activamente la inversión pública y, en particular, el plan de inversiones europeo;
 - eleve su objetivo de estabilidad de precios del 2% a un nivel entre el 2 y 3% porque esto ofrecerá una mayor protección contra el peligro real de deflación así como más flexibilidad en las decisiones de política monetaria;
 - actúe como prestamista de último recurso para los gobiernos, autorizando una flexibilización cuantitativa para financiar una nueva inversión pública cuando sea necesario.

En interés de una sociedad democrática y justa, el BCE no debería comportarse como un actor político por derecho propio. Debe respetar a los trabajadores y sus derechos en lugar de adoptar un sesgo a favor de los bancos, las empresas y los mercados libres y sin control.

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

25. **Los líderes europeos deben poner la dimensión social en el centro de la gobernanza económica europea.** El sistema actual no tiene en cuenta los principios sociales. Sólo se centra en objetivos económicos como el déficit público, los niveles de deuda o el déficit de la balanza comercial. Por lo tanto, se desacopla también de la estrategia Europa 2020 y de sus objetivos de crear más y mejores empleos y menos pobreza. El resultado es que el sistema de gobernanza económica de la UE no respeta los objetivos sociales y los derechos fundamentales. Se deben establecer límites y fronteras claros, forzando que la gobernanza económica respete los principios sociales consagrados en los Tratados y la Carta Europea de Derechos Fundamentales.
26. Una forma de lograr esto es la aplicación de las llamadas "cláusulas de salvaguarda de los salarios"¹, que estipulan que no se puede infringir el derecho a negociar y a emprender acciones. Las cláusulas de salvaguarda salarial deberían extenderse a todos los instrumentos existentes en la reglamentación de la economía europea y deberían aplicarse.
27. Se supone que el Semestre Europeo es el vehículo para la aplicación de la Estrategia 2020; sin embargo, los objetivos de este proceso no son coherentes. El tablero de los indicadores clave de empleo y sociales introducidos en 2014 debería permitir un seguimiento y un análisis más sistemático de las tendencias sociales y de empleo en toda Europa. Debe introducirse un mecanismo que posibilite corregir la política macroeconómica, si el análisis revela consecuencias negativas para la situación social y de empleo.
28. La CES demanda una mejor cofinanciación europea, en particular para aquellos Estados miembros que se están quedando atrás en la consecución de los objetivos de Europa 2020 (como en el caso de la Garantía Juvenil).
29. La Estrategia Europa 2020 debe integrar las cuestiones de género, y estar desagregadas por sexos para identificar las brechas relevantes y los impactos específicos ligados al género.
30. Cualquier reforma que afecte al mercado laboral directa o indirectamente debe implicar a los interlocutores sociales. Rechazamos todos los mecanismos que imponen una desregulación estructural y debilitan las instituciones de negociación en los Estados miembros. Los próximos pasos en la gobernanza económica de la eurozona, como se recoge en la nota de los cuatro Presidentes², deben incluir las obligaciones establecidas en el Tratado de Lisboa, en particular los objetivos del pleno empleo y la cohesión social y la obligación de promover el diálogo social y respetar la autonomía de los interlocutores sociales para negociar colectivamente los salarios y las condiciones de trabajo.
31. **Los Estados miembros que son parte de la zona euro son particularmente interdependientes** debido a la política monetaria única, y se enfrentan a una situación especial. Por tanto, la gobernanza económica en esta zona necesita también una mayor coordinación entre sindicatos, sobre todo en materia de fiscalidad, de mercado laboral y de evolución social y salarial. Al mismo tiempo, las políticas aplicadas en la zona euro también afectan al resto de la UE, por lo que hace falta una respuesta sindical global que tenga también en cuenta las necesidades de los trabajadores en toda Europa.
32. La implicación de los sindicatos en la toma de decisiones dentro de la Estrategia Europa 2020 ha sido insatisfactoria. Es necesario un enfoque verdaderamente participativo durante todo el proceso de gobernanza, en particular durante el Semestre europeo. La CES apoyará a las organizaciones nacionales durante el Semestre Europeo y tratará de fortalecer su participación e influencia en las propuestas políticas.

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

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

33. **Estimular la demanda interna para contribuir a la recuperación económica.** La experiencia de los últimos años refleja que los salarios reales crecieron menos que la productividad en la mayoría de países de la UE, arrastrando a Europa en la trampa de la deflación. Esto no es sólo un fenómeno reciente: en la década anterior a la crisis financiera, la dinámica de los salarios reales también fue incapaz de mantener el ritmo de la productividad. Esta tendencia no contribuye ni a sostener la demanda, la actividad económica y el empleo, ni a mejorar la competitividad global de Europa ya que las exportaciones de los Estados miembros se realizan principalmente en el interior de la UE. Por lo tanto, un aumento de los salarios reales en línea con la evolución de la productividad y los salarios nominales en correspondencia con la inflación positiva y la productividad son herramientas esenciales para apoyar una sociedad justa, el crecimiento económico y el empleo mediante la estimulación de la demanda interna, el poder adquisitivo de los ciudadanos y de los trabajadores y la redistribución de los beneficios y la riqueza.
34. **Los trabajadores europeos necesitan un aumento de salarios.** La CES exige una política de recuperación liderada por los salarios y un aumento de la parte de los salarios, con especial atención a los trabajadores de bajos salarios. Las políticas económicas y sociales de la UE deberían respaldar salarios decentes y prestaciones sociales suficientes como motor de la economía, y deberían apoyar la demanda interior y el crecimiento. La CES pide que se acabe con la brecha salarial de género.

Luchar por la justicia fiscal en Europa

35. La CES pide la introducción de un impuesto sobre las transacciones financieras (ITF) ambicioso para frenar la especulación y generar ingresos fiscales muy necesarios para proteger los servicios públicos y promover la inversión para usos sociales y medioambientales. La CES está, por tanto, preocupada por la falta de progresos realizados por los 11 Estados miembros que negocian el ITF en el procedimiento de cooperación reforzada y los intentos para debilitarlo. La CES pide a los gobiernos que alcancen rápidamente un acuerdo. Este sería el punto de partida para un impuesto más ambicioso que implique más países y tipos de transacción.
36. Cada año los gobiernos nacionales sufren unas pérdidas de más de 1 billón de € en ingresos fiscales debido a la elusión y a la evasión fiscal. Los diferentes tipos impositivos sobre los dividendos, royalties, ingresos y gastos por intereses permiten a las empresas desplazar fácilmente sus exposiciones para evitar pagos fiscales. Se necesitan medidas enérgicas, tanto a nivel europeo como nacional para luchar contra la evasión, la elusión y la competencia fiscal, y para asegurar sistemas fiscales justos, eficaces y progresivos. La CES pide por tanto la creación de una Agencia europea de investigación fiscal. Es necesaria una mayor cooperación entre los Estados miembros. La UE debería apoyar y aplicar plenamente la iniciativa en marcha de la OCDE para abordar la "erosión de la base imponible y la transferencia de beneficios" (BEPS). La fiscalidad debería ser coordinada dentro de la UE para detener la actual carrera a la baja. La UE también tiene que ponerse de acuerdo sobre una base consolidada común del impuesto obligatorio de sociedades, con la introducción de un tipo mínimo de al menos el 25%. La política fiscal sigue siendo, no obstante, una competencia nacional clave.

Lograr el pleno empleo y volver a poner la calidad del empleo en la agenda

37. La tendencia hacia un trabajo más precario y la pobreza en el trabajo - fenómenos existentes antes de la crisis - ha aumentado durante la crisis. Demasiado a menudo los empleos precarios ponen la salud y la seguridad de los trabajadores en situación de riesgo y, además de los efectos a corto plazo, los dejan indefensos frente al riesgo de pobreza y de enfermedad en la vejez.
38. La crisis del empleo que sigue atravesando Europa ha alentado a algunos empresarios y responsables políticos a declarar que "cualquier trabajo es mejor que no tener trabajo". Básicamente, los trabajadores deben estar dispuestos a negociar sus derechos a cambio de puestos de trabajo. Muchas de estas relaciones de trabajo atípicas o no convencionales son sólo un medio para que los empleadores reduzcan al mínimo sus obligaciones y desplacen el coste y

los riesgos asociados al empleo haciendo que caigan sobre los trabajadores y las autoridades públicas.

39. El aumento del trabajo atípico y precario ha llevado a una mayor segmentación del mercado de trabajo. La subcontratación, la externalización y el recurso a trabajadores temporales significa que varios tipos diferentes de contratos con diferentes niveles de protección se aplican a los trabajadores de una misma empresa. Si bien se reconoce la necesidad de abordar la segmentación del mercado de trabajo, el enfoque de la política europea que prevalece ha sido reducir la protección del empleo para todos, en lugar de cerrar brechas y aumentar la protección de los trabajadores atípicos.
40. Combatir el trabajo precario es un objetivo sindical desde hace mucho tiempo. Los sindicatos han desarrollado diferentes estrategias y acciones para mejorar la protección jurídica y el alcance de la negociación colectiva, y para organizar a los trabajadores. A pesar de estos esfuerzos, algunos empleadores continúan desarrollando nuevas e ingeniosas relaciones laborales atípicas, con el único propósito de eludir los derechos laborales de los trabajadores. Las consecuencias de la crisis económica en las condiciones de trabajo, especialmente en cuanto al tiempo de trabajo, los salarios, la economía sumergida, etc., hacen necesario incrementar el papel y las actuaciones de los inspectores de trabajo o de los representantes sindicales correspondientes.
41. El desafío de crear empleos de calidad es enorme. Desde 2010, han tenido lugar importantes reformas del mercado laboral dirigidas principalmente a aumentar la flexibilidad salarial y del mercado laboral, debilitando al mismo tiempo la legislación sobre protección del empleo y la negociación colectiva, con el pretexto de fomentar la creación de empleos y hacer frente a la segmentación del mercado de trabajo. No hay evidencias convincentes de que estas reformas hayan llevado a la creación de puestos de trabajo, y si ese es el caso, ha habido poca o ninguna evaluación del tipo de empleos creados o de su sostenibilidad. En cambio, no faltan evidencias que demuestran la relación positiva entre calidad del empleo y niveles de empleo a medio y largo plazo.

REIVINDICACIONES Y COMPROMISOS

42. Combatir el desempleo mediante la creación de más y mejores empleos, incluidos los servicios públicos, debe, por lo tanto, seguir siendo la primera prioridad para los sindicatos y los responsables políticos. Los trabajadores necesitan un trabajo decente que les permita llevar una vida digna y no sólo la cantidad, sino la calidad de los puestos de trabajo debe estar garantizada.
43. Los crecientes índices de pobreza son una señal alarmante que nos recuerda que la lucha contra la pobreza y las desigualdades también requiere esfuerzos para mejorar la calidad del empleo y los salarios. Políticas para reducir el riesgo de pobreza en el trabajo deben formar parte del esfuerzo para combatir la pobreza en general. Reducir las brechas de género es esencial para abordar la creciente desigualdad y el fenómeno, en expansión, de la feminización de la pobreza.
44. La UE necesita una estrategia integral para el crecimiento sostenible y el empleo de alta calidad en los próximos años para superar la crisis actual. Para que Europa 2020 sea un éxito, hay que poner fin a la austeridad, y reemplazarla por una política más eficaz en favor del empleo, la investigación, la innovación, la educación, la protección del medio ambiente etc.
45. Son necesarias nuevas estrategias para la creación de empleos de calidad, en parte porque las tasas de empleo podrían bajar drásticamente puesto que las tecnologías tienen el potencial de externalizar mano de obra. A corto plazo, la necesidad de inversión pública y privada para relanzar la demanda e impulsar la creación de empleo sigue siendo primordial. Sin embargo, también se requiere una visión a largo plazo de los tipos de trabajos que se crearán y de las condiciones del mercado laboral que prevalecerán.

46. Un número cada vez mayor de trabajadores no tiene suficientes horas de trabajo, mientras que otros sufren estrés laboral debido a la intensidad del trabajo o a jornadas laborales excesivamente largas. Debe lanzarse un debate, inicialmente en el seno de la CES, sobre los temas relacionados con el volumen de trabajo y el reparto del trabajo disponible, teniendo en cuenta también las competencias individuales y la necesidad de adaptarse a los avances tecnológicos, en particular la digitalización. La CES exige más empleos de buena calidad en servicios públicos priorizando la solidaridad.
47. Tanto la transición a una economía eficiente en energía y recursos, como la creciente demanda de servicios de salud y de atención social y la revolución tecnológica en curso ofrecen perspectivas para la creación de empleo, para compensar los 10 millones de empleos destruidos desde el inicio de la crisis en 2008. Se necesitan esfuerzos para apoyar los sectores existentes y los sectores futuros con potencial de creación de empleo. Igualmente hay que tomar medidas para hacer frente a la destrucción continua de empleos y acompañar los avances a corto plazo de sectores específicos.
48. El sector servicios, altamente feminizado, contribuye con más del 70% tanto al empleo como a la producción en Europa. El empleo de calidad es crucial para crear y mantener normas exigentes de calidad de servicio, innovación y productividad. La Unión Europea debería diseñar políticas específicas para fomentar estos estándares en los servicios europeos. Ello incluye una acción orientada a asegurar el acceso de los trabajadores a la formación y a fomentar la investigación en servicios, y la inversión en infraestructura pública.
49. Puesto que la industria y las actividades relacionadas con la industria son claves para aportar soluciones a los desafíos de la sociedad actual (cambio climático, provisión de energía, envejecimiento de la población, movilidad, materias primas), la desindustrialización gradual de Europa (donde se han perdido 3,8 millones de empleos desde el comienzo de la crisis financiera) tiene que acabar. La CES apoya plenamente el objetivo de la UE de aumentar la parte de la industria hasta el 20% del PIB europeo. Para esto, necesitamos una política industrial activa tanto a nivel nacional como europeo, apoyando a los sectores económicos que contribuyen a una economía más social y sostenible y a los objetivos de Europa 2020. Una estrategia de bajos salarios y productos baratos no reforzará la industria europea. El verdadero camino a seguir es a través de productos y servicios de alto valor añadido, la innovación, la inversión y una fuerza laboral altamente cualificada.
50. La innovación y las tecnologías de información y comunicaciones (TIC) solo pueden ofrecer nuevas oportunidades para mejorar la calidad del empleo, los servicios públicos y la educación si van de la mano de una agenda de trabajo decente. Sin embargo podría crearse más empleo potencialmente precario debido a la digitalización del trabajo, por ejemplo en forma de crowdsourcing y trabajo en la economía colaborativa. Por tanto, deben diseñarse nuevos modelos de empresa digital y de gobernanza de las empresas TI de forma que mejoren la participación de los trabajadores. Los sindicatos pueden contribuir a dar forma a la visión política y a ampliar las expectativas para el uso efectivo de las TIC, combinando su potencial para impulsar la productividad y la competitividad con mejores empleos y mayor bienestar en el trabajo. Para proporcionar a los trabajadores las competencias y los conocimientos necesarios para lograr un crecimiento inteligente y sostenible, se requiere una educación y una formación de calidad, un aprendizaje en el lugar de trabajo y relacionado con el trabajo, así como estrategias de reciclaje y actualización de competencias para los trabajadores. Para lograr eso, es necesaria una inversión de al menos un 3% del PIB de la UE en Investigación y Desarrollo (I+D).
51. Aumentar la participación de las mujeres, los trabajadores discapacitados y en desventaja, los jóvenes y los trabajadores de más edad en el mercado laboral es esencial para lograr el objetivo de Europa 2020 para el empleo. Hay que introducir un objetivo específico de reducción del desempleo juvenil en los objetivos centrales de la UE2020, que se traduzca seguidamente en objetivos nacionales. Pedimos la introducción de una línea directriz separada, en las líneas directrices integradas, para luchar contra el desempleo juvenil. Es esencial, en las circunstancias actuales, defender el papel de los servicios públicos de empleo y de las políticas activas de

empleo, como instrumentos necesarios para aumentar las posibilidades de las personas desempleadas para entrar en el mercado de trabajo.

52. La igualdad de género – en el sentido de una participación equilibrada tanto de hombres como de mujeres en el mercado laboral- crea solidaridad en las economías nacionales y beneficia tanto a la sociedad en su conjunto como al trabajador individual.³ La igualdad de género y la lucha contra la segregación del mercado de trabajo son esenciales para abordar las brechas que persisten entre hombres y mujeres (salarios, pensiones, responsabilidades, horas trabajadas, formación, etc.) y garantizar la calidad, y no sólo la cantidad, de la participación de las mujeres en la fuerza laboral. Estos elementos deben integrarse en todas las políticas europeas y sindicales.
53. Europa tiene una población que está envejeciendo y la población en edad de trabajar ha disminuido desde 2012. Para abordar estos retos demográficos, Europa necesita un enfoque global que incluya: la protección de la maternidad para invertir la baja tasa de nacimientos europea, la creación de las condiciones adecuadas para ayudar a los trabajadores y trabajadoras a conciliar su vida profesional, privada y familiar y ayudarles a trabajar más tiempo cuando sea posible, el aumento de los niveles de empleo en todos los grupos de edad, así como el establecimiento de vías para la migración justa hacia la UE y el apoyo a la ampliación de la UE.
54. Las vidas profesionales más largas y los imperativos de la productividad requieren un enfoque en los ciclos de vida a fin de garantizar la sostenibilidad del trabajo teniendo en cuenta las preferencias de las personas mayores de 55 años. La movilidad dentro de la UE y la ampliación de la UE, así como la inmigración procedente de terceros países pueden contribuir claramente a abordar las carencias actuales y futuras en el mercado de trabajo. Se debe garantizar la igualdad de trato, la integración y la inclusión.
55. La CES rechaza categóricamente la idea de que los salarios y las condiciones de trabajo decentes obstaculizan la creación de empleo. En realidad son un requisito previo para una mano de obra moderna, bien cualificada y productiva, que a su vez ayudará a una economía dinámica. El hecho de no centrarse en asegurar empleos de calidad y en luchar contra los bajos salarios, la pobreza laboral y la desigualdad de ingresos es una debilidad fundamental de la política europea actual en materia de creación de empleo y de una recuperación “rica en empleo”. Animados por la Comisión, los Estados miembros han aplicado reformas del mercado de trabajo que van en la dirección opuesta, descuidando sistemáticamente la calidad del empleo. La CES seguirá insistiendo en que promover la calidad del empleo debe ser el objetivo central de la Estrategia Europea de Empleo.
56. **La Estrategia Europea de Empleo (EEE) debe centrarse en la calidad del empleo.** Impulsar la creación de empleo en toda Europa es clave, pero los nuevos empleos deben ser de buena calidad y sostenibles.
57. Los objetivos principales en la lucha contra la segmentación del mercado de trabajo, deben ser un trato igual y una remuneración justa para todos los trabajadores, independientemente de su situación contractual o legal. El contrato indefinido debe seguir siendo el tipo estándar de relación laboral. Las reglas en materia de empleo y de protección social deben, sin embargo, aplicarse a todos los trabajadores y deben ser adaptadas a cada persona, sin importar el tipo de relación laboral.
58. La CES pide un aumento de la protección en todas partes al nivel de los mejores estándares europeos, y políticas europeas para combatir las prácticas de trabajo precario, en línea con el espíritu y la letra del acervo social europeo. Hacer que todos los contratos de trabajo sean

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

precarios no contribuirá a proporcionar una mano de obra cualificada en Europa o las prácticas de trabajo innovadoras que se necesitan para seguir siendo competitivos y mantener el ritmo de la evolución de la escena mundial.

59. **El movimiento sindical debe intensificar la lucha contra el trabajo precario.** Para ser eficaz, se debe desarrollar e implementar una estrategia común contra el trabajo precario, coordinada por la CES, que incluya más esfuerzos para organizar a los trabajadores y campañas de sensibilización entre el público general. Los sindicatos deben tratar de utilizar y fortalecer el marco legal, incluyendo referencias al uso de las normas internacionales del trabajo.
60. La CES debe reequilibrar el debate sobre las reformas estructurales mediante el establecimiento de una agenda alternativa, con la calidad del empleo como elemento central. Debería basarse en:
- salarios justos y dignos; (ver pilar 2);
 - contratos de empleo seguros y buenas condiciones de trabajo; incluyendo la protección de la salud y seguridad; (ver pilar 3);
 - la educación y la formación;
 - el derecho a la representación colectiva, la participación de los trabajadores y la negociación colectiva (ver pilar 2);
 - la igualdad de trato y el derecho a reconciliar la vida profesional y personal;
 - la protección social.
61. La CES y sus afiliadas trabajarán para:
- sustituir el objetivo actual de la tasa de empleo por un objetivo corregido que tenga en cuenta la tasa de empleo equivalente a tiempo completo, y con objetivos específicos y diferenciados para hombres y mujeres, con el fin de aumentar la participación de las mujeres en el mercado de trabajo;
 - desarrollar iniciativas intersectoriales (proyectos) sobre el impacto de la tecnología de la información y la comunicación (TIC) y otros temas que afectan a la creación de empleos y a los trabajadores;
 - definir a nivel europeo la noción de "empleo de calidad" centrada en los trabajadores, y que incluya indicadores acordados en cuanto a la calidad del trabajo⁴;
 - realizar campañas y sensibilizar sobre el tema del empleo de calidad con una atención renovada por la agenda "Trabajo decente, vida decente", incluyendo una mayor cooperación con las federaciones sindicales europeas (FSE) y con la Confederación Sindical Internacional (CSI);
 - luchar contra el trabajo precario mediante el desarrollo de un plan de acción sindical (global) contra el trabajo precario, que incluya:
 - la integración del tema del trabajo precario en la agenda de la negociación colectiva;
 - la evaluación de la incidencia y la evolución del trabajo precario en Europa analizando los avances a nivel nacional y en los diferentes sectores;
 - la integración de los trabajadores precarios en los sindicatos y la construcción de alianzas con las organizaciones que los representan, así como con los empleadores que demuestren un comportamiento socialmente responsable;
 - la presión a nivel nacional y europeo para asegurar la ratificación de las normas internacionales del trabajo, específicamente el Convenio 189 de la OIT sobre trabajo decente para las trabajadoras/es domésticas/os y el Protocolo 2014 para el Convenio de 1930 sobre Trabajo Forzoso.

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

Competencias, educación y formación: desarrollar la sociedad del conocimiento

62. Las políticas de educación y formación son clave para el desarrollo de la sociedad civil, la cohesión social, el crecimiento sostenible y el empleo de calidad. Todos los ciudadanos y los trabajadores deben tener acceso pleno e igual a todas las oportunidades de formación con el fin de obtener los conocimientos y las competencias que necesitan para sus vidas profesionales y su bienestar personal. En muchos países europeos, las medidas de austeridad han puesto en riesgo el derecho universal de acceso a la educación. Este derecho, junto al derecho a la formación a lo largo de toda la vida para todos, debe estar garantizado, por ejemplo mediante un marco europeo para el derecho a una formación interna y a un permiso de formación para todos los trabajadores.
63. Sindicatos, empleadores, gobiernos e instituciones educativas deben trabajar juntos para hacer frente a los desajustes de capacidades y a los estereotipos sexistas en el mercado laboral. Esto contribuirá en gran medida a reducir el desempleo juvenil y de las mujeres y a proporcionar formación a los trabajadores que necesitan actualizar sus competencias. En particular, para hacer frente a las brechas de formación en la industria, debe promoverse a todos los niveles la educación en ciencia, tecnología, ingeniería y matemáticas (CTIM), especialmente entre los jóvenes y las mujeres,
64. Los itinerarios de formación tienen que responder a las necesidades del mercado de trabajo e impulsar la calidad del empleo y de las condiciones de trabajo, pero al mismo tiempo apoyar el desarrollo personal y la ciudadanía y ofrecer una mejor calidad de vida para todos. Además, son esenciales para apoyar el desarrollo sostenible y la transición hacia una economía verde. Se necesita más inversión pública para la educación y la formación en todos los niveles, prestando especial atención a los resultados del aprendizaje y a la calidad. Las empresas también deberían invertir en formación, para actualizar a su mano de obra y permitirle mantener el ritmo de los rápidos cambios tecnológicos y económicos.
65. La calidad de la educación y de la formación debe reforzarse, así como la permeabilidad entre los itinerarios de formación, el reconocimiento del aprendizaje formal, no formal e informal y la experiencia profesional, en particular en los sectores feminizados, en el contexto de la puesta en marcha del derecho a la formación a lo largo de toda la vida.
66. La formación por el trabajo y en el lugar de trabajo tienen que ser prioridades absolutas para los países europeos, con el fin de facilitar la transición de los jóvenes del mundo de la educación y la formación hacia el mercado laboral, y para garantizar que los trabajadores tengan acceso a la formación continua que les permita conservar sus puestos de trabajo y mejorar sus competencias y carreras. La calidad de los programas de aprendizaje y de las prácticas debería mejorar, sobre todo en términos de resultados de la formación, condiciones de trabajo y la protección laboral. La CES apoya con firmeza el desarrollo de un amplio marco de calidad europea para el aprendizaje, con normas de calidad mínimas. Los programas de aprendizaje deben plantearse de manera que eviten los estereotipos sexistas habituales desde el principio.
67. Deben tomarse más medidas para mejorar la educación y la formación profesional inicial y continua, para garantizar una empleabilidad sostenible para todos. Es esencial mejorar el diálogo con los empleadores y los gobiernos, para garantizar el desarrollo profesional de los trabajadores y las competencias que satisfagan las necesidades del mercado laboral. Además de participar en el diálogo, los sindicatos tiene un papel directo en la promoción de un acceso más amplio a una educación y a una formación de calidad en el lugar de trabajo, mediante una serie de iniciativas sindicales y en el apoyo al derecho de todos los trabajadores a mejorar sus competencias de manera continua.
68. Los estudiantes y los trabajadores deberían tener acceso a los sistemas de movilidad con fines de formación y empleo, así como al reconocimiento transfronterizo de las cualificaciones,

competencias y experiencia profesional. Se debe reforzar el papel de los interlocutores sociales en la política y la coordinación a nivel europeo y nacional en materia de educación y formación de calidad, para mejorar las condiciones de vida y trabajo y garantizar el empleo sostenible. Se deben mejorar y coordinar mejor las herramientas, organismos y acciones europeas y nacionales en esas áreas. Debe prestarse una atención particular al intercambio de información y de buenas prácticas para aumentar la implicación sindical.

69. Las recomendaciones específicas por país (REP) deberían alentar a todos los Estados miembros a invertir en educación y formación, para responder a las prioridades mencionadas anteriormente. La CES subraya que son necesarias inversiones importantes para crear una "sociedad del conocimiento" y para llevar a cabo las reformas indispensables en educación y formación para garantizar la igualdad en el acceso al conocimiento. Los interlocutores sociales, y en particular los interlocutores sociales en el sector de educación, deben estar plenamente implicados en la gobernanza económica y las reformas en materia de educación y formación en todos los niveles. En un momento en que algunos gobiernos han socavado el diálogo social en respuesta a la crisis y las reformas, una mayor cooperación entre los interlocutores sociales es vital para la educación y formación de calidad en el futuro. El diálogo social sobre educación y formación debe ser reforzado a todos los niveles, como es el caso del Diálogo estructurado sobre educación y formación a nivel europeo.

REIVINDICACIONES Y COMPROMISOS

70. La CES se compromete a trabajar por estos objetivos y prioridades, en estrecha cooperación con el Comité Sindical Europeo para la Educación (CSEE), mediante :
- a) la participación en el proceso del Semestre europeo, influyendo en los contenidos sobre educación y formación de la Encuesta Anual de Crecimiento, los programas nacionales de reforma y las recomendaciones específicas por país, y defendiendo el derecho a la educación y la formación, garantizado como servicio público;
 - b) la implicación en el diálogo estructurado informal a nivel europeo instaurado recientemente con la Dirección General de Educación y Cultura y ampliándolo a la Dirección General de Empleo;
 - c) la participación en los organismos, grupos de trabajo, programas e iniciativas a nivel europeo en materia de educación y formación, incluido el Cedefop, el programa Erasmus+ y el Fondo Social Europeo, la Alianza para el Aprendizaje y todos los mecanismos europeos de garantía de calidad, de reconocimiento, adecuación y evaluación de las competencias;
 - d) la presión por un marco de calidad europeo para el aprendizaje y una Alianza Europea para la Educación en los lugares de trabajo;
 - e) el fortalecimiento de la consulta y la cooperación con sus organizaciones afiliadas, especialmente el CSEE, otras FSE y las confederaciones nacionales, el Comité de Jóvenes y el Comité de Mujeres y Eurocadres, así como las redes y grupos concernidos externos que actúan en las áreas de educación y formación.

Servicios Públicos

71. Los servicios públicos - desde los servicios de salud a los sistemas judiciales - contribuyen directamente a los resultados económicos y son esenciales para el buen funcionamiento de la economía y la sociedad. Para promover tanto la equidad como la eficiencia, la CES pide la prestación pública de servicios de alta calidad en la guarda y cuidado de niños y mayores, la salud, la educación, los servicios de formación y empleo, los transportes, el agua, la gestión de residuos y otros servicios vitales. La inversión en servicios públicos también favorece una fuerza laboral más igualitaria mediante el incremento de la participación de la mujer en el mercado laboral. Esto exige un compromiso claro para la defensa de los servicios públicos esenciales (salud, educación, servicios sociales, justicia) en toda la UE, especialmente aquellos que afectan a los ciudadanos y trabajadores más vulnerables.

72. La CES considera que el Tratado de Lisboa (Tratado sobre el funcionamiento de la Unión - TFUE, artículo 14 y el Protocolo sobre los servicios de interés general) impone a la Comisión Europea la obligación de actuar para promover y defender los servicios públicos de alta calidad. Por lo tanto, las nuevas iniciativas en materia de servicios públicos deben ser evaluadas en relación con estas disposiciones.
73. La CES se opone a cualquier nueva liberalización y comercialización de los servicios públicos. Esto no mejora la eficiencia y la calidad de los servicios. Tiene que haber una mayor conciencia de las consecuencias de esta mercantilización porque socava los principios y valores en los que se basa la calidad de los servicios públicos, fomenta la corrupción y ofrece al capital las oportunidades de dar la espalda a las inversiones productivas, innovadoras y creadoras de riqueza. El derecho al agua, el acceso a la educación, a los servicios sanitarios y sociales son derechos fundamentales que deben ser protegidos en toda Europa. Sin embargo, las medidas de austeridad y la falta de inversión en servicios públicos amenazan su calidad e incluso su prestación, lo que implica el aumento de las desigualdades y de la pobreza en toda Europa. La CES advierte contra el recurso a los partenariados público-privados (PPP) y pide a la Comisión y a los Estados miembros que evalúen correctamente los riesgos financieros asociados a ellos.

REIVINDICACIONES Y COMPROMISOS

74. La CES reclama una evaluación crítica exhaustiva de las liberalizaciones y las privatizaciones anteriores con la participación de todas las principales partes interesadas y mantiene su exigencia de una moratoria sobre las liberalizaciones. La CES apoya las reformas positivas que mejoren los servicios públicos y los hagan más eficaces, por ejemplo mediante partenariados público-público.
75. La CES apoyará los servicios públicos y luchará contra cualquier intento de dismantelarlos, ya sea a través de recortes presupuestarios, de acuerdos comerciales o de la privatización total, con el objetivo de preservar su contribución esencial al desarrollo democrático, al crecimiento sostenible, al empleo y al bienestar.

Invertir para un Desarrollo Sostenible

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

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

hacia una economía circular. Aún cuando no tengan ninguna responsabilidad, las generaciones más jóvenes de europeos y los que tienen que llegar sufrirán las consecuencias de la inacción frente al cambio climático y pagarán el precio más alto. Esta inacción tendrá también graves consecuencias para los países más pobres y aumentará la presión migratoria sobre Europa y otras partes del mundo.

79. Las inversiones en la transición energética europea a favor de energías renovables y eficiencia energética pueden desempeñar un papel importante en la superación de la crisis y, al mismo tiempo, generar y asegurar nuevos empleos. Europa podría ser menos dependiente de las importaciones de energía, liberando enormes recursos financieros que podrían ser invertidos en empleos de calidad, nuevas tecnologías y las innovaciones de procesos.
80. La crisis no debe de ninguna manera justificar el mantenimiento del statu quo, o retrasar el cambio primordial de dirección. Por el contrario, el período actual ofrece la oportunidad de un replanteamiento radical de nuestro modelo económico, para hacerlo compatible con los imperativos de un desarrollo sostenible.

REIVINDICACIONES Y COMPROMISOS

La CES perseguirá los siguientes objetivos:

81. La CES exige un cambio en el modelo económico europeo y mundial, promoviendo el respeto por la humanidad y el planeta. Contrariamente al enfoque auto-destructivo que subyace en el principio actual de competitividad, la CES exige un sistema basado en la inversión a largo plazo, un marco regulatorio estable pero ambicioso, y una fuerte dimensión social para lograr una "transición justa" a una economía verde para todos los europeos.
82. Una estrategia de **inversión sostenible** para Europa. La inversión es clave para la transición. La UE debe comprometerse con una estrategia de inversión diseñada para lograr la descarbonización de la economía, basada en:
 - a) el Plan de Inversiones de la CES, descrito en "Un nuevo rumbo para Europa";
 - b) la ampliación y el fortalecimiento de las prioridades medioambientales (integración del medio ambiente) en el presupuesto de la UE;
 - c) la eliminación gradual de las subvenciones concedidas a actividades perjudiciales para el medio ambiente. Que no haya financiación para proyectos que contradigan los compromisos medioambientales de la UE.
83. El desarrollo de una estrategia sostenible y de bajo contenido de carbono para las **políticas industriales** europeas. La transición hacia una economía más sostenible debe traer consigo el fortalecimiento y la transformación de la base industrial de Europa, incluyendo:
 - a) una mayor implicación de los interlocutores sociales a nivel sectorial, a fin de identificar las infraestructuras estratégicas a largo plazo, las mejores tecnologías disponibles y las necesidades en materia de competencias y cualificaciones;
 - b) una mayor ayuda financiera europea para la innovación baja en carbono;
 - c) un apoyo a los sectores industriales más expuestos a los riesgos de fuga de carbono, dando prioridad a medidas estructurales para promover la eficiencia energética;
 - d) un impuesto al carbono que proteja a las industrias innovadoras del dumping medioambiental;
 - e) el fortalecimiento de la reglamentación para la protección del medio ambiente en los lugares industriales y la reducción de sustancias tóxicas.
84. Un marco para una política de **transición justa** con un firme apoyo financiero de la UE y basado en los cinco pilares que son el diálogo social, la inversión en empleos de calidad, el enverdecimiento de la educación, la formación y las cualificaciones, los derechos sindicales y la protección social – para enfrentarse al cambio climático (mitigación y adaptación), tanto a nivel europeo como internacional, que incluya:

- a) un acuerdo internacional jurídicamente vinculante que cubra todas las grandes economías y asegure que el calentamiento global se mantendrá por debajo de 2°C, teniendo en cuenta “responsabilidades comunes pero diferenciadas”;
- b) un marco de la UE para el clima y la energía en línea con los objetivos de 2050.

85. Una **comunidad europea de la energía** efectiva, basada en:

- a) un marco coherente de inversiones, políticas de apoyo y modelos de mercado a nivel de la UE, rentable y en línea con los objetivos del marco energía y clima;
- b) el desarrollo de fuentes de energía sostenibles y bajas en carbono en Europa;
- c) medidas en favor de la eficiencia energética (en los procesos de fabricación) y de ahorro energético (en los servicios, el transporte, los edificios), incluyendo un marco regulatorio de ecodiseño más ambicioso, así como medidas fuertes para reducir la demanda de energía del parque inmobiliario de la UE;
- d) la inversión en una mejor interconexión de las redes de energía de la UE;
- e) el apoyo a la innovación en tecnologías bajas en carbono tanto en la energía como en las industrias;
- f) precios de energía abordables para los consumidores y para la industria;
- g) la seguridad energética.

86. Una **Europa eficiente en la utilización de los recursos** basada en:

- a) la promoción de una "economía circular";
- b) objetivos políticos e indicadores adecuados para medir la evolución en el uso de la tierra, de las materias primas y del agua, así como de las emisiones de gases de efecto invernadero y la biodiversidad. Estos indicadores deben ir más allá de las medidas convencionales de la actividad económica y ser utilizados para el desarrollo de informes no financieros de las empresas y de los organismos públicos;
- c) el enverdecimiento de los impuestos, a través de la eliminación gradual de las subvenciones perjudiciales, prestando atención a los posibles impactos en los sistemas de protección social;
- d) la contratación pública sostenible;
- e) modelos de negocio alternativos, la lucha contra la obsolescencia programada y la ampliación de la responsabilidad de los productores.
- f) sinergias con la política industrial de la UE, teniendo en cuenta las circunstancias nacionales.

87. El **enverdecimiento del mercado de trabajo** mediante:

- a) la mejora de las competencias y la concienciación medioambientales de los trabajadores a través de iniciativas públicas de formación y educación;
- b) el fortalecimiento de la participación de los trabajadores en las cuestiones relativas a la energía y el medio ambiente.

Presupuesto, política de cohesión y fondos estructurales de la UE

88. El presupuesto de la UE y, en particular los Fondos Estructurales y de Inversión europeos, deberían respaldar planes de inversión extraordinarios a nivel europeo destinados a fomentar el crecimiento sostenible y el empleo. Estos planes requieren recursos nuevos, pero los fondos existentes de la UE también deberían estar disponibles.

89. La cofinanciación por parte de los Estados miembros debería ser excluida de los cálculos del déficit y de la deuda, para promover el uso eficaz de los fondos de la UE. El Banco Europeo de Inversiones (BEI) o un nuevo Fondo Europeo de Inversiones (FEI) también deberían apoyar la implementación de planes de inversión, dando prioridad a los proyectos con mayor impacto en el empleo, y a los Estados miembros en los que el desempleo es más alto.

90. Europa necesita empleos de mejor calidad, por lo que los proyectos de inversión necesitan estar vinculados a empleos decentes y a los principios fundamentales del acervo social europeo, como

la prioridad por los contratos de trabajo de duración indefinida, el principio de igual remuneración por igual trabajo en el mismo lugar, y el derecho a la negociación colectiva. El BEI y el FEI también deberían permitir a los Estados miembros y a los beneficiarios utilizar Fondos Estructurales y de Inversión de la UE para cofinanciar sus intervenciones financieras.

91. La política de cohesión de la UE es esencial para apoyar el crecimiento sostenible y el empleo de calidad. La reglamentación recientemente aprobada para los Fondos Estructurales y de Inversión europeos para el período 2014-2020 reforzó estas prioridades, incluyendo (en particular para el Fondo Social Europeo/FSE) el empleo, la movilidad justa, la lucha contra la pobreza, la inclusión social y la educación y la formación.
92. El FSE ha asumido nuevos retos, como la Iniciativa de Empleo Juvenil, la Alianza Europea para el Aprendizaje, el nuevo fondo para luchar contra la pobreza, y la reformada Red EURES para el empleo en la UE.
93. Se han puesto en marcha, o reformado y fortalecido, nuevos programas, en particular Erasmus+, el renovado Fondo Europeo para la Globalización, el Programa para el Empleo y la Innovación Social y el programa EURES, incluyendo Tu primer empleo EURES.
94. El principio de partenariado ha sido claramente consagrado, y fortalecido y ampliado tras la adopción del Código de Conducta Europeo sobre Partenariado, que regula la participación de las autoridades locales, los interlocutores sociales y las partes interesadas en todas las etapas de la programación, ejecución y seguimiento de los Fondos Estructurales. Este es un logro importante de los interlocutores sociales y, en particular, de la CES.
95. No obstante, la CES está preocupada por algunos aspectos negativos. El importe total del presupuesto de la UE se ha reducido, así como la asignación del FSE, y se han introducido las llamadas condicionalidades macroeconómicas, a pesar de la acción llevada a cabo por el Parlamento Europeo y apoyada por la CES.
96. Por otra parte, el principio de partenariado no cubre todos los fondos que no están cubiertos por el Reglamento para Fondos Estructurales y de Inversión europeos. Además, el Código de Conducta Europeo sobre Partenariado aún no está completamente implementado y respetado por todos los Estados miembros. Un elemento positivo es que el Parlamento Europeo va a llevar a cabo una revisión a medio plazo del presupuesto de la UE, que debería tener lugar en 2016.

REIVINDICACIONES Y COMPROMISOS

97. La CES:
 - a) controlará el impacto de los Fondos Estructurales y de Inversión europeos sobre el crecimiento sostenible y el empleo, para garantizar que dichos fondos y el presupuesto de la UE en general contribuyen al Plan de Inversiones de la UE;
 - b) controlará el uso del FSE, en particular en el Comité del FSE, para asegurar que las prioridades sociales y las nuevas tareas asignadas al fondo están debidamente definidas y aplicadas, con la participación efectiva de los interlocutores sociales;
 - c) hará el seguimiento del uso de todos los demás fondos en el presupuesto de la UE para garantizar que respeten las prioridades citadas anteriormente, también mediante un diálogo estructurado y la participación efectiva de los interlocutores sociales;
 - d) garantizará que el principio de partenariado y el Código de conducta europeo sobre partenariado se aplican adecuadamente, implicando a los interlocutores sociales en la gestión de los fondos a todos los niveles;
 - e) influirá en la revisión a medio plazo del presupuesto de la UE en 2016, para corregir las deficiencias en el Marco Financiero Plurianual 2014-2020 y fortalecer los elementos socialmente más relevantes del presupuesto de la UE;

- f) apoyará a las afiliadas a través de la mejora de las capacidades, para permitir una mejor participación en las decisiones estratégicas y el acceso a todos los fondos de la UE, en particular el FSE.
98. Además de estas prioridades, la CES apoya todas las iniciativas destinadas a aumentar la cohesión económica y social, así como la cooperación transfronteriza, a nivel regional y local. Por ello, la CES apoya las estrategias macro-regionales de la UE (Macro-regiones del Báltico, Danubio, Adriático-Jónico y Alpina), impulsando la dimensión social y el fortalecimiento de redes sindicales y la participación de los interlocutores sociales en estas estrategias. Además, la CES apoya todas las redes sindicales activas en la dimensión regional, local y transfronteriza, como los Consejos Sindicales InterRegionales (CSIR), la RSCE (Red Sindical de Capitales Europeas), las asociaciones transfronterizas dentro de la Red EURES, y la recientemente creada red de la CES para los migrantes UnionMigrantNet.
99. La profunda crisis económica en Europa ha empeorado dramáticamente la situación social de muchas personas. Para contrarrestar esta tendencia, la CES pide un cambio de política a favor de una mayor inversión social. La inversión social no debería seguir siendo considerada como un simple coste, sino como una inversión para el futuro y para el crecimiento y el empleo que contribuirán materialmente a alcanzar los objetivos de Europa 2020 y a sustentar el modelo social europeo.

Pilar II: Sindicatos más fuertes para la defensa de los valores democráticos y de la democracia en el trabajo

Diálogo social europeo

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

Los desafíos del diálogo social

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

sindicatos, sino que presionan a los gobiernos para imponer políticas que debilitan los derechos sociales y los estándares sociales mínimos.

108. Otro nuevo reto es la gobernanza económica de la UE y su impacto en la implicación real, oportuna y significativa de los interlocutores sociales nacionales y europeos para hacer frente a los retos que afronta Europa.
109. A pesar de este difícil período, los interlocutores sociales, tanto a nivel europeo como nacional, han conseguido alcanzar algunos acuerdos interesantes a nivel interprofesional y sectorial.

REIVINDICACIONES Y COMPROMISOS

110. La CES desarrollará una estrategia y acciones coordinadas para asegurar el progreso en el diálogo social en los niveles interprofesional y sectorial en los sectores público y privado, para definir instrumentos vinculantes y satisfactorios. El diálogo social tiene que contribuir, incluso en estos tiempos de crisis, a la armonización al alza de los derechos sociales, la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres y a un mayor desarrollo del modelo social europeo.
111. La Comisión debe intensificar su apoyo – político, financiero y administrativo – particularmente en los países europeos en los que el diálogo social es débil o mal utilizado por las autoridades nacionales. Debe poner fin a la cada vez menor inversión en el diálogo social sectorial.
112. La CES insistirá ante la Comisión, los Estados miembros y los países candidatos para que promuevan de una manera coherente un diálogo social verdadero y autónomo a todos los niveles, donde los sindicatos lo reclamen. Se deben establecer indicadores para el seguimiento y evaluación de la situación y la calidad del diálogo social bi/tripartito en los países europeos. Las recomendaciones específicas por país de la UE deben incluir, propuestas concretas sobre la cuestión donde sea necesario.
113. La CES defenderá una mejor participación de los interlocutores sociales en la toma de decisiones sobre el empleo y las políticas sociales. Los interlocutores sociales deben participar en la elaboración e implementación de las políticas sociales y por el empleo a todos los niveles: de empresa y administración, local, regional, nacional, sectorial y europeo.
114. La contribución de la Comisión también debe incluir propuestas como una nueva agenda social y un conjunto de propuestas sociales que podrían dar lugar a consultas con los interlocutores sociales europeos, y a una reglamentación a través del diálogo social.

Dimensión autónoma del diálogo social europeo

115. El diálogo social implica a los interlocutores sociales, es decir, a las organizaciones sindicales y patronales. Ellos actúan con plena autonomía. Esta dimensión autónoma del diálogo social tiene que ser respetada, promovida y desarrollada a todos los niveles. En 2012, por primera vez, surgieron problemas con la Comisión por la transposición en la legislación de la UE del acuerdo social sectorial sobre peluquerías. El papel de la Comisión debería ser facilitar la puesta en marcha y la trasposición jurídica de los acuerdos en materia de diálogo social.
116. Si bien la nueva Comisión ha anunciado "un nuevo comienzo para el diálogo con los interlocutores sociales", la CES está a la espera de iniciativas más concretas en este campo. En la conferencia de alto nivel de marzo de 2015, la Comisión se comprometió a implicar mejor a los interlocutores sociales europeos y nacionales en la gobernanza económica y en su propio programa de trabajo. Obviamente, esta Comisión quiere que los interlocutores sociales tengan un papel proactivo en las reformas o participen en la implementación de su programa de trabajo, pero los interlocutores sociales tienen un papel formal más amplio, por ejemplo, en el proceso legislativo de la UE.

117. El partenariado social no debe ser confundido con el diálogo de la sociedad civil. Se han constatado procesos preocupantes en este campo tanto a nivel europeo como nacional, con la llamada consulta de los interlocutores sociales y organizaciones no gubernamentales, o la consulta pública sobre asuntos que son de la competencia de los interlocutores sociales, señalando el papel particular de los interlocutores sociales y de las consultas a los interlocutores sociales definidos por los tratados.
118. El diálogo social tampoco debe confundirse con la Responsabilidad Social Corporativa (RSC): ambos tienen que complementarse, y no reemplazarse.
119. La caída continuada de los niveles de afiliación sindical es preocupante. Necesitamos sindicatos fuertes para una CES fuerte y un diálogo social fuerte. Abordar la sindicalización es vital para nuestro futuro. Ante todo, es necesaria una mayor afiliación sobre todo a nivel nacional. La caída de la afiliación tiene una repercusión directa en el poder de influencia de la CES.

REIVINDICACIONES Y COMPROMISOS

120. La CES se opondrá a los intentos de la Comisión de obviar el Artículo 155 del TFUE y su obligación de presentar al Consejo los acuerdos alcanzados por los interlocutores sociales interprofesionales y sectoriales europeos. Esto incluye cualquier tentativa de establecer nuevas barreras para la adopción de acuerdos de los interlocutores sociales, por ejemplo, lanzando evaluaciones de impacto o procesos de consulta.
121. La CES apoyará a sus miembros en sus esfuerzos organizativos compartiendo prácticas exitosas o innovadoras. Dichos intercambios y cualesquiera otras acciones deberían centrarse de manera particular en la afiliación y mantenimiento de las personas jóvenes y de los trabajadores precarios en el movimiento sindical.
122. La CES elaborará herramientas para una formación sobre las cuestiones europeas. Dicha formación puede favorecer una mejor comprensión del valor de la cooperación europea y contribuir al surgimiento de una visión común entre los sindicalistas europeos.
123. La CES está decidida a mejorar el diálogo social interprofesional y sectorial, tanto a nivel europeo como nacional. Hará campaña – junto a las Federaciones europeas- a favor de un mayor compromiso por parte de la Comisión para facilitar el diálogo social sectorial a todos los niveles.
124. La CES seguirá desarrollando e implicándose en programas de trabajo conjuntos y proyectos integrados elaborados de manera autónoma por los interlocutores sociales europeos. Estos programas tienen que ser ambiciosos, pero también producir resultados concretos, positivos en forma de acuerdos vinculantes que se apliquen a todos los trabajadores.
125. La CES apoyará a las FSE en el lanzamiento, junto con los empleadores, de una serie de seminarios conjuntos de formación sobre el diálogo social intersectorial y sectorial. Estos seminarios permitirán presentar las posibilidades que ofrece el diálogo social y el valor añadido que existe en la búsqueda de soluciones conjuntas.

Aplicación y seguimiento de los textos aprobados

126. Desde el Congreso de Atenas, se han hecho algunos avances en el seguimiento y aplicación de los acuerdos existentes (acuerdos-marco). El marco de acciones sobre empleo juvenil prevé la supervisión de la ejecución más allá de cuatro años, precisamente en los casos donde se hayan tomado medidas insuficientes. Después de años de discusiones, los empleadores europeos han acordado iniciar el seguimiento de todos los acuerdos marco (y marcos de acción) con el objetivo de una plena cobertura.

REIVINDICACIONES Y COMPROMISOS

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

Implicación de los interlocutores sociales en la gobernanza económica

132. En 2013, los interlocutores sociales europeos adoptaron una Declaración conjunta sobre "la implicación de los interlocutores sociales europeos y nacionales en el proceso de gobernanza económica", y más ampliamente en la elaboración a todos los niveles de políticas sobre las cuestiones que tienen "un impacto directo o indirecto sobre el empleo". Lamentablemente, hasta ahora, una implicación oportuna, significativa y efectiva en la gobernanza -teniendo en cuenta de los comentarios de los interlocutores sociales - sólo tiene lugar en algunos Estados miembros.

REIVINDICACIONES Y COMPROMISOS

133. La CES presionará a la Comisión para que promueva una implicación continua y completa de los interlocutores sociales europeos y nacionales en la gobernanza económica, tal como prometió. Los gobiernos de los Estados miembros deben establecer el mismo proceso. Los interlocutores sociales tienen que estar seriamente implicados en todas las etapas del Semestre Europeo. También deberían estar en condiciones de contribuir de forma activa a las evaluaciones de impacto social, que se llevarán a cabo en los países de la UEM que participan en los programas de ayuda.
134. Se fomentará una mejor utilización de los foros existentes – Cumbre Social Tripartita (CST), Comité de Diálogo Social (CDS), Consejo de Asuntos de Empleo, Política Social, Salud y Consumidores (EPSCO), Comité de Empleo (EMCO), diálogo macroeconómico (DME), etc.- con el fin de fortalecer el papel de la CES y de los interlocutores sociales europeos en la gobernanza económica.

135. Un papel fuerte para los interlocutores sociales en la gobernanza económica no debería, bajo ninguna circunstancia, debilitar el papel autónomo e institucional del diálogo social – especialmente en el contexto de la política social.

Diálogo tripartito

136. El diálogo social se puede complementar con el diálogo tripartito entre gobiernos, sindicatos y organizaciones patronales. El diálogo social ya sea bipartito o tripartito refuerza la cohesión social y los procesos democráticos. La CES promoverá la institucionalización del Diálogo Social Macroeconómico.

REIVINDICACIONES Y COMPROMISOS

137. Donde mejor preparado ha estado el trabajo de la Cumbre Social Tripartita (CST) es en el Comité de Diálogo Social (CDS). Pero la composición y los métodos de trabajo de la CST tienen que mejorar. La CES presentará propuestas y las debatirá con los empleadores y la Comisión.
138. La CES seguirá presionando, junto con los empleadores, para la implementación de una de las recomendaciones de la Declaración Conjunta, que establece que *"los interlocutores sociales europeos deben ser invitados a presentar sus principales mensajes expresados en la Cumbre Social Tripartita en el comienzo de la reunión plenaria de la tarde del Consejo Europeo"*. Los interlocutores sociales deberían también, de una manera u otra, ser consultados sobre el proyecto de conclusiones.

Otras acciones

139. La CES hará campaña por el derecho de los trabajadores sindicalizados a realizar acciones a nivel transnacional, y específicamente por un derecho transnacional de huelga, un elemento importante para permitir a los sindicatos actuar en igualdad de condiciones con las empresas.
140. La CES apoyará a los interlocutores sociales más allá de las fronteras europeas, así como en el marco de los acuerdos de comercio, inversión y ayuda al desarrollo entre la UE y la AELC. El Tratado de Lisboa establece que la UE debe promover sus valores y su modelo social a nivel mundial.
141. La CES pide el acceso y un papel consultivo en las reuniones del Eurogrupo al menos dos veces al año (Euro-MED) para asegurar que las preocupaciones de los trabajadores y sus familias son tenidas en cuenta. La CES pide a las asociaciones de empleadores que apoyen el diálogo Euro-MED.

La negociación colectiva y los salarios

Los incrementos salariales y las relaciones laborales como un motor para el crecimiento económico

142. La CES considera los buenos salarios como un motor para el crecimiento económico. Impulsar la demanda interna es un factor clave en la recuperación de la economía de la UE, así como del apoyo a la innovación y a la productividad de las empresas y sectores. La competitividad europea debería estar basada en productos, servicios y empleos de calidad, y no en una disminución de los costes laborales.
143. Unas relaciones laborales fuertes, instituciones de negociación colectiva correctamente financiadas, así como salarios mínimos legales decentes allí donde los sindicatos los reclamen, son herramientas fundamentales para apoyar la demanda interna y garantizar salarios vitales justos para todos.

144. Los salarios justos son la mejor vía para combatir las desigualdades y garantizar una distribución justa. La pobreza laboral debería combatirse mediante el aumento de los salarios mínimos y respetando rigurosamente el principio de igual salario por trabajo de igual valor en el mismo lugar de trabajo. Los salarios discriminatorios inferiores al mínimo para jóvenes por debajo de un determinado umbral de edad deberían prohibirse. En todo esto, la autonomía de los interlocutores sociales para negociar y establecer los salarios colectivamente es clave.

REIVINDICACIONES Y COMPROMISOS

145. Es el momento de invertir la tendencia salarial a la baja. La CES está comprometida en promover aumentos salariales y de la parte salarial en Europa, para mejorar una recuperación del poder adquisitivo de los trabajadores, mediante una política salarial sindical común más enérgica y una mayor coordinación y apoyo a la negociación colectiva.

Los salarios y la negociación colectiva en la gobernanza económica

146. Estos últimos años, los mecanismos de negociación colectiva y de fijación de los salarios han estado sometidos a fuertes ataques como consecuencia de la crisis económica, la gobernanza económica y las medidas de austeridad.
147. Destacamos en particular, las intervenciones de la Comisión en las instituciones de formación de los salarios y de negociación colectiva que a menudo han incumplido los Tratados y los derechos laborales fundamentales de la UE. En varios casos, estas intervenciones no han respetado o han ignorado acuerdos alcanzados por los propios interlocutores sociales.
148. Las instituciones que determinan los salarios mínimos se han visto afectadas, los salarios han bajado en varios países. Además, algunas reformas del mercado laboral han afectado a la evolución de los salarios y, mediante el recurso a prácticas de trabajo precario, amplias áreas del mercado laboral han sido excluidas de la negociación colectiva o incluso de la cobertura del salario mínimo.

REIVINDICACIONES Y COMPROMISOS

149. La CES reaccionará ante estas tendencias mediante el lanzamiento de un amplio conjunto de acciones (es decir, la caja de herramientas de la CES para la negociación colectiva) para fortalecer la coordinación de la negociación colectiva y las estrategias salariales, así como para mejorar e implementar la participación sindical en la gobernanza económica, cuando estén implicados los sistemas de fijación de salarios y las instituciones de negociación colectiva. Estas acciones tienen como objetivo hacer frente y en lo posible prevenir los ataques a las relaciones laborales y a los salarios, incluyendo discusiones y negociaciones específicas con la Comisión Europea y los Comités del Consejo de la UE.
150. En este marco, la CES seguirá insistiendo en la necesidad de respetar la autonomía de la negociación colectiva, sobre el hecho de que los salarios son una competencia nacional, y que la principal herramienta para aumentar los salarios y luchar contra el dumping social es la negociación colectiva. Los salarios mínimos legales (cuando son exigidos por el sindicato correspondiente) deben ser considerados, junto con la negociación colectiva, como una estrategia complementaria para proteger los salarios de una caída excesiva, garantizar un nivel mínimo para todos los trabajadores, y de ese modo prevenir la pobreza.

Coordinación por la CES de la negociación colectiva y de los salarios

151. De acuerdo con las resoluciones, posiciones y proyectos desarrollados por el Comité Ejecutivo y el Comité de Coordinación de la Negociación Colectiva tras del Congreso de Atenas, la CES está comprometida a poner en marcha su método de coordinación interna de la negociación colectiva y de las políticas salariales. La CES respaldará también la coordinación de la

negociación colectiva y las negociaciones salariales que tienen lugar en las federaciones sectoriales.

152. Se establecieron algunas prioridades para esta coordinación:

- a) en todos los países, los principales criterios en materia de política salarial sindical deben ser compensar la tasa de inflación y asegurar que los ingresos de los trabajadores reflejan su participación en los beneficios de la productividad, dejando lugar a una cierta flexibilidad de acuerdo a las especificidades de los distintos países y sectores, pero tratando de conseguir mejoras constantes en los índices salariales para garantizar igualmente una redistribución correcta;
- b) garantizar los derechos a la negociación colectiva, incluido el derecho de huelga, y la autonomía de los interlocutores sociales, así como luchar contra la descentralización forzada de la negociación colectiva;
- c) orientaciones para acuerdos defensivos y cláusulas de apertura en los acuerdos interprofesionales, sectoriales y de empresa, con el fin de que tengan un carácter temporal, negociado, limitado y controlado por los interlocutores sociales, a cambio de beneficios claros y bien definidos en empleo e inversiones. La solidaridad transfronteriza y la necesidad de evitar el dumping también deben tenerse en cuenta;
- d) prioridades comunes en materia de salarios mínimos y de cobertura de la negociación colectiva;
- e) en coordinación con las FSE, difundir y reforzar los acuerdos marco europeos y los acuerdos de empresa transnacionales en las empresas multinacionales;
- f) cerrar la brecha salarial de género, luchar contra las desigualdades de género y suprimir todas las formas de discriminación a través de la negociación colectiva y las relaciones laborales, insistiendo para una definición precisa de qué es un trabajo de igual valor;
- g) luchar contra los salarios inferiores al mínimo para grupos específicos de la población trabajadora, en particular por motivos de edad;
- h) analizarlas razones estructurales de las desigualdades salariales.

153. La CES seguirá apostando por estas prioridades en el próximo mandato.

Participación de la CES en el Semestre Europeo y conjunto de herramientas para la coordinación de la negociación colectiva y los salarios

154. La CES ha puesto en marcha un nuevo método de coordinación de la negociación colectiva y los salarios en el marco de la gobernanza económica de la UE.

155. La evolución de los salarios y las reformas de la negociación colectiva se examinan durante el Semestre europeo. Las recomendaciones específicas por país, tal como han sido formuladas hasta el momento, han sido gravemente desequilibradas, centrándose principalmente en cómo descentralizar y desregular los sistemas de negociación colectiva.

156. Las decisiones sobre la organización de la negociación colectiva y de la formación de salarios corresponden a la autonomía y la soberanía de los interlocutores sociales. El artículo 153.5 del Tratado excluye de las competencias de la UE las remuneraciones, el derecho de huelga y el derecho de asociación.

157. Para lograrlo, es fundamental que a través de su renovada coordinación de la negociación colectiva y de los salarios la CES apoye, de una manera fácilmente aplicable, a las organizaciones afiliadas confrontadas a la gobernanza económica, preservando su autonomía. Estos objetivos se pueden lograr mediante la mejora de la capacidad sindical para la consulta y la participación oportunas en todas las decisiones gubernamentales relativas a los Programas Nacionales de Reforma (PNR) y a las recomendaciones por país, sobre todo cuando están en juego salarios y negociación colectiva.

158. El conjunto de instrumentos para la negociación colectiva lanzado en octubre de 2013 por la CES está mejorando su método de coordinación y de recogida de datos de los afiliados. Gracias a la implicación de las confederaciones nacionales y de las federaciones sindicales europeas, la CES puede emitir un informe anual sobre los salarios y la negociación colectiva a nivel de la UE y reaccionar a las estrategias generales adoptadas por la Comisión Europea mediante la Encuesta Anual sobre el Crecimiento y las recomendaciones por país.
159. De hecho, el aumento compuesto de los salarios reales durante los últimos siete años ha estado por debajo de la productividad en una abrumadora mayoría de Estados miembros, lo que ha llevado a la deflación y a la recesión.

REIVINDICACIONES Y COMPROMISOS

160. La CES está decidida a restaurar los aumentos salariales y la redistribución de la riqueza y los beneficios a todos los niveles. Sin perjuicio de la autonomía sindical en materia de salarios a nivel nacional, seguirá desarrollando sus iniciativas recientes, en el marco del proceso del Semestre europeo, con el objetivo de influir en la evolución salarial y hacer progresar los salarios reales en línea con las tendencias de la productividad en todos los países.
161. Dichas iniciativas incluirán discusiones y negociaciones con los empleadores y las correspondientes instituciones a nivel europeo, y en particular formas concretas de coordinación, campañas y acciones en países y/o regiones transfronterizas, a petición de las afiliadas.

Negociaciones en las empresas transnacionales; acuerdos defensivos y cláusulas de apertura

162. El Comité Ejecutivo de la CES ha adoptado una resolución sobre una "Propuesta para un marco jurídico opcional para las negociaciones transnacionales en las empresas multinacionales".
163. La propuesta establece condiciones concretas para la puesta en marcha y aplicación de los Acuerdos de Empresa Transnacionales (AET), así como para una resolución de conflictos autónoma, sobre la base de procedimientos adoptados por las FSE para entablar, desarrollar y finalizar negociaciones con empresas multinacionales.
164. En las conclusiones del estudio financiado por la UE titulado "Acuerdos defensivos, cláusulas de apertura: estrategias integradas de participación de los trabajadores y de negociación colectiva contra la fragmentación y la degradación", la CES expone algunas de las mejores prácticas y orientaciones para acuerdos defensivos y cláusulas de apertura en los acuerdos interprofesionales, sectoriales y de empresa.

REIVINDICACIONES Y COMPROMISOS

165. La CES se compromete a alcanzar el objetivo de un marco jurídico opcional mediante un mayor análisis y discusión sobre prácticas de negociación transnacional, así como haciendo presión en las instituciones y las organizaciones patronales europeas.
166. La CES, en estrecha cooperación con los sindicatos nacionales y las federaciones sindicales europeas, tratará de poner en marcha las orientaciones para los acuerdos defensivos y las cláusulas de apertura. Se debe salvaguardar la autonomía de los interlocutores sociales nacionales. No debería producirse ningún debilitamiento de los acuerdos colectivos nacionales.
167. La CES, junto con las federaciones sindicales europeas, se compromete a desarrollar negociaciones y acuerdos de empresa transnacionales de calidad. Con este fin, reflexionará sobre la elaboración, junto con todas sus afiliadas, de orientaciones para acuerdos innovadores orientados a preservar el empleo, los salarios y las condiciones de trabajo.

Prioridades comunes sobre los salarios mínimos y la cobertura de la negociación colectiva

168. En su propuesta de "Un contrato social para Europa" (junio de 2012), en línea con las conclusiones del Congreso de Atenas, la CES expone su posición sobre la formación de salarios y sobre los salarios mínimos en particular: *"El establecimiento de los salarios debe seguir siendo un tema nacional y ser tratado de acuerdo a las prácticas y los sistemas de relaciones laborales nacionales. Las negociaciones entre interlocutores sociales al nivel adecuado son la mejor herramienta para asegurar buenos salarios y condiciones de trabajo correctas; el salario mínimo legal, en aquellos países donde los sindicatos lo consideran necesario, se debe aumentar sustancialmente. En cualquier caso, todos los mínimos salariales deben respetar las normas del Consejo de Europa en materia de salarios justos"*.

Esta posición fue considerada como un enfoque global respecto a la fijación de salarios, donde los salarios mínimos tienen que jugar un papel complementario de apoyo a unas instituciones fuertes y bien estructuradas de negociación colectiva que debe ser llevada de manera autónoma por los interlocutores sociales. Este enfoque se detalla más en este capítulo.

169. La posición descrita en el Contrato Social sigue siendo válida y debe ser confirmada. Al mismo tiempo, tenemos que reconocer que los objetivos no se han alcanzado plenamente en la mayoría de los países.

170. Después del discurso inaugural del Presidente Juncker en el Parlamento Europeo, es probable que se inicie un nuevo tipo de discusión a nivel de la UE sobre salarios mínimos. En ese contexto, la CES cree que los salarios mínimos obligatorios, donde los sindicatos los reclamen, deberían establecerse con la participación de los interlocutores sociales. El nivel de un salario mínimo obligatorio debería prever una mejora de las normas, como preconizan las organizaciones internacionales. Esto contribuirá, con la negociación colectiva, a la lucha contra la pobreza en el trabajo y contra el dumping social y salarial, y estimulará la demanda interna. En este marco, se recomienda iniciar discusiones sobre una referencia común para un salario mínimo legal nacional, aplicable en los países donde existe.

171. Dos cuestiones deben ser abordadas:

- a) cómo definir las mejores referencias y objetivos para establecer, implementar y aumentar los salarios mínimos, cuando existen o van a ser introducidos;
- b) cómo garantizar que los sistemas de fijación de salarios mínimos legales cubren completamente a todos los trabajadores en un país, con independencia de la situación legal de su contrato de trabajo, de sus condiciones de trabajo o edad.

172. Los salarios mínimos por sí solos no pueden ofrecer una respuesta adecuada a la competencia de los costes laborales y al problema de la pobreza en el trabajo. El fortalecimiento de los sistemas de negociación colectiva y su cobertura es esencial para evitar una tendencia a la baja de los salarios.

173. Ha sido muy difícil establecer instituciones fuertes de negociación colectiva en Europa Central y del Este. En estos países, los salarios mínimos juegan un papel más importante que en otros donde sistemas de relaciones industriales bien establecidos son capaces de garantizar el mejor acuerdo para los trabajadores. Es necesario, por tanto, un enfoque equilibrado y diferenciado sobre los salarios mínimos, que respete las prácticas y las necesidades nacionales.

174. Otra cuestión es saber a qué nivel se deben fijar los salarios mínimos, en los países donde los sindicatos lo reclamen.

175. El Consejo de Europa ha presentado desde 1961 una definición según la cual un salario "justo" o "decente" es al menos el 60% del salario medio neto - y ciertamente no por debajo de un umbral del 50% del salario medio neto. Un análisis en profundidad de las normas del Consejo de Europa sobre los salarios "justos" o "decentes", llevado a cabo conjuntamente por el

Instituto Sindical Europeo (ISE) y la CES, mostró que podrían tener consecuencias no deseadas⁶.

176. Este análisis ha llevado a explorar otras posibles definiciones y objetivos además de la norma del Consejo de Europa, como por ejemplo el enfoque de salario vital que se practica en el Reino Unido (un cálculo que resulta ser el 60% del salario mediano), el estándar de la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (OCDE) que define el salario bajo como el inferior a dos tercios del salario mediano, y una norma salarial europea única ajustada por la diferencia de poder adquisitivo entre los Estados miembros.

REIVINDICACIONES Y COMPROMISOS

177. En lo relativo a salarios mínimos, la CES y los sindicatos nacionales pondrán en marcha acciones complementarias para:

- a) debatir y explorar posibles marcos y/o recomendaciones a nivel europeo para aumentar el nivel y la cobertura de los salarios mínimos legales, en países donde existen o donde los sindicatos los quieren. No obstante, la fijación de salarios debe seguir siendo una cuestión nacional y tratarse de acuerdo con las prácticas y los sistemas de relaciones laborales nacionales;
- b) estudiar para ello otras definiciones y objetivos sobre el nivel de fijación de los salarios mínimos en estos países;
- c) garantizar que, donde existan salarios mínimos obligatorios, se establezcan con la plena participación de los interlocutores sociales;
- d) oponerse a salarios mínimos más bajos para los trabajadores jóvenes y a la exclusión de ciertas categorías de trabajadores de la cobertura del salario mínimo.

178. La CES fomentará la negociación colectiva y salarios más altos mediante:

- a) la lucha por aumentos salariales significativos y salarios reales que aumenten al menos en línea con las tendencias de la productividad;
- b) el desarrollo, en estrecha colaboración con sus afiliadas, de una estrategia sobre cómo fortalecer las instituciones, la cobertura y la coordinación de la negociación colectiva, la autonomía de los interlocutores sociales en la fijación de salarios, la afiliación sindical y el poder de negociación de los sindicatos, y apoyando salarios mínimos allí donde los sindicatos lo quieran;
- c) más conversaciones con sus organizaciones afiliadas con el fin de establecer los objetivos más apropiados para una estrategia sindical europea común sobre salarios mínimos;
- d) apoyo y acciones específicas para establecer o recuperar las instituciones de negociación colectiva y/o de salario mínimo en los países en los que no existen, son débiles o han sido desmanteladas;
- e) el apoyo a distintas formas de cooperación y de coordinación regional y/o transfronteriza sobre la política salarial y la negociación colectiva, y sobre las negociaciones transnacionales en las empresas multinacionales;
- f) iniciativas sindicales a nivel de la UE - de acuerdo con las organizaciones afiliadas - sobre posibles recomendaciones, marcos, una cooperación reforzada y campañas diseñadas para apoyar:
- g) la participación sindical en la gobernanza económica a diferentes niveles;
- h) el derecho a establecer/reforzar los sistemas de negociación colectiva y los mecanismos de fijación de salarios autónomos;

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

- i) los salarios mínimos obligatorios y los mecanismos *erga omnes*, donde los sindicatos los consideren necesarios;
- j) sistemas europeos complementarios de relaciones industriales, que contengan ciertas reglas básicas para los acuerdos colectivos a nivel europeo, incluidos los mecanismos de resolución de conflictos.

Más y mejor democracia industrial, incluyendo el lugar de trabajo

179. La crisis financiera, económica y social ha demostrado que la manera en que las empresas y sociedades han sido gestionadas hasta ahora - dando prioridad a la creación de valor para los accionistas y adjudicándose la riqueza producida – es mala para la sociedad. Sin embargo, la Comisión Europea no ha sacado las lecciones pertinentes. Ahora es el momento de priorizar los derechos de las partes interesadas y, en particular, reforzar la participación de los trabajadores.
180. En octubre de 2014, el Comité Ejecutivo de la CES adoptó la importante resolución "Hacia un nuevo marco para una mayor democracia en el trabajo", estableciendo las bases para un enfoque global de la participación de los trabajadores. Esto debe ser implementado a través del fortalecimiento de los derechos a la información y a la consulta, así como los derechos de participación de los representantes de los trabajadores en los consejos de administración de todas las formas de sociedades europeas. Una buena coordinación de la información, la consulta y la representación en los consejos de administración es una condición previa para la implicación rápida y eficaz de los trabajadores.
181. Es necesario un vínculo estrecho entre los diferentes niveles de representación de los trabajadores y será un capítulo importante en la labor futura de la CES. El nuevo marco debe aportar mejoras significativas, llenando los vacíos existentes en la capacidad de influencia de los trabajadores.
182. La CES, con el apoyo de un grupo de expertos, preparará y lanzará una ofensiva europea para una mayor participación de los trabajadores en el lugar de trabajo con el objetivo de promover la democracia económica y social a todos los niveles, diseñando y promoviendo un mejor marco para los derechos de información, de consulta en todas las formas de sociedad y de participación en las formas de sociedad europea, mejorando la anticipación y la gestión de las reestructuraciones de empresas y, allí donde exista, luchando por una mayor participación de los trabajadores y en particular de las mujeres en los consejos de administración.

Información y consulta

183. Asegurar fuertes derechos de información y consulta a todos los trabajadores es una prioridad máxima para la CES. Aunque la CES no considera la consolidación como el enfoque más adecuado para extender los derechos de información y consulta, reconocemos que las tres directivas relativas a la información y a la consulta que están actualmente en un proceso de balance de calidad, deben ser actualizadas y fortalecidas, particularmente porque las reestructuraciones de empresas se han convertido en una característica permanente de la vida empresarial. Las reestructuraciones y la anticipación del cambio aún no se han abordado en estas directivas. Antes de cualquier decisión final, hay que definir prioritariamente disposiciones para la gestión anticipativa del cambio, así como derechos de información y consulta más fuertes, en vista de llegar a un acuerdo a través de un diálogo social serio. Los procedimientos de información y de consulta deben involucrar a toda la cadena de valor: proveedores, subcontratistas y empresas que dependen de las empresas principales. Es esencial que, cuando sea necesario, los representantes de los trabajadores tengan derecho al asesoramiento de expertos, pagado por los empleadores.
184. Los trabajadores del sector público deben tener los mismos derechos a la información y consulta. El derecho a la negociación colectiva y el derecho de huelga deben restaurarse y extenderse a todos los servicios públicos.

Comités de empresa europeos

185. Los Comités de Empresa Europeos (CEE) están en el corazón de la representación de los trabajadores europeos y del diálogo social en las empresas multinacionales. Los Comités de empresa europeos son ampliamente conocidos por ser órganos verdaderamente europeos de información y consulta de los trabajadores. La legislación sobre los CEE se adoptó en 1994 y se mejoró en 2009. Hay más de 1.050 CEE activos. La Comisión debe informar sobre su funcionamiento antes de junio de 2016.
186. Hay Comités de empresa europeos en aproximadamente la mitad de las empresas cubiertas por la Directiva. Hay margen de mejora en una serie de ámbitos, incluyendo la confidencialidad y la relación entre los niveles nacional y europeo de la representación de los trabajadores, los informes a los empleados, el derecho a la formación, a la traducción y al acceso a las sedes de la empresa, número de reuniones, rescisión de antiguos acuerdos y sanciones.

Representación de los trabajadores en los consejos de administración

187. El estatuto de la Sociedad Europea (SE) es incompleto porque no establece una norma mínima europea para todas las formas de sociedad europea, ya que se basa en las disposiciones nacionales. La CES rechaza el principio "antes - después" y reclama una arquitectura nueva e integrada para la participación de los trabajadores que debe respetar plenamente las normas nacionales existentes e introduce una norma mínima europea para todas las formas de sociedad europea.
188. Partiendo del acervo existente de la UE, la nueva Directiva debe establecer normas ambiciosas para la información, la consulta y la representación de los trabajadores en los consejos de administración. Aunque haya un riesgo de que los modelos nacionales más progresistas se deterioren, la CES no puede seguir aceptando el enfoque actual de tratar de mantener esta representación sólo donde ya existe a nivel nacional. La Unión debe promover la representación de los trabajadores en los consejos de administración como medio de aumentar la influencia de los trabajadores en el proceso de toma de decisiones en las empresas que hayan adoptado una forma de Sociedad europea.

Hacia procesos de reestructuración justos en tiempos de crisis

189. Aunque la UE ha atravesado siempre por fases de reestructuración acelerada en sectores específicos (por ejemplo, acero, textiles) o economías nacionales (por ejemplo, el proceso de transformación en Europa Central y Oriental), las reestructuraciones tras la crisis de 2008 son diferentes. La crisis ha puesto fin a una fase relativamente larga de creación de empleo neto y ha dado lugar a un incremento brusco y continuo del desempleo que persiste en la mayoría de Estados miembros. También ha acelerado el declive industrial en Europa. Las reestructuraciones se han convertido en una característica permanente de la vida económica como resultado de los avances y las innovaciones tecnológicas y los cambios sociales y políticos que afectan, en particular, el mercado laboral y las políticas sociales.
190. La experiencia de los CEE, buena y mala, muestra que procedimientos de información y consulta sesgados o parciales amenazan la capacidad de los trabajadores para comprender toda la dimensión del cambio y en consecuencia para implicarse plenamente en una consulta y una anticipación significativas de las reestructuraciones. El marco legal existente no es satisfactorio debido a las enormes diferencias entre los Estados miembros.
191. La CES advierte contra la creación de un mecanismo separado de información-consulta-participación para las reestructuraciones. La anticipación del cambio requiere una reforma en profundidad del sistema "cortoplacista" actual de la gobernanza de empresa, que da prioridad a los intereses de los accionistas y donde los trabajadores asumen los costes (pérdida de empleo, de ingresos, de cualificaciones, de oportunidades, y a menudo de salud...), y elegir un nuevo enfoque basado en la participación de las partes interesadas, una visión a largo plazo

para empresas sostenibles, que apuesten por el crecimiento a través de un nivel elevado de productividad y empleos de alta calidad.

192. La CES pide una mejor anticipación del cambio para evitar o disminuir la pérdida de empleos y de derechos a la información y consulta adaptados en el conjunto de la cadena de subcontratación. La Comisión tiene la intención de supervisar la aplicación del marco de calidad informal y considerará la necesidad de revisarlo en 2016.
193. La democracia no puede detenerse en la puerta de las empresas y de los lugares de trabajo. El movimiento sindical está a favor de extender la democracia a la toma de decisiones de las empresas. La CES debe evitar que la mundialización y la europeización socaven la democracia en el trabajo.
194. La CES rechaza la propuesta de directiva sobre la sociedad unipersonal con responsabilidad limitada (SUP), y se opone en particular a las disposiciones que permiten eludir la representación de los trabajadores en el consejo de administración y al hecho de que no se prevea ninguna modalidad en materia de información y consulta. La propuesta suscita graves preocupaciones sobre la evasión fiscal, los derechos de los trabajadores, los falsos empleos independientes, las sociedades buzón y la gobernanza de empresa sostenible en general. La SUP demuestra la necesidad de un marco europeo para más democracia en el trabajo.

REIVINDICACIONES Y COMPROMISOS

La CES fomentará más y mejores relaciones sociales mediante:

195. La lucha por la mejora de las directivas sobre información y consulta: la posición de la CES y el camino a seguir se establecen en varios documentos de posición y resoluciones y, en particular, en la posición adoptada en el Comité Ejecutivo del 3-4 diciembre 2013 que complementa la resolución aprobada el 23 de octubre de 2013: "Fortalecer los derechos de información, consulta y participación de todos los trabajadores".
196. La promoción y el fortalecimiento de los Comités de Empresa Europeos, y la preparación del examen y posible revisión de la Directiva sobre los CEE: se debe fortalecer el papel de los CEE con respecto a los recursos, los delegados sindicales elegidos, la formación de los miembros, los conocimientos técnicos y la cobertura. La CES participará plenamente en el informe de la directiva y examinará por su cuenta el trabajo cotidiano de los CEE, y en particular la manera de abordar las reestructuraciones. Esto se hará en estrecha colaboración con las federaciones sindicales europeas y el equipo de participación de los trabajadores del ISE. La CES insiste en la necesidad de sanciones más severas en caso de infracción a la directiva de los CEE.
197. El lanzamiento de una campaña, junto con las Federaciones sindicales europeas, para negociar y constituir más CEE en empresas afectadas por la Directiva
198. El refuerzo de la cooperación y la coordinación de la información, consulta y participación en los consejos de administración (donde existan), asociando sindicatos y representantes de los trabajadores, comités de empresa, comités de empresa europeos, y representantes de los trabajadores en los consejos de administración.
199. Un trabajo en profundidad sobre la nueva directiva relativa a los derechos de información, consulta y participación en las formas de sociedad europea, con el apoyo del grupo de expertos de la CES y del ISE y del Centro europeo de competencias para la participación de los trabajadores (EWPC). La CES abordará las lagunas de las disposiciones fragmentadas existentes en materia de gobernanza europea de las empresas y del derecho europeo de sociedades. El grupo de reflexión de la CES sobre este tema también va a plantear otras propuestas más concretas.

200. La lucha por la aplicación del proyecto de Directiva que reserva el 40% de los puestos en los consejos de administración a las mujeres.
201. Campañas para mejorar el marco legislativo que rige la anticipación del cambio y las reestructuraciones, para ampliar los derechos de los sindicatos y de los representantes de los trabajadores. La CES evaluará el marco de calidad para las reestructuraciones, que parece no tener impacto positivo alguno. La CES presentará propuestas para mejorar todos los niveles e instrumentos, incluida la legislación, para responder a los desafíos de las reestructuraciones. .

Pilar III: Un núcleo de normas sociales ambiciosas

Reequilibrar el enfoque de la UE hacia los derechos fundamentales

202. La CES lucha por una dimensión social más fuerte en las políticas de la Unión Europea. El Tratado de Lisboa parecía reforzar los objetivos sociales de la Unión. También dio reconocimiento legal a la Carta Europea de Derechos Fundamentales y preveía la adhesión de la UE a la Convención Europea de Derechos Humanos (CEDH).
203. Sin embargo, desde 2007 y el cuarteto de casos Laval, Viking, Ruffert y Luxemburgo en el Tribunal de Justicia de la Unión Europea (TJUE), el derecho europeo da prioridad a las libertades económicas sobre los derechos fundamentales. Paralelamente, la Troika ha impuesto drásticas medidas de austeridad, poniendo en riesgo el *acervo* social en varios Estados miembros. La CES contesta la legalidad de varias de estas acciones. La Unión está obligada a hacer respetar los derechos fundamentales en virtud del derecho primario de la UE y el derecho internacional relativo a los derechos humanos.
204. Es por lo tanto particularmente preocupante constatar que una serie de medidas de austeridad están en conflicto y perjudican la libertad de asociación y el derecho a la negociación colectiva, el derecho a la vivienda y la seguridad social, el derecho humano a la salud, el acceso al agua potable y a los saneamientos, el derecho a la igualdad y el derecho a una buena educación y a una buena administración.
205. Una refundición del marco institucional de la UE es esencial para corregir esta situación. Las constituciones nacionales no ofrecen suficientes garantías para el respeto de los principios democráticos fundamentales en el ejercicio de las actividades de la UE. La responsabilidad de la propia Unión debe ser invocada para garantizar el respeto de los derechos fundamentales.
206. Para la CES, la adopción de un Protocolo de progreso social es una prioridad. Este Protocolo, que se anexaría a los Tratados, debe precisar la primacía de los derechos fundamentales, que deben respetarse en las actividades diarias de la Unión. En paralelo, la CES debería considerar otros medios para fortalecer los derechos sociales fundamentales en el marco institucional de la UE, teniendo en cuenta la necesidad de adoptar medidas políticas, jurídicas y financieras para garantizarlos.
207. La CES lamenta los métodos antidemocráticos utilizados para negociar el Tratado de Estabilidad, Coordinación y Gobernanza en la Unión Económica y Monetaria (TECG). Cualquier modificación del Tratado debe pasar por el procedimiento previsto en el artículo 48 del Tratado de la Unión Europea (TUE), que establece que el Consejo Europeo debe decidir por mayoría simple convocar una Convención para revisar los Tratados.
208. Los objetivos generales de dicha Convención serían:
- a) comprometer a la Unión a respetar y promover los derechos fundamentales en sus actividades cotidianas. El papel y la eficacia de la Carta de los derechos fundamentales deben ser reevaluados. Por otra parte, las actividades de la Unión deben volver a situarse en un marco internacional más amplio. Los convenios de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) deben ser respetados, y la Unión, así como los Estados miembros, deberían ratificar la Carta Social Europea Revisada (CSER) del Consejo de Europa.
 - b) volver a examinar la interacción entre las disposiciones económicas y los objetivos sociales de los tratados. La reubicación de las actividades económicas dentro de una dimensión social más amplia debería tener en cuenta las disposiciones relativas a la libertad de establecimiento y de prestación de servicios, la política de competencia, los asuntos económicos y monetarios, y el establecimiento progresivo del mercado interior.
 - c) garantizar un mejor acceso al TJUE (sobre la base de decisiones conjuntas que deben tomarse caso por caso por la red de expertos jurídicos).

d) precisar que, en el contexto del diálogo social europeo, la Comisión Europea tiene la obligación de presentar una propuesta al Consejo si los interlocutores sociales europeos lo solicitan.

209. Mientras tanto, la Comisión debe supervisar activamente todas las propuestas para asegurar que están conformes con la Carta de los Derechos Fundamentales. Por encima de todo, la adhesión de la UE a la CEDH sigue siendo una prioridad absoluta. Al negarse a integrar la Unión Europea dentro de un marco más amplio de derechos humanos, la sentencia del Tribunal de Justicia sobre el proyecto de acuerdo de adhesión (diciembre de 2014) ha puesto en peligro en gran medida las posibilidades de ratificación. La CES es categórica en cuanto al hecho de que la adhesión a la CEDH no puede cuestionarse e insta a las instituciones de la UE a encontrar una solución convincente a los problemas planteados por la sentencia del Tribunal de Justicia Europeo.

210. El derecho a realizar acciones colectivas, incluido el derecho de huelga, es un derecho fundamental garantizado por sentencias del Tribunal Europeo de Derechos Humanos, la CSER, los Convenios de la OIT, la Carta de los Derechos Fundamentales de la UE y la mayoría de las constituciones nacionales. Este derecho fundamental debe ser respetado en todos los niveles. Los trabajadores que ejerzan este derecho no deben ser objeto de discriminación. La CES condena los ataques patronales contra el derecho de huelga, no sólo al nivel del sistema de control de la OIT, sino también a nivel nacional.

REIVINDICACIONES Y COMPROMISOS

211. La CES, junto con las organizaciones afiliadas, se compromete a:

- a) asegurarse que la futura reforma institucional se lleve a cabo a través de la convocatoria de una Convención transparente y democrática. La CES no apoyará ninguna modificación de tratado que no aborde la cuestión de cómo dar una mayor prioridad a la dimensión social de la Unión y corregir el actual desequilibrio entre los derechos fundamentales y las políticas económicas;
- b) rechazar cualquier cambio de tratado que no incluya la adopción de un Protocolo de progreso social;
- c) ejercer presión en las instituciones europeas y los Estados miembros para acelerar la adhesión de la UE a la CEDH. También se ejercerán presiones sobre los gobiernos europeos para que ratifiquen todas las disposiciones de la CSER y, en particular, el protocolo referido al procedimiento de reclamaciones colectivas que permita a los sindicatos plantear reclamaciones relativas al incumplimiento de la Carta;
- d) reclamar salas especiales competentes en materia laboral en el TJUE para garantizar que los jueces tienen un conocimiento especializado en derecho social y laboral;
- e) conseguir un acceso privilegiado al TJUE para posibilitar que las organizaciones sindicales europeas puedan emprender acciones legales directas sobre cuestiones preocupantes que les conciernen;
- f) en casos pendientes ante el TJUE que afecten a acuerdos de los interlocutores sociales, éstos deberían tener la posibilidad, como autores de dichos acuerdos, de dar su interpretación sobre los mismos directamente al TJCE.

212. La CES y sus afiliadas defenderán el derecho de huelga a todos los niveles.

Un nuevo impulso para la Igualdad de Género

213. La igualdad entre hombres y mujeres es un imperativo, garantizado por el Tratado, y forma parte integrante de los valores europeos. La UE ha hecho progresos significativos hacia una mayor igualdad entre hombres y mujeres en la sociedad y en la economía de Europa mediante una armonización al alza. Sin embargo, persisten diferencias sistemáticas entre hombres y mujeres: las mujeres tienen menos ingresos, menos trabajo remunerado y asumen una parte desproporcionada de cuidados no remunerados a las personas. Es vital que no se permita que

ni la crisis financiera ni un debilitamiento del compromiso con la igualdad de género pongan en cuestión estos avances.

214. Para que este imperativo se convierta en realidad, se necesitan acciones y compromisos concretos, a través de un marco legislativo de la UE coherente que favorezca la toma de responsabilidades por parte de las mujeres así como la inclusión de las cuestiones de género en negociaciones colectivas fuertes en todos los Estados miembros y los países candidatos. Los cambios constitucionales no se producen espontáneamente. Sin una legislación concreta, la vida cotidiana de los hombres y las mujeres no va a cambiar mucho, si es que cambia.
215. Esto se aplica a la igualdad entre hombres y mujeres en el mercado laboral, en la economía y la política en general, así como entre las mujeres y hombres como pareja dentro del hogar y en la vida familiar.
216. A pesar de un acervo europeo considerable, las directivas, la jurisprudencia del TJUE, las recomendaciones a todos los actores correspondientes y un alto nivel de especialización en toda Europa, la igualdad de género no se ha materializado. Es crucial que los gobiernos, los interlocutores sociales y la sociedad civil a todos los niveles estén activos en el campo de la igualdad de género asumiendo sus roles respectivos y cumpliendo con sus responsabilidades.
217. Por primera vez, la nueva Comisión ha puesto de relieve la igualdad de género en la denominación de una Dirección General, dando a este ámbito político más visibilidad. Sin embargo, a pesar del traslado de responsabilidades políticas de la DG de Empleo a la DG de Justicia hace cinco años, la igualdad de género no debería estar limitada a un enfoque basado en los derechos, sino ser una parte integral de todas las políticas sociales y de empleo de la UE.
218. Se reconoce que un doble enfoque de la transversalidad de género (integración de la igualdad de género en todos los ámbitos políticos) y medidas específicas son la mejor manera de lograr la igualdad de género. Y sin embargo, muchos actores relevantes no han implementado la integración de género en la formulación de sus políticas. Competencias en materia de igualdad de género e instituciones de apoyo que tengan una responsabilidad política específica en este ámbito son requisitos previos.
219. A pesar del profundo compromiso de la UE con la igualdad de género, aún persiste un alto nivel de desigualdad entre hombres y mujeres. La crisis financiera y social en Europa ha tenido un impacto severo y ha tendido a agravar las desigualdades - sobre todo entre un alto porcentaje de mujeres jóvenes sin empleo y sin educación o formación (NINI), el riesgo de pobreza para las familias monoparentales (principalmente mujeres) o parejas jóvenes al comienzo de su vida laboral, o la pobreza en las personas de edad, que de nuevo afecta principalmente a las mujeres.
220. La posibilidad de ser económicamente independiente y disfrutar de buenas condiciones de vida sin miedo a ser víctima de violencia o explotación son derechos humanos fundamentales.
221. De acuerdo con el Índice de Igualdad de Género desarrollado por el IEIG (Instituto Europeo de la Igualdad de Género) y presentado por primera vez en 2013, la UE tiene una puntuación media de 54 y sólo está a mitad de camino hacia el logro de la igualdad de género en seis ámbitos (una puntuación 1 es sinónimo de ninguna igualdad de género y 100 es la plena igualdad de género). Estas seis áreas son: trabajo, tiempo, dinero, poder, educación y salud. Hay diferentes niveles de igualdad en estos ámbitos tanto en la UE en su conjunto, como entre los Estados miembros.
222. En relación con el trabajo, el tiempo, el dinero y el poder, las mujeres todavía están por detrás de los hombres, siendo el área del poder la que tiene el promedio más bajo con sólo 38. En el ámbito específico de la representación en los consejos de administración, las mujeres puntúan aún peor (solo 23 de media en la UE).

223. Persiste una profunda segregación en el mercado laboral, lo que contribuye de manera significativa a las diversas brechas de género (brecha salarial, diferencia de pensión, déficit de representación en los órganos y puestos de decisión y puestos de responsabilidad, etc...)
224. Las mujeres alcanzan altos niveles de resultado en la educación, pero estos logros educativos tienen que traducirse en acceso a puestos de responsabilidad, condiciones de trabajo iguales y un salario igual por un trabajo de igual valor en todos los sectores y profesiones.
225. En el ámbito de la salud y el acceso a los cuidados de la salud, las mujeres y los hombres logran una puntuación similar. Sin embargo, mientras que la violencia contra las mujeres, en cualquiera de sus formas, sigue siendo una de las violaciones más generalizadas de los derechos humanos de nuestro tiempo, la información y el control del problema son inadecuados. En 2013, no había datos comparables desagregados por sexo disponibles para el conjunto de los Estados miembros.
226. Para alcanzar la igualdad de género estas brechas deben superarse, y no con una degradación de las condiciones de trabajo y de vida de los hombres y mujeres, sino con la armonización al alza, como lo exige el Tratado Europeo. Los logros obtenidos hasta la fecha deben servir de ejemplo a seguir y no ser socavados. Una vuelta atrás es inaceptable para la CES.

REIVINDICACIONES Y COMPROMISOS

227. Superar la brecha salarial de género mejorando el marco legislativo, sobre todo en cuanto a la transparencia en materia de remuneraciones y de auditorías de las remuneraciones a nivel de la empresa, sigue siendo una prioridad para la CES y sus miembros. Una negociación colectiva más firme en términos de cobertura y la integración de una dimensión de género en todas las negociaciones y convenios colectivos es parte integral de la estrategia de la CES para el diálogo social y la negociación colectiva a nivel europeo y nacional, como se expone en la resolución de la CES de junio 2015.
228. Se necesitan normas ejecutorias para que haya mujeres en puestos de responsabilidad en todos los ámbitos políticos, incluso en la Comisión Europea y las organizaciones empresariales. Para éstas últimas, las modalidades se estipulan en la propuesta de Directiva sobre igualdad de género en los consejos de administración, que debe adoptarse.
229. Romper los estereotipos existentes transmitidos por la sociedad, la educación y los medios de comunicación sigue siendo crucial para superar la segregación en el mercado de trabajo y los obstáculos que encuentran las mujeres o los hombres en el mercado laboral. Pueden ser eficaces las campañas de sensibilización y las herramientas de formación. La transición de la escuela o la universidad hacia el mercado laboral debe ir acompañada de medidas específicas para que los hombres y mujeres jóvenes puedan ampliar sus opciones profesionales y puedan desarrollar nuevas carreras sin ser víctimas de discriminación a lo largo del proceso de selección y contratación. Los interlocutores sociales deben desempeñar un papel importante en el desarrollo de distintos mecanismos de contratación, y de medidas específicas para apoyar a las mujeres jóvenes en situación NINI.
230. La CES trabajará a favor de un equilibrio más justo entre trabajo y responsabilidades privadas y familiares tanto para hombres como para mujeres, por ejemplo, haciendo un lobby continuo en favor de una revisión de la directiva sobre trabajadoras embarazadas y la adopción de una directiva sobre permiso de paternidad, animando a los hombres a que utilicen el permiso parental o por cuidados a un familiar, y presionando a favor de más inversión pública en servicios e infraestructuras de cuidado, incluyendo cuidados para niños y mayores. La CES abordará el problema de la discriminación durante el embarazo, el permiso de maternidad y tras el retorno al trabajo.
231. El control del tiempo es crucial para la igualdad de género. Para luchar contra la brecha de género en materia de trabajo a tiempo completo/tiempo parcial, es esencial que tanto los

hombres como las mujeres puedan conciliar trabajo a tiempo completo y responsabilidades familiares. En ese sentido, la CES se opondrá a largas jornadas laborales, en favor de un tiempo parcial voluntario y de un enfoque del tiempo de trabajo basado en el ciclo de vida. La CES apoyará una negociación colectiva que persiga conciliar tiempo de trabajo y vida privada.

232. Exigimos criterios e indicadores comunes y comparables para el control de la violencia contra la mujer, en el lugar de trabajo y en el ámbito familiar. Se debe establecer un fuerte lazo entre violencia doméstica y violencia en el lugar de trabajo. El acuerdo marco europeo de 2007 sobre la violencia y el acoso debe ser plenamente aplicado.
233. La CES apoya plenamente la propuesta de una norma laboral internacional que abarque todas las formas de violencia de género. La CES hará presión a nivel de la UE para la instauración de un marco global para evaluar y combatir todas las formas de violencia contra las mujeres. La UE debe aceptar y aplicar plenamente los principios de la Convención de Estambul de 2011 para hacer de la UE una zona de tolerancia cero en cuanto a la violencia contra las mujeres. La CES pide a todos los Estados miembros que no han ratificado aún la convención, que lo hagan de manera urgente.
234. La CES presionará a favor de una nueva estrategia europea dedicada enteramente a la igualdad hombres/mujeres para después de 2015 que incluya resultados precisos, objetivos, mecanismos de control, calendario, financiación y responsabilidades. Esta nueva estrategia exigirá una coordinación y una coherencia mayor con la estrategia UE2020, las recomendaciones por país y los programas nacionales de reforma.
235. Alcanzar la igualdad de género en el mercado laboral y en la sociedad sigue siendo una prioridad para la CES y sus organizaciones afiliadas. La CES definirá sus prioridades en un Programa de acción específico de la CES para la Igualdad de Género para el período 2015-2019, teniendo en cuenta la nueva Estrategia de la UE para la Igualdad de Género, que se debe desarrollar antes de finales de 2015. La Encuesta del 8 de marzo seguirá apoyando los esfuerzos de los miembros en la promoción de la igualdad de género y el equilibrio de género.
236. La CES trabajará para lograr la igualdad de género mediante la lucha contra todas las formas de discriminación, a través de negociaciones y campañas, insistiendo particularmente en el diálogo social como instrumento clave para luchar contra la discriminación basada en el género.

Tomar la iniciativa en la lucha contra la discriminación

237. La CES está a la vanguardia de la lucha por los derechos humanos y la igualdad, y comprometida con la igualdad de trato, la no discriminación, el respeto y la dignidad para todos. Para ello trabajamos en estrecha colaboración con las ONG activas en la lucha contra la discriminación, a nivel europeo. Los sindicatos deben estar en la vanguardia del combate para eliminar el racismo en el trabajo y en la sociedad en su conjunto. Todos los responsables y trabajadores sindicales deben situar este desafío en el centro de sus prioridades. La CES debe seguir siendo un firme y claro defensor de la igualdad de derechos apoyando un potente movimiento antirracista en Europa y favoreciendo la inclusión de trabajadores de minorías étnicas en las actividades sindicales así como una mejor representación de los intereses de estos trabajadores.
238. La CES subraya el valor de la diversidad y la necesidad de un ambiente de tolerancia que permita a cada individuo contribuir positivamente a la sociedad.
239. El artículo 13 del Tratado ha dado a la UE la competencia de adoptar acciones adecuadas para luchar contra la discriminación por motivos de sexo, origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual, dentro y fuera del lugar de trabajo.

240. La CES apoya firmemente la legislación europea actual⁷ en materia de no discriminación y se esfuerza por lograr una aplicación de gran alcance de las dos directivas.
241. En los últimos seis años, una directiva horizontal ha sido bloqueada por el Consejo. La CES ha realizado una fuerte campaña en favor de esta nueva directiva, para prevenir y combatir la discriminación fuera del empleo. Este podría ser buen ejemplo de «legislar mejor», para evitar que diferentes normas se apliquen a diferentes formas de discriminación, dando lugar a incoherencias jurídicas y prácticas. Todos los Estados miembros deben ahora mostrar responsabilidad, compromiso y liderazgo en materia de igualdad.
242. Una directiva amplia que abarque todos los motivos mencionados en el artículo 13 del Tratado enviaría un fuerte mensaje a los Estados miembros y a sus ciudadanos de que no podemos construir una sociedad moderna y cohesionada que tolere la discriminación.
243. El cambio demográfico, la creciente diversidad en nuestras sociedades en términos de origen étnico y de religión, y la continua intolerancia respecto a diferentes orientaciones sexuales hacen prioritaria una legislación fuerte y coherente que proteja a los ciudadanos en toda Europa frente a cualquier discriminación.
244. Sin embargo, aunque un conjunto efectivo de leyes contra la discriminación es una herramienta esencial para ayudar a acabar con el trato no equitativo, es obvio que la legislación por sí sola no es suficiente.
245. Sigue habiendo enormes desafíos, incluyendo la escasa denuncia de casos de discriminación por diversos motivos, incluyendo el miedo a la victimización o la falta de conocimiento de los derechos.
246. Las personas con discapacidad en edad de trabajar siguen siendo objeto de fuerte discriminación en el mercado laboral.
247. Los trabajadores y las trabajadoras lesbianas, gays, bisexuales o transgénero se encuentran con prejuicios generalizados en muchos Estados miembros, que se traducen en discriminación en el lugar de trabajo, según lo confirmado por encuestas de la Comisión en 2012 y 2014.
248. Los organismos nacionales de promoción de igualdad tienen que ser eficaces, independientes y con recursos adecuados, a pesar de la crisis. También se necesitan normas comunes a escala europea sobre el funcionamiento de estos organismos de igualdad.

REIVINDICACIONES Y COMPROMISOS

249. La CES se compromete a:
- a) luchar contra todas las formas de discriminación y los obstáculos a la igualdad de trato dentro y fuera del lugar de trabajo;
 - b) coordinar las redes sindicales de información y asistencia;
 - c) trabajar con las organizaciones afiliadas para informar a los trabajadores, sensibilizar y colaborar estrechamente con los organismos de promoción de la igualdad. La CES presionará firmemente por la adopción y aplicación de la directiva horizontal
 - d) procurar la aplicación de la recomendación de la OIT sobre el VIH y el sida y el mundo del trabajo, 2010 (nº 200), y a trabajar para que el VIH esté en la agenda de los gobiernos;
 - e) trabajar con el Foro Europeo de la Discapacidad y las organizaciones nacionales de personas con discapacidad para promover el empleo de estas personas en igualdad de condiciones con sus compañeros no discapacitados y en conformidad con los términos de la

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

Convención de la ONU sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad (de la que la UE es signataria);

- f) alentar y asistir a las organizaciones afiliadas a reconocer la discriminación por motivos de identidad de género y de sexualidad como problemas sociales y ligados al trabajo en los que los sindicatos deben intervenir. Este compromiso incluye la lucha por la igualdad de trato y la no discriminación, el respeto y la dignidad de los trabajadores y trabajadoras lesbianas, gays, bisexuales y transexuales (LGBT). Debería enviarse un mensaje firme a los sindicatos y a sus miembros en toda Europa para recordar que los derechos LGTB son derechos sindicales;
- g) desarrollar, en concertación con los grupos de trabajo pertinentes, el Comité de jóvenes y el Comité de mujeres, un programa de acción detallado en materia de igualdad;
- h) continuar trabajando con la red europea contra el racismo y otras organizaciones antirracismo para promover el empleo de trabajadores negros y de minorías étnicas en pie de igualdad con sus colegas y en conformidad con la directiva 2000/43/CE sobre la igualdad racial.

Hacia una Europa Social más fuerte

Defender la legislación social y luchar por mejores condiciones de trabajo

- 250. La CES se opone a la agenda de la Comisión «Legislar mejor» incluyendo las denominadas iniciativas REFIT sobre "regulatory fitness" (adecuación de la normativa). Son intentos mal disimulados de desregular Europa y retirar la legislación clave relativa a los derechos de los trabajadores. La CES rechaza la descripción peyorativa de la regulación como una carga, y el principio de exclusión de las microempresas y las pequeñas y medianas empresas (PYME) de la normativa de la UE. Estas representan la mayor parte de todas las empresas de la UE, lo que significa que sin ellas, sólo una pequeña minoría de empresas estaría cubierta por la legislación comunitaria. Todos los trabajadores en Europa tienen derecho a la misma protección, con independencia del tamaño de la empresa que los emplea, sin ningún tipo de discriminación.
- 251. La actual legislación europea debe ser aplicada a nivel nacional, para que los derechos se conviertan en una realidad para los trabajadores en Europa. La Comisión Europea, así como los gobiernos nacionales, tiene la responsabilidad de garantizar la aplicación de la legislación de la UE. Tiene que desempeñar su papel de guardiana de los Tratados (a través de los procedimientos de infracción, por ejemplo). Al negarse a presentar al Consejo el acuerdo de los interlocutores sociales sobre la Protección de la Salud y Seguridad en el Trabajo en el sector de peluquería, la Comisión no ha cumplido con su deber. Esto amenaza con destruir el diálogo social y todo el acervo social.
- 252. Las evaluaciones de impacto se han convertido en una herramienta clave en el trabajo de la Comisión para legislar mejor. La Comisión las prepara antes de las iniciativas europeas (ya sean legislativas o no legislativas), para medir las consecuencias económicas, sociales o medioambientales. Sin embargo, hay una serie de problemas con esta herramienta, incluyendo los métodos y los criterios de evaluación aplicados así como la falta de transparencia y la tendencia a subestimar los beneficios sociales. Por otra parte, la CES se opone además a la evaluación del impacto de los acuerdos de los interlocutores sociales, ya que interfiere con la autonomía de los interlocutores sociales.
- 253. La Comisión debe proponer una Agenda Social ambiciosa, mejorar las normas mínimas existentes sobre condiciones laborales y derechos de los trabajadores, y presentar nuevas propuestas legislativas. Las Directivas sobre derecho laboral deberían establecer normas mínimas e incluir cláusulas de no regresión.
- 254. La CES exige que todos los trabajadores, de cualquier origen geográfico, sean tratados de la misma manera y tengan la protección del derecho laboral y de los convenios colectivos aplicables a los trabajadores en el mismo lugar de trabajo.

255. La sustitución de trabajadores comunes por trabajadores autoempleados sin derechos laborales constituye un grave problema en el mercado laboral europeo y tiene efectos negativos en los dos tipos de trabajadores. Una jurisprudencia reciente confirma que los convenios colectivos pueden cubrir a los autoempleados y garantizarles los mismos derechos que a los asalariados, pero solo si son falsos autoempleados. Hay que hacer todo lo que sea posible para que los legisladores también asuman la responsabilidad e incluyan a los trabajadores independientes y les aseguren protección.
256. En toda la UE, existe un incremento de los contratos atípicos, evitando o disminuyendo el trabajo legal y la protección social a los trabajadores a través de nuevas formas de trabajo. El trabajo precario no ofrece a los trabajadores la protección y la seguridad a la que tienen derecho, y no es la solución para el mercado laboral del futuro, que necesitará cualificaciones y competencias. Los contratos atípicos sólo deberían ser una excepción y los contratos de trabajo permanentes deben seguir siendo la norma. Cualquiera que sea la forma de trabajo, debe estar protegida por un convenio colectivo y/o por la legislación. Con el fin de garantizar que todos los trabajadores puedan llevar una vida digna, los derechos sociales y laborales deben aplicarse a todos los trabajadores en la UE, independientemente de su contrato o su situación laboral.
257. Los falsos trabajadores autónomos son especialmente vulnerables ya que no siempre están cubiertos por la legislación laboral y la negociación colectiva. Por lo tanto es necesario adoptar medidas sobre la base de la Recomendación 198 de la OIT para cerrar esta brecha, que sirve para eludir la legislación laboral y social.
258. La directiva de la UE sobre tiempo de trabajo es fundamental para la protección de la salud y seguridad de los trabajadores en Europa. Pero sólo puede ser eficaz si se aplica a todos los trabajadores, si se suprime la cláusula de exención ("opt-out"), si el tiempo de guardia es considerado tiempo de trabajo, si los períodos de referencia se mantienen como están, si el alcance de la excepción para profesionales y personal directivo se reduce y si las reglas de tiempo de trabajo no son eludidas a través de falsos empleos autónomos. La CES pide la correcta aplicación de la Directiva, y no tolerará ningún intento de suavizarla.
259. El uso de nuevas tecnologías, los horarios atípicos, la reorganización de las empresas y métodos de gestión contestables son retos particulares que afectan a la conciliación del tiempo de trabajo y tiempo personal.
260. La CES también está presionando para una mejor conciliación de la vida familiar, vida privada y vida profesional incluyendo el derecho a la desconexión. Los trabajadores necesitan un mayor control sobre su tiempo de trabajo. Los horarios antisociales, como el trabajo por turnos, trabajo nocturno, el trabajo con pausas, y el trabajo en domingo tienen graves consecuencias para la salud y la seguridad de los trabajadores y deben por esta razón limitarse y autorizarse únicamente a través de un acuerdo sindical.
261. Todas las empresas que concursan para contratos públicos deben asumir las normas sociales y medioambientales a lo largo de toda la cadena de suministro, incluyendo los convenios colectivos aplicables, y las autoridades contratantes deben integrar criterios de calidad, sociales y medioambientales en sus procesos de adjudicación de mercados. Los detalles de los contratos públicos deben hacerse públicos para permitir un control apropiado.

REIVINDICACIONES Y COMPROMISOS

262. Invitamos a la UE a proponer una nueva agenda social ambiciosa. La CES trabajará para elevar el piso de los derechos sociales y laborales para todos los trabajadores, independientemente de su condición, incluyendo buenas condiciones de trabajo, la libre circulación de los trabajadores, y el acceso al mercado de trabajo para los nacionales de terceros países.

263. La CES y sus afiliadas seguirán presionando para la correcta aplicación de la directiva de tiempo de trabajo.
264. La CES y sus afiliadas emprenderán acciones legales, llegado el caso, con el fin de defender los derechos de los trabajadores.

Salud, prevención y seguridad

265. Se desprende de la investigación en salud pública que las desigualdades sociales causan desigualdades en salud. Las malas condiciones de trabajo están en la raíz de una serie de enfermedades importantes y conducen a significativas desigualdades en salud, incluyendo un alto riesgo de enfermedad y una esperanza de vida más baja. Alrededor de 160.000 personas mueren cada año en la UE como consecuencia de ello. Solo los cánceres vinculados a las exposiciones en el ámbito profesional causan casi 100.000 muertes al año. Persisten importantes desigualdades entre hombres y mujeres. Las mujeres se concentran en un número relativamente pequeño de sectores y actividades y tienden a estar en posiciones de menor rango. En este contexto, la salud en el trabajo y las políticas de igualdad juegan un papel complementario.
266. La prevención es esencial⁸. La legislación es el principal incentivo para que las empresas desarrollen políticas de prevención. El segundo factor más propenso a impulsar la acción preventiva - en tres de cada cuatro empresas - es la presión de los trabajadores y sus representantes. El hecho de que la mitad de los trabajadores europeos no tenga ninguna forma de representación, especialmente en las PYME, es por lo tanto un gran desafío.
267. La Encuesta Europea de Condiciones de Trabajo y numerosos otros proyectos muestran que es necesario abordar los riesgos relacionados con la organización del trabajo y los riesgos psicosociales, como el estrés relacionado con la organización del trabajo, métodos de gestión discutibles, el acoso y la violencia, especialmente en las administraciones públicas, y los sectores de salud y educación. Los estudios han demostrado que las evaluaciones de riesgo aún se centran principalmente en los peligros físicos como el fuego, pero no prestan gran atención a los problemas psicosociales, como el estrés laboral, la violencia o el acoso físico y moral en el trabajo. Deben desarrollarse indicadores para medir estos riesgos. En los últimos años, las enfermedades psicosociales se han incrementado significativamente en ocupaciones con preponderancia de mujeres, y se debe hacer la prevención mediante acciones y planes bien desarrollados y sistemáticos en el entorno de trabajo.
268. Las medidas de seguridad y salud en el trabajo (SST) benefician no sólo a los trabajadores sino también a los empleadores, ya que una fuerza de trabajo saludable y segura en un buen ambiente de trabajo cuesta mucho menos a cualquier empleador. Unas buenas condiciones de trabajo generan menos absentismo por enfermedad, una reducción de los niveles de enfermedades relacionadas con el trabajo, una mayor motivación del personal y mejores resultados.
269. La dimensión de género presenta desafíos particulares. Los lugares de trabajo y profesiones deben ser más accesibles para las mujeres y los hombres y ofrecer igualdad de remuneración por trabajo de igual valor así como permisos de maternidad y parentales. La protección de la maternidad debe ser reforzada a nivel europeo para preservar las condiciones de salud y seguridad de las madres durante y después del embarazo así como su pleno salario y una fuerte protección contra el despido. Se debe prestar una atención especial al impacto de género de la exposición a las sustancias peligrosas, a la organización del trabajo y a la interacción con la vida privada, a la concepción y a la utilización de ropa de protección, de equipamientos de protección personal, de herramientas y maquinarias adaptadas al trabajo de

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

las mujeres así como al envejecimiento, al impacto a largo plazo del trabajo y a los regímenes de pensión para las mujeres.

270. Para permitir a cada trabajador/trabajadora mantener su trabajo hasta la edad de jubilación, las condiciones de trabajo tienen que ser mejoradas.
271. Una alta proporción de trabajadores están expuestos a agentes cancerígenos, disruptores endocrinos o sustancias tóxicas para la reproducción. El uso de nanomateriales se está desarrollando rápidamente, aunque la evaluación de los riesgos asociados se encuentra todavía en las primeras etapas.
272. Más del 50% de los trabajadores no tienen ningún acceso a servicios de prevención independientes. La crisis actual ha empeorado la situación. Los recursos de prevención se han reducido en general, tanto en las empresas privadas como en los organismos públicos. En muchos países, la reducción de las inspecciones de trabajo hace que la legislación sea menos efectiva.
273. Entre 2004 y 2014, el progreso en los estándares de salud y seguridad ha estado prácticamente paralizado. La crisis en la regulación sobre salud y la seguridad de la UE ha sido evidente en los debates en torno a la adopción de una nueva estrategia para 2013-2020. El comité consultivo tripartito en materia de salud y seguridad acordó prioridades en una serie de áreas en su dictamen unánime de diciembre de 2011. El Parlamento Europeo también aprobó una resolución en diciembre de 2011 respaldando muchos de estos puntos. Por su parte, el comité de altos responsables de la inspección del trabajo formuló algunas propuestas muy útiles. La CES ha presentado sus propios puntos de vista y prioridades en una serie de ocasiones.
274. La Comunicación de la Comisión sobre un marco estratégico sobre salud y seguridad en el trabajo, adoptada en junio de 2014, no cumple con estas expectativas. El documento no presenta absolutamente ninguna propuesta concreta para la acción a nivel de la UE. Frente a los movimientos para reevaluar las directivas de seguridad y salud (SST) en el contexto de menos regulación, la CES subraya la necesidad de mantener altos niveles de seguridad y salud para los trabajadores, y hacer frente a nuevos riesgos para la salud en el lugar de trabajo. En opinión de la CES, hay dos aspectos en el papel de la Comisión. En primer lugar, es la única con el poder de iniciar una legislación europea, y no debe abusar de esta posición de privilegio negándose sistemáticamente a presentar propuestas legislativas al Parlamento y al Consejo. Los Tratados son claros. El Artículo 513 del Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea (TFUE) establece el objetivo preciso de mejorar y armonizar las condiciones de trabajo. Define el instrumento más apropiado para lograrlo: la adopción de directivas que definan un nivel común de normas mínimas y ponerlas en práctica en todos los Estados miembros.
276. Por otra parte, la Comisión debe garantizar que las directivas de la UE se apliquen efectivamente. Aquí, dispone de una serie de poderes que van desde los procesos judiciales contra los Estados miembros infractores a la coordinación y promoción de la estrategia desarrollada sobre una base tripartita con las organizaciones de sindicatos y de empleadores, así como los Estados miembros.

REIVINDICACIONES Y COMPROMISOS

277. La CES trabajará en colaboración y consulta con las Federaciones Sindicales Sectoriales y los expertos de las organizaciones afiliadas en todos los campos relativos a la promoción de la salud y seguridad en los sectores e industrias específicos.
278. La CES se centrará en la cuestión clave de la prevención eficaz, que sólo puede lograrse mediante la colaboración entre los sindicatos, los servicios de prevención y el Comité Consultivo de la UE sobre Salud y Seguridad en el Trabajo, con un enfoque a largo plazo,

incluyendo la perspectiva de género, para garantizar un nivel adecuado de seguridad y salud en el trabajo (SST) para las generaciones actuales y futuras.

279. La CES reconoce el papel de la normalización como herramienta clave en la política industrial. Se trabajará en dos áreas: el avance industrial y los servicios. Una acción similar es necesaria a nivel nacional.
280. La CES insiste en la introducción de una gestión de la SST obligatoria, en la Directiva marco 89/391/CEE del Consejo, para permitir una participación independiente de los trabajadores en la prevención a través de representantes expertos con buena formación y con la posibilidad de recurrir a los expertos adecuados en materia de salud y seguridad, así como con el apoyo de las organizaciones de trabajadores y del diálogo social.
281. La CES exige que los médicos del trabajo y los enfermeros independientes trabajen en estrecha colaboración con los trabajadores y los empleadores en todos los lugares de trabajo. Los trabajadores deben participar en la selección de los servicios de medicina del trabajo.
282. La CES participará en la revisión de la Directiva sobre agentes carcinógenos y mutágenos (DCM):
- a) añadiendo nuevos valores límite de exposición profesional (VLEP) obligatorios al anexo III. La CES apoya firmemente la propuesta formulada por varios Estados miembros para establecer una lista de 50 VLEP de sustancias carcinógenas utilizadas por las empresas en la UE. Esto permitiría una acción más rápida y excluiría la competencia entre los Estados miembros mediante estándares menos exigentes para la seguridad de los trabajadores. La CES y el ISE lanzarán una iniciativa sindical conjunta sobre los VLEP para un número considerable de sustancias tóxicas;
 - b) ampliando el alcance de la directiva a las sustancias reprotóxicas tanto para las mujeres como para los hombres.⁹
283. La CES contribuirá al trabajo sobre REACH:
- a) identificando los disruptores endocrinos para la salud humana e incluyéndolos en los candidatos de la lista de Sustancias Extremadamente Preocupantes (SEP) y en la lista de sustancias autorizadas¹⁰;
 - b) presionando para la adopción de criterios para la identificación de disruptores endocrinos en el contexto de la aplicación de la Reglamentación sobre Productos Fitofarmacéuticos y de la Reglamentación sobre Productos Biocidas;
 - c) trabajando sobre los nanomateriales en la revisión de los anexos de REACH, con especial énfasis en las exigencias en materia de información que se incluirá en el dossier de registro y en las fichas de datos de seguridad para los nanomateriales. La CES tomará medidas para garantizar la transparencia y la trazabilidad de los nanomateriales en toda la cadena de suministro.
284. En los trastornos musculoesqueléticos (vibración, manipulación manual y equipos con pantalla de visualización), la CES pondrá énfasis en la reformulación de las directivas correspondientes en una "directiva integrada" para cubrir todos los riesgos de forma coherente.
285. El estrés y otros riesgos psicosociales en el lugar de trabajo también han de estar cubiertos por la legislación. Son muy preocupantes porque dañan la salud individual de hombres y mujeres (enfermedades cardiovasculares, trastornos musculoesqueléticos, suicidio, etc.), y afectan a la vida social y laboral.

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

¹⁰ <http://echa.europa.eu/es/regulations/reach/authorisation/the-candidate-list>

Construir sistemas fuertes de protección social

286. El diseño y la estructura de la política social y de los sistemas de protección social son una responsabilidad nacional. Sin embargo, a través del método abierto de coordinación (MAC) y cada vez más a través del nuevo marco político del Semestre europeo, está ganando terreno un enfoque común sobre varios aspectos de la estructura de protección social. Deberían desarrollarse y aplicarse unos principios europeos comunes con el fin de crear una Europa más social, teniendo en cuenta los principios de universalidad, igualdad de trato y continuidad.
287. Como consecuencia de la crisis financiera y las recientes reformas estructurales aplicadas en el marco del Semestre Europeo, la extensión de la cobertura de la protección social y la resistencia a una mayor informalidad y a un número cada vez mayor de condiciones que se deben cumplir son prioridades urgentes para los sindicatos a nivel nacional y europeo.
288. Los resquicios en la red de seguridad de la protección social son cada vez más visibles debido a criterios de elegibilidad más estrictos en cuestiones como las prestaciones por desempleo, mientras que al mismo tiempo más personas necesitan apoyo de los sistemas de protección social, como consecuencia de la crisis. Los sindicatos demandan mejoras en los niveles de prestaciones con el fin de garantizar una seguridad de ingresos para las personas que no pueden trabajar e impedir que caigan en la pobreza.
289. En tiempos de restricción presupuestaria y austeridad, los sistemas de protección social deben ser salvaguardados por normas europeas, sobre todo porque los recortes presupuestarios son a menudo el resultado de políticas europeas. La CES se opone a dichos recortes y exige más inversiones públicas en los servicios. Hay que favorecer el desarrollo a nivel europeo, de un espacio de coordinación de las políticas de seguridad social que no fomente una visión exclusivamente cuantitativa que tenga por objetivo la reducción del nivel de gastos de la seguridad social en términos de PIB, sino que esté basado en objetivos de reforma de la seguridad social en función de las nuevas urgencias sociales en términos de solidaridad intra e intergeneracional.
290. El derecho a la protección social está garantizado por los instrumentos internacionales de los derechos fundamentales y por el Tratado Europeo (art. 14 del TFUE). Una política basada en principios comunes debe tender a fortalecer los sistemas de protección social.
291. El concepto de pisos de protección social, definido en la Recomendación N° 202 de la OIT, apoya los sistemas de protección social inclusivos basados en la solidaridad e incluye una dimensión horizontal y una vertical. La dimensión horizontal significa la ampliación de la cobertura de los sistemas de protección social a la mayor cantidad posible de personas y la dimensión vertical se refiere a la elevación de los niveles de prestaciones. Ambas son vitales en la Europa de hoy. Los pisos de protección social son el punto de partida de un nivel mínimo de seguridad social garantizado, y alienta a los Estados miembros a proporcionar mayores niveles de protección a la mayor cantidad posible de personas.
292. Hay que erradicar la pobreza en Europa. Aunque la reducción de la pobreza es una prioridad de la estrategia Europa 2020, el incremento de la pobreza desde el comienzo de la crisis es vergonzoso. La garantía de una renta mínima juega un papel clave en la reducción de la pobreza severa. Una renta mínima ofrece los medios para vivir con dignidad, participar plenamente en la sociedad y tener independencia a lo largo de la vida.
293. No todos los países tienen un sistema de renta mínima. Se deberían introducir sistemas de renta mínima, a un nivel adecuado, en toda legislación nacional de protección social. En el marco de una política general para reforzar los sistemas de protección social, la CES pide una directiva-marco europea sobre una renta mínima suficiente que establezca principios, definiciones, y métodos comunes para los regímenes de renta mínima en los Estados miembros. Se deben acordar unos principios europeos comunes para asegurar un nivel decente de ingresos garantizados para todos en la UE teniendo en cuenta que dichos

regímenes deben ser inclusivos y formar parte de una respuesta política europea y nacional más amplia que combine el apoyo a la renta con la inclusión activa y servicios de calidad.

294. Los servicios sociales y los servicios de salud, son otra área de la política nacional donde la acción europea podría prestar apoyo a las personas en muchos países y son esenciales para garantizar los derechos sociales, el desarrollo económico y el empleo de calidad. Los servicios de salud y los servicios sociales son indispensables para el bienestar social y deben estar gobernados por los principios de universalidad, de igualdad de trato y de servicio público. El acceso a la ayuda social, a la salud y a los cuidados de larga duración debería ser un derecho adquirido, plasmado en una norma europea común.
295. La prestación de asistencia a personas mayores - un ámbito de la política social en rápido desarrollo debido a los cambios demográficos - es un desafío a largo plazo para las sociedades europeas. Sin embargo, su importancia en las agendas políticas nacionales difiere. En general, los regímenes europeos de protección social no reconocen en todas partes la necesidad de "cuidados" como un riesgo para la salud y un riesgo social, y recibir servicios de cuidado no se considera un derecho social en todos los Estados miembros. Es urgente adoptar un enfoque común, según lo establecido en el informe conjunto 2014 del Comité de Protección Social sobre la atención de larga duración.
296. Las reformas de las pensiones deben aspirar a mejores pensiones para los que se jubilan. La tendencia a una mayor esperanza de vida debería traducirse en mejores condiciones laborales para todos en lugar de servir de justificación para retrasar la edad legal de jubilación. Las políticas activas para el empleo deben ir de la mano con niveles elevados de protección social, ofrecer oportunidades reales de empleo especialmente para los jóvenes, y acabar con el desempleo de millones de trabajadores europeos. El desempleo de larga duración erosiona significativamente los niveles de las pensiones porque éstas, en general, se calculan sobre la base de antecedentes profesionales continuados más que sobre periodos de trabajo intermitente. La respuesta política a una carrera más larga debe incluir la mejora de las condiciones de trabajo, el acceso a la formación permanente y una vida digna. En un entorno de trabajo cambiante, el trabajo penoso debe estar claramente definido, reconocido y compensado con medidas de jubilación anticipada.
297. La fijación de la edad legal de jubilación es fundamental en cualquier sociedad. La CES rechaza la idea de que los Parlamentos nacionales deberían abandonar su poder legislativo en beneficio de fórmulas matemáticas basadas en criterios como la esperanza de vida. Aunque un gran número de ciudadanos europeos están sin empleo, la CES subraya que es más razonable tener en cuenta de la tasa de dependencia económica, que es la proporción entre el número de trabajadores y aquellos que no trabajan, independientemente de su edad. Esto permite insistir en la promoción de una mayor participación en el mercado laboral y en la creación de empleos de calidad.
298. Para ofrecer ingresos dignos a los jubilados, se deben indexar correctamente las prestaciones de jubilación.
299. Las pensiones profesionales basadas en convenios colectivos pueden ser un complemento a las pensiones públicas (primer pilar), pero nunca ocupar su lugar. Contrariamente a los sistemas de pensión individuales (3er pilar) cualquier medida que incite a desarrollar las pensiones complementarias debe dar prioridad a las pensiones de jubilación profesionales (2º pilar) unidas a una aplicación universal en toda la empresa o en todo el sector.

REIVINDICACIONES Y COMPROMISOS

300. La CES luchará por:

- a) una mejora de la protección social y contra los recortes en prestaciones sociales y gastos en salud que deben ser considerados como inversiones;

- b) un nivel de protección social para todos los trabajadores en Europa que proteja eficazmente los ingresos, combata y prevenga la pobreza, y garantice el derecho a las prestaciones de enfermedad y ayuda social, incluyendo prestaciones en caso de enfermedad, prestaciones de desempleo, sanidad y pensiones;
- c) un enfoque de los cuidados de larga duración basado en los derechos comunes;
- d) el acceso a un conjunto definido de productos y servicios que constituya los cuidados de salud esenciales, incluyendo los cuidados de maternidad, y que responda a los criterios de disponibilidad, accesibilidad, aceptabilidad y calidad;
- e) reformas de las pensiones que ofrezcan mejores prestaciones para los futuros jubilados y pensiones públicas más adecuadas y se opondrá a cualquier automatismo que relacione la edad legal de jubilación con la esperanza de vida;
- f) un sistema de pensiones públicas más fuerte para que el ahorro privado o las pensiones profesionales no sean necesarios para garantizar un nivel de vida decente en la vejez;
- g) la promoción de las pensiones profesionales basadas en convenios colectivos y como un complemento a un sistema de pensiones públicas más fuerte. Los regímenes profesionales de jubilación en ningún caso deben sustituir las pensiones públicas;
- h) políticas activas para combatir la pobreza.

301. La CES establecerá un intercambio de experiencias entre las organizaciones afiliadas en estas áreas.
302. La CES coordinará estrategias conjuntas sobre los pisos nacionales de protección social.
303. La CES seguirá promoviendo un enfoque de la seguridad social basado en los derechos, asociando la defensa y la inversión en sistemas de protección social basados en la solidaridad a nivel europeo e internacional.
304. La CES seguirá siendo un actor clave a nivel europeo en todos los debates sobre la lucha contra la pobreza, la mejora de los niveles de vida y la consecución de niveles elevados de protección social. La CES prestará especial atención a las modificaciones de la reglamentación que podrían ser propuestas en materia de coordinación de los sistemas de seguridad social y, en este contexto, defenderá la mejora de los derechos de los trabajadores relativos a la portabilidad de sus derechos a la protección social, en especial las prestaciones por desempleo.

Combatir el dumping social y los comportamientos empresariales irresponsables

305. La libre circulación de los trabajadores no sólo es un principio fundamental en la Unión Europea sino también un principio sindical fundamental, que la CES apoya plenamente, valora, y trata de hacer respetar. Sin embargo, los trabajadores no pueden ser tratados como "mercancía", que se puede desplazar y explotar al precio más barato y sin respeto a la legislación nacional o a los sistemas de negociación colectiva. Esto no sólo aumenta la xenofobia y el sentimiento antieuropeo, sino que también perpetúa una espiral descendente de empleos de mala calidad, en lugar de proporcionar a los trabajadores y a sus países de origen perspectivas de empleos sostenibles y de crecimiento económico. Y lo más importante, niega a los trabajadores de toda Europa el derecho a la igualdad y la dignidad.
306. La CES exige la adopción de una legislación fuerte y coherente para abordar el problema de las empresas buzón. La inspección laboral tiene también un papel importante que desempeñar y debería tener las competencias necesarias y disponer de los recursos adecuados. La CES exige una Directiva que establezca normas mínimas para la inspección del trabajo en la UE, basada en el Convenio y la Recomendación Nº 81 de la OIT.
307. Las inspecciones de trabajo nacionales no pueden hacer frente solas a los retos de un mercado laboral cada vez más móvil. Se necesita coordinación y apoyo a nivel europeo. La CES exige la creación de una agencia (una especie de 'Europol social') para investigar y

prevenir el fraude transfronterizo en toda la Unión y garantizar por parte de todos los Estados miembros afectados que las investigaciones se realizan.

308. El trabajo no declarado y el falso autoempleo son fenómenos que hay que evitar, disuadir y combatir por las consecuencias negativas que tienen sobre los derechos y la seguridad de los trabajadores, sobre una competencia libre y leal en la UE, sobre la recaudación fiscal y sobre la libre circulación de trabajadores. Se necesita una acción concreta a nivel de la UE y en toda Europa para reducir o prevenir el trabajo no declarado y para proteger a los trabajadores no declarados, que están casi siempre en situaciones de extrema precariedad.
309. La transposición y la aplicación de la directiva sobre la aplicación de las disposiciones relativas al desplazamiento de trabajadores deben ser vigiladas cuidadosamente. Los Estados miembros deben estar claramente sujetos a la obligación de defender los derechos de los trabajadores desplazados. La correcta transposición de la Directiva de Aplicación será fundamental para avanzar en la lucha contra los abusos. Es esencial permitir a los Estados miembros tomar las medidas de control necesarias para luchar contra el dumping social.
310. Sin embargo, desde los casos del TJUE en 2007, es más difícil garantizar la no discriminación entre todos los trabajadores que hacen el mismo trabajo en el mismo lugar de trabajo. Una revisión de la Directiva, junto con el Protocolo de Progreso Social, son medidas necesarias para garantizar la igualdad de trato de los trabajadores, el pleno respeto de la legislación y los convenios colectivos del país de acogida. Se requieren medidas adicionales para evitar que los trabajadores se vean forzados a aceptar un estatus de independientes a fin de evitar los costes asociados a la protección laboral y a la protección social.
311. Por último, existe un creciente reconocimiento de que las largas cadenas de subcontratación son problemáticas para hacer cumplir las obligaciones de la legislación laboral. Debe adoptarse una nueva legislación sobre subcontratación que incluya normas para un mecanismo de responsabilidad obligatorio y requisitos de transparencia. Además, la cláusula de no discriminación contenida en el Convenio C94 de la OIT sobre las cláusulas laborales en los contratos públicos debe servir de inspiración para una iniciativa de la UE sobre la subcontratación.

REIVINDICACIONES Y COMPROMISOS

312. La CES, junto con sus afiliadas:
 - a) controlará cuidadosamente la transposición de la Directiva de aplicación, insistiendo al mismo tiempo en una revisión de la Directiva sobre desplazamiento de trabajadores con el fin de reforzar la protección de los trabajadores desplazados, evitar el dumping social y garantizar la igualdad de trato por igual trabajo;
 - b) lanzará una acción para abordar el problema de las empresas buzón y el falso trabajo autónomo;
 - c) reclamará una legislación sobre subcontratación, que incluya un mecanismo obligatorio de responsabilidad y requisitos de transparencia;
 - d) luchará contra el fraude transfronterizo exigiendo el establecimiento de una agencia europea para evitar este fraude.

Movilidad libre y justa

313. La CES aboga por una movilidad libre y justa para todos. A condición de ser libremente decidida y justa, la movilidad es una gran oportunidad para el desarrollo personal, económico y social de los ciudadanos y trabajadores de la UE.
314. Los ciudadanos y los trabajadores deben poder encontrar un trabajo y vivir una vida decente en sus propios países y comunidades. Si deciden desplazarse, debe ser libremente y sin obstáculos.

315. La movilidad nunca debe ser impuesta, ni directa ni indirectamente, y sin embargo, este es ahora el caso en muchos países del sur y del este de Europa, donde los jóvenes en particular se están marchando para encontrar un trabajo, ya sea en Europa o más allá.
316. A pesar del marco jurídico europeo vigente sobre la libre circulación de trabajadores, aún se interponen diversos obstáculos en el camino de los ciudadanos de la UE que esperan encontrar empleo decente en otro Estado miembro. Los trabajadores móviles a menudo sufren discriminación o trato desigualdad en ámbitos como la seguridad social, las condiciones de trabajo y los salarios, el acceso a prestaciones sociales y a la educación, la fiscalidad, etc. Los trabajadores fronterizos son particularmente discriminados, ya que su estatus no está debidamente protegido, reconocido o incluso definido.
317. Se deben identificar y eliminar los abusos a los derechos de los trabajadores migrantes y/o los obstáculos ilegales a la libre circulación en la UE introducidos por algunos gobiernos, organizando a los migrantes en sindicatos y a través del diálogo social. La libre circulación en la UE y la AELC no debe significar un recorte de las normas nacionales o europeas o medidas de control para prevenir el dumping social.

REIVINDICACIONES Y COMPROMISOS

318. La CES se compromete a:

- a) apoyar la plena aplicación del principio de libre circulación de los trabajadores y la plena aplicación y mejora de la legislación de la UE que garantiza la movilidad libre y justa y la igualdad de trato para los ciudadanos y los trabajadores móviles;
- b) luchar contra la discriminación y los obstáculos a los que se enfrentan los ciudadanos y los trabajadores móviles;
- c) insistir ante las instituciones nacionales, de la UE y de la AELC para que definan correctamente el status de los trabajadores fronterizos en todos los aspectos necesarios;
- d) insistir ante las instituciones europeas y nacionales para que establezcan estructuras y financiación adecuadas, en estrecha cooperación con los sindicatos/interlocutores sociales, para proporcionar información y asistencia a los trabajadores móviles;
- e) trabajar con los empleadores, los gobiernos y las instituciones de la UE para apoyar la capacidad de los sindicatos para organizar a los trabajadores móviles y defender sus derechos en los lugares de trabajo a través de los convenios colectivos;
- f) fortalecer y coordinar las redes sindicales que proporcionan información y asistencia a los ciudadanos y trabajadores móviles, incluso mediante la acción legal (CSIR, partenariado EURES, puntos de contacto y oficinas sindicales, UnionMigrantNet, etc.);
- g) favorecer un intercambio regular de informaciones sobre campañas sindicales con éxito contra los salarios rebajados y la explotación y aportar su apoyo a dichas campañas;
- h) favorecer el desarrollo de campañas que insistan en la necesidad de unidad entre las comunidades locales y migrantes para resistir la explotación, los salarios rebajados y la designación de chivos expiatorios y para oponerse a las acciones de los empleadores y de instituciones cuyo objetivo es crear divisiones entre comunidades para seguidamente explotarlas;
- i) apoyar la implicación de los sindicatos en las políticas europeas y nacionales para garantizar la libre y justa circulación de los ciudadanos y de los trabajadores.
- j) involucrar al Comité de Jóvenes en una mejor evaluación y diseño de instrumentos que puedan apoyar la movilidad libre y más segura de los jóvenes en toda Europa, como el programa Tu Primer Trabajo EURES.
- k) apoyar medidas concretas, como un Europol social, y más inspecciones y coordinación entre servicios públicos en la UE.

Igualdad de trato e integración de los trabajadores migrantes

319. El número de nacionales de terceros países en el territorio de la UE aumentará en las próximas décadas, debido a factores externos como las crisis humanitarias en los países vecinos, o

factores internos, como la evolución demográfica. La migración se convertirá, por tanto, en una prioridad clave tanto para la UE como para el movimiento sindical europeo.

320. Los migrantes de terceros países aportan una contribución a la economía y al mercado laboral de la UE, así como al enriquecimiento de la sociedad europea. De hecho, la integración es un proceso bidireccional, en el que los migrantes se convierten en miembros de una comunidad de acogida, mientras que la comunidad también se beneficia de la aportación cultural y económica de las personas de otras sociedades.
321. Además, la evidencia muestra que los inmigrantes solucionan principalmente la escasez de mano de obra no cubierta por trabajadores de la UE y que su contribución fiscal y sus cotizaciones a la seguridad social son significativamente mayores que lo que reciben o recibirán en beneficios y prestaciones sociales.
322. Sin embargo, en los últimos años el discurso de la UE en materia de migración se ha centrado en la seguridad y vigilancia de las fronteras, dejando toda la responsabilidad de la gestión de los flujos migratorios y la integración a los Estados miembros. Este enfoque ha dado lugar a menudo a una integración e inclusión muy frágiles, así como a una explotación masiva y a un trato injusto de los migrantes en la sociedad y en el mercado laboral. Estos fenómenos aumentan la discriminación y el dumping social, y afectan tanto a los migrantes como a los trabajadores en los países de acogida. Una mala gestión de las políticas de migración alimenta un malestar social vinculado a la migración.
323. La aplicación del marco jurídico de la UE en materia de migración, incluyendo varias directivas nuevas o revisadas, se ha visto obstaculizada por la reticencia de los Estados miembros a respetar el acervo de la UE.
324. La igualdad de trato ha empezado a ser integrada en estos nuevos instrumentos jurídicos, pero con resultados insuficientes y fragmentados. La integración se ha convertido en una política de la UE, pero se ha logrado poco en términos de implementación. Las políticas de integración deben estar enmarcadas en programas comunes de la UE, para utilizar los recursos de manera más eficiente a nivel europeo, nacional y local.
325. La migración irregular ha sido ignorada, y los migrantes indocumentados a menudo han sido tratados como criminales, y empujados a la ilegalidad y al trabajo no declarado.
326. La política migratoria europea debe incluir a la vez la regulación de los flujos migratorios y la integración de los nacionales de terceros países en condiciones de igualdad. La política migratoria ligada al trabajo debe ser elaborada con las organizaciones sindicales y patronales. Las cuestiones relativas a la regulación de la inmigración y a las necesidades de los trabajadores migrantes en el lugar del trabajo deben figurar en la agenda sindical y de la negociación colectiva de las organizaciones miembros de la CES.
327. La afiliación a un sindicato, también a nivel transfronterizo, favorece la integración mediante la participación en la vida sindical y facilita la inclusión en el lugar de trabajo, en el mercado laboral y en la sociedad en general.
328. El diálogo y la cooperación entre las autoridades locales y los sindicatos deben mejorar a todos los niveles. Las organizaciones sindicales regionales e interregionales desarrollan actividades para ayudar, informar, integrar y promover la inclusión de migrantes. El respaldo existente por parte de las autoridades locales debe ser mejorado en todas partes.

REIVINDICACIONES Y COMPROMISOS

329. La CES trabajará para:

- a) cambiar el discurso de la UE en materia de migración, y promover una política europea común de inmigración más eficaz, tanto a nivel institucional como en la sociedad, desplazando la atención desde los estrechos problemas de seguridad hacia la contribución de los migrantes, los derechos humanos, la igualdad de trato y la integración;
- b) promover la tolerancia y luchar contra todas las formas de discriminación, racismo y xenofobia hacia los migrantes;
- c) abordar los abusos y las violaciones de los derechos de los trabajadores migrantes que reducen las condiciones y alimentan las prácticas de empleo precario y el dumping social y reafirmar que la integración sólo tendrá lugar mediante una sólida protección del empleo y un trato decente para todos los trabajadores a través la acción sindical;
- d) obtener un marco legal más coherente para la migración a nivel de la UE, basado en estos principios y en una mayor coordinación y solidaridad tanto entre la UE y los Estados miembros como entre Estados miembros, para prevenir la explotación y la discriminación, garantizar la plena igualdad de trato, y establecer vías para la integración y la inclusión de los migrantes;
- e) hacer presión sobre los Estados miembros y los países candidatos para que ratifiquen los convenios 97 y 143 de la OIT y la Convención Internacional de Naciones Unidas sobre la protección de los derechos de todos los trabajadores migrantes y de sus familiares;
- f) abrir un debate sobre la migración irregular, sus causas y sus efectos, y sobre las posibles maneras de ayudar a los migrantes indocumentados a lograr un estatus legal y a integrarse en el mercado laboral y en la sociedad, y de luchar contra el trabajo no declarado, la explotación y el tráfico de seres humanos. La CES apoya igualmente la aplicación por parte de todos los Estados miembros de la directiva 2009/52/CE por la que se establecen “normas mínimas sobre las sanciones y medidas aplicables a los empleadores de nacionales de terceros países en situación irregular” y de la directiva 2011/36/UE sobre “la prevención y lucha contra la trata de seres humanos y la protección de las víctimas”;
- g) fortalecer las actividades y las redes sindicales que proporcionan información y asistencia a los migrantes, en particular a través de UnionMigrantNet y la participación de los migrantes en las actividades sindicales;
- h) aumentar y apoyar los esfuerzos de los sindicatos para afiliar migrantes y para incluir en sus agendas las necesidades de los trabajadores migrantes en los lugares de trabajo;
- i) fortalecer la cooperación con las organizaciones afiliadas en los países candidatos y asociados, así como con los sindicatos de los países de origen y de tránsito, con el fin de hacer frente a los fenómenos de migración y, en particular la explotación y el trato injusto, y para construir una política común sindical para la migración a través de las fronteras;
- j) reclamar reformas migratorias a nivel europeo y nacional, a través de la negociación con las autoridades públicas, la cooperación con otras partes interesadas, y la promoción de campañas, acciones y proyectos específicos;
- k) insistir ante los Estados miembros para que apoyen el reconocimiento del estatus de residentes de larga duración previsto en la Directiva 109/2003 así como los derechos que de ello se derivan, incluyendo la movilidad.

330. Se debería prestar especial atención al problema de los refugiados y solicitantes de asilo, así como a las tragedias que tienen lugar en los países europeos, especialmente en el Mar Mediterráneo. La CES ha desarrollado una estrategia nueva y efectiva en este tema, y se compromete a:

- a) apoyar las acciones de búsqueda y rescate, que son esenciales para evitar muertes en el mar y en las fronteras, así como las acciones para luchar contra el tráfico de personas, incrementar la cooperación con los países de origen, y apoyar programas humanitarios para aliviar el sufrimiento de las poblaciones afectadas por las guerras, el hambre o las dictaduras;

- b) reivindicar la aplicación de una solidaridad europea sobre estas cuestiones para elaborar una política europea más fuerte para el reconocimiento, la acogida y el asentamiento de refugiados en territorio de la UE, en particular a través de la revisión del marco jurídico vigente (Reglamento de Dublín);
- c) asegurar el pleno respeto de los derechos humanos y la igualdad de trato de los refugiados y solicitantes de asilo, y del derecho de la Unión y también de las normas y los convenios internacionales aplicables a las personas que intentan entrar de manera ilegal en el territorio de la UE, velando en prioridad por su vida y por su integridad física.
- d) fortalecer la cooperación con los países de origen y de tránsito, en particular en las fronteras de la UE y en los países candidatos, a fin de promover una política europea de asilo y prevenir la explotación y el paso a la ilegalidad;
- e) reclamar la reapertura de canales legales de entrada en los Estados miembros para luchar contra el peligroso fenómeno del tráfico internacional de seres humanos, así como los corredores humanitarios en los casos en los que personas que tengan derecho de asilo corran grave peligro.

El comercio y las relaciones exteriores como herramientas para una globalización justa y para el respeto de los derechos fundamentales

331. La CES insiste en la aplicación estricta de las disposiciones del Tratado de Lisboa, que establece que la política exterior y la política comercial de la Unión deben tratar de promover sus valores en el resto del mundo. Estos incluyen la democracia y la paz, el estado de derecho, la universalidad e indivisibilidad de los derechos humanos y las libertades fundamentales, el respeto a la dignidad humana, los principios de igualdad y solidaridad y el respeto a los principios de la Convención Europea de los Derechos Humanos, de la Carta de las Naciones Unidas y el derecho internacional. El acervo de la UE, las preferencias colectivas y las prácticas reguladoras no deben de ninguna manera ser socavadas por las relaciones de comercio exterior y de inversiones.
332. La CES ha apoyado sistemáticamente un comercio equitativo regulado por instituciones multilaterales, y ha pedido una fuerte cooperación entre la Organización Mundial del Comercio (OMC) y la OIT. Recientemente, tras las indecisiones de la Ronda de Doha y la proliferación de acuerdos comerciales bilaterales, la UE también se ha lanzado a una serie de negociaciones bregionales y bilaterales que, en general, han desembocado en acuerdos comerciales que han sido incluidos dentro de acuerdos de asociación, de cooperación y estratégicos. La CES reconoce que los acuerdos comerciales y de inversión deben ser parte de una relación política más amplia.
333. Estos acuerdos deben ser negociados en el interés público más que en el interés de los inversores privados y no deben en ningún caso cuestionar el derecho de los Estados miembros para regular. La CES se opone, en particular, a los mecanismos de resolución de conflictos entre inversores y Estados (ISDS) - que favorecen a los inversores extranjeros por encima de todos los demás y equivalen a privatizar la justicia, al enfoque de lista negativa (que cubre todos los servicios menos los específicamente excluidos) y a la inclusión de los servicios públicos en acuerdos comerciales como el TTIP (EEUU) y el CETA (Canadá). La CES exige la exclusión de los servicios públicos y un enfoque de listas positivas en todos los acuerdos comerciales. Rechazamos cualquier reducción de las normas europeas e insistimos en que se mantenga el espacio político y que el derecho a legislar no se vea limitado por órganos no democráticos como los consejos de cooperación regulatoria. La CES insiste en que todos los tratados comerciales de la UE incluyan obligatoriamente cláusulas ejecutorias en materia de protección del trabajo. Dichas protecciones existen en los acuerdos americanos y canadienses y deben ser mejoradas para cubrir un amplio abanico de convenios de la OIT y ser integradas en los acuerdos de la UE para garantizar el carácter ejecutivo y efectivo de disposiciones disuasorias contra las infracciones, estén o no ligadas al comercio.
334. La CES se opone al acuerdo CETA que no cumple nuestras condiciones, sobre todo porque incluye un ISDS, y seguiremos oponiéndonos firmemente a las etapas que lleven hacia su

ratificación. La CES adoptará la misma posición sobre el TTIP. Continuaremos haciendo un seguimiento de los progresos y presionando para lograr mejoras a fin de promover los empleos decentes y el crecimiento y de salvaguardar las normas de protección del trabajo, de los consumidores, del medioambiente y de la salud y de la seguridad a través del lobby, de campañas y de negociaciones, en particular en nuestro trabajo con el Parlamento Europeo. Llamamos a todas las organizaciones afiliadas a actuar a nivel nacional para apoyar esta posición.

335. La CES insiste en que los acuerdos internacionales de comercio y de inversión de la UE y la AELC deben incluir una fuerte dimensión social, la promoción del trabajo y los salarios decentes, el desarrollo sostenible y la protección medioambiental, la salvaguardia de la gobernanza democrática y de los servicios públicos, garantizando un alto nivel de regulación financiera así como la aplicación y el cumplimiento por todas las partes de las normas laborales de la OIT. Todos esos acuerdos deberán ir acompañados de un mecanismo de control, denuncia y sanción que implique a los interlocutores sociales. Se debe prever una cooperación técnica con el apoyo de la OIT.
336. La CES expresa su preocupación por la reticencia de la Comisión a utilizar los mecanismos de ejecución cuando existen, por ejemplo, en el Sistema Generalizado de Preferencias, cuando es evidente que las partes violan compromisos internacionales, como los convenios fundamentales de la OIT.
337. La CES insiste en la necesidad de transparencia en todas las negociaciones comerciales y de inversiones, de control democrático por parte del Parlamento Europeo, y de consulta con los interlocutores sociales y las organizaciones de la sociedad civil. En ningún acuerdo, las decisiones políticas deben ser condicionadas por organismos no democráticos, como un consejo de cooperación regulatoria.
338. La CES insiste en que la UE debe mantener instrumentos de defensa comercial fuertes que impongan restricciones específicas a las importaciones contrarias a la competencia en Europa, en particular si son elaboradas por trabajadores que no están protegidos de acuerdo con las normas internacionales.
339. La CES alienta una política europea de desarrollo que promueva, con carácter prioritario, el diálogo social y el trabajo decente en los países beneficiarios, incluyendo las economías emergentes y llamamos a la UE en su conjunto y cada Estado miembro individualmente a alcanzar el objetivo de las Naciones Unidas de consagrar el 0,7% de su PNB a la ayuda oficial al desarrollo. El movimiento sindical europeo debe participar específicamente en el diseño de políticas, así como en la asignación del presupuesto disponible.
340. La CES apoya las iniciativas Ayuda para el Comercio¹¹ como una vía para promover el crecimiento del sector privado y el empleo en los países en desarrollo. El sector privado europeo puede también estar asociado en mayor grado a la agenda de la UE para el desarrollo siempre que el objetivo principal sea favorecer el crecimiento económico y contribuir a los objetivos de desarrollo tales como el trabajo decente en los países en desarrollo.
341. La CES espera y apoya el desarrollo de una política exterior fuerte y común de la UE sobre la base de los principios establecidos en el Tratado y respetuosa con el derecho internacional, poniendo plenamente en marcha instrumentos para la cooperación, la democracia y los derechos humanos y utilizando al máximo el Servicio Europeo de Acción Exterior (SEAE) para

¹¹ *La Iniciativa de Ayuda para el Comercio, encabezada por la OMC, impulsa a los gobiernos de los países en desarrollo y a los donantes a reconocer el papel que puede tener el comercio en el desarrollo. En particular, la Iniciativa procura movilizar recursos para hacer frente a las limitaciones relacionadas con el comercio identificadas por los países en desarrollo y los países menos adelantados. (Nota de traducción)*
https://www.wto.org/spanish/tratop_s/devel_s/a4t_s/aid4trade_s.htm

promoverlos. La CES reitera su llamamiento para que las delegaciones de la UE en el extranjero incluyan funcionarios especializados en temas laborales.

342. Las guerras así como las violaciones de las libertades y de los derechos humanos en nuestras fronteras continúan amenazando la paz, la coexistencia y la seguridad de todos. La urgencia humanitaria en el Mediterráneo es una consecuencia directa de numerosas guerras que se traducen en muertes y violencias sin precedentes y en el éxodo de miles de hombres y de mujeres, persecuciones y discriminaciones contra grupos étnicos y religiosos asociados a la emergencia del fenómeno del terrorismo y de la criminalidad internacional. Además de las muertes y las violencias, la crisis en Ucrania ha subrayado la necesidad de una política extranjera europea más fuerte que dé prioridad absoluta a la paz. La CES reclama con insistencia iniciativas europeas para contribuir al desarme y a una cultura de la paz y de coexistencia.
343. La CES seguirá cooperando con la CSI en sus actividades internacionales y desarrollando contactos regionales. En particular va a desarrollar el trabajo con los sindicatos en todo el continente europeo y promoverá el modelo social europeo, apoyando activamente el Consejo Regional Paneuropeo (PERC) y las actividades sub-regionales como parte de su participación en el Partenariado Oriental. Vamos a seguir apoyando a los sindicatos de los países candidatos a la UE con iniciativas de integración.
344. La CES también promoverá y ayudará a un sindicalismo y un diálogo social independientes en la región Euromed, especialmente en los territorios palestinos, en cooperación con la Confederación Sindical Árabe y ACTRAV. La CES participará de manera proactiva en la revisión de la Política europea de vecindad para que este instrumento garantice un partenariado eficaz basado en la igualdad que responda a las necesidades y aspiraciones reales de los trabajadores y ciudadanos en los países afectados. La CES mantendrá y desarrollará relaciones con las organizaciones sindicales en África, en particular a través de la CSI-África, y del programa UE-ACP; en las Américas con la CSA y a nivel regional y sub-regional (Comunidad Andina, Centroamérica, Mercosur), así como los EEUU y Canadá; y en Asia, con la CSI-AP, buscando sobre todo desarrollar el trabajo del Foro ASEM para el Diálogo Social.
345. La CES también seguirá cooperando con la CSI a través de la Red de Cooperación Sindical al Desarrollo, y con la Comisión Sindical Consultiva ante la OCDE (TUAC), en particular en relación con las Directrices de la OCDE para las empresas multinacionales (EMN), el plan de acción de la OCDE contra la erosión de la base imponible y el traslado de beneficios (BEPS) y las iniciativas del G-20.
346. La CES cooperará con organizaciones de la sociedad civil en las iniciativas que hagan avanzar las políticas de la CES.

REIVINDICACIONES Y COMPROMISOS

347. La CES espera que el comercio internacional y las políticas de desarrollo de la UE den un impulso al crecimiento, la distribución equitativa del crecimiento y el empleo de calidad y hagan progresar los valores europeos a nivel internacional.
348. La CES exhorta a la Comisión Europea a implicar en mayor medida a las organizaciones sindicales en la política europea de cooperación al desarrollo. Debe garantizar una mayor sinergia con y entre las organizaciones nacionales con respecto a los objetivos.
349. La CES se guiará por los principios enunciados anteriormente para desarrollar y continuar políticas para la paz, la democracia y los derechos laborales respecto a regiones y países específicos. Seguiremos trabajando en cooperación con las respectivas organizaciones sindicales hermanas en todo el mundo.