



**Confederación Europea de Sindicatos (CES)
13º Congreso. París, 29/09/2015 – 02/10/2015**

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



ÍNDICE

Introducción por Manuel Bonmati.....	3
Delegación de UGT	11
Programa del Congreso	15
Manifiesto de París	23
Programa de Acción 2015-2019.....	33
Resolución presentada por el Comité Ejecutivo - Mejorar el equilibrio de género en la CES.....	97
Moción de urgencia - Crisis de los refugiados en Europa.....	101
Moción de urgencia sobre la salud y seguridad en el trabajo	105
Moción de urgencia - Acuerdo sobre Comercio de Servicios (TiSA)	109
Moción de urgencia sobre los Derechos Fundamentales en España	115
Moción de urgencia - Solidaridad con los trabajadores griegos.....	119
Moción de urgencia sobre Irlanda del Norte.....	123
Moción de urgencia - Estrategia de renegociación del referéndum en el Reino Unido	127
Moción de urgencia - Solidaridad con los periodistas turcos y kurdos víctimas de la represión	131



INTRODUCCIÓN



Presentación

En esta publicación os trasladamos los distintos documentos aprobados en el último Congreso de la Confederación Europea de Sindicatos.

Este Congreso ha supuesto un momento importante ya que se produjo un cambio significativo en el Secretariado de la CES, siendo elegido el compañero Luca Visentini de la UIL de Italia como Secretario General para el nuevo mandato 2015-2019.

Al mismo tiempo en todo el periodo del mandato anterior la CES ha respondido con contundencia frente a los recortes y ajustes de la Troika, la pérdida de protección legislativa por parte de los trabajadores y trabajadoras y la imposición de las políticas de austeridad. Además Europa se enfrenta a una crisis humanitaria sin precedentes, que ha sido mal gestionada por parte de la UE con respecto a la acogida de los refugiados.

Todo ello, ha producido una desafección al proyecto europeo de ciudadanos y trabajadores. En este sentido, el lema del Congreso "Una sociedad justa. Empleos de calidad y derechos de los trabajadores" refleja perfectamente el momento que vivimos en Europa y al mismo tiempo la voluntad política de la CES y sus organizaciones.

En un momento en que el paro está alcanzando unas cotas insostenibles, y que afectan de una manera particular a los jóvenes, el aumento de la pobreza, los ataques a nuestros sistemas de negociación colectiva, o a las libertades democráticas y sindicales, la aparición de nuevas formas de trabajo, la transición climática y energética, las distintas crisis a las que se enfrenta Europa, es más necesario que nunca reforzar la presencia de los sindicatos.

Unos sindicatos fuertes a nivel nacional son la mejor base para una CES fuerte y con voz ante las instituciones europeas. Así lo reconoce la CES al trasladar por primera vez en un congreso un documento que inicia una reflexión de lo que debe ser el papel de la CES en una Europa cambiante y en una de las encrucijadas de su historia.

El Congreso ha elegido el nuevo Secretariado de la CES, y ha debatido y aprobado dos documentos fundamentales para la acción sindical de la CES pero también de sus organizaciones afiliadas. Se trata del Programa de Acción 2015-2019, y el Manifiesto de París.

Participación

Al Congreso han asistido 500 delegados sindicales, que proceden de las 90 organizaciones sindicales de 39 países europeos, y que representan a 60 millones de trabajadores del continente europeo. Además aportaron delegaciones al Congreso otros organismos de la propia CES como sus 10 federaciones europeas, el Comité de Mujeres, el Comité de Jóvenes, Eurocadres, los Comités Sindicales Interregionales (CSIR) y la

FERPA. Y como miembros observadores Macedonia (FYROM) y Bosnia and Herzegovina (KSBiH).

En cuanto a la participación de mujeres en el Congreso de París ha sido del 42%, un ligero aumento con respecto a congresos anteriores (Atenas, 40% y Sevilla 37%).

La delegación confederal de la UGT, encabezada por Cándido Méndez, ha contado con 7 miembros titulares y dos suplentes, también han participado otros compañeros y compañeras en las delegaciones de otras estructuras de la CES: FERPA, CSIR, EUROCADRES, y distintas Federaciones Europeas¹, e igualmente los representantes de UGT en el CESE.

Preparación y enmiendas

Como es habitual en el proceso de preparación de los Congresos de la CES se estableció la estructura del Comité Preparatorio del Congreso (CPC), al que la UGT como el resto de las organizaciones afiliadas ha ido trasladando sus posiciones, de carácter más general en un inicio, para luego entrar de lleno en cuestiones más políticas de análisis y enfoque de las sucesivas versiones de los tres documentos², o en la concreción de las acciones a tomar por la CES para el logro de sus objetivos.

En paralelo se han trabajado una serie de enmiendas tanto al Manifiesto como al Programa de acción. UGT presentó un total de 61 enmiendas en el Programa de Acción y 10 al Manifiesto de París, además de realizar aportaciones al documento sobre el Papel de la CES para el próximo mandato. La gran mayoría de esas enmiendas fueron recogidas en el proceso previo al Congreso o aprobadas en el mismo.

Nuestras enmiendas al Manifiesto fueron en el sentido de reforzar el modelo social europeo, la cuestión de la reivindicación del empleo estable o el rechazo frontal a las reformas que han destrozado nuestros mercados laborales.

En cuanto al Programa de Acción, se articularon en torno a algunos temas que consideramos importantes en cuanto a línea de acción de la CES y que nos parecía que estaban insuficientemente presentes en el documento o simplemente no se evocaban. Por ejemplo, la inversión como algo esencial para la creación de empleo, la situación de los mayores de 55 años en el mercado laboral, el paro de larga y muy larga duración, la garantía de la igualdad presente en todas las políticas europeas y la inclusión del aspecto medioambiental, un mayor compromiso con la industria en toda la UE, la lucha contra el trabajo precario y la explotación laboral, el derecho a la conciliación de la vida laboral y la vida personal, la defensa de los servicios públicos esenciales, la negociación colectiva como derecho sindical, potenciar la afiliación sindical, la gobernanza de las empresas con

¹ Se incluye lista completa.

² Manifiesto de París, Programa de Acción, y el Papel de la CES para el próximo mandato, que no se recoge en esta publicación ya que es un documento que se va a discutir en distintos momentos y que irá asumiendo el Comité Ejecutivo de la CES.

una mayor implicación y participación de los trabajadores, mejorar la protección social, la protección de los trabajadores migrantes e igualdad de trato, las medidas vinculantes de protección del trabajo en todos los acuerdos comerciales de la UE, implicar en mayor medida a las organizaciones sindicales en la política europea de cooperación al desarrollo.....en definitiva con un hilo conductor de la defensa del estado de bienestar y de la dimensión social de la construcción europea, que son pilares fundamentales para unas condiciones dignas de vida y trabajo en la UE.

Debates y documentos

Los debates en el Congreso de París se articularon a un doble nivel, por una parte a través de los distintos paneles de discusión previstos en el Programa³, y por otra parte centrándose en los tres documentos principales que serán la base a partir de la cual la CES tomará posición ante las distintas políticas europeas y decidirá sus acciones y campañas.

Los paneles se centraron sobre temas de fondo en torno al empleo o la negociación colectiva, o temas de actualidad como los refugiados o de reflexión interna como la participación de las mujeres.

- Empleo de calidad para los jóvenes: ¿más allá de la garantía juvenil?
- Sesión sobre la crisis de los refugiados en Europa.
- Participación de las mujeres en el Congreso.
- Empleo de calidad para todos, en el que participó el Secretario General de UGT, Cándido Méndez.
- Sesión interactiva sobre negociación colectiva.
- Combatir el dumping social.

El **Manifiesto de París** plantea las prioridades de la CES, es el documento a la vez más político y mediático, tradicionalmente toma el nombre de la ciudad en la que se celebra el Congreso.

Bajo el título de "Defendamos la solidaridad por empleos de calidad, derechos de los trabajadores y una sociedad justa en Europa", se esbozan las prioridades para una Europa mejor: Una economía fuerte al servicio de los ciudadanos, sindicatos más fuertes para la defensa de los valores democráticos y de la democracia en el trabajo, y un núcleo de normas sociales ambiciosas.

El **Programa de acción de la CES 2015-2019**. Se han incluido al principio del documento y como contexto político los puntos 1 al 6 del Manifiesto de París. Se basa en tres pilares:

- Pilar I. Una economía fuerte al servicio de las personas.

³ Véase Programa del Congreso de París.

-
- Pilar II. Sindicatos más fuertes para los valores democráticos y la democracia en el trabajo.
 - Pilar III. Un núcleo de normas sociales mínimas ambiciosas.

A partir de los tres pilares, este documento es un verdadero y detallado programa de trabajo para la CES y sus afiliadas, se va desarrollando de manera temática todo el programa reivindicativo de la CES. De manera razonada se van recorriendo distintos capítulos y aspectos de la política europea y de las posiciones de la CES. Tras cada tema un apartado llamado reivindicaciones y compromisos concreta qué objetivos se persiguen y a qué se comprometen tanto la CES como sus afiliadas para alcanzarlos.

Otro debate fundamental para el futuro de la CES como organización sindical europea se produjo en el panel "La CES del futuro" durante la última jornada del Congreso, en torno a un documento llamado "**El papel de la CES para el próximo mandato 2015-2019**". Es un documento en el que se plantea el papel de la CES y la sindicalización. Es un documento de reflexión interna, de carácter evolutivo y no cerrado como los documentos de base que el Congreso discute y aprueba, tiene como objetivo marcar prioridades y propuestas de acción para renovar y fortalecer el papel de la CES. Se va a ir debatiendo en sucesivos momentos como el Comité Ejecutivo y en otro de los tiempos fuertes de carácter político en la CES como la Escuela de Primavera (12 y 13 de abril en La Haya).

En otro orden de cosas y como es habitual el Congreso ha debatido y aprobado una serie de **resoluciones y mociones de urgencia** presentadas por distintas organizaciones:

- Moción de urgencia sobre los Derechos Fundamentales en España (derecho de huelga en particular).
- Moción de urgencia sobre Irlanda del Norte
- Moción de urgencia - Estrategia de renegociación del referéndum en el Reino Unido
- Moción de urgencia sobre la salud y seguridad en el trabajo
- Moción de urgencia - Solidaridad con los trabajadores griegos
- Moción de urgencia -Solidaridad con los periodistas turcos y kurdos víctimas de la represión
- Moción de urgencia - Crisis de los refugiados en Europa
- Moción de urgencia - Acuerdo sobre Comercio de Servicios (TiSA)

También se aprobó una Resolución del Congreso presentada por el Comité Ejecutivo sobre la mejora del equilibrio de género en la CES pidiendo que se tomen medidas para garantizar un equilibrio entre hombres y mujeres dentro de la CES.

Después del Congreso

A partir del Congreso se van poniendo en marcha las distintas decisiones adoptadas. Un aspecto importante se refiere a los cambios estatutarios, trabajándose en un grupo ad-hoc Estatutos que debatirá y decidirá de qué manera y con qué alcance vamos a implantar los cambios ya discutidos en el Congreso y que principalmente se refieren al equilibrio hombre /mujer, reglas y procedimientos en los congresos de la CES, Comités estatutarios, en particular Mujeres y Jóvenes, y finalmente los CSIR.

También se pone en marcha un importante foro de discusión y reflexión de la CES, la llamada Escuela de Primavera, que ahonda de manera temática en los cambios internos que se tienen que producir en la organización y que ya se perfilan en el documento Papel de la CES.

Para mejorar su acción, la CES también tiene el mandato de desarrollar dos herramientas fundamentales: la comunicación para que sea más eficaz y que articule una serie de mensajes a nivel europeo y comunes en contenido para todas sus afiliadas, y también una reflexión y nueva definición de las campañas a nivel europeo.

Para finalizar y más allá de los compromisos de la CES y de sus organizaciones afiliadas en cuanto a la implementación del Programa de Acción 2015-2019, se impone también la realidad de la actualidad europea que evidentemente demanda la respuesta del movimiento sindical europeo. Una realidad que incide sobre el programa de trabajo, en el orden del día del Comité Ejecutivo, y a otro nivel de los distintos Comités y Grupos de Trabajo. Temas como la crisis de los refugiados o el referéndum británico, revisiones de directivas como la Directiva de Trabajadores desplazados, propuestas de la Comisión europea, como los Consejos Nacionales de Competitividad, la definición de la gobernanza europea, la negociación de Tratados como el TTIP, la participación sindical en el semestre europeo, posiciones sobre el examen anual de crecimiento o sobre el paquete del mercado único, la economía digital o la cuestión de la puesta en marcha de los acuerdos climáticos.

Tenemos pues que dar respuesta a todos estos desafíos y encarar un momento difícil en la historia de Europa, no nos queda duda de que la CES contará con el apoyo y compromiso de las organizaciones afiliadas.

Manuel Bonmati
Responsable Área Política Internacional y Cooperación



DELEGACIÓN DE UGT



DELEGACIÓN CONFEDERAL

TITULARES

Cándido Méndez	CEC	Secretario General
Antonio Ferrer	CEC	Secretario de Acción Sindical
Almudena Fontecha	CEC	Secretaria para la Igualdad
Marisa Rufino	CEC	Secretaria de Salud Laboral y Medio Ambiente
Julio Lacuerda	FSP	Secretario General
Miguel Ángel Cilleros	SMC	Secretario General
Carmen Castilla	Andalucía	Secretaria General

SUPLENTE

Raúl Arza	Euskadi	Secretario General
Manuel Bonmati	CEC	Responsable Área Política Internacional y Cooperación

OBSERVADORES

Carlos Romero	MCA	Secretario General
Jesús Gallego	FSP	Coordinador de Internacional
Mila Lacanal	CEC	Área Política Internacional y Cooperación
Valérie Parra	CEC	Área Política Internacional y Cooperación
Isabel Caño	CEC	Directora de la Oficina Bruselas
Ángeles Freire	CEC	Dpto. Prensa. Resp. de relaciones con los medios

OTROS DELEGADOS

POR LOS CONSEJOS SINDICALES INTERREGIONALES (CSIRs)

Emilia Málaga	Euskadi	CSIR de Aquitania
---------------	---------	-------------------

POR EUROCADRES

Paula Ruiz	UTC	Coordinadora
------------	-----	--------------

POR LA FERPA

Anatolio Díez	UJP	Secretario General
---------------	-----	--------------------

COMITÉ ECONÓMICO Y SOCIAL EUROPEO (CESE)

José María Zufiaur
 Juan Mendoza



PROGRAMA DEL CONGRESO



13º Congreso Estatutario de la CES
París, 29 de septiembre – 2 de octubre de 2015
Defendamos la solidaridad por empleos de calidad, derechos de los trabajadores y una sociedad justa en Europa

Programa

Lunes 28 de septiembre de 2015

16:00 – 21:00 Acreditaciones
Por razones de seguridad, se pide a los participantes que se acrediten el lunes 28 de septiembre
En casos excepcionales, se podrá hacer la acreditación el martes por la mañana

Día 1 – martes 29 de septiembre de 2015

08:00 – 09:00 Acreditaciones de última hora. Se cierran a las 9h en punto.

09:30 – 13:00 **INAUGURACIÓN**

[Interludio musical]

Palabras de bienvenida por *Jean-Claude Mailly, Secretario general de FO*
Intervención de *Anne Hidalgo, Alcaldesa de París*
Intervención de *Jean-Claude Juncker, Presidente de la Comisión Europea*
Intervención de *Martin Schulz, Presidente del Parlamento Europeo*
Intervención de *François Hollande, Presidente de la República Francesa*

[Interludio musical]

Apertura del Congreso por el Presidente de la CES

Obituario

Ratificación de afiliaciones y de estatus de observadores
Informe de credenciales
Debate y votación de las enmiendas a los Estatutos de la CES

13:00 – 14:30 Pausa comida
Reunión paralela del ISE sobre sindicalización

14:30 – 18:00 Informe de actividades presentado por la Secretaria general de la CES
Debate y votación del informe de actividades

Panel 1: Empleo de calidad para los jóvenes: ¿más allá de la garantía juvenil?

Nicolas Schmit, Ministro de Trabajo, Empleo y Economía social y solidaria de Luxemburgo, representando a la Presidencia
Otros participantes en el panel: *Goda Neverauskaitė, Presidente del Comité de Jóvenes del PERC y Susanna Camusso, Secretaria general de la CGIL*
Moderador: *Fabien Cazenave, Community Manager de Euranet plus*
Debate

18:00

Entrevista con *Marianne Thyssen, Comisaria Europea de Empleo, Asuntos Sociales, Capacidades y Movilidad Laboral* realizada por *Fabien Cazenave, Community Manager de Euranet plus*

Recepción de la CES y el ISE. Inauguración de la exposición sobre salud y seguridad (Maison de la Mutualité, sala de exposiciones)

Día 2 – miércoles 30 de septiembre de 2015

09:00 – 13:00

Participación de las mujeres en el Congreso

Adopción de la resolución sobre la representación de las mujeres en los órganos de la CES

Sesión sobre la crisis de los refugiados en Europa

Presentación de la resolución por la Secretaria General
Debate y votación

Intervención de *Aida Hadzialic Ministra sueca de educación secundaria y superior, educación de adultos y formación*

Testimonio de *Oumar Diakhby, militante del Comité de trabajadores sin papeles de la CSC de Bruselas*

Pilar I: Una economía fuerte para los trabajadores

Józef Niemiec, Secretario general adjunto, presenta la Introducción y el Pilar I del programa de la CES 2015 – 2019 y los correspondientes párrafos del Manifiesto

Panel 2: Empleo de calidad para todos

Debate con, entre otros: *Markus Beyrer, Director general de BusinessEurope; Reiner Hoffmann, Presidente de la DGB; Cándido Méndez, Secretario general de UGT-E; Jarkko Eloranta, Presidente del Consejo General de SAK; Yannis Panagopoulos, Presidente de GSEE; Piotr Duda, Presidente de NSZZ Solidarność; Marie-Hélène Ska, Secretaria general de CSC.*

Moderador: *Quentin Dickinson, Director de Asuntos europeos en Radio France, corresponsal en Bruselas*

Debate sobre el Pilar I y los párrafos correspondientes del Manifiesto
 Votación sobre el Pilar I

Intervención de *Guy Ryder, Director general de la Organización Internacional del Trabajo (OIT)*

13:00 – 14:30 Pausa comida § Recepción por invitación de las confederaciones francesas y los expositores franceses

Taller paralelo del ISE sobre “La nueva organización empresarial: un reto para los sindicatos”

14:30 – 18:00 **Pilar II: Sindicatos más fuertes para proteger los valores democráticos y la democracia en el trabajo**

Patrick Itschert, Secretario general adjunto, presenta el Pilar II del programa de la CES 2015 – 2019 y los correspondientes párrafos del Manifiesto

Sesión interactiva sobre los Comités de Empresa Europeos y democracia en el trabajo

Breves intervenciones de delegados

Moderadora: *Claudia Menne, Secretaria confederal y Caroline de Haas, Grupo Egalis*

Sesión interactiva sobre el diálogo social a todos los niveles (breves declaraciones de *Imre Palkovics, Presidente de MOSZ; Oliver Röthig, representante de la FSE y Maurizio Petriccioli, Secretario general de la CISL*)

Moderador: *Patrick Itschert, Secretario general adjunto*

Intervención de *Víctor Báez, Secretario general de la Confederación Sindical de las Américas (CSA)*

Debate sobre el Pilar II y los correspondientes párrafos del Manifiesto

Premio CES – Brian Bercusson

Día 3 – Jueves 1 de octubre de 2015

08:30 – 09:30 Acción foto sobre el tema del cambio climático, para los Secretarios/as generales y/o Presidentes (área de exposiciones)

09:30 – 13:00 Sesión interactiva sobre negociación colectiva (breves intervenciones de *Ulrich Eckelmann, Secretario general de IndustriAll Europa; Josef Stredula, Presidente de CMKOS y Marc Goblet, Secretario general de la FGTB*)
 Moderador: *Luca Visentini, Secretario confederal*

Mikhail Shmakov, Presidente del PERC, se dirige al Congreso

Continuación de la discusión sobre el Pilar II y los correspondientes párrafos del Manifiesto (si fuera necesario)
 Votación del Pilar II

	Intervención del <i>Presidente del grupo de los trabajadores del Comité Económico y Social Europeo (CESE), George Dassis</i>
	Declaración del Presidente sobre el procedimiento de elección Presentación de los candidatos a los puestos de Secretario general, Secretarios generales adjuntos y Secretarios confederales
	<u>Pilar III: Un núcleo de normas sociales ambiciosas</u> <i>Veronica Nilsson, Secretaria confederal, presenta el Pilar III del programa de la CES 2015 – 2019 y los correspondientes párrafos del Manifiesto</i>
	Debate sobre el Pilar III y los correspondientes párrafos del Manifiesto
	Intervención de <i>Mary Robinson, Presidenta del Consejo de Administración de la Mary Robinson Foundation Climate Justice</i>
13:00 – 14:30	Pausa comida La votación del nuevo Presidente, nuevo secretariado y los auditores tendrá lugar durante la pausa comida
14:30 – 18:00	Taller paralelo del ISE sobre cambio climático <u>Panel 3: Combatir el dumping social</u> <i>Debate con Kjell Skjarvo, Representante de la FETBB; Sabine Trier, Secretaria general de la ETF; Bart Vannetelbosch, Representante de la EFFAT; Philippe Martinez, Secretario general de la CGT; Lizette Risgaard, Vicepresidenta de LO-Denmark; Karl-Petter Thorwaldsson, Presidente de la LO-Suecia; Mladen Novosel, Presidente de SSSH-UATUC (Croacia)</i> <i>Moderador: Quentin Dickinson, Director de Asuntos europeos en Radio France, corresponsal en Bruselas</i>
	Continuación del debate sobre el Pilar III y los correspondientes párrafos del Manifiesto Votación sobre el Pilar III
	Adopción del Programa (votación)
	Intervención de <i>Sharan Burrow, Secretaria general de la Confederación Sindical Internacional, sobre el poder de los sindicatos</i>
20:00	Mociones de urgencia Recepción organizada por las Confederaciones sindicales francesas (Ayuntamiento de París)

Día 4 – Viernes 2 de octubre de 2015

09:00 – 12:30	Resultado de las elecciones <u>Panel 4: El papel de la CES</u> Presentado por el recién elegido Secretario general y debate con dirigentes sindicales: <i>Frances O’Grady, Secretaria general del TUC; Laurent Berger,</i>
---------------	---

Secretario general de la CFDT; Patricia King, Secretaria general de la ICTU; Jens Kragh, Director de la FTF; Erich Foglar, Presidente de ÖGB; Plamen Dimitrov, Presidente de CITUB; Salvatore Marra, Presidente del Comité de Jóvenes y Françoise Geng, Vice-Presidenta de la FSESP

Aprobación del documento como base para un plan de acción

Presentación y votación del Manifiesto de París por el recién elegido Secretario general

El recién elegido Presidente se dirige al Congreso
La Secretaria general saliente se dirige al Congreso
El Presidente saliente clausura el Congreso

[Fin del 13º Congreso de la CES – Despedida musical]

12:30 Reunión del Comité Ejecutivo para elegir el nuevo Comité de Dirección y los Vicepresidentes/Vicepresidentas

13:00 Rueda de prensa



MANIFIESTO DE PARÍS



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.

UNA ECONOMÍA FUERTE AL SERVICIO DE LOS CIUDADANOS

7. Las políticas económicas y sociales de la UE deben respaldar unos salarios decentes y unas prestaciones sociales adecuadas como motor de la economía y deberían apoyar la demanda interna y el crecimiento. Los trabajadores europeos necesitan un aumento de salarios. La CES exige una política de recuperación impulsada por los salarios y un aumento de la parte de los salarios, con especial atención a los trabajadores de bajos salarios. La CES pide el fin de la brecha salarial de género.
8. La CES exige un Nuevo Rumbo para Europa y un programa de inversión del 2% del PIB cada año durante los próximos 10 años, para generar empleos de calidad y desarrollar sistemas energéticos sostenibles, cumpliendo los desafíos sociales, económicos y medioambientales. Exigimos inversión pública en infraestructuras e investigación, así como en educación, salud y servicios sociales universales y de alta calidad. La inversión pública específica en estas áreas debería excluirse del cálculo de los niveles de déficits nacionales especialmente durante los periodos de recesión económica. La estabilización financiera debe hacerse a través del crecimiento económico y de la venta de Eurobonos, con un proceso ordenado de reestructuración de la deuda, cuando sea necesario.
9. Los sindicatos, tanto a nivel europeo como nacional, deberían ser consultados sobre los proyectos seleccionados para la financiación dentro del nuevo plan de inversiones de 315 mil millones de euros de la Comisión europea. Los criterios de selección

deberían dar prioridad a la creación de empleo de calidad e incluir objetivos sociales y medioambientales. La CES advierte contra la utilización de los Partenariados Público-Privados (PPP) y pide a la Comisión y a los Estados miembros que evalúen adecuadamente los riesgos financieros asociados a su uso.

10. La CES insistirá para la revisión completa de los modelos de gobernanza económica existentes para hacerlos justos y equilibrados y poner fin a la presión sobre los salarios y la negociación colectiva. Profundizar la Unión Económica y Monetaria (UEM) debe ir de la mano de un fortalecimiento de la dimensión social. Los indicadores sociales y medioambientales deben convertirse en elementos activos e integrados de la gobernanza económica. A nivel nacional, los sindicatos deben participar en la formulación y la ejecución de los planes nacionales de reforma y estar implicados en todos los niveles de las estructuras de decisión, con el apoyo y la coordinación de la CES.
11. Los países que forman parte de la zona euro son especialmente interdependientes ya que la moneda única tiene consecuencias directas sobre la evolución de los salarios y la protección social. Por tanto, la gobernanza económica en esta área requiere una mayor coordinación, también entre los sindicatos, especialmente en lo que se refiere a la fiscalidad, el mercado laboral y las evoluciones sociales y salariales. Al mismo tiempo, las políticas puestas en marcha en la zona euro tienen repercusiones para el resto de la UE, por lo que una respuesta sindical global debe también tener en cuenta las necesidades de los trabajadores en el conjunto de Europa.
12. El progreso económico y social requiere sociedades socialmente estables que respeten el debate democrático y el Estado de Derecho, un crecimiento económico sostenible, una fiscalidad justa y progresiva e instituciones financieras bien reguladas al servicio de la economía real. El Banco Central Europeo debería ser un prestamista de último recurso con objetivos y competencias similares a los del sistema de la Reserva Federal de EEUU. Su mandato debería ser revisado para dar prioridad al pleno empleo y a un crecimiento constante y sostenible.
13. Es necesaria una imposición más elevada sobre los ingresos más altos y las grandes fortunas para redistribuir la riqueza y luchar contra las crecientes desigualdades en materia de ingresos, para aumentar los presupuestos públicos e impulsar la demanda interna y la recuperación.
14. La evasión fiscal, el fraude fiscal, la elusión fiscal, la competencia fiscal, los tipos impositivos preferenciales sobre el capital, el dumping fiscal y la corrupción siguen amenazando nuestras sociedades. No son compatibles con una Europa basada en la confianza mutua y la solidaridad. Causan una importante pérdida para las finanzas públicas y deben ser combatidos activamente mediante una cooperación reforzada a nivel europeo y mundial.
15. La CES apoya la introducción de un Impuesto general sobre las Transacciones Financieras (ITF) a escala europea, como un primer paso hacia un ITF internacional. Urge a los Estados miembros a no rendirse frente a las presiones de la industria financiera para diluir el ITF.
16. La UE debería acordar una base imponible común consolidada del impuesto de sociedades obligatoria, con la introducción de un tipo mínimo de al menos 25%.

-
17. La CES se opone, y pide acción para luchar contra el trabajo precario (como los contratos de cero horas) y el trabajo no declarado, que afecta en particular a las mujeres, a los trabajadores migrantes y a los jóvenes, el falso autoempleo, las prácticas de empleo abusivas y el debilitamiento de la protección del empleo. Luchamos y negociamos por empleos de calidad en los sectores público y privado garantizados con contratos de trabajo seguros, buenas condiciones laborales y el respeto de los derechos de los trabajadores, garantizados mediante unas sanciones y una aplicación efectivas, así como sistemas de inspección de trabajo sólidos y una representación sindical fuerte. Exigimos políticas del mercado laboral coordinadas orientadas a mejorar las normas laborales para todos. La Estrategia Europea de Empleo (EEE) debe centrarse en la creación de puestos de trabajo de buena calidad y sostenibles en toda Europa. La CES rechaza las reformas estructurales orientadas a dismantelar la legislación de protección del empleo y los sistemas de negociación colectiva.
 18. Son necesarias medidas activas del mercado laboral para incrementar significativamente el nivel de empleo. Deben orientarse a mejorar las competencias y a reforzar las perspectivas de empleo sostenible, tanto en el sector privado como en el público, incluyendo a los parados de larga duración. Debe prestarse especial atención al incremento de la participación de las mujeres en la fuerza laboral, puesto que esto aumentará significativamente el crecimiento.
 19. La CES exige acción para fortalecer la economía real y promover industrias y servicios innovadores, competitivos y socialmente sostenibles. La CES se opone a un capitalismo conducido por los mercados financieros. Exigimos una política europea coordinada para la industria y los servicios, con participación sindical, para gestionar el rápido ritmo de cambios estructurales en la economía, que la digitalización acelera aún más.
 20. Una mano de obra bien formada, así como la prioridad en la investigación y la innovación son requisitos previos para un crecimiento sostenible. La CES promoverá la educación de calidad para todos, la formación a lo largo de la vida, el conocimiento, la investigación y la innovación en el lugar de trabajo y en la sociedad.
 21. La solidaridad intergeneracional y una reducción sustancial del desempleo juvenil son indispensables para construir un futuro sostenible para Europa. Los jóvenes de toda la UE deben tener el derecho garantizado a un trabajo de calidad o las oportunidades de formación adecuadas dentro de los cuatro meses siguientes a la pérdida del empleo o a la finalización de la educación o formación (Garantía Juvenil), para asegurar una transición sin problemas al mercado laboral. Los lugares de trabajo deberían ser "adaptados a la edad" y favorecer la formación a lo largo de la vida. Las prácticas no remuneradas, la discriminación basada en la edad y otras prácticas abusivas deben cesar.
 22. La CES se opone a cualquier nueva liberalización y comercialización de los servicios públicos. Pedimos la provisión pública de servicios de alta calidad en los ámbitos del cuidado infantil y de mayores, salud y educación, formación y empleo, transporte, agua, gestión de residuos y otros servicios vitales. La inversión en servicios públicos también promueve un enfoque más igualitario mediante el aumento de la participación de las mujeres en el mercado laboral.

23. Para luchar contra el cambio climático, la UE debe adoptar compromisos ambiciosos para reducir las emisiones de gases de efecto invernadero, y presionar para su puesta en marcha a nivel global. La CES pide a los gobiernos mundiales que alcancen un acuerdo internacional y vinculante para la protección del clima en la Conferencia de París en 2015. Europa debería trabajar para una transición justa hacia una economía verde sostenible, creando empleos de calidad y mejorando las competencias verdes. Debe dar prioridad a las políticas de inversión para apoyar infraestructuras sostenibles y la regeneración industrial, la innovación, la investigación y el desarrollo, las tecnologías de baja emisión de carbono y la eficiencia energética. Un apoyo financiero para las regiones y sectores que dependen de actividades intensivas en carbono será esencial para la puesta en marcha de una transición justa en Europa. El impacto de la transición energética sobre estas regiones y sectores debería ser mejor evaluado y tenido en cuenta. La CES exige que se tomen medidas para garantizar el futuro de aquellos trabajadores que resulten afectados.

SINDICATOS MÁS FUERTES PARA LA DEFENSA DE LOS VALORES DEMOCRÁTICOS Y LA DEMOCRACIA EN EL TRABAJO

24. Reclamamos sistemas más fuertes de negociación colectiva y acuerdos vinculantes a nivel nacional que cubran a todos los trabajadores, de los sectores público y privado, incluidos los trabajadores de las PYMES, con el fin de promover el empleo de calidad, la igualdad, los salarios decentes, incrementos salariales y el progreso social. Exigimos el fortalecimiento del diálogo social europeo, tanto a nivel interprofesional como sectorial, mediante acuerdos vinculantes que consigan resultados concretos y una política social proactiva de la Comisión Europea. Exigimos el respeto de todos los acuerdos firmados en el marco del diálogo social a todos los niveles, en conformidad con los Tratados de la UE
25. Los trabajadores en toda Europa merecen un aumento de salario. Las negociaciones entre los interlocutores sociales al nivel adecuado son la mejor herramienta para asegurar salarios correctos y buenas condiciones de trabajo. La fijación de los salarios debe seguir siendo una competencia nacional y abordarse de acuerdo a las prácticas nacionales y los sistemas de relaciones industriales en vigor.
26. Los salarios mínimos legales, allí donde los sindicatos los reclamen, deben ser fijados con la participación de los interlocutores sociales. El nivel del salario mínimo legal debe aproximarse a las mejores normas preconizadas por las organizaciones internacionales. Esto, junto con la negociación colectiva, ayudará a luchar contra la pobreza en el trabajo, el dumping social y salarial y estimulará la demanda interna. En este contexto, es recomendable iniciar discusiones sobre una referencia común para el salario mínimo legal nacional, aplicable en los países donde existe.
27. Debe respetarse la autonomía de los interlocutores sociales a nivel nacional y europeo. Rechazamos cualquier interferencia de las autoridades públicas en el diálogo social, la negociación colectiva o los convenios colectivos existentes. Deben reforzarse las relaciones industriales y extenderse los acuerdos colectivos para que cubran a tantos trabajadores como sea posible, y favorezcan la coordinación sindical de la negociación colectiva.

-
28. Los gobiernos de los Estados miembros y de los países candidatos deben, con el apoyo de la Comisión, establecer un verdadero diálogo social autónomo a todos los niveles. Se deben establecer indicadores para seguir y evaluar el progreso y la calidad del diálogo social nacional bi y tripartito en los países europeos allí donde los sindicatos lo reclamen.
 29. Una mayor democracia económica y social, también en los lugares de trabajo, implica el derecho a la plena información y consulta en aspectos como las reestructuraciones y la anticipación del cambio, de acuerdo con las prácticas nacionales, así como la representación de los trabajadores en los consejos de administración y en los órganos de la toma de decisión de las distintas formas de Sociedad Europea. La CES pide una Directiva que introduzca una arquitectura nueva e integrada para la implicación de los trabajadores. Basándose en el acervo de la UE, la Directiva debería establecer normas exigentes para la información y la consulta, y normas mínimas ambiciosas para la representación de los trabajadores en los consejos de administración de las distintas formas de Sociedad Europea, para reforzar la influencia de los trabajadores.
 30. Tanto los empleadores como los gobiernos deben respetar plenamente la libertad de asociación y el derecho de huelga. Estos derechos fundamentales no pueden ser cuestionados y estamos decididos a oponernos a cualquier ataque contra ellos.

UN NÚCLEO DE NORMAS SOCIALES AMBICIOSAS

31. Hacemos un llamamiento a la UE para que proponga una nueva agenda social ambiciosa y una legislación y políticas a favor de los trabajadores para conseguir mejores condiciones de vida y de trabajo, igualdad de trato, y salud y seguridad en el trabajo, promoviendo una educación de calidad, la formación profesional y la educación a lo largo de la vida, sistemas de salud pública y de pensiones decentes para todos, servicios públicos de calidad, sistemas de protección social más fuertes basados en la solidaridad entre generaciones, menos trabajo precario y una reducción del tiempo de trabajo, sobre una base voluntaria.
32. Europa está aún lejos de alcanzar la igualdad de género. Se requieren más acciones en todos los niveles de la sociedad para asegurar la igualdad de remuneración para el trabajo de igual valor y la igualdad de derechos y oportunidades en el trabajo, y específicamente para eliminar el "techo de cristal" y permitir a las mujeres alcanzar puestos de responsabilidad, promover un mejor equilibrio entre la vida profesional, familiar y privada, y combatir todas las formas de violencia y discriminación contra las mujeres. En particular, se necesita más progreso para implementar el derecho a igual salario por un trabajo de igual valor.
33. Exigimos el fin de la tendencia a la desregulación, ejemplificada sobre todo por la agenda de la llamada "mejor regulación" y la iniciativa REFIT de la Comisión, que amenazan con dismantelar la protección de los trabajadores y constituyen un ataque a sus derechos. La CES rechaza la afirmación de que las normas vitales sobre salud y seguridad son una "carga" para las empresas, e insiste para que los trabajadores de las pequeñas y medianas empresas (PYME) disfruten la misma protección que los otros. Es necesaria una reglamentación para salvaguardar unas buenas normas sociales y medioambientales y para prevenir de manera coherente todos los riesgos

de salud y de seguridad ligados al trabajo, incluidos los nuevos factores de riesgos evolutivos.

34. Optar por políticas de renacionalización, crear divisiones entre los pueblos y levantar barreras artificiales llevaría inevitablemente a una competencia entre países y destruiría el proyecto europeo. No obstante, la integración no debe ser utilizada en ningún país como un pretexto para socavar las relaciones laborales, los sistemas de protección social, la seguridad social o el acceso a los servicios públicos.
35. Pedimos la adopción de un Protocolo de Progreso Social Europeo, anexo a los Tratados de la UE, para combatir el dumping social y reafirmar que los derechos sociales fundamentales tienen prioridad sobre las libertades económicas, y deben ser respetados. La Directiva de Desplazamiento de Trabajadores debe ser revisada para garantizar el principio de igualdad de trato. La CES rechazará cualquier cambio en los Tratados que no incluya la adopción de un Protocolo de Progreso Social.
36. Todas las instituciones de la UE deben proteger los derechos sociales fundamentales, en particular aquellos garantizados por la Carta de Derechos Fundamentales de la UE. La UE debería adoptar y ratificar el acuerdo de adhesión a la Convención Europea de Derechos Humanos. La CES urge a las instituciones europeas a que encuentren una vía para resolver los problemas planteados por la decisión del Tribunal de Justicia Europeo (TJUE) de diciembre de 2014 y a que tomen todas las medidas efectivas para garantizar una rápida adhesión a la Convención Europea de Derechos Humanos. La UE debería formar parte también de la Carta Social Europea revisada.
37. Luchar contra todas las formas de discriminación, ya estén basadas en el género, el origen étnico, la nacionalidad, las creencias, las convicciones, la orientación sexual, la identidad de género, la discapacidad, la edad, la afiliación sindical o cualquier otro motivo, es una prioridad de la CES. La CES promoverá la tolerancia y combatirá el racismo y la xenofobia, especialmente hacia los trabajadores de origen extranjero.
38. Como parte de una política global para fortalecer 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 sistemas de renta mínima en los Estados miembros, combinando el apoyo a la renta con la inclusión activa y el acceso a servicios de calidad.
39. Las personas con capacidad de trabajo reducida, enfermedad o discapacidad deben disponer de oportunidades de empleo adaptadas. Un enfoque global y unas condiciones laborales adecuadas podrían capacitarles para integrarse en la mano de obra activa.
40. La CES apoya la libre circulación en la UE. Los trabajadores migrantes deben ser tratados de manera justa, protegidos contra la explotación y tener acceso a trabajos decentes y a una remuneración justa. Se deben identificar y eliminar los abusos por parte de los empleadores y/o los obstáculos ilegales y las infracciones a la igualdad de trato establecidos por los gobiernos, incluyendo la organización de los migrantes en los sindicatos y mediante el diálogo social. La libre circulación en la UE y en la AELC no debería ser utilizada por los empleadores como medio para socavar las normas nacionales o aumentar el trabajo precario.

-
41. Un replanteamiento del Acuerdo de Schengen sería un retroceso para la construcción de Europa, y no resolvería los problemas de la inmigración clandestina. Exigimos la adopción de una respuesta equilibrada y justa de la UE a los flujos migratorios de nacionales de terceros países, basada en la solidaridad y la protección de los derechos de los trabajadores, así como vías para la integración y la inclusión de los migrantes en el mercado laboral, los sindicatos y la sociedad en Europa.
 42. La CES exige una política de asilo adecuada, gestionada conjuntamente por la UE y los Estados miembros, que refuerce la solidaridad y la cooperación en las acciones de acogida para evitar las muertes en el mar y en las fronteras terrestres y para luchar contra el tráfico y el trato inhumano a los refugiados. El enfoque represivo tiene que ser sustituido por medidas para integrar a los refugiados, y el desarrollo de políticas exteriores en materia de migración, en particular, acciones preventivas llevadas a cabo en cooperación con los países de origen, para combatir el tráfico de seres humanos, mejorar las condiciones de vida y poner fin a los conflictos.
 43. Para contribuir a una globalización justa, los acuerdos comerciales y de inversión internacionales de la UE, especialmente el TTIP, deben aspirar a la prosperidad compartida y dar prioridad a un desarrollo económico y social sostenible. Deben promover el empleo, respetar la toma de decisiones democrática, el interés general y la identidad cultural; proteger los servicios públicos y el medio ambiente; incluir derechos laborales de aplicación obligatoria sobre la base de los Convenios de la Organización del Trabajo (OIT); e incluir capítulos ambiciosos destinados a promover altos estándares laborales, medioambientales y técnicos establecidos mediante representantes democráticamente responsables, especialmente respecto a cualquier cooperación regulatoria. No deberían incluir ningún ISDS. Todas las negociaciones sobre dichos acuerdos deben llevarse a cabo de una manera transparente y democrática.
 44. Para lograr estos objetivos, la CES desempeñará plenamente su papel para representar la voz de los trabajadores y trabajadoras, entablar el diálogo con los empleadores y los responsables políticos de la UE, y coordinar las políticas y las actividades sindicales.

PROGRAMA DE ACCIÓN 2015-2019



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"⁴, 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.

⁴ 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").

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 Presidentes⁵, 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.
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.

⁵ 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

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.⁶ 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

⁶ 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.

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 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:
 - a) salarios justos y dignos; (ver pilar 2);
 - b) contratos de empleo seguros y buenas condiciones de trabajo; incluyendo la protección de la salud y seguridad; (ver pilar 3);
 - c) la educación y la formación;
 - d) el derecho a la representación colectiva, la participación de los trabajadores y la negociación colectiva (ver pilar 2);
 - e) la igualdad de trato y el derecho a reconciliar la vida profesional y personal;
 - f) la protección social.
61. La CES y sus afiliadas trabajarán para:
 - a) 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;
 - b) 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;

- c) 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 trabajo⁷;
- d) 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);
- e) luchar contra el trabajo precario mediante el desarrollo de un plan de acción sindical (global) contra el trabajo precario, que incluya:
 - i. la integración del tema del trabajo precario en la agenda de la negociación colectiva;
 - ii. la evaluación de la incidencia y la evolución del trabajo precario en Europa analizando los avances a nivel nacional y en los diferentes sectores;
 - iii. 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;
 - iv. 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.

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

⁷ 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.

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 tienen 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 desmantelarlos, 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 miembros⁸.
 - 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 hacia una economía circular. Aún cuando no tengan ninguna responsabilidad, las generaciones más jóvenes de europeos y los que tienen que llegar sufrirán las

⁸ Agencia Europea de Medio Ambiente, "La calidad del aire en Europa, 2014".

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

européo, 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) analizar las 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 deseadas⁹.

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:

⁹ 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.

-
- 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;
- 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 actual¹⁰ 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.

¹⁰ 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.

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 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 esencial¹¹. 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

¹¹ 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.

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 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.¹²

283. La CES contribuirá al trabajo sobre REACH mediante:

- 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 autorizadas¹³;
- 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.

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

¹² 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".

¹³ <http://echa.europa.eu/es/regulations/reach/authorisation/the-candidate-list>

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 biregionales 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 ejecutorio 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 Comercio¹⁴ 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 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.

¹⁴ *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

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.



Resolución presentada por el Comité Ejecutivo
Mejorar el equilibrio de género en la
CES



Teniendo en cuenta las enmiendas a los estatutos presentadas por el TUC para mejorar la representación de las mujeres en los órganos estatutarios y en gran parte inspiradas por los principios establecidos en la hoja de ruta aprobada por el Comité Ejecutivo en junio de 2014;

Teniendo en cuenta la norma discriminatoria aprobada por el Congreso en Atenas en 2011 que estipula que cada género debe estar representado por entre un 40 y un 60% de los miembros en los órganos estatutarios de la CES y pidiendo que se tomen medidas para garantizar un equilibrio entre hombres y mujeres dentro de la CES;

El Congreso de la CES que se celebra en París del 29 de septiembre al 2 de octubre da mandato al nuevo Secretariado para que reelabore las enmiendas estatutarias propuestas y las presente durante la conferencia de mitad de mandato de la CES;

Pide a la conferencia de mitad de mandato de la CES que adopte estas nuevas enmiendas. Las organizaciones afiliadas se comprometen a aplicar dichas enmiendas en sus nominaciones al Congreso de 2019, incluso antes de su adopción formal por dicho Congreso, y por lo tanto de su entrada en vigor.



Moción de urgencia

Crisis de los refugiados en Europa



En los últimos meses Europa ha experimentado un aumento considerable en el número de personas que cruzan nuestras fronteras buscando protección contra la guerra y la destrucción en sus propios países.

Muchos de estos solicitantes de asilo arriesgan sus vidas y las vidas de sus hijos y familias en la búsqueda de un entorno pacífico y respetuoso para poder vivir. La CES condena energícamente cualquier medida que ponga en peligro su dignidad humana, sus derechos humanos o su integridad física.

Las barreras y vallas que han sido construidas recientemente han demostrado ser ineficaces y tienen el único efecto de desviar los flujos de una ruta a otra, y que caigan en las manos de los traficantes de personas. Su uso debe ser desterrado.

Deploramos la pérdida de vidas de solicitantes de asilo que cruzan el Mediterráneo y reiteramos nuestro llamamiento para que la Comisión Europea prosiga las operaciones de búsqueda y rescate con el fin de prestar una asistencia humanitaria efectiva a los que están en el mar.

Las largas colas en las oficinas de asilo, el hacinamiento en los centros de acogida y los campamentos improvisados en muchos rincones de Europa demuestran lo mal preparados y lo poco interesados que han estado los países en hacer frente a esta crisis. Las políticas de austeridad han agravado los problemas, haciendo las condiciones aún más difíciles en los países donde los refugiados llegan primero.

La CES apoya los valores europeos fundamentales de respeto a la vida y a la dignidad humana y se opone a las actitudes populistas y xenófobas. Estos valores deben ser traducidos en acciones concretas. Con este fin es esencial una auténtica cooperación entre los Estados miembros de la UE para que cada país acepte el número adecuado de refugiados, en línea con la letra y el espíritu de los Tratados.

La CES hace un llamamiento por una política europea de asilo proactiva que respete las normas de protección acordadas internacionalmente, incluida la Convención de la ONU de 1951 sobre el Estatuto del Refugiado y su Protocolo de 1967.

El Reglamento de Dublín debe ser revisado. Las nuevas reglas deberían garantizar que la asistencia a los solicitantes de asilo se reparte de forma equitativa entre los Estados miembros y, en la medida de lo posible, tener en cuenta las necesidades de los solicitantes de asilo y la elección del país de destino basándose en los vínculos con la comunidad, familiares o lingüísticos, entre otros factores.

La CES pide un plan de reasentamiento urgente que vaya mucho más allá de los 20.000 reasentamientos de ciudadanos de terceros países propuestos inicialmente por la Comisión Europea.

Las decisiones del Consejo adoptadas el 22 de septiembre tienen que ser bien acogidas. La reubicación de 160.000 refugiados puede proporcionar alivio inmediato a los países que reciben flujos extraordinarios de solicitantes de protección internacional. Además, la ayuda financiera a las agencias de la ONU puede también ayudar a las personas acampadas por millones en los límites de las zonas de conflicto. Sin embargo, las medidas acordadas por el Consejo sólo proporcionan una respuesta parcial a los desafíos a los que Europa se enfrenta, y están lejos de constituir una solución permanente en una verdadera política

europea de asilo. La CES insta a los Estados Miembros a que sigan trabajando juntos en un espíritu de solidaridad constructiva, bajo el liderazgo de las Instituciones europeas. La CES condena a los gobiernos que rechazan actualmente un enfoque común en la reubicación de los solicitantes de asilo en Europa.

La CES demanda una cooperación para el desarrollo mucho más eficaz con los países de origen. El desarrollo democrático y económico es clave para eliminar las verdaderas causas de los movimientos de personas a gran escala. La UE tiene un papel que desempeñar en la puesta en marcha de este proceso.

La Agenda de la Comisión Europea para hacer frente a la crisis de refugiados puede resultar insuficiente dada la creciente dimensión del problema, especialmente en las rutas de los Balcanes del Este y en el Mar Mediterráneo. Se debe hacer más: todas las personas tienen derecho a la protección, a la seguridad económica, a la libertad religiosa y política y al acceso a servicios de salud de calidad y a una educación de calidad en una sociedad que protege estas libertades. La UE y sus Estados miembros deben restablecer niveles adecuados de servicios públicos para todos. Se debería dar prioridad a los servicios que salvaguardan la cohesión social, como el empleo y la vivienda. Los centros de recepción y tramitación de asilo tienen que ser atendidos por trabajadores de los servicios públicos bien formados.

Con sus 60 millones de miembros, el movimiento sindical europeo sigue siendo un baluarte contra todas las formas de intolerancia y seguirá presionando para dar respuestas humanitarias a una crisis humanitaria. Donde los refugiados puedan trabajar, los sindicatos los afiliarán y los representarán, y trabajaremos con las correspondientes partes implicadas para proporcionar ayuda humanitaria a los que no trabajan. La CES cooperará con la Confederación Sindical Internacional (CSI) para dar respuesta a una crisis que es global y también europea.

Moción de urgencia sobre la salud y seguridad en el trabajo



Trabajar en un entorno sano y seguro es un derecho humano fundamental. El trabajo no debería poner en peligro la vida o la salud de los trabajadores.

El Congreso de la CES condena las tentativas de cuestionar el marco legislativo existente sobre la protección de salud y seguridad en el trabajo y de considerar las normas de salud y de seguridad absolutamente necesarias como burocracia inútil o como "uno de los actos legislativos europeos con la mayor carga administrativa".

El Congreso está seriamente preocupado por el hecho de que esta táctica haya hecho imposible cualquier progreso. Las mejoras recomendadas por los interlocutores sociales han sido retardadas. Varias propuestas legislativas, y en particular las apoyadas por los empleadores y trabajadores (por ejemplo, la propuesta sobre las sustancias cancerígenas y mutágenas, el acuerdo del sector de peluquerías) han sido bloqueadas.

El Congreso acoge con satisfacción el dictamen del Comité tripartito sobre salud y seguridad en el trabajo publicado el 24 de septiembre 2015 y unánimemente adoptado por representantes de los gobiernos, empleadores y trabajadores de los 28 países miembros.

Suscribimos lo que constata este comité cuando afirma que "no hace falta una revisión completa del sistema de directivas en materia de salud y seguridad en el trabajo. El sistema actual con una directiva marco y directivas individuales debería ser mantenido".

El Congreso pide a la Comisión europea que respete este dictamen del Comité de dictámenes y que

- detenga los exámenes, revisiones y discusiones interminables sobre la reducción de la legislación en materia de salud y seguridad en el trabajo bajo el pretexto de "legislar mejor";
- defina una estrategia ambiciosa y acciones que mejoren las condiciones de trabajo cada vez más precarias en Europa combatiendo el aumento de los riesgos psicosociales, el importante número de trastornos musculoesqueléticos, y que trabaje por el reconocimiento de las enfermedades profesionales invisibles. Se debe otorgar una atención específica al trabajo precario de los hombres y mujeres y reforzar el papel de los delegados sindicales de salud y seguridad;
- asegure que la legislación en materia de salud y seguridad en el trabajo se aplica a todos los trabajadores independientemente del tamaño de las empresas;
- tome medidas de regulación propias para eliminar los cánceres ligados a la actividad profesional en Europa. La CE debería colaborar con las instituciones internacionales para eliminarlas globalmente. Se debe dar prioridad al refuerzo de los valores límites europeos para las 50 sustancias más cancerígenas utilizadas en el lugar de trabajo y a una armonización de todas las demás normas nacionales existentes al más alto nivel europeo.



Moción de urgencia

Acuerdo sobre Comercio de Servicios (TiSA)



Desde 2013, la UE ha estado negociando de manera plurilateral con otros 23 miembros de la OMC, el Acuerdo sobre el Comercio de Servicios (TiSA, por sus siglas en inglés) con el objetivo de liberalizar aún más el comercio en los servicios mediante un acuerdo internacional que va mucho más allá de las disposiciones vigentes del Acuerdo General sobre el Comercio de Servicios (GATS, por sus siglas en inglés). Según los objetivos establecidos en el mandato de negociación de la UE, este acuerdo debe ser "global y ambicioso", "aplicable, en principio, a todos los sectores y modos de suministro" y "vincular el nivel autónomo de liberalización". Sin embargo, las negociaciones se están llevando a cabo en total secreto, a puerta cerrada.

Sin embargo, a principios de los meses de junio y julio de 2015, Wikileaks publicó la recopilación de documentos secretos de las negociaciones sobre el acuerdo TiSA más exhaustiva hasta el momento, revelando por primera vez el alcance completo del acuerdo previsto. Los documentos filtrados incluían el borrador del texto fundamental de este nuevo acuerdo, así como varios anexos sobre normativa nacional, circulación de trabajadores y sectores específicos, tales como el transporte marítimo y la aviación. Los primeros análisis de estos documentos hacen evidente que el TiSA podría tener consecuencias perjudiciales significativas en las condiciones de vida y de trabajo de importantes sectores de la población, incluyendo los trabajadores en Europa.

Parece ser que las llamadas cláusulas de statu quo y trinquete se incorporarían en el TiSA con el efecto de consolidar un cierto grado de liberalización y limitar la capacidad de las políticas públicas en beneficio de una liberalización cada vez mayor. En los sectores afectados por estas cláusulas, el acuerdo TiSA haría imposible el retorno a un nivel menor de liberalización. La re-municipalización de los servicios de interés general que se ha producido en los últimos años dejaría de formar parte de las potenciales decisiones de gobiernos elegidos democráticamente. Una posible incorporación en el texto básico de una cláusula llamada Nación-más-favorecida (NMF) podría conllevar el riesgo de la implantación en el TiSA de un mecanismo para resolver, por la puerta de atrás, las diferencias-entre-inversores-y-estados (ISDS) a través de otros acuerdos de libre comercio tales como el CETA (Acuerdo Integral de Economía y Comercio) o el TTIP (Acuerdo Transatlántico de Comercio e Inversión). Otras fuentes de información más recientes incluso confirman un posible anexo sobre la movilidad de pacientes, que es actualmente objeto de debate en las negociaciones del TiSA, a pesar de la garantía de la Comisaria de Comercio Malmström, dada en febrero de 2015, que, como reacción a una primera nota conceptual filtrada por la parte turca, dijo: *"bajo ninguna circunstancia, yo jamás propondría un acuerdo comercial que tuviera disposiciones sobre la portabilidad de los seguros sanitarios"*.

Una de las cuestiones clave de las negociaciones del TiSA son las llamadas reglas sobre la normativa nacional directamente relacionada a reglamentación importante para la protección de normas. Los documentos de negociación recién filtrados revelan que la normativa debe estar en consonancia con las disposiciones del TiSA aún en el caso de que sirva para garantizar los derechos fundamentales culturales, sociales o ecológicos y no tenga ningún carácter discriminatorio. Por la misma razón, la normativa debe pasar el llamado test de necesidad para demostrar "no ser más obligatoria de lo necesario". El objetivo en este caso es restringir el espacio de maniobra de un gobierno en lo que a normativa se refiere, presionando a la baja sobre los estándares laborales, sociales, medioambientales y de protección de los consumidores. Esto, por ejemplo, también afectaría los servicios financieros, donde, a raíz de la crisis financiera mundial, es especialmente importante reforzar el cumplimiento de las normas y hacerlas más estrictas.

Sin embargo, los documentos de negociación revelan que el TiSA prevé una mayor liberalización de los mercados financieros. La reciente retirada oficial de Uruguay y Paraguay de las negociaciones TiSA a principios de septiembre se puede juzgar como otra indicación de que los Estados empiezan a percibir estos riesgos y reaccionan ante la presión pública creciente.

A la luz de estas alarmantes publicaciones recientes y en el contexto de las recomendaciones actualmente en redacción del Parlamento Europeo sobre el TiSA, el Congreso de la CES hace un llamamiento urgente para que se garanticen los siguientes elementos en las negociaciones del TiSA:

Las negociaciones no pueden ser secretas. Los documentos de negociación deben ser publicados con el fin de permitir que la sociedad civil y el público en general se informen con la debida antelación. Exigimos la máxima transparencia e implicación por parte del Parlamento Europeo, los parlamentos nacionales, los interlocutores sociales y las organizaciones de la sociedad civil.

Se debe hacer todo el esfuerzo posible para proteger los servicios públicos y, de manera particular, evitar que se ejerza presión a favor de la liberalización o privatización de los servicios públicos. Tampoco se debería bloquear el retorno a una prestación más amplia -o incluso total- de los servicios públicos mediante alguna cláusula de statu quo y/o trinquete. Los servicios públicos, por ejemplo, la atención sanitaria y servicios sociales, la educación, el agua y los servicios de gestión de residuos deben, por lo tanto, ser excluidos del ámbito de aplicación de cualquier acuerdo comercial. Esta exclusión debe aplicarse con independencia de cómo se proporcionan o financian los servicios. En este sentido, pedimos a la Comisión Europea que rechace abiertamente el uso de una lista negativa o mixta en cualquier acuerdo comercial.

Las posibilidades de legislar, en ningún caso pueden ser limitadas si dicha limitación se traduce en un detrimento de los estándares laborales, sociales, medioambientales y de protección de los consumidores. El derecho de los Estados miembros a regular y a establecer nuevas normativas no debe verse comprometido. Entre dos servicios que respondan a las mismas necesidades, se debe permitir a los Estados miembros dar preferencia al que respete las normas laborales.

No se pueden aceptar límites para la introducción de nuevas formas de regulación cautelar ni tampoco aceptar una mayor liberalización de los mercados financieros. Los gobiernos deben mantener el derecho a intervenir plenamente en casos de crisis financieras, y a limitar los flujos financieros internacionales con el fin de prevenir crisis monetarias. La crisis financiera ha demostrado que en lugar de una mayor liberalización y una mayor desregulación, los gobiernos deben reintroducir reglas y una regulación de los mercados financieros.

Las normas europeas de protección de datos, tal como se establece en el proyecto de Reglamento General de Protección de Datos de la UE, no deben verse comprometidas. Por lo tanto, los datos recogidos por las empresas extranjeras deben ser procesados in situ y de acuerdo a las leyes locales de protección de datos.

Cualquier establecimiento de medidas temporales de libre circulación de trabajadores no debe, bajo ninguna circunstancia, servir de pretexto para socavar ni la normativa laboral y social ni las disposiciones de convenios colectivos del país de acogida, y debe respetar la obligación de proceder a un análisis preliminar del mercado laboral. Las posibles

negociaciones sobre el modo 4 deben estar vinculadas al funcionamiento de una cooperación transfronteriza en materia de administración y justicia en temas relacionados con el trabajo y el empleo como condición previa para garantizar la plena aplicación de salarios y condiciones laborales acordados en negociación colectiva. Cualquier incumplimiento de las partes contractuales debería ser susceptible de litigio judicial, incluyendo sanciones.

Cualquier mecanismo de litigio previsto en el acuerdo TiSA -aunque sea de carácter temporal antes de una posible multilateralización del acuerdo bajo los auspicios de la OMC- debe tener en cuenta las actuales críticas al mecanismo ISDS, y especialmente no debe ofrecer a los inversores privados la posibilidad de cuestionar políticas democráticamente elegidas. Además, hay que incluir cláusulas sociales fuertes que permitan sancionar de manera efectiva cualquier violación de las normas internacionales del trabajo.

Si el TiSA no cumple todas estas exigencias, la CES llama a su rechazo.



Moción de urgencia sobre los Derechos Fundamentales en España



Hace justo cinco años, el 29 de septiembre, los dos sindicatos españoles mayoritarios, CCOO y UGT, organizaron una huelga general contra las reformas neoliberales que el gobierno español estaba poniendo en marcha en España. El martes, mientras se celebraba la apertura del Congreso de la CES, los trabajadores españoles seguían sufriendo el impacto de la crisis económica, las reformas laborales y una caza de brujas hacia los sindicatos, con 300 representantes sindicales imputados por ejercer su derecho de huelga.

Además, este mismo martes los Tribunales españoles confirmaron el inicio del juicio a los ocho representantes sindicales de AIRBUS y la sentencia de condena a cinco representantes sindicales de ARCELOR MITTAL como resultado de su participación en los piquetes durante las dos últimas huelgas generales en España (2010 y 2012).

El derecho de huelga y la libertad sindical están bajo amenaza en España.

Por lo tanto, IndustriAll Europa, junto con las Federaciones de Industria de UGT y CCOO y las Confederaciones de CCOO y de UGT, piden el apoyo del Congreso de la CES para condenar enérgicamente estos ataques contra los derechos fundamentales de los trabajadores.

Las federaciones y confederaciones españolas hacen un llamamiento al movimiento sindical europeo para que se una a la campaña en curso “La huelga no es delito” mediante el envío de resoluciones, cartas y mails pidiendo que se retiren los cargos contra los trabajadores.

La defensa de los derechos de los trabajadores no es un crimen, es nuestro derecho.



Moción de urgencia

Solidaridad con los trabajadores griegos



Teniendo en cuenta que

1. Grecia y sus trabajadores llevan cinco años sufriendo una crisis económica, social y política agravada aún más por las sucesivas rondas de austeridad y desregulación del mercado de trabajo, que han atrapado al país en un círculo vicioso de recesión y desempleo sin precedentes acompañado de un crecimiento de la pobreza y las desigualdades;
2. Desde 2010, el programa de ajuste económico brutal impuesto por la troika FMI/CE/BCE, sin verdadera legitimidad democrática ni responsabilización a nivel nacional o europeo, y aplicado por los gobiernos sucesivos, en vez de aportar soluciones, ha empeorado todos los indicadores económicos y sociales y no ha alcanzado sus pretendidos objetivos llevando la deuda del país más allá de cualquier nivel sostenible, contrariamente a todas las previsiones de la troika;
3. La aplicación en curso del tercer memorándum recientemente acordado por la troika acreedora de Grecia y el gobierno griego renueva el escenario de pesadilla de la troika y aumenta aún más la presión imponiendo, además de las medidas existentes, un nuevo ciclo de estricta austeridad con nuevas reducciones de pensiones y salarios, subida de impuestos, despidos, privatizaciones a gran escala en el sector público, recortes en la seguridad social y nuevos ataques contra los derechos sociales y laborales.

La CES

4. Expresa su plena solidaridad con los trabajadores griegos en su lucha continua contra las políticas que, en lugar de promover la recuperación, han hecho que los trabajadores y pensionistas griegos se hayan empobrecido dramáticamente, han condenado a la juventud griega al desempleo y a la migración, han destruido la infraestructura productiva del país y el tejido social dando origen a la aparición de movimientos neo-nazis racistas y xenófobos en la sociedad;
5. Exige el fin de la intervención del Estado en la libre negociación colectiva, la abolición de los convenios colectivos y la desaparición del diálogo social, que hace superflua la concertación social y crea un precedente inaceptable para la UE. Exige con fuerza a la UE y a los gobiernos nacionales que hagan lo que sea necesario para garantizar la libre negociación colectiva y la autonomía de los interlocutores sociales y que apoyen el diálogo social en el pleno respeto a los Tratados de la Unión Europea y a las legislaciones nacionales. Condenamos cualquier tipo de interferencia gubernamental unilateral en la autonomía sindical, la intimidación de los sindicatos y exigimos la restitución de la debida representación sindical en las estructuras de diálogo social.
6. Se une a sus compañeros griegos para exigir soluciones socialmente aceptables y viables que consideren a los sindicatos como parte de la solución y no del problema: una nueva política combinada para favorecer la inversión, el crecimiento y el empleo, salvaguardar los ingresos, conseguir una fiscalidad justa y eficaz, mejorar el papel regulador del Estado y mantener la cohesión social y proteger el medio ambiente.

-
7. Se compromete, junto con sus sindicatos afiliados, a presionar a los gobiernos nacionales y a las instituciones europeas para que reviertan los requisitos económica y socialmente destructivos del Memorandum, especialmente las restricciones presupuestarias, las privatizaciones y la interferencia en la negociación colectiva. Pedimos una reestructuración de la deuda para garantizar el crecimiento sostenible.

Moción de urgencia sobre Irlanda del Norte



El Congreso irlandés de Sindicatos (ICTU) pide a este Congreso que intervenga lo antes posible ante los partidos políticos en Irlanda del Norte para exigir que encuentren una solución al impasse político actual con la ayuda de los gobiernos británico, irlandés y americano.

El Congreso de la CES apoya la administración descentralizada de Irlanda del Norte y pide a los gobiernos que participan en las negociaciones que aporten el estímulo financiero necesario para garantizar la continuidad de las instituciones políticas.

Las medidas de austeridad impuestas a los ciudadanos de Irlanda del Norte por el gobierno Conservador de Westminster constituyen un gran obstáculo para la resolución del impasse político. La sociedad norirlandesa sigue estando profundamente marcada por el conflicto. De todas las regiones del Reino Unido es la que tiene los niveles más bajos en términos de inversión y de grado de instrucción y los niveles más elevados de enfermedades mentales, con una tasa de suicidio un 70% más elevada que cualquier otra región, de pobreza, de gasto en seguridad y de población económicamente inactiva.

Si las discusiones que han empezado esta semana no desembocan en una resolución política, supondrá el colapso de las instituciones políticas y de la administración directa de Irlanda del Norte por el gobierno de Westminster. Las consecuencias para los trabajadores y trabajadoras y para los ciudadanos y ciudadanas de Irlanda del Norte son inimaginables y harían salir de la sombra a grupos paramilitares disidentes decididos a ocupar el vacío político.

El movimiento sindical en la isla de Irlanda, apoyado por otras confederaciones de toda Europa y de los Estados Unidos, ha jugado un papel central en el proyecto para la paz. Sin sus esfuerzos por mantener la unidad de los trabajadores independientemente de su ideología política o religiosa, habría podido estallar una verdadera guerra civil.

El Congreso declara apoyar al ICTU en sus intentos para salvar el proyecto para la paz en Irlanda del Norte.



Moción de urgencia

Estrategia de renegociación del referéndum en el Reino Unido



1. El Congreso toma nota de que, en algún momento dentro los próximos dos años, habrá un referéndum sobre la continuidad de Gran Bretaña como Estado miembro de la Unión Europea. Actualmente, el gobierno británico está tratando de renegociar la relación entre la UE y el Reino Unido, y el Primer Ministro británico planteará esta cuestión en el Consejo Europeo de octubre.
2. Mientras que el movimiento sindical británico apoya una Unión Europea que crea prosperidad económica basada en la justicia social, los derechos humanos y civiles, la igualdad para todos y los derechos laborales, el gobierno británico está buscando la reducción o incluso la desaparición de la protección social defendida por Europa, no sólo según se aplica en Gran Bretaña, sino potencialmente en la UE en su conjunto. Las concesiones al gobierno británico en este momento sólo servirán para reforzar el creciente dominio de la ideología neo-liberal en muchos Estados miembros de la Unión Europea e inevitablemente perjudicarán la históricamente gran consideración de la UE dentro del movimiento sindical. La UE debe oponerse a cualquier intento de alienar aún más a los trabajadores, en un momento en que la crisis en Grecia se está intensificando, se está forzando la mercantilización de nuestros servicios públicos y atropellando las posiciones de política pública tomadas por gobiernos elegidos democráticamente.
3. La protección de las mujeres y de los padres trabajadores; de los trabajadores a tiempo parcial, temporales y de agencias de empleo; la protección en caso de despido, el derecho a la información y a la consulta y una serie de derechos sobre salud y seguridad, incluida la limitación sobre las horas de trabajo excesivas y la instauración de un equilibrio entre vida laboral y privada son elementos que están todos amenazados. El Congreso rechaza enérgicamente los intentos por parte del Primer Ministro británico de utilizar el proceso de renegociación para socavar los derechos de los trabajadores, para fomentar las divisiones en torno a la migración, y para promover una Europa sólo para las élites financieras y empresariales.
4. El Congreso cree que los intentos del partido Conservador para conseguir una cláusula "opt-out" (o de auto-exclusión) de las protecciones aplicables al conjunto de la UE para los trabajadores del Reino Unido, tratando de diluir derechos -especialmente los de la Directiva sobre el tiempo de trabajo y la Directiva sobre las agencias de trabajo temporal- e imponer una moratoria sobre futuros derechos de empleo son abusivos y contraproducentes. Los trabajadores en Gran Bretaña, que se enfrentan a la perspectiva de una Europa basada en la inseguridad laboral y una flexibilidad impuesta por la patronal, tendrán poco entusiasmo por votar y, si a pesar de todo lo hacen, estarán aún menos inclinados a votar en favor de permanecer en la Unión Europea.
5. Los intentos del Gobierno del Reino Unido de restringir las ayudas para los migrantes que vienen de otras partes de Europa anunciaría un ataque a las prestaciones asociadas al empleo de todos los ciudadanos, tanto en Gran Bretaña como en toda la UE. Algunos empleadores siempre tratarán de utilizar a los recién llegados al mercado laboral para reducir los salarios y creemos que la UE tiene que desempeñar un papel positivo para impedir esta explotación, proporcionando un conjunto de derechos fundamentales y de normas laborales en toda la UE, incluyendo el derecho a la negociación colectiva y la protección y aplicación de los convenios colectivos. El Congreso cree que los únicos medios eficaces y aceptables para abordar las preocupaciones sobre la libre circulación son proporcionar a los trabajadores la seguridad contra la explotación y el dumping salarial que unos sindicatos fuertes y unos derechos decentes en el trabajo, cumplidos con firmeza, proporcionarían; y

ampliar el acceso a los servicios públicos y a la vivienda, utilizando fondos de la UE para ayudar a los migrantes de manera que los servicios puedan adaptarse a los cambios de población.

6. Desde que el Gobierno del Reino Unido anunció sus planes para celebrar un Referéndum sobre la UE, el TUC ha hecho campaña y ha utilizado su influencia para denunciar la agenda del Gobierno contra los derechos de los trabajadores; para presionar a los empleadores a aceptar la necesidad de un alto nivel de derechos de los trabajadores como contrapartida para el acceso al mercado único; y persuadir a otros gobiernos europeos para que rechacen la agenda de reducción de derechos para los trabajadores, incluida la libertad de circulación, que el Primer Ministro británico está defendiendo más o menos abiertamente.
7. El Congreso da la bienvenida a lo que la CES y sus afiliadas han hecho solidariamente -y en su propio interés- para asegurarse de que sus políticos entiendan que ninguna concesión satisfará a los diputados euroescépticos del partido del Primer Ministro británico o del UKIP (UK Independence Party), y que por el contrario tales concesiones también socavarían el apoyo a la Unión Europea en otros países.
8. El Congreso se compromete a hacer campaña y presionar contra los intentos del Gobierno del Reino Unido para debilitar más la Europa social.
9. El Congreso se pronuncia por que la CES trabaje en estrecha colaboración con el TUC, las Federaciones Sindicales Europeas y las afiliadas nacionales para presionar a los gobiernos, a los Miembros del Parlamento Europeo y a los empleadores de toda Europa para que rechacen los intentos por parte del Gobierno británico de diluir los derechos de los trabajadores, ya sea en el Reino Unido o en el ámbito europeo.
10. Los trabajadores no respaldarán ni apoyarán una Europa incapaz de proteger y mejorar la posición de los trabajadores y de la sociedad civil, que busca negociar acuerdos secretos como el TTIP y el CETA sin referencia a los valores o necesidades de los ciudadanos europeos o que trabaja solamente en favor de los estrechos intereses de las corporaciones globales y el capital financiero.

Moción de urgencia

Solidaridad con los periodistas turcos y kurdos víctimas de la represión



Por la libertad de expresión

Desde hace varios años, los periodistas, los sindicalistas y los colaboradores de prensa en Turquía son víctimas de la represión por parte de las autoridades de este país candidato a la Unión Europea. Los periodistas y sindicalistas son detenidos, llevados a prisión o deben hacer frente a la violencia, a la censura, a amenazas de despido, a insultos y a rechazos de acreditación. Hay constantemente procesos en curso contra numerosos periodistas.

El poder ejerce igualmente presiones inadmisibles contra nuestros camaradas del TGS, el sindicato de periodistas de Turquía, que se dedica a defender a sus compañeros y compañeras turcos y kurdos víctimas de la represión.

Más allá de estos hechos, la libertad de expresión es el objetivo de esta política represiva que intenta levantar un muro de silencio, especialmente en lo que se refiere a las informaciones sobre la situación de las poblaciones kurdas, los asuntos de corrupción que afectan a la clase política, la gestión de las guerras en territorios del entorno o la estrategia de lucha contra las redes terroristas.

El clima particularmente represivo hacia los periodistas y los medios durante el periodo electoral actual, de cara a las elecciones legislativas del 1 de noviembre de 2015, justifica la urgencia de esta moción. Los locales del diario *Hürriyet* han sido asaltados dos veces por los simpatizantes del partido gubernamental. Los periodistas del diario *Zaman* son insultados e intimidados con regularidad por los dirigentes de las instituciones públicas. Se han iniciado 25 nuevos procesos contra los periodistas del diario *Cumhuriyet* durante estos últimos seis meses, tres corresponsales de prensa extranjera han sido expulsados de Turquía durante las dos últimas semanas.

Más recientemente, el 28 de septiembre de 2015, la policía turca ha invadido brutalmente, sin el mandato judicial adecuado, las oficinas del diario kurdo *Azadiya Welat* y la agencia de prensa kurda *DIHA* en Diyarbakir y ha procedido a la detención de 32 periodistas y trabajadores de los medios. Los periodistas han sido detenidos e interrogados durante más de siete horas antes de ser liberados.

La Federación Internacional de Periodistas (FIP, 600.000 miembros en todo el mundo) y la Federación Europea de Periodistas (FEP, más de 320.000 miembros en 40 países) han llevado a cabo desde hace cinco años, con el TGS, luchas solidarias con los periodistas y los defensores de los derechos humanos.

A mediados de septiembre, la FIP y la FEP han celebrado en Estambul una conferencia internacional sobre las cuestiones de la libertad de prensa y los derechos laborales en Turquía para condenar los nuevos ataques del gobierno turco contra las libertades, y para reclamar la libertad de asociación de los trabajadores. Los participantes también reafirmaron el derecho a la información de la opinión pública.

En una carta del 25 de septiembre de 2015 dirigida al presidente Recep Tayyip Erdogan, nuestras organizaciones y varias confederaciones europeas e internacionales han

denunciado las amenazas actuales contra la libertad de expresión de los medios y de los periodistas en Turquía y el aumento de la censura con la cercanía de las próximas elecciones.

En estas condiciones, el Congreso de la CES, reunido en París del 29 de septiembre al 2 de octubre de 2015, brinda su plena y total solidaridad a los periodistas y a los trabajadores y colaboradores por cuenta propia de los medios de comunicación en Turquía, así como a los sindicalistas del TGS.

El Congreso de la CES pide a las autoridades turcas que liberen a los 21 periodistas aún detenidos, que cese el conjunto de procedimientos legales contra los periodistas sobre la base de las disposiciones para reprimir “el insulto al presidente”, que suprima el sistema de acreditaciones, que levante los bloqueos geográficos de los sitios web de información impuestos por la autoridad turca de telecomunicaciones, que anule la reforma de la comisión de los carnets de prensa. La libertad de asociación sindical, el derecho de información del público y la libertad de prensa deben ser respetados.

La CES pide, por último, urgentemente al poder vigente en Turquía que ponga fin a la represión contra los periodistas turcos y kurdos.

No hay democracia sin libertad de prensa.