

Capítulo 6

Política social y de empleo en la Unión Europea

1. Introducción. El pilar europeo de derechos sociales

La Unión Europea como organización internacional que busca integrar políticas de los Estados miembro, busca una mayor armonización en distintos ámbitos de la sociedad, y, aunque su principal propósito en un primer momento fuese preservar la paz y para ello se valió de la economía, también ha estado presente para salvaguardar y proteger los derechos de todos los ciudadanos europeos.

Con la idea unificar los derechos sociales de todos los europeos en aras de conseguir una ciudadanía europea plena que consolide el proyecto de integración europeo, la Unión ha trabajado de manera significativa en ir afianzando los derechos sociales de los ciudadanos. Estos derechos podemos diferenciarlos en tres grandes bloques: la igualdad, el acceso a la sanidad y el empleo.

Estos bloques son los que nos llevan al considerado «Estado de bienestar», y para ello, la Unión ha ido implementado medidas que consoliden dicho Estado. En este sentido cabe destacar *El pilar europeo de derechos sociales* aprobado por el Parlamento Europeo, el Consejo y la Comisión proclamaron el 17 de noviembre de 2017 en la Cumbre Social de Gotemburgo.

Este proyecto se divide en 20 principios clave que a su vez se enmarcan en tres grupos: Protección e inclusión social, igualdad de oportunidades y acceso al mercado de trabajo y condiciones de trabajo justas. Como manifiesta la propia Comisión Europea:

«[...] estos principios representan el faro que nos guía hacia una Europa social fuerte, justa, inclusiva y llena de oportunidades en el siglo XXI».

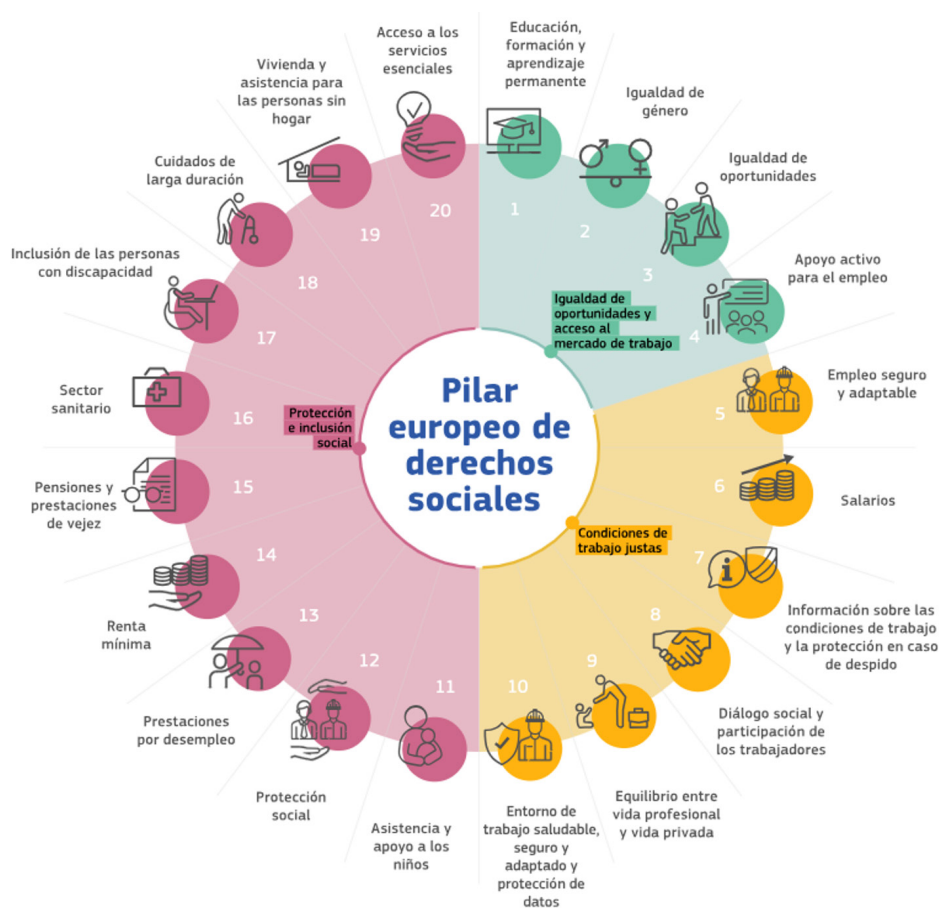
Se constata que dentro de este pilar europeo entra el empleo, la protección de los trabajadores, así como la igualdad, la diversidad y el fondo social europeo. Por tanto, debemos tener en cuenta que este proyecto afecta de manera transversal a varias políticas, la protección social como una política compartida entre los Estados y la Unión Europea, y el empleo como política de coordinación en



la que se marcarán la orientación política de la misma. Tal es así que el propio artículo noveno del Tratado de Funcionamiento de la Unión especifica que:

«En la definición y ejecución de sus políticas y acciones, la Unión tendrá en cuenta las exigencias relacionadas con la promoción de un nivel de empleo elevado, con la garantía de una protección social adecuada, con la lucha contra la exclusión social y con un nivel elevado de educación, formación y protección de la salud humana».

También este pilar incluye la igualdad, que aparece referenciada en los Tratados y en la Carta Europea de Derechos Fundamentales, es un principio elemental, tanto la igualdad entre hombres y mujeres como la no discriminación por cualquiera de las razones que pueda darse, y para conseguir este propósito la Unión prepararía una serie de indicaciones tanto normativas como políticas para consolidar el compromiso con los derechos fundamentales de todos los ciudadanos de la Unión Europea.



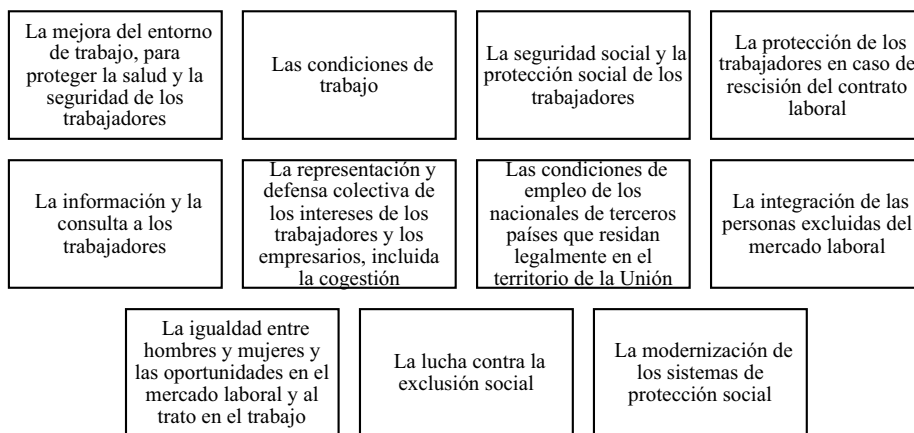
En la Cumbre Social de Oporto de 7 y 8 de mayo de 2021 se aprobaría el Plan de Acción del Pilar Europeo de Derechos Sociales por parte de la Comisión Europea. Además, en esta cumbre cabe destacar el discurso del presidente del Consejo Europeo Charles Michelle, en el que pone de manifiesto que la economía no lo es todo para determinar la calidad de vida: *«Pero, como se ha señalado en varias ocasiones, el PIB no refleja adecuadamente el nivel de desarrollo de una sociedad o de los países que componen nuestra Unión Europea [...] No sólo en términos de PIB, sino también en otros criterios: acceso a la educación, calidad del medio ambiente, lucha contra la discriminación, capacidad de innovación, desarrollo y prosperidad futura»*.

El Plan de Acción propone desarrollar los principios del pilar en acciones concretas, llevando cabo las medidas que se consideren oportunas para conseguir los objetivos propuestos. Como expresa el propio Plan este trabajo deberá realizarse de manera compartida entre las instituciones europeas, los Estados miembro, las autoridades políticas regionales y locales y la sociedad civil.

2. La política social

La política social busca asegurar la protección de los derechos fundamentales, sobre todo en el caso de las minorías, pero también en otros colectivos como es el caso de la igualdad entre hombres y mujeres. En Europa hay muchas diferencias en las características sociales de cada uno de los Estados, pero si se comparte la idea de protección de determinados derechos, que deben servir como el hilo conductor del discurso europeo.

La política social se establece en los artículos 151 y siguientes, en el primero de ellos estableciendo las normas de actuación, pero destacando el artículo 153 en el cual referencia los campos de actuación para mejorar la vida de los ciudadanos europeos.



3. El empleo

Mayoritariamente el empleo en Europa es un empleo de calidad y altamente cualificado, que permite a los ciudadanos llevar a cabo una vida óptima en la que destaca el bienestar social. Para seguir en este camino y que los Estados que no estén en este mismo nivel, la Unión Europea plantea en el artículo 145 del TFUE el empleo como la herramienta para conseguir un cambio económico que ayude al progreso de toda la ciudadanía.

Este objetivo es de consenso entre la UE y los Estados, ya que estos últimos son los que tienen que llevar a cabo las políticas de empleo ayudados por las orientaciones que desde las instituciones se van adoptando. En esta política tendrán posibilidad de ayudar a la consecución de los objetivos tanto el Consejo planteando las directrices políticas a seguir, como el Consejo y el Parlamento desarrollando normas reguladoras y por último la Comisión Europea como responsable de ejecutar los programas de manera correcta.

Los Servicios Europeos de Empleo (programa EURES) tienen como cometido desde el año 1994 ayudar a la búsqueda de empleo en la Unión Europea, se denomina como una red de cooperación para el empleo y para la libre circulación, presentando en su portal web posibles ofertas de trabajo, pero además potencia la movilidad laboral entre los distintos Estados facilitando a los trabajadores que puedan encontrar un puesto acorde a sus necesidades en todo el espacio europeo.

El informe Proyecto Europa 2030 elaborado por el Grupo de Reflexión sobre el futuro de la UE en 2030, pone énfasis en la competitivas existente a nivel global, pero a su vez en la cualificación de los trabajadores europeos por lo que considera necesario hacer una serie de cambios que permita: *«una reforma del mercado laboral es fundamental para la creación de más y mejores empleos. Los Estados miembros deben tratar de mejorar tres aspectos clave de sus mercados laborales: la flexibilidad y seguridad de su población activa (“flexiseguridad”); la movilidad laboral, y la cultura y los métodos de gestión de las empresas»*.

4. Los derechos de los trabajadores

Los derechos de los trabajadores son asumidos por la Unión Europea desde un primer comienzo, ya en el año 1961 firmaría la Carta Social Europea aprobada por el Consejo de Europa, y más adelante aprobaría la suya propia en el año 1989 bajo el título *Carta Comunitaria de los Derechos Sociales de los Trabajadores*. En dicho documento los Jefes de Estado y de Gobierno compartían la idea de mejorar las condiciones de vida y de trabajo de todos sus trabajadores, más aún en un espacio donde la libre circulación de trabajadores y el mercado común europeo estaba comenzando.



En dicha Carta exponen una serie de derechos que consideran elementales para cualquier trabajador, como son la libre circulación, la libre elección de una profesión, la remuneración justa, la libertad sindical, la protección social, la igualdad de trato entre hombres y mujeres, la protección de la salud y la higiene, los derechos de las personas de edad avanzada y personas con discapacidad.

El TFUE solicita que se garanticen una serie de derechos en los Estados Miembro, como la aplicación de un principio de igualdad de retribución entre los trabajadores (artículo 157) o la realización de acciones conjuntas relacionadas con las condiciones de trabajo, la higiene en el trabajo y el derecho de sindicación (artículo 156).

La Directiva que presenta el marco de actuación en materia de seguridad en el trabajo es la 89/391, además de esta Directiva encontramos la Agencia Europea de salud y seguridad en el trabajo como la organización encargada de velar por ayudar a proteger a todos los trabajadores. También encontramos el Marco estratégico de la UE en materia de salud y seguridad en el trabajo 2021-2027 COM (2021) 323 final, en el cual expone que los 170 millones de trabajadores de la Unión deben tener un marco común en esta materia, tomando como objetivos clave:

- anticipar y gestionar el cambio en el nuevo mundo del trabajo que han traído consigo las transiciones ecológica, digital y demográfica;
- mejorar la prevención de los accidentes y las enfermedades en el lugar de trabajo;
- aumentar la preparación frente a posibles crisis sanitarias en el futuro.

Además de la protección de la seguridad y la higiene en el trabajo, la igualdad en el mismo también viene recogido en el pilar de derechos sociales. La propia Carta de Derechos Fundamentales de manera explícita hace referencia a esta circunstancia, pero también el TFUE y la Directiva (UE) 2023/970 del Parlamento Europeo y del Consejo de 10 de mayo de 2023 por la que se refuerza la aplicación del principio de igualdad de retribución entre hombres y mujeres por un mismo trabajo o un trabajo de igual valor a través de medidas de transparencia retributiva y de mecanismos para su cumplimiento.

Esta Directiva viene a reconocer los derechos salariales de los trabajadores, donde no se puede hacer una diferenciación del mismo por razón de sexo, teniendo como premisa «*Mismo trabajo y trabajo de igual valor*». Esta frase viene a referirse a la obligación de crear por parte de las empresas estructuras retributivas que no vayan ligadas a la condición de la persona, sino al puesto que ocupa. Además, incluye el derecho a la indemnización:

Los Estados miembros se asegurarán de que todo trabajador que haya sufrido un perjuicio como consecuencia de la infracción de cualquiera de los derechos u obligaciones relativos al principio de igualdad de retribución tenga el derecho de reclamar y



obtener una indemnización o reparación íntegra, según determine el Estado miembro, por dicho perjuicio.

La indemnización o reparación a que se refiere el apartado 1 constituirá una indemnización o una reparación, según determinen los Estados miembros, real y efectiva por los daños y perjuicios sufridos, y será disuasoria y proporcionada.

5. Fondo social europeo

El fondo social europeo nace junto con el Tratado Constitutivo de Roma en 1957 exponiendo la necesidad de la creación de un Fondo Social Europeo, con objeto de mejorar las posibilidades de empleo de los trabajadores y contribuir a la elevación de su nivel de vida. Además, en el propio Tratado se señalaba cual era la aportación que debía hacer cada Estado para el reparto de dicho fondo.

El fondo social europeo cuenta con 142.700 millones de euros para el período 2021-2027, repartiéndose en el empleo y la industria. Esta es la principal motivación de dicha inversión, permitir a los trabajadores tener unas mejores condiciones laborales. Además, para este período el programa ha modificado su nomenclatura denominándose *Fondo Social Europeo+ (FSE+)*. Esto se debe a la unión del Fondo Social Europeo, el Fondo de Ayuda Europea para las Personas Más Desfavorecidas, la Iniciativa de Empleo Juvenil y el Programa de la Unión Europea para el Empleo y la Innovación Social.

Cada uno de estos programas tenía su importancia, destacando además del fondo social el programa de iniciativa de empleo juvenil, que estaba enfocado en la garantía juvenil a través de la ayuda financiera a la educación de los menores de 30 años y la búsqueda de prácticas, en aras de asegurar que los jóvenes tengan posibilidades laborales reales, en el año 2023 la tasa de empleo juvenil se situaba en torno al 15%, siendo España el país con una tasa más alta con un 28%.

El Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea referencia en sus artículos 162, 163 y 164, el tratamiento del fondo social europeo, enfocado en la obtención de mejoras en el empleo y la movilidad geográfica y profesional de los trabajadores, siendo la Comisión Europea la encargada de la administración de los fondos junto con representantes de los Estados y de la sociedad civil y empresarial.

6. Conclusiones

La Unión Europea tiene claro sus objetivos en materia social, busca elevar la vida de todos sus ciudadanos poniendo especial interés en el empleo. La búsqueda de un estado de bienestar de los residentes en Europa no puede llevar si



no mejoran las condiciones laborales de los trabajadores. Para ello es necesario repensar los sectores económicos más importantes en la economía y preparar y cualificar a los ciudadanos para poder llevarlos a cabo.

Una Europa basada en el pilar social es un hecho relevante, la supresión de los desequilibrios sociales no sólo desde el punto de vista económico, sino también en el desarrollo de la personalidad es otro de los elementos que ha perseguido la UE tanto en los Tratados como en la Carta de Derechos Fundamentales. Para ello se ha valido de todos los instrumentos a su alcance para conseguirlo, desde Reglamentos de obligado cumplimiento hasta Decisiones marco en el ámbito penal para combatir la discriminación, el racismo y la intolerancia.

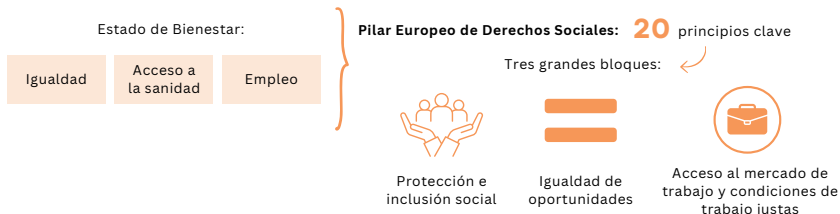
El empleo como materia que debe orientar la Unión Europea se considera una política necesaria en la que los Estados, aunque tienen la competencia decisoria necesitan coordinarse con el resto. La idea de un sistema común en materia de empleo, no sólo para la libre circulación de trabajadores entre Estados, sino para crear del continente europeo un lugar de desarrollo tecnológico con personal cualificado. Para ello, debe coordinarse esta política de empleo con la industrial para orientar el futuro de Europa hacia sectores especializados, en aras de competir con las grandes potencias a nivel mundial y permitir seguir manteniendo el estado de bienestar.

Se ha de poner de manifiesto que las condiciones labores son otro de los factores a tener en cuenta en esta organización del empleo y la política social. La lucha por una serie de derechos de los trabajadores se ha desarrollado a lo largo del tiempo, permitiendo que en este momento la protección de estos sea real y efectiva en toda la Unión Europea. Cabe destacar entre estos la protección de la salud y la higiene en el trabajo, la remuneración económica y los derechos sindicales como derechos más relevantes para conseguir una armonización progresiva.



POLÍTICA SOCIAL Y EMPLEO

Derechos sociales de los ciudadanos



Base jurídica

Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea:

- **Artículo 9:** empleo, protección social, lucha contra la exclusión social, educación, formación y protección de salud humana.

Carta Europea de Derechos Fundamentales: igualdad y no discriminación.

Plan de Acción del Pilar Europeo de Derechos Sociales: la calidad de vida no depende sólo de la economía. Propone desarrollar acciones concretas mediante medidas para la consecución de logros específicos.

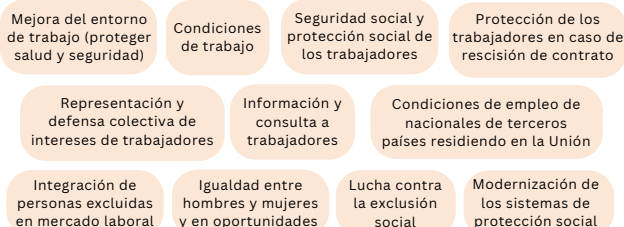
La política social

Asegurar la protección de los derechos fundamentales.



Recogida en el Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea (artículos 151 y siguientes):

- **Artículo 151:** normas de actuación
- **Artículo 153:** campos de actuación



El empleo

Empleo de calidad y altamente cualificado.



Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea, **artículo 154:** herramienta para conseguir un cambio económico.



- Servicios Europeos de Empleo (programa EURES)
- Informe Proyecto Europa 2030

Derechos de los trabajadores

1961: Carta Social Europea

1989: Carta Comunitaria de los Derechos Sociales de los Trabajadores

Tratado de Funcionamiento de la UE:

- **Artículo 156:** acciones conjuntas relacionadas con condiciones de trabajo, higiene en el trabajo y derecho de sindicación
- **Artículo 157:** igualdad de retribución entre trabajadores

Directiva 89/391: marco de actuación en materia de seguridad en el trabajo.

Agencia Europea de Salud y Seguridad: ayuda a proteger a todos los trabajadores.

COM (2021) 323 final: marco estratégico de la UE en materia de salud y seguridad en el trabajo 2021 - 2027

Directiva (UE) 2023/970: refuerza la aplicación del principio de igualdad de retribución entre hombres y mujeres por un mismo trabajo

Fondo Social Europeo

Tratado Constitutivo de Roma, 1957

Mejorar las posibilidades de empleo de los trabajadores y contribuir a la evaluación de su nivel de vida

Fondo Social Europeo+
142.700 M €
para el período 2021 - 2027

Tasa de Empleo Juvenil 2023



Europa: 15%



España: 28%



Bibliografía

- ANGUITA OSUNA, José Enrique. «Marco histórico jurídico de la acción social en la Unión Europea. Medidas contra la pobreza y la exclusión social». *Revista Aequitas*, 2019, n.º 14.
- BERNAL SANTAMARÍA, Francisca. «El pilar europeo de los derechos sociales y el plan de acción: por fin, ¿el modelo social europeo?». *Cuadernos de derecho transnacional*, 2022, vol. 14, n.º 1, pp. 47-64.
- BERNARDINO, Manuela Durán y LÓPEZ, Álvaro Sánchez. «El futuro laboral de la juventud. Políticas de empleo de la Unión Europea y de España». *Relaciones Laborales y Derecho del Empleo*, 2024.
- FERNÁNDEZ PROL, Francisca. «El derecho a un salario justo. La Directiva (UE) 2022/2041, sobre unos salarios mínimos adecuados en la Unión Europea». *LABOS-Revista de Derecho del Trabajo y Protección Social*, 2024, vol. 5, n.º 1, pp. 47-67.
- MONEREO PÉREZ, José Luis. «Pilar europeo de derechos sociales y sistemas de seguridad social». *Lex Social: Revista de Derechos Sociales*, 2018, vol. 8, n.º 2, pp. 251-298.
- PERES DÍAZ, Daniel. *Libre circulación de trabajadores y protección social: reconstrucción conceptual y análisis jurídico-político para el debate sobre el futuro de la Unión Europea*. 2024.



