



Yasmin Fahimi y Reiner Hoffmann (ed.)

Por una Europa social y una globalización justa

Principios rectores para la actividad internacional de los sindicatos alemanes

EUROPA



**FRIEDRICH
EBERT** 
STIFTUNG

EUROPA

¡Europa necesita democracia social!

¿Por qué queremos realmente construir Europa? ¿Podemos mostrar a los ciudadanos y ciudadanas las oportunidades que ofrece una política social común, una democracia social fuerte en Europa? La Fundación Friedrich Ebert busca dar respuesta a estas preguntas dentro del tema “Política para Europa”. Queremos demostrar que se puede configurar la integración europea de forma que inspire plena confianza en los ámbitos democrático, económico-social y de política exterior. ¡Y no solo se puede, sino que se debe hacer así!

En este contexto son cruciales los siguientes ámbitos temáticos:

- Una Europa democrática
- Política económica y social en Europa
- Política exterior y de seguridad en Europa

La fundación abordará de forma continua este tema en numerosas publicaciones y eventos: conectamos con las preocupaciones de los ciudadanos y ciudadanas, identificamos posiciones con los y las responsables de tomar decisiones y dotamos de transparencia a enfoques políticos alternativos. ¡Debatimos con usted sobre una “política para Europa”!

Encontrará más información sobre el tema en:

<https://www.fes.de/politik-fuer-europa/>

Fundación Friedrich Ebert

La Fundación Friedrich Ebert (FES) fue fundada en 1925 y es la fundación política con más larga tradición de Alemania. Siempre se ha mantenido fiel al legado del político al que debe su nombre y defiende los valores fundamentales de la democracia social: libertad, justicia y solidaridad. Está vinculada ideológicamente con la socialdemocracia y con los sindicatos libres.

La FES fomenta la democracia social sobre todo mediante:

- trabajo de formación política para fortalecer la sociedad civil
- asesoramiento político
- cooperación internacional con oficinas en el extranjero en más de 100 países
- promoción de estudiantes especialmente capacitados
- custodia de la memoria colectiva de la democracia social, entre otras cosas, con archivo y biblioteca.

Sobre el autor y la autora

Yasmin Fahimi es Presidenta de la Confederación Alemana de Sindicatos (DGB).

Reiner Hoffmann es Vicepresidente de la Friedrich-Ebert-Stiftung; hasta mayo de 2022 fue Presidente de la Confederación Alemana de Sindicatos (DGB).

Yasmin Fahimi y Reiner Hoffmann (ed.)

Por una Europa social y una globalización justa

Principios rectores para la actividad internacional de los sindicatos alemanes

	ENTREVISTA CON LOS EDITORES	2
1	POR UNA EUROPA DEL FUTURO: SOLIDARIA, DEMOCRÁTICA Y JUSTA	4
	1.1 Fortalecer la democracia en Europa, afianzar el Estado de derecho	5
	1.2 Forjar la transformación socio-ecológica	5
	1.3 Forjar la transformación digital	5
	1.4 Construir un ordenamiento económico y financiero para el futuro	6
	1.5 Fortalecer la regulación de los mercados financieros	6
	1.6 Controlar la elusión fiscal	7
2	REFORZAR LOS DERECHOS SOCIALES EN EUROPA	8
	2.1 Fortalecer los sindicatos	8
	2.2 Fijar salarios mínimos para unas condiciones de trabajo y de vida justas	9
	2.3 Asegurar y ampliar la cogestión en empresas y centros de trabajo	9
	2.4 Mejorar los sistemas de protección social	9
	2.5 Desarrollar una Europa de la salud	10
	2.6 Crear el trabajo del futuro	10
	2.7 Impulsar la igualdad y la lucha contra la discriminación	11
	2.8 Crear oportunidades de futuro para la juventud	11
3	SOLIDARIDAD MÁS ALLÁ DE LAS FRONTERAS	13
	3.1 Fortalecer la cohesión en Europa y en las regiones fronterizas	13
	3.2 Forjar un mercado laboral común justo en Europa	14
	3.3 Defender derechos sindicales fundamentales	16
	3.4 Desarrollar un sistema de asilo solidario	16
4	IMPULSAR UNA GLOBALIZACIÓN DIGNA Y JUSTA	17
	4.1 La responsabilidad europea en el mundo	17
	4.2 Impulsar una superación justa de las crisis a nivel global	18
	4.3 Forjar unas cadenas globales de suministro sostenibles	18
	4.4 Fortalecer la OIT y las normas internacionales sobre trabajo y asuntos sociales	20
	4.5 Nuevo enfoque sindical en la cooperación para el desarrollo	21
	4.6 Un comercio mundial justo y una regulación internacional equitativa	21
	4.7 Fortalecimiento de posiciones sindicales en el sistema de la gobernanza mundial	22

ENTREVISTA CON LOS EDITORES



Yasmin Fahimi
es Presidenta de la Confederación
Alemana de Sindicatos (DGB).



Reiner Hoffmann
es Vicepresidente de la Friedrich-
Ebert-Stiftung; hasta mayo de 2022
fue Presidente de la Confederación
Alemana de Sindicatos (DGB).

Durante los últimos 10 años, ¿cuáles han sido las aspiraciones, las líneas maestras en el trabajo internacional de la DGB?

Reiner Hoffmann: La aspiración de la DGB en su trabajo internacional era y sigue siendo forjar una globalización justa. Precisamente Alemania, al ser un país industrializado y muy orientado a la exportación, se ha beneficiado enormemente de la globalización. Casi 7 millones de empleos en Alemania dependen de la exportación a países fuera de la UE. Para la Unión Europea en su conjunto, la cifra es de 36 millones de empleos. Suele tratarse de empleos cubiertos por convenios colectivos, con salarios dignos y buenas condiciones de trabajo. El correspondiente aumento del bienestar está repartido de forma desigual y, a nivel internacional, la brecha existente ha crecido muchísimo durante los últimos años. Para la DGB y sus sindicatos miembros, una globalización justa implica el respeto a los derechos humanos y sindicales. Estos derechos son condición necesaria para que la gente del Sur global, especialmente, participe del aumento en el bienestar, sacando a las personas de la pobreza y creando unas condiciones dignas de trabajo y de vida.

En el congreso federal de la DGB, celebrado en 2014, debatimos intensamente sobre la futura política comercial de la Unión Europea. Al final, no se trataba de impedir el tratado comercial con Estados Unidos (TTIP), que se tematizó de forma crítica en su momento, sino de crear las condiciones para que los tratados de libre comercio salvaguarden los derechos de los trabajadores y los estándares sociales, medioambientales y de protección de los consumidores, aplicando las normas fundamentales del trabajo de la OIT. El TTIP acabó fracasando. Sin embargo, en el acuerdo comercial de la UE con Canadá (CETA) se logró introducir modificaciones esenciales. Entre ellas están la protección de la previsión social pública frente a la presión de seguir liberalizando, la eliminación de la protección a las inversiones privadas y el reconocimiento de normas laborales y medioambientales, así como la posibilidad de sancionar las infracciones. Esto fue un éxito sindical considerable. Pero no será suficiente: en el futuro, los criterios de sostenibilidad de las

Naciones Unidas, los derechos de los trabajadores y la garantía de una previsión social pública deberán quedar reflejados en todos los acuerdos comerciales de la UE, de forma vinculante.

Otra prioridad de la DGB durante los últimos años fue la ley alemana sobre cadenas de suministro, que regula de forma vinculante las obligaciones de diligencia de las empresas en sus cadenas de suministro internacionales. Ahora se trata de aplicar la ley, también con la ayuda de nuestros delegados en los comités de empresa, y de los representantes de los trabajadores en los consejos de vigilancia. Además, debe aprobarse con rapidez la ley europea sobre cadenas de suministro.

¿Cómo prevé la DGB situar la cooperación internacional del futuro en el conjunto de su trabajo político?

Yasmin Fahimi: En el Congreso del año 2022, se presentaron cuatro extensas propuestas rectoras para volver a concretar y definir los principios rectores que la DGB sigue en su trabajo internacional desde 2014. La propuesta principal se titulaba: «Unión en solidaridad: por una Europa social como motor de una globalización justa». Se llenó de contenido con las propuestas que le siguieron: «Fortalecer los derechos en Europa», «Por una Europa del futuro: solidaria, democrática y justa» y «Forjar una globalización digna y equitativa».

Los retos pendientes, acarreados por la transformación socio-ecológica y por los conflictos geopolíticos, solo pueden resolverse conjuntamente, a nivel tanto europeo como internacional. En esta situación, los sindicatos hacemos más falta que nunca. La estrecha cooperación con las compañeras y compañeros sindicalistas de todo el mundo –es decir, con la Confederación Europea de Sindicatos y la Confederación Sindical Internacional–, con la Organización Internacional del Trabajo (OIT), entre otras instituciones de la ONU, y con las instituciones del sistema Bretton Woods son y seguirán siendo componentes fundamentales en el trabajo político de la DGB.

¿Cuáles son los mensajes políticos y principios rectores fundamentales de la DGB en un tiempo de múltiples crisis? ¿Cuáles serán las prioridades en los próximos años?

Yasmin Fahimi: En Europa, debemos dedicar más atención al tema de la autonomía estratégica europea. El camino debe conducirnos a una economía europea sostenible, eficiente, resiliente, solidaria y competitiva, de forma que podamos competir con otros sistemas sociales y mantenemos nuestra soberanía geopolítica. Todo ello tiene su culminación en las cadenas de suministro, que por eso son nuestra primera prioridad: esperemos que pronto haya legislación europea. También la cuestión de la futura política de transformación y competitividad se relaciona con tareas sindicales fundamentales, ya que la política económica sienta las bases del modelo social de prosperidad correspondiente. Para ello, debemos convertirnos en interlocutores a nivel europeo, de forma que no quedemos estancados en la estrategia de implantar mejoras a posteriori. No en último lugar, debemos seguir trabajando por aumentar los derechos de cogestión y por robustecer los sistemas laborales y sociales en Europa. Debemos forjar una Unión Europea en la que las trabajadoras y trabajadores no se perciban como un coste, sino como un valor añadido productivo, que recibe apoyo y valoración.

Si queremos unas condiciones de trabajo dignas en todo el mundo, debemos asumir nuestra responsabilidad en la producción, el comercio y los servicios. Por eso, la transición hacia una industria libre de carbono debe ser para nosotros una tarea común, una tarea europea y una tarea internacional. Y ello solamente será posible fortaleciendo el papel de los sindicatos en los debates internacionales sobre clima y sostenibilidad, y participando activamente en los tratados y conferencias sobre cambio climático, así como en el Club del Clima. No hay planeta B, y tampoco está garantizado que vayamos a seguir viviendo en democracia.

Los sindicatos seguimos en la primera línea de frente cuando se trata de cambio social y disparidad salarial entre hombres y mujeres, así como en la transformación de los roles en nuestra sociedad. La declaración aprobada duran-

te el congreso de la CSI en noviembre de 2022 apuesta por un nuevo contrato social, que necesitamos urgentemente. También nosotros haremos nuestra aportación para lograr, por ejemplo, que la transformación tecnológica no se haga a costa de las personas trabajadoras y de la población, que se amplíe la protección social y que se sigan reduciendo las disparidades de género.

En todo el mundo, y en colaboración con los comités de empresa de las multinacionales, las federaciones sindicales internacionales (GUF) y la FES, podemos contribuir a mejorar las condiciones de trabajo en cada sector. Desde este año, tenemos a nuestra disposición un nuevo instrumento: la ley alemana sobre cadenas de suministro se creó gracias a nosotros, y está en vigor. Ahora se trata de aplicarla.

¿Cómo puede acompañar la FES a la DGB en esta tarea?

Reiner Hoffmann: Desde los años 50, la DGB y la FES colaboran estrechamente en la labor sindical internacional. Esta colaboración no es un añadido, sino que pertenece al ADN de la Fundación. En mi nueva función como vicepresidente de la FES, me ilusiona seguir impulsándola. Tenemos diversos instrumentos para ello. Uno esencial consiste en apoyar y desarrollar estructuras sindicales en Asia, Latinoamérica y África.

Además de la cooperación relacionada con los actos del L7 y el L20, la ley alemana de cadenas de suministro y la futura ley europea al respecto brindan nuevos ámbitos de cooperación a las oficinas de país que la FES tiene en el mundo. También las oportunidades de transformación socio-ecológica bajo el lema «FairWandel» («Cambio Justo») recibirán mayor atención.

La presente publicación presenta un resumen, en términos fácilmente comprensibles, de las propuestas rectoras sobre cooperación internacional del Congreso Federal de la DGB, celebrado en mayo de 2022. Pueden usarla como orientación nuestros aliados europeos e internacionales, así como el público interesado. Así, constituye una valiosa fuente de información y referencia para las oficinas de la FES en el extranjero.

Entrevista realizada por Marc Meinardus

1

POR UNA EUROPA DEL FUTURO: SOLIDARIA, DEMOCRÁTICA Y JUSTA

La DGB y sus sindicatos miembros trabajan por una Europa soberana, democrática, solidaria y capaz de actuar, que proporcione a la gente seguridad dentro del cambio. La unidad europea es una cuestión de calado histórico para Alemania. Con la transformación socio-ecológica, el cambio climático y la creciente competencia y rivalidad global entre sistemas, en Europa se nos plantean retos inmensos. A escala mundial, cualquier Estado miembro de la Unión Europea, Alemania incluida, es demasiado pequeño como para enfrentarse a estos retos en solitario. Esto hace que, desde el punto de vista de los sindicatos, sea indispensable una integración más profunda de la UE.

Alemania y Europa deben seguir siendo focos industriales fuertes en el orden comercial mundial. Por este motivo, los sindicatos alemanes reivindican una política industrial activa, que logre una capacidad para la acción estratégica mediante cadenas de valor resilientes. Quieren una Europa que marque estándares globales para un comercio mundial equitativo, con cadenas de suministro globales. El mercado interior de la UE debe ir ligado a la democracia y los derechos humanos, el progreso social y ecológico, las innovaciones tecnológicas, la digitalización y la lucha contra el cambio climático global. Debe procurarse que los sectores productivos estratégicos regresen a Europa, o evitarse su traslado al exterior.

1.1 FORTALECER LA DEMOCRACIA EN EUROPA, AFIANZAR EL ESTADO DE DERECHO

La Unión Europea representa la democracia, la libertad y el bienestar para todas y todos. La democracia no puede quedar al margen del ámbito laboral. En toda Europa, trabajadoras y trabajadores deben poder participar en las decisiones sobre sus condiciones de trabajo dentro de las empresas y centros de trabajo. Para la DGB y sus sindicatos miembros, la democracia económica y la cogestión en las empresas y centros de trabajo tienen una importancia primordial. Por este motivo, los sindicatos alemanes reivindican la aplicación generalizada de todas las directivas y reglamentos europeos, especialmente los que se refieren al gobierno de las empresas, para una democratización de la economía. Tal democratización es determinante para la estabilidad económica y la cohesión social.

La democracia en Europa y el sistema europeo de valores están amenazados, desde dentro y desde fuera, por la división y la inestabilidad política. Hay déficits democráticos en Esta-

dos miembros, divisiones sociales internas, un fortalecimiento de los extremos políticos, populismo de derecha, noticias falsas, desinformación, ciberdelincuencia y amenazas híbridas externas. Las crisis de los últimos quince años –la crisis del euro y la pandemia–, así como los retos derivados de la huida y migración de personas hacia la UE, han puesto a prueba la capacidad política de la Unión: han quedado patentes los errores fundamentales en el diseño de la UE, las decisiones equivocadas y los errores políticos. Muchas ciudadanas y ciudadanos han dejado de confiar en el sistema político.

Los sindicatos alemanes quieren que la UE tenga una mayor capacidad de acción, para responder adecuadamente a los retos internos y externos. Se trata de lograr conjuntamente una mayor capacidad de futuro. Para ello, los Estados miembros de la Unión Europea deben retomar la idea fundacional de la UE como proyecto social de paz, y los valores comunes en lo humanitario, lo democrático y el Estado de derecho. La Unión Europea debe cumplir su promesa de democracia, libertad y bienestar para todas y todos. Es fundamental la independencia del poder judicial en todos los Estados miembros de la Unión Europea, ya que constituye la base indispensable para la cooperación europea en el espacio europeo de libertad, seguridad y justicia. La corrupción debe ser combatida con la mayor decisión. Para superar la política de bloqueo practicada por algunos Estados miembros en el Consejo, que ha quedado patente en situaciones como la negociación del Marco Financiero Plurianual de la UE, el principio de unanimidad debe ceder a las decisiones mayoritarias.

Gracias a la Unión Europea, existen normas de igualdad que han producido legislación similar contra la discriminación en todos los Estados miembros, con la irradiación positiva hacia el resto del mundo que ello supone. Alemania ha obtenido con esto un beneficio duradero. En todo el mundo, la lucha contra toda forma de discriminación es, fundamentalmente, una lucha contra el desfavorecimiento social como la que anima a los sindicatos desde siempre. Los Estados miembros de la UE que conculcan el fortalecimiento de los derechos de representación colectiva, la no discriminación de grupos minoritarios y el respeto a los principios democráticos deben ser sancionados según el procedimiento relativo al Estado de derecho.

Las múltiples directivas, resoluciones políticas y medidas concretas de la Unión Europea contemplan experiencias de discriminación grupal por género e identidad de género,

origen étnico, edad, orientación sexual, discapacidad o religión. La discriminación múltiple debe ser combatida con mayor fuerza.

1.2 FORJAR LA TRANSFORMACIÓN SOCIO-ECOLÓGICA

La DGB y sus sindicatos miembros trabajan por una política climática ambiciosa y quieren oponerse con decisión al cambio climático, ya que el calentamiento global y la destrucción del medio ambiente amenazan cada vez más los fundamentos naturales de nuestra vida. La transformación debe aparecer como oportunidad para el bienestar y la igualdad de condiciones de vida en toda Europa: debe ser una transformación socio-ecológica. Por este motivo, los sindicatos alemanes apoyan a la Comisión Europea actual en su decisión de convertir el cambio climático en uno de los grandes temas para el periodo 2019–2024. Con el Pacto Verde Europeo y el plan de acción correspondiente, la Comisión quiere impulsar la modernización de la sociedad y la economía, en condiciones de neutralidad climática.

Next Generation EU, el instrumento de recuperación para superar la pandemia del COVID, proporciona fondos adicionales para la protección del clima. La DGB y sus sindicatos miembros reivindican participar en la planificación estratégica y política, tal y como viene practicándose desde hace años en el contexto de los fondos estructurales europeos.

La transformación hacia una producción y un consumo respetuosos con los recursos naturales, hacia una economía climáticamente neutra y concordante con el Acuerdo de París sobre el cambio climático, exigirá mucho a la sociedad y generará nuevos conflictos distributivos. Por ello, la transformación debe entenderse como cuestión social, no solamente ecológica. Con una estrategia industrial ambiciosa a nivel europeo, y con el fomento de los servicios de alto valor añadido, se crea bienestar duradero en Europa. Solamente si se integra el elemento social desde el primer momento, el Pacto Verde Europeo podrá convertirse en una historia de éxito. Por lo tanto, los sindicatos quieren que las trabajadoras y los trabajadores se vean involucrados y fortalecidos en los procesos de decisión y en las medidas adoptadas, dentro de una estrategia general.

La política estructural regional de la UE debe orientarse, más que hasta ahora, hacia los retos de la transformación, y debe ir vinculada a unos derechos laborales y sindicales fuertes. Para amortiguar la nueva inseguridad de este cambio estructural al que se enfrenta la gente, hace falta seguridad en el empleo y los ingresos, mediante unas normas europeas comunes en el seguro de desempleo y una política laboral activa que incluya la cualificación continua de las personas afectadas. La transición desde las industrias con un alto consumo energético hacia unos procesos productivos descarbonizados, así como el remodelamiento ecológico de los sistemas de movilidad, exigen una inversión masiva en capacitación. La posible destrucción de empleo debe amortiguarse de forma social.

1.3 FORJAR LA TRANSFORMACIÓN DIGITAL

En lo esencial, la DGB y sus sindicatos miembros acogen con satisfacción la estrategia digital de la Comisión Europea para fomentar la soberanía digital de Europa, unas reglas del juego justas en la economía de plataformas y el desarrollo de tecnologías digitales para la protección del clima. Esto incluye en particular la regulación a nivel europeo de las condiciones de autorización para aplicaciones de «inteligencia artificial» (IA), ya que la IA puede generar transformaciones fundamentales en la economía y el mundo laboral. Un requisito básico para que el uso de la IA promueva el empleo de calidad, además de la participación y cogestión adecuada por parte de las personas trabajadoras y los sindicatos, es una obligación de transparencia suficiente para los proveedores de IA.

Por este motivo, los sindicatos europeos acogen con satisfacción el proyecto de reglamento sobre la IA («Ley de Inteligencia Artificial») de la Comisión Europea, con un enfoque basado en el riesgo y una clasificación fundamental del trabajo y el empleo dentro del ámbito de alto riesgo, aunque reivindican una serie de mejoras necesarias. Estas atañen a los límites previstos hasta ahora por la Comisión en las propias disposiciones sobre transparencia, así como la auditoría por parte de terceros cuando se use la IA en el centro de trabajo. Por ello, los sindicatos exigen que los sistemas de IA tengan clasificación de alto riesgo como norma fundamental, siempre que se vean afectados los datos personales dentro de una relación laboral. Además, los sistemas de IA para la interacción persona-máquina, en el contexto del trabajo y el empleo, deben recibir clasificación de alto riesgo y quedar vinculados a una auditoría externa. El control interno por parte de los proveedores de IA es insuficiente. Además, los sindicatos alemanes trabajan a nivel europeo para fortalecer la cogestión y participación de los trabajadores, la representación colectiva en las empresas y los sindicatos, de forma que el uso de la IA dentro de las empresas sea el resultado de un diseño colectivo, ya que los riesgos de la IA para las trabajadoras y trabajadores no se resuelven únicamente con inspecciones de conformidad técnica, sino que dependen considerablemente de su aplicación práctica en el ámbito laboral.

Desde hace ya tiempo, los sindicatos en Alemania trabajan en el ámbito de las plataformas. Las plataformas de trabajo son mucho más que simples intermediarias entre un cliente y un proveedor. Como norma general, y también en una organización laboral digitalizada, el derecho laboral y social debe considerar como trabajadores autónomos únicamente a quienes efectivamente sean independientes desde el punto de vista económico. A la hora de aplicar las protecciones del derecho laboral, deben ser determinantes la dependencia personal y económica de la persona trabajadora, así como su necesidad de protección social. Para dar posibilidades de acción colectiva a las personas trabajadoras, los sindicatos deben tener un derecho de acceso digital. La Ley de Servicios Digitales de la Comisión Europea debe limitar el poder de las plataformas, regular las obligaciones de sus titulares como empleadores y garantizar los derechos de quienes tra-

bajan para las plataformas. La DGB y sus sindicatos miembros seguirán involucrándose para lograr condiciones de trabajo justas en el ámbito de las plataformas.

El poder de mercado de las plataformas digitales puede adquirir una dimensión existencial, especialmente para las personas que trabajan por cuenta ajena o los autónomos que necesitan generar órdenes de trabajo mediante plataformas digitales. Por lo tanto, los sindicatos alemanes acogen con satisfacción la Ley de Mercados Digitales de la UE, que prevé una regulación especial para las grandes plataformas digitales, con el objetivo de crear unos mercados justos y competitivos mediante la prohibición de imponer a los usuarios comerciales un canal de comercialización único.

1.4 CONSTRUIR UN ORDENAMIENTO ECONÓMICO Y FINANCIERO PARA EL FUTURO

Desde el punto de vista de la DGB y sus sindicatos miembros, la capacidad de actuación monetaria de la UE es una de las condiciones necesarias para conservar y fortalecer el modelo económico y social europeo. Por lo tanto, acogen con satisfacción expresa la respuesta del Gobierno Federal alemán y de la Unión Europea ante la crisis del COVID, en el año 2020. En una crisis que suponía una amenaza existencial, la ampliación masiva del presupuesto comunitario y la asignación de recursos correspondientes al Instrumento Europeo de Recuperación, dependiendo de las necesidades de los Estados miembros, puso en el centro de la estrategia europea común el principio fundamental de la solidaridad europea. Y es que precisamente los Estados miembros más afectados por las consecuencias de la pandemia son también los que cuentan con los menores márgenes de maniobra en materia fiscal, tras la crisis financiera y la política de austeridad practicada en la década de 2010. En este contexto, el desembolso de fondos europeos no debe quedar vinculado a los criterios del Semestre Europeo y a la «gobernanza económica». El debilitamiento de las relaciones industriales en estos Estados miembros, que supone una menor cobertura de los convenios colectivos, es una de las razones por las que los interlocutores sociales deben estar involucrados de forma efectiva cuando se ejecuten los proyectos de inversión correspondientes al Instrumento de Recuperación, de forma que se fomenten el empleo de calidad y la cogestión. Se trata de un requisito indispensable para una Europa solidaria y para la participación sindical.

Además de esto, debe evitarse que el nuevo fondo de inversiones produzca un debilitamiento de los fondos estructurales de la UE, que cuentan con la participación de los interlocutores sociales. El ordenamiento económico y financiero europeo (gobernanza económica) revela con mayor nitidez que nunca las taras de la unión económica y monetaria europea, así como las carencias de su implantación tras la revisión del Pacto de Estabilidad y Crecimiento. Para mantener y desarrollar el modelo económico y social europeo, es indispensable una Europa solidaria que mantenga también su cohesión financiera durante la crisis. Sin embargo, no debe repetirse el error de socavar y contrarrestar la

nueva política fijando unos plazos de amortización demasiado breves y exigiendo austeridad a los Estados miembros. Antes de que expire la cláusula de emergencia prevista en el artículo 122 (2) del Tratado de Funcionamiento de la UE, que actualmente se aplica con motivo de la pandemia, debe procurarse una base sólida para la unión económica y monetaria europea. Para ello, es fundamental fortalecer la inversión pública introduciendo una «regla de oro» y un mayor margen para el endeudamiento, además de reformar el Pacto de Estabilidad y Crecimiento y derogar el Pacto Fiscal. Ello aliviará sensiblemente la presión sobre el ahorro público, y permitirá a los Estados miembros superar el endeudamiento público con mayor facilidad. Los sindicatos alemanes reivindican una unión monetaria que se independice de la «benevolencia» de los mercados financieros, mediante bonos europeos comunes.

Para el afianzamiento de la unión económica y monetaria, hace falta contar con estabilizadores fiscales automáticos. Estos existen en todos los Estados miembros, y son necesarios también a nivel europeo. Dentro del espacio monetario común, un reaseguro para los seguros de desempleo nacionales es un estabilizador eficaz. Un reaseguro de desempleo europeo sería una medida de protección para las personas más vulnerables en el mercado laboral de toda Europa, que se activaría automáticamente en caso de que las tasas de paro nacionales presentaran divergencias con respecto a la tendencia normal. Para ello, debe evitarse que su financiación provenga de los seguros de desempleo nacionales. Al mismo tiempo, un mecanismo *ex ante* reduciría los factores de inseguridad y las expectativas de crisis, de forma que se paliaría la propia crisis y, no en último lugar, se fortalecerían la cohesión europea y la confianza perdida durante la crisis financiera.

1.5 FORTALECER LA REGULACIÓN DE LOS MERCADOS FINANCIEROS

La crisis financiera y económica, que se produjo hace ya más de una década, dejó patente la ineficiencia de los mercados financieros y las lagunas en la regulación. A causa de ello, casi todas las autoridades de reglamentación y control en el mundo adoptaron medidas regulativas al respecto después de la crisis. Fundamentalmente, la vía emprendida es buena, aunque durante la crisis del COVID-19 quedó patente su insuficiencia: mientras que gran parte de la economía real quedó paralizada en todo el mundo, la especulación financiera en los mercados de acciones se intensificó sin freno alguno. Sin embargo, la interconexión entre los mercados financieros y las actividades económicas reales es una condición esencial para el funcionamiento y la estabilidad de la economía. La DGB y sus sindicatos miembros siguen reivindicando la aplicación efectiva de unas normas claras y eficaces que garanticen esta interconexión. La regulación del futuro deberá realizarse principalmente a nivel internacional, o como mínimo a nivel europeo. Y es que los negocios financieros no se detienen en las fronteras: muy al contrario, su integración internacional es elevada. Un marco regulativo muy fragmentado sería necesariamente un obstáculo para la estabilidad del mercado financiero. En el futuro, el princi-

pio fundamental de la regulación debe consistir en que los mercados financieros funcionen (o vuelvan a funcionar) al servicio de la economía real.

La DGB y sus sindicatos miembros reivindican, por lo tanto, aumentar la capitalización de los bancos para que estos se vean mejor protegidos ante los riesgos en casos de emergencia. Además, es necesario un enfoque más orientado a la dotación de capital que al total del balance (coeficiente de apalancamiento). La aspiración actual, correspondiente a un 3 por ciento de capital propio con respecto al total del balance, resulta completamente insuficiente. Más allá de esto, deben autorizarse únicamente los productos financieros que supongan un beneficio para la economía (certificación de productos financieros). Es necesario prohibir que los intermediarios financieros negocien valores por cuenta propia. La banca paralela, en forma de sociedades vehiculares, fondos especulativos o fondos del mercado monetario, debe estar fundamentalmente sometida a la misma regulación que los actores financieros del mercado convencional. Solo así podrá evitarse el traslado de riesgos a este ámbito. La regulación debe regirse por la actividad, no por la denominación de una entidad financiera. La unión bancaria, uno de los principales proyectos europeos, debe ejecutarse en su conjunto, con las correspondientes adaptaciones a la evolución en cada momento. Sin embargo, solamente podrá asegurarse una unión bancaria eficaz si participan en ella sin reservas todos los Estados miembros de la UE.

1.6 CONTROLAR LA ELUSIÓN FISCAL

Siguen siendo insuficientes los esfuerzos internacionales para controlar la elusión fiscal, que se logra transfiriendo beneficios entre empresas del mismo grupo, y para que los grupos de empresas con poder de mercado mundial tributen en justa medida. La «Declaración sobre una solución basada en dos pilares para abordar los retos fiscales derivados de la digitalización de la economía», suscrita en el año 2021 por 132 Estados, es un primer paso para limitar la elusión fiscal. Más de una década después de la peor crisis financiera mundial desde 1929, y ocho años después de que la Comisión Europea aprobase una propuesta para introducir un impuesto sobre las transacciones financieras, sigue faltando una perspectiva de ejecución concreta. El capital tributa cada vez menos. Por otra parte, la tributación del factor trabajo aumenta cada vez más. Además de esto, las personas asalariadas que viajan regularmente a su puesto de trabajo en otro Estado miembro de la UE se ven en situación de desventaja comparativa cuando se trata de cobrar prestaciones sustitutivas del salario, en ocasiones por la existencia de acuerdos entre Estados, y a pesar de estar garantizada la libre circulación de trabajadoras y trabajadores.

Por ello, la UE debe procurar una igualdad de condiciones («*level playing field*») en cuanto a la tributación de las empresas: la DGB y sus sindicatos miembros insisten en reivindicar una ampliación de las posibilidades para practicar retenciones fiscales en todos los pagos realizados en concepto de intereses, dividendos, licencias, etc., de forma que los beneficios trasladados a una jurisdicción con impuestos ba-

jos, dentro del mismo grupo de empresas, tributen ulteriormente por la diferencia con el tipo impositivo alemán. En el marco de la UE, la OCDE y la ONU, debe llegarse a un acuerdo para calcular las bases imponibles de forma armonizada y económicamente razonable en las empresas con actividad transnacional: ello permitiría dejar atrás el sistema altamente manipulable de los precios de transferencia dentro de un grupo de empresas. En este contexto, debe haber transparencia en cuanto a los beneficiarios económicos efectivos de empresas, fundaciones y estructuras similares. Debe ser posible tratar a un Estado como paraíso fiscal, aunque sea miembro de la Unión Europea.

El objetivo debe consistir en acabar con la destructiva carrera internacional hacia una tributación empresarial cada vez menor. El impuesto sobre las transacciones financieras debe introducirse inmediatamente y para toda negociación de valores, salvo para la emisión y la primera adquisición en el llamado mercado primario, con un tipo del 0,1 por ciento sobre el valor económico efectivo. Tal impuesto constituye una aportación indispensable para reducir la especulación en los mercados financieros, y debe contribuir a que la capacidad inversora de la UE se vea fortalecida.

2

REFORZAR LOS DERECHOS SOCIALES EN EUROPA

La DGB y sus sindicatos miembros están comprometidos con una Europa unida en solidaridad. Europa está considerada como proyecto social de paz, con unos valores comunes europeos de humanidad y con un Estado de derecho democrático-social. La UE es más que un mercado interior común. Las crisis de la pasada década han agravado la división social dentro de los Estados miembros y entre ellos, y han provocado una erosión de la confianza depositada por las trabajadoras y trabajadores en la política europea. Se trata de superar esta política, y de convertir a los sindicatos en agentes fundamentales de una Europa solidaria. El Gobierno Federal alemán, uno de los principales actores en la UE, debe orientar su política europea hacia este objetivo, y comprometerse con una Europa solidaria.

Hasta el momento, las libertades económicas en el mercado interior de la Unión Europea tienen prioridad frente a los derechos sociales fundamentales. Debe corregirse este error de diseño en la estructura fundamental de los Tratados de la UE. La DGB y sus sindicatos miembros quieren que la unión económica y monetaria europea se convierta en una verdadera unión económica y social, y reivindican la prioridad de los derechos sociales fundamentales frente a las libertades económicas del mercado interior. Esto puede lograrse mediante un protocolo de progreso social que quede anclado en el derecho primario. Solamente así podremos defender el modelo social europeo contra el pensamiento unidimensional y la lógica del ordenamiento competitivo que corresponde al mercado interior.

El Parlamento Europeo, la Comisión Europea y el Consejo Europeo proclamaron en el año 2017, en la Cumbre social de la UE celebrada en Gotemburgo, el pilar europeo de derechos sociales, que formula 20 principios políticos en materia social y de empleo. En el momento de su proclamación, la DGB y sus sindicatos miembros acogieron con satisfacción el pilar de derechos sociales, considerándolo como un paso importante. Al mismo tiempo, se criticó su carácter no vinculante. En primavera del año 2021, la Comisión Europea publicó un plan de acción para poner en práctica el pilar de derechos sociales. La DGB y sus sindicatos miembros consideran que este plan de acción es un paso en la dirección adecuada, y reivindican un nuevo «Pacto Social» para una Europa resistente a las crisis.

2.1 FORTALECER LOS SINDICATOS

Los sindicatos son indispensables para mejorar las condiciones de trabajo y de vida entre las personas asalariadas y sus familias en Europa. Los convenios colectivos negociados por los sindicatos protegen a las trabajadoras y trabajadores frente a la explotación, y son esenciales para que las personas asalariadas participen con justicia del éxito económico. Cuando se limitan los derechos sindicales o incluso se reventan sindicatos («union busting»), y cuando se reduce la cobertura de los convenios o las empresas se sustraen una y otra vez a los convenios colectivos, el sistema queda debilitado a nivel europeo. Por ello, es necesario combatir estos fenómenos mediante unas normas más fuertes a nivel europeo, de forma que los sindicatos alemanes reivindican una política europea en materia de licitaciones y subvenciones que refuerce los intereses sindicales. Las subvenciones a nivel tanto de la UE como de los Estados miembros, incluyendo las correspondientes a la agricultura, los subsidios de la UE y los contratos públicos deben quedar vinculados a criterios sociales de adjudicación como la adhesión a los convenios colectivos, el mantenimiento del empleo y la seguridad de los emplazamientos.

En sus últimas sentencias, el Tribunal de Justicia de la UE ha confirmado la admisibilidad de criterios sociales en el derecho de licitaciones. Para fortalecer y desarrollar tal orientación, la DGB y sus sindicatos miembros trabajarán para que el cumplimiento de estos criterios quede incluido, como condicionalidad indispensable, en la futura reforma de las directivas europeas sobre licitaciones, el derecho europeo sobre subvenciones y los instrumentos no vinculantes de la UE (comunicaciones y directrices). Es preciso fomentar el Diálogo Social europeo, así como dotarlo con los fondos económicos necesarios y respetar sus resultados. Cuando los agentes sociales acuerden normas comunes, tal acuerdo debe convertirse en legislación vinculante, a través de las instituciones de la UE y con la mayor celeridad posible.

El derecho a la huelga, anclado en el derecho europeo e internacional, es un derecho fundamental y un derecho humano, que resulta imprescindible para que los sindicatos logren buenas condiciones laborales y económicas. Desde hace años, este derecho viene siendo objeto de distintos ataques, a nivel tanto europeo como internacional, por lo que ha quedado limitado y debilitado. Los sindicatos se identifican con la participación en el éxito económico, la lucha contra la explotación

y el respeto por el trabajo humano. Por este motivo, la DGB y sus sindicatos miembros reivindican en Europa que el derecho a la huelga, garantizado en el derecho primario de la UE, quede claramente reconocido como prioritario frente a las libertades económicas fundamentales de la UE. Es urgente la incorporación de este elemento en el marco de un protocolo de progreso social que se añada a los Tratados de la UE.

2.2 FIJAR SALARIOS MÍNIMOS PARA UNAS CONDICIONES DE TRABAJO Y DE VIDA JUSTAS

La DGB y sus sindicatos miembros apoyan la iniciativa de la Comisión Europea para crear una directiva sobre los salarios mínimos apropiados en la Unión Europea. El proyecto de directiva les inspira la expectativa de que se logren avances eficaces hacia unas condiciones de trabajo y de vida justas, mediante una amplia aplicación de los convenios colectivos y unos salarios mínimos legales que eviten la pobreza. Unos salarios apropiados expresan la valoración y el respeto del trabajo humano. Por lo tanto, deben regir en toda Europa. Esto incluye un mínimo salarial fijo, no inferior a un doble umbral: el 60 por ciento del salario mediano bruto nacional y el 50 por ciento del salario medio bruto nacional, referidos a personas asalariadas con jornada completa. En este contexto, no deben existir mínimos salariales distintos para distintas categorías de trabajadoras y trabajadores, ni tampoco deducciones del salario mínimo (como las correspondientes a ropa de trabajo), ya que con ello se dificultaría el control y, por lo tanto, el cumplimiento de la normativa. Acogemos con expresa satisfacción las medidas para fortalecer la cobertura de los convenios, como los planes de acción nacionales para fomentar la negociación colectiva. Además, las normas de las directivas sobre contratos públicos deben extenderse también a las subvenciones públicas. La adjudicación de contratos públicos, el otorgamiento de concesiones y la aprobación de subvenciones públicas deben limitarse a empresas que cumplan los convenios colectivos.

Tales pasos contribuirán a evitar una «carrera a la baja» en los salarios europeos, protegiendo a las empresas honradas frente al *dumping* salarial y fortaleciendo de forma duradera la economía europea, mediante un aumento permanente de la demanda. De esta forma, se promueve a nivel europeo una convergencia al alza de los salarios, fundamental para asegurar la cohesión de la UE también en el futuro.

2.3 ASEGURAR Y AMPLIAR LA COGESTIÓN EN EMPRESAS Y CENTROS DE TRABAJO

La DGB y sus sindicatos miembros reivindican ante las Instituciones Europeas la aprobación de una directiva marco sobre información, consulta y cogestión empresarial. Las empresas que utilicen directivas europeas para modificar sus órganos de gobierno deben quedar obligadas a mantener negociaciones para la fundación de un organismo europeo de representación de los trabajadores. Para evitar que se eluda la cogestión empresarial en la UE, las empresas men-

cionadas deben estar sometidas, además, a unas normas de cogestión empresarial aplicables a nivel europeo, incluyendo el principio de escalada: en caso de superarse unos umbrales nacionales, debe convertirse en obligatoria la negociación ulterior para introducir una cogestión empresarial.

A ello se añade la necesidad de fortalecer el cumplimiento de los derechos que corresponden a los comités de empresa europeos (CEE) y a los comités de empresa de las sociedades europeas (CESE), a quienes se consulta insuficientemente en demasiadas ocasiones. Por encima de todo, y de forma preventiva, es necesario introducir un derecho de cesación o de suspensión, de forma que puedan hacerse cumplir las normas sobre integración en los organismos. De forma reactiva, se requieren sanciones disuasorias que neutralicen las ventajas obtenidas por la insuficiente participación de los CEE/CESE. Es preciso acabar con el socavamiento de la cogestión alemana mediante la directiva sobre la sociedad anónima europea y sus normas nacionales de transposición.

2.4 MEJORAR LOS SISTEMAS DE PROTECCIÓN SOCIAL

El seguro de desempleo es un estabilizador automático, que sostiene la demanda de la economía durante una recesión y fortalece los ingresos de los hogares particulares. Al introducir un reaseguro europeo de desempleo, se trata especialmente de que los sistemas y las prestaciones en los países más vulnerables de la Eurozona, los más afectados por las crisis, garanticen unas prestaciones adecuadas en caso de desempleo, que lleguen a las personas afectadas y permitan una vida libre de pobreza y exclusión social. Dadas las grandes diferencias en los niveles de protección que ofrecen los seguros de desempleo nacionales, la DGB y sus sindicatos miembros reivindican además unas normas mínimas vinculantes en estos seguros. Los parámetros para ello son, especialmente, unos niveles mínimos en cuanto a derechos expectantes y a la cuantía y duración de las prestaciones, así como en cuanto a la tasa de cobertura. Únicamente de esta forma podrán lograrse un estándar mínimo y una evolución de los seguros de desempleo nacionales, evitando así una competencia a la baja entre sistemas.

Cuando la economía amenaza con paralizarse, como ocurrió durante la pandemia, asegurar el empleo es la primera prioridad en la lucha contra la crisis. Para ello son importantes, al igual que en la crisis financiera, las bolsas de horas y la regulación temporal de empleo. Por este motivo, la DGB y sus sindicatos miembros acogen con satisfacción expresa la iniciativa del Gobierno Federal alemán dirigida a utilizar el instrumento SURE (Instrumento Europeo de Apoyo Temporal para Atenuar los Riesgos de Desempleo en una Emergencia) para financiar medidas temporales de regulación de empleo a nivel europeo. SURE funcionará especialmente en países de la UE donde, hasta el momento, los instrumentos de regulación de empleo eran limitados o inexistentes. Por otra parte, los sindicatos alemanes reivindican un instrumento duradero para financiar medidas de regulación temporal de empleo, que requerirá de estándares mínimos vinculantes en todos los Estados miembros.

Además de las medidas para garantizar el empleo durante la crisis, la UE debería generar incentivos para que los Estados miembros fomenten el empleo. Es importante que fondos europeos como el FSE+ puedan usarse, de forma dirigida y sin trabas burocráticas, en el fomento de la creación de empleo y la transición entre empleos. En este contexto, un aspecto importante debería ser la justicia social durante la transformación ecológica y digital.

La DGB y sus sindicatos miembros, en el marco de una amplia red constituida por sindicatos, asociaciones de solidaridad y organizaciones no gubernamentales, están comprometidos con unos estándares mínimos vinculantes a nivel europeo, en forma de directiva marco para los sistemas de protección mínima en los Estados miembros de la UE. Con la pandemia del COVID-19, se han agravado la pobreza y la exclusión social en toda Europa. Incluso antes de la crisis, la Unión Europea había incumplido su objetivo de lucha contra la pobreza, tal y como lo marcaba la estrategia Europa 2020. El número de personas en riesgo de pobreza, que viene aumentando desde hace años, muestra que únicamente con instrumentos no vinculantes, como la estrategia Europa 2020 o las recomendaciones del Consejo, no se sienta una base suficiente para combatir eficazmente la pobreza en toda Europa. A pesar de que ya existen formas de protección mínima en todos los países de la UE, muchas veces esto es insuficiente para evitar la pobreza y garantizar una vida digna.

2.5 DESARROLLAR UNA EUROPA DE LA SALUD

La salud es un derecho humano y un derecho de las trabajadoras y trabajadores, reconocido tanto en la Carta Social Europea como en la Carta de los Derechos Fundamentales de la UE. El derecho de disfrutar a tiempo de una prevención y un tratamiento sanitarios de calidad y asequibles también está recogido en el pilar europeo de derechos sociales. Queda aún mucho por hacer hasta que este derecho se cumpla en todas partes. La pandemia del COVID-19 ha sido un doloroso recordatorio en cuanto a la desigualdad que existe entre los sistemas sanitarios nacionales de Europa. También ha demostrado que las privatizaciones, el ahorro y el afán de rentabilidad han resultado sensiblemente dañinos para una sanidad buena y fiable. Por este motivo, es fundamental extraer de la pandemia las lecciones adecuadas, fortalecer el acceso sin discriminación a una buena atención en toda Europa y garantizar la resiliencia de los sistemas sanitarios. La DGB y sus sindicatos miembros quieren reforzar el acceso socialmente justo a la sanidad en toda Europa. Para ello, se proponen cooperar con la CES en el desarrollo de estrategias que mejoren la atención sanitaria en los países de la UE que presentan déficits, y seguir reforzando los niveles de atención que ya son buenos. En este contexto, deben realizarse inversiones dirigidas específicamente a mejorar la calidad de la atención.

Para que la unión de la salud resista a las crisis, deben garantizarse unos mínimos vinculantes en la atención. Al mismo tiempo, deben tenerse en cuentas las características nacionales de cada sistema sanitario, y las diferencias existentes.

Es preciso impedir cualquier empeoramiento de la atención en los sistemas sanitarios relativamente fuertes. Por ello, la Comisión Europea debe exigir a los Estados miembros que hagan realidad las normas sanitarias de la Organización Internacional del Trabajo, estipulando para ello unos mínimos vinculantes y adecuados a nivel nacional. Especialmente relevante en este sentido es la dotación de personal, que resulta indispensable para una atención sanitaria de alta calidad, acorde con las necesidades y garantizada a largo plazo. De acuerdo con estos estándares mínimos, deben tomarse medidas que reduzcan el afán de rentabilidad en la atención sanitaria, e impidan la pérdida de inversiones por parte del sistema sanitario. Los mínimos deben incluir también medidas para garantizar un acceso libre de discriminación a la atención sanitaria, y para limitar las aportaciones personales a la financiación de la sanidad. Esta forma de proceder garantiza al mismo tiempo la adaptación de medidas eficaces para una atención sanitaria buena y justa.

Además de todo esto, la pandemia ha mostrado que algunos riesgos sanitarios no entienden de fronteras. Para lograr una actuación común en caso de amenazas sanitarias transfronterizas, la DGB y sus sindicatos miembros apoyan encajadamente el desarrollo rápido de capacidades europeas para combatir las pandemias y responder a las crisis, el fomento a la producción de vacunas y medicamentos dentro de la UE, unas reservas comunes de equipos de protección, vacunas y medicamentos, así como unas medidas para garantizar el reparto justo de estos. El acceso a unos equipos de protección adecuados debe estar garantizado en toda Europa. Además y de forma fundamental, deben reconocerse como enfermedades o accidentes laborales todos los que se produzcan en el marco de la actividad asalariada de las personas. Esto debe aplicarse también al COVID-19. Por ello, hace falta una lista de enfermedades laborales vinculante en la UE, de forma que las personas asalariadas de toda la UE tengan garantizado el acceso, en sus Estados miembros respectivos, a sus derechos y a las correspondientes prestaciones, como las de curación, rehabilitación y compensación económica. Esto debe hacerse teniendo en cuenta las características de los sistemas de protección social en los Estados miembros. Es preciso evitar que una lista vinculante de enfermedades laborales conduzca a una reducción del nivel de atención y protección en los Estados miembros. La lista debe estipular directrices marco que los Estados miembros puedan exceder para lograr un mayor nivel de protección.

2.6 CREAR EL TRABAJO DEL FUTURO

Cada vez más personas se ganan la vida, al menos en parte, con trabajos contratados a través de plataformas, y se ven solas ante el poder abrumador de estas. Durante los últimos años, ha ido creciendo un mercado de trabajo digital paralelo, y hace mucho que dejó de ser un fenómeno marginal. Fundamentalmente, son trabajos de prestación de servicios, organizados en nuevos modelos de negocio digitales.

La Comisión Europea presentó, en diciembre de 2021, una propuesta de Directiva para regular el trabajo en plataformas, con el objetivo de fortalecer en la UE los derechos de

quienes trabajan en este modelo. La DGB y sus sindicatos miembros exigen en este contexto un marco regulativo europeo para las personas que trabajan en plataformas, con los siguientes pilares:

- Mejorar el cumplimiento de los derechos laborales para personas que trabajan en plataformas, invirtiendo la carga de la prueba cuando existan indicios de trabajo dependiente por cuenta ajena.
- Fortalecer los derechos colectivos y los mecanismos de cumplimiento, fortalecer la cobertura de los convenios colectivos y la cogestión en los centros de trabajo, introducir para los sindicatos un derecho a iniciar acciones judiciales de forma colectiva.
- Imponer normas de transparencia y de protección contra la arbitrariedad en las plataformas.

Los cambios en el mundo laboral han hecho aumentar el número de personas que trabajan en régimen autónomo. Sin embargo, el derecho de competencia de la UE impide a la mayoría de estos trabajadores negociar convenios colectivos, a pesar de que la remuneración y las condiciones de trabajo son precarias en muchos casos. Por este motivo, la DGB y sus sindicatos miembros seguirán insistiendo para que se eliminen de una vez los obstáculos opuestos por el derecho de la competencia a que los trabajadores autónomos (también quienes trabajan en la economía de las plataformas) accedan a la negociación colectiva y a la celebración de convenios. Mientras las personas asalariadas disfrutan de salarios mínimos legales, no existe ninguna remuneración mínima garantizada para quienes trabajan por cuenta propia. Ello hace que sea necesario contar con unas condiciones mínimas de remuneración para trabajadores autónomos, como último recurso. También en este aspecto deben tomarse las medidas correspondientes a nivel de la UE. Además, debe ser posible desarrollar normas paralelas, como los honorarios recomendados de forma unilateral y por sectores. En el contexto de la libertad de prestación de servicios, es preciso evitar un socavamiento de los estándares sociales y de las normas correspondientes en cada país de destino.

2.7 IMPULSAR LA IGUALDAD Y LA LUCHA CONTRA LA DISCRIMINACIÓN

La DGB y sus sindicatos miembros defienden una política de igualdad progresista y quieren que todas las personas puedan decidir sobre su vida con autonomía, independientemente de su género, identidad sexual, origen, color de la piel, edad, discapacidad y religión. La igualdad entre mujeres y hombres es, desde el principio, uno de los valores fundamentales de la Unión Europea, y contribuye decisivamente a reducir las situaciones de desventaja para las mujeres, protegiendo su salud y reforzando su derecho de autodeterminación.

La igualdad no es solamente cuestión de responsabilidad social y económica: es fundamentalmente una cuestión de justicia. Por ello, es preciso contar con normas vinculantes a

nivel europeo, que garanticen el mismo salario para el mismo trabajo, las mismas oportunidades en el mundo laboral y una mejor conciliación de la vida familiar y laboral, independientemente del modelo familiar en que se viva.

La DGB y sus sindicatos miembros reivindican una mayor presencia de las mujeres en los puestos directivos, y en todos los niveles jerárquicos del mundo empresarial y político. Hacen falta unos buenos servicios públicos para la atención a la infancia y a la dependencia, así como unos sistemas de protección social justos, unos sistemas fiscales con justicia de género y unas oportunidades justas para asegurar la propia existencia y llevar una vida autónoma. Europa ya ha dado en este sentido impulsos esenciales, que seguimos necesitando.

La DGB y sus sindicatos miembros acogen con satisfacción que la Comisión Europea integre la perspectiva de género en todas las iniciativas importantes (como las relativas al cambio climático, a la sanidad y a la digitalización), aspirando así a contemplar todas las dimensiones de la discriminación mediante una perspectiva interseccional. Sin embargo, aún no existe un plan de acción concreto, con objetivos ambiciosos y medidas sostenibles, que garantice las evaluaciones de impacto relativas al género en todos los ámbitos de actuación legislativa, y que implante la presupuestación con perspectiva de género, garantizando así la justicia de género en la gestión presupuestaria. Además, la UE debe procurar que las normas jurídicas existentes en la UE para la igualdad entre mujeres y hombres se ejecuten a nivel nacional.

2.8 CREAR OPORTUNIDADES DE FUTURO PARA LA JUVENTUD

La juventud necesita futuro. En este sentido, es necesario un empleo de calidad también para los jóvenes: una buena formación profesional y unos puestos de trabajo con futuro y buena remuneración. Sin embargo, y al igual que en las crisis anteriores, las personas jóvenes se vieron desproporcionadamente afectadas por la pérdida de puestos de formación y trabajo, así como por el empleo temporal y precario. La convicción de la DGB y sus sindicatos miembros es que las personas jóvenes no deben volver a ser quienes pierdan en la crisis. Por lo tanto, reivindican:

- Un marco de calidad vinculante y una financiación apropiada para las medidas de la UE contra el desempleo juvenil, especialmente para la Garantía Juvenil.
- Una mejor dotación institucional y económica del programa Erasmus, con mayor atención a las personas en formación profesional.
- Un apoyo específico para las personas jóvenes que no están en formación profesional, empleadas o estudiando («ninis»).

Los servicios de formación deben ser de alta calidad, y estar orientados a un empleo con futuro. Son indispensables para ello unos requisitos mínimos en el derecho laboral y el ac-

ceso a la protección social, así como la cogestión y participación de las personas jóvenes en los organismos de representación dentro y fuera del centro de trabajo. Los fondos procedentes de la Garantía Juvenil deben desembolsarse únicamente a empleadores que cumplan con los requisitos legales y con los convenios colectivos. Debe supervisarse el cumplimiento de estos criterios, integrando a los agentes sociales en el mecanismo de control.

En cuanto a la política educativa europea, la DGB y sus sindicatos miembros reivindican, junto con unas experiencias de aprendizaje internacional e individual, una orientación integral y sostenible que incluya, como ámbitos fundamentales de actividad, la formación democrática, la capacidad de convivir en paz con personas distintas y la transmisión de valores democráticos y sociales. Para que existan en Europa unos sistemas modernos de formación profesional, que resulten aceptables y atractivos, es indispensable integrar en un diálogo sobre formación profesional a los agentes sociales, las escuelas de formación profesional y las universidades: en el diseño de perfiles profesionales, planes de formación y planes educativos, es fundamental para el éxito lograr un equilibrio entre los diversos intereses de las partes implicadas.

La DGB y sus sindicatos miembros esperan de la Unión Europea un incremento en el apoyo y el fomento al diálogo sobre formación profesional. Por último, y en el marco de un derecho europeo a la educación, es necesaria una auténtica «garantía competencial», así como una iniciativa de la Comisión Europea para promover la formación continua en toda Europa. Dentro de esta iniciativa, lo principal es crear o ampliar opciones para permisos remunerados de formación. Además de ello, debe fortalecerse el Diálogo Social Sectorial Europeo sobre Educación, para fomentar el derecho a la educación y mejorar tanto la calidad de la educación como las condiciones de trabajo y empleo de quienes trabajan en el sector educativo. En el Espacio Europeo de Educación Superior, deben ampliarse la comparabilidad, permeabilidad y movilidad, y es preciso hacer realidad valores fundamentales como la libertad científica, la autonomía universitaria y la gestión por parte de los estudiantes y el personal.

3

SOLIDARIDAD MÁS ALLÁ DE LAS FRONTERAS

Defender los intereses de las personas trabajadoras más allá de las fronteras nacionales es comprender Europa como oportunidad para el progreso social. El trabajo de calidad debe defenderse dentro de Europa, no contra Europa. Por ello, los sindicatos alemanes exigen que el Gobierno Federal alemán, la Comisión Europea y el Parlamento Europeo adopten iniciativas para crear en la Unión Europea unas buenas condiciones de trabajo y de vida, manteniendo la cohesión social. Debe evitarse la explotación de las trabajadoras y trabajadores móviles en régimen transfronterizo. Es necesario garantizar la protección de las trabajadoras y trabajadores móviles en el mercado interior, logrando para ellos una movilidad transfronteriza según el principio de igualdad de retribución para un mismo trabajo en el mismo lugar, y con plena protección en los regímenes de seguridad social. Tiene prioridad el cumplimiento de los derechos de libertad y libre circulación, garantizados por la UE, y deben defenderse los valores sindicales fundamentales. Una Europa globalmente justa también debe procurar unas normas justas en materia de asilo y migración.

3.1 FORTALECER LA COHESIÓN EN EUROPA Y EN LAS REGIONES FRONTERIZAS

La DGB va a tomar la iniciativa en cuanto a fortalecer la cohesión social y económica, en Europa y en las regiones fronterizas. La UE todavía no ha cumplido su promesa de crear condiciones de vida equivalentes en toda la Unión. El cambio estructural no debe provocar que se acentúen las diferencias existentes entre las regiones, o que se creen nuevos desequilibrios. Europa debe convertirse en garante de justicia social e igualdad de oportunidades. Concretamente, la DGB trabajará en los ámbitos siguientes:

- Condiciones de vida equivalentes en la UE y en las regiones fronterizas. No puede haber regiones que queden descolgadas. Debe garantizarse para todas y todos el acceso a unos sistemas de protección social que funcionen, a unas pensiones justas, a una vivienda asequible y a unas prestaciones sociales que aseguren la existencia. El pilar de derechos sociales debe llevarse a la práctica de forma consecuente. Esto incluye la introducción de normas para unos ingresos mínimos adecuados, y unos estándares mínimos en el seguro de desempleo.
- Inversiones de futuro, especialmente para informar la transición estructural, la digitalización y el fomento de la formación inicial y continua. Los cambios en el mundo del trabajo hacen necesarios unos derechos de co-gestión fuertes para las personas asalariadas, y una ofensiva para la formación inicial y continua en el contexto de la digitalización y automatización que viven todos los sectores. Esto debe ser un foco en las medidas de fomento tomadas por la UE.
- Una previsión social pública fuerte, que facilite servicios asequibles y de calidad para todo el mundo. Deben existir servicios públicos de alta calidad y fácilmente accesibles, tanto en las ciudades como en las zonas rurales. Los servicios públicos relacionados con el agua, la salud, el transporte, la educación, etc. deben estar orientados a las necesidades de las personas, sin privatizaciones que los aboquen a maximizar la rentabilidad.

En la región fronteriza, la DGB defenderá un desarrollo equilibrado de los espacios comunes para la vida, el trabajo, la educación y lo social, impulsando la dimensión transfronteriza de la transición estructural, la digitalización y la formación profesional y continua. Además, la DGB reivindicará la ampliación de los servicios públicos y, allí donde resulte conveniente, el desarrollo de una cobertura transfronteriza.

Los sindicatos alemanes defienden unos derechos fuertes para trabajadoras, trabajadores y sindicatos, y pasarán a la ofensiva contra el acoso antisindical (*union busting*). Junto con los sindicatos miembros, la DGB defenderá una mejor protección para los comités de empresa en Alemania, y apoyará a los sindicatos aliados en Europa a la hora de hacer valer sus derechos de co-gestión en los centros de trabajo. La libertad de negociación colectiva y el partenariado social deben ser defendidos ante las intervenciones, oponiendo unos sistemas de negociación colectiva fuertes al *dumping* salarial que se produce a nivel europeo. Concretamente, la DGB defenderá:

- que se fortalezcan la libertad de negociación colectiva y la co-gestión a nivel europeo, nacional y regional. Todas las instituciones y Estados miembros deben garantizar la libertad de negociación colectiva y el partenariado social, afianzando la co-gestión como derecho social fundamental.

- que se establezca de forma vinculante, mediante una cláusula de progreso, la prioridad de los derechos sociales fundamentales frente a las libertades económicas, y que se habilite en el seno del Tribunal de Justicia de la UE una sala especializada en derecho laboral y social, de forma que se refuercen los aspectos sociales y el respeto a los derechos de las personas asalariadas.
- que se refuercen la cooperación sectorial transfronteriza y el ejercicio de los derechos de las personas trabajadoras y de los sindicatos en Europa, en las regiones fronterizas y a lo largo de las cadenas de valor y suministro.

En las regiones fronterizas, los sindicatos alemanes y los sindicatos aliados de los países vecinos trabajan para mejorar la cohesión en los centros de trabajo, y para asegurar un respeto a los derechos sindicales que incluya las constelaciones transfronterizas. La DGB apoyará a los sindicatos aliados en los Consejos Sindicales Interregionales a la hora de hacer valer los derechos de las personas trabajadoras y de los sindicatos, especialmente en relación con las empresas filiales o a lo largo de las cadenas de valor y suministro.

3.2 FORJAR UN MERCADO LABORAL COMÚN JUSTO EN EUROPA

La DGB apostará por un mercado laboral común con buenas condiciones de trabajo y remuneración en toda Europa. Combatirá el empleo precario en forma de contratos de obra, salarios bajos o falsa actividad autónoma, defendiendo en los Estados miembros de la UE unos salarios mínimos que protejan contra la pobreza. El empleo de calidad, así como la remuneración de calidad y sujeta a convenio colectivo, deben convertirse en distintivo de la UE. Además, la DGB trabajará por una mayor protección de las trabajadoras y trabajadores móviles frente a la discriminación y la explotación. Concretamente, la DGB defenderá:

- que se logre un trabajo de calidad para todas las trabajadoras y trabajadores, evitando la discriminación de las trabajadoras y trabajadores móviles. Esto incluye combatir el empleo precario, aumentar la cobertura de los convenios colectivos e introducir salarios mínimos que protejan contra la pobreza, como mínimo absoluto en los Estados miembros de la UE. El principio de igualdad de retribución para un mismo trabajo en el mismo lugar debe regir para todas las personas asalariadas en todos los sectores, independientemente de la nacionalidad y el género.
- que se evite el impacto negativo de los proyectos legislativos o reformas legislativas en los derechos de las trabajadoras y trabajadores móviles y de las trabajadoras y trabajadores transfronterizos, rechazando toda forma de discriminación que afecte a las trabajadoras y trabajadores móviles. Además, la DGB trabajará por un control más amplio en cuanto al cumplimiento de las normas laborales y sociales, y por una Autoridad Laboral Europea (ALE) que imponga ese cumplimiento.

- que se amplíen las estructuras multilingües de orientación para trabajadoras y trabajadores móviles, financiadas con fondos públicos, y se fortalezcan especialmente las estructuras existentes en los Estados federados alemanes y en las regiones fronterizas. La DGB trabajará en las regiones fronterizas por la no discriminación de las trabajadoras y trabajadores móviles, y especialmente por el respeto a los derechos de las trabajadoras y trabajadores transfronterizos. Actuará frente a las repercusiones negativas de la legislación a nivel federal y regional.
- que se fortalezcan y amplíen las estructuras locales de orientación para trabajadoras y trabajadores móviles, así como la orientación con servicios de información multilingües. Para la integración de los mercados laborales en condiciones justas, y para el desarrollo transfronterizo de personal especializado, los servicios transfronterizos de EURES son un instrumento importante.

Según cálculos de la OIT, en el año 2019 había 169 millones de trabajadoras y trabajadores migrantes en el mundo. Con frecuencia, las empresas se aprovechan de la habitual inseguridad de su situación, y su desconocimiento de la normativa. Sin embargo, muchas veces la explotación comienza ya durante el proceso de contratación. Además de los servicios públicos de empleo, existen numerosas agencias privadas o canales informales que desempeñan un papel importante en la intermediación y contratación laboral transfronteriza. También en Alemania se realizan contrataciones de trabajadores y personal especializado a través de intermediarios, muchas veces con un coste elevado, y con información falsa o confusa sobre el lugar de trabajo, los requisitos para el reconocimiento de la cualificación extranjera, los procedimientos para adquirir los conocimientos de idioma necesarios, las condiciones de trabajo y la calidad del alojamiento.

La DGB y sus sindicatos miembros trabajan para que se prohíba el cobro a trabajadoras y trabajadores migrantes por servicios privados de intermediación laboral, y para que se establezca una normativa adecuada, que proteja a las personas asalariadas en caso de contratación a través de intermediarios privados. El Gobierno Federal alemán debe asumir su responsabilidad en la escena mundial, e impulsar un proceso para la ratificación del Convenio 181 de la OIT. De esta forma, regirían también en Alemania unas normas básicas internacionales para una intermediación y contratación laboral éticamente aceptables.

Además, los sindicatos alemanes trabajan para que no se hagan distinciones por nacionalidad a la hora de respetar los derechos de las trabajadoras y trabajadores. Deben facilitarse a las trabajadoras y trabajadores posibilidades rápidas de aprender el idioma e integrarse socialmente. El cese de la relación laboral no debe conducir a la pérdida del permiso de residencia. También debe ser posible la organización sindical y política. Deben existir estructuras de orientación y apoyo en un idioma comprensible para la persona. Además, la normativa de migración laboral debe garantizar que las perso-

nas migrantes disfruten de plena protección en los sistemas sociales desde el primer día, reciban el mismo salario por un trabajo equivalente, y dispongan de alojamientos dignos.

La libre circulación de las trabajadoras y trabajadores en la UE, una de las libertades fundamentales, ha llevado a la creación de un mercado laboral europeo. Sin embargo, los desequilibrios sociales y las grandes diferencias de ingresos entre los distintos Estados miembros, así como entre la UE y terceros países, hacen que este mercado laboral esté muy por detrás, en diversos aspectos, de las reivindicaciones sindicales en cuanto a empleo de calidad, remuneración justa y cogestión por parte de las trabajadoras y trabajadores. Al mismo tiempo, los obstáculos a la movilidad de las trabajadoras y trabajadores siguen siendo enormes, especialmente en cuanto a la transmisión y al reconocimiento transfronterizos de derechos en los sistemas de protección social.

Los sindicatos reivindican que se cumplan de una vez los derechos de las personas asalariadas con actividad transfronteriza. En concreto, el Gobierno Federal alemán no trabajó por alcanzar este objetivo durante las negociaciones para reformar el Reglamento nº 883/2004 sobre la coordinación de los sistemas de protección social. Al contrario: la discriminación con respecto a los sistemas de seguridad social de otros Estados miembros sigue siendo cotidiana. Además, es necesaria una reforma de los acuerdos fiscales bilaterales, para acabar con la discriminación que sufren las trabajadoras y trabajadores móviles.

La DGB y sus sindicatos miembros exigen al Gobierno Federal alemán, al Parlamento Europeo, a la Comisión Europea y al Consejo la adopción inmediata de medidas para que las prestaciones sustitutivas del salario calculadas sobre una base neta que estén exentas de impuestos en el Estado de la institución que las abone queden igualmente exentas de impuestos en el país de residencia del beneficiario, en caso de pago transfronterizo. La reforma del Reglamento 883 en los países de la UE debe estipular medidas reforzadas para prevenir los abusos, y asegurar que no exista desplazamiento de trabajadores sin que se justifique el régimen de seguridad social en el país de procedencia (certificado A1).

Los sindicatos alemanes esperan que el nuevo Gobierno Federal alemán trabaje para lograr este objetivo durante las negociaciones para el Reglamento 883. A medio plazo, debe mejorarse el control del régimen de seguridad social mediante la introducción de procedimientos digitales, un mejor intercambio entre las autoridades y la creación de un registro europeo de seguridad social. Debe acabarse con la actividad de empresas fantasma creadas exclusivamente para eludir la normativa en materia de seguridad social vigente en el lugar de trabajo.

Las trabajadoras y trabajadores deben estar sujetos al derecho de seguridad social vigente en el Estado miembro donde una empresa desempeñe su actividad esencial. La novedosa práctica de tramitar un permiso de trabajo en la UE para falsos autónomos y trabajadores de terceros países, desplazándolos a continuación mediante empresas fantasma, debe cesar inmediatamente.

Además, la DGB y sus sindicatos miembros trabajan para que la Comisión Europea actúe contra la normativa de seguridad social que distorsiona la competencia, con rebajas en las cotizaciones como las existentes en Eslovenia o Alemania (exención de cotizar para los contratos de corta duración y cuantía en el sector agrícola).

En un número creciente de sectores, se propagan modelos de negocio orientados a maximizar beneficios, y basados en explotar a las trabajadoras y trabajadores móviles. La pandemia del COVID ha mostrado claramente que estas trabajadoras y trabajadores en régimen de movilidad transfronteriza son «esenciales» en Europa, por una parte, pero que son los menos protegidos contra la explotación y los abusos. Durante la crisis, han quedado especialmente patentes la ausencia o el incumplimiento de las normas higiénicas, el fraude salarial por parte de las empresas, las irregularidades en los alojamientos y la falta de cobertura en la seguridad social. La pandemia del COVID ha revelado todo esto, pero también lo ha reforzado.

Por este motivo, deben cumplirse de forma efectiva los derechos de las trabajadoras y trabajadores móviles, frente a las libertades económicas, impulsando el principio de igualdad de retribución para un mismo trabajo en el mismo lugar e incluyendo una amplia cobertura en los sistemas de seguridad social. La DGB y sus sindicatos miembros reivindican un mejor marco legal para el control y el cumplimiento de los derechos:

- Soluciones digitales eficaces para combatir las extendidas prácticas abusivas en materia de seguridad social por parte de las empresas, por ejemplo mediante la creación de un registro europeo de seguridad social o una cartilla europea de la seguridad social, un número europeo de seguridad social y una aplicación vinculante de la Recomendación del Consejo sobre protección social, incluyendo una obligación de afiliarse para todas las personas asalariadas.
- Normas mínimas vinculantes para los alojamientos y para la regulación de las agencias intermediarias.
- Fomento duradero de la creación e interconexión de estructuras de orientación en todos los Estados miembros.
- Una Autoridad Laboral Europea fuerte y con capacidad de actuación frente a los Estados miembros.
- Limitación de los subcontratistas a dos niveles como máximo.
- Normas sobre cumplimiento de los convenios colectivos en la contratación pública, de forma que aumente la cobertura de los convenios.

Ya en la actualidad, los sindicatos vienen concentrándose en la protección jurídica transfronteriza, mediante el reconocimiento mutuo de la afiliación sindical o las actividades de organización orientadas a trabajadoras y trabajadores móviles, a nivel tanto internacional como europeo. Estas

iniciativas requieren una mayor ampliación y apoyo, de forma que el acompañamiento sindical, y la consiguiente protección frente a la explotación, no se detengan en las fronteras nacionales.

3.3 DEFENDER DERECHOS SINDICALES FUNDAMENTALES

La DGB defenderá proactivamente los valores sindicales fundamentales: solidaridad, cogestión, igualdad de oportunidades y unidad. Reivindicará de forma consecuente las libertades garantizadas por la UE, incluyendo la libertad de circulación, oponiéndose con decisión a toda postura nacionalista o antieuropea.

Concretamente, los sindicatos alemanes quieren:

- Actuar proactivamente contra los cierres de fronteras y contra las restricciones al derecho de libre circulación de las trabajadoras y trabajadores. Las medidas de los Estados miembros de la UE que resulten contrarias a los valores europeos y afecten negativamente a las zonas transfronterizas deben ser rechazadas e impedidas.
- Ampliar la cogestión en decisiones a nivel europeo, nacional y regional, participando aún más en ellas. Para ello, es necesaria una cooperación reforzada entre los niveles de la DGB y en los sindicatos miembros.
- Oponerse con decisión a la ultraderecha, el nacionalismo y el antieuropeísmo, así como a toda forma de odio dirigido contra grupos humanos, defendiendo de forma proactiva y perceptible valores sindicales como la solidaridad, la unidad y la igualdad.

La DGB trabajará por unas fronteras abiertas y por el derecho a la libre circulación, subrayando con vehemencia las ventajas de la Unión Europea. Los Consejos Sindicales Interregionales son un actor relevante en las regiones fronterizas. Allá donde los responsables no integren aún lo suficiente la participación de los sindicatos en las zonas fronterizas, la DGB trabajará para reforzar las posibilidades de cogestión.

La DGB se opondrá con decisión a los ataques dirigidos contra una Europa de la libertad, la igualdad y la justicia, y combatirá en cada lugar las posiciones de ultraderecha, el nacionalismo, el antieuropeísmo y toda forma de odio dirigido contra grupos humanos.

3.4 DESARROLLAR UN SISTEMA DE ASILO SOLIDARIO

Una Europa globalmente justa también procurará unas normas justas en materia de asilo y migración. Las Instituciones Europeas se encuentran ante un enorme reto. La DGB y sus sindicatos miembros reivindican la inviolabilidad del derecho individual fundamental al asilo, y la del cumplimiento de la

Convención de las Naciones Unidas sobre el Estatuto de los Refugiados. Alemania debe hacer valer su peso político para desarrollar a nivel de la UE un sistema solidario de asilo para la acogida e integración de personas refugiadas, con financiación comunitaria. Los Estados que no cumplan con estas obligaciones deben ser sancionados. Debe apoyarse a los Estados miembros que soporten cargas especialmente graves. Esto incluye también la creación de posibilidades seguras y legales para presentar en la UE una solicitud de protección. El rescate marítimo debe quedar anclado a nivel europeo como tarea estatal.

Además, la DGB y sus sindicatos miembros expresan su solidaridad con el rescate marítimo civil. Todas las embarcaciones que navegan por el Mediterráneo están obligadas al rescate marítimo, según el derecho marítimo internacional. Por lo tanto, deben recoger a las personas en situación de peligro que necesiten protección, conduciéndolas a un lugar seguro. Ninguna embarcación debe verse obstaculizada al hacerlo. Las embarcaciones bajo el mando de la UE y sus Estados miembros no deben devolver a terceros países, como Libia, Marruecos o Túnez, a las personas que buscan protección. Todas las personas rescatadas deben ser conducidas a la UE, para que pueda determinarse su derecho de protección internacional en un procedimiento justo. Deben rechazarse las expulsiones y medidas similares. Las personas refugiadas y sus familiares deben recibir protección en condiciones dignas, de acuerdo con la Convención de Ginebra sobre el Estatuto de los Refugiados, y tener amplio acceso, desde el primer momento, a la educación, la formación profesional, el empleo y las medidas de integración. Deben regularse especialmente, de forma armonizada y a nivel europeo, tanto el acceso a la educación para las personas menores de edad como el acceso al aprendizaje del idioma y a la integración.

La Unión Europea debe trabajar activamente para mejorar la situación económica y política en los países de origen de las personas refugiadas. Las medidas de protección medioambiental y climática, así como las orientadas al desarrollo económico y político, deben recibir amplio apoyo por parte de Europa. Si verdaderamente se quiere actuar a nivel europeo frente a las causas de la huida, es necesario un compromiso a largo plazo de la UE, con un mayor enfoque en las organizaciones y estructuras sociales que aseguran la paz y el bienestar, y que defienden unas buenas condiciones de trabajo y de vida: los sindicatos.

4

IMPULSAR UNA GLOBALIZACIÓN DIGNA Y JUSTA

La DGB y sus sindicatos miembros trabajan por una globalización digna y justa. Como ya está reflejado en la Constitución de la OIT, «la paz universal y permanente solo puede basarse en la justicia social». A pesar de los muchos éxitos logrados por los sindicatos, los últimos años y, en el pasado más reciente, la crisis del coronavirus y las consecuencias del ataque ruso contra Ucrania han mostrado la fragilidad de estas conquistas. Por este motivo, la implantación de los derechos humanos y sindicales en todo el mundo es y sigue siendo el objetivo más alto de la DGB y sus sindicatos miembros. En lugar de la competencia neoliberal desbocada, perseguida a costa del medio ambiente y de las trabajadoras y trabajadores, el futuro debe deparar un orden mundial que realice en todos los ámbitos el principio de que «el trabajo no es una mercancía» (Declaración de Filadelfia, 1944).

El cambio climático trae desafíos nuevos y globales para un mundo socialmente más justo. Para los sindicatos es claro que no hay alternativa a un futuro climáticamente neutro. En diálogo y cooperación con la Confederación Europea de Sindicatos (CES), la Confederación Sindical Internacional (CSI) y el Just Transition Centre, la DGB trabaja por una transición ecológica socialmente justa y participa en foros internacionales como la COP (Conferencia de las Partes), el órgano decisorio supremo de la Convención Marco de las Naciones Unidas sobre el Cambio Climático.

4.1 LA RESPONSABILIDAD EUROPEA EN EL MUNDO

La guerra no es un medio adecuado para resolver conflictos e impulsar un proceso duradero de paz. Ante el aumento de las exportaciones de armas y la amenaza de espiral armamentística, la DGB y sus sindicatos miembros trabajan por una política internacional de desarme y distensión. Exigen al Gobierno Federal alemán y a la UE que su política de paz se rija por los principios de la Recomendación nº 205 de la OIT sobre empleo y trabajo decente para la paz. En este documento, se habla del trabajo decente como pilar fundamental para promover la paz. Además, subraya el importante papel de la igualdad de derechos en el mundo laboral y en los organismos decisorios, tanto entre mujeres y hombres como para las minorías, así como el papel de la formación escolar, profesional y continua, de la protección social, de unas instituciones laborales que funcionen, de la

protección social y de la protección para las personas migrantes, refugiadas y retornadas a quienes afecte la situación. Europa tiene una responsabilidad en el mundo como garante de paz. La DGB y sus sindicatos miembros exigen del Gobierno Federal y de las Instituciones Europeas que hagan una política de globalización justa, y que usen su peso político para democratizar las instituciones de «gobernanza mundial». Con los rasgos de un modelo social europeo y un Estado social europeo, unos sindicatos fuertes, una ampliación de los sistemas de protección social que resguarde ante los grandes riesgos de la vida y se base en el principio de solidaridad, unas condiciones de trabajo reguladas por la ley y los convenios colectivos para proteger a las personas asalariadas, unos derechos de participación y cogestión para las trabajadoras, los trabajadores y sus representantes, un diálogo social para el equilibrio entre los intereses del capital y los del trabajo, y unos servicios públicos de interés general orientados al bien común, Europa debe convertirse en modelo social de referencia para una globalización justa, y demostrar que los avances económicos, sociales y ecológicos se producen cuando van de la mano.

La Unión Europea debe llevar a cabo una política comercial internacional que proteja los derechos de las trabajadoras y trabajadores, fortaleciendo además las normas ecológicas. Los sindicatos alemanes piden a la Comisión Europea que introduzca, a nivel de la UE, un marco jurídico para el gobierno sostenible de las empresas. La Unión Europea debe impulsar una globalización justa y basada en los valores, y aprobar también a nivel europeo una ley sobre cadenas de suministro que, a través de la equidad en la competencia y en los contratos laborales, garantice una economía global justa a lo largo de toda la cadena de suministro.

El empleo, los márgenes de maniobra sindical, la cobertura de los convenios colectivos y la cogestión están determinados en gran medida por los flujos de capital, los mercados financieros y la política monetaria. Los cambios en la configuración geopolítica de poderes también tienen un papel importante. La guerra de agresión de Rusia contra la Ucrania soberana cambiará fundamentalmente la situación mundial durante años o décadas.

En esta nueva situación, se ha hecho aún más importante para Europa la tarea de afirmarse con su modelo de demo-

cracia y Estado de derecho. La lucha por los derechos de los sindicatos, las trabajadoras y los trabajadores de todo el mundo es parte integrante de una Europa unida y soberana, que defina el progreso social como base del éxito económico y el bienestar sostenible.

La República Popular China (RPC) ha logrado ya convertirse en potencia económica, y es ahora otro importante actor en la escena geopolítica. La dependencia económica del mundo con respecto a la RPC vuelve a quedar muy patente: lo ilustran los equipos de producción china, así como las dificultades de suministro y las interrupciones en la cadena logística de una serie de sectores. Los inversores individuales y fondos estatales chinos vienen actuando como grandes inversores desde hace años, impulsando la creación y el desarrollo de infraestructuras principalmente en la región asiática, pero también en Europa (Nueva Ruta de la Seda), y disponen de considerables inversiones directas tanto en África como, cada vez más, en Latinoamérica. También en Europa y en Alemania, las inversiones directas chinas han aumentado fuertemente desde el cambio de milenio.

El modelo chino de desarrollo capitalista dirigido por el Estado plantea nuevos retos a la política industrial europea. La DGB y sus sindicatos miembros contribuirán activamente al debate sobre una perspectiva de política industrial alemana y europea. Junto con la CES, desarrollarán estrategias sobre fomento público de la innovación, investigación y desarrollo, reivindicarán inversiones nacionales y europeas en la infraestructura de Europa, y continuarán impulsando el debate sobre la soberanía europea en ámbitos fundamentales de la previsión social pública, y en sectores industriales de importancia estratégica. Por otra parte, los sindicatos alemanes observarán los efectos de la participación o adquisición de centros de trabajo alemanes y europeos, reivindicando tanto el respeto a las estructuras de cogestión y a los convenios colectivos como el mantenimiento del empleo: independientemente del origen de los inversores.

No solamente en la RPC es cotidiana la violación de los derechos humanos y sindicales, así como de derechos democráticos. La DGB y sus sindicatos miembros critican las violaciones fundamentales de los derechos humanos, en todos los países por igual, y piden al Gobierno Federal alemán y a la UE una postura ambiciosa y clara a este respecto. Las relaciones políticas y económicas con Alemania y Europa deberían usarse para reivindicar decididamente mejoras en este ámbito. Mientras la RPC defraude estas expectativas, deben suspenderse las negociaciones entre la UE y la RPC sobre un acuerdo de inversión (CAI) entre Europa y China.

La DGB y sus sindicatos miembros defienden una UE con capacidad de actuación estratégica, en condiciones de afirmarse con sus derechos democráticos fundamentales y con el modelo de economía y sociedad correspondiente a una Europa solidaria, bajo las condiciones de una creciente rivalidad global entre sistemas, creando para ello nuevas alianzas.

4.2 IMPULSAR UNA SUPERACIÓN JUSTA DE LAS CRISIS A NIVEL GLOBAL

Especialmente en los países del Sur global, es inmensa la pérdida de empleo por la crisis del coronavirus, y se agudizan las desigualdades en situaciones de vida y trabajo que ya previamente eran precarias. Ha continuado empeorando la situación laboral y vital de los grupos sociales en situación de desventaja, como las mujeres, las minorías étnicas y religiosas, las personas con salarios bajos, los trabajadores informales, los autónomos, los refugiados y las trabajadoras y trabajadores migrantes. Para estas personas, estar en cuarentena y prescindir del empleo muchas veces es sencillamente imposible: se trata de sobrevivir.

Más del 50 por ciento de la población mundial, unos 4100 millones de personas, carecen de todo acceso a sistemas de protección social. La pérdida de horas de trabajo o del empleo supone para ellos una amenaza directa de pobreza. Sin embargo, la enfermedad sigue siendo el principal factor de pobreza. Según cálculos del banco mundial, la pandemia ha hecho aumentar sensiblemente el número de personas en situación de pobreza extrema. Como consecuencia de ello, por primera vez en mucho tiempo vuelve a aumentar el trabajo infantil, que se sitúa ahora en 160 millones de niñas y niños. Hasta finales de 2022, la amenaza del trabajo infantil pesa sobre otros 8,9 millones de niños más. Por este motivo, la DGB trabaja junto con la CSI por la ampliación global de los sistemas de protección social, dondequiera que surjan campos de acción política: a lo largo de las cadenas de suministro globales, en el diseño de la cooperación para el desarrollo, en el marco del proceso del G7 y dentro de la OIT.

Junto con las organizaciones sindicales europeas e internacionales, la DGB trabaja para que no se repitan los errores cometidos durante la crisis financiera: no debe renovarse la tendencia a una política de austeridad, tal y como se reclama en el ámbito conservador y neoliberal. Hacen falta inversiones para una comunidad pacífica, climáticamente justa, solidaria y sostenible: en Alemania, Europa y el mundo. Entre otros aspectos, esto incluye ampliar la protección social mundial, especialmente en una sanidad pública universal, e invertir en atención a la dependencia, educación y estructuras sociales sostenibles. Ante todo, estas inversiones de futuro deben tener también como objetivo una mayor justicia de género.

4.3 FORJAR UNAS CADENAS GLOBALES DE SUMINISTRO SOSTENIBLES

Mediante el traslado de valor añadido al extranjero, las empresas de ámbito global en Alemania y Europa se sustraen cada vez más a su responsabilidad frente a las personas trabajadoras, el medio ambiente y la sociedad. Estas empresas aprovechan su poder de mercado para presionar a sus proveedores, que transmiten esta presión a sus trabajadoras y trabajadores, en forma de salarios míseros y malas condiciones de trabajo. Con la aprobación de la ley alemana sobre cadenas de suministro (LkSG) por parte del Bundestag alemán, se ha dado un gran paso hacia el respeto global por los

derechos humanos y medioambientales reconocidos internacionalmente. A partir de 2023, las grandes empresas estarán obligadas a identificar los riesgos relativos a los derechos humanos en sus cadenas de suministro.

En algunos sectores de especial riesgo, como el textil y el automóvil, el Gobierno Federal alemán ha habilitado foros de diálogo. Otros diálogos sectoriales están en preparación. Los sistemas de certificación, como el PEFC y el FSC en el sector forestal y maderero, han mostrado además la posibilidad de forjar sostenibilidad y respeto a los estándares sociales, en todo el mundo y en cooperación con los sindicatos.

La DGB y sus sindicatos miembros seguirán participando activamente en las iniciativas sectoriales y sistemas de certificación existentes y potenciales, en la medida en que aborden de forma ambiciosa y eficaz los problemas de las trabajadoras y trabajadores a lo largo de las cadenas de suministro. La DGB y sus sindicatos miembros han logrado impulsar una modificación de la ley alemana sobre comités de empresa, mediante la que estos quedan más integrados en la gestión de riesgos relativos a los derechos humanos, y pasan a deliberarse en la comisión económica de la empresa cuestiones de diligencia empresarial debida. De esta forma, se crean nuevos campos de acción para los sindicatos, los miembros de los comités de empresa y los representantes de los trabajadores en los consejos de vigilancia de las empresas. La DGB abordará estos retos, junto con sus sindicatos miembros. Los comités de empresa y los consejos de vigilancia deben recibir preparación para estas nuevas tareas, y deben crearse accesos a información sobre riesgos relativos a los derechos humanos.

Se trata especialmente de vigilar el establecimiento adecuado de un sistema para el cumplimiento normativo y la gestión de riesgos, garantizar que la diligencia debida en el ámbito de los derechos humanos y el medio ambiente se implante con justicia de género, y aprovechar de la mejor forma posible las redes del movimiento sindical global y europeo. En este contexto, deben estar garantizados el respeto a los aspectos de género y a las convenciones contra la discriminación, así como la puesta en práctica de los Convenios 100, 111 y 190 de la OIT, y de la Convención de las Naciones Unidas sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer.

Al confeccionar evaluaciones de riesgo e impacto, debe procederse con sensibilidad de género, teniendo en cuenta los retos sanitarios a que se enfrentan especialmente las mujeres y las niñas, y sus riesgos específicos dentro del sector informal y en los trabajos de cuidado.

La ley alemana sobre cadenas de suministro (LkSG) también da nuevos impulsos en cuando a los Acuerdos Marco Globales. Especialmente, los Acuerdos Marco Globales pueden apoyar eficazmente la creación en las empresas de procedimientos internos para la presentación de quejas. La puesta en práctica y el cumplimiento de la LkSG serán supervisados por una autoridad creada expresamente para ello, vinculada a la Oficina Federal de Economía y Control de Exportaciones. La creación de esta autoridad se realiza con un estrecho

acompañamiento por parte de los sindicatos y de la DGB, con el objetivo de garantizar la eficacia en la evaluación de los informes y en el control oficial.

Una de las mayores debilidades de la LkSG consiste en que las personas afectadas por violaciones de derechos humanos no tienen la opción de presentar una demanda civil según el derecho alemán. La DGB y sus sindicatos miembros seguirán reivindicando disposiciones claras en materia de responsabilidad civil, tal y como está prevista en el proyecto de la Comisión Europea para una nueva ley sobre cadenas de suministro.

La LkSG ofrece a los sindicatos la posibilidad de hacer valer, en su propio nombre, los derechos de una persona afectada por violaciones de los derechos humanos. La DGB y sus sindicatos miembros estudiarán detenidamente las posibilidades de aprovechar esta nueva opción jurídica de forma responsable.

A nivel de la ONU, la DGB trabaja junto con la CSI por un acuerdo vinculante sobre economía y derechos humanos, y por un nuevo convenio de la OIT sobre trabajo digno a lo largo de las cadenas de suministro globales. A nivel europeo, la DGB y sus sindicatos miembros trabajarán con la CES para lograr una directiva europea sobre cadenas de suministro fuerte y más ambiciosa, con un ámbito de aplicación lo más amplio posible y unos derechos vinculantes de cogestión para los comités de empresa y los sindicatos. Además, esta Directiva debería abarcar toda la cadena de suministro, sin limitación o gradación alguna, garantizando la responsabilidad civil y un fácil acceso a las vías de recurso.

Las avanzadas obligaciones de información previstas en la LkSG deben conducir también a una mejora en las normas europeas sobre la presentación de informes de sostenibilidad. La propuesta de Directiva sobre la presentación de informes de sostenibilidad por parte de las empresas, publicada por la Comisión Europea el día 21 de abril de 2021, incluye varias mejoras con respecto a las normas vigentes hasta ahora. Son especialmente positivas la clara ampliación del ámbito de aplicación correspondiente a los informes obligatorios, la obligación de publicidad en el informe de gestión como formato básico para la información sobre riesgos financieros y no financieros, así como la definición progresista de «doble significatividad». Sin embargo, en otros aspectos el proyecto de Directiva es claramente insuficiente con respecto a las expectativas sindicales.

Así, es urgente precisar el carácter de los informes en cuestiones que afectan a las personas trabajadoras. Los sindicatos alemanes exigen que la dirección de la empresa esté obligada a realizar consultas sobre los informes de sostenibilidad con el correspondiente órgano de representación de los trabajadores, ya antes de finalizar cada ejercicio, y a informar en el consejo de vigilancia (en régimen de cogestión) sobre los resultados obtenidos al respecto.

Además, la DGB y sus sindicatos miembros hacen un llamamiento vehemente a las Instituciones Europeas para que elaboren los criterios de los informes de sostenibili-

dad con el mayor detalle posible y en un proceso democrático, sin trasladar esta tarea fundamental a la Organización Internacional de Normalización (ISO), a consultorías o a otras organizaciones privadas, carentes de toda legitimación democrática.

Las Instituciones Europeas deben ocuparse también de los riesgos que afectan a la seguridad alimentaria en todo el mundo, por haberse interrumpido cadenas de suministro globales en el sector agrícola a causa de la guerra de Ucrania. Ucrania, Rusia y Belarús son grandes exportadores de materias primas agrícolas y alimentos de primera necesidad. En los mayores países importadores de África, Oriente Próximo y Asia Oriental, las crisis alimentarias y la presión migratoria serán inevitables. La DGB exige de la Unión Europea una reforma de su política agrícola común y de su cooperación para el desarrollo, dirigida a contrarrestar la escasez de alimentos básicos a causa de la guerra.

4.4 FORTALECER LA OIT Y LAS NORMAS INTERNACIONALES SOBRE TRABAJO Y ASUNTOS SOCIALES

En todo el mundo, están aumentando los casos de amenazas, detenciones y asesinatos que sufren mujeres y hombres sindicalistas. En el año 2021, había 109 países donde los sindicatos tenían dificultades para obtener reconocimiento oficial, mientras que en el año 2020 aún eran 89 estos países. El papel de la OIT es especialmente importante en países donde la actividad sindical se desarrolla con gran dificultad. Y es que los principios y derechos fundamentales en el trabajo, así como el derecho laboral internacional de la OIT, son fundamentales para un trabajo digno.

La libertad de asociación y el derecho a la negociación colectiva, la eliminación de todo trabajo forzado u obligatorio, la abolición efectiva del trabajo infantil y la eliminación de toda discriminación laboral y profesional son derechos humanos, y como tales deben ser denominados y tratados. Fortalecer su relevancia e impulsar su cumplimiento a nivel internacional sigue siendo el mayor objetivo de la DGB y sus sindicatos miembros.

Un reto esencial dentro de la OIT es el debate, aún sin resolver, sobre el derecho internacional a la huelga, que se desprende de las normas 98 y 87. Desde hace años, las empresas niegan la existencia de tal derecho internacional a la huelga, cuestionando las correspondientes declaraciones de la Comisión de Expertos de la OIT. Como consecuencia de ello, son cada vez menos frecuentes las referencias de otras organizaciones y tribunales internacionales al derecho de huelga como componente de las normas fundamentales del trabajo de la OIT, y para los sindicatos es cada vez más difícil remitirse a él; especialmente allá donde las instituciones nacionales son débiles.

Este ataque al derecho de huelga como instrumento fundamental de la acción colectiva, y a su ejercicio en la esfera internacional, es inaceptable para la DGB y sus sindica-

tos miembros. Por este motivo, la DGB trabaja junto con la CSI en los órganos de la OIT por el reconocimiento del derecho a la huelga estipulado en los Convenios 87 y 98 de la OIT, frente a la pretensión de las empresas de cuestionar la existencia de este derecho humano.

Sin embargo, no es suficiente con defender el *statu quo*. El objetivo de la DGB y sus sindicatos miembros consiste en ampliar las normas fundamentales del trabajo para incluir un convenio sobre seguridad y salud en el trabajo. Este proceso ya se impulsó, junto con la CSI, en el proceso de la Declaración del Centenario de la OIT para el futuro del trabajo. Ahora se trata de tomar la crisis como punto de referencia importante para la seguridad y la salud en el trabajo, de forma que se amplíe lo más rápidamente posible la base de las normas fundamentales del trabajo.

Para fortalecer el papel de la OIT, la DGB y sus sindicatos miembros siguen trabajando por la elaboración de nuevas normas. Con la digitalización y el cambio climático, el mundo del trabajo y la comunidad global se enfrentan a grandes procesos de cambio, que exigen un nuevo marco regulativo internacional. La DGB impulsará, junto con la CSI, nuevas normas sobre cuestiones como la prevención de riesgos laborales, la justicia en el cambio climático, y el trabajo digno en la economía de plataformas y a lo largo de las cadenas globales de suministro. La DGB y sus sindicatos miembros apoyan, además, las aspiraciones de la OIT en cuanto a la elaboración de un marco internacional para una formación profesional de calidad. Una norma mínima importante es la participación de los agentes sociales en el diseño, la implantación y la regulación del sistema formativo. Unos criterios estructurales para una formación profesional moderna, y unas normas para gobernar el sistema, conducirían a una mejora de las cualificaciones, especialmente en los países que no disponen de un sistema regulado para la formación profesional. Al fin y al cabo, una formación profesional de calidad contribuye a fortalecer la acción democrática.

Además, los órganos decisorios de la OIT deben recibir un mayor peso político. Por este motivo, reivindicamos que la Comisión Europea se comprometa a reconocer los comentarios de la Comisión de Expertos y las decisiones de los organismos de control normativo de la OIT, como referencia para determinar incumplimientos de los convenios de la OIT y, de esta forma, para los capítulos sobre sostenibilidad de los tratados comerciales europeos. En caso de que un socio comercial de la UE incumpla sistemáticamente los convenios, debe suspenderse la aplicación del tratado comercial.

A nivel nacional, la DGB y sus sindicatos miembros trabajan para que sigan ratificándose los convenios de la OIT. De esta forma, se pretende mejorar la protección de las personas asalariadas en Alemania, o afianzarla a nivel internacional en su caso. Al mismo tiempo, esto refuerza la relevancia y el reconocimiento de la OIT como organización normativa. La DGB y sus sindicatos miembros reivindican especialmente la ratificación de los Convenios C94 sobre las cláusulas de trabajo (contratos celebrados por las

autoridades públicas), C131 sobre la fijación de salarios mínimos, con especial referencia a los países en vías de desarrollo, C155 sobre seguridad y salud de los trabajadores, C181 sobre las agencias de empleo privadas y C190 sobre la violencia y el acoso por razón de género en el mundo del trabajo.

4.5 NUEVO ENFOQUE SINDICAL EN LA COOPERACIÓN PARA EL DESARROLLO

El desarrollo económico no produce por sí mismo el progreso social, la justicia de género y unas condiciones de trabajo buenas y justas. Por este motivo, la DGB y sus sindicatos miembros reivindican un cambio de mentalidad en la cooperación para el desarrollo, que debe fomentar también el desarrollo social, junto con el desarrollo económico y en condiciones de igualdad con este.

Los sindicatos son un actor fundamental cuando se trata de mejorar las condiciones de trabajo, y de la calidad tanto en la formación general y profesional como en los sistemas de protección social. Son un pilar fundamental para las estructuras sociales. Sin embargo, en muchos países se impide precisamente la constitución de sindicatos. La DGB y sus sindicatos miembros trabajan para apoyar la construcción y el fortalecimiento de sindicatos en los países correspondientes, de forma que puedan impulsar igualmente el progreso social.

La DGB y sus sindicatos miembros han logrado afianzar en el seno del Ministerio Federal alemán de Cooperación Económica y Desarrollo (BMZ) la importancia de los sindicatos a la hora de desarrollar estructuras sociales. Se ha acordado ya trabajar para un equilibrio sostenible en la correlación de fuerzas sociales de los procesos productivos globales. Se trata de seguir desarrollando este aspecto.

En el año 2020, el gasto en proyectos de estructura social relevantes para el desarrollo fue solo ligeramente superior al 4 por ciento de los fondos dedicados al trabajo con la sociedad civil, los municipios y los agentes económicos. Frente a ello, el gasto en alianzas de desarrollo con empresas es cuatro veces mayor. El presupuesto del Ministerio presenta así, visto en su conjunto, un considerable desequilibrio entre el capital y el trabajo. Por este motivo, reivindicamos que la equidad en el fomento a las estructuras empresariales y sociales debe quedar reflejada también en el presupuesto del BMZ.

Además de ello, la cooperación alemana para el desarrollo realiza una gran aportación a los fondos de la UE. El desequilibrio se prolonga también en este ámbito. El fomento de los sindicatos como pilares de las estructuras sociales debería tratarse en condiciones de igualdad, al menos en el nivel político, si no en el financiero. Por ello, la DGB y sus sindicatos miembros reivindican una partida presupuestaria propia para proyectos sindicales de desarrollo, mediante la que se reconozcan y fomenten el desarrollo organizativo de los sindicatos y el diálogo social en países con los que existe una cooperación para el desarrollo.

Los sindicatos se enfrentan a retos globales crecientes. La ley nacional sobre cadenas de suministro es un éxito político, pero solamente será eficaz si procuramos fortalecer y estrechar nuestras redes. Con el proyecto Unions4VET, la DGB ha constituido una red sindical para fomentar el diálogo sobre formación profesional a nivel europeo e internacional. También en otros ámbitos hacen falta conocimientos especializados como los que tienen los sindicatos alemanes, por ejemplo en el desarrollo organizativo, la política educativa y la política social y de negociación colectiva, así como en la salud y seguridad en el trabajo. Estos conocimientos deben aplicarse de forma unificada y dirigida.

La DGB creará para ello, junto con sus sindicatos miembros, una bolsa de expertas y expertos. Esta bolsa persigue dos objetivos: por una parte, se pretende poner a disposición de las federaciones sindicales internacionales (GUF), y de los sindicatos en otros países, conocimientos sindicales propios y sobre temas específicos. Por otra, se trata de que jóvenes sindicalistas tengan posibilidades de intercambio internacional y de acumular experiencias sindicales internacionales en organizaciones sindicales globales, o también directamente en los sindicatos de Alemania u otros países.

4.6 UN COMERCIO MUNDIAL JUSTO Y UNA REGULACIÓN INTERNACIONAL EQUITATIVA

La DGB y sus sindicatos miembros reivindican un comercio justo y equitativo que fortalezca los derechos de las personas trabajadoras y consumidoras, garantice la protección de la naturaleza y una competencia en condiciones de equidad, y fomente una distribución justa de los beneficios logrados por la globalización, dentro de los Estados y entre ellos. La política comercial internacional debe reorientarse para forjar una globalización democrática y solidaria.

Los tratados comerciales deben tener normas claras y ejecutables para proteger a las trabajadoras y trabajadores, incluyendo sanciones en caso de incumplimiento. Un modelo posible es el Tratado entre México, Estados Unidos y Canadá (T-MEC) que, tras la presión de EE. UU. y Canadá, impone por primera vez normas provistas de sanciones a las empresas y prevé la pérdida de bonificaciones arancelarias cuando se violen reiteradamente los derechos de las trabajadoras y trabajadores. El objetivo debe consistir en lograr un acercamiento en los estándares medioambientales, laborales y de consumo al nivel más elevado en cada caso, para impedir que se produzca una competencia a la baja.

La ratificación y ejecución de normas internacionales, como las normas fundamentales del trabajo y los convenios de gobernanza de la OIT, deben estar coordinados con la aprobación y ratificación de los tratados de comercio e inversión.

El derecho de acceso universal a unos servicios públicos de calidad debe ser prioritario frente a la liberalización del mercado y la desregulación. Por ello, los servicios públicos deben estar explícitamente excluidos de los tratados comerciales, mediante una cláusula de exclusión definida de manera

clara y amplia. No aceptamos las listas negativas ni las cláusulas trinquete o de *statu quo*, ya que automatizarían la liberalización y socavarían las posibilidades de organizar estatal y democráticamente la propiedad. Además, debe evitarse que el principio de precaución aplicado en la UE se vea anulado por tratados comerciales, ya que contribuye a un elevado nivel de salud y seguridad en el trabajo. Debe evitarse liberalizar el desplazamiento global de trabajadoras y trabajadores. Por ello, los tratados comerciales no deben incluir disposiciones sobre migración laboral (modalidad 4).

Las disposiciones sobre contratación pública deben garantizar el cumplimiento de los convenios colectivos y el mantenimiento de unos elevados estándares medioambientales y sociales.

Los tratados internacionales de comercio e inversión existentes deben estar coordinados con las obligaciones de diligencia debida de las empresas (por ejemplo, las Líneas Directrices de la OCDE para Empresas Multinacionales, la Declaración de principios sobre las empresas multinacionales y la política social de la OIT, y los Principios Rectores sobre las Empresas y los Derechos Humanos de las Naciones Unidas). Solo así podrá lograrse un régimen internacional de comercio e inversión que equilibre los derechos y obligaciones de las empresas, las personas asalariadas y los consumidores, teniendo en cuenta aspectos ecológicos por el bien de todas y todos.

Debe perseguirse el incumplimiento de obligaciones establecidas en las normas laborales, sociales y medioambientales, iniciándose los correspondientes procedimientos para remediar la situación, e incluyendo sanciones en su caso. Estas normas deben cumplirse y hacerse cumplir en coordinación sistemática con los sindicatos y la sociedad civil. Los correspondientes órganos de control en la sociedad civil (los grupos consultivos internos) deben recibir una financiación adecuada, que les permita disponer de las capacidades necesarias.

Además, debe reforzarse la cooperación con la OIT en este ámbito, para fortalecer políticamente también a la propia OIT e impedir el surgimiento de estructuras paralelas.

El sistema actual para la protección de las inversiones confiere a los inversores extranjeros amplias posibilidades de acción judicial y, con ello, un poder desproporcionado para imponer sus intereses. Un régimen de protección de las inversiones justo requiere, al contrario, pasar de una concentración unilateral en los derechos de los inversores a poner el foco en las obligaciones de estos, con el objetivo de lograr un equilibrio entre los derechos de los inversores, por una parte, y los derechos de las personas trabajadoras y las normas sociales y ecológicas, por otra parte.

A nivel internacional (OCDE, UNCTAD, etc.) se elaboran propuestas de reforma para el régimen internacional de las inversiones. Junto con sus sindicatos miembros, la DGB contribuirá a configurar esta reforma, de acuerdo con los principios mencionados, y reivindicará que se traduzca en los tratados existentes y futuros.

Los intentos del grupo de presión empresarial de evitar normas estatales futuras no se limitan al comercio y a las inversiones. Actualmente, las grandes tecnológicas están impulsando la negociación de un acuerdo sobre comercio electrónico dentro de las estructuras de la OMC. Se trata, entre otros aspectos, de liberalizar el mercado global para recoger, almacenar y comercializar datos, así como de un uso gratuito e ilimitado de la infraestructura digital. La DGB y sus sindicatos miembros rechazan un acuerdo de estas características. Unos estándares digitales elevados, una protección de los datos fuerte y la soberanía de los datos son bienes que no pueden ponerse en juego mediante negociaciones en la OMC. Cuando se trata de la transferencia internacional y el tratamiento de datos personales, debe salvaguardarse el derecho fundamental a la protección de los datos y a la privacidad, también en el ámbito digital, de forma que los flujos de información relacionados con los datos personales deben quedar excluidos de los tratados comerciales. El tema del comercio electrónico no debe utilizarse para socavar la regulación estatal

4.7 FORTALECIMIENTO DE POSICIONES SINDICALES EN EL SISTEMA DE LA GOBERNANZA MUNDIAL

Los cambios geopolíticos de los últimos años se hacen notar en muchos foros multilaterales. Ya antes de la crisis, empezaba a flaquear el apoyo al multilateralismo y se fortalecían las posturas nacionalistas, algo que no se ha visto contrarrestado por la guerra y la pandemia, sino más bien azuzado por ellas. Al mismo tiempo, ha quedado patente que los particularismos nacionales no son una solución para las múltiples crisis, ni una respuesta a los desafíos del cambio climático, la digitalización y una globalización equitativa.

A la hora de configurar un sistema de comercio internacional, la DGB y sus sindicatos miembros siguen prefiriendo un enfoque multilateral a las negociaciones bilaterales y plurilaterales. Solamente el multilateralismo permite hacer realidad el principio de la igualdad de derechos entre todos los Estados, contrarrestar el desequilibrio de poder existente entre los países industrializados y los países en desarrollo, y crear normas equivalentes en todo el mundo. Sin embargo, los retos existentes también dejan claro que una reforma de la Organización Mundial del Comercio (OMC) es tan necesaria como lo es un nuevo concepto de comercio internacional.

Desde finales de 2020, el órgano de solución de diferencias de la OMC está bloqueado y no tiene *quorum* para tomar decisiones. La UE ha creado, junto con otros miembros de la OMC, un mecanismo transitorio para resolver diferencias entre los Estados signatarios. Esta opción puede ser razonable a corto plazo. Sin embargo, a largo plazo deben elaborarse enfoques comunes de reforma para la estructura y orientación de la OMC en el futuro. Mientras tanto, no deben negociarse en esta organización temas nuevos, como por ejemplo el comercio electrónico.

Las normas de la OMC deben contribuir a una reforma solidaria y ecológica de la economía y la producción global. Las ventajas competitivas deben lograrse no a costa de las per-

sonas asalariadas y el medio ambiente, sino gracias a una calidad elevada. El desarrollo y la producción sostenibles deben ser los valores determinantes.

Los acuerdos internacionales, entre ellos la Agenda 2030 de las Naciones Unidas, el Acuerdo de París para la protección del clima, las normas de la OIT y los Principios Rectores sobre las Empresas y los Derechos Humanos de las Naciones Unidas, deben constituir la base para reformar las normas actuales de la OIT y para tomar decisiones en caso de disputas comerciales. Antes de aplicarse cualquier preferencia comercial, deben cumplirse las normas fundamentales en materia de derechos humanos, política social y medio ambiente. El objetivo también consiste en fortalecer la OIT para cuestiones de política comercial, y aspirar a una cooperación más estrecha entre ambas organizaciones.

El G7 y el G20 han realizado una aportación esencial al debate y al consenso ante los desafíos globales. Mientras que los Estados del G7 se aproximaron entre sí ante la guerra contra Ucrania, haciendo prueba de unidad al establecer un régimen de sanciones contra Rusia, actualmente resulta difícil imaginar una continuidad en la pertenencia de Rusia al G20. Estos foros no adoptan decisiones vinculantes, pero muchas veces hacen llamamientos importantes a las organizaciones internacionales. Sin embargo, también se critica al G7 y al G20 por actuar de forma exclusiva y, por lo tanto, antidemocrática. Aun así, son determinantes en la agenda global y, por lo tanto, importantes en relación con reivindicaciones sindicales básicas para lograr una globalización justa. Sin menoscabo de las críticas referentes a su composición, agenda y asimetría, existen ejemplos que demuestran la posibilidad de resultados favorables en el seno del G20, como el reciente acuerdo entre sus ministras y ministros de Hacienda sobre un tipo impositivo mínimo para las empresas.

Dentro del G7/G20, los distintos grupos de intereses, como el grupo L7/L20 de los sindicatos, tienen la posibilidad de participar en el proceso. La DGB, junto con la CSI y en cooperación con otros grupos de la sociedad civil, seguirá aprovechando esta oportunidad para hacer oír la voz de los sindicatos en aras de una sociedad solidaria e integradora.

La DGB y sus sindicatos miembros expresan su adhesión a las Naciones Unidas (ONU) como la organización internacional fundamental y más fuertemente legitimada por los Estados que constituyen el mundo, y que es, al mismo tiempo, sujeto del derecho internacional. La ONU debe verse fortalecida, de acuerdo con su carta, para garantizar la paz mundial, cumplir el derecho internacional, proteger los derechos humanos y fomentar la cooperación entre naciones. Sin embargo, y a pesar de que aumentan los desafíos globales, la aceptación de la que goza la ONU viene disminuyendo en los últimos años. No en último lugar por la morosidad de algunos grandes contribuyentes, la ONU ha tenido graves dificultades económicas. Ello condujo a intentos de reforma, dirigidos a la racionalización y a una mayor participación de donantes privados.

Frente a ello, exigimos que los Estados miembros garanticen la financiación, a pesar de las deficiencias en el trabajo de la propia ONU y de sus organismos especializados. Los Objeti-

vos de Desarrollo Sostenible (ODS) son, probablemente, la agenda más progresista de la ONU hasta el momento. Al mismo tiempo, queda patente la gran brecha que sigue existiendo, a nivel tanto mundial como nacional, cuando se trata de lograr objetivos fundamentales para la sostenibilidad, como la erradicación de la pobreza, la reducción de las desigualdades y la creación de un empleo de calidad. También en este ámbito, es evidente el problema de las deficiencias en la financiación. A pesar del enfoque universal con el que la ONU se dirige a todos los gobiernos, y con el que quiere poner fin a la división de la comunidad internacional en dos o tres clases, la responsabilidad de la puesta en práctica y financiación se transfiere al nivel de los Estados nación. Ello alberga el riesgo de un déficit financiero, o de privatización. La ausencia de estructura financiera que apoye los ODS, y las divergencias en la intensidad con que se realizan los distintos objetivos, suponen un debilitamiento de la agenda global. Por ello, la DGB sigue trabajando activamente en los foros de la ONU para contrarrestar esta tendencia.

Además, debe evitarse que la reforma de la ONU socave la autonomía financiera y estructural de la OIT como organismo especializado de la ONU. A nivel nacional, deben mantenerse la estructura tripartita y el acceso de los agentes sociales. Y es que la OIT sigue constituyendo un acceso al sistema de la ONU importante para los sindicatos. La DGB trabajará en este sentido, junto con el grupo de los trabajadores. Los derechos laborales y sindicales de la OIT deben convertirse en punto de referencia para todas las actividades de la ONU. Todas las agencias y organismos especializados de la ONU, y fundamentalmente el Fondo Monetario Internacional (FMI) y el Banco Mundial, deben garantizar el cumplimiento de estos estándares. Junto con la CSI, la DGB aporta esta reivindicación en los foros correspondientes.

Además, la DGB y sus sindicatos miembros cooperan con el Gobierno Federal alemán para que la CSI obtenga el estatus de observador en la Asamblea General de las Naciones Unidas. De esta forma, los sindicatos obtendrán un mejor acceso a información sobre los proyectos de la ONU, que en el pasado también afectaban a la OIT.

NOTAS LEGALES

© 2023

Friedrich-Ebert-Stiftung

Editor: Unidad de Política Global y Europea
Hiroshimastraße 28, 10785 Berlin, Alemania
www.fes.de/referat-globale-und-europaeische-politik

Responsable de contenido y edición:

Dr. Marc Meinardus, Programas de la Unión Europea y América del Norte
Marc.Meinardus@fes.de

Responsable de la versión en español:

FES Madrid, info.madrid@fes.de

Pedidos/Contacto: Raya.Maana@fes.de

ISBN 978-3-98628-361-2

Las opiniones expresadas en este folleto no son necesariamente las de Friedrich Ebert e. V. No se permite el uso comercial de las publicaciones de la Fundación Friedrich Ebert (FES) sin el consentimiento previo por escrito de la FES. Las publicaciones de la Fundación Friedrich Ebert no deben utilizarse con fines electorales.

Traducción: pertext, Berlin

Diseño/Composición: pertext, Berlin

