

WWW.relats.org

PROPUESTAS DE LA CES EN LA CUMBRE DE GOTERBUNGO

Antonio Baylos

Publicado en el blogspot del autor, 16 y 17 noviembre 2017

MEDIDAS PROPUESTAS POR LA CES PARA DESARROLLAR EL PILAR SOCIAL EUROPEO

Como estaba previsto, en la cumbre de Gotenburgo en Suecia, los 28 países de la Unión Europea han asumido el compromiso del Pilar Social europeo, un texto no vinculante del que sin embargo se quiere sacar un resultado concreto y tangible en el nuevo impulso normativo en materia social. Este es el objetivo explícitamente asumido por la Confederación Europea de Sindicatos (CES) cuyo secretario general, **Luca Visentini**, ha afirmado que este texto solo es útil si es el principio de otras cosas mejores, un pistoletazo de salida hacia su desarrollo normativo, porque es el momento en el que Europa se mueva de la austeridad hacia los derechos sociales y la austeridad.

La CES en efecto ha ido elaborando un conjunto de objetivos y de medidas que pretende ir planteando y eventualmente consiguiendo en los próximos meses. A continuación se desgranar algunas de estas propuestas, ante todo las que hacen referencia a la introducción de directivas en materia de empleo para concretar los derechos adquiridos en el pilar europeo para todos los trabajadores, en todos los lugares de trabajo.

El sindicato europeo acoge favorablemente las iniciativas legislativas incluidas y anunciadas en el Pilar europeo de Derechos Sociales, pero en la idea de que perseguirá activamente su puesta en práctica mediante acciones a nivel nacional y de la UE con la participación activa de sus organizaciones afiliadas. Al mismo tiempo, la CES piensa que deberían considerarse otras posibles

iniciativas legislativas y propone un programa legislativo completo, que se desarrollaría en el marco de la aplicación del PEDS, y que incluiría:

A) Una Directiva sobre la Aplicación efectiva de los Derechos de los Trabajadores, porque debe haber un reconocimiento de que los trabajadores y sus sindicatos experimentan una serie de obstáculos cada vez mayor que socavan su capacidad para beneficiarse verdaderamente de los derechos laborales de la UE, y solventar este problema es una prioridad. A nivel nacional, los interlocutores sociales deberían estar implicados en la identificación de los frenos a su aplicación efectiva. Además, reconocer el derecho a esta aplicación efectiva implica presentar propuestas legislativas como medidas para garantizar que los trabajadores pueden estar representados por su sindicato; la presunción de una relación de trabajo; acciones colectivas y fortalecimiento de la capacidad de acción de los sindicatos; responsabilidad conjunta y solidaria y regulación de las plataformas online para asegurar que cumplen con sus obligaciones como empleadores.

B) Para luchar contra la flexibilidad creciente y excesiva, se impone una directiva sobre la protección de los trabajadores atípicos, que incluya medidas para asegurar el trabajo actualmente precario, el derecho al trabajo a tiempo completo, la igualdad salarial y de trato y la protección contra la precarización, así como la prevención de las prácticas de tipo cero horas.

C) Una directiva sobre una base mínima de derechos para los verdaderos trabajadores independientes o autónomos, incluido el derecho a la negociación colectiva, a la seguridad social, a la protección de la salud y de la seguridad maternal y a una remuneración adecuada que incluya salarios mínimos y convenios colectivos.

D) Una directiva sobre el derecho a la formación y a la transición justa en el contexto de la digitalización y la industria 4.0.

E) Son necesarias una serie de directivas para mejorar la participación de los trabajadores; esto implica un nuevo marco de la UE sobre el derecho a la información, consulta y representación en los consejos, así como una directiva que introduzca una nueva arquitectura integrada para la implicación de los trabajadores en las empresas europeas.

F) Una directiva sobre la dignidad en el trabajo, para proteger a los trabajadores frente a la vigilancia digital excesivamente intrusiva, para preservar sus datos en el marco de una relación de trabajo, para reglamentar la utilización de la inteligencia artificial y otras prácticas susceptibles de poner en peligro la dignidad y la salud y seguridad de las personas en el trabajo. Promover la salud, la seguridad y el bienestar de las personas en el trabajo significa también reconocer y responder a los nuevos desafíos. Son necesarias medidas urgentes sobre el diesel, las sustancias reprotóxicas y las nanotecnologías.

Estos objetivos normativos se acompañan de la adopción de una serie de medidas. La CES perseguirá activamente la puesta en marcha del proyecto de directiva sobre el equilibrio entre la vida profesional y la vida privada que promete el Pilar Social de Derechos Sociales mediante acciones a nivel europeo y nacional, con la participación de sus organizaciones afiliadas. Participará además en la consulta sobre las propuestas para la directiva sobre la declaración escrita y el acceso a la seguridad social, y se abrirá al diálogo y la negociación con los empleadores sobre estas cuestiones y, si esto no es posible, pedirá a la Comisión que presente propuestas legislativas.

El test decisivo para el Pilar europeo de derechos sociales será su capacidad para proteger y promover el derecho social fundamental de organizarse y de negociar colectivamente a través de un sindicato. Se trata probablemente del derecho que se ha cuestionado más seriamente, aunque ocupa un lugar central en el seno de nuestra Europa social. Es especialmente positivo que el pilar europeo llame a los Estados miembros a ratificar y aplicar el Convenio de la OIT sobre el derecho de organización y de negociación colectiva. Es por tanto imprescindible promover la negociación colectiva y una convergencia salarial al alza y adoptar medidas enérgicas para poner fin a todas las prácticas de dumping social.

En esta dirección, la CES presionará a la UE para que adopte cuatro medidas positivas:

- 1) Dar orientación a los Estados miembros de que los contratos públicos deben promover la negociación colectiva priorizando las

ofertas en las que el empleador respeta el derecho de afiliación y de negociación colectiva.

2) Dar orientación a los Estados miembros de que la interpretación correcta de las normas de competencia de la UE no impide a los trabajadores autónomos negociar colectivamente sus salarios y condiciones de empleo.

3) Establecer metas con los interlocutores sociales para aumentar el número de trabajadores cubiertos por los convenios colectivos y prestar apoyo al fortalecimiento de capacidades que permitan alcanzar estos objetivos, fijando sobre todo marcos para el establecimiento/ fortalecimiento de instituciones de negociación colectiva a nivel nacional.

4) Cambiar el enfoque de las reformas laborales para que la negociación colectiva sea reconocida como positiva es esencial, de lo contrario el Pilar Europeo de Derechos Sociales carecerá de credibilidad. Por lo tanto, es prioritario desplegar las acciones pertinentes para garantizar que todas las instituciones de la UE estén obligadas a respetar el pilar social europeo.

Se hará hincapié en el fortalecimiento de la negociación colectiva, la ampliación de su cobertura y la obtención de salarios mínimos (cuando existan) de no menos del 60% de la mediana como un paso hacia un salario vital. La campaña se centrará entonces en la construcción de estrategias y reivindicaciones para impulsar una convergencia salarial al alza garantizando específicamente la extensión de los convenios colectivos y acabando con las diferencias de salarios injustas para trabajadores que hacen el mismo trabajo en la misma empresa pero en diferentes lugares.

En la lucha contra el dumping social entiende la CES que se debe ir más lejos. La Comisión ya ha presentado algunas iniciativas legislativas para combatir el dumping social y el fraude, como la Directiva 2014/67/CE sobre la aplicación de la Directiva relativa al desplazamiento de trabajadores, las revisiones de la Directiva 96/71/CE relativa al desplazamiento de trabajadores, el Reglamento 883/2004 sobre la coordinación de la seguridad social, y la plataforma contra el trabajo no declarado. Pero hay que hacer más para marcar una verdadera diferencia en la lucha contra el dumping social. Se debe garantizar una movilidad justa y libremente elegida, así como combatir las prácticas tipo empresas-buzón.

La CES continuará trabajando para mejorar la legislación sobre el desplazamiento de trabajadores, además de exigir una aplicación más eficaz de los instrumentos legislativos existentes, y proseguir en la propuesta de crear una Inspección Europea del Trabajo (Socialpol) para garantizar la aplicación transfronteriza de la normativa europea.

El problema que subyace a estas propuestas es el de la reducida capacidad de la Ces para poder actuar al margen de lo que decidan y establezcan sus organizaciones afiliadas y adheridas, así como la diferente percepción que de los problemas de recorte social y de rebaja salarial han producido en las distintas realidades nacionales.

La multiescalaridad del problema social, fragmentado en la dimensión estatal-nacional que por tanto es diversa y suscita correlaciones de fuerza diferentes, y la dimensión europea, con un grupo dirigente muy limitado y con una comisión de corto recorrido y alcance político muy desgastado.

Aunque **Juncker** ha pedido que se elabore rápidamente “un plan de acción” porque en este asunto Europa se “juega su credibilidad”, ya veremos si la atonía legislativa europea consigue avanzar en este plano y si el sindicalismo europeo logra forzar acciones normativas en este terreno.

Publicado por Simon Muntaner en 18:47 No hay comentarios: [Enlaces a esta entrada](#)

POR UN PROTOCOLO SOCIAL EUROPEO (ANTE LA CUMBRE DE GOTENBURGO Y EL PILAR SOCIAL EUROPEO)

Como se sabe, el derecho del trabajo de esta década del siglo se va progresivamente homogeneizando sobre las bases de unas líneas directivas que deterioran los fundamentos constitucionales que han dado forma asimismo a las declaraciones de derechos que dan sentido al modelo social europeo. La remercantilización del trabajo, su consideración como coste económico que debe ser reducido como base para el despliegue de la libertad de empresa, y la progresiva puesta en cuestión de la función representativa de los sindicatos, son elementos comunes que se han ido plasmando sucesivamente en las reformas laborales que se han implantado a

partir del 2010 en varios países europeos, y que siguen su curso, últimamente con la última reforma en Francia del gobierno Macron.

La llamada estabilidad presupuestaria y la regla del gasto público lo hace derivar al pago de la deuda incluso, como se ha visto dramáticamente en el caso del Ayuntamiento de Madrid intervenido por el ministro de economía, cuando la buena gestión de las administraciones comunales produce superávit en las cuentas públicas.

La reforma del art. 135 de nuestra Constitución supone una contracción del estado social que precisamente en tiempos de crisis debería reforzar sus objetivos de garantizar la protección frente a situaciones de necesidad y riesgo social de amplias capas de población y de los grupos vulnerables de la misma, y es por el contrario utilizado por el poder público como un elemento de desestabilización del sistema de seguridad social.

El despliegue de los mecanismos de estabilidad financiera y la estricta condicionalidad política de éstos, imponiendo reformas estructurales de las legislaciones laborales en ordenamientos caracterizados por un amplio reconocimiento constitucional de los derechos sociales, ha producido una fuerte deslegitimación de la idea europea, que lamentablemente no sólo ha generado unos movimientos de contestación democrática de la gobernanza y sus políticas, que han cuestionado la austeridad y propugnan como única salida reforzar el componente democrático y social de Europa. Por desgracia estas posiciones tienen escasa presencia institucional y no han permeado suficientemente a la opinión pública europea, aunque sean convergentes con las posiciones sindicales mayoritarias.

Por el contrario, las reacciones más significativas son las que entienden que la política correcta tras la crisis es la de proteger el propio mercado laboral frente a los “extranjeros” que presionan a la baja los salarios y utilizan los servicios del estado social, incrementando su gasto y forzando la reducción de sus prestaciones. Este es el argumento que alegan opciones políticas antieuropeas que comparten capas importantes de trabajadoras y trabajadores de diferentes países europeos, como ha puesto de manifiesto el Brexit en Gran Bretaña o las políticas del grupo de Visegrado – Polonia, Hungría, República Checa y Eslovaquia – para no aceptar refugiados e impulsar de manera cada vez más fuerte

decisiones nacionalistas que chocan con los principios democráticos básicos de la comunidad de naciones de Europa.

Es en este contexto en el que se ha producido una débil reacción institucional europea que se ha concretado en la elaboración de un documento que pone en valor “el pilar social europeo” como una forma de reivindicar los “objetivos sociales” de la Unión. Tras abrir un período de discusión pública en el que participaron tanto actores sociales y económicos como profesionales de diferentes países como las principales instituciones europeas, señaladamente el Parlamento en una muy interesante resolución de 19 de enero de 2017, el documento resultante se presentará para su aprobación para la cumbre de Gotemburgo del 17 de noviembre del 2017, como se ha dicho al comienzo de esta entrada del blog.

El documento es sin embargo muy decepcionante. Consiste en una reafirmación y ordenación de una parte de los derechos vigentes en la UE, pero su presentación no pretende constituirse en un texto normativo, ni en un programa de acción de la comisión.

Por el contrario, se trata de una serie de principios enunciados de manera muy genérica y dirigidos más bien a los respectivos estados nacionales como una suerte de recordatorio de los elementos que deben caracterizar las diferentes regulaciones laborales y de seguridad social en cada uno de estos, con la suficiente genericidad como para permitir distintos modelos de recepción de estos elementos.

El Pilar social se estructura en tres grandes apartados, el primero relativo a la igualdad de oportunidades y el acceso al mercado de trabajo, en donde los elementos del sistema educativo y los principios de igualdad de oportunidades son centrales, el segundo sobre las “condiciones de trabajo justas”, que incluye recomendaciones sobre un “empleo seguro y adaptable”, salarios y su fijación por la vía de negociación colectiva, compatible con la institución de un salario mínimo, el diálogo social y la participación en la empresa junto con la salud laboral y el equilibrio entre la vida profesional y la privada. Por último, la tercera parte de este pilar social se refiere a la protección y a la inclusión social, que incluye la protección social las prestaciones por vejez y desempleo, la existencia de una renta mínima, el derecho a la sanidad y a los cuidados de larga duración y la tutela de las personas discapacitadas, al lado del derecho a la vivienda y la asistencia a

personas sin hogar y el acceso a los servicios esenciales de “alta calidad”, como el agua, la energía, saneamiento, transporte, finanzas y comunicaciones digitales.

Es evidente la escasa virtualidad que este texto puede alcanzar frente a la tupida red de compromisos y de acciones que han ido segregándose en torno a la gobernanza económica europea, con consecuencias muy negativas sobre el contenido y la garantía de los derechos laborales, individuales y colectivos, en la UE.

Tampoco la Confederación Europea de Sindicatos ha considerado suficiente esta iniciativa. La CES, en su reunión de 25 de octubre, enuncia categóricamente que la UE vive una crisis fundamental y que la solidaridad europea está en peligro. Aunque entiende que la presentación del documento de la Comisión “debería constituir una oportunidad para girar la balanza en favor de una Europa más social”, en esa dirección, la ejecutiva de la CES ha decidido presentar ante la Cumbre de Gotemburgo del 17 de noviembre una propuesta muy interesante sobre la adopción de un “Protocolo Social Europeo”.

Éste consta de tres puntos fundamentales, el primero afirma el reequilibrio de derechos fundamentales y libertades económicas, que la jurisprudencia Viking y Laval alteró de manera incorrecta. El Protocolo incorpora la reiterada petición de la CES sobre la “cláusula social”, según la cual las libertades económicas no pueden tener prioridad sobre los derechos fundamentales (en especial negociación colectiva y huelga), lo que es funcional a una actuación sindical libre en el espacio transnacional europeo. En segundo lugar, el texto pretende redefinir las nociones de “progreso social” y “economía social de mercado” en relación con los derechos fundamentales, de manera que cuando hablemos de economía social de mercado nos estemos refiriendo a un crecimiento económico sostenible con derechos laborales y sociales sólidos. Por último, la CES exige el establecimiento de una cláusula de salvaguarda de la autonomía de los interlocutores sociales que permita reforzar la posición de éstos para garantizar la trasposición y aplicación efectiva de los acuerdos interprofesionales y los acuerdos sectoriales europeos.

Porque la situación en Europa es, desde el punto de vista laboral, muy preocupante. Como señala la Resolución del Parlamento

Europeo, de 4 de julio de 2017, sobre las condiciones laborales y el empleo precario (2016/2221(INI)), hay tres datos muy significativos en el actual panorama de las relaciones laborales.

El primero, la disminución progresiva de las formas típicas de empleo – el contrato por tiempo indefinido y a jornada completa – y el avance correlativo de las formas atípicas, temporales y a tiempo parcial. El porcentaje actual se establece en torno al 60/40% en el total europeo, pero con tendencia a la disminución del empleo estable.

El segundo hace referencia a las consecuencias negativas que el empleo “atípico” produce sobre la vida de las personas en materia de reducción de renta, dificultad para compatibilizar la vida personal y el trabajo, y, en fin, exclusión y degradación de la protección de los sistemas de Seguridad social. El tercer punto es el de considerar que las nuevas formas de empleo que están surgiendo, sobre todo en el marco de la digitalización y las nuevas tecnologías, están desdibujando los límites entre el empleo por cuenta ajena y el empleo autónomo, lo que puede ocasionar una degradación de la calidad del empleo.

En general la segmentación laboral no solo conduce a la precariedad y a los bajos salarios sino que genera la ruptura de la solidaridad entre los trabajadores y a la estabilización de amplios espacios de desigualdad. En la dimensión europea además – y como subraya el documento de la CES – esta situación es alentada mediante los fenómenos de desplazamiento de trabajadores y de prestación de servicios transnacionales que promueven fenómenos de *dumping social* sobre la base del diferencial salarial entre los distintos países que conforman la UE y que hemos visto que son muy grandes, así como las consecuentes deslocalizaciones amparadas por la libertad de establecimiento y de forma muy intensa por la libertad de prestación de servicios, sin que el “núcleo duro” de protección mínima que establece la Directiva 96/71 , fijada especialmente en la cuantía mínima salarial, haya podido contrarrestar ese impulso a la desigualdad.

La situación es por tanto grave, pero la Comisión parece paralizada y sin capacidad política para impulsar un cambio realmente activo e importante en esta materia. Los objetivos sociales de la Unión están, ciertamente, en peligro. Lo que viene a significar que también lo está el propio proyecto europeo.

