

## Prioridades para el futuro Programa de Trabajo autónomo de los interlocutores sociales a escala europea

1. La construcción de un «sistema europeo de relaciones industriales», entendido como un espacio supranacional e integrado de relaciones laborales, es aún una asignatura pendiente en la Unión Europea (UE). Se habla de la UE –frente a otros grandes sujetos internacionales– como una entidad política sujeta a un modelo organizativo «policéntrico» de toma de decisiones orientado al «proceso», donde el poder político actuaría a modo de «regulador y árbitro» de las fuerzas en conflicto (Rifkin). Ciertamente, el diálogo social europeo, en sus diversas manifestaciones, parece confirmar esa hipótesis.

El diálogo social y la negociación colectiva a escala comunitaria abren la perspectiva de una sustancial ampliación de los cauces tradicionales de participación política y contribuye a la superación del conocido «déficit democrático» de la UE. La concertación y la negociación colectiva europea permiten –o permitirían– establecer una serie de soluciones a los problemas del trabajo, implicando a los interlocutores sociales, y evitando el problema de la excesiva «politización» que a veces bloquea tales procesos a nivel nacional.

La cesión de soberanía estatal a la UE –algo limitada en materia social– para construir la integración económica, junto con el debilitamiento del poder de control estatal frente a los procesos de globalización económica (Held), hacen inoperantes muchos de los instrumentos de control de los que disponían los Estados en el pasado (la «crisis del principio de soberanía nacional»). La búsqueda de soluciones para los problemas sociolaborales en el plano comunitario –con la implicación de los interlocutores sociales– es una instancia muy adecuada para articular las correspondientes políticas.

No debemos perder de vista que una «normación autónoma» europea (como «base razonable» de estándares de protección) es además funcional al objetivo de la contribución a reducir los desequilibrios en los niveles de protección social entre los trabajadores de las diferentes regiones de Europa. Por lo tanto, es un mecanismo preventivo del *dumping* social intracomunitario, e incluso un antídoto frente a las recurrentes «amenazas» empresariales de «deslocalización» fabril intracomunitaria. Se trata, además, de un importante factor de «contención» frente a posibles procesos de retracción de garantismo sociolaboral orientados por las políticas de desregulación y flexibilidad que influyen de manera incesante la acción reformista de los Estados miembros.

---

**La búsqueda de soluciones para los problemas sociolaborales en el plano comunitario –con la implicación de los interlocutores sociales– es una instancia muy adecuada para articular las correspondientes políticas**

---

La negociación colectiva a escala comunitaria, que se produce tanto a nivel interprofesional como sectorial, esto es, la vía convencional como método de regulación social comunitaria, tiene dos modos de manifestación: la negociación colectiva dentro de *iter* de formación legislativa previsto en el tratado (como típica fórmula del fenómeno de «legislación negociada»); o bien mediante la negociación colectiva «autónoma» (plasmada en los acuerdos «autónomos» y los «marcos de acción»). En este segundo contexto se sitúan los sucesivos programas interanuales de trabajo autónomo de los interlocutores sociales. La aparición de estos textos, en su momento denominados «de nueva generación», venían caracterizados por el hecho de que su seguimiento deben llevarlo a cabo los propios interlocutores sociales. Es de reconocer que estas estrategias y modelos de intervención se adaptan mejor a *proyectos de política del derecho más promocionales que regulatorios* (Romagnoli). En todo caso, marcan una nítida tendencia hacia técnicas regulativas de *soft law*, bastante carentes de garantías jurídicas (al tratarse de instrumentos jurídicos «no jurisdiccionables») y que no parecen las más adecuadas para el mantenimiento unos niveles de protección laboral y social adecuados.

En la mayoría de los casos, solamente contemplan principios guía o mensajes clave, así como simplemente se remiten a las acciones que deberían ser adoptadas por los pertinentes actores nacionales y europeos.

2. En este contexto debemos situar a los sucesivos programas de trabajo autónomo de los interlocutores sociales a escala europea, lo que refleja que, aunque el diálogo social europeo no pase por sus mejores momentos, sigue siendo un método válido y útil para la gobernanza social europea. La adopción del primer Programa de Trabajo autónomo (2003-2005) de los interlocutores sociales europeos en la Cumbre de Genvál el 22 de noviembre de 2002 anunció una nueva fase en el desarrollo y la organización de un auténtico diálogo bipartito a nivel europeo. Desde entonces, y a la espera de que se adopte el nuevo, ha habido cuatro programas (2006-2008, 2009-2010, 2012-2014 y 2015-2017). Todos ellos han conducido a diferentes actuaciones en materia de política social en el plano europeo.

Importa destacar la declaración conjunta sobre un nuevo comienzo de un diálogo social fuerte, aprobada en el encuentro del grupo temático de los interlocutores sociales (*Declaration on a new start for a strong Social Dialogue*, 26-27 de enero de 2016), que propone a los interlocutores sociales recomendaciones para mejorar aspectos como: el funcionamiento y la eficacia del diálogo social y el fortalecimiento de los interlocutores sociales a nivel nacional; el diálogo social y el fortalecimiento de capacidades e implicación en la formulación de políticas de la UE, gobernanza económica europea y semestre europeo (en la evaluación, diseño e implementación de las reformas y políticas más relevantes); aclarar la relación entre los acuerdos de los interlocutores sociales y la agenda de una mejor legislación (*cf.* Comité Económico y Social Europeo, *Le pilier social de l'UE à l'épreuve du mieux légiférer*, 2017). Poco después, el Consejo Europeo adoptó las conclusiones del Consejo derivadas de la declaración y una declaración cuadripartita fue finalmente firmada conjuntamente por la Comisión Europea, el Consejo Europeo, el CEEP, BUSINESS EUROPE, UEAPME y la CES en junio de 2016. Queda por ver si estas manifestaciones de *soft law* realmente suponen en la *praxis* un paso adelante en el diálogo social europeo, que hubiera sido

más necesario para afrontar, tanto las reestructuraciones permanentes de los tejidos productivos, como las consecuencias sociales de la crisis que ha azotado especialmente a ciertos Estados europeos.

La CES ya ha avanzado sus propuestas para el nuevo programa (*Diálogo Social: Programa de Trabajo 2018-2020*), adoptado por su Comité Ejecutivo, 13-14

de junio de 2017. En esta ocasión, el documento refleja la preferencia por un programa ambicioso y focalizado, pero más restringido, junto con la aspiración a que algunos instrumentos tengan carácter «más vinculante». En dicho documento se identificaron «cuestiones prioritarias», de carácter no exhaustivo, que ahora deberán ser objeto de consenso con la contraparte empresarial. Todas ellas son muy significativas de la orientación temática que habrá de abordarse en el seno del diálogo social europeo, a través de las discusiones conjuntas con la contraparte empresarial.

Haremos referencia a las materias que aparecen en dicho documento, «no son todas las que están», pero las que están presentes son bien significativas de la situación actual de nuestros mercados de trabajo y los retos normativos que presentan. Lo cierto es que muestran algunos ámbitos deficitarios donde se detectan nuevas necesidades de regulación o de (re)regulación. Cada uno de los ámbitos temáticos prioritarios viene acompañado de lo que se considera el instrumento más adecuado para su implementación.

Precisamente, el fortalecimiento de las capacidades de los interlocutores sociales y la aplicación de los instrumentos de diálogo social de la UE –que deberían ser evaluados y mejorados– siguen siendo unas cuestiones prioritarias, ya que –como señala el documento– tanto la representación de los interlocutores sociales nacionales como el nivel de cobertura de sus acuerdos están disminuyendo en algunos países como consecuencia de las medidas de austeridad, la naturaleza cambiante del trabajo y la debilidad de los interlocutores sociales (*vid. Gobernanza económica europea y participación de los interlocutores sociales*, UGT (CEC), Madrid, 2014). La CES alude a la necesidad de garantizar que los acuerdos marco autónomos negociados a escala de la UE se apliquen eficazmente a nivel nacional. En este sentido, el propio Informe de ETUC, BUSINESSEUROPE, CEEP, UEAPME, *Joint EU Social Partners Overview Of Implementation Of Autonomous Framework Agreements*, de diciembre de 2016, realizado por los interlocutores sociales europeos sobre la aplicación de los actuales acuerdos marco vigentes, revela que deberían hacerse más esfuerzos para alcanzar el objetivo de la plena aplicación. Para estos objetivos propone como instrumentos la evaluación y seguimiento del subgrupo del diálogo social, proyectos integrados –actuales y futuros– y directrices conjuntas.

3. El derecho al permiso por formación remunerado es una de las materias que se propone regular a través de un acuerdo marco autónomo aplicado por los interlocutores sociales, luego aprobado como directiva. El documento parte de la base de que la educación y la formación

---

**La CES ya ha avanzado sus propuestas para el nuevo Programa de Trabajo 2018-2020 que reflejan la preferencia por un programa ambicioso y focalizado, pero más restringido, junto con la aspiración a que algunos instrumentos tengan carácter «más vinculante»**

---

son «un factor clave para el éxito en un mundo que está cambiando a un ritmo que no deja de acelerarse»; sin embargo, aunque el porcentaje de personas de 25 a 64 años en educación/formación ha aumentado en la mayoría de los Estados miembros, se constata que solo cinco países habían alcanzado los objetivos de Europa 2020

antes de 2012. Aunque previamente se había sugerido por la CES la negociación de un acuerdo sobre *long-life learning*, este tema se considera que debería reintroducirse en el próximo Programa de Trabajo a través de la cuestión más específica de los permisos de formación, que ya existen en algunos Estados miembros («Permiso remunerado tanto para formación profesional como general»). Ello conllevaría la reforma del estatus jurídico de la ordenación normativa del contrato de trabajo para atender esta perspectiva de *flexibilidad más «bilateral»* en la ordenación del tiempo de trabajo (más sensible a las necesidades formativas del propio trabajador). Es cierto que –al ser remunerado– la materia afecta al sinalagma contractual, pero no lo es menos que la inversión en «capital humano» debiera erigirse en objetivo clave de cualquier proyecto empresarial que se precie como tal. Solamente una economía de poco valor añadido relega a un segundo plano la formación profesional de los empleados como factor de éxito en el contexto de la globalización económica y sus correlativas exigencias de competitividad.

El documento propone la elaboración de un acuerdo marco autónomo implementado por los interlocutores sociales sobre la materia relativa al «Derecho a la conexión/desconexión y protección de datos». Se parte de la consideración de que el trabajo en la industria así como en los servicios está experimentando cambios a un ritmo

rápido y la digitalización está determinando el futuro del trabajo, señalando que la cuarta revolución industrial «necesita ser moldeada para garantizar una transición justa hacia el empleo digitalizado en fábricas y oficinas digitalizadas». Para garantizar una transición justa a un *trabajo digital justo*, se considera necesario establecer ciertas bases, en particular para evitar una brecha digital entre el norte/centro de Europa y la periferia, donde se desarrolla una tendencia de divergencia tras años de convergencia. La CES constata que, «aunque algunos Estados miembros han establecido programas de digitalización ambiciosos en los que participan los principales interesados, otros están rezagados y el esfuerzo de la Comisión Europea para cerrar la brecha es en gran medida insuficiente». Para esos ambiciosos objetivos, creemos que lo coherente hubiera sido *v. gr.* la propuesta de diseño de un marco general para la economía colaborativa (*cf.* Finck, M. (2017). [Digital Co-Regulation: Designing a Supranational Legal Framework for the Platform Economy](#). *LSE Legal Studies Working Paper*, 15), teniendo en cuenta sus visibles consecuencias sobre las relaciones de trabajo; sin embargo, de manera más modesta, el documento se limita a señalar que temas como «el derecho a conectarse, el derecho a desconectarse y la cuestión de

---

**El derecho al permiso por formación remunerado es una de las materias que se propone regular a través de un acuerdo marco autónomo aplicado por los interlocutores sociales**

---



---

**La cuarta revolución industrial «necesita ser moldeada para garantizar una transición justa hacia el empleo digitalizado en fábricas y oficinas digitalizadas»**

---

la protección de datos de los trabajadores deben abordarse conjuntamente a nivel europeo para evitar enfoques diferentes y diferentes formas de reglamentación como ya han comenzado a desarrollarse en algunos Estados miembros». En clara referencia a Francia, donde mediante la Ley 2016-1088, de 8 de agosto de 2016, se ha introducido –que no «reconocido»– el «derecho a la desconexión» laboral, mediante un nuevo apartado 7 del artículo L. 2242-8 del *Code du Travail*, donde se establece –como «deber de negociación» y solo en empresas de cierto volumen de empleo– que la negociación anual sobre igualdad profesional entre las mujeres y los hombres y la calidad de vida en el trabajo incluirá:

«Las modalidades del pleno ejercicio por el trabajador de su derecho a la desconexión y la puesta en marcha por la empresa de dispositivos de regulación de la utilización de dispositivos digitales, a fin de asegurar el respeto del tiempo de descanso y de vacaciones, así como de su vida personal y familiar».

Lo que supone una «indefinición» legal del derecho –regulación típica de legislación «aparente» o «cosmética»– con remisión a la negociación colectiva, que deberá realmente asumir esta materia o bien recaer en el ejercicio del poder unilateral de fijación de condiciones de trabajo de la empresa.

Es cierta la necesidad de construir jurídicamente el nuevo «derecho a la desconexión», como exigencia de tutela de la integridad psicosocial del trabajador y de garantía de su derecho a conciliar el trabajo con su vida personal y familiar, pero el debate sobre la desconexión digital no puede, a su vez, desconectarse del respeto de los tiempos de descanso del trabajador

y de la lucha contra los excesos y las prolongaciones indebidas de la jornada laboral establecida (para un estudio reciente sobre los efectos y los retos que plantean estas nuevas formas de trabajo, *vid.* Eurofound-ILO. (2017). *Working anytime, anywhere: The effects on the world of work*. Luxemburgo: Eurofound). El mismo debate sobre el «derecho a la desconexión» encierra la falacia de pensar que, sin un reconocimiento normativo expreso, tal derecho no existiera ya por aplicación de la normativa sobre tiempo de trabajo (en este sentido, *vid.* Vallecillo Gámez, M. R. (2017). *El derecho a la desconexión: ¿«Novedad digital» o esnobismo del «viejo» derecho al descanso? RTSS.CEF, 408*).

Para la materia de los riesgos psicosociales, donde el diálogo social ya ha tenido frutos relevantes, de los que se indica que se encuentran entre las «preocupaciones más complejas y crecientes en lo que a salud y seguridad ocupacional se refiere», la propuesta es más laxa y se refiere a un «seminario exploratorio con vistas a posibles negociaciones de un acuerdo marco» (como instrumento de implementación para dar la oportunidad de ajustar un entendimiento común e iden-

---

### **El debate sobre la desconexión digital no puede desconectarse del respeto de los tiempos de descanso del trabajador y de la lucha contra los excesos y las prolongaciones indebidas de la jornada laboral**

---

tificar nuevos caminos para las negociaciones). Reténgase que los estándares preventivos están mayoritariamente diseñados para la «sociedad industrial» y sus tradicionales riesgos correlativos, pero no están diseñados para los nuevos tipos de trabajo –y sus riesgos correlativos– que afloran en una sociedad post-industrial, muy terciarizada y asentada sobre nuevos modos de prestación de servicios profesionales. El documento recuerda que el impacto de tales riesgos no solo afecta a los trabajadores (v. gr. el estrés, el agotamiento) sino también a las empresas en términos de productividad (rotación del personal, absentismo) –sin referirse a las consecuencias económicas en términos de sanciones e indemnizaciones por falta preventiva– y a la sociedad en su conjunto (el coste del absentismo a largo plazo). Sin duda, la «externalización» de costes hacia la sociedad en su conjunto (en forma de prestaciones médicas, farmacéuticas y de cuidado) debe formar parte del argumentario para abordar de manera decidida –y desde el punto de vista normativo– esta materia.

4. Para otras materias se propone su implementación mediante «marcos de acción», como sucede con la integración de los refugiados en el mercado de trabajo. La situación de los refugiados ha puesto de relieve, en su forma más cruda, la inoperancia de la política europea de refugio y asilo en situaciones de extraordinaria di-

ficultad, así como la debilidad de los instrumentos de tutela de los refugiados (Fernández Avilés, J. A. (2016). [¿Qué políticas de integración sociolaboral para refugiados? La crisis de solidaridad en Europa.](#) *RTSS.CEF*, 397). El Informe *Social Justice in the EU* ya recaló la necesidad de adecuadas políticas de integración teniendo en consideración el progresivo envejecimiento de la población europea y la necesidad de acoger a la población migrante para mantener unas elevadas tasas de participación de la población en el mercado laboral, afirmando que si las políticas son bien diseñadas y los países de la UE actúan con solidaridad, la actual «crisis de refugiados» puede convertirse a largo plazo en una oportunidad para Europa (Schraad-Tischler, D. (2015). *Social Justice in the EU – Index Report 2015, Social Inclusion Monitor Europe*. Gütersloh: Bertelsmann Stiftung, p. 14). Ni el Estatuto internacional del refugiado ni la normativa europea conceden un verdadero *status positivus socialis* en lo que respecta a la dimensión proactiva del derecho al empleo (la ayuda a la búsqueda de empleo y el tratamiento de las situaciones de desempleo), así como las garantías jurídicas «modalizadas» que debieran serle inherentes para su efectividad.

Los interlocutores sociales europeos, conscientes de esta oportunidad y del papel crucial del empleo como factor de integración social, ya en el marco del Programa de Trabajo 2015-2017, decidieron poner en marcha un proyecto conjunto denominado «*Labor-INT*», destinado a promover la inclusión de los solicitantes de asilo y los refugiados en el mercado de trabajo. Este proyecto conjunto tiene tres objetivos principales: aumentar la capacidad de los socios de los proyectos en la evaluación de las calificaciones y la adecuación de las competencias de los solicitantes de asilo y los refugiados en los respectivos contextos; crear valores para los refugiados, y aumentar el valor añadido europeo. El proyecto se asienta sobre el interés y las capacidades de las em-

---

**Ni el Estatuto internacional del refugiado ni la normativa europea conceden un verdadero *status positivus socialis* en lo que respecta a la dimensión proactiva del derecho al empleo**

---

presas, las cámaras de industria y comercio, los sindicatos y las asociaciones de migrantes, para promover itinerarios a diferentes niveles, «desde la llegada hasta el lugar de trabajo, pasando por la educación, la formación y la búsqueda de empleo». La acción incluye acciones piloto nacionales que aportan beneficios a corto y medio plazo a los nacionales de terceros países, ya que están directamente implicados o porque son los primeros beneficiarios de una mayor capacidad de las empresas públicas y privadas para ayudar a la integración de los solicitantes de asilo y refugiados. Con base en los resultados del proyecto, que podrían conducir eventualmente a una *Alianza para la Integración de los Refugiados*, la CES considera que se podría prever la negociación de un marco de acciones para la integración de los refugiados en el mercado de trabajo.

En clave subjetiva, la integración de los jóvenes nini en el mercado de trabajo es también otra de las materias para las que se propone un marco de actuación. Como señala el CES, el hecho de no estar ni en el empleo, ni en la educación o la formación («nini»), «tiene un efecto marcado en sus vidas y carreras futuras»; pero no es un problema exclusivo de los jóvenes, pues esta situación conlleva «costes significativos en términos de protección social para las economías nacionales y efectos negativos para el futuro de la democracia». A pesar de los ligeros progresos positivos en el empleo de los jóvenes, se indica que la población nini sigue siendo muy alta en países como Italia, Grecia, Rumanía y Bulgaria. Sorprendentemente no se cita a España, cuyo desempleo juvenil se mantiene a un nivel muy elevado, de los más altos de la Unión Europea (del 42,7 %).

Para el CES, los interlocutores sociales tienen un papel clave que desempeñar en el diseño de medidas adaptadas para integrar a los jóvenes nini en el mercado de trabajo, y recuerda el enfoque de *territorialización* de esta política de empleo, pues los mismos son conscientes de las potencialidades y necesidades del tejido industrial de un determinado territorio, de modo que, basándose en dicho análisis, pueden ofrecer medidas adaptadas para integrar a los jóvenes en el mercado de trabajo.

---

**Los interlocutores sociales tienen un papel clave que desempeñar en el diseño de medidas adaptadas para integrar a los jóvenes nini en el mercado de trabajo, pues los mismos son conscientes de las potencialidades y necesidades del tejido industrial de un determinado territorio**

---

El «envejecimiento activo y enfoque intergeneracional» sigue siendo una prioridad para la CES. Precisamente, el 8 de marzo de 2017, los interlocutores sociales europeos aprobaron el Acuerdo marco autónomo sobre el envejecimiento activo y un enfoque intergeneracional (*European Social Partners' Autonomous Framework Agreement on Active Ageing and an Inter-Generational Approach*). Mediante este instrumento los interlocutores sociales establecieron un marco general encaminado a los siguientes objetivos: aumentar la conciencia y la comprensión de los empleadores, los trabajadores y sus representantes sobre los desafíos y oportunidades derivados del cambio demográfico; proporcionar a los empleadores, trabajadores y sus representantes en todos los niveles, enfoques o medidas prácticas para promover y gestionar el envejecimiento activo de manera efectiva; asegurar y mantener un ambiente de trabajo saludable, seguro y productivo; fomentar enfoques innovadores del ciclo de vida con empleos productivos y de calidad

---

## En el marco del diálogo social europeo la propuesta es mejorar la comprensión de las cuestiones que afrontan los mercados de trabajo y acordar una declaración de cómo proceder con los empleadores para crear más y mejores empleos

---

para permitir que las personas puedan permanecer en el trabajo hasta la edad legal de jubilación, y facilitar los intercambios, la cooperación mutua y fomentar acciones concretas para transferir el conocimiento y la experiencia entre las generaciones en el lugar de trabajo (*vid.* el interesante documento conjunto de las agencias europeas sobre este reto: EU-OSHA, Cedefop, Eurofound y EIGE. (2017). *Joint report on Towards age-friendly work in Europe: a life-course perspective on work and ageing from EU Agencies*, Luxemburgo: Publications Office of the European Union). La propuesta de la CES al respecto es contemplar una conferencia conjunta para apoyar a sus respectivas organizaciones afiliadas para la implementación del Acuerdo en el marco de los próximos proyectos integrados.

La calidad en el trabajo –a pesar de la tenacidad de los hechos– se trata de mantener como objetivo del diálogo social europeo («Trabajo de calidad en Europa: la lucha contra la vida laboral precaria»). En el documento se constata que la calidad de los puestos de trabajo que producen los mercados laborales europeos ha recibido una «atención desigual» por parte de los interlocutores sociales y los responsables políticos. Lo cierto es que dicho objetivo figura en las líneas directrices integradas para alcanzar los objetivos de la Estrategia Europa 2020: «La calidad del empleo debe garantizarse en términos de seguridad socioeconómica, educación y oportunidades de formación profesional, condiciones de trabajo (incluida la salud y la seguridad) y la conciliación entre el trabajo y la vida privada». Además, el Acuerdo marco de los interlocutores sociales sobre mercados de trabajo inclusivos (*Framework Agreement on Inclusive Labour Markets*), adoptado el 25 de marzo de 2010, comprometía a aquellos a trabajar juntos para promover mercados de trabajo integrados, maximizar el potencial de la mano de obra europea y aumentar las tasas de empleo y mejorar la calidad del empleo, mediante la formación y el desarrollo de competencias. En el marco del diálogo social europeo la propuesta para poner esto en práctica es mejorar la comprensión de las cuestiones que afrontan los mercados de trabajo y acordar una declaración de cómo proceder con los empleadores para crear más y mejores empleos.

**5.** Las cuestiones relativas a la igualdad –en distintas vertientes– también están presentes entre las propuestas de la CES.

En primer término, se refiere a la igualdad entre hombres y mujeres, recordando que la misma se ha erigido en uno de los principios fundamentales sobre el que se ha construido la UE. Sin embargo, a pesar de los progresos realizados en las últimas décadas, como hace constar el Parlamento Europeo, en 2015, la tasa de empleo de las mujeres alcanzó un máximo histórico del 64,5%, pero se mantuvo muy por debajo de la de los hombres, que fue del 75,6%, señalando que, lamentablemente, «las mujeres tienen cuatro veces más posibilidades que los hombres de ejercer un trabajo a tiempo parcial y de permanecer en él, a menudo de manera involuntaria» (Resolución

del Parlamento Europeo, de 14 de marzo de 2017, sobre la igualdad entre mujeres y hombres en la Unión Europea en 2014-2015 (2016/2249(INI)). Para las mujeres, se está aún lejos del objetivo del 75 % de tasa de empleo que contemplara la Estrategia Europa 2020. Según la CES existe una

---

**Según la CES existe una importante reserva de talentos sin explotar, una subvaloración del potencial de las mujeres, incluso como fuente de innovación**

---

importante reserva de talentos sin explotar, una subvaloración del potencial de las mujeres, incluso como fuente de innovación. La propuesta recuerda que en 2015 los interlocutores sociales europeos se comprometieron a «mejorar la igualdad de género en el mercado de trabajo y en el lugar de trabajo», en la consideración de que las mujeres tenían un papel clave que desempeñar y adoptaron un marco de acciones para la igualdad de género con cuatro prioridades: abordar los roles de género; promover la participación de la mujer en la toma de decisiones; apoyar el equilibrio entre el trabajo y la vida personal, y reducir la brecha salarial entre hombres y mujeres<sup>1</sup> con un proceso de aplicación detallado basado en los informes anuales de los interlocutores sociales entre 2005 y 2010 –sobre la cuestión relativa a la igualdad salarial son de bastante interés tanto la Comunicación de la Comisión sobre el *Plan de Acción de la UE 2017-2019. Abordar la brecha salarial entre hombres y mujeres* (COM (2017) 678, de 20 de noviembre de 2017); como el Informe de la Comisión sobre el *refuerzo del principio de igualdad de retribución entre mujeres y hombres a través de la transparencia* (COM (2017) 671, de 20 de noviembre de 2017)–. En este terreno se propone la actualización del conjunto de herramientas en el seno de un proyecto integrado.

Pero la CES, también en línea con la Comisión Europea, identifica cuestiones en las que la igualdad y no discriminación tiene déficits, pues todavía quedan ámbitos donde garantizar la aplicación *de facto* de los derechos derivados de las directivas sobre igualdad, especialmente a nivel de lugar de trabajo. Para tal fin propone un seminario conjunto, posiblemente seguido de una declaración conjunta, que ayudaría a identificar las principales cuestiones en juego y las posibles vías de cooperación para encontrar soluciones eficaces que garanticen que todos los trabajadores reciben el mismo trato. En concreto, se refiere a que un enfoque específico podría referirse a la no discriminación de los trabajadores LGBTQI.

José Antonio Fernández Avilés  
Subdirector

---

<sup>1</sup> Sobre la cuestión relativa a la igualdad salarial son de bastante interés tanto la Comunicación de la Comisión sobre el *Plan de Acción de la UE 2017-2019. Abordar la brecha salarial entre hombres y mujeres* (COM (2017) 678, de 20 de noviembre de 2017), como el Informe de la Comisión sobre el *refuerzo del principio de igualdad de retribución entre mujeres y hombres a través de la transparencia* (COM (2017) 671, de 20 de noviembre de 2017).



Esta obra está bajo una Licencia Creative Commons BY-NC-ND 4.0