



POSICIÓN

POLÍTICA SOCIAL EUROPEA PROGRESISTA¹

Volver a centrarse en los ciudadanos

UNA EUROPA QUE SEA SOCIALMENTE MÁS JUSTA
Los derechos sociales en Europa

Fecha: 17/12/2015



Grupo de la Alianza Progresista de
Socialistas & Demócratas
En el Parlamento Europeo

Parlamento Europeo
Rue Wiertz 60
B-1047 Bruxelles
T +32 2 284 2111
F +32 2 230 6664
www.socialistsanddemocrats.eu

TABLA DE CONTENIDOS

1. INTRODUCCIÓN	3
2. NUESTRA VISIÓN DE LA EUROPA SOCIAL	4
3. REFORZAR LA DIMENSIÓN SOCIAL DE LA UEM	5
4. MERCADOS DE TRABAJO INCLUSIVOS: ATAJAR EL DESEMPLEO JUVENIL Y EL DESEMPLEO DE LARGA DURACIÓN.....	7
4.1. Luchar contra el desempleo juvenil	8
4.2. Luchar contra el desempleo de larga duración	9
4.3. Oportunidades de educación y formación para todos.....	11
5. REDUCIR LAS DESIGUALDADES Y LUCHAR CONTRA LA POBREZA	13
5.1. Salarios e ingresos dignos	13
5.2. Lucha contra la pobreza y la exclusión social.....	17
6. GARANTIZAR TRABAJOS DE CALIDAD PARA TODOS	20
6.1. Lucha contra la precariedad.....	20
6.2. Mejora de la conciliación de la vida privada y profesional	21
7. MEJORA DE LAS NORMAS DE SALUD Y SEGURIDAD EN EL TRABAJO.....	22
8. DEFENSA DE LOS DERECHOS DE LOS TRABAJADORES.....	23
9. REFUERZO DEL DIÁLOGO SOCIAL	24
10. MOVILIDAD Y MIGRACIÓN JUSTAS: LA LUCHA CONTRA EL DUMPING SOCIAL.....	26
11. CONFIGURACIÓN DE LA REVOLUCIÓN DIGITAL: OPORTUNIDADES Y RETOS.....	29

¹ El propósito de este documento es presentar una visión general de la posición y el compromiso del Grupo de la Alianza Progresista de Socialistas y Demócratas en el Parlamento Europeo con respecto a una verdadera Política Social Europea Progresista, como base para una Europa social fuerte y sostenible. Este documento se centra principalmente en las cuestiones relacionadas con las competencias de la Comisión de Empleo y Asuntos Sociales del Parlamento Europeo. La política de educación y formación también es una parte esencial de la Política Social Europea Progresista, pero son otras comisiones las que se encargan de su supervisión.

1. INTRODUCCIÓN

La ausencia de una agenda social sólida en Europa y la falta de apoyo a un mayor progreso social se remontan a antes de que comenzase la crisis económica y financiera. Desde la década de 1990, cuando la legislación vinculante se fue sustituyendo gradualmente por el método no vinculante de coordinación abierta, la dimensión social de la Unión Europea se ha debilitado sucesivamente.

Según las conclusiones de la OCDE¹, en las décadas anteriores a la recesión económica, el crecimiento beneficiaba desproporcionadamente a los grupos de renta más alta, mientras los hogares de renta más baja se quedaban atrás. Muchos de los puestos de trabajo creados eran de mala calidad y a menudo precarios. Tras la crisis, las disparidades se ampliaron y las desigualdades aumentaron drásticamente, mientras las consideraciones sociales perdieron importancia política y se vieron sujetas a consideraciones económicas y fiscales. Al mismo tiempo, los derechos y la influencia de los trabajadores y los sindicatos se marginaron cada vez más.

La formulación de políticas sociales también se vio bajo presión debido al nuevo marco de gobernanza económica establecido a raíz de la crisis con el Semestre Europeo como elemento central. Desde 2010, la UE ha introducido varias reformas de gran envergadura en el marco de gobernanza económica de la UE, que han ampliado y reforzado la capacidad de la Comisión Europea para supervisar, coordinar y sancionar las políticas económicas y presupuestarias de los Estados miembros. Esto ha hecho que la coordinación de la política social se supedite a los objetivos económicos de disciplina presupuestaria, austeridad presupuestaria y recortes en el bienestar. En la práctica, ha dado lugar a la subordinación manifiesta de los intereses de los pueblos europeos a los objetivos macroeconómicos.

Simultáneamente, conservadores y liberales están denunciando cada vez más el modelo social europeo, incluido el Derecho laboral, la negociación colectiva y la protección social, como una carga para el crecimiento económico y la creación de empleo. Sin embargo, los efectos de las crecientes desigualdades no pueden seguir

¹ OCDE (2015), *In It Together: Why Less Inequality Benefits All*, OECD Publishing, París.

ignorándose por más tiempo. Los desequilibrios sociales y macroeconómicos están amenazando la esencia misma y el futuro del proyecto europeo. Las divergencias sociales entre los países y dentro de ellos erosionan la legitimidad de la integración europea y minan la confianza que resulta necesaria para mejorar la actuación en el futuro. En este contexto, no es aceptable que la Comisión Europea no está tomando ninguna medida decisiva para superar esta situación y reforzar sustancialmente la dimensión social de la Unión Europea. Mientras el presidente de la Comisión, Juncker, habla de una «triple A social para Europa» y de su deseo de convertirse en el «presidente del diálogo social», la realidad social de millones de europeos se caracteriza por el desempleo, la pobreza y la exclusión social. No podemos tolerar esta situación. Una Europa que no sea social traiciona los objetivos de la Unión Europea.

2. NUESTRA VISIÓN DE LA EUROPA SOCIAL

Una de las enseñanzas extraídas de la crisis económica es que las sociedades que se caracterizan por un elevado nivel de igualdad e inversión en las personas resisten mejor en materia de crecimiento y empleo². Por lo tanto, la lucha contra las desigualdades y el aumento de la inversión social deben ser los principios rectores de una agenda social progresista con una política social europea fuerte y coordinada. Nuestra visión de la Europa social consiste en un cambio de paradigma hacia un modelo social alternativo basado en la solidaridad, la integración, la justicia social, una distribución justa de la riqueza, la igualdad de género, un sistema de educación pública de alta calidad, empleo de calidad y crecimiento sostenible: un modelo que garantice la igualdad y la protección social, empodere a los grupos vulnerables, potencie la participación y la ciudadanía y mejora los niveles de vida de todos los niveles. En este contexto, son esenciales indicadores sociales vinculantes y el fortalecimiento de los sindicatos y el diálogo social.

La Unión Europea claramente tiene una dimensión social, pese a que algunas voces estén intentando negarlo. La coordinación de los derechos de seguridad social de los trabajadores móviles, las normas de salud y seguridad en el trabajo y las directivas sobre los derechos de los trabajadores constituyen, entre otras cosas, un acervo no

² Capital humano en este contexto significa la educación y las cualificaciones de una persona.

trivial. Por lo tanto, los intentos de reducir la Unión Europea exclusivamente a su dimensión económica y monetaria deben rechazarse firmemente. Los asuntos sociales no son ni un apéndice del mercado único ni una carga normativa. De hecho, lo único que hacen estas opiniones es seguir alimentando el auge del populismo y el euroescepticismo. Por el contrario, tenemos que trabajar en pro de una Unión Social basada en normas comunes exigentes, que apoye y guíe a Estados nacionales del bienestar, adaptando al mismo tiempo la formulación de políticas sociales a nivel nacional.

Una Unión Social sólida, que vuelva a centrarse en las personas, debe ser la base para la cooperación entre los Estados miembros a este respecto. Debe incluir el respeto de los derechos sociales fundamentales, la movilidad justa y la mejora de las condiciones de vida y trabajo; debe orientarse a la lucha contra el desempleo, la pobreza, las desigualdades, la exclusión social y el dumping salarial y fiscal; y debe promover el modelo social europeo de éxito consistente en una sólida protección social, servicios públicos de calidad y diálogo social. Una Unión Social fuerte y dinámica no solo ayudará a contrarrestar los efectos negativos de las crisis sociales, económicas y financieras, sino también a corregir el desequilibrio persistente entre la gobernanza económica y social a nivel europeo.

El compromiso con la cohesión social se refleja en la cláusula social horizontal establecida en el Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea, que pide una atención más firme a la dimensión social de las políticas de la Unión. Sin embargo, la aplicación de esta disposición depende del compromiso de aplicar el principio de transversalización social a todas las políticas de la Unión con el fin de mejorar la calidad y la eficacia de la legislación. Este debe pasar a ser el principal objetivo de la llamada agenda «Legislar mejor» de la Comisión en el camino hacia una Europa social sólida y sostenible.

3. REFORZAR LA DIMENSIÓN SOCIAL DE LA UEM

La promoción de un modelo social alternativo europeo, que se oriente hacia el crecimiento sostenible, el empleo de calidad y la justicia social, empieza por garantizar

una sólida dimensión social en el marco de la unión económica y monetaria (UEM). Debe basarse en un pilar social que garantice una síntesis entre los aspectos económicos y presupuestarios, por un lado, y la dimensión social, por otro lado. Esto puede lograrse mediante el establecimiento de un sistema vinculante y aplicable de coordinación social y normas sociales centrado especialmente en el empleo de calidad. Todo efecto negativo de las reformas económicas y sociales en el bienestar de los ciudadanos debe abordarse en este contexto y, cuando resulte necesario, atajarse con la ayuda de estabilizadores automáticos combinados con políticas sostenibles a largo plazo.

El Parlamento Europeo adoptó una posición clara con respecto a esta cuestión, en concreto en su resolución «Hacia una auténtica Unión Económica y Monetaria» de 20 de noviembre de 2012 (informe Thyssen). La mayoría de los diputados apoyaron nuestra propuesta progresista que pedía un Pacto Social Europeo como quinto pilar de la UEM con el fin de promover:

- el empleo juvenil y una garantía Juvenil;
- un marco de calidad europeo sobre períodos de prácticas y aprendizaje;
- una financiación de los servicios públicos adecuada y de gran calidad;
- unos sueldos dignos, con unos ingresos mínimos que eviten la pobreza en situación de empleo;
- acceso a viviendas sociales asequibles;
- una protección social mínima que garantice el acceso universal a servicios básicos de salud con independencia de los ingresos;
- la aplicación de un protocolo social para proteger los derechos sociales y laborales fundamentales;
- normas europeas para gestionar la reestructuración de manera social y responsable;
- una nueva estrategia de salud y seguridad que incluya enfermedades relacionadas con el estrés;
- la igualdad retributiva y de derechos para todos por un trabajo de igual valor.
- El fortalecimiento de la dimensión social de la UEM es indispensable para superar la persistente crisis social y el lento proceso de recuperación económica. Por lo tanto, las demandas del Grupo S&D van más allá de las propuestas del informe Thyssen.

El Grupo S&D pide:

- Un **protocolo social** para garantizar que los derechos fundamentales prevalezcan sobre las libertades económicas. Debe asegurarse el respeto del artículo 9 del TFUE y la Carta de los Derechos Fundamentales.
- Un **eurogrupo social** con un presidente permanente para reforzar la dimensión social de la unión económica, monetaria y social.
- Una **reorientación del Semestre Europeo** con respecto al cumplimiento de los objetivos de Europa 2020 de un crecimiento inteligente, sostenible e integrador, prestando más atención a los objetivos sociales, educativos y laborales. Debe darse a estos objetivos el mismo peso que a los objetivos económicos.
- Los **indicadores económicos y sociales en el procedimiento de desequilibrio macroeconómico** deben tenerse en cuenta por igual. Además, el cuadro de indicadores sociales del Informe Conjunto sobre el Empleo debe desempeñar un papel más destacado en el Semestre Europeo y debería funcionar como «sistema de alerta temprana» de los desequilibrios sociales excesivos. También debería ampliarse con otros indicadores sociales, en particular sobre el trabajo decente, la pobreza infantil, la situación de carencia de hogar, el acceso a la atención sanitaria y la educación, para controlar adecuadamente los avances sociales en los Estados miembros.
- La incorporación de la **agenda de trabajo decente** de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) en las políticas europeas.
- Un acto legislativo sobre la **igualdad retributiva por el mismo trabajo en el mismo lugar** independientemente del tipo de contrato o estatus del trabajador.

4. MERCADOS DE TRABAJO INCLUSIVOS: ATAJAR EL DESEMPLEO JUVENIL Y EL DESEMPLEO DE LARGA DURACIÓN

Es improbable que el crecimiento económico sea sostenible si no es socialmente inclusivo. Aunque hay algunos signos de recuperación económica en la Unión Europea, el desempleo sigue siendo muy elevado y afecta principalmente a grupos vulnerables como los jóvenes, los trabajadores poco cualificados y los desempleados de larga duración. Si Europa quiere lograr mercados laborales inclusivos y cohesión

social en economías competitivas, debe reducirse el desempleo, aumentando al mismo tiempo considerablemente la calidad del trabajo en Europa. Estas tareas son responsabilidad de gobiernos, empresarios y trabajadores.

El crecimiento insuficiente y la falta de demanda agregada en los Estados miembros, provocados por la crisis económica y las subsiguientes medidas de austeridad, son los principales responsables de las tasas de desempleo inaceptablemente elevadas en Europa. Aunque el Fondo Europeo para Inversiones Estratégicas podría ayudar a impulsar el crecimiento, un plan de inversión por sí solo no basta para garantizar que la recuperación económica se traduzca en la creación de empleos sostenibles de calidad. También necesitamos políticas que permitan prosperar a los sectores ricos en empleo maximizando la creación de empleo de modo generalizado. Lamentablemente, muchos de los empleos que se están creando están en el extremo más bajo del espectro salarial.

El Grupo S&D pide:

- Una **nueva fase de la Estrategia Europa 2020**, que mejore todas las condiciones marco para crear más y mejores trabajos y justicia social.
- Más instrumentos para estimular las **inversiones, especialmente las inversiones sociales**, orientadas a la creación de empleo sostenible de calidad.

4.1. Luchar contra el desempleo juvenil

La tasa de desempleo juvenil en Europa es inaceptablemente elevada. En algunos Estados miembros, más del 50 % de los jóvenes están sin trabajo. Por lo tanto, la lucha contra el desempleo juvenil sigue siendo una prioridad máxima si Europa no quiere arriesgarse a perder a toda una generación. El primer paso debe ser un mayor fortalecimiento y una aplicación adecuada de la Garantía Juvenil y la Iniciativa de Empleo Juvenil. En esta fase de ejecución, es fundamental mejorar los beneficios positivos a largo plazo de las oportunidades ofrecidas a los jóvenes, en concreto a través de una formación significativa, que mejore su empleabilidad, y de empleos estables.

El Grupo S&D pide:

- Un aumento sustancial de la financiación de la **Garantía Juvenil europea**. La OIT ha recomendado un presupuesto de 21 000 millones de euros frente al presupuesto actual de solo 6 000 millones de euros. Este aspecto debe abordarse cuando se revise el presupuesto a largo plazo de la UE en 2016. Mientras tanto, los Estados miembros deben hacer pleno uso de los 6 000 millones de euros ya consignados, así como las asignaciones del Fondo Social Europeo actualmente disponibles.
- La aplicación adecuada y rápida de la Garantía Juvenil, asegurando el valor añadido y la calidad de la formación y los trabajos ofrecidos en los programas desarrollados en el marco de la **Iniciativa de Empleo Juvenil**. La Comisión debería informar todos los años de la situación en cada Estado miembro, evaluando la **calidad de las medidas** e incluyendo recomendaciones sobre la Garantía Juvenil en el Semestre Europeo.
- La atención prestada por la Garantía Juvenil a la educación y la formación de los jóvenes sin cualificación o los desempleados poco cualificados debería ampliarse para abarcar también a los **graduados jóvenes** y aquellos que ya han finalizado la formación profesional.
- La ampliación del **límite de edad de la Garantía Juvenil de los 25 a los 29** años para reflejar la realidad de que muchos graduados y recién incorporados al mercado laboral tienen cerca de 30 años.
- **Políticas de coordinación** que evalúen el vínculo entre las necesidades del mercado laboral y la educación, combinadas con el fomento de una cultura formativa que aliente el pensamiento crítico, la creatividad y la actuación responsable, puesto que esta es la semilla del progreso y la innovación de las sociedades.

4.2. Luchar contra el desempleo de larga duración

Tradicionalmente, conservadores y liberales definen como causas del desempleo de larga duración la falta de cualificación y motivación y la educación insuficiente, culpando así indirectamente a los desempleados de su situación. Esta suposición es el origen de las decisiones políticas erróneas tomadas por muchos gobiernos,

que centraron sus respuestas políticas al desempleo estructural en la reducción de las prestaciones de desempleo y la participación en medidas de activación como condición indispensable para recibir ayuda económica. Estas políticas empujan a los desempleados a empleos precarios que no sufragan los costes de vida. Por lo tanto, el enfoque más progresista para atajar el desempleo de larga duración debe basarse en la inclusividad de los mercados laborales mediante el aumento de la inversión en educación y formación, la mejora del asesoramiento y el apoyo a los demandantes de empleo y prestaciones vinculadas al trabajo.

Los empresarios son renuentes a contratar incluso solicitantes de empleo muy cualificados que llevan sin trabajar seis meses o más o que son mayores de 50 años. Sin embargo, las empresas pueden promover prácticas de contratación inclusiva eliminando los obstáculos que impiden a los desempleados de larga duración solicitar un empleo o ser considerados para el puesto. La discriminación de los demandantes de empleo de larga duración es, lamentablemente, muy común. Estas prácticas se basan en el estigma psicológico asociado al desempleo y hacen que los empresarios perciban a los solicitantes desempleados y de más edad como menos competentes y con una menor empleabilidad que las personas con trabajo. Por lo tanto, es necesario que los empresarios formen a los directores de recursos humanos para que superen sus prejuicios contra los desempleados y trabajadores de más edad y se centren en las cualificaciones y la experiencia más que en la situación de empleo actual.

El Grupo S&D pide:

- **Medidas de protección del empleo y legislación de apoyo** a nivel europeo y nacional para evitar el uso de los recortes de empleo como mecanismo de ajuste ante las perturbaciones económicas.
- **Una recomendación que incluya un conjunto de mejores prácticas para empresas para la contratación** de desempleados de larga duración, entre ellas la eliminación de los anuncios de trabajo que discriminan abiertamente a los solicitantes de empleo desempleados, la revisión de los procedimientos de preselección que desfavorecen a los desempleados y la ampliación de las prácticas de contratación para alentar a los desempleados de larga duración cualificados a solicitar un trabajo.

- Un **plan de acción europeo sobre mercados laborales inclusivos**, basado en un diálogo social sólido, que identifique no solo las **cualificaciones** que necesitan los **trabajadores** para acceder al mercado laboral, sino también las aptitudes de las que carecen los **empresarios** y **directivos** para cumplir los objetivos del mercado laboral inclusivo. Este plan debería ofrecer medidas de reciclaje para empresarios y directivos sobre **gestión socialmente sostenible de los recursos humanos** para aprovechar todo el potencial de los trabajadores con experiencia.
- Una **directiva europea contra la discriminación en la contratación** debida a los periodos de inactividad previos o actuales, independientemente del tiempo que una persona estuviese desempleada, que incluya disposiciones que prohíban los anuncios de trabajo que indiquen que esta situación de desempleo descalifica a una persona y que el empresario no considerará o contratará a una persona sobre la base de esta situación.
- La **aplicación de un planteamiento marco de aprendizaje permanente** para lograr una vía educativa flexible que reconozca el aprendizaje formal, pero también el no formal e informal, a fin de fomentar la equidad y la cohesión social y ofrecer oportunidades de empleo a grupos más vulnerables.

4.3. Oportunidades de educación y formación para todos

Como consecuencia de la crisis, muchos jóvenes entraron o se quedaron en el sistema educativo, especialmente en los Estados miembros con una tasa de desempleo más alta. Sin embargo, el grado en el que mejoren realmente sus futuras posibilidades de empleo dependerá de la calidad de la educación, que en algunos Estados miembros se ha visto mermada por las políticas de austeridad.

La financiación pública sostenible de la educación es la base para una sociedad inclusiva, justa y democrática. El acceso gratuito a la educación pública de calidad, incluida la educación terciaria, así como el acceso a cuidados de calidad en la primera infancia, es un elemento importante para superar las desigualdades sociales y aumentar la sostenibilidad de los sistemas económicos y sociales. Aunque es importante integrar la experiencia laboral con la educación, no debe ser tan extensa que se resienta la enseñanza en las clases.

Las prácticas son una forma valiosa de que los jóvenes se familiaricen con el funcionamiento del mercado laboral y son un importante instrumento para adquirir cualificaciones en el ámbito de interés. Sin embargo, no deben emplearse para sustituir puestos de trabajo y no debe utilizarse a los becarios como mano de obra barata (o incluso no remunerada). Por lo tanto, deben garantizarse unas condiciones mínimas de trabajo y un régimen salarial adecuado para las prácticas y aprendizajes.

La movilidad del aprendizaje y la formación ha demostrado tener una repercusión positiva en la empleabilidad, la ciudadanía activa y la inclusión social de los jóvenes. El programa Erasmus + es una de las iniciativas más europeas y, por tanto, tenemos que seguir invirtiendo en ella, mejorándola y ampliándola para que llegue a tantos jóvenes europeos como sea posible.

El Grupo S&D pide:

- Un **aumento del presupuesto para educación pública** y la fijación de objetivos y parámetros de calidad para un sistema de educación inclusivo que garantice la igualdad, la no discriminación y competencias cívicas.
- Una **agenda de cualificaciones** que integre un planteamiento holístico de acceso a educación y formación de alta calidad.
- La implantación de **sistemas de educación dual** en todos los Estados miembros de la UE, basados en planes de estudio desarrollados conjuntamente por los interlocutores sociales y adaptados a determinados sectores.
- Una **directiva que establezca normas de calidad y condiciones mínimas de trabajo decente para las prácticas y aprendizajes**, incluidos salarios mínimos aplicables.
- Un mayor apoyo continuo al programa de movilidad Erasmus+ que ofrezca y promueva oportunidades de aprendizaje y formación inclusivas para jóvenes, educadores, voluntarios, aprendices, becarios y trabajadores jóvenes.

5. REDUCIR LAS DESIGUALDADES Y LUCRAR CONTRA LA POBREZA

La Comisión Europea ya ha reconocido que las políticas de austeridad han aumentado las desigualdades, la pobreza y la pobreza de los ocupados en los Estados miembros de la Unión Europea . Al mismo tiempo, la justicia social se está reduciendo . Sin embargo, las desigualdades no son ni inevitables ni irreversibles y deben corregirse mediante medidas políticas a nivel europeo y nacional, no solo porque son injustas, sino también porque menoscaban el crecimiento y obstaculizan la eficiencia económica. Teniendo en cuenta que el número de personas en riesgo de pobreza ha aumentado en siete millones en Europa como consecuencia de la crisis, necesitamos medidas urgentes y más enérgicas y coordinar las políticas para reducir las desigualdades y promover la igualdad de oportunidades, con el fin de luchar contra la pobreza —especialmente la pobreza infantil— y atajar el desempleo. Es esencial que ningún trabajador quede sin cobertura en términos de derechos sociales y laborales y que los empleos estables a tiempo completo permitan a los europeos ganar un salario digno.

5.1. Salarios e ingresos dignos

Los salarios justos son un importante aspecto de la reducción de las desigualdades de ingresos. Aunque los salarios no son competencia de la Unión Europea, las medidas coordinadas a nivel europeo —principalmente a través del Semestre Europeo y las políticas de austeridad— han tenido un efecto negativo en los salarios a nivel nacional. Los salarios mínimos y públicos se han reducido, la negociación colectiva se ha descentralizado, los salarios han dejado de indexarse y los sindicatos se han debilitado. Por lo tanto, la Comisión está interfiriendo claramente en las políticas salariales nacionales y la fijación de los salarios. El llamado Informe de los cinco presidentes sobre la realización de la unión económica y monetaria propone el establecimiento de un sistema en la zona del euro compuesto por autoridades de competitividad con el mandato de evaluar si los salarios están evolucionando en consonancia con la productividad. Además, el informe pide que los interlocutores sociales utilicen sus

opiniones como guía durante las negociaciones salariales. Esta propuesta ha sido presentada por la Comisión en forma de recomendación del Consejo relativa a la creación de consejos nacionales de competitividad dentro de la zona del euro, encargados de supervisar la evolución de la competitividad, incluidos los costes laborales, y fundamentar los procesos de fijación de salarios a nivel nacional mediante el suministro de información pertinente. Esta tendencia debe invertirse urgentemente respetando la autonomía de los interlocutores sociales, como se contempla en el Tratado, fortaleciendo los procesos de negociación colectiva y rechazando al mismo tiempo toda forma de injerencia política de las instituciones anteriormente conocidas como «la Troika» y cualquier otro organismo público.

Las desigualdades de ingresos también vienen provocadas por las reformas ineficientes del mercado laboral. Esta dinámica negativa en la distribución de ingresos debe abordarse mediante medidas que mejoren la calidad del empleo a fin de reducir la segmentación del mercado laboral, pero también con medidas que aumenten los salarios mínimos a un nivel digno y fortalezcan la negociación colectiva y la posición de los trabajadores en los sistemas de fijación de salarios para reducir la dispersión salarial. En las últimas décadas, las direcciones de las empresas se han estado llevando una porción más grande del pastel económico, mientras los salarios de los trabajadores se han estancado o se han reducido. Los excesivos niveles salariales de los altos ejecutivos no solo se han alcanzado a costa de los accionistas, sino también de los trabajadores. Está bien documentado que las organizaciones con una gran disparidad salarial entre los que más ganan y los que están abajo sufren un declive en la moral de los trabajadores y en su compromiso con la organización³ y un deterioro significativo de la calidad de los productos⁴. Esta dispersión excesiva de los salarios no es ética, aumenta las desigualdades y perjudica a la productividad y la competitividad de las empresas.

³ Véase, por ejemplo, Jeffrey Pfeffer, *Human Resources from an Organizational Behavior Perspective: Some Paradoxes Explained*, Journal of Economic Perspectives, Vol. 21 (2007).

⁴ Douglas Cowherd y David Levine, *Product Quality and Pay Equity Between Lower-Level Employees and Top Management*, Administrative Science Quarterly, Vol. 37 (1992).

El futuro de las pensiones es fundamental para que las personas de la tercera edad de Europa tengan una vida decente. Garantizar sistemas de pensiones adecuados, sostenibles y seguros no puede reducirse a aplicar medidas de ajuste técnico. Reconocemos las dificultades a las que se enfrentan los Estados miembros, pero no estamos de acuerdo con un futuro en el que los trabajadores paguen más, trabajen más años y reciban menos cuando se jubilen. Por el contrario, debemos salvaguardar la solidaridad en nuestros sistemas de pensiones reforzando el lado de los ingresos sin retrasar la edad de jubilación. Luchamos por un sistema de pensiones públicas y profesionales que proporcionen unos ingresos de jubilación adecuados muy por encima del umbral de la pobreza y que permitan a los pensionistas mantener su nivel de vida. La mejor forma de garantizar pensiones sostenibles, seguras y adecuadas para las mujeres y los hombres es aumentar la tasa global de empleo, tomando como base, entre otras cosas, las inversiones sociales en envejecimiento activo. Las progresivas reformas de los sistemas de pensiones deberían centrarse, entre otras cosas, en la edad efectiva de jubilación y reflejar las tendencias del mercado laboral, las tasas de natalidad, la situación de salud y riqueza, las condiciones de trabajo y la tasa de dependencia económica.

Sin embargo, la desigualdad en el mercado laboral también acarrea consecuencias y efectos a largo plazo en los derechos de las mujeres —especialmente las pensiones— como atestigua la diferencia del 39 % en las pensiones de hombres y mujeres, que representa más del doble de la desigualdad salarial de género del 16 %.

Aparte de los salarios y las pensiones, más de 120 millones de personas en Europa están en riesgo de pobreza y, en 2013, el 16,7 % de la población de la Europa de los Veintiocho estaba en riesgo de pobreza después de transferencias sociales, lo que significa que su renta disponible era inferior a su umbral nacional de riesgo de pobreza⁵. Europa no debería olvidar que, según su Carta de los Derechos Fundamentales, la dignidad humana es inviolable y debe protegerse y respetarse. Por

⁵ Eurostat, http://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php/People_at_risk_of_poverty_or_social_exclusion

lo tanto, el compromiso con unas políticas de renta mínima es un deber que tenemos para con los ciudadanos europeos.

El Grupo S&D pide:

- La creación de un **índice de salarios dignos** en el contexto del Estudio Prospectivo Anual sobre el Crecimiento, que será la base para objetivos vinculantes sobre las medidas de los Estados miembros;
- El **rechazo de la propuesta de crear consejos nacionales de competitividad**, ya que esta propuesta afecta de lleno a la Europa social al cuestionar *de facto* el papel y la autonomía de los interlocutores sociales para negociar de forma colectiva. Los expertos reales en el análisis, discusión y negociación de los salarios son los interlocutores sociales.
- El **respeto y el fomento de la negociación colectiva** y su cobertura para llegar a tantos trabajadores como sea posible, aspirando al mismo tiempo a mejores pisos salariales en forma de salarios mínimos a niveles decentes, cuando proceda, y con la participación de los interlocutores sociales. Todo ello con vistas a poner fin a la carrera competitiva salarial hacia el abismo, apoyar la demanda agregada y la recuperación económica, reducir las desigualdades salariales, luchar contra la pobreza de los ocupados y ayudar al Banco Central Europeo a sacar a nuestras economías de la trampa de cero inflación y lograr su meta de estabilidad de precios de un 2 % de inflación.
- La adopción de una obligación legal a nivel europeo que exija que las empresas que cotizan en bolsa y las empresas públicas **divulguen la retribución total anual del director general y los altos directivos** y el promedio de la retribución anual de todos los demás trabajadores de la empresa.
- Un compromiso a favor de una **renta mínima** para aquellas personas que no reúnen los requisitos para otros regímenes de ingresos.
- Un refuerzo de los sistemas de pensiones públicos para ofrecer unos ingresos de sustitución decentes para todos fortaleciendo el lado de los ingresos y

garantizando unas condiciones de trabajo que permitan a las personas alcanzar de manera realista la edad de jubilación legal.

- La **plena aplicación y revisión de la Directiva de igualdad de trato** entre hombres y mujeres en asuntos de empleo y ocupación de 2006, con un requisito obligatorio para que las empresas elaboren medidas o planes sobre igualdad de género, incluidas medidas para la desegregación, el desarrollo de sistemas de retribución y medidas para apoyar la carrera profesional de las mujeres.
- Una nueva directiva para incluir **auditorías salariales obligatorias para las empresas de los Estados miembros de la UE que cotizan en bolsa**, excepto las pequeñas y medianas empresas (pymes), para hacer hincapié en la desigualdad salarial entre mujeres y hombres e introducir sanciones a escala de la UE por las que se excluya de la contratación pública de bienes y servicios financiada con cargo al presupuesto de la UE a aquellas empresas que no cumplan sus responsabilidades en lo relativo a la igualdad de género.

5.2. Lucha contra la pobreza y la exclusión social

En muchos Estados miembros, los sistemas de seguridad social y protección social se han visto gravemente perjudicados por las medidas de austeridad, al igual que la capacidad para invertir en ámbitos políticos cruciales orientados al futuro como la educación, la investigación y el desarrollo. Esto ha tenido efectos muy negativos con respecto a la justicia social y la confianza pública en las instituciones y los gobiernos. Según las investigaciones, el desarrollo del gasto social es importante para mejorar la resistencia de las economías de los Estados miembros en época de crisis. Gracias a su dimensión de estabilización automática, los sistemas de bienestar social y las medidas discrecionales *ad hoc* ayudan a absorber las ondas de choque social que causan las recesiones. Además, los sistemas de bienestar social de calidad y las inversiones sociales son sumamente importantes si Europa quiere mantener su principal ventaja competitiva: trabajadores altamente cualificados y empresas productivas.

Por otro lado, Europa se enfrenta desde hace poco a una mayor afluencia de migrantes de países afectados por la guerra que buscan refugio. Es sumamente importante garantizar la solidaridad con los refugiados, y los Estados miembros deberían actuar conjuntamente para velar por su inclusión social e integración en el mercado laboral sin dilación. Necesitamos un planteamiento común europeo y políticas coherentes para hacer frente a las dificultades en este sentido, como la falta de recursos financieros, el acceso al mercado laboral y la protección social, un sistema de protección legal sostenible para los trabajadores irregulares y la detección y el castigo de la explotación laboral de los migrantes.

Europa tiene que comprometerse con la promoción de la igualdad de oportunidades de las futuras generaciones y establecer mecanismos que garanticen que los ciudadanos tengan los medios y servicios necesarios para crecer como individuos productivos de nuestras sociedades.

El Grupo S&D pide:

- Un **índice de progreso social** que mida las desigualdades sociales y las desigualdades de oportunidades y que se integre en la Estrategia Europa 2020 y el Estudio Prospectivo Anual sobre el Crecimiento con objetivos vinculantes.
- Un marco jurídico europeo en consonancia con la recomendación conexas de la OIT para garantizar a todos los ciudadanos europeos un **nivel mínimo de protección social** con acceso universal a atención sanitaria, seguridad de ingresos básicos y acceso a bienes y servicios definidos como necesarios a nivel nacional.
- La creación de un **Fondo Europeo de Protección Social**, como proponen la OIT y la OMS a nivel mundial, que proporcione financiación temporal si una crisis o perturbación provoca un aumento del número de personas dependientes de los servicios de protección social o mina la capacidad de un Estado miembro para pagar un nivel mínimo de protección social.
- Una **directiva marco europea sobre servicios sociales de interés general (SSIG)** para garantizar la continuidad del suministro y el acceso justo a los SSIG para

todos. Los servicios sociales de interés general deben ser de la mejor calidad, accesibles a todos y asequibles.

- Una **Garantía Infantil** que se establezca urgentemente y garantice que todos los niños europeos en riesgo de pobreza tengan acceso a atención sanitaria gratuita, educación gratuita, guarderías gratuitas, vivienda decente y nutrición adecuada.
- Debería adoptarse urgentemente un **plan europeo integrado para luchar contra la pobreza infantil** que incluya tanto la Garantía Infantil como programas que ofrezcan apoyo y oportunidades a los padres para superar la exclusión social e integrarse en el mercado laboral.
- Una **directiva por la que se aplique el principio de igualdad de trato entre las personas independientemente de su religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual**, que lleva estancada en el Consejo hace mucho tiempo.
- Una **aplicación plena y rápida por parte de los Estados miembros de la Convención de las Naciones Unidas sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad** y la puesta en marcha de un nuevo plan de acción para la estrategia europea sobre discapacidad 2015-2020.
- La implantación y el apoyo de una **transición sostenida del acogimiento residencial a alternativas basadas en la familia y la comunidad para los niños, las personas con discapacidad, las personas con problemas de salud mental y las personas mayores** en Europa mediante el uso de los Fondos Estructurales y de Inversión Europeos en los Estados miembros con el fin de restablecer la dignidad humana, la igualdad y el respeto de los derechos humanos.
- Los Estados miembros deben responder por rapidez a la actual **crisis migratoria y de los refugiados**, garantizar que estos últimos tengan acceso a viviendas de calidad, atención sanitaria y educación, el mercado laboral y la protección social, y velar por su inclusión en la sociedad.

6. GARANTIZAR TRABAJOS DE CALIDAD PARA TODOS

La calidad del empleo tiene una incidencia directa en la productividad laboral y la resistencia del mercado laboral. Comprende elementos como salarios dignos, seguridad en el trabajo, acceso a la educación y el aprendizaje permanente, salud y seguridad ocupacionales, un equilibrio adecuado entre intensidad y autonomía laboral, participación y empoderamiento de los trabajadores y un equilibrio adecuado entre el trabajo y la vida privada. Sin embargo, excepto en el caso de la educación y el aprendizaje, todos los demás elementos se han ignorado o se han visto afectados negativamente por la crisis y las reformas estructurales impulsadas por la austeridad. Como consecuencia, ha aumentado la segmentación del mercado laboral, incluidas las trampas de salarios bajos y trabajo a tiempo parcial, la segregación sectorial y ocupacional y la dispersión salarial. La precariedad y la exclusión social son consecuencia directa de este hecho.

6.1. Lucha contra la precariedad

Las disparidades en la protección laboral son una importante fuente de segmentación. Muchos Estados miembros han hecho frente a esta segmentación reduciendo la protección de los contratos indefinidos con el fin de facilitar la creación de empleo. Hasta ahora no se ha demostrado el éxito de estas medidas. Por el contrario, han aumentado la precariedad hasta un nivel que perjudica la productividad. Por tanto, la reducción de la segmentación del mercado laboral debe empezar por garantizar la dignidad en el trabajo y un trabajo decente y normas sociales para todos los trabajadores.

Otra razón de las desigualdades y la precariedad es la polarización del empleo, que se está dividiendo cada vez más en trabajos de alta y baja cualificación. Esto debe atajarse centrándose en los escalones más bajos del mercado laboral, especialmente mejorando las condiciones de trabajo de los trabajadores poco cualificados.

- El Grupo S&D pide:

- Una **directiva sobre condiciones de trabajo decentes** que garanticen a todos los trabajadores acceso a un conjunto básico de derechos desde la firma del contrato, entre ellos igualdad de trato, protección social, protección frente al despido, protección de la salud y la seguridad, disposiciones sobre el tiempo de trabajo/descanso, libertad de asociación y representación, negociación colectiva, acción colectiva y acceso a formación y aprendizaje permanente.
- El refuerzo del cuadro de indicadores laborales y sociales clave en el Semestre Europeo mediante **objetivos** vinculantes **sobre la calidad del empleo**, basados en la métrica de Eurofound de «calidad del empleo».

6.2. Mejora de la conciliación de la vida privada y profesional

La creciente participación de la mujer en el mercado laboral, los cambios en las estructuras familiares y la presión demográfica derivada del envejecimiento de la población han hecho de la conciliación de la vida privada y profesional uno de los principales temas en la agenda social europea. Las políticas relativas a los servicios de guardería, los permisos, las modalidades de trabajo flexibles y otras políticas de conciliación, como las ayudas económicas para padres trabajadores, deben apoyarse y promoverse a nivel europeo y nacional.

Es improbable que se cumpla el objetivo de una tasa de empleo del 75 % fijado en Europa 2020 en el caso de la mujer (actualmente un 63,5 %) antes de 2020 si no hay mejoras a gran escala en la previsión de medidas para apoyar la participación de la mujer en el mercado laboral, principalmente a través de paquetes de políticas que igualen la carga de trabajo relacionada con las actividades familiares y domésticas entre hombres y mujeres. Una cohesión más firme y una mayor accesibilidad de los sistemas de permisos en los Estados miembros (que engloben los permisos de maternidad, paternidad y parentales) aumentan las tasas de utilización y la eficiencia general de los paquetes de políticas para ayudar a las familias.

El Grupo S&D pide:

- Una iniciativa legislativa destinada a **revisar la Directiva 92/85/CEE del Consejo sobre el permiso de maternidad**, prestando especial atención a las trabajadoras embarazadas.
- Una nueva **directiva sobre el permiso de paternidad**.
- La revisión de la **Directiva sobre el permiso parental**.
- Una iniciativa legislativa sobre el **permiso para cuidados**.
- **Medidas para promover la organización innovadora del tiempo de trabajo**, planes de conciliación, programas de reincorporación al trabajo y canales de comunicación entre trabajadores y el lugar de trabajo, haciendo hincapié en políticas transformadoras para cambiar los comportamientos y actitudes hacia todos los tipos de permisos.
- Inversión en **servicios asequibles y de calidad de cuidado de niños y personas mayores** a fin de que más mujeres y hombres puedan incorporarse al mercado laboral.

7. MEJORA DE LAS NORMAS DE SALUD Y SEGURIDAD EN EL TRABAJO

Todos los trabajadores deben tener derecho a las más estrictas normas de salud y seguridad en el trabajo, independientemente del tamaño del empleador, el contrato subyacente o el lugar de trabajo. Por lo tanto, el Grupo S&D rechaza firmemente toda desregulación a costa de la salud y la seguridad de los trabajadores. Una estrategia sólida e integral de salud y seguridad trae múltiples beneficios, como una mayor productividad, menores costes sanitarios, un mayor número de trabajadores de edad en activo y métodos y tecnologías de trabajo más eficientes. Por otro lado, las malas condiciones de salud y seguridad en el lugar de trabajo son muy costosas, no solo para los trabajadores, sino también para los empleadores y el conjunto de la sociedad.

El Grupo S&D pide:

- Una verdadera **estrategia europea sobre salud y seguridad 2016-2020** que se centre entre otras cosas en nuevos tipos de enfermedades profesionales.

- La protección de todos los trabajadores frente a largas horas de trabajo mediante una aplicación estricta de la **Directiva sobre el tiempo de trabajo** y el respeto de las sentencias conexas del Tribunal de Justicia de la UE: perpetuación de los periodos de referencia existentes (norma de 48 horas/semana), derecho a vacaciones anuales también durante la baja por enfermedad y reconocimiento del tiempo de guardia como tiempo de trabajo.
- Una **directiva sobre el trabajo relacionada con los trastornos musculoesqueléticos** y una **revisión de la Directiva** sobre la protección de los trabajadores contra los riesgos relacionados con los **agentes carcinógenos o mutágenos**.
- Un **marco jurídico para las enfermedades relacionadas con el estrés laboral**.
- Un **registro del amianto** que se establezca en todos los Estados miembros.

8. DEFENSA DE LOS DERECHOS DE LOS TRABAJADORES

La salvaguardia de los derechos sociales y laborales fundamentales en una era de globalización supone una dificultad importante, aún más debido a que los conservadores y neoliberales están presionando mucho a favor de la desregulación y el relajamiento de las normas sociales y laborales. El Grupo S&D sigue estando firmemente comprometido con la defensa y la promoción de los derechos de los trabajadores y la mejora de las condiciones de trabajo. Defendemos la igualdad y la no discriminación en el lugar de trabajo y seguimos luchando contra todo intento de menoscabar las normas laborales y sociales existentes.

En virtud del Tratado de la Unión Europea y la Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea, la Unión debe fomentar el diálogo social y el derecho de negociación colectiva, el derecho a la información y consulta de los trabajadores y el derecho a unas condiciones de trabajo justas y equitativas. Por lo tanto, la Unión Europea debe promover la sindicalización de los trabajadores. Esta cuestión reviste especial importancia en el caso de los trabajadores vulnerables que se encuentran en situaciones laborales atípicas y de los trabajadores desplazados. La sindicalización resulta esencial para empoderar a

los trabajadores, protegerlos contra los abusos y la explotación laboral y permitirles ejercer mejor sus derechos.

El aumento del empleo precario en los últimos años subraya la necesidad de nuevos enfoques para garantizar condiciones de trabajo decente y protección social adecuada para todos los trabajadores. Las nuevas formas de acuerdos contractuales, como la externalización masiva/plataformas de trabajo colectivo y los contratos de cero horas, así como el aumento del número de personas que trabajan por cuenta propia, suponen una dificultad especial en este contexto. Debe evitarse la elusión de las normas sociales y laborales.

El Grupo S&D pide:

- Un **estatuto europeo de los trabajadores** con vistas a proteger a todos los trabajadores en Europa, salvaguardando su dignidad y preservando la unidad europea.
- Una **directiva sobre el trabajo atípico**, posiblemente precedida por una consulta del libro verde.
- La **definición de trabajador y la definición de trabajo frente a la prestación de servicios**, que permitirían abordar mejor el falso empleo por cuenta propia.
- La creación de estructuras de apoyo que **ayuden y asesoren a los trabajadores desplazados y migrantes** en todos los Estados miembros con el apoyo de la Unión Europea y la participación de los sindicatos.
- El apoyo y la promoción de la **sindicalización de los trabajadores**.
- El respeto de los derechos sindicales de conformidad con las normas de la OIT y los principios de la Carta de la UE y la Carta Europea de Derechos Humanos.

9. REFUERZO DEL DIÁLOGO SOCIAL

El diálogo social es un instrumento esencial para mejorar las condiciones de trabajo. Por lo tanto, el objetivo debería ser garantizar las mejores condiciones posibles de diálogo entre los interlocutores sociales para que puedan alcanzar acuerdos sobre cuestiones de competencia y el continuo avance de las relaciones laborales. Una condición indispensable en este contexto es la existencia de sindicatos fuertes, la participación de los trabajadores en los asuntos de empresa y el fortalecimiento de los

convenios colectivos. Europa debe impulsar la calidad del diálogo social también a nivel europeo, inclusive en el marco del Semestre Europeo, así como en el proceso legislativo y la planificación prelegislativa. En este contexto, las consultas de los interlocutores sociales deberían ser oportunas y significativas y permitir el análisis necesario y la integración de las propuestas en los procesos decisorios.

La promoción de un marco de gobernanza empresarial socialmente justa a nivel europeo también tendrá una repercusión positiva en la reducción de las desigualdades. La atención debe centrarse en la promoción de una mayor democracia económica, promulgando y reforzando legislación que exija representantes de los trabajadores en los comités de empresa y los comités de remuneración, sistemas de ventajas fiscales para empresas propiedad de los trabajadores, cooperativas y mutuas, así como fondos que concedan préstamos para ayudar a las adquisiciones de empresas por empleados. Mediante la aplicación de estrictas normas de responsabilidad social empresarial, las empresas pueden desempeñar una función crucial en la creación de un modelo económico socialmente justo y equilibrado y pueden ayudar a corregir las desigualdades. A este respecto, la normativa europea relativa a la responsabilidad social de las empresas podría ofrecer una solución mucho más eficaz que los sistemas voluntarios.

El Grupo S&D pide:

- **Un marco jurídico** sobre la información y consulta de los trabajadores para la previsión y gestión de la **reestructuración**.
- Una **revisión de la Directiva sobre el Comité de empresa europeo** y el fortalecimiento de la participación de los trabajadores en los asuntos de empresa.
- **Derechos de información y consulta** adecuados que cubran a todos los trabajadores, incluidos los de **cadena de subcontratación y franquicias**.
- Una mejor **responsabilidad social y gobernanza de las empresas** que incluya una mayor participación de los trabajadores.
- Una transposición rápida por parte de la Comisión del **Acuerdo marco de los interlocutores sociales sobre la salud y la seguridad en el sector de la peluquería** dirigido al Consejo.
- Una directiva que aplique el acuerdo de los interlocutores sociales sobre el **Convenio n.º 188 de la OIT sobre el trabajo en la pesca**.

10. MOVILIDAD Y MIGRACIÓN JUSTAS: LA LUCHA CONTRA EL DUMPING SOCIAL

El derecho a la libre circulación de los ciudadanos y los trabajadores es un valor europeo básico y un derecho fundamental de los ciudadanos europeos. También es un pilar del éxito del mercado único de la Unión Europea. Sin embargo, la falta de ambición y dedicación por parte de la Comisión Europea y algunos Estados miembros a la hora de defender el modelo social europeo está provocando una propagación del dumping social, la competencia desleal y las distorsiones de mercado. Esto no solo perjudica a los trabajadores, independientemente de que sean móviles, migrantes o trabajadores domésticos, que se ven privados de sus derechos sociales y laborales básicos, sino también a las empresas que acatan las normas. Es también una de las causas del creciente racismo, xenofobia, nacionalismo y proteccionismo. Para nosotros, resulta inadmisibles que las empresas sin escrúpulos incrementen sus márgenes de beneficio mediante la explotación de los trabajadores como mano de obra barata, privándolos de sus derechos laborales y sociales. Defendemos una Europa donde las libertades económicas no pesen más que los derechos sociales. Estamos firmemente comprometidos con la lucha contra el dumping social, la discriminación y la explotación de los trabajadores, sobre todo de los desplazados⁶.

Europa debe poner fin al dumping social y garantizar el principio de igualdad de retribución por el mismo trabajo en el mismo lugar, independientemente del contrato de trabajo o el tipo de trabajador. Son aspectos cruciales para combinar la protección social y la movilidad justa en Europa. Para ello, el marco jurídico para la circulación transfronteriza de los trabajadores debe mejorar significativamente, con el fin de garantizar la libre circulación y salvaguardar al mismo tiempo los salarios, una financiación eficaz de los regímenes de seguridad social, las normas

⁶ El documento de posición del Grupo S&D exige luchar contra el dumping social y proteger a todos los trabajadores.

sociales, la salud y la seguridad en el trabajo, así como la negociación colectiva y la autonomía de los interlocutores sociales en los países de acogida⁷. Al mismo tiempo, debe mitigarse el riesgo de fuga de cerebros mediante una mayor inversión en los países de origen de los trabajadores y medidas que apoyen la migración circular.

El principio de igualdad de trato de los nacionales de terceros países es fundamental para abordar la no discriminación y la integración de los trabajadores migrantes y evitar el dumping social. Cuanto más corta es la duración del permiso de estancia y de trabajo, menores son las posibilidades de que se reconozcan y respeten los derechos de los migrantes o de que se evite el dumping social. Debe reducirse la vulnerabilidad de los migrantes en el mercado laboral, sobre todo cuando se derive de permisos de trabajo o de residencia precarios y a corto plazo. Todos los instrumentos jurídicos vigentes y futuros de la UE en materia de migración deberían coordinarse mejor y aplicar el principio de igualdad de trato de forma coherente.

Los acuerdos comerciales entre la UE y terceros países que incluyen programas de migración laboral temporal o programas para la circulación de personas físicas deben permitir la aplicación efectiva del principio de igualdad de trato y supeditar la movilidad transfronteriza a la igualdad de trato en términos de salarios y condiciones de trabajo.

Además, el sector del transporte necesita respuestas apropiadas al vacío jurídico generado por las banderas de conveniencia y las sociedades registradas en paraísos fiscales, que crea una situación extrema de dumping social. En este caso, los trabajadores están sujetos a la legislación más conveniente para los empleadores, a menudo externa a la UE, donde se sitúa la empresa.

El Grupo S&D pide:

⁷ «Europe - A Call for Change», 24 de junio de 2014.

- Una **revisión completa de la Directiva sobre los trabajadores desplazados** para garantizar el principio de igualdad de remuneración por el mismo trabajo, evitar el dumping social, poner fin a la explotación de los trabajadores desplazados, implantar un sistema incondicional de responsabilidad solidaria que cubra a todos los sectores económicos y garantizar la competencia leal. Además, la cobertura debe extenderse a los trabajadores desplazados de terceros países cuya empresa se localice en un tercer país.
- Un **reglamento sobre nuevas normas contra el dumping social en la UE** que faculte a la Comisión para investigar el dumping social en casos transfronterizos e imponer sanciones a las empresas que vulneren las normas de la UE. Debe prestarse especial atención a la subcontratación, las sociedades registradas en paraísos fiscales y el falso empleo por cuenta propia en este contexto.
- Una **agencia europea encargada de la investigación de los casos transfronterizos de fraude social** para garantizar la aplicación de la legislación social y laboral en la UE.
- La creación de una tarjeta de seguridad social electrónica para garantizar la transparencia de las actividades económica y proteger a los trabajadores.
- La **eliminación de las lagunas relativas al empleo y las condiciones de trabajo en el sector del transporte (por carretera, marítimo y aéreo)** para garantizar una competencia leal en cumplimiento de la legislación nacional.
- Una **revisión del Reglamento sobre la coordinación de los sistemas de seguridad social** para que los trabajadores europeos se beneficien efectivamente de sus derechos sociales y facilitar la movilidad laboral.
- Una **directiva marco sobre las condiciones de trabajo y la igualdad de trato de los nacionales de terceros países** para reconocer sus derechos y evitar el dumping social.

- Disposiciones para garantizar la **igualdad de trato en términos de salarios y condiciones de trabajo como condición previa para programas de migración laboral en el marco de acuerdos comerciales.**
- Una **directiva sobre las condiciones de entrada y permanencia de proveedores de servicios individuales de terceros países.**

11. CONFIGURACIÓN DE LA REVOLUCIÓN DIGITAL: OPORTUNIDADES Y RETOS

La revolución digital está cambiando considerablemente el mundo del trabajo y esta tendencia se intensificará más en el futuro. Por lo tanto, es sumamente importante garantizar que las políticas sociales y laborales sigan el ritmo de la digitalización de los mercados laborales. Hasta ahora, la Estrategia para el Mercado Único Digital de la Comisión lamentablemente se ha limitado a consideraciones técnicas, ignorando así la revolución digital como principal motor con respecto a nuevas formas de vida y trabajo. Para superar esta deficiencia, la Agenda Digital debe convertirse en una Agenda Digital Social que vaya más allá de los aspectos técnicos y aproveche plenamente la ventaja del potencial de empleo y crecimiento conexo.

La revolución digital es una moneda de dos caras. Por un lado, existen efectos positivos de digitalización en relación con nuevos tipos de empleo que ofrecen, por ejemplo, un mejor equilibrio entre la vida profesional y personal o ingresos adicionales. También surgen nuevas oportunidades relacionadas con la digitalización en lo que se refiere a la lucha contra el desempleo y la exclusión social, el mantenimiento de las personas mayores en la fuerza de trabajo hasta que alcancen la edad legal de jubilación o el alcance de las personas con discapacidad o las personas que viven en zonas rurales. Por otro lado, las nuevas modalidades de empleo, como la externalización masiva y las plataformas de trabajo colectivo, pueden menoscabar las normas sociales y laborales actuales y dar lugar a formas precarias de empleo. Al mismo tiempo, la revolución digital plantea dificultades con respecto a la protección de datos de los trabajadores, la participación de los trabajadores y los convenios colectivos, la recaudación de

impuestos y cotizaciones sociales en una economía participativa y las necesidades de competencias y el aprendizaje permanente.

Europa debe hacer frente a estas dificultades y beneficiarse de las posibilidades conexas para configurar la Europa de la revolución digital de una forma socialmente justa y sostenible. Una Europa digital fuerte debe centrarse en las personas e incluir una estrategia social integral que debaten todas las partes interesadas. El acceso y la participación de todos los ciudadanos con respecto a todos los aspectos de la economía digital es esencial, incluidas las personas con necesidades especiales, las personas mayores, las minorías y los ciudadanos pertenecientes a otros grupos vulnerables.

El Grupo S&D pide:

- Políticas para garantizar una **protección social y condiciones de trabajo y empleo adecuados, así como los derechos de los trabajadores**, en la transición hacia el mercado laboral digital.
- Una evaluación exhaustiva de la **economía participativa** y de las nuevas formas de empleo, como la **externalización masiva** y las **plataformas de trabajo colectivo**.
- **Medidas de protección de datos** de los trabajadores para cubrir nuevas formas de recopilación de datos.
- Una mayor seguridad social para los **trabajadores por cuenta propia** en la economía digital, así como la igualdad de trato de las personas que desempeñan un trabajo como un trabajador, independientemente de su estatus oficial.
- El debate por los interlocutores sociales de la inclusión de los trabajadores remotos, incluidas las personas que trabajan por cuenta propia, en los **convenios colectivos**.
- Estrategias para garantizar que **se pagan impuestos y cotizaciones a la seguridad social** para todas las formas de trabajo, incluidas las formas atípicas de empleo.

- Un **Foro Europeo sobre la Digitalización** que reúna a todas las partes interesadas pertinentes, incluidos los interlocutores sociales, para debatir cómo configurar el futuro de la Europa digital.
- El fomento de **la enseñanza y el interés** en las matemáticas, informática, ciencia y tecnología y el **permiso remunerado con fines educativos** para los trabajadores.
- Más **incentivos para** que **las mujeres** trabajen en el sector de las TIC y medidas de cualificación y formación específicas para superar la brecha de género en este ámbito.
- Medidas específicas destinadas a atender las necesidades de las **personas con discapacidad**, las **personas mayores** y las **personas que viven en zonas rurales**.