

LECCIÓN 2 - EL PILAR EUROPEO DE DERECHOS SOCIALES

1. Introducción

La Unión Europea es resultado de la evolución de tres comunidades de carácter económico, tras un proceso de transformación que fue dando cabida a importantes aspectos sociales y políticos hasta acabar propiciando una auténtica integración europea.

La dura crisis económica originó un recrudecimiento de las desigualdades sociales y la lucha emprendida por la UE para superarla se vio desde muchos sectores como un retroceso que priorizaba las preocupaciones económicas sobre las sociales, iniciándose un proceso de pérdida de confianza en sus instituciones.

De este modo, aun sin haberse recuperado de los primeros problemas Europa tuvo que enfrentarse a otros nuevos, que únicamente se podían afrontar ofreciendo más derechos efectivos a los ciudadanos europeos, como tales ciudadanos y aún en un nivel más básico, como seres humanos.

Desde esta nueva óptica la UE ha formulado el [Pilar Europeo de Derechos Sociales](#) (PEDS), que incluye veinte principios estructurados en tres categorías:

- Igualdad de oportunidades y de acceso al mercado de trabajo:
 1. Educación, formación y aprendizaje permanente.
 2. Igualdad de género.
 3. Igualdad de oportunidades.
 4. Apoyo activo para el empleo.
- Condiciones de trabajo justas:
 5. Empleo seguro y adaptable.
 6. Salarios.
 7. Información sobre las condiciones de trabajo y la protección en caso de despido.
 8. Diálogo social y participación de las personas trabajadoras.
 9. Equilibrio entre vida social y vida privada.
 10. Entorno de trabajo saludable, seguro y adaptado y protección de datos.
- Protección e inclusión social:
 11. Asistencia y apoyo a los niños y a las niñas.
 12. Protección social.
 13. Prestaciones por desempleo.
 14. Renta mínima.
 15. Pensiones y prestaciones de vejez.
 16. Sanidad.
 17. Inclusión de las personas con discapacidad.
 18. Cuidados de larga duración.
 19. Vivienda y asistencia para las personas sin hogar.
 20. Acceso a los servicios esenciales.

2. Relevancia del Pilar Europeo de Derechos Sociales

El Pilar Europeo de Derechos Sociales se establece en una Recomendación, es decir, en una norma que ni tiene carácter vinculante para los Estados miembros, ni está protegida por medidas disciplinarias para caso de incumplimiento, ni tiene asignada partida presupuestaria para su desarrollo. Y ello es necesariamente así porque la política social no está entre los fines de la UE¹ y los Estados se oponen a promover una reforma de los Tratados para incluirla entre ellos.

Sin embargo, ello no significa en modo alguno que deba quedarse en un mero carácter programático, sino que va a impulsar de modo efectivo las políticas sociales:

- En primer lugar, porque muchos de los principios que sistematiza sí que tienen protección efectiva en multitud de normas europeas² y de derecho internacional, aunque la aparición de nuevos factores, como la revolución digital o la globalización, haya creado las disfunciones en su aplicación que ahora se pretende corregir.
- En segundo lugar, porque el objetivo que persigue, que no es otro que el contribuir al progreso social, mediante la mejora de la vida cotidiana y el apoyo a mercados laborales y sistemas de bienestar justos, es también un objetivo fundamental de cada Estado.

En este sentido, parece imprescindible para todos ellos el adoptar medidas efectivas para solventar los graves efectos sociales de la crisis y garantizar un modelo social europeo adecuado para los desafíos del siglo XXI. Todos los países están sufriendo desigualdades sociales y precariedad en el mercado laboral y no pueden rechazar un plan común que les oriente para la formulación de sistemas de protección en igualdad y el fomento de los mercados de trabajo.

- En tercer lugar, porque sí es posible financiarlo indirectamente, y lo será de modo efectivo por el Fondo Social Europeo y por otros programas financieros esenciales, como el Fondo Europeo de Adaptación a la Globalización.
- En cuarto lugar, porque el PEDS ha venido acompañado de una serie de iniciativas no legislativas, pero también legislativas, sobre varios de sus aspectos básicos, en especial en lo referido a la protección de los más débiles, como los colectivos con problemas de inclusión y la infancia.

¹ El Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea (TFUE) la recoge como una competencia compartida, correspondiendo a la UE tomar iniciativas para garantizar la coordinación de las políticas sociales de los Estados miembros. Sí que está dentro de sus objetivos combatir la exclusión social y la discriminación y entre sus valores, la dignidad humana, la igualdad y los derechos humanos.

² El Título II del TFUE recoge muchos de estos derechos como principios orientadores de las acciones europeas y hay ya más de 70 Directivas que regulan distintos aspectos de la política social y laboral, como la igualdad en el trato, la salud y seguridad en el trabajo, los contratos temporales, etc. También es numerosa la jurisprudencia del tribunal de Justicia de la Unión Europea que define y consolida muchos de estos principios.

- Y en quinto lugar, porque sí que se contempla la realización de un seguimiento por parte de la Comisión Europea sobre la puesta en marcha del PEDS por parte de los Estados miembros, a través de un cuadro de doce indicadores que se analizarán en el marco de la coordinación política y económica del Semestre Europeo.

2.1. El cuadro de mando social

El [Cuadro de mando social](#) es una herramienta adscrita al PEDS.

Fue acordado por la Comisión y el Consejo y consiste en una serie de indicadores estadísticos, consensuados y aceptados por los Estados Miembros, con los que se pretende medir de manera transversal, transparente y comparable, la situación y evolución de distintas variables sociales, en cada uno de ellos y con el conjunto de la UE y la zona euro.

El contenido de este cuadro se distribuye también en tres apartados, paralelos a los tres capítulos del PEDS.

1. Para medir la igualdad de oportunidades: aspectos de equidad relacionados con la educación, la adquisición de capacidades y el aprendizaje permanente, la igualdad entre hombres y mujeres en el mercado laboral, la desigualdad y la movilidad ascendente, las condiciones de vida y la pobreza, y la juventud.
2. Para medir los mercados laborales dinámicos y condiciones de trabajo justas: la estructura de la población activa, la dinámica del mercado de trabajo y los ingresos.
3. Para medir la ayuda pública y la protección e inclusión social: la prestación de servicios y las redes de seguridad social.

No se van a evaluar los veinte principios contenidos en el PEDS, sino que únicamente se han recogido catorce factores,³ que tendrán el mismo peso en los informes del Semestre Europeo⁴ que el cuadro de indicadores macroeconómicos. Así pues, la perspectiva social se incluirá en los análisis oficiales y se tendrá en cuenta en las recomendaciones de actuación que tras el semestre se formulan a los Estados, convirtiéndose en un nuevo instrumento de gobernanza.

Como indica la Comisión, «El cuadro de indicadores sirve como marco de referencia para supervisar el progreso social de una forma tangible, global y objetiva, que sea fácilmente accesible y comprensible para los ciudadanos. Detecta a tiempo los desafíos sociales y de empleo más

³ En principio eran los doce enumerados en el anexo al [Documento de trabajo de los servicios de la Comisión](#) de 26 de abril de 2017, pero el tras el Informe conjunto sobre el empleo de 2018, se añadieron otros dos: «tasa de desempleo de larga duración» e «ingresos netos de un trabajador a tiempo completo soltero y sin hijos con un salario medio».

⁴ El [Semestre Europeo](#) es un ciclo anual de coordinación económica y presupuestaria de la Unión Europea (UE) en el que se ofrece asesoramiento a los países de la UE antes de que tomen decisiones políticas a escala nacional.

significativos que afrontan los Estados miembros, la UE y la zona del euro, así como los progresos logrados a lo largo del tiempo. A los efectos de este cuadro, se entiende por “progreso social” la capacidad para mejorar y mantener el bienestar y las oportunidades, creando las condiciones para que las personas puedan alcanzar su pleno potencial y satisfacer sus necesidades básicas».

3. Pilar 1: Igualdad de oportunidades y de acceso al mercado de trabajo

El capítulo I del PEDS se centra en la igualdad de oportunidades y acceso al mercado de trabajo e incluye cuatro cuestiones:

1. Educación, formación y aprendizaje permanente.

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

2. Igualdad de sexos.

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

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

3. Igualdad de oportunidades.

Con independencia de su sexo, origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual, toda persona tiene derecho a la igualdad de trato y de oportunidades en relación con el empleo, la protección social, la educación y el acceso a bienes y servicios a disposición del público. Debe fomentarse la igualdad de oportunidades de los grupos infrarrepresentados.

4. Apoyo activo para el empleo.

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

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

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

4. Pilar 2: Condiciones de trabajo justas

El capítulo II del PEDS trata las condiciones justas de trabajo, concretadas en seis puntos:

5. Empleo seguro y adaptable.

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

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

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

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

6. Salarios.

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

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

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

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

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

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

8. Diálogo social y participación de los trabajadores.

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

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

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

9. Equilibrio entre vida profesional y vida privada.

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

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

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

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

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

Los principios 5 y 7 se han concretado en una [propuesta de Directiva de la Comisión para unas condiciones laborales más transparentes y previsibles en toda la UE](#). Su objetivo fundamental es la protección de los trabajadores atípicos,⁵ que se beneficiarán por primera vez del derecho a conocer las condiciones de trabajo, complementándose también para aquellos trabajadores

⁵ Los trabajadores atípicos (temporales, por servicios o similares) y por cuenta propia constituían en 2016 casi el 40 % del total en la UE y de ellos prácticamente la mitad carecen de la suficiente protección social, o no están cubiertos por los mismos servicios de empleo que el resto de trabajadores.

que ya tenían este derecho. Además, se pretende reforzar el acceso a la protección social de todas las personas.

5. Pilar 3: Protección e inclusión social

El último de los capítulos, sobre protección social e inclusión, abarca sectores muy diversos que, por distintos motivos, pueden encontrarse en situación de vulnerabilidad:

11. Asistencia y apoyo a los niños.

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

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

12. Protección social.

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

13. Prestaciones por desempleo.

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

14. Renta mínima.

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

15. Pensiones y prestaciones de vejez.

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

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

16. Sanidad.

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

17. Inclusión de las personas con discapacidad.

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

18. Cuidados de larga duración.

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

19. Vivienda y asistencia para las personas sin hogar.

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

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

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

20. Acceso a los servicios esenciales.

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

Alguno de estos puntos ya están también empezando a desarrollarse específicamente, como es el caso de la conciliación familiar, a través de la iniciativa *Nuevo comienzo*. Con ella se ha conseguido desbloquear el [proyecto de Directiva relativa a la conciliación de la vida familiar y la vida profesional de los progenitores y los cuidadores](#), que busca favorecer esta conciliación para los familiares distintos de las madres, además de fomentar el equilibrio en el reparto de las responsabilidades familiares y el acceso de las mujeres al mercado laboral.⁶

⁶ En esta propuesta de una directiva se incluye una licencia de paternidad, con una remuneración no inferior a la que correspondería en una baja por enfermedad, por un período entre 10 días y cuatro meses, sin que pueda transferirse entre ambos progenitores. También se prevé esa remuneración mínima durante 5 días al año para los trabajadores que cuidan a los padres gravemente enfermos o dependientes. Además, los progenitores podrán solicitar reducción de jornada horaria de trabajo flexibles y flexibilidad en el lugar de trabajo hasta que el hijo cumpla 12 años (actualmente son 8), dándose también alguna de estas opciones a los cuidadores de parientes dependientes.

PARA SABER MÁS

Websites:

- [El pilar europeo de derechos sociales.](#)
- El [Cuadro de indicadores sociales.](#)
- Comisión Europea: [El pilar europeo de derechos sociales en veinte principios.](#)
- [Hacer realidad el pilar europeo de derechos sociales.](#)

Documentación complementaria:

- Contenido del [Pilar Europeo de Derechos Sociales.](#)
- [Proyecto de Informe Conjunto sobre el Empleo de la Comisión y el Consejo que acompaña a la Comunicación de la Comisión relativa al Estudio Prospectivo Anual sobre el Crecimiento 2019.](#)
- [Programa de Trabajo para 2019 de la Comisión Europea.](#)
- [Informe del Parlamento Europeo sobre la situación de los derechos fundamentales en la Unión Europea en 2017.](#)
- [Documento de reflexión sobre la dimensión social de Europa.](#)
- [Carta de los Derechos Fundamentales de la UE.](#)
- [Carta Social Europea](#) del Consejo de Europa (institución ajena a la UE).

Vídeos:

- El [Pilar Europeo de Derechos Sociales.](#)
- Comisión Europea (Empleo, Asuntos Sociales e Inclusión): [Hacer realidad el Pilar Europeo de Derechos Sociales.](#)
- [Proclamación del Pilar Europeo de Derechos Sociales.](#)
- [Mensaje de la Comisaria Europea Marianne Thyssen sobre el Pilar de Derechos Sociales.](#)
- [Work-Life balance.](#)
- [Work-Life balance for parents and carers.](#)
- [Work-Life balance for parents and carers. A parent's voice.](#)
- [Work-Life balance for parents and carers. A carer's voice.](#)
- [Work-Life balance for parents and carers. A business voice.](#)
- [European Pillar of Social Rights: Different Sides of the Story.](#)
- [Pillar of Social Rights for young Europeans: youth unemployment.](#)