



SEMINARIO DE INTERVENCIÓN Y POLÍTICAS SOCIALES



ENCARTE DEL SIPOSO. Número 45. Enero 2018

Ronda de la Avutarda 3, 28043 MADRID. Tel.: 91 759 53 72. Fax: 91 388 37 77
Página web: <http://www.siposo.com> Correo electrónico: siposo@polibea.com

Cumbre social en favor del empleo justo y el crecimiento: reforzar la dimensión social de la UE

por **Ramón Puig de la Bellacasa***

Hoy nos comprometemos con un conjunto de 20 principios y derechos: desde el derecho a salarios justos al derecho a la asistencia médica; del aprendizaje permanente, un mejor equilibrio entre vida y trabajo y la igualdad de género al ingreso mínimo: con el Pilar Europeo de los Derechos Sociales, la UE defiende los derechos de sus ciudadanos en un mundo que cambia rápidamente.

El Presidente de la Comisión Europea Jean-Claude Juncker en la proclamación del Pilar Europeo de Derechos Sociales el 17 de noviembre del 2017 en Gotemburgo

Se suele decir que la Unión Europea no tuvo un enfoque social en sus orígenes, olvidando que ya desde el Tratado de Roma en 1957 empezó a funcionar el Fondo Social Europeo, y que una de las instituciones de la Unión es el Comité Económico y Social, llamado a emitir dictámenes sobre todas las iniciativas legislativas de la Comisión que el legislador ha de tener en cuenta antes de promulgarlas. Además ¿no es la libre circulación de trabajadores un logro social de primera magnitud? ¿No han sido desde sus inicios los programas para la agricultura un sostén para las gentes de nuestros campos y pueblos? ¿Cómo ignorar, entre muchos otros ejemplos, los benéficos efectos sociales de los Fondos de Cohesión y de Desarrollo Regional?

Ha habido también temas mixtos económico-sociales en los que se han adoptado directivas que tienen que ver con el mundo laboral y el mercado de trabajo. Pero es sabido que ni el Tratado de la Unión Europea ni el Tratado sobre el Funcionamiento de la Unión Europea otorgan a sus instituciones el poder de legislar en materia social, terreno que siguen reservándose celosamente los Estados Miembros. No obstante es costumbre frecuente atribuir a la Unión Europea (a “Bruselas”) nuestros males socio-económicos y no citarla cuando se habla de progresos, ni de logros concretos a nivel supranacional; lo que, en medio de las crisis de nuestro tiempo, no es demasiado difícil, entre otras cosas porque los últimos años de políticas

* Ramón Puig de la Bellacasa es funcionario jubilado de Servicios Sociales de la Seguridad Social española y de la Comisión Europea. Reside en Gotemburgo.

El autor agradece a Germán Merinero su atenta lectura y sus acertadas sugerencias que han mejorado el texto.



El Centro de Convenciones de Eriksberg. Foto Ninni Andersson.

de recortes y ajustes han reforzado la opinión de ocho de cada diez europeos que consideran que “la economía de libre mercado debe ir de la mano de un alto nivel de protección social” (Eurobarómetro de Septiembre-Octubre 2017).

De modo que, sea porque tras las políticas de austeridad se le hayan visto las orejas al lobo o porque la cuestión siempre ha estado en la agenda de la Comisión Europea, o por ambos motivos a la vez, se siente cada vez más la necesidad de avanzar juntos en políticas sociales. Se va reconociendo a nivel nacional que el progreso en común en este ámbito, aunque no sea del todo armonizable, requiere acciones e instrumentos comunes y aunar fuerzas para combatir el desempleo, en particular de los jóvenes y de las mujeres, y en definitiva afrontar el deterioro de las condiciones de vida y de trabajo de los europeos. Para los pesimistas sistemáticos son solo *brindis al sol*, para otros, entre los cuales me incluyo, un motivo para la esperanza y la acción.

En este contexto, en el Centro de Convenciones de Eriksberg, situado en instalaciones que fueron testigo del florecimiento de los astilleros de Gotemburgo, los Jefes de Gobierno de los Estados Miembros se han reunido el 17 de noviembre con los presidentes del Consejo, la Comisión y el Parlamento Europeos y han suscrito los veinte principios del llamado *Pilar Europeo de Derechos Sociales*. Es obvio que no se trata de un documento improvisado para esta cumbre informal. La Comisión Europea llevaba tiempo preparándolo en contacto con las demás instituciones comunitarias, los actores sociales y los gobiernos.

De común acuerdo entre la Comisión y el Estado Miembro organizador (Suecia), las sesiones del encuentro de Gotemburgo se distribuyeron en tres grupos de trabajo:

- **Acceso al mercado de trabajo** (*Access to the labour market*)

¿Qué retos deben abordarse prioritariamente para mejorar el acceso al mercado laboral de hombres y mujeres?
¿Qué iniciativas adicionales, nacionales o de la UE, se pueden emprender para mantener la creación de empleo, remover los obstáculos y crear las condiciones adecuadas para acceder y mantenerse en el mercado laboral?

- **Condiciones justas de empleo y de trabajo** (*Fair employment and working conditions*)

¿Cómo pueden garantizarse condiciones de trabajo decentes y justas para todos los trabajadores, con independencia de su relación laboral?
¿Qué iniciativas adicionales, nacionales o de la UE, se pueden emprender para garantizar trabajo y remuneración decentes y el acceso equitativo al bienestar y a la protección social?

- **La movilidad entre empleos: apoyo a las transiciones** (*In between jobs: supporting transition*)

¿Qué apoyo necesitan las personas para recuperar y poner al día sus aptitudes a lo largo de su vida laboral?
¿Qué apoyo necesitan las personas para ser capaces de mudarse y de aprovechar nuevas oportunidades de trabajo?
¿Qué iniciativas adicionales, nacionales o de la UE, se pueden emprender para gestionar mejor la reestructuración y los cambios de trabajo y para facilitar la adaptación a los trabajos futuros?

Como los presidentes de la Comisión y del Consejo han declarado en la conferencia de prensa final, esta *carta de principios* será en el próximo semestre la guía para decidir políticas e instrumentos concretos y presupuestarios de aplica-



Los presidentes de la EU firman el Pilar Europeo de Derechos Sociales. Foto Sören Andersson.



Los participantes en el salón de plenos. Foto Sören Andersson.

ción que refuercen una *Unión Económica y Monetaria más justa y profunda*.

Es una buena noticia en la buena dirección, y en el momento propicio. Un periodista conocido comentaba que “solo se ríen de estas cosas quienes no las necesitan, o los profetas nihilistas”. Por mi parte me alegro de que esta iniciativa haya tomado cuerpo junto a la ría de Gotemburgo, un paraje y unos muelles que tantas caminatas de reflexión me han regalado durante años.

No se ignora que en este *Pilar Social* la Unión Europea tiene tajo para rato. Los que apostamos por ella y por la solidaridad como uno de sus valores fundamentales, confiamos en que, no obstante estos tiempos de *chacun pour*

soi (cada uno a lo suyo) y de crisis sucesivas, un día las nuevas generaciones, mirando hacia atrás, lo considerarán un hito importante en la consolidación del universalismo democrático europeo.

Pero no hay que dormirse en los laureles. Prueba de ello es lo que sucede con una convención con la que, de algún modo, se solapa el *Pilar Social* de la UE. Me refiero a la *Carta Social Europea* del Consejo de Europa, proclamada en 1965 y completada en 1996 con disposiciones dirigidas a mejorar los mecanismos de su cumplimiento. A día de hoy este texto reforzado ha sido ratificado por sólo 23 países de los 47 miembros del Consejo de Europa y entre los que no lo

han ratificado hay cinco que son miembros de la UE (Alemania, Dinamarca, Eslovenia, Luxemburgo y Reino Unido), aunque los motivos no sean todos de la misma índole. Los objetivos de la *Carta Social* se vinculan a un articulado de 31 *derechos sociales*, con la diferencia respecto a los 20 *principios del Pilar Europeo de Derechos Sociales* de la UE de que los del Consejo de Europa no persiguen la puesta en marcha de acciones y programas específicos, dotados con fondos, como es el propósito dinamizador de la UE. La *Carta Social* es un exhaustivo menú de garantías legales, en el que de una selección de nue-



Muelle de Eriksberg. Foto Ramón Puig de la Bellacasa.

ve de los 31 artículos los países ratificantes se obligan a cumplir un mínimo de 6 (lo que da idea de las grandes diferencias en materia de política social existentes entre ellos). Además, los recursos y la fuerza de los instrumentos de seguimiento de este tipo de acuerdos de la Unión Europea y del Consejo de Europa son en varios aspectos diferentes.

Un estudio y una comparación entre ambos instrumentos se sale de los objetivos de esta intro-

ducción al *Pilar Social* de la UE, pero los avatares de la *Carta Social* del Consejo de Europa son ilustrativos de las dificultades para alcanzar unos techos mínimos de política social a nivel europeo. Así que los ciudadanos, por la parte que nos toca, y la Comisión Europea, por las competencias que le otorga el Tratado de la UE, habremos de vigilar y empujar para que los Estados Miembros sean mucho más solidarios de lo que están siendo últimamente.

EL PILAR EUROPEO DE DERECHOS SOCIALES EN VEINTE PRINCIPIOS

Capítulo I: Igualdad de oportunidades y de acceso al mercado de trabajo

1. Educación, formación y aprendizaje permanente

Toda persona tiene derecho a una educación, formación y aprendizaje permanentes inclusivos y de calidad, a fin de mantener y adquirir capacidades que les permitan participar plenamente en la sociedad y gestionar con éxito las transiciones en el mercado laboral.

2. Igualdad de sexos

La igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres debe garantizarse y fomentarse en todos los ámbitos, incluso en lo que respecta a la participación en el mercado laboral, las condiciones de trabajo y de empleo y la carrera profesional.

Las mujeres y los hombres tienen derecho a la igualdad de retribución para un trabajo equivalente.

3. Igualdad de oportunidades

Con independencia de su sexo, origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual, toda persona tiene derecho a la

igualdad de trato y de oportunidades en relación con el empleo, la protección social, la educación y el acceso a bienes y servicios a disposición del público. Debe fomentarse la igualdad de oportunidades de los grupos infrarrepresentados.

4. Apoyo activo para el empleo

Toda persona tiene derecho a recibir asistencia personalizada y oportuna a fin de mejorar sus perspectivas de empleo o trabajo autónomo. Esto incluye el derecho a recibir ayuda para la búsqueda de empleo, la formación y el reciclaje. Toda persona tiene derecho a la transferencia de la protección social y el derecho a la formación durante las transiciones profesionales.

Los jóvenes tienen derecho a educación continua, una formación como aprendices, un periodo de prácticas o una oferta de empleo de buena calidad en los cuatro meses siguientes a quedar desempleados o finalizar los estudios.

Las personas desempleadas tienen derecho a recibir una ayuda personalizada, continuada y adecuada. Los desempleados de larga duración tienen derecho a una evaluación individual detallada a más tardar a los dieciocho meses de desempleo.

Capítulo II: Condiciones de trabajo justas

5. Empleo seguro y adaptable

Con independencia del tipo y la duración de la relación laboral, los trabajadores tienen derecho a un trato justo y equitativo en materia de condiciones de trabajo, acceso a la protección social y formación. Debe fomentarse la transición hacia formas de empleo por tiempo indefinido.

De conformidad con la legislación y los convenios colectivos, debe garantizarse la flexibilidad necesaria para que los empresarios puedan adaptarse con rapidez a los cambios en el contexto económico.

Deben promoverse formas innovadoras de trabajo que garanticen condiciones de trabajo de calidad. Deben fomentarse el espíritu empresarial y el trabajo por cuenta propia y facilitarse la movilidad profesional.

Deben evitarse las relaciones laborales que den lugar a unas condiciones de trabajo precarias, en particular prohibiendo la utilización abusiva de contratos atípicos. Los periodos de prueba deben tener una duración razonable.

6. Salarios

Los trabajadores tienen derecho a salarios justos que proporcionen un nivel de vida digno.

Debe garantizarse un salario mínimo adecuado que permita satisfacer las necesidades del trabajador y de su familia en función de las condiciones económicas y sociales, y que al mismo tiempo salvaguarde el acceso al empleo y los incentivos para buscar trabajo. Debe evitarse la pobreza de los ocupados.

Todos los salarios deben fijarse de manera transparente y predecible, con arreglo a las prácticas nacionales y respetando la autonomía de los interlocutores sociales.

7. Información sobre las condiciones de trabajo y la protección en caso de despido

Los trabajadores tienen derecho a ser informados por escrito al comienzo del empleo sobre sus derechos y obligaciones derivados de la relación laboral, incluso en periodo de prueba.

Antes de proceder a un despido, los trabajadores tienen derecho a ser informados de los motivos de este y a que se les conceda un plazo razonable de preaviso. Tienen derecho a acceder a una resolución de litigios efectiva e imparcial y, en caso de despido injustificado, tienen derecho a reparación, incluida una indemnización adecuada.

8. Diálogo social y participación de los trabajadores

Se debe consultar a los interlocutores sociales sobre el diseño y la aplicación de políticas sociales, económicas y de empleo, de acuerdo con las prácticas nacionales. Debe animárseles a que negocien y celebren convenios colectivos en asuntos de su incumbencia, respetando su autonomía y su derecho a la acción colectiva. En su caso, los acuerdos celebrados entre los interlocutores sociales deben aplicarse a nivel de la Unión y de sus Estados miembros.

Los trabajadores o sus representantes tienen derecho a ser informados y consultados oportunamente sobre asuntos de interés para ellos, en particular sobre la transferencia, reestructuración y fusión de empresas y sobre despidos colectivos.

Debe fomentarse el apoyo para aumentar la capacidad de los interlocutores sociales para promover el diálogo social.

9. Equilibrio entre vida profesional y vida privada

Los padres y las personas con responsabilidades asistenciales tienen derecho a los permisos adecuados, a unas condiciones de trabajo flexibles y a servicios de asistencia. Las mujeres y los hombres deben tener igualdad de acceso a permisos especiales para cumplir con sus responsabilidades asistenciales y debe animárseles a utilizarlos de forma equilibrada.

10. Entorno de trabajo saludable, seguro y adaptado y protección de datos

Los trabajadores tienen derecho a un elevado nivel de protección de la salud y la seguridad en el trabajo. Los trabajadores tienen derecho a un entorno de trabajo adaptado a sus necesidades profesionales y que les permita prolongar su participación en el mercado laboral.

Los trabajadores tienen derecho a la protección de sus datos personales en el contexto del empleo.

Capítulo III: Protección e inclusión social

11. Asistencia y apoyo a los niños

Los niños tienen derecho a disfrutar de una educación y asistencia infantil asequibles y de buena calidad.

Los niños tienen derecho a la protección contra la pobreza. Los niños procedentes de entornos desfavorecidos tienen derecho a medidas es-

pecíficas destinadas a promover la igualdad de oportunidades.

12. Protección social

Con independencia del tipo y la duración de su relación laboral, los trabajadores por cuenta ajena y, en condiciones comparables, los trabajadores por cuenta propia, tienen derecho a una protección social adecuada.

13. Prestaciones por desempleo

Los desempleados tienen derecho a ayudas adecuadas a la activación por parte de los servicios públicos de empleo para (re)integrarse en el mercado laboral y a prestaciones de desempleo adecuadas de duración razonable, en consonancia con sus propias contribuciones y los criterios de concesión nacionales. Estas prestaciones no deben desincentivar un retorno rápido al trabajo.

14. Renta mínima

Toda persona que carezca de recursos suficientes tiene derecho a unas prestaciones de renta mínima adecuadas que garanticen una vida digna a lo largo de todas las etapas de la vida, así como el acceso a bienes y servicios de capacitación. Para las personas que pueden trabajar, las prestaciones de renta mínima deben combinarse con incentivos a la (re)integración en el mercado laboral.

15. Pensiones y prestaciones de vejez

Los trabajadores por cuenta ajena y por cuenta propia tienen derecho a recibir una pensión de jubilación acorde a sus contribuciones que garantice una renta adecuada. Las mujeres y los hombres deben tener las mismas oportunidades para adquirir derechos de pensión.

Toda persona tiene derecho a los recursos que garanticen una vida digna en la vejez.

16. Sanidad

Toda persona tiene derecho a un acceso oportuno a asistencia sanitaria asequible, de carácter preventivo y curativo y de buena calidad.

17. Inclusión de las personas con discapacidad

Las personas con discapacidad tienen derecho a una ayuda a la renta que garantice una vida digna, a servicios que les permitan participar en el mercado laboral y en la sociedad y a un entorno de trabajo adaptado a sus necesidades.

18. Cuidados de larga duración

Toda persona tiene derecho a cuidados de larga duración asequibles y de buena calidad, en particular de asistencia a domicilio y servicios comunitarios.

19. Vivienda y asistencia para las personas sin hogar

Debe proporcionarse a las personas necesitadas acceso a viviendas sociales o ayudas a la vivienda de buena calidad.

Las personas vulnerables tienen derecho a una asistencia y una protección adecuadas frente a un desalojo forzoso.

Deben facilitarse a las personas sin hogar un alojamiento y los servicios adecuados con el fin de promover su inclusión social.

20. Acceso a los servicios esenciales

Toda persona tiene derecho a acceder a servicios esenciales de alta calidad, como el agua, el saneamiento, la energía, el transporte, los servicios financieros y las comunicaciones digitales. Debe prestarse a las personas necesitadas apoyo para el acceso a estos servicios.

https://ec.europa.eu/commission/priorities/deeper-and-fairer-economic-and-monetary-union/european-pillar-social-rights/european-pillar-social-rights-20-principles_es