

FRANCIA

LA COMISIÓN EUROPEA ADOPTA UNA BASE EUROPEA DE DERECHOS SOCIALES⁴⁷

Una base europea de derechos sociales, que contendrá "20 principios y derechos fundamentales que deban contribuir al buen funcionamiento y a la calidad del mercado laboral y de los sistemas de protección social", ha sido adoptada por la Comisión Europea el 26 de abril de 2017.

Según la Comisión, se trata "de indicar la dirección que hay que tomar para reanudar la convergencia hacia arriba y ofrecer mejores condiciones de vida y laborales en Europa". Los derechos contenidos en esta base existen ya en el derecho de la Unión Europea, pero así son reafirmados y, a veces, completados.

La base se presenta en dos formas jurídicas con contenido idéntico: una recomendación de la Comisión que "surte efectos desde ahora" y una propuesta de declaración común del Parlamento, del Consejo y de la Comisión.

Sobre la base de este último documento se van a iniciar debates en el Parlamento Europeo y en el Consejo, con vistas a una aprobación con la base más amplia posible. En cualquier caso, ciertos principios y derechos incluidos en la base necesitan otras "iniciativas" (legislativas o no) para poder ser efectivos.

En un primer tiempo, este fundamento está destinado a la *zona euro* pero podrá aplicarse a todos los Estados miembros de la Unión Europea que lo deseen.

Derechos y principios reafirmados y completados...

La base de derechos sociales está organizada en tres capítulos en los que se han desarrollado varios derechos y principios: "igualdad de oportunidades y acceso al mercado laboral", "condiciones de trabajo equitativas" y "protección e inserción sociales".

De estos derechos se garantiza especialmente el principio de transferibilidad de los derechos a la protección social y a la formación, en momentos de transición de un empleo a otro.

⁴⁷ Liaisons Sociales Quotidien n° 17318

Es de subrayar igualmente que la base menciona que "la flexibilidad que necesitan las empresas para adaptarse rápidamente a los cambios del contexto económico, debe de estar garantizada". En un documento de trabajo, la Comisión especifica que se trata de poder adaptar las condiciones de trabajo en caso de dificultades económicas para minimizar las supresiones de empleo, respetando la legislación y los convenios colectivos.

Al mismo tiempo, la base recomienda la prohibición del uso abusivo de los contratos atípicos, con objeto de evitar condiciones de trabajo precarias. La Comisión Europea aconseja, por ejemplo, tasar de manera distinta los contratos de derecho común (de duración indeterminada) y los contratos atípicos, o instaurar un sistema de *bonus/malus*.

Además, la base anima "a formas de trabajo innovadoras que garanticen condiciones de trabajo de calidad", pues según ésta, el espíritu emprendedor y el trabajo autónomo deberían ser apoyados y la movilidad profesional facilitada. También queda reafirmado el derecho de los trabajadores a un entorno de trabajo adaptado a sus necesidades profesionales, con idea de "prolongar su participación en el mercado laboral."

La base exige que los salarios mínimos sean garantizados con el fin de luchar contra "el fenómeno de los trabajadores pobres", pero ello debe hacerse "protegiendo el acceso al empleo".

El derecho de los demandantes de empleo a "prestaciones de paro apropiadas y por un periodo de duración razonable" está igualmente reafirmado en la base, pero matizado por la preocupación de no disuadir un "retorno rápido al empleo".

... pero que deberán concretarse pues no inciden directamente en el derecho existente

La Comisión Europea ha especificado que esta base no tiene incidencia alguna en el derecho positivo de la Unión Europea. En efecto, los derechos y principios mencionados no son directamente aplicables como tales. Según la Comisión, "la mayoría de los instrumentos necesarios para la concreción de la base están en manos de las autoridades nacionales, regionales y locales, así como de los interlocutores sociales y de la sociedad civil".

Sin embargo, las instituciones europeas tomarán iniciativas respetando las competencias respectivas de la Unión Europea y de los Estados miembros. En este sentido, una propuesta de directiva sobre "el equilibrio entre vida profesional y vida privada de los padres y de los

cuidadores familiares, ya ha sido adoptada por la Comisión Europea. Otras iniciativas acompañan igualmente la adopción de la base.

La Comisión propone derechos mínimos para los permisos por paternidad y de cuidador familiar

Tal y como se menciona en el párrafo anterior, la Comisión europea adoptó el 26 de abril pasado una proposición de directiva relativa al equilibrio entre la vida profesional y la vida privada, con ocasión de la adopción de la base europea de derechos sociales. Esta proposición establece nuevas normas mínimas, a escala de la Unión Europea, en materia de permiso por paternidad, permiso parental y permiso destinado a los cuidadores familiares.

Su objetivo es una mejor conciliación entre la vida profesional y la vida privada, así como la igualdad entre las mujeres y los hombres "en lo que se refiere a sus posibilidades en el mercado laboral y el trato en el trabajo". Obviamente, las normas propuestas siendo normas mínimas, los Estados en los que las normas que afectan a los permisos son más ventajosas, no se verán impactados en caso de adopción de esta directiva por el Parlamento Europeo y el Consejo. Esta directiva sustituirá a la directiva nº 2010/18/CE, que fue revocada dos años después de su entrada en vigor.

Nuevos derechos mínimos de permiso por paternidad y permiso de cuidador familiar

La proposición de directiva prevé instaurar para cualquier asalariado el derecho al permiso por paternidad de al menos 10 días con motivo del nacimiento de un hijo, así como el derecho a un permiso para el cuidador de 5 días al año por trabajador, para ocuparse de sus familiares (hijos, padres, cónyuge o compañera/o) gravemente enfermos o en situación de dependencia. Estos permisos serán remunerados o indemnizados al menos por importe de lo que el trabajador hubiese recibido en caso de baja por enfermedad. Actualmente, estos permisos no están previstos en el derecho de la Unión Europea.

Un permiso parental remunerado de cuatro meses no transferibles

La proposición de directiva modificará la normativa del permiso parental pues la Comisión ha constatado que la actual directiva no es suficiente para permitir que los padres puedan ejercer sus derechos de igual manera. Su duración mínima continuará siendo de cuatro meses por trabajador (padre o madre), pero podrá ser disfrutado hasta que el niño

alcance la edad de 12 años, frente a ocho en la actualidad. Además, a partir de ahora será remunerado o indemnizado por importe de lo que el trabajador hubiese recibido en caso de baja por enfermedad. Hoy en día, el derecho de la Unión Europea no exige que tal permiso sea remunerado. Por otra parte, ya no será posible transferir hasta tres meses el permiso de un padre a otro. En efecto, se va a instaurar un verdadero derecho individual mínimo al permiso parental de cuatro meses, con el fin de animar al disfrute de este permiso por el padre.

Derecho a “fórmulas flexibles de trabajo”

Mediante esta proposición de directiva, la Comisión también desea promover el derecho a “fórmulas flexibles de trabajo” destinadas a los trabajadores que tengan hijos menores de 12 años (o mayores de dicha edad, según la normativa determinada por el Estado miembro), y a los trabajadores cuidadores, para ocuparse de sus familiares (y ya no sólo para los padres que regresan de un permiso parental).

La proposición de directiva contempla permitir el teletrabajo, además de las posibilidades ya existentes (para los padres de regreso de un permiso parental), el disfrute de horarios de trabajo flexibles o la reducción de la jornada laboral.

La duración de estas fórmulas de trabajo será objeto de una limitación razonable por las legislaciones estatales. El rechazo por la empresa de una demanda de fórmula flexible de trabajo deberá ser justificado.

El asalariado podrá volver a su ritmo de trabajo inicial al final del periodo convenido. A falta de tal periodo, podrá solicitar a su empresa el retorno a su ritmo de trabajo inicial en caso de modificación de las circunstancias que lo justifiquen.

Protección extendida contra el despido

Finalmente, la propuesta de directiva insiste en la prohibición de trato desfavorable de los trabajadores que hubiesen solicitado uno de los permisos anteriormente citados. También organiza la protección contra el despido de los trabajadores que hayan solicitado tales permisos o que hayan ejercido su derecho a las fórmulas flexibles de trabajo.

Actualmente, la protección no existe en el caso de los trabajadores que solicitan un permiso de cuidador familiar o fórmulas de trabajo flexibles (con excepción del trabajo a tiempo parcial).

Iniciativas concretas

Además de la proposición de directiva relativa al equilibrio del tiempo en la vida profesional adoptada por la Comisión el 26 de abril, el día de la adopción de la base europea de derechos sociales se anunciaron otras iniciativas.

Así, la Comisión adoptó ese mismo día una comunicación interpretativa de la directiva nº 2003/88/CE, de 4 de noviembre de 2003 sobre la jornada de trabajo.

Este documento aporta “aclaraciones sobre el contenido y la aplicación de la directiva,” teniendo en cuenta la jurisprudencia reciente.

Además, la Comisión prevé lanzar una consulta a los interlocutores sociales sobre el acceso a la protección social y a los servicios del empleo de los trabajadores autónomos o atípicos, a la luz de las dificultades provocadas por el fenómeno de la uberización: “las fórmulas de trabajo más flexibles de hoy en día proporcionan nuevas perspectivas de empleo [...] pero, eventualmente, también pueden conducir a la precariedad y las desigualdades”.

Finalmente, la Comisión desea igualmente modernizar la directiva nº 91/533/CEE, de 14 de octubre de 1991, relativa a la obligación de la empresa de informar al trabajador sobre las condiciones aplicables al contrato o a la relación de trabajo. Sobre este punto se trata de “tener en cuenta la evolución del mercado laboral”. La Comisión abrirá un “debate sobre las garantías mínimas que se merece cada trabajador, incluidos los que trabajan en condiciones de trabajo atípicas” y prevé proponer una revisión de la directiva a final de 2017.