

SÍNTESIS DEL PILAR EUROPEO DE DERECHOS SOCIALES, PROPUESTO POR LA COMISIÓN EUROPEA



NOTA

27 de abril de 2017



*Delegación Permanente ante la UE
Departamento de Asuntos Económicos y Europeos*



1. Introducción

En septiembre de 2015, Jean-Claude Juncker anunció, en su primer discurso sobre el Estado de la UE como Presidente de la Comisión Europea, su intención de **desarrollar un pilar europeo de derechos sociales**, que sirviera de guía para una **convergencia al alza** dentro de la Zona Euro.

En marzo de 2016, y por un periodo de nueve meses, la Comisión Europea sometió a consulta pública un primer esquema de dicho pilar, consistente en un conjunto de **20 principios, estructurados en tres capítulos**: igualdad de oportunidades y acceso al mercado laboral, condiciones de trabajo justas y protección e inclusión sociales.

La motivación detrás de esta iniciativa viene dada por la necesidad de, según la Comisión Europea, en primer lugar, volcar la atención en solventar los **graves efectos sociales provocados por la severidad de la crisis** una vez iniciada la senda de la recuperación y, por otro, los avances de los **movimientos populistas** en todos los Estados miembros, fruto, en buena parte, de la concatenación de crisis que sufre el proyecto europeo de integración.

Desde una **perspectiva empresarial, BusinessEurope**, en su contribución a la citada consulta pública, en cuya elaboración participó muy activamente CEOE, insistió en que la solución al impacto social de la crisis pasa por políticas dirigidas a generar resultados tangibles en términos de competitividad empresarial, crecimiento y, muy especialmente, generación de empleo. Porque la **Unión Europea, con más de 70 Directivas en el ámbito de lo social** y una Carta de Derechos Fundamentales aneja al Tratado de la UE, **no tiene un problema de déficit de derechos sociales**, sino de debilidad del crecimiento económico, la competitividad y la productividad.

2. Síntesis del Pilar Europeo de Derechos Sociales propuesto por la Comisión Europea

A pesar de lo grandilocuente del título, el instrumento jurídico elegido para proponer el Pilar Europeo de Derechos Sociales, presentado el 26 de abril, **es una Recomendación** de la Comisión Europea, que sugiere una línea de actuación pero **no impone obligaciones legales**.

El propio texto de la Recomendación así lo establece al afirmar que **el objetivo es “servir de guía hacia resultados más eficientes en materia social y de empleo a la hora de responder a los desafíos actuales y futuros”**¹.

¹ Considerando 12 de la propuesta de Recomendación, cuya consulta puede realizarse en: https://ec.europa.eu/commission/priorities/deeper-and-fairer-economic-and-monetary-union/european-pillar-social-rights/european-pillar-social-rights-20-principles_es



Una guía de 20 principios sociolaborales, agrupados en tres capítulos:

1. Igualdad de oportunidades y acceso al mercado de trabajo

- Educación, formación y aprendizaje permanente
- Igualdad de género
- Igualdad de oportunidades
- Apoyo activo al empleo

2. Condiciones laborales justas

- Empleo seguro y adaptable
- Salarios justos para los trabajadores, establecidos de acuerdo con las prácticas nacionales y respetando la autonomía de los interlocutores sociales
- Información sobre las condiciones de empleo y la protección en caso de despido
- Diálogo social y participación de los trabajadores
- Equilibrio entre la vida laboral y familiar
- Un entorno de trabajo saludable, seguro y bien adaptado y protección de datos personales

3. Protección e inclusión sociales

- Cuidado infantil y apoyo a la infancia
- Protección social
- Beneficios por desempleo
- Renta mínima
- Ingresos durante la vejez y pensiones
- Atención sanitaria
- Inclusión de las personas con discapacidad
- Cuidado asistencial de larga duración
- Acceso a la vivienda y asistencia a las personas sin hogar.
- Acceso a los servicios esenciales

Estos 20 principios no son un esbozo de derecho laboral europeo, porque éste existe, es extenso y está consolidado. De hecho, este **conjunto de principios está recogido desde hace tiempo en el cuerpo normativo europeo** porque la construcción del mercado interior europeo ha ido acompañada, desde el principio, por la adopción de normas legislativas (Directivas en la terminología comunitaria) para asegurar la movilidad y protección de los trabajadores. Más concretamente, este cuerpo normativo europeo está compuesto por:

- a) Las más de 70 Directivas que regulan la política social y de empleo europea, las cuales van desde la igualdad de trato, hasta la salud y seguridad en el trabajo, pasando por los trabajadores desplazados, la coordinación de los sistemas de seguridad social y los Comités de Empresa Europeos; todo ello sin olvidar los acuerdos del diálogo social europeo, como el relativo al trabajo de duración determinada (contratos temporales) convertido en la Directiva 99/70/CE, y la Carta de Derechos Fundamentales de la UE.

- b) Los propios ordenamientos jurídicos de los Estados miembros, que en el caso de España, además de comprender las citadas Directivas, está conformado por, básicamente, nuestra Carta Magna y el Estatuto de los Trabajadores, que regula las relaciones laborales, más los convenios colectivos acordados por las diferentes unidades de negociación en el marco del diálogo social.

Además, es muy importante tener en cuenta que el texto de la Recomendación de la Comisión afirma que “**el Pilar Europeo de Derechos Sociales no supone una extensión de los poderes de la Unión** tal y como están definidos en los Tratados” y que, por tanto, “se ha de implementar dentro de los límites competenciales de la UE”, entre los cuales no figura la fijación de salarios.

3. Medidas de acompañamiento del Pilar Europeo de Derechos Sociales

Entre las medidas adoptadas, el 26 de abril, como acompañamiento al Pilar Europeo de Derechos Sociales destaca la propuesta de Directiva relativa al equilibrio entre la vida profesional y personal y los cuidadores, por la que se deroga la Directiva del Consejo 2010/18/EU (COM (2017)253)².

El primer problema planteado por esta propuesta legislativa, y que ha provocado la reacción en contra de BusinessEurope, es que la norma que deroga es el resultado de un acuerdo entre los interlocutores sociales europeos, en concreto, el alcanzado en 1995 y revisado en 2009 sobre permiso parental. Este hecho, sin precedentes, representa una afrenta a la autonomía del diálogo social y una quiebra de la confianza en la que éste ha de basarse, puesto que solo los interlocutores sociales europeos tienen la capacidad de modificar sus acuerdos, aunque estos se hayan transpuesto mediante Directivas.

Por lo que se refiere al contenido del mencionado borrador de Directiva, las principales disposiciones de la misma van dirigidas a introducir:

- Un permiso de paternidad retribuido de, al menos, 10 días laborales. *En España es de un mes (Ley Orgánica 3/2007, de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres) con cargo al sistema de Seguridad Social, al igual que la baja por maternidad (16*

² Además de este proyecto legislativo, la Comisión ha lanzado una consulta a los interlocutores sociales europeos sobre el acceso a la protección social, ha presentado una revisión de la Directiva 91/553/CEE relativa a la obligación de informar a los trabajadores de sus condiciones laborales por escrito y ha publicado una Comunicación interpretativa de la Directiva 2003/88/CE sobre tiempo de trabajo. Asimismo, ha adoptado el documento de reflexión sobre la dimensión social de la Unión Europea en el marco del debate abierto sobre el futuro de la UE.

semanas).

- Un permiso parental retribuido de, al menos, 4 meses para el cuidado de los hijos hasta que estos tengan 12 años. *En España la excedencia por cuidado de hijos están previstas hasta que estos alcancen los 3 años de edad y están reguladas en el artículo 46 del Estatuto de los Trabajadores. No son retribuidas, pero los trabajadores tienen derecho a reserva de puesto durante el primer año y a continuación a uno de categoría equivalente.*
- Un permiso por cuidado de familiares de, al menos 5 días laborales por año. *En España la excedencia prevista (artículo 46 del Estatuto de los Trabajadores) es de 2 años, salvo que se amplíe por negociación colectiva.*

Asimismo, establece:

- El derecho de los trabajadores a acogerse a fórmulas de flexibilización laboral hasta que los hijos tengan, al menos, 12 años o tengan que hacerse cargo de los cuidados de personas dependientes. *En España, el artículo 37.6 del Estatuto de los Trabajadores confiere ya esta posibilidad.*
- Protección contra el despido, en situaciones de permiso parental o de excedencia. *En España, el artículo 55 del Estatuto de los Trabajadores dispone que el despido de las trabajadoras embarazadas o en baja por maternidad será nulo.*

4. Valoración preliminar

La citada propuesta de Directiva, no solo vulnera el diálogo social europeo, sino que va más allá de lo dispuesto en nuestro ordenamiento jurídico, con el consiguiente aumento potencial de cargas y costes laborales para las empresas, en una coyuntura económica que exige moderación para generar lo que realmente importa: más crecimiento, competitividad y empleo.

Por lo que respecta al mencionado **Pilar Europeo de Derechos Sociales**, aunque el mismo no sea jurídicamente vinculante, confirma el **riesgo** sobre el que el mundo empresarial llevamos alertando desde hace tiempo y que consiste en **generar unas expectativas de difícil satisfacción**. Entre otros motivos porque, en primer lugar, se plantea como si en la Unión Europea, la región con mayores niveles de bienestar y protección sociales del mundo, no existiera ya, como sí lo hay, un amplio abanico de derechos sociolaborales. En segundo lugar, porque en ningún momento la Comisión plantea cómo afrontar el absolutamente necesario aumento del tejido empresarial, el único capaz de sustentar y sustanciar la protección sociolaboral.

Bruselas, 27 de abril de 2017
