



## Declaración de la CES: Petición de una moratoria sobre los despidos forzosos

Adoptada en la reunión del Comité Ejecutivo de 10-11 de diciembre 2024

En toda Europa, las comunidades de trabajadores y trabajadoras han sufrido importantes supresiones de empleos en los últimos meses. Cada semana surgen nuevas promesas de reestructuración en múltiples regiones y sectores. Una nueva oleada de despidos amenaza los puestos de trabajo en la industria del automóvil, sus proveedores, los sectores intensivos en energía, la construcción, la industria química, el transporte, la tecnología, el procesamiento de alimentos, el comercio minorista, los servicios y otros sectores. Entre 2008 y 2023 se perdieron en la UE 2,3 millones puestos de trabajo. 811.000 de estas pérdidas se produjeron entre mediados de 2019 y mediados de 2024.

Las pérdidas de empleo no se limitan al sector manufacturero. Otros sectores de la economía sufren riesgos de despidos forzosos y cierres, que debilitarían la economía europea y supondrían la pérdida de miles de puestos de trabajo. Las transiciones ecológica y digital están acelerando las tendencias de reestructuración. Por ejemplo, Klarna ha anunciado planes para reducir a la mitad su plantilla debido a la automatización, y un análisis de Citigroup sugiere que hasta el 50% de los puestos de trabajo en la banca están en peligro. Sin una mayor protección, Europa se enfrenta a un futuro de creciente desigualdad e inseguridad.

### Las trabajadoras y los trabajadores unidos exigen más protección

Como representantes de 45 millones de trabajadores y trabajadoras de toda Europa, la CES reconoce que estas pérdidas de empleo nos empujan hacia una crisis social sin precedentes. Por supuesto, en las transiciones no se mantendrán todos los puestos de trabajo. Pero la magnitud de la crisis social emergente golpea el corazón de la industria de la UE y de los sectores clave necesarios para la descarbonización verde. Una década de políticas de austeridad ya ha debilitado las infraestructuras esenciales y muchas empresas priorizan cada vez más los márgenes de beneficio a corto plazo de los accionistas sobre la seguridad laboral, los empleos de calidad y la planificación estratégica.

Muchas empresas que han anunciado despidos se han visto fuertemente afectadas por las consecuencias de la ausencia de políticas verdes e industriales europeas realistas y por la competencia mundial desleal. Muchas otras empresas están lejos de las dificultades financieras, su decisión de cierres y despidos suele estar motivada por las exigencias de los accionistas de mayores márgenes de beneficio. La depresión de la demanda derivada de la crisis del coste de la vida, la reducción de la inversión pública por restricciones presupuestarias, el exceso de capacidad mundial y las prácticas comerciales desleales agravan la situación. Europa no puede permitirse carecer de una



política industrial o tener una que dé prioridad a los beneficios empresariales a expensas de las trabajadoras y trabajadores y de la resiliencia a largo plazo. La política industrial debe abarcar todos los sectores y todas las transiciones y debe apoyarse en inversiones y condicionalidades sociales reforzadas y comunes.

Para hacer frente a esta situación, pedimos una moratoria a escala europea para los despidos forzados en todas las industrias y la preservación de los puestos de trabajo y las capacidades económicas e industriales estratégicas. Con esto nos referimos a una prohibición temporal de todos los despidos para detener la hemorragia y planificar las transiciones con las industrias afectadas. Los artículos 151 y 153 del TFUE, junto con el art. 30 de la Carta de Derechos Fundamentales y el Pilar Europeo de Derechos Sociales exigen a Europa que actúe y le proporcionan las herramientas; ahora debe estar a la altura del desafío. Deben explorarse soluciones alternativas antes de que se produzca la reestructuración. La consulta ex post a los sindicatos tras la decisión sin posibilidad de revertirla también se considera un despido forzoso.

Durante la pandemia de COVID-19, varios países europeos aplicaron moratorias temporales a los despidos forzados. Italia, por ejemplo, adoptó un enfoque amplio para evitar los despidos durante la crisis. Francia y Alemania, a través de sus sistemas de relaciones laborales, dieron prioridad a la exploración de soluciones alternativas antes incluso de considerar los despidos. Estos modelos demuestran que las medidas de ámbito nacional pueden funcionar, pero deben reforzarse y mejorarse con normas de ámbito europeo para evitar la fragmentación.

La moratoria sobre los despidos forzados debería permitir avanzar rápidamente en la puesta en marcha de tres políticas esenciales para gestionar el cambio y evitar los despidos forzados:

### **Una política industrial europea para empleos de calidad desarrollada con los sindicatos.**

Se necesita urgentemente una política industrial europea fuerte desarrollada con los sindicatos. Debe desarrollarse e implementarse a través del diálogo social. Su objetivo debe ser, ante todo, proteger y crear empleos de calidad, incluso mediante condicionalidades sociales en todas las financiaciones públicas. Es inaceptable que empresas rentables realicen despidos forzados después de haberse beneficiado de financiación pública. La política debe abordar eficazmente la protección de la industria europea que se enfrenta a retos internacionales, como el exceso de capacidad, las prácticas comerciales desleales, el dumping y las subvenciones extranjeras y la inversión extranjera directa, integrando al mismo tiempo acuerdos comerciales que contribuyan a crear empleos de calidad y normas sociales y medioambientales en Europa y los países socios, apoyados por normas laborales aplicables y sanciones por su incumplimiento. Para apoyar a las personas trabajadoras de los sectores en dificultades, la CES pide la creación de un sistema europeo permanente de reaseguro de desempleo (SURE 2.0 adaptado a los retos actuales y futuros)

### **Un instrumento de inversión a escala de la UE**

Europa necesita un instrumento de inversión permanente con una importante capacidad de gasto. La CES apoya la creación de un Instrumento de Inversión financiado y



desplegado a escala de la UE cuyo objetivo final sea contribuir a colmar el déficit de inversión necesario para que nuestra economía sea sostenible, resistente al cambio climático y próspera para las personas y los trabajadores y trabajadoras. Este mecanismo debe abordar la polícrisis a la que nos enfrentamos -económica, social y medioambiental- garantizando que las soluciones se guíen por la equidad y la sostenibilidad, no por la austeridad. La creciente competencia internacional y la incertidumbre a la que nos enfrentamos exigen un cambio fundamental de enfoque. Aun siendo un instrumento de inversión y no un plan de mantenimiento del empleo, el instrumento de inversión también debería garantizar el enfoque laboral de SURE, invirtiendo y transformando sin problemas las industrias clave en las que los puestos de trabajo de las trabajadoras y los trabajadores están en peligro.

### **Una Directiva de Transición Justa para anticipar y gestionar el cambio**

Es fundamental una directiva sobre la anticipación y la gestión del cambio basada en el diálogo social y la negociación colectiva, que garantice la consulta y la negociación tempranas y significativas con los sindicatos para evitar de forma proactiva la pérdida de puestos de trabajo y gestionar la reestructuración sólo cuando sea esencial para salvaguardar los puestos de trabajo y las capacidades. La participación de los sindicatos y los comités de empresa en los procesos de reestructuración suele dejarse de lado, excluyéndose a los sindicatos de más de un tercio de los casos. La mitad de los comités de empresa europeos son consultados demasiado tarde, a menudo después de que las decisiones se anuncien públicamente, y su participación rara vez conduce a cambios en los planes de la empresa. Para reciclarse y actualizarse a fin de estar preparados para las transiciones, los trabajadores y trabajadoras deben tener derecho a una formación remunerada durante el tiempo de trabajo.

Los despidos forzados no son inevitables: son opciones que pueden y deben evitarse.

No podemos aceptar el desmantelamiento de la base económica de Europa, el desprecio de los derechos de las personas trabajadoras y el menoscabo de nuestro futuro colectivo. Ahora es el momento de comprometerse de verdad con transiciones que realmente no dejen a nadie atrás.