



Bruselas, 26.4.2017
SWD(2017) 201 final

DOCUMENTO DE TRABAJO DE LOS SERVICIOS DE LA COMISIÓN
que acompaña al documento

**COMUNICACIÓN DE LA COMISIÓN AL PARLAMENTO EUROPEO, AL
CONSEJO, AL COMITÉ ECONÓMICO Y SOCIAL EUROPEO Y AL COMITÉ
EUROPEO DE LAS REGIONES**

Establecimiento de un pilar europeo de derechos sociales

{ COM(2017) 250 final }

{ SWD(2017) 200 final }

{ SWD(2017) 206 final }

Índice

Introducción	3
Capítulo I. Igualdad de oportunidades y acceso al mercado de trabajo	6
Educación, formación y aprendizaje permanente	6
Igualdad de género.....	11
Igualdad de oportunidades	15
Apoyo activo para el empleo.....	18
Capítulo II. Condiciones equitativas de trabajo.....	23
Empleo seguro y adaptable	23
Salarios	28
Información sobre las condiciones de trabajo y la protección en caso de despido.....	31
Diálogo social y participación de los trabajadores	35
Equilibrio entre vida profesional y vida privada.....	39
Entorno de trabajo saludable, seguro y adaptado y protección de datos	42
Capítulo III. Protección e inclusión sociales	46
Asistencia y apoyo a los niños	46
Protección social.....	51
Prestaciones por desempleo	55
Renta mínima	58
Pensiones y prestaciones de vejez	61
Sanidad	65
Inclusión de las personas con discapacidad	68
Cuidados de larga duración	71
Vivienda y asistencia para las personas sin hogar.....	74
Acceso a los servicios esenciales	77

Introducción

El pilar europeo de derechos sociales establece principios y derechos esenciales a fin de respaldar unos mercados de trabajo y sistemas de protección social justos y que funcionen correctamente. Conjuntamente, estos principios y derechos establecen una agenda ambiciosa para un mejor funcionamiento de las economías, así como para que las sociedades sean más equitativas y tengan una mayor capacidad de adaptación. El objetivo es promover un proceso renovado de convergencia hacia unas mejores condiciones de vida y de trabajo en toda Europa. En este contexto, el pilar europeo de derechos sociales aspira a proporcionar derechos nuevos y más efectivos a los ciudadanos, hacer frente a los retos sociales que van surgiendo y al cambiante mundo laboral, teniendo en cuenta en especial los nuevos tipos de trabajo derivados de las nuevas tecnologías y la revolución digital. Estos principios y derechos abarcan los ámbitos del empleo, la protección social, la inclusión social, la educación y la igualdad de oportunidades.

El pilar se basa en el corpus jurídico existente tanto en el contexto de la UE como internacional. En concreto, el pilar se basa en la Carta Comunitaria de los Derechos Sociales Fundamentales de los Trabajadores 1989, la Carta Social Europea de 1961, la Carta Social Europea en su versión revisada de 1996 y el Código Europeo de la Seguridad Social del Consejo de Europa. Los principios tienen en cuenta también los correspondientes convenios, recomendaciones y protocolos asociados de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), así como la Convención de las Naciones Unidas sobre los derechos de las personas con discapacidad. Por otra parte, en los últimos treinta años también se ha desarrollado el acervo social de la UE, por medio de nuevas disposiciones en los Tratados de la UE, la adopción de la Carta de los derechos fundamentales de la Unión Europea, nueva legislación y la jurisprudencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea. Más recientemente, la adopción de los Objetivos de Desarrollo Sostenible de las Naciones Unidas para 2030 ha proporcionado una nueva agenda para hacer frente a la erradicación de la pobreza, así como a las dimensiones económica, social, de solidaridad y de medio ambiente del desarrollo sostenible de forma equilibrada e integrada.

Este documento sigue la misma estructura de tres capítulos del pilar europeo de derechos sociales, en el que se detalla el contenido de cada principio o derecho. Cada uno de ellos se presenta en tres secciones principales, que abordan el acervo social existente, una explicación sobre su contenido y su alcance, y sugerencias relativas a su aplicación.

El acervo de la Unión

Con respecto a cada uno de los principios o derechos, la primera parte de este documento describe el acervo social de la Unión, empezando por las disposiciones relevantes de la Carta de los derechos fundamentales de la Unión Europea, y recordando los poderes legislativos y sus límites que se recogen en el Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea (TFUE). Por último, recuerda las principales medidas de índole legislativa y no legislativa ya existentes que contribuyen a la aplicación del principio o derecho en cuestión.

Esta sección no es exhaustiva, ya que presenta los instrumentos más relevantes, ya sean medidas legalmente vinculantes o recomendaciones del Consejo o de la Comisión que proporcionan orientaciones.

Para que conste, en los casos en que se hace referencia a la Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea, es importante recordar que las disposiciones de la Carta están dirigidas a las instituciones, órganos y organismos de la Unión, dentro del respeto del principio de subsidiariedad, así como a los Estados miembros únicamente cuando apliquen el Derecho de la Unión.

Principios y derechos del pilar

El pilar aporta una mayor visibilidad, mejora la comprensión y hace más explícitos para los ciudadanos y los agentes de todos los niveles los principios y derechos recogidos en las disposiciones vinculantes del Derecho de la Unión. Por otra parte, en algunos ámbitos concretos, el pilar aporta nuevos elementos al acervo existente. Esto se explica de forma detallada en la segunda sección.

Los principios y derechos que consagra el pilar están dirigidos a los ciudadanos de la Unión y a los nacionales de terceros países que residen de forma legal en los Estados miembros, independientemente de su situación de empleo, así como a las autoridades públicas y a los interlocutores sociales.

Aplicación

Dada la naturaleza jurídica del pilar, estos principios y derechos no son directamente aplicables y será necesario que se traduzcan en acciones específicas o leyes independientes, al correspondiente nivel. Esto se explica en la tercera parte del presente documento, en la que se aborda cómo los Estados miembros y los interlocutores sociales, que tienen la responsabilidad principal de hacer que los principios y derechos sociales sean operativos en la práctica, podrían aplicar de forma efectiva cada principio o derecho. Por otra parte, en esta sección se describe cómo podrían contribuir las actuaciones de la Unión a la aplicación del pilar.

El Semestre Europeo, ciclo anual de coordinación de políticas económicas, ha sido y sigue siendo un vehículo importante para seguir de cerca la evolución en el contexto de la UE y de los Estados miembros, y promover reformas específicas acordes con las características nacionales concretas que abarquen el amplio espectro del pilar, que va desde la educación, la formación y el aprendizaje permanente hasta el apoyo activo a las personas desempleadas, los salarios, los cuidados infantiles, la protección social y la renta mínima o los sistemas de pensiones y de sanidad. El análisis y la recomendaciones sobre la zona del euro y por países reflejarán y promoverán el desarrollo de derechos sociales, mediante la evaluación, el seguimiento y la comparación de los avances hacia su aplicación. Se llevará a cabo una comparación progresiva para un conjunto limitado de ámbitos de especial relevancia para el funcionamiento de la zona del euro, como es la legislación en materia de protección del empleo, las prestaciones por desempleo, los salarios mínimos, la renta mínima y las capacidades.

Los Fondos Estructurales y de Inversión Europeos respaldarán la aplicación del pilar europeo de derechos sociales. En concreto, el Fondo Social Europeo, así como otras iniciativas fundamentales de cohesión social, como la Iniciativa de Empleo Juvenil, el Fondo Europeo de Adaptación a la Globalización y el Fondo de Ayuda Europea para las Personas Más Desfavorecidas, tendrán un papel crucial en el seguimiento del pilar. Asimismo, el pilar tendrá un papel fundamental en el diseño del período de programación para después de 2020.

Transformar los principios y derechos que defiende el pilar en realidad constituye un compromiso y una responsabilidad compartida entre la Unión, sus Estados miembros y los interlocutores sociales, que actúan en consonancia con la distribución de las competencias establecidas por los Tratados de la Unión y teniendo en cuenta los principios de subsidiariedad y proporcionalidad, finanzas públicas sólidas y respeto por la autonomía de los interlocutores sociales.

Ninguna de las disposiciones del pilar europeo de derechos sociales podrá interpretarse como limitativa o lesiva de los principios y derechos reconocidos, en su respectivo ámbito de aplicación, por el derecho de la Unión o el derecho internacional, y los convenios internacionales de los que son parte la Unión o todos sus Estados miembros, incluida la Carta Social Europea de 1961 y los Convenios y Recomendaciones de la OIT relevantes. La aplicación del Pilar puede reforzarse por medio de la rectificación de los correspondientes convenios de la OIT, la Carta Social Europea en su versión revisada de 1996 y su Protocolo adicional, que permite presentar denuncias colectivas.

La implicación de los interlocutores sociales también es fundamental para la obtención de los derechos sociales. La promoción del diálogo entre los interlocutores sociales se consagra como objetivo común de la Unión y los Estados miembros en el artículo 151 del TFUE. A escala de la Unión, dentro de los ámbitos políticos a los que se refiere el artículo 153 del TFUE, debe consultarse a los interlocutores sociales con arreglo al artículo 154 del TFUE y pedir la aplicación de sus acuerdos a escala de la Unión de conformidad con el artículo 155. Los interlocutores sociales pueden respaldar la aplicación del pilar por medio de la negociación colectiva en el contexto nacional o mediante la recopilación y el intercambio de buenas prácticas en toda Europa.

Por otra parte, es fundamental el diálogo civil tanto en el contexto nacional como a nivel de la Unión para ampliar la participación en la elaboración de políticas y movilizar más a los agentes sociales para que contribuyan a materializar los principios y derechos del pilar. Un diálogo civil en el que participen las organizaciones de la sociedad civil permite que estén representados variados intereses de las partes interesadas cívicas y refuerza la transparencia, la asunción de responsabilidades y la legitimidad de las decisiones públicas.

El pilar debería aplicarse con arreglo a los recursos disponibles y dentro de los límites de una gestión presupuestaria sólida, así como de las obligaciones del Tratado que rigen las finanzas públicas. En concreto, el establecimiento del pilar no afecta a la facultad reconocida a los Estados miembros de definir los principios fundamentales de sus sistemas de seguridad social ni debe afectar de modo sensible al equilibrio financiero de este.

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

Educación, formación y aprendizaje permanente

Todas las personas tienen derecho a una educación, una formación y un aprendizaje permanente de calidad para poder mantener y adquirir capacidades que les permitan participar plenamente en la sociedad y gestionar con éxito sus transiciones en el mercado de trabajo.

1. El acervo de la Unión

a) La Carta de los derechos fundamentales de la Unión Europea

El artículo 14 de la Carta otorga a todas las personas el derecho a la educación y al acceso a la formación profesional y permanente. Este derecho incluye la facultad de recibir gratuitamente la enseñanza obligatoria.

b) Las competencias legislativas y sus límites

Según el artículo 165 del Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea (TFUE), la Unión está facultada para contribuir al desarrollo de una educación de calidad fomentando la cooperación política entre los Estados miembros y, si fuera necesario, apoyando y aplicando la acción de estos en el pleno respeto de sus responsabilidades en cuanto a los contenidos de la enseñanza y su diversidad cultural y lingüística. El artículo 166 del TFUE faculta a la Unión para desarrollar una política de formación profesional que refuerce y complete las acciones de los Estados miembros, respetando plenamente la responsabilidad de estos en lo relativo al contenido y a la organización de dicha formación.

c) Medidas en vigor

La Recomendación del Consejo, de 22 de abril de 2013, sobre el establecimiento de la Garantía Juvenil¹, hace un llamamiento a los Estados miembros para que velen por que todos los jóvenes menores de veinticinco años reciban una buena oferta de empleo, educación continua, formación de aprendiz o período de prácticas en un plazo de cuatro meses tras quedar desempleados o acabar la educación formal.

La Recomendación 2006/962/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 18 de diciembre de 2006, sobre las competencias clave para el aprendizaje permanente², identifica los conocimientos, las capacidades y las actitudes para su realización personal, ciudadanía activa, cohesión social y la empleabilidad.

¹ Recomendación del Consejo, de 22 de abril de 2013, sobre el establecimiento de la Garantía Juvenil (DO C 120 de 26.4.2013, p. 1).

² Recomendación del Parlamento Europeo y del Consejo, de 18 de diciembre de 2006, sobre las competencias clave para el aprendizaje permanente (DO L 394 de 30.12.2006, p. 10).

En la Recomendación del Consejo de 28 de junio de 2011, relativa a las políticas para reducir el abandono escolar prematuro³, se invita a los Estados miembros a desarrollar estrategias generales de apoyo a los jóvenes para que completen el segundo ciclo de educación secundaria y consigan el objetivo principal de la Estrategia Europa 2020 de reducir la tasa de abandono escolar prematuro a menos del 10 % a más tardar en 2020.

La Recomendación 2006/143/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 15 de febrero de 2006, sobre una mayor cooperación europea en la garantía de la calidad de la enseñanza superior, identifica aquellas iniciativas que podrían adoptarse en el contexto nacional y de la UE en apoyo al desarrollo y la acreditación de la enseñanza superior de gran calidad.

La Recomendación 2009/C 155/01 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 18 de junio de 2009, sobre el establecimiento de un Marco de Referencia Europeo de Garantía de la Calidad en la Educación y Formación Profesionales⁴, crea herramientas comunes para la gestión de la calidad a fin de promover la mejora de la educación y la formación profesionales.

La Recomendación del Parlamento Europeo y del Consejo, de 23 de abril de 2008, relativa a la creación del Marco Europeo de Cualificaciones para el aprendizaje permanente⁵, establece una base para la medición del logro educativo basado en los resultados del aprendizaje. La Recomendación del Consejo, de 20 de diciembre de 2012, sobre la validación del aprendizaje no formal e informal⁶, hace un llamamiento a los Estados miembros para que establezca disposiciones a fin de identificar, documentar, evaluar y certificar los resultados del aprendizaje que den lugar a una cualificación.

La Agenda de Capacidades para Europa⁷, adoptada en junio de 2016, lanzó una serie de medidas destinadas a desarrollar unas capacidades de mayor calidad y más adecuadas, facilitar la visibilidad y la comparabilidad de las capacidades, y mejorar la información estratégica. Entre estas se incluyen la Recomendación del Consejo de 19 de diciembre de 2016 sobre Itinerarios de mejora de las capacidades: Nuevas oportunidades para adultos⁸, que hace un llamamiento a los Estados miembros para que ofrezcan apoyo a los adultos a fin de que adquieran un mínimo nivel de capacidades de lectura, escritura y cálculo, así como de competencias digitales y progresen hacia una cualificación secundaria y el plan general de cooperación sectorial sobre capacidades.

³ Recomendación del Consejo de 28 de junio de 2011, relativa a las políticas para reducir el abandono escolar prematuro (DO C 191 de 1.7.2011, p. 1).

⁴ Recomendación del Parlamento Europeo y del Consejo, de 18 de junio de 2009, sobre el establecimiento de un Marco de Referencia Europeo de Garantía de la Calidad en la Educación y Formación Profesionales (DO C 155 de 8.7.2009, p. 1).

⁵ Recomendación del Parlamento Europeo y del Consejo, de 23 de abril de 2008, relativa a la creación del Marco Europeo de Cualificaciones para el aprendizaje permanente (DO C 111 de 6.5.2008, p. 1).

⁶ Recomendación del Consejo, de 20 de diciembre de 2012, sobre la validación del aprendizaje no formal e informal (DO C 398 de 22.12.2012, p. 1).

⁷ Comunicación de la Comisión, Una nueva Agenda de Capacidades para Europa, COM(2016) 381 final, de 10.6.2016.

⁸ DO C 484 de 24.12.2016, p. 1.

2. Ámbito de aplicación y cambios introducidos por el pilar europeo de derechos sociales

El pilar europeo de derechos sociales establece un derecho general a la educación y a la formación a lo largo de toda la vida. Este va más allá que el artículo 14 de la Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea, ya que se centra en la calidad y el carácter inclusivo.

El pilar tiene por objeto garantizar que se disponga de una educación y una formación, tanto formal como no formal, de gran calidad. En él se destaca la importancia de la educación y las capacidades para poder participar de forma fructífera en el mercado de trabajo y para alcanzar la cohesión social. Asimismo hace énfasis en las oportunidades para mantener y adquirir capacidades. Esto conlleva oportunidades flexibles de aprendizaje y reciclaje que deberían estar disponibles en todo momento a lo largo de la vida de las personas y de su carrera profesional —incluso durante la primera infancia—, los sistemas de formación y la educación inicial, continua, superior y de adultos.

La educación, la formación y el aprendizaje permanente inclusivos implican medios accesibles para adquirir, mantener o desarrollar capacidades y competencias hasta alcanzar un nivel que prepare a todas las personas para la vida activa. Por ejemplo, deben tenerse en cuenta las necesidades especiales de las personas con discapacidad o las de aquellas que proceden de entornos desfavorecidos, de forma que se les garantice el acceso en condiciones de igualdad.

Se presta especial atención a las capacidades necesarias durante las transiciones en el mercado laboral, que implican cambios en la situación en el empleo, cambios de empleador, el inicio de una pausa en la carrera profesional o el regreso después de esta, o pasar del empleo a la actividad por cuenta propia y viceversa. Entre otros aspectos, esto incluye adquirir y mantener capacidades digitales básicas.

3. Aplicación

a) Lo que pueden hacer los Estados miembros y los interlocutores sociales

Los Estados miembros tienen la responsabilidad de determinar el contenido de los planes de estudios y la formación profesional, así como de organizar los sistemas educativos y la formación profesional. Se les invita a que den efecto a las disposiciones del pilar en este contexto, además de aplicarlo cuando lleven a la práctica las medidas de la Unión adoptadas en estos campos.

Los interlocutores sociales también pueden recopilar e intercambiar buenas prácticas en toda la Unión. En el contexto nacional, los interlocutores sociales pueden respaldar la aplicación de este principio mediante la negociación colectiva y a través de su implicación en el diseño y la ejecución de políticas relevantes. En este contexto, pueden promover, desarrollar y contribuir a las políticas en el ámbito empresarial, local, nacional o de la Unión a fin de mejorar las oportunidades de formación, el reciclaje y el aprendizaje permanente, así como facilitar más períodos de aprendizaje y de prácticas.

Los interlocutores sociales de los distintos sectores de la UE seleccionaron las necesidades de capacidades en las economías digitales, así como la promoción de los períodos de aprendizaje para

aumentar el empleo juvenil como prioridades de su programa de trabajo en curso para 2015-2017 y organizarán intercambios sobre estas cuestiones entre los interlocutores sociales nacionales.

b) Iniciativas recientes y en curso en la UE

En 2017, la Comisión propondrá una Recomendación del Consejo relativa a un marco de calidad para el aprendizaje profesional, que definirá los principales elementos que deberían establecerse para permitir que las personas adquieran las capacidades y las cualificaciones relevantes mediante programas de períodos de aprendizaje de máxima calidad.

Se está revisando el Marco Europeo de Cualificaciones de 2008 (dentro del Consejo hay negociaciones en curso sobre una recomendación revisada) y se está actualizando la Recomendación de 2006 sobre las competencias clave para el aprendizaje permanente.

Se está actualizando el marco Europass⁹ a fin de ofrecer a las personas mejores herramientas para presentar sus capacidades y obtener información sobre las necesidades y las tendencias de capacidades.

La Comisión implantará la recién presentada Coalición por las capacidades y los empleos digitales a fin de acompañar la transformación digital, mediante la promoción del intercambio de mejores prácticas, así como mediante colaboraciones entre la industria, los proveedores de educación y los interlocutores sociales.

En 2017 la Comisión propondrá una Recomendación del Consejo sobre la promoción de la inclusión social y los valores comunes a través de la educación y el aprendizaje no formal a fin de apoyar y orientar a los Estados miembros.

La Comisión presentará una Comunicación sobre la modernización de la enseñanza superior en la que se establezcan actuaciones en el contexto de la UE destinadas a afrontar retos fundamentales, entre los que se incluye abordar la inadecuación de las calificaciones y promover la excelencia en el desarrollo de las capacidades; establecer sistemas de enseñanza superior que no solo sean eficientes y eficaces, sino también socialmente inclusivos y estén conectados con sus comunidades; y garantizar que las instituciones de enseñanza superior contribuyen a la innovación regional.

La Comisión presentará una Comunicación sobre el desarrollo de escuelas y docencia excelente que aborde la persistencia de las elevadas tasas de jóvenes con escasas competencias básicas, las desigualdades en el éxito educativo y las cambiantes necesidades de competencias en nuestras sociedades.

La Comisión propondrá una Recomendación del Consejo en la que se establezcan directrices sobre la mejora de la disponibilidad de información cualitativa y cuantitativa sobre qué hacen los titulados de enseñanza superior y educación y formación profesionales en la UE una vez que completan su educación y su formación.

⁹ Decisión n.º 2241/2004/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 15 de diciembre de 2004, relativa a un marco comunitario único para la transparencia de las cualificaciones y competencias (Europass) (DO L 390 de 31.12.2004, p. 6).

En su Comunicación de diciembre de 2016 titulada «Invertir en la juventud de Europa»¹⁰, la Comisión planteaba nuevas actuaciones de apoyo al empleo juvenil y destinadas a crear más oportunidades para los jóvenes.

A fin de garantizar una aplicación plena y sostenible de la Garantía Juvenil, la Comisión propuso ampliar el presupuesto de la Iniciativa de Empleo Juvenil y aportar 1 000 millones de euros más a la asignación presupuestaria específica de la IEJ, además de 1 000 millones de euros procedentes del Fondo Social Europeo y apoyo adicional destinado a las actividades de información y difusión, aprendizaje mutuo y seguimiento.

En junio de 2016, la Comisión Europea propuso actuaciones en apoyo a los Estados miembros para la integración de nacionales de terceros países en la educación con arreglo al Plan de Acción en materia de Integración de la UE¹¹.

El Centro Europeo para el Desarrollo de la Formación Profesional (Cedefop), uno de los organismos descentralizados de la UE, respalda la labor de la Comisión, los Estados miembros y los interlocutores sociales sobre la modernización de los sistemas de educación y formación profesional, promoviendo el acceso, el atractivo y la eficiencia de la educación y la formación profesionales e informando sobre la oferta y la demanda presente y futura de capacidades en el mercado de trabajo europeo.

¹⁰ COM(2016) 940 final.

¹¹ <https://ec.europa.eu/migrant-integration/news/europe-integration-action-plan-of-third-country-nationals-launched>.

Igualdad de género

a. La igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres debe garantizarse y fomentarse en todos los ámbitos, también en relación con la participación en el mercado laboral, las condiciones de trabajo y de empleo y la progresión de la carrera.

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

1. El acervo de la Unión

a) La Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea

El artículo 23 de la Carta establece que la igualdad entre hombres y mujeres deberá garantizarse en todos los ámbitos, inclusive en materia de empleo, trabajo y retribución. También dispone que el principio de igualdad no impide el mantenimiento o la adopción de medidas que supongan ventajas concretas en favor del sexo menos representado.

El artículo 33 de la Carta establece que, con el fin de poder conciliar vida familiar y vida profesional, toda persona tiene derecho a ser protegida contra cualquier despido por una causa relacionada con la maternidad, así como el derecho a un permiso de maternidad remunerado y a un permiso parental con motivo del nacimiento o de la adopción de un niño.

b) Las competencias legislativas y sus límites

Con arreglo al artículo 19 del Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea (TFUE), esta puede adoptar las medidas necesarias para luchar contra la discriminación, incluida la discriminación por motivos de sexo.

Según el artículo 153 del TFUE, la Unión puede adoptar medidas, incluidas las directivas que establezcan requisitos mínimos, que respalden y complementen las actividades de los Estados miembros, entre otros en el ámbito de la igualdad entre hombres y mujeres por lo que respecta a las oportunidades en el mercado laboral y al trato en el trabajo. Las directivas adoptadas en virtud de lo dispuesto en el artículo 153 del TFUE habrán de evitar el establecimiento de trabas de carácter administrativo, financiero y jurídico que obstaculicen la creación y el desarrollo de pequeñas y medianas empresas. El artículo 157, apartado 3, del TFUE faculta al órgano legislador de la Unión para adoptar medidas destinadas a garantizar la aplicación del principio de igualdad de oportunidades e igualdad de trato para hombres y mujeres en asuntos de empleo y ocupación, incluido el principio de igualdad de retribución para un mismo trabajo o para un trabajo de igual valor. El artículo 157, apartado 4, del TFUE especifica que el principio de igualdad de trato no debe impedir a ningún Estado miembro mantener o adoptar medidas que ofrezcan ventajas concretas destinadas a facilitar al sexo menos representado el ejercicio de actividades profesionales o a evitar o compensar desventajas en sus carreras profesionales.

c) Medidas en vigor

Las directivas de la Unión Europea prohíben la discriminación y promueven la igualdad de género en el empleo y la ocupación, la actividad por cuenta propia, en el acceso a y la oferta de bienes y servicios y la seguridad social, y establecen derechos asociados con el permiso de maternidad y parental.

La Directiva 2006/54/CE del Parlamento Europeo y del Consejo¹² garantiza la igualdad de trato para hombres y mujeres en el acceso al empleo, incluida la promoción y la formación profesional; las condiciones de trabajo, incluida la retribución; y los regímenes profesionales de seguridad social. La Recomendación de la Comisión 2014/124/UE¹³ tiene por objeto reforzar el principio de igualdad de retribución entre hombres y mujeres a través de la transparencia.

La Directiva 79/7/CEE del Consejo¹⁴ establece la igualdad de trato para hombres y mujeres en cuestiones de seguridad social, como los regímenes obligatorios de seguridad social que garanticen una protección contra los riesgos de enfermedad, de invalidez, de accidentes de trabajo y enfermedad profesional, desempleo y riesgos relacionados con la vejez; la ayuda social en la medida en que esté destinada a completar los regímenes básicos o a suplirlos. La Directiva 2004/113/CE del Consejo¹⁵ garantiza la igualdad de trato entre hombres y mujeres en el acceso a bienes y servicios y su suministro. La Directiva 2010/41/UE del Parlamento Europeo y del Consejo¹⁶ aclara que el principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres se aplica a los trabajadores autónomos y en aquellos casos en los que los cónyuges o las parejas de hecho de un trabajador autónomo participan en sus actividades.

La Directiva 92/85/CEE del Consejo¹⁷ recoge medidas para promover la mejora de la seguridad y de la salud en el trabajo de la trabajadora embarazada, que haya dado a luz o en período de lactancia, y establece el derecho a un permiso de maternidad de como mínimo catorce semanas, y garantiza una protección ante el despido durante el período comprendido entre el comienzo del embarazo y el final del permiso de maternidad.

¹² Directiva 2006/54/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 5 de julio de 2006, relativa a la aplicación del principio de igualdad de oportunidades e igualdad de trato entre hombres y mujeres en asuntos de empleo y ocupación (refundición) (DO L 204 de 26.7.2006, p. 23).

¹³ Recomendación de la Comisión, de 7 de marzo de 2014, sobre el refuerzo del principio de igualdad de retribución entre hombres y mujeres a través de la transparencia (DO L 69 de 8.3.2014, p. 112).

¹⁴ Directiva 79/7/CEE del Consejo, de 19 de diciembre de 1978, relativa a la aplicación progresiva del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en materia de seguridad social (DO L 6 de 10.1.1979, p. 24).

¹⁵ Directiva 2004/113/CE del Consejo, de 13 de diciembre de 2004, por la que se aplica el principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres al acceso a bienes y servicios y su suministro (DO L 373 de 21.12.2004, p. 37).

¹⁶ Directiva 2010/41/UE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 7 de julio de 2010, sobre la aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres que ejercen una actividad autónoma (DO L 180 de 15.7.2010, p. 1).

¹⁷ Directiva 92/85/CEE del Consejo, de 19 de octubre de 1992, relativa a la aplicación de medidas para promover la mejora de la seguridad y de la salud en el trabajo de la trabajadora embarazada, que haya dado a luz o en período de lactancia (décima Directiva específica con arreglo al apartado 1 del artículo 16 de la Directiva 89/391/CEE) (DO L 348 de 28.11.1992, p. 1).

La Directiva 2010/18/UE del Consejo¹⁸ establece el derecho al permiso parental y fija los requisitos mínimos de dicho permiso (cuatro meses para cada uno de los progenitores, de los cuales al menos un mes no podrá transferirse al otro), así como la protección de los derechos laborales y en la reincorporación al trabajo, además del derecho a ausentarse del trabajo por motivos de fuerza mayor.

2. Ámbito de aplicación y cambios introducidos por el pilar europeo de derechos sociales

El pilar hace énfasis sobre la necesidad de promover de forma proactiva la igualdad entre hombres y mujeres por medio de una actuación positiva en todos los ámbitos. Al extender la igualdad a todos los ámbitos, el pilar va más allá del acervo existente. Las disposiciones relativas a la igualdad de género se centran en especial en la participación en el mercado de trabajo (tal como se refleja en la brecha existente en el empleo entre hombres y mujeres), las condiciones de empleo (por ejemplo, la brecha existente entre hombres y mujeres en el recurso al empleo a tiempo parcial) y el avance profesional (por ejemplo, la proporción de mujeres en puestos directivos y los escasos números de emprendedoras), segmentos todos ellos en los que es necesario continuar avanzando. El principio 2b aborda el reto específico de la brecha salarial de género, que persiste a pesar de la legislación existente.

3. Aplicación

a) Lo que pueden hacer los Estados miembros y los interlocutores sociales

Los Estados miembros tienen la labor de transponer y aplicar las normas adoptadas en el ámbito de la Unión. Dado que las medidas de la Unión se limitan a recoger normas mínimas, se invita a los Estados miembros a que vayan más allá de estas normas a fin de dar efecto a este principio.

A escala de la Unión, debe consultarse a los interlocutores sociales de acuerdo con el artículo 154 del TFUE sobre las posibles iniciativas basadas en el artículo 153 del TFUE y estos podrán firmar acuerdos que puedan aplicarse a escala de la Unión a petición de ellos de conformidad con el artículo 155. Los interlocutores sociales también pueden recopilar e intercambiar buenas prácticas en toda la Unión. En el contexto nacional, los interlocutores sociales pueden respaldar la aplicación de este principio mediante la negociación colectiva y a través de su implicación en el diseño y la ejecución de políticas relevantes.

Los interlocutores sociales de los distintos sectores de la UE seleccionaron la igualdad de género como una de las prioridades de su programa de trabajo en curso para 2015-2017, organizando intercambios de prácticas entre los interlocutores sociales nacionales y sectoriales sobre las formas de reducir la brecha salarial de género.

¹⁸ Directiva 2010/18/UE del Consejo, de 8 de marzo de 2010, por la que se aplica el Acuerdo marco revisado sobre el permiso parental, celebrado por BUSINESSEUROPE, la UEAPME, el CEEP y la CESE, y se deroga la Directiva 96/34/CE (DO L 68 de 18.3.2010, p. 13).

b) Iniciativas recientes y en curso en la UE

La Comisión pondrá en marcha el Compromiso estratégico para la igualdad de género 2016-2019¹⁹, que establece las principales prioridades en este ámbito, y describe el uso de las herramientas existentes, como el Semestre Europeo, los fondos de la Unión y hacer cumplir la legislación.

Conjuntamente con el pilar europeo de derechos sociales, la Comisión presenta la iniciativa «Un nuevo comienzo para apoyar la conciliación de la vida laboral y la vida privada de los padres y cuidadores». En esta se proponen actuaciones legislativas y políticas que tienen por objeto facilitar que tanto mujeres como hombres puedan tomarse el permiso parental, introducir el permiso por paternidad y el permiso para cuidadores, promover el uso de condiciones laborales flexibles, además de proporcionar más y mejores instalaciones para el cuidado de los niños y otras instalaciones de atención, y eliminar los factores de desincentivación ligados a los sistemas de beneficios fiscales, que desaniman a que un segundo trabajador —con frecuencia la mujer— se incorpore al mercado de trabajo.

La Comisión aprobará un informe de seguimiento sobre los avances realizados por los Estados miembros en la aplicación de la Recomendación sobre transparencia que evaluará la posible necesidad de adoptar medidas adicionales a fin de garantizar la plena aplicación del principio de igualdad de retribución.

Por otra parte, ha propuesto una Directiva que tiene por objeto garantizar además una mayor igualdad en los puestos directivos en el ámbito empresarial²⁰.

La Comisión está incrementando sus esfuerzos para combatir la violencia contra las mujeres y trabajando para que la UE se adhiera al Convenio del Consejo de Europa sobre prevención y lucha contra la violencia contra las mujeres y la violencia doméstica (el Convenio de Estambul) sobre la base de su propuesta realizada en marzo de 2016²¹.

El Instituto Europeo de la Igualdad de Género, uno de los organismos descentralizados de la UE respalda la labor de la Comisión, los Estados miembros y los interlocutores sociales en el ámbito de la conciliación de vida familiar y vida profesional.

¹⁹ SWD(2015) 278.

²⁰ COM(2012) 614.

²¹ COM(2016) 111 final.

Igualdad de oportunidades

Independientemente del género, el origen racial o étnico, la religión o credo, la discapacidad, la edad o la orientación sexual, todas las personas tienen derecho a recibir un trato y unas oportunidades iguales en lo que a empleo, protección social, educación y acceso a los bienes y servicios a disposición del público se refiere. Se promoverá la igualdad de oportunidades de los grupos menos representados.

1. El acervo de la Unión

a) La Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea

El artículo 21 de la Carta prohíbe toda discriminación, y en particular la ejercida por razón de sexo, raza, color, orígenes étnicos o sociales, características genéticas, lengua, religión o convicciones, opiniones políticas o de cualquier otro tipo, pertenencia a una minoría nacional, patrimonio, nacimiento, discapacidad, edad u orientación sexual. Con la aplicación de determinadas excepciones, el artículo 21 de la Carta prohíbe también toda discriminación por razón de nacionalidad.

b) Las competencias legislativas y sus límites

Con arreglo al artículo 19 del Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea (TFUE), esta puede adoptar las medidas necesarias para luchar contra la discriminación por motivos de sexo, de origen racial o étnico, religión o credo, discapacidad, edad u orientación sexual. Por otra parte, el artículo 18 del TFUE se refiere a la prohibición de discriminación por razón de la nacionalidad.

c) Medidas en vigor

La Directiva 2000/43/CE del Consejo²² (Directiva de igualdad racial) prohíbe la discriminación basada en el origen racial o étnico en condiciones de acceso al empleo, a la actividad por cuenta propia y al ejercicio profesional, la educación, la formación profesional, la protección social, las ventajas sociales, y el acceso a bienes y servicios disponibles para el público, incluida la vivienda. La Directiva 2000/78/CE del Consejo²³ (Directiva de igualdad de trato en el empleo) prohíbe la discriminación por motivos de religión o credo, discapacidad, edad u orientación sexual en lo que se refiere al acceso al empleo, a la actividad por cuenta propia y al ejercicio profesional, así como a la formación profesional. Ambas directivas prohíben varias formas de discriminación: la discriminación directa e indirecta, el acoso, la orden de discriminar y la victimización. La UE ha ratificado la Convención de las Naciones Unidas sobre los derechos de las personas con discapacidad²⁴.

²² Directiva 2000/43/CE del Consejo, de 29 de junio de 2000, relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato de las personas independientemente de su origen racial o étnico (DO L 180 de 19.7.2000, p. 22).

²³ Directiva 2000/78/CE del Consejo, de 27 de noviembre de 2000, relativa al establecimiento de un marco general para la igualdad de trato en el empleo y la ocupación (DO L 303 de 2.12.2000, p. 16).

²⁴ Decisión del Consejo, de 26 de noviembre de 2009, relativa a la celebración, por parte de la Comunidad Europea, de la Convención de las Naciones Unidas sobre los derechos de las personas con discapacidad (DO L 23 de 27.1.2010, p. 35).

Los nacionales de terceros países con residencia legal que son residentes de larga duración o aquellos a los que se aplican otras Directivas de la UE²⁵ deben disfrutar del mismo trato que los nacionales de los países de acogida en diversos ámbitos, entre los que destacan las condiciones de empleo, incluida la remuneración y el despido, el acceso a la educación y la formación profesional o la seguridad social. En 2004, los Estados miembros aprobaron los Principios Básicos Comunes de integración de los nacionales de terceros países que constituye un marco para la cooperación política en materia de integración en la UE, así como un marco con el que los Estados miembros pueden comparar y evaluar sus esfuerzos.

La Recomendación del Consejo 2013/C 378/01²⁶ proporciona orientación relativa a la adopción de medidas eficaces de integración de los gitanos en los Estados miembros, en concreto en lo que se refiere al acceso a la educación, el empleo, la sanidad y la vivienda.

2. Ámbito de aplicación y cambios introducidos por el pilar europeo de derechos sociales

El pilar va en parte más allá del acervo actual al ampliar la protección contra la discriminación por motivo de religión o credo, discapacidad, edad y orientación sexual a los ámbitos de la protección social, incluidas la seguridad social y la sanidad, la educación y el acceso a los bienes y servicios disponibles para el público. El pilar también amplía la prohibición de discriminación basada en el género al ámbito de la educación, no incluido en el actual acervo.

La igualdad de oportunidades tiene por objetivo promover la inclusión y la participación en la sociedad y en el mercado de trabajo de los grupos menos representados. Las disposiciones del pilar hacen énfasis en que puede que sean necesarias medidas específicas para prevenir, corregir y compensar las desventajas asociadas con determinados motivos protegidos. El principio promueve que los Estados miembros aborden el reto de los grupos que se encuentran en riesgo de discriminación por medio de una actuación positiva y medidas de incentivo, por ejemplo mediante prácticas de apoyo a la diversidad en el empleo entre los empleadores.

3. Aplicación

a) Lo que pueden hacer los Estados miembros y los interlocutores sociales

Los Estados miembros tienen la responsabilidad de transponer y aplicar las normas adoptadas en el ámbito de la Unión. Dado que las medidas de la Unión arriba indicadas se limitan a recoger normas mínimas, se invita a los Estados miembros a que vayan más allá de estas normas a fin de dar efecto a este pilar. Por otra parte, se invita a los Estados miembros a que continúen haciendo avances en las negociaciones de la nueva Directiva de igualdad de trato propuesta para su rápida adopción. Por medio de sus organismos nacionales de fomento de la igualdad, los Estados miembros pueden promover la igualdad de oportunidades de los grupos menos representados y prestar asistencia sobre el terreno a las víctimas de discriminación.

²⁵ Directivas sobre: reagrupación familiar, tarjeta azul, permiso único, investigadores, estudiantes, reconocimiento como beneficiarios de protección internacional, temporeros y traslado intraempresarial.

²⁶ Recomendación del Consejo, de 9 de diciembre de 2013, relativa a la adopción de medidas eficaces de integración de los gitanos en los Estados miembros (DO C 378 de 24.12.2013, p. 1).

Los interlocutores sociales también pueden recopilar e intercambiar buenas prácticas en toda la Unión. En el contexto nacional, los interlocutores sociales pueden respaldar la aplicación de este principio mediante la negociación colectiva y a través de su implicación en el diseño y la ejecución de políticas relevantes.

b) Iniciativas recientes y en curso en la UE

La Comisión continuará con sus esfuerzos para garantizar que se adopta la nueva Directiva de igualdad de trato propuesta a fin de ampliar la protección contra la discriminación basada en la religión o el credo, la discapacidad, la edad o la orientación sexual²⁷ a la protección social, incluidas la seguridad social y la sanidad; la educación; las ventajas sociales; y el acceso a bienes y servicios disponibles para el público, incluida la vivienda.

La Unión respalda a agentes intermediarios como las ONG, los interlocutores sociales y los organismos de fomento de la igualdad a fin de mejorar su capacidad para combatir la discriminación; de apoyar el desarrollo de las políticas de igualdad a nivel nacional y favorecer el intercambio de buenas prácticas entre los países de la Unión; e impulsar la gestión de la diversidad orientada a la empresa como parte de una respuesta estrategia a una sociedad, una base de clientes, una estructura de mercado y una mano de obra más diversificadas.

La Agencia de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea, uno de los organismos descentralizados de la UE respalda la labor de la Comisión, los Estados miembros y los interlocutores sociales en el ámbito de la igualdad de oportunidades y la no discriminación.

²⁷ Propuesta de Directiva del Consejo por la que se aplica el principio de igualdad de trato entre las personas independientemente de su religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual [SEC(2008) 2180] [SEC(2008) 2181].

Apoyo activo para el empleo

a. Toda persona tiene derecho a recibir asistencia personalizada y oportuna a fin de mejorar sus perspectivas de empleo o de trabajar por cuenta propia. 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 a la formación durante las transiciones profesionales.

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

c. Las personas desempleadas tienen derecho a recibir 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.

1. El acervo de la Unión

a) La Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea

El artículo 14 de la Carta otorga a todas las personas el derecho a la educación y al acceso a la formación profesional y permanente. El artículo 29 de la Carta garantiza el derecho de todas las personas a acceder a un servicio gratuito de colocación. El artículo 34 de la Carta establece que la Unión reconoce y respeta el derecho de acceso a las prestaciones de seguridad social y a los servicios sociales que garantizan una protección en caso de pérdida de empleo, entre otros.

b) Las competencias legislativas y sus límites

Con arreglo al artículo 147 del TFUE, la Unión contribuirá a un alto nivel de empleo mediante el fomento de la cooperación entre los Estados miembros, así como apoyando y, en caso necesario, complementando sus respectivas actuaciones. Al hacerlo, se respetarán las competencias de los Estados miembros. El artículo 153, apartado 2, del TFUE otorga poderes a la Unión para adoptar medidas legislativas a fin de respaldar y complementar las actividades de los Estados miembros en la integración de las personas excluidas del mercado laboral. El artículo 166 del TFUE otorga facultades a la Unión para desarrollar una política de formación profesional que refuerce y complete las acciones de los Estados miembros, respetando plenamente la responsabilidad de los mismos en lo relativo al contenido y a la organización de dicha formación.

c) Medidas en vigor

La Unión y sus Estados miembros continúan de forma conjunta con la Estrategia Europea de Empleo, que establece metas y objetivos comunes para la política de empleo y tiene por objeto crear más puestos de trabajo y de mejor calidad en toda la Unión²⁸. La esencia de esta Estrategia consiste en

²⁸ Véase, por ejemplo, la Decisión (UE) 2015/1848 del Consejo, de 5 de octubre de 2015, relativa a las orientaciones para las políticas de empleo de los Estados miembros para 2015 (DO L 268 de 15.10.2015, p. 28).

coordinar las actuaciones de los Estados miembros para ayudar a los desempleados a encontrar trabajo.

La Recomendación del Consejo, de 22 de abril de 2013, sobre el establecimiento de la Garantía Juvenil²⁹ (Recomendación sobre el establecimiento de la Garantía Juvenil), hace un llamamiento a los Estados miembros para que velen por que todos los jóvenes menores de veinticinco años reciban una buena oferta de empleo, educación continua, formación de aprendiz o período de prácticas en un plazo de cuatro meses tras quedar desempleados o acabar la educación formal.

La Recomendación del Consejo, de 15 de febrero de 2016, sobre la integración de los desempleados de larga duración en el mercado laboral³⁰, aboga por ofrecer a desempleados de larga duración evaluaciones y orientaciones individuales y detalladas, así como un acuerdo de integración laboral que incluya asimismo una oferta de servicios individuales y la indicación de un punto de contacto único, a más tardar, antes de que lleven 18 meses desempleados.

La Recomendación 2008/867/CE de la Comisión, de 3 de octubre de 2008, sobre la inclusión activa de las personas excluidas del mercado laboral³¹, establece una estrategia integrada y global para la inclusión activa de las personas excluidas del mercado laboral combinando un apoyo a la renta adecuado, unos mercados laborales integradores y el acceso a servicios de calidad.

El Plan de acción sobre emprendimiento 2020³² establece una visión y medidas concretas en apoyo al espíritu emprendedor en Europa. Las medidas de apoyo a la actividad por cuenta propia en el contexto de la UE también tienen por objeto llegar aquellos segmentos de la población cuyo potencial emprendedor todavía no se ha explotado plenamente, en especial las mujeres (que tan solo representan el 29 % de los emprendedores de Europa). En el informe del Grupo de Expertos sobre Emprendimiento Social (GECES)³³ aprobado en 2016 se propusieron actuaciones específicas de desarrollo del emprendimiento social.

La Red Europea de Servicios Públicos de Empleo (SPE), establecida por medio de la Decisión n.º 573/2014/UE del Parlamento Europeo y del Consejo³⁴, proporciona una plataforma con el objeto de comparar el rendimiento de los SPE en el contexto europeo, identificar buenas prácticas y promover el aprendizaje mutuo a fin de reforzar los servicios de apoyo activo.

²⁹ Recomendación del Consejo, de 22 de abril de 2013, sobre el establecimiento de la Garantía Juvenil (DO C 120 de 26.4.2013, p. 1).

³⁰ Recomendación del Consejo, de 15 de febrero de 2016, sobre la integración de los desempleados de larga duración en el mercado laboral (DO C 67 de 20.2.2016, p. 1).

³¹ Recomendación 2008/867/CE de la Comisión, de 3 de octubre de 2008, sobre la inclusión activa de las personas excluidas del mercado laboral (DO L 307 de 18.11.2008, p. 11).

³² COM(2012) 795 final.

³³ http://ec.europa.eu/growth/sectors/social-economy/enterprises/expert-groups_es.

³⁴ Decisión n.º 573/2014/UE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 15 de mayo de 2014, sobre una mayor cooperación entre los servicios públicos de empleo (SPE) (DO L 159 de 28.5.2014, p. 32).

La red europea de servicios de empleo (EURES), que fue restablecida con arreglo al Reglamento (UE) 2016/589³⁵, tiene por objeto mejorar el funcionamiento, la cohesión y la integración de los mercados laborales en la UE, incluido en el ámbito transfronterizo.

2. Ámbito de aplicación y cambios introducidos por el pilar europeo de derechos sociales

El pilar establece un conjunto de derechos para todos los solicitantes de empleo, independientemente de su situación laboral. La atención se centra en la prestación de ayuda para encontrar trabajo, que puede incluir servicios empleo, asesoramiento y orientación para la búsqueda de empleo, o participación en «medidas activas», la formación, las ayudas a la contratación o el apoyo a la reinserción. Estos derechos van más allá de lo dispuesto en el artículo 29 de la Carta de los Derechos Fundamentales, que únicamente hace referencia al derecho a un servicio gratuito de colocación. La ayuda para iniciarse en la actividad por cuenta propia también constituye una ampliación significativa del actual acervo.

Son tres los elementos fundamentales de estos tres derechos: la intervención temprana, la asistencia personalizada y el apoyo para mejorar la capacidad de empleo. Este último elemento —basado en el derecho a recibir apoyo para la formación o para obtener nuevas cualificaciones— es fundamental teniendo en cuenta la adaptación a un mercado laboral rápidamente cambiante.

En la actualidad los trabajadores cambian de empleo con mayor frecuencia que en el pasado, y la formación o los derechos de protección social existentes no deberían obstaculizar dicha movilidad. Este pilar consagra la transferibilidad de los derechos acumulados de los trabajadores a la formación o la protección social cuando cambian de situación laboral o de empleador, el inicio de una pausa en la carrera profesional o el regreso después de esta o pasar del empleo a la actividad por cuenta propia y viceversa.

En lo que se refiere a los jóvenes, el pilar recuerda las principales líneas de la Recomendación sobre el establecimiento de la Garantía Juvenil y amplía su aplicación a todos los jóvenes.

En el caso de las personas desempleadas, el pilar establece un derecho a recibir apoyo personalizado, que incorpora las ideas de evaluación individualizada y detallada, asesoramiento y orientación. La coherencia hace referencia la continuidad del apoyo, por ejemplo, cuando ya no se cumplen los requisitos para obtener prestaciones por desempleo, incluido el establecimiento de otras medidas, como los servicios sociales, para abordar las barreras para encontrar trabajo. En el caso del desempleo de larga duración, que se entiende como aquel que dura más de doce meses, establece un derecho al apoyo personalizado, que incorpora las ideas de evaluación individualizada y detallada y el acuerdo de integración laboral al que se refiere la Recomendación del Consejo, de 15 de febrero de 2016, sobre la integración de los desempleados de larga duración en el mercado laboral.

³⁵ Reglamento (UE) 2016/589 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 13 de abril de 2016, relativo a una red europea de servicios de empleo (EURES), al acceso de los trabajadores a los servicios de movilidad y a la mayor integración de los mercados de trabajo y por el que se modifican los Reglamentos (UE) n.º 492/2011 y (UE) n.º 1296/2013 (DO L 107 de 22.4.2016, p. 1).

3. Aplicación

a) Lo que pueden hacer los Estados miembros y los interlocutores sociales

Los Estados miembros son responsables de aplicar las directrices y las recomendaciones relativas a la estrategia de empleo que han sido acordadas en la Unión. A fin de dar efecto al principio, se invita a los Estados miembros a que actualicen y amplíen sus prácticas relativas a la prestación de asistencia para encontrar empleo e iniciarse en la actividad por cuenta propia y, por otra parte, promuevan medidas de protección de los derechos de los trabajadores a la formación y la protección social cuando cambien de trabajo.

A escala de la Unión, debe consultarse a los interlocutores sociales de acuerdo con el artículo 154 del TFUE sobre las posibles iniciativas basadas en el artículo 153 del TFUE y estos podrán firmar acuerdos que puedan aplicarse a escala de la Unión a petición de ellos de conformidad con el artículo 155. Los interlocutores sociales de los distintos sectores de la UE seleccionaron la efectividad y la calidad de las políticas activas del mercado laboral como prioridades de su programa de trabajo en curso para 2015-2017. Los interlocutores sociales también pueden recopilar e intercambiar buenas prácticas en toda la Unión. En el contexto nacional, los interlocutores sociales pueden respaldar la aplicación de este principio mediante la negociación colectiva y a través de su implicación en el diseño y la ejecución de políticas relevantes.

b) Iniciativas recientes y en curso en la UE

En la Comunicación de octubre de 2016 titulada «La Garantía Juvenil y la Iniciativa de Empleo Juvenil, situación al cabo de tres años»³⁶ se evalúa la aplicación de la Garantía Juvenil. En su Comunicación de diciembre de 2016 titulada «Invertir en la juventud de Europa»³⁷, la Comisión planteaba nuevas actuaciones de apoyo al empleo juvenil y destinadas a crear más oportunidades para los jóvenes.

A fin de garantizar una aplicación plena y sostenible de la Garantía Juvenil, la Comisión propuso ampliar el presupuesto de la Iniciativa de Empleo Juvenil y aportar 1 000 millones de euros más a la asignación presupuestaria específica de la IEJ, además de 1 000 millones de euros procedentes del Fondo Social Europeo y apoyo adicional destinado a las actividades de información y difusión, aprendizaje mutuo y seguimiento.

Junto con el pilar europeo de derechos sociales, la Comisión presenta una consulta de los interlocutores sociales en primera fase sobre una iniciativa relativa al «Acceso a la protección social»³⁸, a fin de abordar las diferencias en el acceso a la protección social por parte de los trabajadores con contratos de trabajo estándar y las personas con contratos atípicos, así como en distintas formas de actividad por cuenta propia. La consulta abordará los medios para hacer que los derechos sean transferibles y transparentes cuando se cambie de empleador, tipo de contrato o se pase a la actividad por cuenta propia. Asimismo abordará las formas de reducir la brecha de acceso a

³⁶ COM(2016) 646 final.

³⁷ COM(2016) 940 final.

³⁸ C(2017) 2610.

los servicios de empleo, formación, rehabilitación y las medidas de reinserción en los distintos tipos de relaciones laborales, así como para los trabajadores por cuenta propia.

Por otra parte, en 2017, la Comisión consolidará y establecerá sobre una base jurídica firme el Cuerpo de Solidaridad Europeo, con el objeto de crear nuevas oportunidades de voluntariado o períodos de prácticas para los jóvenes.

La red europea de servicios de empleo (Red de los SPE) está aplicando el proyecto *aprendizaje comparativo*, que tiene por objeto mejorar el desempeño de los SPE, vinculando la evaluación comparativa basada en indicadores con el aprendizaje mutuo, a fin de prestar un mejor apoyo activo a los demandantes de empleo.

En junio de 2016, la Comisión Europea propuso actuaciones en apoyo a los Estados miembros para la integración de nacionales de terceros países en el empleo con arreglo al Plan de Acción en materia de Integración de la UE³⁹.

³⁹ <https://ec.europa.eu/migrant-integration/news/europe-integration-action-plan-of-third-country-nationals-launched>.

Capítulo II. Condiciones equitativas de trabajo

Empleo seguro y adaptable

a. 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 y el acceso a la protección social y a la formación. Deberá fomentarse la transición hacia formas de empleo por tiempo indefinido.

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

c. Deberán promoverse formas innovadoras de trabajo que garanticen condiciones de trabajo de calidad. Deberán fomentarse el espíritu empresarial y la actividad por cuenta propia y facilitarse la movilidad laboral.

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

1. El acervo de la Unión

a) La Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea

El artículo 31 de la Carta, titulado «Condiciones de trabajo justas y equitativas», otorga a todo trabajador el derecho a trabajar en condiciones que respeten su salud, seguridad y dignidad. El artículo 34 de la Carta consagra el derecho de acceso a las prestaciones de seguridad social y a los servicios sociales que garantizan una protección en casos como la maternidad, la enfermedad, los accidentes laborales, la dependencia o la vejez, así como en caso de pérdida de empleo, según las modalidades establecidas por el Derecho de la Unión y las legislaciones y prácticas nacionales.

b) Las competencias legislativas y sus límites

Según el artículo 153, apartado 2, del Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea (TFUE), la Unión puede adoptar medidas, que respalden y complementen las actividades de los Estados miembros, entre otros en los ámbitos de las condiciones de trabajo y la seguridad social y la protección social de los trabajadores. Las Directivas adoptadas en virtud de lo dispuesto en el artículo 153 del TFUE habrán de evitar el establecimiento de trabas de carácter administrativo, financiero y jurídico que obstaculicen la creación y el desarrollo de pequeñas y medianas empresas. El artículo 153, apartado 4, establece que las disposiciones adoptadas con arreglo al artículo 153 no afectarán a la facultad reconocida a los Estados miembros de definir los principios fundamentales de sus sistemas de seguridad social, ni deberán afectar de modo sensible al equilibrio financiero de estos.

Según el artículo 162 del TFUE, el Fondo Social Europeo tendrá por objeto fomentar la movilidad geográfica y laboral de los trabajadores dentro de la Unión, así como a facilitar su adaptación a las transformaciones industriales y a los cambios de los sistemas de producción.

Con arreglo a lo dispuesto en el artículo 166 del TFUE, la Unión desarrollará una política de formación profesional que refuerce y complete las acciones de los Estados miembros, respetando plenamente la responsabilidad de los mismos en lo relativo al contenido y a la organización de dicha formación.

c) Medidas en vigor

Ya se han promulgado tres Directivas con el objeto de proteger a los trabajadores con relaciones laborales atípicas: el Acuerdo marco sobre el trabajo a tiempo parcial concluido por los interlocutores sociales (la UNICE, el CEEP y la CES) —anexo a la Directiva 97/81/CE del Consejo⁴⁰— protege a los trabajadores a tiempo parcial ante un trato menos favorable que los trabajadores a tiempo completo, y establece que los empleadores deberían tener en cuenta las solicitudes de los trabajadores para pasar de una jornada a tiempo parcial a una a tiempo completo o viceversa. el Acuerdo marco sobre el trabajo de duración determinada formalizado también por los interlocutores sociales (la CES, la UNICE y el CEEP) — anexo a la Directiva 1999/70/CE del Consejo⁴¹— protege a los trabajadores con un contrato de duración determinada ante un trato menos favorable que los trabajadores con contrato de duración indefinida comparable y requiere que los Estados miembros adopten medidas a fin de prevenir los abusos derivados de la utilización sucesiva de contratos laborales de duración determinada; y la Directiva 2008/104/CE del Parlamento Europeo y del Consejo sobre las empresas de trabajo temporal⁴² establece la igualdad de trato en lo referente a las condiciones esenciales de trabajo y de empleo entre los trabajadores cedidos por empresas de trabajo temporal y los trabajadores contratados directamente por la empresa usuaria.

Por otra parte, la Directiva 91/533/CEE del Consejo⁴³ (Directiva relativa a la declaración firmada) otorga a los trabajadores el derecho a ser notificados por escrito sobre los aspectos fundamentales de su relación laboral en un plazo de dos meses después del inicio de la relación laboral.

La Comisión respalda modelos empresariales innovadores que generan oportunidades a los ciudadanos de la UE en lo que al acceso al empleo la flexibilidad del trabajo y las nuevas fuentes de ingresos se refiere⁴⁴.

El Plan de acción sobre emprendimiento 2020⁴⁵ establece una visión y medidas concretas para relanzar el espíritu emprendedor en Europa. Las medidas de apoyo a la actividad por cuenta propia

⁴⁰ Directiva 97/81/CE del Consejo, de 15 de diciembre de 1997, relativa al Acuerdo marco sobre el trabajo a tiempo parcial concluido por la UNICE, el CEEP y la CES (DO L 14 de 20.1.1998, p. 9).

⁴¹ Directiva 1999/70/CE del Consejo, de 28 de junio de 1999, relativa al Acuerdo marco de la CES, la UNICE y el CEEP sobre trabajo de duración determinada (DO L 175 de 10.7.1999, p. 43).

⁴² Directiva 2008/104/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 19 de noviembre de 2008, relativa al trabajo a través de empresas de trabajo temporal (DO L 327 de 5.12.2008, p. 9).

⁴³ Directiva 91/533/CEE del Consejo, de 14 de octubre de 1991, relativa a la obligación del empresario de informar al trabajador acerca de las condiciones aplicables al contrato de trabajo o a la relación laboral (DO L 288 de 18.10.1991, p. 32).

⁴⁴ En este sentido, véase la Comunicación «Una Agenda Europea para la economía colaborativa», COM(2016) 356 final, de 2.6.2016.

en el contexto de la UE también tienen por objeto llegar aquellos segmentos de la población cuyo potencial emprendedor todavía no se ha explotado plenamente, en especial las mujeres (que tan solo representan el 29 % de los emprendedores de Europa). En el informe del Grupo de Expertos sobre Emprendimiento Social (GECES)⁴⁶ aprobado en 2016 se propusieron actuaciones específicas de desarrollo del emprendimiento social.

La mayor movilidad voluntaria geográfica y profesional de los trabajadores de manera equitativa se incluye entre los objetivos tanto de la Red Europea de Servicios Públicos de Empleo (SPE), establecida por medio de la Decisión n.º 573/2014/UE del Parlamento Europeo y el Consejo, como de la red EURES, establecida mediante el Reglamento (UE) 2016/589 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 13 de abril de 2016, relativo a una red europea de servicios de empleo (EURES), al acceso de los trabajadores a los servicios de movilidad y a la mayor integración de los mercados de trabajo.

En lo que se refiere a los nacionales de terceros países altamente cualificados, la Directiva 2009/50/CE del Consejo, de 25 de mayo de 2009, relativa a las condiciones de entrada y residencia de nacionales de terceros países para fines de empleo altamente cualificado⁴⁷, limita su movilidad laboral durante los dos primeros años de empleo legal en un Estado miembro a fin de respetar el principio de preferencia comunitaria y evitar posibles abusos.

2. Ámbito de aplicación y cambios introducidos por el pilar europeo de derechos sociales

El pilar es un reflejo de los retos que plantea el cambiante mundo laboral y las nuevas formas de empleo, ya que refrenda la diversidad de las relaciones laborales, el espíritu empresarial y el trabajo por cuenta propia y, por otra parte, establece salvaguardas para prevenir el abuso en las relaciones laborales que puedan dar lugar a relaciones laborales precarias, así como determinadas garantías destinadas a garantizar que los trabajadores tienen acceso a la formación y la seguridad social durante toda su carrera.

El pilar extiende la garantía de igualdad de trato más allá de las tres formas de relación laboral (tiempo parcial, duración determinada y trabajo temporal) que en la actualidad incluye el acervo de la Unión y establece la igualdad de trato entre los trabajadores independientemente del tipo de relación laboral. Por otra parte, hace énfasis en el respaldo a la transición hacia relaciones laborales por tiempo indefinido.

El pilar reconoce la flexibilidad necesaria para que los empleadores puedan adaptarse con rapidez a los cambios en el contexto económico. Por ejemplo, estas habitaciones pueden incluir un trato diferenciado por motivos objetivos o adaptaciones en las condiciones de empleo a fin de evitar las pérdidas de empleo excesivas durante las recesiones. Estos cambios no pueden ser unilaterales y deben circunscribirse a los límites de la legislación existente y los convenios de negociación colectiva.

⁴⁵ Comunicación de la Comisión, Plan de Acción sobre Emprendimiento 2020, COM(2012) 795 final, de 9.1.2013.

⁴⁶ http://ec.europa.eu/growth/sectors/social-economy/enterprises/expert-groups_es.

⁴⁷ Directiva 2009/50/CE del Consejo, de 25 de mayo de 2009, relativa a las condiciones de entrada y residencia de nacionales de terceros países para fines de empleo altamente cualificado (DO L 155 de 18.6.2009, p. 17).

El ámbito de aplicación material del principio de igualdad de trato se amplía para garantizar el acceso a la protección social y a la formación. El principio garantiza la igualdad de trato en el acceso a la seguridad social establecida por ley. Las actuales normas de la Unión (relativas al trabajo a tiempo parcial y de duración determinada) exigen que los empleadores faciliten el acceso a la formación. El principio va más allá y *exige* la igualdad de trato en el acceso a la formación.

No obstante puede que la igualdad de trato no siempre sea suficiente para contrarrestar la precariedad, en concreto aquellos casos en que un mismo empleador únicamente recurre a las formas atípicas de empleo. Por lo tanto, el principio recoge una prohibición explícita relativa al abuso. La prohibición tanto de abuso de las relaciones laborales que generan precariedad y períodos de prueba injustificadamente prolongados va más allá del actual acervo de la Unión. En este sentido, entre las medidas preventivas se puede incluir una fiscalidad diferenciada de las relaciones laborales que generan precariedad, o el establecimiento de sistemas de *bonus/malus* para las contribuciones a la seguridad social.

El pilar subraya la importancia de respaldar los nuevos modelos de negocio, las formas de empleo innovadoras, el espíritu empresarial y la actividad por cuenta propia. En general, los nuevos modelos de negocio tienen potencial para generar oportunidades, facilitar la incorporación al empleo, la flexibilidad en el trabajo y nuevas fuentes de ingresos. Sin embargo este apoyo debería basarse en un requisito de condiciones de trabajo de calidad. Para maximizar la repercusión de dicha innovación en el empleo, facilitar la movilidad laboral puede conllevar tanto una mejora de las posibilidades de la formación profesional y el reciclaje, como un sistema de protección social que promueve y facilita los cambios profesionales.

3. Aplicación

a) Lo que pueden hacer los Estados miembros y los interlocutores sociales

Cada Estado miembro puede definir el equilibrio entre la seguridad y la flexibilidad de su mercado laboral de forma diferenciada. Sin embargo, a fin de dar efecto a las disposiciones del pilar, se invita a los Estados miembros a que garanticen que sus normas de empleo y sociales se adaptan a las nuevas formas de trabajo, además de transponer y aplicar normas adoptadas en el contexto de la Unión.

A escala de la Unión, debe consultarse a los interlocutores sociales de acuerdo con el artículo 154 del TFUE sobre las posibles iniciativas previstas en el artículo 153 del TFUE y estos podrán firmar acuerdos que puedan aplicarse a escala de la Unión a petición de ellos de conformidad con el artículo 155. Los interlocutores sociales también pueden recopilar e intercambiar buenas prácticas en toda la Unión. En el contexto nacional, los interlocutores sociales pueden respaldar la aplicación de este principio mediante la negociación colectiva y a través de su implicación en el diseño y la ejecución de políticas relevantes.

b) Iniciativas recientes y en curso en la UE

Conjuntamente con el pilar europeo de derechos sociales, la Comisión va a lanzar una consulta a los interlocutores sociales en primera fase sobre la revisión de la Directiva 91/533/CEE (Directiva relativa

a la declaración firmada)⁴⁸. Como parte de esta, se consultará los interlocutores sociales sobre la cuestión de si modificar la Directiva de forma más sustancial con la intención de introducir normas mínimas aplicables a cada relación laboral y prohibir los abusos.

Junto con el pilar europeo de derechos sociales, la Comisión también presenta una consulta de los interlocutores sociales en primera fase sobre una iniciativa relativa al «Acceso a la protección social»⁴⁹, a fin de abordar las diferencias en el acceso a la protección social por parte de los trabajadores con contratos de trabajo estándar y las personas con contratos atípicos, así como en distintas formas de actividad por cuenta propia. La consulta aborda asimismo el acceso a los servicios de empleo y la formación así como a transferir a de los derechos a la protección social y a la formación, con la intención de facilitar la movilidad laboral.

La Comisión completará una evaluación REFIT en 2017 de las Directivas que dan efecto a los acuerdos marco con los interlocutores sociales sobre el trabajo de duración determinada y a tiempo parcial.

La Fundación Europea para la Mejora de las Condiciones de Vida y de Trabajo (Eurofound), uno de los organismos descentralizados de la UE, respalda la labor de la Comisión, los Estados miembros y los interlocutores sociales sobre las condiciones de trabajo y el empleo sostenible, las relaciones industriales la vigilancia del cambio estructural y la gestión de la reestructuración, centrándose además de las oportunidades y los retos que plantea la era digital.

⁴⁸ C(2017) 2611.

⁴⁹ C(2017) 2610.

Salarios

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

b. Deberá 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. Deberá evitarse la pobreza de los ocupados.

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

1. El acervo de la Unión

a) *La Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea*

El artículo 31 de la Carta, titulado «Condiciones de trabajo justas y equitativas», otorga a todo trabajador el derecho a trabajar en condiciones que respeten su salud, seguridad y dignidad.

b) *Las competencias legislativas y sus límites*

El artículo 153, apartado 5, del TFUE establece que las disposiciones del artículo 153 no se aplicarán a las remuneraciones.

Con arreglo al artículo 145 del TFUE, la Unión y los Estados miembros deberán trabajar para desarrollar una estrategia coordinada de empleo. Con arreglo al artículo 147 del TFUE, la Unión contribuirá a un alto nivel de empleo mediante el fomento de la cooperación entre los Estados miembros, así como apoyando y, en caso necesario, complementando sus respectivas actuaciones. Al hacerlo, se respetarán las competencias de los Estados miembros.

c) *Medidas en vigor*

Juntos, la Unión y sus Estados miembros, aplican la Estrategia Europea de Empleo, que incluye entre sus inquietudes el seguimiento de la evolución salarial y del salario mínimo, así como de los mecanismos subyacentes para establecer los salarios⁵⁰. En el marco del proceso de coordinación de políticas económicas de la Unión también se vigilan las tendencias de los costes laborales, incluido su componente salarial, con arreglo a los artículos 120 y posteriores del TFUE. Tal como se establece en el artículo 136, apartado 1, letra b), del TFUE, las recomendaciones sobre política económica se abordan también en la zona del euro; esto puede incluir la vigilancia de los costes laborales⁵¹. La vigilancia con arreglo al Reglamento (UE) n.º 1176/2011⁵² del Parlamento Europeo y del Consejo, de 16 de noviembre de 2011, relativo a la prevención y corrección de los desequilibrios

⁵⁰ Véase, por ejemplo, la Decisión (UE) 2015/1848 del Consejo, de 5 de octubre de 2015, relativa a las orientaciones para las políticas de empleo de los Estados miembros para 2015 (DO L 268 de 15.10.2015, p. 28).

⁵¹ Véase, por ejemplo, la Recomendación del Consejo, de 21 de marzo de 2017, sobre la política económica de la zona del euro. DO C 92 de 24.3.2017, p. 1.

⁵² DO L 306 de 23.11.2011, p. 25.

macroeconómicos, incluye la vigilancia de la evolución de la competitividad, entre ellos los costes laborales.

La Recomendación del Consejo, de 20 de septiembre de 2016, sobre la creación de consejos nacionales de productividad⁵³ recomienda que los consejos establecidos mediante esta analicen los acontecimientos y las políticas que pueden afectar a la productividad y la competitividad, incluso con respecto a los competidores internacionales, con pleno respeto por las prácticas nacionales establecidas.

La Recomendación 2008/867/CE de la Comisión⁵⁴, de 3 de octubre de 2008, establece una estrategia integrada y global para la inclusión activa de las personas excluidas del mercado laboral, incluida la promoción del trabajo de calidad, en especial en lo referente a el sueldo y los beneficios, con objeto de prevenir la pobreza de las personas que tienen un empleo.

2. Ámbito de aplicación y cambios introducidos por el pilar europeo de derechos sociales

El pilar establece el derecho a salarios justos que proporcionen un nivel de vida digno para todos los trabajadores. En la Carta Comunitaria de los Derechos Sociales Fundamentales de los Trabajadores de 1989⁵⁵ —una de las fuentes del título X sobre política social del TFUE—, así como en la Carta Social Europea (revisada), ya se incluían derechos comparables.

El pilar prevé un nivel de salario mínimo que tiene en cuenta tanto las necesidades de los trabajadores y sus familias como factores sociales, por ejemplo la evolución del nivel de vida, y factores económicos, que pueden incluir el nivel de productividad. El pilar reconoce el papel de los salarios mínimos en la lucha contra la pobreza, al tiempo que evitan trampas laborales. La intención es impulsar los ingresos de las familias pobres y proporcionar una compensación justa para el trabajo de aquellas personas que se encuentran en el nivel más bajo de la distribución salarial, aumentando así sus incentivos para trabajar. Entre las medidas también se puede incluir la reducción de la carga fiscal sobre las personas que perciben salarios bajos y sus familias, además de complementar los ingresos procedentes del trabajo con prestaciones sociales eficaces.

El pilar requiere que todos los salarios establezcan *de forma transparente y predecible*, con pleno respeto por las prácticas nacionales, sobre todo en lo referente al derecho a la negociación colectiva de los interlocutores sociales y su autonomía. En lo que se refiere a los salarios mínimos, la mayoría de los Estados miembros cuentan con un salario mínimo nacional establecido por ley. Se trata de un instrumento normativo que establece un único suelo salarial legalmente vinculante para todos los trabajadores. Algunos Estados miembros no cuentan con dicho salario mínimo establecido por ley y los interlocutores sociales establecen distintos suelos salariales por medio de convenios colectivos, que con frecuencia se aplican con carácter sectorial. El pilar no cuestiona en forma alguna esta diversidad de prácticas y reconoce la autonomía de los interlocutores sociales. Dentro de este

⁵³ Recomendación del Consejo, de 20 de septiembre de 2016, sobre la creación de consejos nacionales de productividad (DO C 349 de 24.9.2016, p. 1).

⁵⁴ DO L 307 de 18.11.2008, p. 11.

⁵⁵ Carta comunitaria de los derechos sociales fundamentales de los trabajadores, de 9 de diciembre de 1989.

contexto, la *transparencia* implica que deben seguirse procedimientos de consulta bien establecidos a la hora de establecer el salario mínimo, que generen consenso entre las autoridades nacionales relevantes y los interlocutores sociales, y posiblemente basarse en las aportaciones de otras partes interesadas y de expertos independientes. Por otra parte, el pilar hace un llamamiento a garantizar la *previsibilidad* de las decisiones salariales, por ejemplo por medio de la definición de normas como el ajuste del coste de la vida a los salarios mínimos.

3. Aplicación

a) Lo que pueden hacer los Estados miembros y los interlocutores sociales

Los Estados miembros y los interlocutores sociales son responsables de definir la evolución de los salarios y del salario mínimo de acuerdo con sus prácticas nacionales, tal como se establece en sus sistemas de negociación colectiva y de establecimiento de salarios mínimos. Se invita a estos a que hagan efectivas las disposiciones del pilar por medio de mecanismos transparentes para la fijación del salario mínimo y de negociación colectiva eficaz en el contexto nacional, sectorial y empresarial, y adopten medidas complementarias para evitar la pobreza de los ocupados.

Por otra parte, los Estados miembros podrán ratificar, si todavía no lo han hecho, y aplicar el convenio n.º 131 de la OIT sobre la determinación del salario mínimo y el n.º 154 sobre la promoción de la negociación colectiva.

A escala de la Unión, debe consultarse a los interlocutores sociales de acuerdo con el artículo 154 del TFUE sobre las posibles iniciativas basadas en el artículo 153 del TFUE y estos podrán firmar acuerdos que puedan aplicarse a escala de la Unión a petición de ellos de conformidad con el artículo 155. Los interlocutores sociales también pueden recopilar e intercambiar buenas prácticas en toda la Unión. En el contexto nacional, los interlocutores sociales pueden respaldar la aplicación del Pilar mediante la negociación colectiva y a través de su implicación en el diseño y la ejecución de políticas relevantes.

b) Iniciativas recientes y en curso en la UE

Dentro del proceso del Semestre Europeo, el tema de los salarios mínimos y otras medidas para abordar la pobreza de los ocupados, así como aspectos más generales relacionados con la evolución salarial, se tratan en recomendaciones aplicables a países concretos.

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

a. 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 período de prueba.

b. 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.

1. El acervo de la Unión

a) La Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea

El artículo 27 de la Carta otorga a todos los trabajadores el derecho a que se les garantice, en los niveles adecuados, la información y consulta con suficiente antelación, en los casos y condiciones previstos en el Derecho de la Unión y en las legislaciones y prácticas nacionales. El artículo 30 de la Carta establece el derecho de todo trabajador a protección en caso de despido injustificado, de conformidad con el Derecho de la Unión y con las legislaciones y prácticas nacionales. El artículo 47 de la Carta garantiza que toda persona cuyos derechos y libertades garantizados por el derecho de la Unión hayan sido violados tiene derecho a la tutela judicial efectiva.

b) Las competencias legislativas y sus límites

Según el artículo 153, apartado 2, del Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea (TFUE), la Unión puede adoptar medidas que respalden y complementen las actividades de los Estados miembros en los ámbitos de las condiciones de trabajo, la protección de los trabajadores en caso de rescisión del contrato laboral y la información y la consulta a los trabajadores. Las Directivas adoptadas en virtud de lo dispuesto en el artículo 153 del TFUE habrán de evitar el establecimiento de trabas de carácter administrativo, financiero y jurídico que obstaculicen la creación y el desarrollo de pequeñas y medianas empresas.

c) Medidas en vigor

La Directiva 91/533/CEE del Consejo⁵⁶ (Directiva relativa a la declaración firmada) otorga a los trabajadores el derecho a ser notificados por escrito sobre los aspectos fundamentales de su relación laboral en un plazo de dos meses después del inicio del empleo. Esta no contiene obligaciones específicas relativas a los periodos de prueba. La Directiva relativa a la declaración firmada requiere que el empleador notifique al empleado sobre la duración de los plazos de preaviso en caso de terminación del contrato o de la relación laboral, o si no es posible facilitar este dato en el momento de la entrega de la información, las modalidades de determinación de dichos plazos de preaviso.

⁵⁶ Directiva 91/533/CEE del Consejo, de 14 de octubre de 1991, relativa a la obligación del empresario de informar al trabajador acerca de las condiciones aplicables al contrato de trabajo o a la relación laboral (DO L 288 de 18.10.1991, p. 32).

La Directiva 2001/23/CE⁵⁷, que regula los derechos de los trabajadores en caso de traspaso de empresas, establece que el traspaso de una empresa no constituye en sí mismo un motivo válido de despido. La Directiva 92/85/CEE del Consejo, sobre protección de la maternidad⁵⁸, y el Acuerdo marco revisado sobre el permiso parental formalizado por los interlocutores sociales (BusinessEurope, la UEAPME, el CEEP y la CES) —anexo a la Directiva 2010/18/UE del Consejo⁵⁹— establecen, respectivamente una protección ante el despido de las mujeres durante el embarazo y de los padres que disfrutan de su permiso de paternidad o por adopción. La Directiva 2000/78/CE del Consejo, relativa al establecimiento de un marco general para la igualdad de trato en el empleo y la ocupación⁶⁰ (Directiva de igualdad de trato en el empleo), protege a los trabajadores ante el despido en aquellos casos en que existe una discriminación por un motivo prohibido, incluida la protección contra las represalias. La protección ante el despido y el trato desfavorable también se establece con arreglo al derecho de la UE por medio de la Directiva sobre el trabajo a tiempo parcial⁶¹, la Directiva sobre igualdad de género⁶², la Directiva sobre igualdad de trato entre hombres y mujeres que ejercen una actividad autónoma⁶³ y la Directiva sobre el permiso parental⁶⁴, y se ve reforzada por la jurisprudencia del Tribunal de Justicia de la UE.

La Directiva 98/59/CE del Consejo, sobre despidos colectivos⁶⁵, requiere que los empleadores informen y consulten a los representantes de los trabajadores y notifiquen a las autoridades públicas antes de proceder a los despidos colectivos.

La Recomendación del Consejo, de 10 de marzo de 2014, sobre un Marco de Calidad para los períodos de prácticas⁶⁶, tiene por objetivo mejorar la calidad de los períodos de prácticas, mediante elementos de calidad que son directamente transferibles a la legislación nacional o a los acuerdos de los interlocutores sociales. En particular, se refieren al contenido de aprendizaje, a las condiciones de trabajo y a la transparencia en relación con las condiciones financieras y prácticas de contratación.

⁵⁷ Directiva 2001/23/CE del Consejo, de 12 de marzo de 2001, sobre la aproximación de las legislaciones de los Estados miembros relativas al mantenimiento de los derechos de los trabajadores en caso de traspasos de empresas, de centros de actividad o de partes de empresas o de centros de actividad (DO L 82 de 22.3.2001, p. 6).

⁵⁸ Directiva 92/85/CEE del Consejo, de 19 de octubre de 1992, relativa a la aplicación de medidas para promover la mejora de la seguridad y de la salud en el trabajo de la trabajadora embarazada, que haya dado a luz o en período de lactancia (DO L 348 de 28.11.1992, p. 1).

⁵⁹ Directiva 2010/18/UE del Consejo, de 8 de marzo de 2010, por la que se aplica el Acuerdo marco revisado sobre el permiso parental, celebrado por BUSINESSSEUROPE, la UEAPME, el CEEP y la CES (DO L 68 de 18.3.2010, p. 13).

⁶⁰ Otras directivas de la UE contra la discriminación (como la Directiva 2006/54/CE o la Directiva 2000/43/CE) también ofrecen una protección específica contra el despido improcedente.

⁶¹ Directiva 97/81/CE del Consejo, de 15 de diciembre de 1997, relativa al Acuerdo marco sobre el trabajo a tiempo parcial concluido por la UNICE, el CEEP y la CES (DO L 14 de 20.1.1998, p. 9).

⁶² Directiva 2006/54/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 5 de julio de 2006, relativa a la aplicación del principio de igualdad de oportunidades e igualdad de trato entre hombres y mujeres en asuntos de empleo y ocupación (refundición) (DO L 204 de 26.7.2006, p. 23).

⁶³ Directiva 2010/41/UE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 7 de julio de 2010, sobre la aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres que ejercen una actividad autónoma (DO L 180 de 15.7.2010, p. 1).

⁶⁴ Directiva 2010/18/UE del Consejo, de 8 de marzo de 2010, por la que se aplica el Acuerdo marco revisado sobre el permiso parental, celebrado por BUSINESSSEUROPE, la UEAPME, el CEEP y la CESE, y se deroga la Directiva 96/34/CE (DO L 68 de 18.3.2010, p. 13).

⁶⁵ Directiva 98/59/CE del Consejo sobre la aproximación de las legislaciones de los Estados miembros que se refieren a los despidos colectivos (DO L 225 de 12.8.1998, p. 16).

⁶⁶ Recomendación del Consejo, de 10 de marzo de 2014, sobre un marco de calidad para los períodos de prácticas (DO C 88 de 27.3.2014, p. 1).

2. Ámbito de aplicación y cambios introducidos por el pilar europeo de derechos sociales

El pilar requiere que se proporcione información por escrito al trabajador o la trabajadora sobre sus condiciones de trabajo *al comienzo* de la relación laboral, y no en el plazo de dos meses que establece actualmente la Directiva relativa a la declaración firmada. Dado que los períodos de prueba son importantes en la mayoría de las relaciones laborales, el pilar también aporta obligaciones de información en este sentido. Estos cambios incrementarán la conciencia sobre los derechos por parte de los empleadores y de los trabajadores. También deben contribuir a reducir el trabajo sin declarar.

El pilar también va más allá del acervo existente al introducir salvaguardas procesales y de fondo para los trabajadores en caso de despido. Debe proporcionarse una justificación adecuada y respetarse un período de preaviso razonable. Por otra parte, el pilar propone que los trabajadores tengan acceso a procedimientos imparciales para la resolución de disputas. Entre ellos se pueden incluir los procedimientos de arbitraje, mediación o conciliación. El pilar introduce además el derecho a una compensación adecuada en caso de despido injustificado, como la readmisión o una compensación económica. Por despidos injustificados se entienden aquellos que incumplen las normas aplicables a la relación laboral en cuestión.

3. Aplicación

a) Lo que pueden hacer los Estados miembros y los interlocutores sociales

Los Estados miembros tienen la labor de transponer y aplicar las normas adoptadas en el ámbito de la Unión. Dado que las medidas de la Unión arriba indicadas se limitan a recoger normas mínimas, se invita a los Estados miembros a que vayan más allá de estas normas a fin de dar efecto a este pilar.

Por otra parte, los Estados miembros podrán ratificar, si todavía no lo han hecho, y los correspondientes convenios de la OIT, como el n.º 122 sobre política de empleo, el n.º 144 sobre consultas tripartitas, el n.º 135 sobre los representantes de los trabajadores y el n.º 154 sobre la promoción de la negociación colectiva.

A escala de la Unión, debe consultarse a los interlocutores sociales de acuerdo con el artículo 154 del TFUE sobre las posibles iniciativas basadas en el artículo 153 del TFUE y estos podrán firmar acuerdos que puedan aplicarse a escala de la Unión a petición de ellos de conformidad con el artículo 155. Los interlocutores sociales también pueden recopilar e intercambiar buenas prácticas en toda la Unión. En el contexto nacional, los interlocutores sociales pueden respaldar la aplicación de este principio mediante la negociación colectiva y a través de su implicación en el diseño y la ejecución de políticas relevantes.

b) Iniciativas recientes y en curso en la UE

Conjuntamente con el pilar europeo de derechos sociales, la Comisión va a lanzar una consulta a los interlocutores sociales en primera fase sobre la revisión de la Directiva relativa a la declaración

firmada⁶⁷, que comprende el ámbito de aplicación de la Directiva y la ampliación del «paquete de información», incluso sobre el período de prueba. Como parte de esta, se consultará los interlocutores sociales sobre la cuestión de si modificar la Directiva de forma más sustancial con la intención de introducir un mínimo de derechos de los trabajadores aplicable a cada tipo de relación laboral.

⁶⁷ C(2017) 2611.

Diálogo social y participación de los trabajadores

a. Se deberá consultar a los interlocutores sociales sobre el diseño y la aplicación de políticas sociales, económicas y de empleo, de acuerdo con las prácticas nacionales. Deberá 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 deberán aplicarse a nivel de la Unión y de sus Estados miembros.

b. 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.

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

1. El acervo de la Unión

a) La Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea

La Carta establece en su artículo 28 que, de conformidad con el Derecho de la Unión y con las legislaciones y prácticas nacionales, los trabajadores y los empresarios, o sus organizaciones respectivas, tienen derecho a negociar y celebrar convenios colectivos, en los niveles adecuados, y a emprender, en caso de conflicto de intereses, acciones colectivas para la defensa de sus intereses, incluida la huelga. El artículo 27 de la Carta otorga a todos los trabajadores el derecho a que se le garantice, en los niveles adecuados, la información y consulta con suficiente antelación, en los casos y condiciones previstos en el Derecho de la Unión y en las legislaciones y prácticas nacionales.

b) Las competencias legislativas y sus límites

La promoción del diálogo entre los interlocutores sociales es un objetivo común de la Unión y los Estados miembros que se ha consagrado en el artículo 151 del Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea (TFUE). Con arreglo al artículo 153, apartado 2, del TFUE, la Unión puede adoptar medidas que respalden y complementen las actividades de los Estados miembros en los ámbitos de la información y la consulta a los trabajadores y la representación y la defensa colectiva de los intereses de los trabajadores y de los empresarios, incluida la cogestión. Las disposiciones del artículo 153 del TFUE no se aplicarán a las remuneraciones, al derecho de asociación y sindicación, al derecho de huelga ni al derecho de cierre patronal. Las Directivas adoptadas en virtud de lo dispuesto en el artículo 153 del TFUE habrán de evitar el establecimiento de trabas de carácter administrativo, financiero y jurídico que obstaculicen la creación y el desarrollo de pequeñas y medianas empresas.

c) Medidas en vigor

La Directiva 2002/14/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, relativa a la información y a la consulta de los trabajadores⁶⁸ (Directiva sobre información y consulta), tiene por objeto garantizar la implicación de los trabajadores antes de que la dirección tome una decisión, en especial en aquellos casos en que está prevista una reestructuración. La Directiva 2009/38/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, sobre la constitución de un comité de empresa europeo⁶⁹, aborda la necesidad de que existan procedimientos adecuados de información y consulta en las empresas de dimensión comunitaria por medio del establecimiento de comités de empresa europeos que aborden las cuestiones transnacionales que podrían afectar a los trabajadores. La Directiva 98/59/CE del Consejo, relativa a los despidos colectivos⁷⁰, y la Directiva 2001/23/CE del Consejo, relativa a los traspasos de empresas⁷¹, van más allá de garantizar la información y la consulta a los representantes de los trabajadores; por ejemplo, esta última Directiva garantiza el mantenimiento de los derechos de los trabajadores cuando una empresa es transferida de un empleador a otro.

El Marco de Calidad de la UE para la previsión del cambio y la reestructuración⁷² promueve los principios y las buenas prácticas aplicadas a los empleadores, empleados, interlocutores sociales y autoridades públicas en lo referente a la anticipación del cambio y la gestión de los procesos de reestructuración.

La declaración conjunta firmada por la Presidencia del Consejo de la Unión Europea, la Comisión Europea y los interlocutores sociales europeos sobre «Un nuevo comienzo para el diálogo social» hace énfasis en la importancia del desarrollo de capacidades de los interlocutores sociales nacionales, la mayor implicación de los interlocutores sociales en la política de la UE, el aumento de la implicación de los interlocutores sociales en las políticas y la legislación de la UE y el compromiso de promover el diálogo social interprofesional y sectorial, incluidos sus resultados a todos los niveles.

2. Ámbito de aplicación y cambios introducidos por el pilar europeo de derechos sociales

El pilar establece el derecho de los interlocutores sociales a participar en el diseño y la aplicación de las políticas sociales y de empleo, y respalda su mayor implicación en la política y el desarrollo de leyes, al tiempo que tienen cuenta la diversidad de los sistemas nacionales⁷³. Para que esto se materialice es necesario establecer el marco institucional o jurídico adecuado en el contexto de la

⁶⁸ Directiva 2002/14/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 11 de marzo de 2002, por la que se establece un marco general relativo a la información y a la consulta de los trabajadores en la Comunidad Europea (DO L 80 de 23.3.2002, p. 29).

⁶⁹ DO L 122 de 16.5.2009, p. 28.

⁷⁰ Directiva 98/59/CE del Consejo, de 20 de julio de 1998, relativa a la aproximación de las legislaciones de los Estados miembros que se refieren a los despidos colectivos (DO L 225 de 12.8.1998, p. 16).

⁷¹ Directiva 2001/23/CE del Consejo, de 12 de marzo de 2001, sobre la aproximación de las legislaciones de los Estados miembros relativas al mantenimiento de los derechos de los trabajadores en caso de traspasos de empresas, de centros de actividad o de partes de empresas o de centros de actividad (DO L 82 de 22.3.2001, p. 16).

⁷² Comunicación de la Comisión, Marco de Calidad de la UE para la Anticipación del Cambio y la Reestructuración, COM(2013) 882 final, de 13.12.2013.

⁷³ Un nuevo comienzo para el diálogo social. Declaración de los interlocutores sociales europeos, la Comisión Europea y la Presidencia del Consejo de la Unión Europea, de 16 de junio de 2016.

Unión y nacional, otorgando un papel claro a los interlocutores sociales no solo en la consulta y la preparación de políticas y legislaciones relevantes, sino también en su aplicación y puesta en marcha.

El pilar otorga a todos los trabajadores de todos los sectores el derecho a ser informados y consultados directamente o por medio de sus representantes sobre asuntos de interés para ellos, como la transferencia, reestructuración y fusión de empresas y sobre despidos colectivos. Este va más allá de la actual acervo de la Unión teniendo en cuenta que: se aplica independientemente del número de miembros del personal implicados; su ámbito de aplicación material abarca tanto la reestructuración como la fusión de empresas; y el derecho no se limita solamente a recibir información, sino también a ser consultado sobre cualquier actuación corporativa de este tipo, que implica un intercambio de puntos de vista y el establecimiento de un diálogo coherente con el empleador. Por otra parte, el principio 8b abarca todas las cuestiones que tienen que ver con los trabajadores, mientras que las Directivas existentes recogen una lista limitada de temas para participar en los procesos de información y consulta. Al referirse a los «asuntos de interés para ellos, en particular (...) La transferencia, reestructuración y fusión de empresas y (...) despidos colectivos», va más allá que el artículo 27 de la Carta, que establece un derecho a la información y consulta con suficiente antelación, «en los casos y condiciones previstos en el Derecho de la Unión y en las legislaciones y prácticas nacionales».

Pese a que el desarrollo de capacidades es principalmente y sobre todo un proceso ascendente que depende de la voluntad y los esfuerzos de los propios interlocutores sociales, las disposiciones del pilar ponen de relieve que los esfuerzos de los interlocutores sociales pueden ser complementados por las autoridades públicas, al tiempo que se respeta la autonomía de estos. El desarrollo de capacidades hace referencia a aumentar la representatividad de los interlocutores sociales y reforzar sus capacidades operativas, analíticas y legales a fin de que puedan participar en las negociaciones colectivas y contribuir a la elaboración de políticas. Este apoyo puede realizarse por medio del establecimiento del marco institucional o legal adecuado, otorgando un papel claro los interlocutores sociales en la elaboración de políticas y también prestándoles apoyo financiero.

3. Aplicación

a) Lo que pueden hacer los Estados miembros y los interlocutores sociales

Al tiempo que se respeta la autonomía de los interlocutores sociales, se invita a los Estados miembros involucren a estos muy de cerca en el diseño y la aplicación de las reformas y políticas oportunas y a que les ayuden a mejorar el funcionamiento y la efectividad del diálogo social y las relaciones industriales en el contexto nacional. Asimismo se invita a los Estados miembros a que promuevan las buenas prácticas en lo referente a la información y la consulta los trabajadores y sus representantes.

Los interlocutores sociales también pueden recopilar e intercambiar buenas prácticas en toda la Unión. En el contexto nacional, los interlocutores sociales pueden respaldar la aplicación de este principio mediante la negociación colectiva y a través de su implicación en el diseño y la ejecución de políticas relevantes.

Los interlocutores sociales pueden mejorar la afiliación y la representatividad tanto de los sindicatos como de las organizaciones patronales, en especial en lo referente a su capacidad para representar a los trabajadores autónomos, los trabajadores que tengan cualquier tipo de relación laboral, los jóvenes, los migrantes y las mujeres, las pequeñas y microempresas y desarrollar conocimientos especializados legales y técnicos para facilitar su adecuada implicación en el diseño y la aplicación de las políticas de empleo y sociales en el contexto nacional y de la Unión.

Los interlocutores sociales de los distintos sectores de la UE se comprometieron a promover el desarrollo de capacidades y mejorar la aplicación de sus acuerdos autónomos en su actual programa de trabajo para el período 2015-2017.

b) Iniciativas recientes y en curso en la UE

A escala de la Unión, debe consultarse a los interlocutores sociales de acuerdo con el artículo 154 del TFUE sobre las posibles iniciativas basadas en el artículo 153 del TFUE y estos podrán firmar acuerdos que puedan aplicarse a escala de la Unión a petición de ellos de conformidad con el artículo 155. Los interlocutores sociales también pueden recopilar e intercambiar buenas prácticas en toda la Unión.

La cumbre social tripartita para el crecimiento y el empleo y del diálogo y del diálogo macroeconómico sigue siendo el principal foro de debate con los representantes de los interlocutores sociales a nivel político.

Los interlocutores sociales de los distintos sectores de la UE se comprometieron a promover el desarrollo de capacidades y mejorar la aplicación de sus acuerdos autónomos en su actual programa de trabajo para el período 2015-2017.

En 2017, la Comisión publicará una evaluación REFIT de la Directiva 2009/38/CE del Parlamento Europeo y del Consejo sobre la constitución de un comité de empresa europeo o de un procedimiento de información y consulta a los trabajadores en las empresas y grupos de empresas de dimensión comunitaria. También publicará un documento de orientación relativo a dicha Directiva que tiene por objeto mejorar su aplicación y establecer una mayor seguridad jurídica.

En 2017, la Comisión informará las restantes instituciones de la Unión y a los interlocutores sociales sobre el modo en que los Estados miembros están aplicando las buenas prácticas recopiladas en el «Marco de Calidad de la UE para la previsión del cambio y la reestructuración»⁷⁴ de 2013.

La Unión seguirá promoviendo la inversión por parte de los Estados miembros en el desarrollo de capacidades de los interlocutores sociales y promoviendo el suministro de información a los representantes de los empleados, así como la consulta a estos, teniendo en cuenta la legislación nacional que ha transpuesto las Directivas relativas a la información y la consulta a los trabajadores, los despidos colectivos y los comités de empresa europeos.

⁷⁴ COM(2013) 882.

Equilibrio entre vida profesional y vida privada

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

1. El acervo de la Unión

a) La Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea

El artículo 23 de la Carta establece que la igualdad entre hombres y mujeres deberá garantizarse en todos los ámbitos, inclusive en materia de empleo, trabajo y retribución. El principio de igualdad no impide el mantenimiento o la adopción de medidas que supongan ventajas concretas en favor del sexo menos representado. El artículo 33, apartado 2, de la Carta establece que, con el fin de poder conciliar vida familiar y vida profesional, toda persona tiene derecho a ser protegida contra cualquier despido por una causa relacionada con la maternidad, así como el derecho a un permiso de maternidad remunerado y a un permiso parental con motivo del nacimiento o de la adopción de un niño.

b) Las competencias legislativas y sus límites

Según el artículo 153, apartado 2, del Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea (TFUE), la Unión puede adoptar medidas, que respalden y complementen las actividades de los Estados miembros, entre otros en los ámbitos de la salud y la seguridad en el trabajo, las condiciones de trabajo y la igualdad entre hombres y mujeres por lo que respecta a las oportunidades en el mercado laboral y al trato en el trabajo. El artículo 157, apartado 3, del TFUE faculta a la Unión para que adopte medidas destinadas a garantizar la aplicación del principio de igualdad de oportunidades e igualdad de trato para hombres y mujeres en asuntos de empleo y ocupación. Las Directivas adoptadas en virtud de lo dispuesto en el artículo 153 del TFUE habrán de evitar el establecimiento de trabas de carácter administrativo, financiero y jurídico que obstaculicen la creación y el desarrollo de pequeñas y medianas empresas.

c) Medidas en vigor

La Directiva 92/85/CEE del Consejo⁷⁵ requiere que los Estados miembros proporcionen a las trabajadoras un permiso de maternidad de como mínimo 14 semanas, con un subsidio que por lo menos tendrá el mismo nivel que las prestaciones económicas por enfermedad. La Directiva 2010/41/UE del Parlamento Europeo y del Consejo⁷⁶ establece que debe garantizarse un subsidio por maternidad de cuantía suficiente a las trabajadoras autónomas y las cónyuges y parejas de hecho de

⁷⁵ Directiva 92/85/CEE del Consejo, de 19 de octubre de 1992, relativa a la aplicación de medidas para promover la mejora de la seguridad y de la salud en el trabajo de la trabajadora embarazada, que haya dado a luz o en período de lactancia (DO L 348 de 28.11.1992, p. 1).

⁷⁶ Directiva 2010/41/UE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 7 de julio de 2010, sobre la aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres que ejercen una actividad autónoma (DO L 180 de 15.7.2010, p. 1).

trabajadores autónomos que permita interrupciones en su actividad profesional por causa de embarazo o maternidad, durante por lo menos 14 semanas. El Acuerdo marco revisado sobre el permiso parental celebrado por los interlocutores sociales (BusinessEurope, la UEAPME, el CEEP y la CES) —aplicado en el contexto de la Unión mediante la Directiva 2010/18/UE del Consejo⁷⁷— otorga tanto a trabajadores como trabajadoras un derecho individual al permiso parental de al menos cuatro meses y exige a los Estados miembros que adopten medidas destinadas a garantizar que, al reincorporarse del permiso parental, los trabajadores puedan pedir cambios en sus horarios o regímenes de trabajo durante un período determinado de tiempo. El Acuerdo marco sobre el trabajo a tiempo parcial concluido por la UNICE, el CEEP y la CES —aplicado mediante la Directiva 97/81/CE⁷⁸— protege a los trabajadores a tiempo parcial ante un trato menos favorable que los trabajadores a tiempo completo, y establece que los empleadores deberían tener en cuenta las solicitudes de los trabajadores para pasar de una jornada a tiempo parcial a una a tiempo completo o viceversa.

2. Ámbito de aplicación y cambios introducidos por el pilar europeo de derechos sociales

El pilar destaca la importancia de la conciliación de vida familiar y vida profesional para todas las personas que tienen responsabilidades asistenciales y otorga derechos que son fundamentales para conseguir la conciliación en el actual contexto de trabajo, como es el derecho de acceso a los cuidados infantiles y a los cuidados de larga duración. El principio va más allá del actual acervo al establecer derechos para *todas las personas con responsabilidades asistenciales que tiene un empleo*. Por lo tanto, también se aplicará a las personas que tiene un empleo que no son padres, pero que por ejemplo puede que cuiden de personas de edad avanzada o miembros de su familia con una discapacidad.

Por otra parte, el pilar confiere *el derecho a condiciones laborales flexibles*, como el trabajo a distancia, la adaptación de los horarios de trabajo o pasar de una jornada completa a una jornada a tiempo parcial. En la actualidad ese derecho únicamente existe la legislación de la Unión en aquellos casos en los que un trabajador se reincorpora a su puesto tras un permiso parental.

En lo referente a la igualdad de género, el pilar centra por primera vez la atención en garantizar la igualdad de acceso de hombres y mujeres en materia de disposiciones sobre permisos especiales. Debería promoverse un uso equilibrado de este tipo de disposiciones por parte de hombres y mujeres, por ejemplo ajustando el nivel de remuneración, o las condiciones relativas a la flexibilidad y a su carácter intransferible.

⁷⁷ Directiva 2010/18/UE del Consejo, de 8 de marzo de 2010, por la que se aplica el Acuerdo marco revisado sobre el permiso parental, celebrado por BUSINESSEUROPE, la UEAPME, el CEEP y la CES (DO L 68 de 18.3.2010, p. 13).

⁷⁸ Directiva 97/81/CE del Consejo, de 15 de diciembre de 1997, relativa al Acuerdo marco sobre el trabajo a tiempo parcial concluido por la UNICE, el CEEP y la CES (DO L 14 de 20.1.1998, p. 9).

3. Aplicación

a) Lo que pueden hacer los Estados miembros y los interlocutores sociales

Los Estados miembros tienen la labor de transponer y aplicar las normas adoptadas en el ámbito de la Unión. Dado que las medidas de la Unión arriba indicadas se limitan a recoger normas mínimas, se invita a los Estados miembros a que vayan más allá de estas normas a fin de dar efecto a las disposiciones de este pilar.

A escala de la Unión, debe consultarse a los interlocutores sociales de acuerdo con el artículo 154 del TFUE sobre posibles iniciativas basadas en el artículo 153 del TFUE y pedir que se solicite la aplicación de sus acuerdos a escala de la Unión de conformidad con el artículo 155. Los interlocutores sociales también pueden recopilar e intercambiar buenas prácticas en toda la Unión. En el contexto nacional, los interlocutores sociales pueden respaldar la aplicación de este principio mediante la negociación colectiva y a través de su implicación en el diseño y la ejecución de políticas relevantes.

Los interlocutores sociales de los distintos sectores de la UE seleccionaron la conciliación de la vida laboral, privada y familiar como una de las prioridades de su programa de trabajo en curso para 2015-2017.

b) Iniciativas recientes y en curso en la UE

Conjuntamente con el pilar europeo de derechos sociales, la Comisión presenta la iniciativa «Un nuevo comienzo para apoyar la conciliación de la vida laboral y la vida privada de los padres y cuidadores»⁷⁹. En esta se proponen actuaciones legislativas y políticas que tienen por objeto facilitar que tanto mujeres como hombres puedan tomarse el permiso parental, introducir el permiso por paternidad y el permiso para cuidadores, promover el uso de condiciones laborales flexibles, además de proporcionar un mayor número y mejores instalaciones para el cuidado de los niños y otras instalaciones de atención, y eliminar los factores de desincentivación como son las ventajas fiscales, que desaniman a que un segundo trabajador —con frecuencia la mujer— se incorpore al mercado de trabajo.

La Fundación Europea para la Mejora de las Condiciones de Vida y de Trabajo (Eurofound) y el Instituto Europeo de la Igualdad de Género, dos de los organismos descentralizados de la UE, respaldan la labor de la Comisión, los Estados miembros y los interlocutores sociales en el ámbito de la conciliación de vida familiar y vida profesional, la calidad de vida y los servicios públicos.

⁷⁹ COM(2017) 252 y COM(2017) 253.

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

a. Los trabajadores tienen derecho a un elevado nivel de protección de la salud y la seguridad en el trabajo.

b. 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.

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

1. El acervo de la Unión

a) La Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea

El artículo 31, apartado 1, de la Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea, otorga el derecho a todo trabajador a trabajar en condiciones que respeten su salud, seguridad y dignidad.

El artículo 8 de la Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea otorga a todas las personas el derecho a la protección de los datos de carácter personal que le conciernan y establece que tiene derecho a acceder a los datos recogidos que le conciernan y a obtener su rectificación. Estos datos se tratarán de modo leal, para fines concretos y sobre la base del consentimiento de la persona afectada o en virtud de otro fundamento legítimo previsto por la ley. El respeto de estas normas estará sujeto al control de una autoridad independiente.

b) Las competencias legislativas y sus límites

Con arreglo al artículo 153, apartado 2, del Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea (TFUE), la Unión puede adoptar medidas en especial para la mejora del entorno de trabajo, para proteger la salud y la seguridad de los trabajadores, entre otros aspectos. Las Directivas adoptadas en virtud de lo dispuesto en el artículo 153 del TFUE habrán de evitar el establecimiento de trabas de carácter administrativo, financiero y jurídico que obstaculicen la creación y el desarrollo de pequeñas y medianas empresas.

El artículo 16, apartado 1, del Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea (TFUE) establece que toda persona tiene derecho a la protección de los datos relativos a ella.

c) Medidas en vigor

La Directiva Marco del 89/391/CEE del Consejo⁸⁰ y 23 Directivas relacionadas establecen requisitos mínimos para la prevención de los riesgos profesionales, la protección de la seguridad y de la salud y la eliminación de los riesgos y de los factores de accidentes. La Directiva Marco establece los principios generales de gestión adecuada de la salud y la seguridad, como son la responsabilidad del empleador, los derechos y deberes de los trabajadores, la utilización de evaluaciones de riesgos

⁸⁰ Directiva 89/391/CEE del Consejo, de 12 de junio de 1989, relativa a la aplicación de medidas para promover la mejora de la seguridad y de la salud de los trabajadores en el trabajo (DO 1989 L 183 de 29.6.1989, p. 1).

como instrumento de mejora continua de los procesos empresariales, y la representación de los trabajadores. Las Directivas asociadas adaptan estos principios esenciales a determinados lugares de trabajo y sectores concretos, riesgos específicos, tareas o categorías de trabajadores. Estos definen cómo evaluar dichos riesgos y, en algunos casos establecen valores límite de exposición para determinadas sustancias y agentes.

La Directiva 92/85/CEE introduce medidas para promover la mejora de la seguridad y de la salud en el trabajo de la trabajadora embarazada, que haya dado a luz o que se encuentre en período de lactancia.

El Reglamento general de protección de datos⁸¹, que sustituye a la Directiva europea en materia de protección de datos⁸², permite a los Estados miembros por ley o mediante convenios colectivos establecer normas más específicas a fin de garantizar la protección de los derechos y las libertades de los trabajadores.

En su Comunicación «Trabajo más seguro y saludable para todos»⁸³ la Comisión hace énfasis en la necesidad de volver a centrar sus esfuerzos en garantizar una protección, una conformidad y una aplicación de los estándares de seguridad y salud mejores y más amplios sobre el terreno. En ella se anuncian medidas legislativas para intensificar la lucha contra el cáncer profesional, además de iniciativas en apoyo a la aplicación efectiva de las normas, sobre todo en las microempresas y las pymes. La Comisión invita a los Estados miembros y a los interlocutores sociales a que trabajen conjuntamente a fin de modernizar la legislación sobre seguridad y salud ocupacional en el contexto de la UE y nacional, al tiempo que mantienen o mejoran la protección de los trabajadores.

2. Ámbito de aplicación y cambios introducidos por el pilar europeo de derechos sociales

El pilar va más allá del actual acervo, al prever un elevado nivel de protección para los trabajadores ante los riesgos para la salud y la seguridad en el trabajo. Por lo tanto, insta a los Estados miembros, pero también a los empleadores, a que vaya más allá de los requisitos mínimos que establece el actual acervo y que se acerque lo máximo posible a un entorno de trabajo libre de accidentes y sin mortalidad. Esto no implica limitarse a aplicar las normas, sino establecer políticas de salud y seguridad en constante proceso de mejora con la ayuda de herramientas como son aquellas basadas en Internet que faciliten las evaluaciones de riesgo, el diálogo con los trabajadores y los proveedores del lugar de trabajo, todo ello respaldado por orientaciones y el intercambio de información.

El principio 10b introduce dos derechos interrelacionados: en primer lugar, va más allá de la protección de la salud y la seguridad al otorgar a los trabajadores el derecho a un entorno de trabajo adaptado a sus circunstancias ocupacionales específicas. En segundo lugar, de acuerdo también con

⁸¹ Reglamento (UE) 2016/679 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 27 de abril de 2016, relativo a la protección de las personas físicas en lo que respecta al tratamiento de datos personales y a la libre circulación de estos datos y por el que se deroga la Directiva 95/46/CE (Reglamento general de protección de datos) (Texto pertinente a efectos del EEE) (DO L 119 de 4.5.2016, p. 1).

⁸² Directiva 95/46/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 24 de octubre de 1995, relativa a la protección de las personas físicas en lo que respecta al tratamiento de datos personales y a la libre circulación de estos datos

⁸³ COM(2017) 12 final, de 10 de enero de 2017.

el principio de envejecimiento activo, reconoce la necesidad de adaptar el entorno de trabajo a fin de permitir que los trabajadores puedan tener unas carreras profesionales sostenibles y de mayor duración. Puede que sea necesaria la introducción de determinadas adaptaciones, como por ejemplo una mejor iluminación para el desarrollo de labores administrativas, a consecuencia de la edad del trabajador. Por otra parte, es posible que sea necesario introducir ajustes, como una mayor flexibilidad del horario de trabajo, a fin de mantener la salud y el bienestar de los trabajadores de mayor edad.

Asimismo, el pilar introduce el derecho a la protección de los datos de carácter personal de los trabajadores. El tratamiento de datos personales por parte del empleador debe basarse en todo momento en razones jurídicas, normalmente el cumplimiento de un contrato, la conformidad con una obligación jurídica o para los efectos del interés legítimo que persigue el empleador, salvo en aquellos casos en que dicho interés sea invalidado por el interés o los derechos fundamentales del trabajador.

3. Aplicación

a) Lo que pueden hacer los Estados miembros y los interlocutores sociales

Los Estados miembros tienen la labor de transponer y aplicar las normas adoptadas en el ámbito de la Unión. Dado que las medidas de la Unión arriba indicadas se limitan a recoger requisitos mínimos, se invita a los Estados miembros a que vayan más allá de estas normas a fin de dar efecto al principio de alcanzar un elevado nivel de salud y seguridad en el trabajo y promover las buenas prácticas en lo referente al envejecimiento activo en el trabajo.

A escala de la Unión, debe consultarse a los interlocutores sociales de acuerdo con el artículo 154 del TFUE sobre posibles iniciativas basadas en el artículo 153 del TFUE y pedir que se solicite la aplicación de sus acuerdos a escala de la Unión de conformidad con el artículo 155. En concreto, pueden promover y desarrollar normas conjuntas en el contexto nacional o de la Unión a fin de adaptar los lugares de trabajo introduciendo un enfoque de envejecimiento activo e intergeneracional. El 8 de marzo de 2017, los interlocutores sociales europeos firmaron un acuerdo autónomo sobre el enfoque de envejecimiento activo e intergeneracional que también engloba a la salud y la seguridad y que deberán aplicar los interlocutores sociales nacionales para 2020.

Los interlocutores sociales también pueden recopilar e intercambiar buenas prácticas en toda la Unión. En el contexto nacional, los interlocutores sociales pueden respaldar la aplicación de este principio mediante la negociación colectiva y a través de su implicación en el diseño y la ejecución de políticas relevantes.

b) Iniciativas recientes y en curso en la UE

Recientemente, la Comisión ha planteado enmiendas a la Directiva 2004/37/CE⁸⁴ (Directiva sobre agentes carcinógenos y mutágenos) que pretende mejorar la protección para millones de trabajadores mediante la revisión o el establecimiento de valores límite de exposición ocupacional vinculantes para varios agentes químicos peligrosos⁸⁵. La Comisión —en consulta con los interlocutores sociales— continuará proponiendo nuevas actualizaciones a la Directiva sobre agentes carcinógenos y mutágenos, a fin de introducir valores límite vinculantes para combatir el cáncer profesional.

La Comisión respaldará la aplicación del acervo mediante la mejora de la conformidad con las normas, en concreto en las microempresas y las pymes, planteando propuestas para eliminar o actualizar las disposiciones sobre salud y seguridad que queden desfasadas teniendo en cuenta cambios científicos, técnicos y en la sociedad. Volver a concentrar los esfuerzos en garantizar una mejor protección, conformidad y aplicación sobre el terreno, mediante el desarrollo de orientaciones a los empleadores, entre otros aspectos. Para 2017 se prevé la publicación de guías sobre agricultura, buques de pesca y riesgos de los vehículos asociados con el trabajo.

La Comisión lanzará un proceso de revisión por pares con los Estados miembros con el objetivo concreto de reducir la carga administrativa en la legislación nacional al tiempo que mantienen la protección de los trabajadores y, en cooperación con la Agencia Europea para la Seguridad y la Salud en el Trabajo, promover de forma adicional el desarrollo de las correspondientes herramientas de TI.

La Agencia Europea para la Seguridad y la Salud en el Trabajo, uno de los organismos descentralizados de la UE, desempeñará un papel fundamental en la recopilación y la difusión de las buenas prácticas y respaldará el intercambio de experiencias, sobre todo por medio de las campañas Trabajos saludables. La campaña «Trabajos saludables en cada edad» concluida en 2017, tras haber publicitado un gran número de ejemplos de toda la Unión. En 2018, la Comisión tendrá por objetivo mejorar la aplicación práctica de las medidas de gestión del riesgo que tengan en cuenta la edad mediante el desarrollo y la difusión de orientaciones pertinentes para los inspectores de trabajo. Esta agencia lanzará la siguiente campaña sobre Trabajos saludables en 2018, que se centrará en las sustancias peligrosas en apoyo a los esfuerzos de la Comisión para combatir el cáncer profesional. A fin de facilitar la aplicación de las normas sobre protección de datos, el Grupo que se establece en el artículo 29 (formado por las 28 autoridades nacionales responsables de la protección de datos) publicará en 2017 una opinión sobre el procesamiento de los datos personales en el contexto del empleo.

⁸⁴ Directiva 2004/37/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 29 de abril de 2004, relativa a la protección de los trabajadores contra los riesgos relacionados con la exposición a agentes carcinógenos o mutágenos durante el trabajo (sexta Directiva específica con arreglo al apartado 1 del artículo 16 de la Directiva 89/391/CEE del Consejo), (DO L 158 de 30.4.2004, p. 50).

⁸⁵ COM(2016) 248 y COM(2017) 11.

Capítulo III. Protección e inclusión sociales

Asistencia y apoyo a los niños

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

b. Los niños tienen derecho a la protección contra la pobreza. Los niños procedentes de entornos desfavorecidos tienen derecho a medidas específicas destinadas a promover la igualdad de oportunidades.

1. El acervo de la Unión

a) La Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea

El artículo 14 de la Carta otorga a todas las personas el derecho a la educación, incluido el derecho a recibir gratuitamente la enseñanza obligatoria. El artículo 24, apartado 1, de la Carta otorga a los niños el derecho a la protección y a los cuidados necesarios para su bienestar.

b) Las competencias legislativas y sus límites

El artículo 153, apartado 2, del Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea (TFUE), faculta a la Unión para que adopte medidas destinadas a respaldar y complementar las actividades de los Estados miembros, entre otros en los ámbitos de la lucha contra la exclusión social y la modernización de los sistemas de protección social. La Unión está facultada según el artículo 165 del TFUE para contribuir al desarrollo de una educación de calidad fomentando la cooperación política entre los Estados miembros y, si fuera necesario, apoyando y aplicando la acción de estos. Con arreglo al artículo 156 del TFUE, y con vistas a alcanzar los objetivos del artículo 151 del TFUE y sin afectar a las restantes disposiciones de los Tratados, se encomienda a la Comisión la labor de fomentar la colaboración entre los Estados miembros y facilitar la coordinación de sus acciones en todos los ámbitos de política social recogidos en el Título X del TFUE. El artículo 153, apartado 4, establece que las disposiciones adoptadas con arreglo al artículo 153 del TFUE no afectarán a la facultad reconocida a los Estados miembros de definir los principios fundamentales de su sistema de seguridad social, ni deberán afectar de modo sensible al equilibrio financiero de este.

c) Medidas en vigor

En 2002, el Consejo Europeo estableció «los objetivos de Barcelona»⁸⁶ a fin de garantizar la prestación de cuidados infantiles formales a al menos el 90 % de los niños de la Unión entre los 3 y la edad de escolarización obligatoria, y al menos el 33 % de los niños menores de 3 años para 2010. Estos objetivos se reafirmaron en el Pacto Europeo para la igualdad de género 2011-2020.

⁸⁶ Conclusiones de la Presidencia del Consejo Europeo de Barcelona, 15 y 16 de marzo de 2002, SN 100/1/02 REV 1.

El Marco Estratégico de 2009 para la cooperación europea en educación y la formación (ET2020) estableció un número de objetivos para la educación y la formación, incluido un parámetro para la educación y los cuidados de la primera infancia⁸⁷.

La Recomendación 2008/867/CE de la Comisión sobre la inclusión activa de las personas excluidas del mercado laboral⁸⁸ se refiere a la necesidad de acceso a unos servicios de calidad, incluidos los cuidados infantiles. La Recomendación del Consejo, de 28 de junio de 2011⁸⁹, relativa a las políticas para reducir el abandono escolar prematuro menciona la prestación de la educación y los cuidados de la primera infancia de gran calidad como una medida preventiva para reducir el riesgo de abandono escolar prematuro.

La Comunicación de la Comisión⁹⁰ y las Conclusiones del Consejo de 2011⁹¹ sobre «educación infantil y atención a la infancia: ofrecer a todos los niños la mejor preparación para el mundo de mañana», reconocen que la educación y los cuidados de la primera infancia constituyen el fundamento necesario para el aprendizaje permanente, la integración social, el desarrollo personal y la empleabilidad futura.

La Recomendación 2013/112/UE de la Comisión, Invertir en la infancia: romper el ciclo de las desventajas⁹² hace un llamamiento a todos los Estados miembros para que incrementen su inversión en los niños, con arreglo a un planteamiento basado en tres pilares, que incluye servicios de educación y cuidados de la primera infancia asequibles y de calidad, y otras medidas destinadas a abordar la pobreza de los niños, como parte de un paquete integral basado en los derechos de la infancia de medidas políticas a fin de mejorar los resultados para los niños y romper los ciclos intergeneracionales de desfavorecimiento.

El 16 de junio de 2016, las Conclusiones del Consejo sobre «Luchar contra la pobreza y la exclusión social: Un enfoque integrado» alentaron a los Estados miembros a abordar la pobreza de los niños y promover el bienestar de estos por medio de estrategias multidimensionales e integradas, con arreglo a la Recomendación de la Comisión relativa a invertir en la infancia.

El Fondo Europeo de Desarrollo Regional respalda las medidas destinadas a mejorar la infraestructura de educación y cuidados de la primera infancia y el Fondo Social Europeo apoya la promoción de la igualdad de acceso a una educación en la primera infancia de buena calidad así como el acceso a servicios asequibles y de gran calidad para niños y familias. El programa Erasmus+ ofrece la posibilidad de establecer asociaciones estratégicas y de movilidad para la mejora de las prácticas y respalda la cooperación para el avance de las políticas en materia de educación y cuidados de la primera infancia.

⁸⁷ En el año 2020, al menos el 95 % de los niños (entre los 4 años y la edad de escolarización obligatoria) deberían participar de la educación en la primera infancia.

⁸⁸ Recomendación 2008/867/CE de la Comisión, sobre la inclusión activa de las personas excluidas del mercado laboral (DO L 307 de 18.11.2008, p. 11.)

⁸⁹ DO C 191 de 1.7.2011, p. 1.

⁹⁰ Comunicación de la Comisión, Educación y cuidados de la primera infancia: ofrecer a todos los niños la mejor preparación para el mundo de mañana, COM(2011) 66 final.

⁹¹ DO C 175 de 15.6.2011, p. 8.

⁹² Recomendación 2013/112/UE de la Comisión, Invertir en la infancia: romper el ciclo de las desventajas, DO L 59 de 2.3.2013, p. 5.

2. Ámbito de aplicación y cambios introducidos por el pilar europeo de derechos sociales

El pilar establece que *todos* los niños *tienen derecho a* educación y cuidados de la primera infancia de buena calidad. Por la educación y los cuidados de la primera infancia se entiende cualquier acuerdo regulado que proporcione educación y cuidados a los niños desde el momento de su nacimiento y hasta la edad de la escolarización en la enseñanza primaria obligatoria —independientemente del contexto, la financiación, las horas de apertura o el contenido del programa—, e incluye los cuidados en centros y en el hogar; el suministro de financiación privada y pública; la oferta preescolar y de educación infantil⁹³.

Por otra parte, el pilar destaca los aspectos de calidad de la educación y los cuidados de la primera infancia, entendidos como una combinación de aspectos relacionados con el acceso, los trabajadores, el currículo, la supervisión, la evaluación y la gobernanza. La educación y los cuidados de la primera infancia universalmente disponibles y de buena calidad beneficien a todos los niños, y en especial aquellos que proceden de un entorno desfavorecido.

Las disposiciones del pilar establecen el derecho de los niños a ser protegidos de la pobreza, lo cual implica que todos los niños tendrán acceso a medidas conjuntas e integradas con arreglo a lo dispuesto en la Recomendación de la Comisión Europea de 2013 sobre invertir en la infancia. La prevención de la pobreza y la exclusión social obtiene resultados más efectivos si se realiza mediante estrategias integradas. Por ejemplo, las medidas específicas deberían incluir el acceso a recursos adecuados, una combinación de prestaciones en efectivo y en especie que permitan que los niños tengan unos niveles de vida adecuados, acceso a servicios asequibles y de calidad en el ámbito de la educación, la salud, la vivienda, el apoyo a las familias y la promoción de los cuidados en el hogar y comunitarios, así como la protección jurídica y el apoyo a los niños para que puedan participar en la toma de decisiones sobre aquello que afecta a sus vidas.

Por otra parte, el principio 11b proporciona a los niños procedentes de entornos desfavorecidos (como los niños gitanos, algunos niños de origen inmigrante o de minorías étnicas, los niños con necesidades especiales o con discapacidad, los niños que precisan cuidados alternativos y los niños de la calle, los hijos de presidiarios, así como los niños de hogares particularmente expuestos a un riesgo de pobreza) el derecho a medidas específicas —es decir un apoyo reforzado y específico—, con el fin de garantizar que acceden a los derechos sociales y disfrutan de estos de forma equitativa.

3. Aplicación

a) Lo que pueden hacer los Estados miembros y los interlocutores sociales

Los Estados miembros son responsables del contenido de la enseñanza y de organizar sus sistemas educativos, y se les invita a que den efecto al pilar en este contexto, sobre todo por medio de una mejora de la disponibilidad y un mejor uso de las instalaciones de educación y cuidados de la primera

⁹³ Proposal for key principles of a Quality Framework for Early Childhood Education and Care (principios clave del marco de calidad relativo a la educación y atención de la infancia), informe del Grupo sobre Educación y cuidados de la primera infancia bajo los auspicios de la Comisión Europea, http://ec.europa.eu/dgs/education_culture/repository/education/policy/strategic-framework/archive/documents/ecec-quality-framework_en.pdf.

infancia, así como mediante la introducción de políticas para combatir la pobreza infantil y la igualdad de oportunidades, como son estrategias nacionales y supranacionales que incluyan objetivos, indicadores asignaciones presupuestarias identificadas y un mecanismo de vigilancia. Podrían establecerse estrategias nacionales de participación infantil a fin de promover la concienciación sobre cómo implicar a los niños en todas las actuaciones y decisiones que les afectan.

En el contexto nacional, los interlocutores sociales pueden contribuir a la aplicación de este pilar mediante la recopilación y el intercambio de buenas prácticas de toda la Unión. Gracias a la implicación de los interlocutores sociales en las cuestiones de conciliación de vida familiar y vida profesional, y a que en algunos países estos son responsables de los sistemas de seguridad social, son muchas las empresas que ya promueven o incluso proporcionan cuidados infantiles a sus trabajadores. De esta forma, los interlocutores sociales juegan un papel fundamental en la identificación el intercambio de buenas prácticas.

A escala de la Unión, debe consultarse a los interlocutores sociales de acuerdo con el artículo 154 del TFUE sobre las posibles iniciativas basadas en el artículo 153 del TFUE y estos podrán firmar acuerdos que puedan aplicarse a escala de la Unión a petición de ellos de conformidad con el artículo 155. Los interlocutores sociales también pueden recopilar e intercambiar buenas prácticas en toda la Unión. En el contexto nacional, los interlocutores sociales pueden respaldar la aplicación de este principio mediante su implicación en el diseño y la ejecución de políticas relevantes.

b) Iniciativas recientes y en curso en la UE

Conjuntamente con el pilar europeo de derechos sociales, la Comisión presenta la iniciativa «Un nuevo comienzo para apoyar la conciliación de la vida laboral y la vida privada de los padres y cuidadores». En esta se proponen actuaciones legislativas y políticas que tienen por objeto facilitar que tanto mujeres como hombres puedan tomarse el permiso parental, introducir el permiso por paternidad y el permiso para cuidadores, promover el uso de condiciones laborales flexibles, además de proporcionar un mayor número y mejores instalaciones para el cuidado de los niños y otras instalaciones de atención, y eliminar los factores de desincentivación como son las ventajas fiscales, que desaniman a que un segundo trabajador —con frecuencia la mujer— se incorpore al mercado de trabajo.

Conjuntamente con el pilar europeo de derechos sociales, la Comisión va a presentar una revisión de la aplicación de la Recomendación 2008/867/CE de la Comisión sobre la inclusión activa de las personas excluidas del mercado laboral, y de la Recomendación 2013/112/UE de la Comisión, «Invertir en la infancia: romper el ciclo de las desventajas».

La Comisión seguirá apoyando a los Estados miembros para que ofrezcan un marco común de educación y cuidados de la primera infancia de gran calidad, e intensificará sus esfuerzos para ayudarles a aprender los unos de los otros y a identificar los mejores procedimientos.

En 2017, a propuesta del Parlamento Europeo, la Comisión lanzará y aplicará una Acción preparatoria sobre la garantía infantil. Esta tiene por objeto aclarar el concepto de dicha garantía, su viabilidad y su potencial para contribuir al objetivo global de compartir la pobreza infantil.

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.

1. El actual acervo de la Unión

a) La Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea

El artículo 34 de la Carta consagra el derecho de acceso a las prestaciones de seguridad social y a los servicios sociales que garantizan una protección en casos como la maternidad, la enfermedad, los accidentes laborales, la dependencia o la vejez, así como en caso de pérdida de empleo, según las modalidades establecidas por el Derecho de la Unión y las legislaciones y prácticas nacionales. Reconoce el derecho a las prestaciones de seguridad social y a las ventajas sociales de toda persona que resida y se desplace legalmente dentro de la Unión Europea de conformidad con el Derecho de la Unión y con las legislaciones y prácticas nacionales. Asimismo establece el derecho a una ayuda social y a una vivienda social para garantizar una existencia digna a todos aquellos que no dispongan de recursos suficientes, así como para luchar contra la exclusión social y la pobreza.

El artículo 35 de la Carta garantiza el derecho de acceso a la prevención sanitaria y a beneficiarse de la atención sanitaria en las condiciones establecidas por las legislaciones y prácticas nacionales.

b) Las competencias legislativas y sus límites

El artículo 153, apartado 2, del Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea (TFUE) permite al órgano legislador de la Unión adoptar medidas, incluidas directivas, que establecen los requisitos mínimos, en el ámbito de la seguridad social y la protección social de los trabajadores.

El artículo 153, apartado 4, establece que las disposiciones adoptadas con arreglo al artículo 153 del TFUE no afectarán a la facultad reconocida a los Estados miembros de definir los principios fundamentales de su sistema de seguridad social, ni deberán afectar de modo sensible al equilibrio financiero de este. Las Directivas adoptadas en virtud de lo dispuesto en el artículo 153 del TFUE habrán de evitar el establecimiento de trabas de carácter administrativo, financiero y jurídico que obstaculicen la creación y el desarrollo de pequeñas y medianas empresas.

Con arreglo al artículo 156 del TFUE, se encomienda a la Comisión la labor de fomentar la colaboración entre los Estados miembros y facilitar la coordinación de sus acciones en todos los ámbitos de política social recogidos en el Título X del TFUE.

El artículo 48 del TFUE requiere que el órgano legislador de la Unión adopte, en el ámbito de la seguridad social, las medidas necesarias para el establecimiento de la libre circulación de los trabajadores y los trabajadores por cuenta propia entre los Estados miembros.

c) Medidas en vigor

La Recomendación 92/442/CEE del Consejo, relativa a la convergencia de los objetivos y de las políticas de protección social⁹⁴, comprende la seguridad social para los trabajadores con relación a la enfermedad, la maternidad, el desempleo, la incapacidad para el trabajo, las personas de edad avanzada y la familia.

La Recomendación 92/441/CEE del Consejo, sobre los criterios comunes relativos a recursos y prestaciones suficientes en los sistemas de protección social⁹⁵, establece principios y directrices para aplicar este derecho.

La Directiva 2010/41/UE del Parlamento Europeo y del Consejo, sobre la aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres que ejercen una actividad autónoma⁹⁶, otorga acceso al permiso de maternidad y prestaciones durante al menos catorce semanas. No comprende el acceso a ningún otro riesgo de la seguridad social.

El Reglamento (CE) n.º 883/2004 del Parlamento Europeo y del Consejo⁹⁷ coordina las normas de la seguridad social de los Estados miembros en lo que se refiere a las personas en situaciones fronterizas.

El Reglamento (UE) n.º 1231/2010 del Parlamento Europeo y del Consejo⁹⁸ coordina los sistemas de seguridad social en el caso de los nacionales de terceros países y los miembros de su familia que reside legalmente en el territorio de la Unión que se han desplazado entre Estados miembros.

La Directiva 2003/109/CE del Consejo, relativa al estatuto de los nacionales de terceros países residentes de larga duración⁹⁹, conjuntamente con una serie de otras directivas de la Unión relativas a la migración legal de nacionales de terceros países en la Unión¹⁰⁰, les confieren derechos de igualdad de trato que a los nacionales del país anfitrión con relación a la protección social y a la seguridad social.

⁹⁴ Recomendación 92/442/CEE del Consejo, de 27 de julio de 1992, relativa a la convergencia de los objetivos y de las políticas de protección social (DO L 245 de 26.8.1992, p. 49).

⁹⁵ Recomendación 92/441/CEE del Consejo, de 24 de junio de 1992 (DO L 245 de 26.8.1992, p. 46).

⁹⁶ Directiva 2010/41/UE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 7 de julio de 2010, sobre la aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres que ejercen una actividad autónoma (DO L 180 de 15.7.2010, p. 1).

⁹⁷ Reglamento (CE) n.º 883/2004 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 29 de abril de 2004, sobre la coordinación de los sistemas de seguridad social (DO L 166 de 30.4.2004, p. 1).

⁹⁸ Reglamento (UE) n.º 1231/2010 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 24 de noviembre de 2010, por el que se amplía la aplicación del Reglamento (CE) n.º 883/2004 y el Reglamento (CE) n.º 987/2009 a los nacionales de terceros países que, debido únicamente a su nacionalidad, no estén cubiertos por los mismos (DO L 344 de 29.12.2010, p. 1).

⁹⁹ Directiva 2003/109/CE del Consejo, de 25 de noviembre de 2003, relativa al estatuto de los nacionales de terceros países residentes de larga duración (DO L 16 de 23.1.2004, p. 44). Véase también, por ejemplo, la Directiva 2011/98/UE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 13 de diciembre de 2011, por la que se establece un procedimiento único de solicitud de un permiso único que autoriza a los nacionales de terceros países a residir y trabajar en el territorio de un Estado miembro y por la que se establece un conjunto común de derechos para los trabajadores de terceros países que residen legalmente en un Estado miembro (DO L 343 de 23.12.2011, p. 1).

¹⁰⁰ Directivas sobre: reagrupación familiar, tarjeta azul, permiso único, investigadores, estudiantes, reconocimiento como beneficiarios de protección internacional, temporeros y traslado intraempresarial.

2. Ámbito de aplicación y cambios introducidos por el pilar europeo de derechos sociales

El pilar transforma *en un derecho* el establecimiento de unos ingresos sustitutivos que preserven el nivel de vida de los trabajadores recogido en la Recomendación de 1992. Las disposiciones relativas a protección social se aplican a todos los trabajadores, con independencia del tipo y la duración de su relación laboral, los trabajadores por cuenta ajena y, en condiciones comparables, a los trabajadores por cuenta propia. Su objetivo es el de abarcar toda la gama de contratos atípicos de trabajo que cada vez son más comunes en el actual mercado laboral.

El pilar establece también que los *trabajadores por cuenta propia* tendrán acceso a la protección social. Al ampliar el acceso a los trabajadores por cuenta propia, el principio va más allá de la Recomendación del Consejo de 1992, que únicamente establece que se analice la posibilidad de establecer una protección social adecuada para los trabajadores por cuenta propia.

El ámbito de aplicación material del derecho a la protección social comprende tanto ayuda social como seguridad social. La seguridad social, que incluye regímenes contributivos y no contributivos, se define en el Reglamento (CE) n.º 883/2004 del Parlamento Europeo y del Consejo¹⁰¹, que incluye las ramas siguientes: a) prestaciones de enfermedad; b) prestaciones de maternidad y de paternidad asimiladas; c) prestaciones de invalidez; d) prestaciones de vejez; e) prestaciones de supervivencia; f) prestaciones de accidentes de trabajo y de enfermedad profesional; g) subsidios de defunción; h) prestaciones de desempleo; i) prestaciones de prejubilación; j) prestaciones familiares.

A fin de garantizar también el acceso de los trabajadores por cuenta propia a la protección social con arreglo a condiciones comparables, el principio va más allá de la Directiva 2010/41/UE, que únicamente se limitaba al permiso de maternidad.

Si se consideran conjuntamente, la primera parte y la segunda parte de la disposición sobre protección social garantizan que se facilita un acceso comparable a la protección social a las personas que trabajan por cuenta ajena y a aquellas que lo hacen por cuenta propia.

3. Aplicación

a) Lo que pueden hacer los Estados miembros y los interlocutores sociales

Se invita a los Estados miembros a que adapten sus normas para dar efecto a las disposiciones del pilar sobre protección social, y a que transpongan y apliquen las normas adoptadas en el contexto de la Unión.

Por otra parte, los Estados miembros pueden ratificar, si todavía no lo han hecho, y aplicar los correspondientes convenios de la OIT sobre seguridad social, el Código Europeo de la Seguridad Social y la Carta Social Europea en su versión revisada, y pueden revisar la reservas hechas respecto a algunos artículos de la Carta Social Europea en su versión revisada.

¹⁰¹ El Reglamento también se aplica a las prestaciones especiales en metálico no contributivas que presenten características tanto de seguridad social como de ayuda social.

A escala de la Unión, debe consultarse a los interlocutores sociales de acuerdo con el artículo 154 del TFUE sobre las posibles iniciativas basadas en el artículo 153 del TFUE y estos podrán firmar acuerdos que puedan aplicarse a escala de la Unión a petición de ellos de conformidad con el artículo 155. Los interlocutores sociales también pueden recopilar e intercambiar buenas prácticas en toda la Unión. En el contexto nacional, los interlocutores sociales pueden respaldar la aplicación de este principio mediante la negociación colectiva y a través de su implicación en el diseño y la ejecución de políticas relevantes.

b) Iniciativas recientes y en curso en la UE

Junto con el pilar europeo de derechos sociales, la Comisión presenta una consulta de los interlocutores sociales en primera fase sobre una iniciativa relativa al «Acceso a la protección social»¹⁰², a fin de abordar las diferencias en el acceso a la protección social por parte de los trabajadores con contratos de trabajo estándar y las personas con contratos atípicos, así como en distintas formas de actividad por cuenta propia.

¹⁰² C(2017) 2610.

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 deberán desincentivar un retorno rápido al trabajo.

1. El acervo de la Unión

a) La Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea

El artículo 29 de la Carta garantiza el derecho de todas las personas a acceder a un servicio gratuito de colocación. El artículo 34 de la Carta consagra el derecho de acceso a las prestaciones de seguridad social y a los servicios sociales que garantizan una protección en caso de pérdida de empleo, entre otros, según las modalidades establecidas por el Derecho de la Unión y las legislaciones y prácticas nacionales. Este reconoce el derecho a las prestaciones de seguridad social y a las ventajas sociales de toda persona que resida y se desplace legalmente dentro de la Unión Europea de conformidad con el Derecho de la Unión y con las legislaciones y prácticas nacionales.

b) Las competencias legislativas y sus límites

El artículo 147 del Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea (TFUE) establece que la Unión debe contribuir a un alto nivel de empleo mediante el fomento de la cooperación entre los Estados miembros, así como apoyando y, en caso necesario, complementando sus respectivas actuaciones. Según el artículo 153, apartado 2, del TFUE, la Unión puede adoptar medidas en el ámbito de la integración de las personas excluidas del mercado laboral, entre otros. Estas medidas pueden incluir directivas que establezcan requisitos mínimos. El artículo 153, apartado 4, establece que las disposiciones adoptadas con arreglo al artículo 153 del TFUE no afectarán a la facultad reconocida a los Estados miembros de definir los principios fundamentales de su sistema de seguridad social, ni deberán afectar de modo sensible al equilibrio financiero de este. Las Directivas adoptadas en virtud de lo dispuesto en el artículo 153 del TFUE habrán de evitar el establecimiento de trabas de carácter administrativo, financiero y jurídico que obstaculicen la creación y el desarrollo de pequeñas y medianas empresas.

c) Medidas en vigor

El Reglamento (CE) n.º 883/2004 del Parlamento Europeo y del Consejo, sobre la coordinación de los sistemas de seguridad social¹⁰³, establece el derecho a conservar el derecho a prestaciones de desempleo en efectivo durante un período de hasta tres meses, con la posibilidad de ampliarlo hasta seis meses, en el caso de las personas en situación de desempleo total que cumpla los requisitos para tener derecho a las prestaciones de desempleo y que acudan a otro Estado miembro en busca de trabajo.

¹⁰³ Reglamento (CE) n.º 883/2004 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 29 de abril de 2004, sobre la coordinación de los sistemas de seguridad social (DO L 166 de 30.4.2004, p. 1).

La Recomendación de la Comisión, de 3 de octubre de 2008, sobre la inclusión activa de las personas excluidas del mercado laboral¹⁰⁴, establece una estrategia integrada y global para la inclusión activa de las personas excluidas del mercado laboral combinando un apoyo a la renta adecuado, unos mercados laborales integradores y el acceso a servicios de calidad.

La Red Europea de Servicios Públicos de Empleo (SPE), establecida por medio de la Decisión n.º 573/2014/UE¹⁰⁵ del Parlamento Europeo y del Consejo, proporciona una plataforma a fin de comparar el rendimiento de los SPE en el contexto europeo, identificar buenas prácticas y promover el aprendizaje mutuo a fin de reforzar los servicios de apoyo activo.

2. Ámbito de aplicación y cambios introducidos por el pilar europeo de derechos sociales

El pilar establece el derecho a un apoyo adecuado de los servicios públicos de empleo para las personas desempleadas. Dicho apoyo se basa en la evaluación, el asesoramiento y la orientación en la búsqueda de empleo y, en términos más amplios, en decisiones profesionales.

Por otra parte, el pilar establece que las personas desempleadas tendrán derecho a prestaciones de desempleo adecuadas en metálico que tengan una duración razonable. El pilar requiere un nivel adecuado de prestaciones, con relación a la renta la que sustituyen. El nivel de sustitución debería mantener los incentivos para una vuelta rápida al trabajo. La prestación proporcionada debe tener una duración razonable: Es importante que permita disponer de tiempo suficiente para buscar un empleo adaptado a las capacidades del demandante, y evitar incentivos negativos que desalienten la búsqueda de empleo. No obstante, las prestaciones deberían ser acordes a las contribuciones y respetar las normas nacionales para su concesión.

La disposición comprende a todas las personas desempleadas, incluidas aquellas con registros de empleo de corta duración y las que anteriormente eran trabajadores por cuenta propia. Su ámbito de aplicación material comprende las prestaciones por desempleo en metálico tanto contributivas como no contributivas, así como la asistencia de desempleo.

La Recomendación de la Comisión, de 3 de octubre de 2008, sobre la inclusión activa de las personas excluidas del mercado laboral ya proporciona orientaciones para revisar de forma continua los incentivos y factores de desincentivación para el trabajo derivados de los sistemas fiscales y de prestaciones. Como novedad, el pilar requiere que estos incentivos se incorporen en el diseño de los regímenes de prestaciones por desempleo. Por otra parte, vincula las prestaciones de desempleo con el apoyo de los servicios públicos de empleo.

¹⁰⁴ Recomendación de la Comisión, de 3 de octubre de 2008, sobre la inclusión activa de las personas excluidas del mercado laboral (DO L 307 de 18.11.2008, p. 11).

¹⁰⁵ <http://eur-lex.europa.eu/legal-content/Es/TXT/?uri=CELEX:32014D0573>.

3. Aplicación

a) Lo que pueden hacer los Estados miembros y los interlocutores sociales

Cada Estado miembro conserva su derecho a definir los principios fundamentales de su sistema de seguridad social. A fin de dar efecto al pilar, se invita a los Estados miembros a actualizar sus normas relativas al suministro de prestaciones por desempleo en metálico, además de transponer y aplicar normas adoptadas en el contexto de la Unión.

A escala de la Unión, debe consultarse a los interlocutores sociales de acuerdo con el artículo 154 del TFUE sobre las posibles iniciativas basadas en el artículo 153 del TFUE y estos podrán firmar acuerdos que puedan aplicarse a escala de la Unión a petición de ellos de conformidad con el artículo 155. Los interlocutores sociales también pueden recopilar e intercambiar buenas prácticas en toda la Unión. En el contexto nacional, los interlocutores sociales pueden respaldar la aplicación de este principio mediante la negociación colectiva y a través de su implicación en el diseño y la ejecución de políticas relevantes.

b) Iniciativas recientes y en curso en la UE

Junto con el pilar europeo de derechos sociales, la Comisión presenta una consulta de los interlocutores sociales en primera fase sobre una iniciativa relativa al «Acceso a la protección social»¹⁰⁶, a fin de abordar las diferencias en el acceso a la protección social por parte de los trabajadores con contratos de trabajo estándar y las personas con contratos atípicos, así como en distintas formas de actividad por cuenta propia. La consulta abordará el acceso a las prestaciones de desempleo y a los servicios de empleo.

La Comisión continuará respaldando las negociaciones sobre la propuesta presentada en diciembre de 2016 para la modificación del Reglamento (CE) n.º 883/2004 del Parlamento Europeo y del Consejo sobre la coordinación de los sistemas de seguridad social y el Reglamento (CE) n.º 987/2009 por el que se adoptan las normas de aplicación del Reglamento (CE) n.º 883/2004 del Parlamento Europeo y del Consejo¹⁰⁷. Esta propuesta amplía de tres a seis meses el período mínimo durante el cual una persona desempleada puede solicitar las prestaciones de desempleo mientras busca trabajo en otro Estado miembro.

La red europea de servicios de empleo (Red de los SPE) está aplicando el proyecto aprendizaje comparativo, que tiene por objeto mejorar el desempeño de los SPE, vinculando la evaluación comparativa basada en indicadores con el aprendizaje mutuo, a fin de prestar un mejor apoyo activo a los demandantes de empleo.

¹⁰⁶ C(2017) 2610.

¹⁰⁷ COM(2016) 815 final, de 13.12.2006.

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, así como el acceso a bienes y servicios de facilitación. Para las personas que pueden trabajar, las prestaciones de renta mínima deben combinarse con incentivos a la (re)integración en el mercado laboral.

1. El acervo de la Unión

a) La Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea

El artículo 34, apartado 3, de la Carta consagra el reconocimiento y el respeto del derecho, entre otros aspectos, a una ayuda social para garantizar una existencia digna a todos aquellos que no dispongan de recursos suficientes, según las modalidades establecidas por el Derecho de la Unión y por las legislaciones y prácticas nacionales.

b) Las competencias legislativas y sus límites

Según el artículo 153, apartado 2, del Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea (TFUE), la Unión puede adoptar medidas que respalden y complementen las actividades de los Estados miembros en el ámbito de la integración de las personas excluidas del mercado laboral. El artículo 153, apartado 4, establece que las disposiciones adoptadas con arreglo al artículo 153 del TFUE no afectarán a la facultad reconocida a los Estados miembros de definir los principios fundamentales de su sistema de seguridad social, ni deberán afectar de modo sensible al equilibrio financiero de este. Con arreglo al artículo 156 del TFUE, se encomienda a la Comisión la labor de fomentar la colaboración entre los Estados miembros y facilitar la coordinación de sus acciones en todos los ámbitos de política social recogidos en el Título X del TFUE.

c) Medidas en vigor

La Recomendación 92/441/CEE del Consejo sobre los criterios comunes relativos a recursos y prestaciones suficientes en los sistemas de protección social (conocida de forma general como la «Recomendación sobre renta mínima»¹⁰⁸) hace un llamamiento a los Estados miembros para que reconozcan el derecho a la ayuda social y establece principios y directrices para aplicar este derecho.

La Recomendación 2008/867/CE de la Comisión, sobre la inclusión activa de las personas excluidas del mercado laboral¹⁰⁹, hace un llamamiento a los Estados miembros para que combinen un apoyo a la renta adecuado con el acceso a unos servicios de calidad y medidas para un mercado laboral integrador en una estrategia integrada de inclusión activa. Este llamamiento a los Estados miembros

¹⁰⁸ Recomendación 92/441/CEE del Consejo, de 24 de junio de 1992 (DO L 245 de 26.8.1992, p. 46).

¹⁰⁹ Recomendación 2008/867/CE de la Comisión, de 3 de octubre de 2008, sobre la inclusión activa de las personas excluidas del mercado laboral (DO L 307 de 18.11.2008, p. 11) aprobada por el Consejo de la Unión Europea el 17 de diciembre de 2008.

se reiteró en la Recomendación del Consejo, de 15 de febrero de 2016, sobre la integración de los desempleados de larga duración en el mercado laboral¹¹⁰.

2. Ámbito de aplicación y cambios introducidos por el pilar europeo de derechos sociales

El pilar establece un derecho para todas las personas que carezcan los recursos suficientes para acceder a las prestaciones de renta mínima. En el caso de las personas que pueden trabajar, las prestaciones deben combinarse con incentivos a la (re)integración en el mercado laboral. Este va más allá que la Recomendación sobre la renta mínima de 1992 al referirse de forma explícita al derecho a una renta mínima que garantice una vida digna. Se utiliza de forma explícita por primera vez el concepto de la «renta mínima», que apunta a una forma de prestación específica, que sustituye a términos más genéricos como «ayuda social» o «recursos suficientes».

La renta mínima tiene por objeto prevenir la destitución de las personas que no cumplen los requisitos para recibir las prestaciones de la seguridad social, ni aquellas cuyo derecho dichos beneficios ha vencido, y por tanto luchar contra la pobreza y la exclusión social. Estas prestaciones también deberían garantizar una vida digna durante todas sus fases, además de un acceso efectivo a los servicios de facilitación. Son no contributiva, universales y están supeditadas a la comprobación de los recursos. Requieren que las personas estén disponibles para trabajar o participar en las actividades de la comunidad, si las personas son capaces.

Un elemento importante para garantizar los incentivos de trabajo es que el diseño de la prestación sea coherente con las restantes prestaciones y conserve los incentivos financieros para asumir un empleo y por lo tanto evitar que los beneficiarios de una renta mínima se vean atrapados en la inactividad. Dichos incentivos pueden adoptar una forma que requiera que la persona que recibe la prestación haga uso de los servicios de empleo, que junto con otros servicios de facilitación, pueden respaldar la reintegración en el mercado laboral.

3. Aplicación

a) Lo que pueden hacer los Estados miembros y los interlocutores sociales

Los Estados miembros son responsables de aplicar las directrices y las recomendaciones relativas a la protección social que han sido acordadas en la Unión. A fin de dar efecto al principio, se invita a los Estados miembros a que actualicen y amplíen sus prácticas relativas al diseño y el pago de prestaciones de renta mínima.

A escala de la Unión, debe consultarse a los interlocutores sociales de acuerdo con el artículo 154 del TFUE sobre las posibles iniciativas basadas en el artículo 153 del TFUE y estos podrán firmar acuerdos que puedan aplicarse a escala de la Unión a petición de ellos de conformidad con el artículo 155. Los interlocutores sociales también pueden recopilar e intercambiar buenas prácticas en toda la Unión. En el contexto nacional, los interlocutores sociales pueden respaldar la aplicación de este principio mediante su implicación en el diseño y la ejecución de políticas relevantes.

¹¹⁰ Recomendación del Consejo de 15 de febrero de 2016 (DO C 67 de 20.2.2016, p. 1).

b) Iniciativas recientes y en curso en la UE

En las recomendaciones específicas para cada país dentro del proceso del Semestre Europeo de coordinación de políticas económicas se establece la configuración eficiente de los regímenes de renta mínima en el contexto nacional, a la que contribuye el Comité de Protección Social. El método abierto de coordinación del Comité de Protección Social garantiza la coordinación de las políticas y hace un seguimiento de los avances que los Estados miembros. Los instrumentos financieros de la Unión Europea y, concretamente el Fondo Social Europeo juegan un papel fundamental en apoyo al desarrollo de las prestaciones de renta mínima.

La Comisión ha respaldado a los Estados miembros para que mejoren sus regímenes mínimos por medio de la Red europea de renta mínima¹¹¹ centrados en la promoción de unos regímenes adecuados y accesibles y la difusión de una metodología para la unos presupuestos de referencia comparables transfronterizos en los Estados miembros.

¹¹¹ <https://emin-eu.net/what-is-emin/>.

Pensiones y prestaciones de vejez

a. 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 deberán tener las mismas oportunidades para adquirir derechos de pensión.

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

1. El acervo de la UE

a) La Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea

El artículo 25 de la Carta afirma reconocer y respetar el derecho de las personas de edad avanzada a llevar una vida digna e independiente. El artículo 34 de la Carta consagra el derecho de acceso a las prestaciones de seguridad social y a los servicios sociales que garantizan una protección en casos como la dependencia o la vejez, entre otros, según las modalidades establecidas por el Derecho de la Unión y las legislaciones y prácticas nacionales, así como el derecho a las prestaciones de seguridad social y a los servicios sociales en la vejez. El artículo 23 garantiza la igualdad entre hombres y mujeres en todos los ámbitos.

b) Las competencias legislativas y sus límites

El artículo 151 del Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea (TFUE) afirma que, entre otros aspectos, uno de los objetivos de la Unión y de los Estados miembros es la promoción de una protección social adecuada. Con arreglo al artículo 153, apartado 2, del TFUE, la Unión puede adoptar medidas en el terreno de la seguridad social y la protección social de los trabajadores. El artículo 153, apartado 4, establece que las disposiciones adoptadas con arreglo al artículo 153 del TFUE no afectarán a la facultad reconocida a los Estados miembros de definir los principios fundamentales de su sistema de seguridad social, ni deberán afectar de modo sensible al equilibrio financiero de este. Con arreglo al artículo 156 del TFUE, se encomienda a la Comisión la labor de fomentar la colaboración entre los Estados miembros y facilitar la coordinación de sus acciones en todos los ámbitos de la política social, incluido en el campo de la seguridad social.

El artículo 19 del TFUE permite al órgano legislador de la Unión adoptar medidas adecuadas de lucha contra la discriminación por razón de género, entre otros aspectos. El artículo 157, apartado 3, del TFUE faculta al órgano legislador de la Unión para que adopte medidas destinadas a garantizar la aplicación del principio de igualdad de oportunidades e igualdad de trato para hombres y mujeres en asuntos de empleo y ocupación.

c) Medidas en vigor

Existen varias Directivas que aplican el principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres, entre otros aspectos, con relación a las pensiones, que comprenden regímenes establecidos por ley, y pensiones laborales y personales¹¹².

El Reglamento (CE) n.º 883/2004 del Parlamento Europeo y del Consejo, sobre la coordinación de los sistemas de seguridad social¹¹³, establece la totalización de los períodos de seguro y el derecho de exportación de las pensiones para aquellos pensionistas que hayan trabajado en otro Estado miembro de la Unión.

La Unión termina adoptado directivas relativas a los regímenes de pensiones de empleo, en especial en las situaciones transfronterizas¹¹⁴.

La Recomendación 92/442/CEE del Consejo¹¹⁵ relativa a la convergencia de los objetivos y de las políticas de protección social abarca la seguridad social para los trabajadores con relación a la enfermedad, la maternidad, el desempleo y la incapacidad para el trabajo; garantizar unos ingresos mínimos a las personas de edad avanzada; y la protección social de la familia.

2. Ámbito de aplicación y cambios introducidos por el pilar europeo de derechos sociales

El pilar hace un llamamiento para que existan unas pensiones adecuadas tanto para los trabajadores por cuenta ajena como por cuenta propia. Por lo tanto, el pilar va más allá del acervo existente al incluir también a los trabajadores por cuenta propia. También hace un llamamiento a la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres para adquirir derechos de pensiones para la vejez. En la actualidad, las pensiones de las mujeres son inferiores a las de los hombres en gran parte debido a la repercusión de los registros de contribución de menor remuneración, mayor incidencia del trabajo a tiempo parcial y durante menos tiempo, además de una mayor interrupción de sus carreras a causa de tener que cuidar personas a su cargo. Por lo tanto, para que exista la igualdad de oportunidades para establecer el derecho a adquirir rentas en la vejez, además de las medidas dirigidas al mercado laboral y a la conciliación de vida familiar y vida profesional, es necesario que se equiparen las edades a las que pueden obtenerse las pensiones y se tengan en cuenta de forma adecuada los

¹¹² Directiva 79/7/CEE del Consejo relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en materia de seguridad social (DO L 6 de 10.1.1979, p. 24); Directiva 2006/54/CE relativa a la aplicación del principio de igualdad de oportunidades e igualdad de trato entre hombres y mujeres en asuntos de empleo y ocupación (DO L 2004 de 26.7.2006, p. 23); Directiva 2004/113/CE por la que se aplica el principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres al acceso a bienes y servicios y su suministro (DO L 273 de 21.12.2004, p. 37).

¹¹³ Reglamento 883/2004 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 29 de abril de 2004, sobre la coordinación de los sistemas de seguridad social (DO L 166 de 30.4.2004, p. 1).

¹¹⁴ Directiva 98/49/CE del Consejo, de 29 de junio de 1998, relativa a la protección de los derechos de pensión complementaria de los trabajadores por cuenta ajena y los trabajadores por cuenta propia que se desplazan dentro de la Comunidad (DO L 209 de 25.7.1998, p. 46); Directiva 2014/50/UE relativa a los requisitos mínimos para reforzar la movilidad de los trabajadores entre Estados miembros mediante la mejora de la adquisición y el mantenimiento de los derechos complementarios de pensión (DO L 128 de 30.4.2014, p. 1); Directiva (UE) 2016/2341 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 14 de diciembre de 2016, relativa a las actividades y la supervisión de los fondos de pensiones de empleo (FPE) (DO L 354 de 23.12.2016, p. 37).

¹¹⁵ Recomendación 92/442/CEE del Consejo, de 27 de julio de 1992, relativa a la convergencia de los objetivos y de las políticas de protección social (DO L 245 de 26.8.1992, p. 49).

derechos de pensión correspondientes a dichos períodos dedicados al cuidado. El pilar va más allá de la Recomendación de 1992 y solicita la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en lo que se refiere a adquirir derechos de pensiones.

El pilar hace un llamamiento para que existan unos ingresos adecuados en la vejez, con independencia del tipo de sistema de pensiones. Por lo tanto, cubre los tres pilares del sistema de pensiones. Además de los sistemas de pensiones estatales, los regímenes de pensión por capitalización complementarios están cobrando gradualmente más importancia. Facilitar y promover el ahorro durante toda la vida de cara a la jubilación, incluidos los incentivos fiscales, constituye una medida complementaria.

Las disposiciones del pilar se aplican a la ayuda a la renta para las personas mayores, independientemente del formato que adopte. Estas tienen por objeto prevenir la pobreza en la vejez y mantener el nivel de vida de las personas jubiladas. La Recomendación relativa a la convergencia de los objetivos y de las políticas de protección social de 1992 trata sobre la protección de la pobreza y el mantenimiento de las rentas. Sin embargo, el principio pone el listón todavía más alto al hablar sobre el *derecho a* una pensión que garantice unas rentas adecuadas.

3. Aplicación

a) Lo que pueden hacer los Estados miembros y los interlocutores sociales

Los Estados miembros conservan su derecho a definir los principios fundamentales de sus sistemas de seguridad social. Se invita a estos a que adapten sus normas para dar efecto al principio, y a que transpongan y apliquen normas adoptadas en el contexto de la Unión.

A escala de la Unión, debe consultarse a los interlocutores sociales de acuerdo con el artículo 154 del TFUE sobre las posibles iniciativas basadas en el artículo 153 del TFUE y estos podrán firmar acuerdos que puedan aplicarse a escala de la Unión a petición de ellos de conformidad con el artículo 155. Los interlocutores sociales también pueden recopilar e intercambiar buenas prácticas en toda la Unión. En el contexto nacional, los interlocutores sociales pueden respaldar la aplicación de este principio mediante su implicación en el diseño y la ejecución de políticas relevantes.

b) Iniciativas recientes y en curso en la UE

Junto con el pilar europeo de derechos sociales, la Comisión presenta una consulta a los interlocutores sociales en primera fase sobre una iniciativa relativa al «Acceso a la protección social»¹¹⁶, a fin de abordar las diferencias en el acceso a la protección social por parte de los trabajadores con contratos de trabajo estándar y las personas con contratos atípicos, así como en distintas formas de actividad por cuenta propia. La consulta abordará los derechos laborales y las formas de hacer que los derechos de pensiones sean transferibles y transparentes cuando se cambie de empleador, tipo de contrato o se pase a la actividad por cuenta propia.

¹¹⁶ C(2017) 2610.

Pese a que los regímenes de pensiones públicos constituyen la columna vertebral de la ayuda a la renta en la vejez, los regímenes de pensiones suplementarios también pueden contribuir a una protección más adecuada de los ingresos. En su plan de acción sobre la Unión de los Mercados de Capitales de 30 de septiembre de 2015, la Comisión se comprometió a analizar las formas de aumentar las opciones de ahorro para la jubilación y elaborar un mercado de la UE para las pensiones personales. Se está elaborando una iniciativa legislativa con la intención de crear regímenes de pensiones personales paneuropeos además de los nacionales.

Sanidad

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

1. El acervo de la Unión

a) La Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea

El artículo 35 de la Carta reconoce que todas las personas tienen derecho de acceso al tratamiento médico y a la prevención sanitaria en las condiciones establecidas por las legislaciones y prácticas nacionales.

b) Las competencias legislativas y sus límites

Según el artículo 153, apartado 2, del Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea (TFUE), la Unión puede adoptar medidas que respalden y complementen las actividades de los Estados miembros en el terreno de la seguridad social y la protección social de los trabajadores.

El artículo 153, apartado 4, establece que las disposiciones adoptadas con arreglo al artículo 153 del TFUE no afectarán a la facultad reconocida a los Estados miembros de definir los principios fundamentales de su sistema de seguridad social, ni deberán afectar de modo sensible al equilibrio financiero de este.

Conforme al artículo 168, apartado 2, del TFUE, la Unión fomentará la cooperación entre los Estados miembros en los ámbitos de la salud humana y, en caso necesario, prestará apoyo a su acción. La Comisión, en estrecho contacto con los Estados miembros, podrá adoptar cualquier iniciativa útil para la dicha coordinación entre los Estados miembros en este ámbito, en particular iniciativas tendentes a establecer orientaciones e indicadores, organizar el intercambio de mejores prácticas y preparar los elementos necesarios para el control y la evaluación periódicos. Los artículos 168, apartados 1 y 7, del TFUE, establecen que la acción de la Unión complementará las políticas nacionales y respetará las responsabilidades de los Estados miembros, se encaminará a mejorar la salud pública, prevenir las enfermedades humanas y evitar las fuentes de peligro para la salud física y psíquica.

El artículo 48 del TFUE requiere que el órgano legislador de la Unión adopte, en el ámbito de la seguridad social, las medidas necesarias para el establecimiento de la libre circulación de los trabajadores entre Estados miembros.

c) Medidas en vigor

La legislación de la UE sobre productos farmacéuticos¹¹⁷ y sobre sustancias de origen humano¹¹⁸ establece normas comunes para la accesibilidad, calidad y la seguridad de estos productos en todo el mercado interior de la UE.

La Recomendación 92/442/CEE del Consejo¹¹⁹ hace un llamamiento a los Estados miembros para que, entre otras cosas, garanticen, con arreglo a condiciones determinadas por cada uno de los Estados miembros, el acceso a la sanidad necesaria, así como las medidas de prevención de enfermedades para todas las personas con residencia legal.

La Recomendación del Consejo, de 9 de junio de 2009¹²⁰, establece la cooperación sobre la seguridad de los pacientes y las normas asociadas, incluida la prevención y la lucha contra las infecciones relacionadas con la asistencia sanitaria.

El Reglamento (CE) n.º 883/2004 del Parlamento Europeo y del Consejo sobre la coordinación de los sistemas de seguridad social¹²¹ comprende, entre otros aspectos, el acceso a la sanidad para los ciudadanos móviles. Por otra parte, la Directiva 2011/24/UE del Parlamento Europeo y del Consejo¹²² establece las normas diseñadas para facilitar el poder recibir atención sanitaria transfronteriza dentro de la Unión.

2. Ámbito de aplicación y cambios introducidos por el pilar europeo de derechos sociales

El pilar establece un derecho general de acceso a la prevención sanitaria y el tratamiento médico de buena calidad. Va más allá de lo dispuesto en el artículo 35 de la Carta, puesto que requiere el acceso oportuno a la sanidad y establece que debería ser asequible y de buena calidad.

Por acceso oportuno se hace referencia a que todas las personas pueden acceder a la sanidad cuando lo necesiten. Para que este principio se haga realidad es necesario que la ubicación geográfica de las instalaciones sanitarias y los profesionales de salud sea equilibrada, y contar además con políticas destinadas a minimizar los prolongados períodos de espera.

Por sanidad asequible se entiende que el coste no debería ser un impedimento para que las personas utilicen los cuidados necesarios.

¹¹⁷ Directiva 2001/83/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 6 de noviembre de 2001, por la que se establece un código comunitario sobre medicamentos para uso humano; Reglamento (CE) n.º 726/2004 del Parlamento Europeo y del Consejo de 31 de marzo de 2004 por el que se establecen procedimientos comunitarios para la autorización y el control de los medicamentos de uso humano y veterinario y por el que se crea la Agencia Europea de Medicamentos (versión consolidada de 5.6.2013).

¹¹⁸ https://ec.europa.eu/health/blood_tissues_organs/policy_es.

¹¹⁹ Recomendación 92/442/CEE del Consejo, de 27 de julio de 1992, relativa a la convergencia de los objetivos y de las políticas de protección social (DO L 245 de 26.8.1992, p. 49).

¹²⁰ Recomendación del Consejo, de 9 de junio de 2009, sobre la seguridad de los pacientes, en particular la prevención y lucha contra las infecciones relacionadas con la asistencia sanitaria (DO C 151 de 3.7.2009).

¹²¹ Reglamento 883/2004 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 29 de abril de 2004, sobre la coordinación de los sistemas de seguridad social (DO L 166 de 30.4.2004, p. 1).

¹²² Directiva 2011/24/UE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 9 de marzo de 2011, relativa a la aplicación de los derechos de los pacientes en la asistencia sanitaria transfronteriza (DO L 88 de 4.4.2011, p. 45).

La disposición del pilar sobre sanidad incluye el derecho a la sanidad de buena calidad, lo cual implica que esta debe ser relevante, adecuada, segura y eficaz.

Por último, una sanidad preventiva y curativa implica el acceso al tratamiento médico y a los servicios de salud pública, incluida la salud y la prevención de las enfermedades.

3. Aplicación

a) Lo que pueden hacer los Estados miembros y los interlocutores sociales

Los Estados miembros se encargan de la definición de su política de salud y de la organización y la prestación de los servicios sanitarios y la atención médica, y conservan el derecho a definir los principios fundamentales de sus sistemas de seguridad social. Se invita a estos a que adapten sus normas para dar efecto al principio, y a que transpongan y apliquen normas adoptadas en el contexto de la Unión.

A escala de la Unión, debe consultarse a los interlocutores sociales de acuerdo con el artículo 154 del TFUE sobre las posibles iniciativas basadas en el artículo 153 del TFUE y estos podrán firmar acuerdos que puedan aplicarse a escala de la Unión a petición de ellos de conformidad con el artículo 155. Los interlocutores sociales también pueden recopilar e intercambiar buenas prácticas en toda la Unión. En el contexto nacional, los interlocutores sociales pueden respaldar la aplicación de este principio mediante su implicación en el diseño y la ejecución de políticas relevantes.

b) Iniciativas recientes y en curso en la UE

La directiva 2011/24/UE establece la cooperación entre los sistemas de salud de los Estados miembros a fin de abordar retos comunes como el acceso a la sanidad, en concreto por medio del reciente lanzamiento de las redes europeas de referencia; la cooperación en la evaluación de las tecnologías sanitarias; y la cooperación en la Red de Sanidad Electrónica y dentro del Mercado Único Digital.

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.

1. El acervo de la Unión

a) La Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea

El artículo 21 de la Carta prohíbe toda discriminación por razón de discapacidad, entre otras razones. El artículo 26 de la Carta reconoce el derecho de las personas con discapacidad a beneficiarse de medidas que garanticen su autonomía, su integración social y profesional y su participación en la vida de la comunidad. El artículo 34 de la Carta reconoce el derecho de acceso a las prestaciones de seguridad social y a los servicios en casos como la dependencia o la pérdida de empleo.

b) Las competencias legislativas y sus límites

Con arreglo al artículo 19 del Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea (TFUE), esta puede adoptar las medidas necesarias para luchar contra la discriminación incluso por discapacidad.

Según el artículo 153 del TFUE, la Unión puede adoptar medidas, incluso directivas que establezcan requisitos mínimos, que respalden y complementen las actividades de los Estados miembros, entre otros en los ámbitos de la mejora del entorno de trabajo para proteger la salud y la seguridad de los trabajadores; las condiciones de trabajo; la seguridad social y la protección social de los trabajadores; la integración de las personas excluidas del mercado laboral. Basándose en el artículo 153 del TFUE, la Unión también tiene derecho a respaldar y complementar las actividades de los Estados miembros en el campo de la lucha contra la exclusión social.

c) Medidas en vigor

La Unión ha ratificado la Convención de las Naciones Unidas sobre los derechos de las personas con discapacidad¹²³, que es un instrumento internacional legalmente vinculante que establece los estándares mínimos para los derechos de las personas con discapacidad. También son Partes en esta Convención veintisiete Estados miembros de la Unión¹²⁴. La Convención de las Naciones Unidas sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad exige a sus Partes que adopten todas las medidas adecuadas para la aplicación de los derechos que en ella se reconocen, incluido el derecho de estas personas al trabajo en condiciones de igualdad con las demás, a un nivel de vida adecuado, a vivir de forma independiente y a estar incluidas en la comunidad.

La Directiva 2000/78/CE del Consejo¹²⁵ (Directiva de igualdad de trato en el empleo) prohíbe la discriminación por motivos de discapacidad, entre otros motivos, en lo que se refiere al acceso al empleo, a la actividad por cuenta propia y al ejercicio profesional, así como a la formación

¹²³ Decisión del Consejo, de 26 de noviembre de 2009, relativa a la celebración, por parte de la Comunidad Europea, de la Convención de las Naciones Unidas sobre los derechos de las personas con discapacidad (DO L 23 de 27.1.2010, p. 35).

¹²⁴ Salvo Irlanda, que se encuentra en proceso de concluir el proceso de ratificación.

¹²⁵ Directiva 2000/78/CE del Consejo, de 27 de noviembre de 2000, relativa al establecimiento de un marco general para la igualdad de trato en el empleo y la ocupación (DO L 303 de 2.12.2000, p. 16).

profesional, entre otros aspectos. Esto requiere que los empleadores dispongan las adaptaciones razonables, lo que significa que tomarán las medidas adecuadas, en función de las necesidades de cada situación concreta, para permitir a las personas con discapacidades acceder al empleo, tomar parte en el mismo o progresar profesionalmente, o para que se les ofrezca formación, salvo que esas medidas supongan una carga excesiva para el empleador.

Los principales elementos de la Convención de las Naciones Unidas sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad se reflejan en la Estrategia Europea sobre Discapacidad 2010-2020¹²⁶, con la que la Comisión promueve la participación de estas personas en la sociedad y el mercado laboral, unas condiciones de vida decentes y la inclusión social. Por otra parte, en la legislación sectorial de la Unión se recogen disposiciones relativas a las personas con discapacidad, como es el caso de la de transporte, las telecomunicaciones, la protección de los consumidores, la ayuda estatal, la contratación pública o la salud y la seguridad.

Asimismo, la Comisión alienta a los Estados miembros a que garanticen que las personas con necesidades especiales reciben apoyo dentro del sistema general de educación. Principalmente lo hace a través de la Agencia Europea para el Desarrollo de la Educación de Alumnos con Necesidades Educativas Especiales, establecida 1996. Esta agencia respalda las reformas en el contexto nacional por medio de la cooperación a largo plazo, el intercambio de experiencias y conocimientos, trabajando directamente con los ministerios de educación de forma voluntaria. Las revisiones de la agencia contribuyen a que los Estados miembros cumplan con los estándares internacionales recogidos en la Convención de las Naciones Unidas sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad, en especial su artículo 24. Mediante la financiación de Erasmus+, la Comisión también respalda proyectos concretos que promueven la educación inclusiva.

2. Ámbito de aplicación y cambios introducidos por el pilar europeo de derechos sociales

El pilar refleja el planteamiento holístico basado en los derechos humanos de la discapacidad que consagra la Convención de las Naciones Unidas sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad, basado en el respeto por la *dignidad*, la autonomía individual y la independencia de las personas con discapacidades, su *participación* plena y efectiva y su inclusión en la sociedad de forma equitativa con otras personas, y con igualdad de oportunidades.

El pilar hace énfasis en el derecho a una *ayuda a la renta* como uno de los elementos de la protección social, a los *servicios* que permiten que las personas con discapacidad participen en el mercado laboral y de la sociedad, y a *un entorno de trabajo adaptado* como principales medidas para que estas personas pueden acceder otros derechos que se recogen en los principios del pilar, y disfrutar de la plena igualdad e inclusión en el trabajo y la sociedad. Al especificar la combinación necesaria de estas medidas que se refuerzan mutuamente, el principio a más allá del acervo existente.

¹²⁶ Comunicación de la Comisión al Parlamento Europeo, al Consejo, al Comité Económico y Social Europeo y al Comité de las Regiones, «Estrategia Europea sobre Discapacidad 2010-2020: un compromiso renovado para una Europa sin barreras», COM(2010) 636 final.

3. Aplicación

a) Lo que pueden hacer los Estados miembros y los interlocutores sociales

Los Estados miembros tienen la responsabilidad de transponer y aplicar las normas adoptadas en el ámbito de la Unión. Aquellos Estados miembros que han ratificado la Convención de las Naciones Unidas sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad son responsables de su plena aplicación en aquellas cuestiones incluidas en su ámbito de competencia. Las medidas de la Unión a las que se ha hecho referencia anteriormente recogen normas mínimas y se invita a los Estados miembros a que vaya más allá de estas normas a fin de dar efecto al principio, incluso adoptando medidas positivas para garantizar la inclusión de las personas con discapacidades y en condiciones de igualdad con las demás. Al hacerlo, los Estados miembros deberían consultar de forma concreta a las personas con discapacidad e involucrarlas de forma activa.

A escala de la Unión, debe consultarse a los interlocutores sociales de acuerdo con el artículo 154 del TFUE sobre las posibles iniciativas basadas en el artículo 153 del TFUE y estos podrán firmar acuerdos que puedan aplicarse a escala de la Unión a petición de ellos de conformidad con el artículo 155. Los interlocutores sociales también pueden recopilar e intercambiar buenas prácticas en toda la Unión. En el contexto nacional, los interlocutores sociales pueden respaldar la aplicación de este principio mediante su implicación en el diseño y la ejecución de políticas relevantes.

b) Iniciativas recientes y en curso en la UE

La Comisión continúa respaldando las negociaciones para que se adopte en el acta de accesibilidad europea¹²⁷ propuesta que tiene por objeto garantizar la accesibilidad de determinados productos y servicios en el mercado interior, facilitando así el empleo y la participación en la sociedad de las personas con discapacidad en condiciones de igualdad con las demás.

La Comisión, como encargada de centralizar la aplicación de la Convención de las Naciones Unidas sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad en el contexto de la Unión, continuará integrando las cuestiones relativas a la discapacidad en la legislación y las políticas relevantes de la Unión, incluidos los ámbitos pertinentes del pilar europeo de derechos sociales.

La Comisión también continuará respaldando las negociaciones para la adopción por parte del órgano legislador de la Unión de su propuesta de Directiva del Consejo de ampliar la protección contra la discriminación basada en la discapacidad¹²⁸, entre otros aspectos, a la protección social, incluidas la seguridad social y la sanidad; la educación; las ventajas sociales; y el acceso a bienes y servicios disponibles para el público, incluida la vivienda.

¹²⁷ Propuesta de Directiva del Parlamento Europeo y del Consejo relativa a la aproximación de las disposiciones legales, reglamentarias y administrativas de los Estados miembros en materia de requisitos de accesibilidad de los productos y servicios, COM(2015) 615 final, 2015/0278 (COD).

¹²⁸ Propuesta de Directiva del Consejo por la que se aplica el principio de igualdad de trato entre las personas independientemente de su religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual [SEC(2008) 2180] [SEC(2008) 2181].

Cuidados de larga duración

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

1. El acervo de la Unión

a) La Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea

El artículo 25 de la Carta reconoce y respeta el derecho de las personas de edad avanzada a llevar una vida digna e independiente y a participar en la vida social y cultural. El artículo 26 de la Carta reconoce y respeta el derecho de las personas con discapacidad a beneficiarse de medidas que garanticen su autonomía, su integración social y profesional y su participación en la vida de la comunidad. El artículo 34 consagra el derecho de acceso a las prestaciones de seguridad social y a los servicios sociales que garantizan una protección en casos como la enfermedad, la dependencia o la vejez, entre otros, según las modalidades establecidas por el Derecho de la Unión y las legislaciones y prácticas nacionales.

b) Las competencias legislativas y sus límites

Según el artículo 153, apartado 2, del Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea (TFUE), la Unión puede adoptar medidas, que respalden y complementen las actividades de los Estados miembros, entre otros en los ámbitos de la seguridad social y la protección social de los trabajadores, de lucha contra la exclusión social y modernización de los sistemas de protección social.

El artículo 153, apartado 4, establece que las disposiciones adoptadas con arreglo al artículo 153 del TFUE no afectarán a la facultad reconocida a los Estados miembros de definir los principios fundamentales de su sistema de seguridad social, ni deberán afectar de modo sensible al equilibrio financiero de este.

c) Medidas en vigor

La Recomendación 92/442/CEE del Consejo, relativa a la convergencia de los objetivos y de las políticas de protección social¹²⁹, hace un llamamiento a los Estados miembros para que adopten las medidas adecuadas de protección social, teniendo en cuenta las necesidades específicas de las personas de edad avanzada, cuando estas personas dependan de la asistencia y los servicios de terceros. La Recomendación 2008/867/CE de la Comisión, sobre la inclusión activa de las personas excluidas del mercado laboral¹³⁰, recomienda que los Estados miembros presten los servicios esenciales para el apoyo de las políticas sociales y económicas de inclusión activa, incluidos los servicios de cuidados a largo plazo.

¹²⁹ Recomendación 92/442/CEE del Consejo, de 27 de julio de 1992, relativa a la convergencia de los objetivos y de las políticas de protección social (DO L 245 de 26.8.1992, p. 49).

¹³⁰ Recomendación 2008/867/CE de la Comisión, sobre la inclusión activa de las personas excluidas del mercado laboral (DO L 307 de 18.11.2008, p. 11).

El Reglamento (CE) n.º 883/2004 del Parlamento Europeo y del Consejo, sobre la coordinación de los sistemas de seguridad social¹³¹, comprende, entre otros aspectos, el acceso a las prestaciones de cuidados de larga duración para los ciudadanos móviles.

Los Fondos Estructurales y de Inversión Europeos proporcionan fondos a los Estados miembros para que cofinancien las inversiones en servicios sociales y sanidad lo cual refuerza el cambio de un modelo centrado en los hospitales y las instituciones a uno de atención basada en la comunidad y de servicios integrados. Los fondos también respaldan el desarrollo de servicios de cuidados a largo plazo por medio de la formación de los cuidadores formales.

2. Ámbito de aplicación y cambios introducidos por el pilar europeo de derechos sociales

El pilar reafirma por primera vez en el contexto de la Unión el derecho a los servicios de cuidados a largo plazo para las personas dependientes. Este demanda unos servicios de calidad que ayuden a las personas frágiles o dependientes a mantener su salud y su estado funcional durante el mayor tiempo posible y mejorar su autonomía. Por otra parte, el pilar requiere que los servicios de asistencia sean asequibles, ya que los servicios de cuidados formales pueden tener unos costes financieros significativos, que provocan que muchas personas dependientes no vean atendidas sus necesidades. Pese a que la Carta de los Derechos Fundamentales establece que las personas mayores deberían tener derecho a vivir con dignidad e independencia, son fundamentales la asequibilidad, la idoneidad y la calidad de los servicios prestados para que pueda aplicarse este derecho.

El pilar da prioridad a la asistencia a domicilio (que se presta en el hogar de la persona que necesita cuidados) y a los servicios basados en la comunidad (rango de servicios de asistencia de carácter no institucional) y por lo tanto van un paso más allá que la Recomendación de la Comisión de 2008 sobre inclusión activa. El desarrollo de servicios basados en la comunidad ayuda a las personas con necesidades de cuidados de larga duración y con discapacidades para que puedan vivir de forma independiente y se vean incluidas en la comunidad¹³². Por lo general esto respeta las preferencias de las personas que necesitan cuidados de mantener una vida independiente durante el máximo tiempo posible.

3. Aplicación

a) Lo que pueden hacer los Estados miembros y los interlocutores sociales

Los Estados miembros conservan su derecho a definir los principios fundamentales de sus sistemas de seguridad social. Se invita a estos a que adapten sus normas para dar efecto al principio, y a que transpongan y apliquen normas adoptadas en el contexto de la Unión.

A escala de la Unión, debe consultarse a los interlocutores sociales de acuerdo con el artículo 154 del TFUE sobre las posibles iniciativas basadas en el artículo 153 del TFUE y estos podrán firmar acuerdos que puedan aplicarse a escala de la Unión a petición de ellos de conformidad con el artículo 155. Los

¹³¹ Reglamento (CE) n.º 883/2004 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 29 de abril de 2004, sobre la coordinación de los sistemas de seguridad social (DO L 166 de 30.4.2004, p. 1).

¹³² Y está de acuerdo con la Convención de las Naciones Unidas sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad.

interlocutores sociales también pueden recopilar e intercambiar buenas prácticas en toda la Unión. En el contexto nacional, los interlocutores sociales pueden respaldar la aplicación de este principio mediante su implicación en el diseño y la ejecución de políticas relevantes.

b) Iniciativas recientes y en curso en la UE

Conjuntamente con el pilar europeo de derechos sociales, la Comisión presenta la iniciativa «Un nuevo comienzo para apoyar la conciliación de la vida laboral y la vida privada de los padres y cuidadores». En esta se proponen actuaciones legislativas y políticas que tienen por objeto facilitar que tanto mujeres como hombres puedan tomarse el permiso parental, introducir el permiso por paternidad y el permiso para cuidadores, promover el uso de condiciones laborales flexibles, además de proporcionar un mayor número y mejores instalaciones para el cuidado de los niños y otras instalaciones de atención, y eliminar los factores de desincentivación como son las ventajas fiscales, que desaniman a que un segundo trabajador —con frecuencia la mujer— se incorpore al mercado de trabajo.

La Comisión sigue respaldando las negociaciones sobre la propuesta presentada en diciembre de 2016 para la modificación del Reglamento (CE) n.º 883/2004 del Parlamento Europeo y del Consejo ,sobre la coordinación de los sistemas de seguridad social, y el Reglamento (CE) n.º 987/2009, por el que se adoptan las normas de aplicación del Reglamento (CE) n.º 883/2004¹³³. La propuesta tiene por objeto establecer un régimen coherente para la coordinación de las prestaciones de cuidados de larga duración en situaciones transfronterizas.

¹³³ COM(2016) 815 final, de 13.12.2006.

Vivienda y asistencia para las personas sin hogar

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

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

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

1. El acervo de la Unión

a) La Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea

El artículo 34, apartado 3, de la Carta consagra y reconoce el derecho, entre otros, a una ayuda de vivienda para garantizar una existencia digna a todos aquellos que no dispongan de recursos suficientes, según las modalidades establecidas por el Derecho de la Unión y por las legislaciones y prácticas nacionales.

b) Las competencias legislativas y sus límites

Según el artículo 153, apartado 2, del Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea (TFUE), la Unión puede adoptar medidas, que respalden y complementen las actividades de los Estados miembros, entre otros en los ámbitos de la seguridad social y la protección social de los trabajadores, de lucha contra la exclusión social y la modernización de los sistemas de protección social. Con arreglo al artículo 156 del TFUE, se encomienda a la Comisión la labor de fomentar la colaboración entre los Estados miembros y facilitar la coordinación de sus acciones en todos los ámbitos de política social recogidos en el Título X del TFUE.

El artículo 153, apartado 4, establece que las disposiciones adoptadas con arreglo al artículo 153 del TFUE no afectarán a la facultad reconocida a los Estados miembros de definir los principios fundamentales de su sistema de seguridad social, ni deberán afectar de modo sensible al equilibrio financiero de este.

c) Medidas en vigor

La Recomendación 2008/867/CE de la Comisión, sobre la inclusión activa de las personas excluidas del mercado laboral¹³⁴, establece que los Estados miembros prestar los servicios esenciales para el apoyo de las políticas sociales, como es el apoyo a la vivienda ya las viviendas sociales. La Recomendación 2013/112/UE de la Comisión, relativa a «Invertir en la infancia: romper el ciclo de las desventajas»¹³⁵ trata sobre las condiciones de vivienda y de vida de los niños pobres. El Marco

¹³⁴ DO L 307 de 18.11.2008, p. 11.

¹³⁵ Recomendación 2013/112/UE de la Comisión, de 20 de febrero de 2013, «Invertir en la infancia: romper el ciclo de las desventajas» (DO L 59 de 2.3.2013, p. 5).

europeo de estrategias nacionales de inclusión de los gitanos¹³⁶ de la Unión reconoce que la vivienda es uno de los ámbitos de intervención fundamentales para la inclusión de los gitanos desfavorecidos. La Convención de las Naciones Unidas sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad reconoce el derecho a un nivel de vida adecuado para estas personas y sus familias, incluida una vivienda adecuada, y el acceso a los programas de vivienda pública. Esta convención también hace un llamamiento a sus Partes para que adopte medidas adecuadas destinadas a garantizar la accesibilidad de la vivienda.

En lo que respecta al acceso al alojamiento, la legislación de la Unión establece la protección específica de las personas especialmente vulnerables, tales como los menores no acompañados, los solicitantes de asilo y los refugiados. La Directiva 2012/29/UE del Parlamento Europeo y del Consejo, por la que se establecen normas mínimas sobre los derechos, el apoyo y la protección de las víctimas de delitos¹³⁷, establece que se proporcione refugio o cualquier otro alojamiento provisional adecuado.

2. Ámbito de aplicación y cambios introducidos por el pilar europeo de derechos sociales

El pilar comprende los distintos aspectos del derecho a la vivienda de forma exhaustiva por primera vez en el ámbito de la Unión.

Pese a que la Carta de los Derechos Fundamentales establece el derecho a la ayuda de vivienda y a una existencia digna para todas las personas que no dispongan de recursos suficientes, el principio 19a va más allá al hacer referencia al suministro de apoyo a la vivienda en especie, es decir, mediante viviendas sociales. Deben facilitarse viviendas sociales o ayudas de vivienda: el ámbito de aplicación material del principio incluye toda la variedad de posibilidades para prestar apoyo con relación a la vivienda, y comprende, por ejemplo, una prestación para vivienda, ayuda a la renta, garantías de alquiler y deducciones fiscales.

El ámbito personal de esta disposición también es más amplio que con arreglo a la Carta, ya que incluye la ayuda de vivienda para *todas las personas que la necesiten*, no solo para aquellos que carecen de los recursos económicos suficientes, sino también para aquellos con necesidades especiales —debido a una discapacidad, desintegración familiar, etc.—.

En lo que se refiere a la asistencia las personas vulnerables en caso de desalojo, el pilar representa un refuerzo significativo el derecho a la vivienda y en especial de su seguridad. Las personas vulnerables pueden incluir tanto inquilinos en situación de riesgo, como propietarios desahuciados que corren el riesgo de ser desalojados. Este principio requiere que se preste asistencia y protección, así como una representación jurídica, una defensa y una mediación asequibles; o medidas de protección, como el acceso a los regímenes de gestión de las deudas, a fin de mitigar el riesgo de no tener hogar.

¹³⁶ Comunicación de la Comisión al Parlamento Europeo, al Consejo, al Comité Económico y Social Europeo y al Comité de las Regiones, Marco europeo de estrategias nacionales de inclusión de los gitanos hasta 2020, COM(2011) 173 final.

¹³⁷ Directiva 2012/29/UE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 25 de octubre de 2012, por la que se establecen normas mínimas sobre los derechos, el apoyo y la protección de las víctimas de delitos, y por la que se sustituye la Decisión marco 2001/220/JAI del Consejo (DO L 315 de 14.11.2012, p. 57).

Simultáneamente, el principio tiene en debida consideración los intereses de los propietarios, así como los casos justificados y legítimos.

Además, el pilar establece el acceso universal a refugios adecuados para todas las personas que estén sin hogar. Por vivienda adecuada se puede entender la seguridad de la ocupación, la asequibilidad, la habitabilidad, la accesibilidad, la ubicación y la idoneidad cultural. El principio también fija más alto el listón en la promoción de la reintegración a la sociedad de las personas sin hogar, por medio de servicios sociales de facilitación.

3. Aplicación

a) Lo que pueden hacer los Estados miembros

Se invita a los Estados miembros a que adopten medidas nacionales, regionales o locales concretamente mediante viviendas, efectivo y apoyo en especie que permitan el acceso universal y rápido a un refugio para las personas en todo tipo de situaciones de emergencia, así como para mejorar la cobertura y la capacidad de los servicios sociales de facilitación, con el propósito de dar efecto al principio.

b) Iniciativas recientes y en curso en la UE

La reforma de las viviendas sociales, la accesibilidad y la asequibilidad de las viviendas, así como la efectividad de las ayudas para vivienda, se vigilan y evalúan dentro del proceso del Semestre Europeo. El método abierto de coordinación del Comité de Protección Social garantiza la coordinación de las políticas y hace un seguimiento de los avances que los Estados miembros.

La aplicación del principio contará con el respaldo de los fondos de la Unión, incluido el Fondo Europeo para Inversiones Estratégicas para las inversiones en viviendas sociales, el Fondo Europeo de Desarrollo Regional para la infraestructura de viviendas, el Fondo Social Europeo para los servicios sociales y el Fondo de Ayuda Europea para los Más Necesitados para proporcionar alimentos a las personas sin hogar. La Unión Europea también proporciona apoyo financiero a varias organizaciones de la sociedad civil activas en la promoción de la inclusión social y la reducción de la pobreza, incluidas las organizaciones que trabajan con las personas sin hogar.

Acceso a los servicios esenciales

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

1. El acervo de la Unión

a) La Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea

El artículo 36 de la Carta establece que la Unión reconoce y respeta el acceso a los servicios de interés económico general, tal como disponen las legislaciones y prácticas nacionales, de conformidad con el Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea, con el fin de promover la cohesión social y territorial de la Unión.

b) Las competencias legislativas y sus límites

De conformidad con el artículo 151 del Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea (TFUE), uno de los objetivos de la Unión y sus Estados miembros es garantizar una protección social adecuada y la lucha contra la exclusión. El artículo 14 del TFUE establece que la Unión y sus Estados miembros, con arreglo a sus competencias respectivas y en el ámbito de aplicación del Tratado, se asegurarán de que los servicios de interés económico general cumplen su cometido. El protocolo 26 reconoce el papel esencial y la amplia capacidad de discreción de las autoridades nacionales, regionales y locales para prestar, encargar y organizar estos servicios y su diversidad dentro de la Unión. De igual modo, este protocolo hace énfasis en que los valores de calidad, seguridad y asequibilidad, igualdad de trato, acceso universal y los derechos de los usuarios son valores comunes de la Unión con respecto a los servicios de interés económico general. En la Declaración n.º 22 aneja al Tratado de Ámsterdam se establece que al elaborar medidas con arreglo al artículo 114 del TFUE, las instituciones de la Unión deben tener en cuenta las necesidades de las personas con discapacidad. El artículo 106 del TFUE dispone que las empresas responsables de la gestión de servicios de interés económico general quedan sometidas a las normas del Tratado, especialmente las de competencia, en la medida en que la aplicación de dichas normas no les impida, de hecho o de Derecho, cumplir su misión específica.

c) Medidas en vigor

En su Marco de Calidad¹³⁸, la Comisión ya ha reconocido de forma general la importancia de los servicios de interés económico general como hito del modelo social europeo y su compromiso de garantizar el acceso de todos los ciudadanos a los servicios esenciales. Con el fin de aclarar la configuración jurídica para prestar dichos servicios, se ha simplificado tanto la legislación de la ayuda estatal como de la contratación pública (concesión) y se ha simplificado y aclarado en beneficio de las autoridades públicas y los usuarios finales. Estas nuevas normas han aportado a las autoridades públicas y las empresas una mayor seguridad jurídica y simplificación¹³⁹.

¹³⁸ «Un marco de calidad para los servicios de interés general en Europa», COM(2011) 900 final.

¹³⁹ https://ec.europa.eu/info/topics/single-market/services-general-interest_es.

La legislación sectorial adoptada a nivel de la Unión siempre ha tenido en cuenta la necesidad de aumentar la competencia y la utilización de los mecanismos del mercado, así como la necesidad de garantizar que todos los ciudadanos sigan teniendo acceso a los servicios esenciales de alta calidad a precios asequibles. Esto ha ocurrido, por ejemplo, con las industrias de red, desde las telecomunicaciones al transporte. Por ejemplo, en el campo de las *comunicaciones electrónicas*, Directiva 22/2002 del Parlamento Europeo y del Consejo¹⁴⁰ (Directiva sobre el servicio universal) se garantiza que la liberalización de los servicios y el aumento de la competencia va acompañada de un marco normativo que garantiza que se preste un conjunto mínimo definido de servicios a todos los usuarios finales a un precio asequible.

En el ámbito del *transporte ferroviario*, el Reglamento (CE) n.º 1307/2007 de la Comisión¹⁴¹ define cómo las autoridades competentes podrán intervenir para garantizar la prestación de servicios de interés general que sean más frecuentes, más seguros, de mayor calidad y más baratos que los que el simple juego del mercado hubiera permitido prestar. Reglamento (UE) 2338/2016 del Parlamento Europeo y del Consejo, sobre la apertura del mercado de los servicios nacionales de transporte de viajeros por ferrocarril¹⁴² (obligaciones de servicio público), modifica el Reglamento previo sobre la concesión de contratos de servicios en el ámbito del transporte mediante el establecimiento de normas más claras sobre la especificación de las obligaciones de servicios públicos y su ámbito de aplicación, así como un nuevo marco que garantiza que los operadores ferroviarios no encontrarán condiciones de acceso discriminatorias al material rodante que les incentive a participar en procedimientos de licitación para un contrato de servicio ferroviario público.

En el sector de la *energía* se incluye una obligación de servicio universal en la Directiva 2009/72/CE del Parlamento Europeo y del Consejo¹⁴³ (Directiva de electricidad) que establece de forma clara que los ciudadanos de la Unión y, cuando los Estados miembros lo estimen adecuado, las pequeñas empresas, deben poder beneficiarse de las obligaciones de servicio público, en particular con respecto a la seguridad del suministro y a unos precios transparentes, no discriminatorios y razonables.

La política de *aguas* de la Unión se basa en el principio de que la asequibilidad de los servicios relacionados con el agua reviste una importancia crucial. Las autoridades nacionales de los Estados miembros tienen competencia para adoptar o aplicar medidas concretas de apoyo para proteger a las personas desfavorecidas y abordar cuestiones relacionadas con la pobreza y el acceso al agua (por

¹⁴⁰ Directiva 2002/22/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 7 de marzo de 2002, relativa al servicio universal y los derechos de los usuarios en relación con las redes y los servicios de comunicaciones electrónicas (Directiva sobre el servicio universal) (DO L 108 de 24.4.2002, p. 51).

¹⁴¹ Reglamento (CE) n.º 1307/2007 de la Comisión, de 8 de noviembre de 2007, por el que se establecen valores globales de importación para la determinación del precio de entrada de determinadas frutas y hortalizas (DO L 291 de 9.11.2007, p. 1).

¹⁴² Reglamento (UE) 2016/2338 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 14 de diciembre de 2016, que modifica el Reglamento (CE) n.º 1370/2007 en lo que atañe a la apertura del mercado de los servicios nacionales de transporte de viajeros por ferrocarril (DO L 354 de 23.12.2016, p. 22).

¹⁴³ Directiva 2009/72/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 13 de julio de 2009, sobre normas comunes para el mercado interior de la electricidad y por la que se deroga la Directiva 2003/54/CE (DO L 211 de 14.8.2009, p. 55).

ejemplo, mediante ayudas a las familias con bajos ingresos o el establecimiento de obligaciones de servicio público)¹⁴⁴.

En el sector *financiero*, la Directiva 2014/92/UE del Parlamento Europeo y del Consejo¹⁴⁵ permite que los consumidores de Europa abran una cuenta de pago con cualquier proveedor de servicios de pago de la Unión, independientemente de su Estado miembro de residencia. Por otra parte, los consumidores tienen derecho a acceder a una cuenta de pago básica (que incluye las retiradas, transferencias bancarias y una tarjeta de crédito) independientemente de su Estado miembro de residencia o su situación financiera personal.

2. Ámbito de aplicación y cambios introducidos por el pilar europeo de derechos sociales

El pilar establece derecho a los servicios esenciales y enumera de forma exhaustiva algunos de ellos que son de máxima importancia en nuestras vidas cotidianas. Los Estados miembros conservan la competencia para definir, organizar, prestar y financiar estos servicios en el contexto nacional, regional o local. No obstante, el hecho de que los servicios esenciales —incluidos los que se prestan entre fronteras— deban estar a disposición de todas las personas reitera la importancia que atribuye la Unión a los servicios que constituyen la esencia de nuestro modelo social. En concreto, el derecho al agua y al saneamiento es especialmente importante para los ciudadanos de la Unión, que recientemente han presentado una iniciativa en este dominio.

Algunos de estos servicios están cubiertos por obligaciones de servicio universales mediante la legislación sectorial de la Unión, que garantizan que determinados servicios de interés económico general están a disposición de todos los consumidores y usuarios de un Estado miembro y entre distintos Estados miembros, independientemente de su situación geográfica, con una calidad determinada y, habida cuenta de las condiciones nacionales específicas, a un precio asequible. El pilar reconoce la necesidad de respaldar el acceso de las personas necesitadas a los servicios esenciales. Además de la disponibilidad y la asequibilidad, la accesibilidad de los servicios esenciales son fundamentales para garantizar el acceso equitativo para todos, y fundamental para las personas con discapacidades y los ancianos.

3. Aplicación

a) Lo que pueden hacer los Estados miembros y los interlocutores sociales

Los Estados miembros conservan la competencia para definir, organizar, prestar y financiar los servicios esenciales en el contexto nacional, regional o local. Dado que las medidas de la Unión se acogen al principio de que los servicios esenciales deberían de estar a disposición de todas las

¹⁴⁴ La Directiva sobre agua potable (Directiva 98/83/CE) se refiere a la calidad de las aguas destinadas al consumo humano. Esta tiene por objeto proteger la salud de las personas de los efectos adversos derivados de cualquier tipo de contaminación de las aguas destinadas al consumo humano garantizando su salubridad y limpieza.

¹⁴⁵ Directiva 2014/92/UE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 23 de julio de 2014, sobre la comparabilidad de las comisiones conexas a las cuentas de pago, el traslado de cuentas de pago y el acceso a cuentas de pago básicas (DO L 257 de 28.8.2014, p. 214).

personas, lo cual constituye la esencia del modelo social europeo, se invita a los Estados miembros a que vayan más allá de estas normas a fin de dar efecto a este principio.

Los interlocutores sociales pueden recopilar e intercambiar buenas prácticas en toda la Unión. En el contexto nacional, los interlocutores sociales pueden respaldar la aplicación de este principio mediante su implicación en el diseño y la ejecución de políticas relevantes.

b) Iniciativas recientes y en curso en la UE

En el ámbito de *las comunicaciones electrónicas* la revisión propuesta del marco regulador de las comunicaciones electrónicas¹⁴⁶ requeriría que los Estados miembros garantizaran un acceso asequible de todos los usuarios finales a los servicios de acceso funcional a Internet y a los servicios de comunicaciones vocales. En aquellos casos en que los Estados miembros detecten una falta de asequibilidad, puede que exijan a las empresas que proporcionen opciones de tarifas asequibles y un «derecho de contrato» para los usuarios finales con rentas bajas o especialmente necesitadas desde el punto de vista social. El código propuesto también incluye una disposición que requiere que los Estados miembros garanticen que, teniendo en cuenta las condiciones nacionales, se adoptan medidas adecuadas para los usuarios finales con discapacidad, con el fin de garantizar que los equipos terminales conexos, los equipos específicos y los servicios específicos que favorecen un acceso equivalente sean asequibles.

El paquete de energía limpia, adoptado el 30 de noviembre de 2016, también incluía propuestas sobre un nuevo diseño del mercado de *electricidad*. La propuesta de refundición de la Directiva de electricidad (Directiva 2009/72/CE del Parlamento Europeo y del Consejo) no modificó las disposiciones relativas a las obligaciones de servicio público en el sector de la electricidad, sino que reforzó las disposiciones asociadas con la capacidad de actuación y la protección de los consumidores. En esta se detallan de forma pormenorizada los derechos de los consumidores en lo referente a los contratos, las posibilidades de las comunidades energéticas y los consumidores activos y el derecho a los contadores inteligentes. Asimismo, la propuesta establece disposiciones más detalladas relativas a la protección de los consumidores más vulnerables y la obligación de los Estados miembros de definir criterios para la medición de la pobreza energética, respecto a los cuales deberán informar como parte de sus informes relativos al avance de sus planes nacionales integrados de energía y clima. Por otra parte, el paquete establece un nuevo planteamiento para proteger a los consumidores vulnerables, que también incluye ayudar a los Estados miembros a reducir los costes de la energía para los consumidores mediante el apoyo a inversiones en eficiencia energética. Además, en consonancia con sus iniciativas destinadas a otorgar capacidad de actuación y proteger a los consumidores, la Comisión propone ciertas salvaguardas en los procesos antes de que se proceda a la desconexión de un consumidor. La Comisión va a establecer además un

¹⁴⁶ Propuesta de Directiva del Parlamento Europeo y del Consejo por la que se establece el Código Europeo de las Comunicaciones Electrónicas (refundición), COM(2016) 590.

observatorio de la pobreza energética a fin de proporcionar mejores datos sobre este problema y sus soluciones, y ayudar a los Estados miembros en sus iniciativas para luchar la pobreza energética¹⁴⁷.

Además, la *propuesta WiFi4EU*¹⁴⁸ reconoce que existe la necesidad de asegurarse de que el público en general reciba los estímulos necesarios para aprovechar las oportunidades que ofrece la transformación digital. La propuesta proporcionará incentivos financieros a favor de las autoridades públicas locales que quieran proporcionar conectividad inalámbrica local gratuita y de gran capacidad por medio de puntos de acceso en los centros de la vida pública local, independientemente de si es dentro de sus instalaciones o en espacios al aire libre de acceso al público general.

En el ámbito del *agua y el saneamiento*, la Comisión prevé revisar en 2017 la directiva sobre el agua potable¹⁴⁹ a modo de continuación a la iniciativa de los ciudadanos europeos «Right2Water»¹⁵⁰.

La Comisión continúa respaldando las negociaciones para la adopción por parte del órgano legislador de la Unión del acta de accesibilidad europea propuesta¹⁵¹. Esta acta tiene por objeto garantizar la accesibilidad de determinados productos y servicios en el íntegro en el mercado interior, incluidos algunos servicios esenciales como los servicios de comunicaciones electrónicas y de medios audiovisuales.

¹⁴⁷ http://eur-lex.europa.eu/resource.html?uri=cellar:fa6ea15b-b7b0-11e6-9e3c-01aa75ed71a1.0001.02/DOC_1&format=PDF

¹⁴⁸ Propuesta de modificación de los Reglamentos (UE) n.º 1316/2013 y (UE) n.º 283/2014 en lo que atañe al fomento de la conectividad a Internet de las comunidades locales, COM(2016) 589.

¹⁴⁹ Directiva 98/83/CE del Consejo, de 3 de noviembre de 1998, relativa a la calidad de las aguas destinadas al consumo humano (DO L 330 de 5.12.1998, p. 32).

¹⁵⁰ <http://ec.europa.eu/citizens-initiative/public/welcome?lg=es>.

¹⁵¹ Propuesta de Directiva del Parlamento Europeo y del Consejo relativa a la aproximación de las disposiciones legales, reglamentarias y administrativas de los Estados miembros en materia de requisitos de accesibilidad de los productos y servicios, COM(2015) 615 final, 2015/0278 (COD).