



Consejo de la
Unión Europea

Bruselas, 29 de noviembre de 2019
(OR. en)

14340/19

SOC 760
EMPL 574

NOTA

De:	Presidencia
A:	Comité de Representantes Permanentes/Consejo
Asunto:	El futuro del acervo social de la UE relativo al empleo y las relaciones laborales - Debate de orientación

Adjunto se remite a las delegaciones una nota de orientación elaborada por la Presidencia con el fin de facilitar el debate que tendrá lugar en el Consejo EPSCO el 10 de diciembre de 2019.

EL FUTURO DEL TRABAJO Y DEL ACERVO SOCIAL RELATIVO AL EMPLEO Y LAS RELACIONES LABORALES

Estamos asistiendo a cambios acelerados en los mercados de trabajo y en las relaciones laborales debidos, en particular, al cambio climático, la globalización, la migración y las nuevas tecnologías. La nueva legislatura de la UE comenzará en breve y la nueva Comisión pronto asumirá sus funciones. Resulta oportuno, por tanto, mantener un debate prospectivo sobre qué puede ser necesario para desarrollar el acervo social relativo al empleo y las relaciones laborales. Teniendo presentes los cambios en la vida laboral, debemos determinar las posibles necesidades de actualización del acervo existente y si subsisten lagunas legislativas. Es asimismo fundamental mejorar la aplicación del acervo.

En virtud del artículo 153 del Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea, la UE puede establecer normas mínimas en relación con, entre otras cosas, las condiciones de trabajo y la información y la consulta a los trabajadores. El pilar europeo de derechos sociales proclama unos derechos sociales mínimos, algunos de los cuales ya forman parte del acervo, mientras otros requieren la aplicación conjunta de la UE y los Estados miembros. El pilar social contribuye a determinar los ámbitos en los que cabe actuar para reforzar los derechos sociales fundamentales.

La UE ha experimentado recientemente un avance significativo en la armonización mínima prevista en virtud de los Tratados, al adoptar, por ejemplo, la Directiva sobre Condiciones Laborales Transparentes y Previsibles. A pesar de estas mejoras, es necesario garantizar que nadie quede rezagado en medio de estos cambios acelerados y que el marco legislativo siga dando respuesta a trabajadores y empresas de forma equilibrada.

La digitalización, incluido el creciente uso de la inteligencia artificial, constituye un motor importante para la creación de nuevos puestos de trabajo. También crea nuevas oportunidades para poner en práctica métodos flexibles de trabajo por lo que respecta al lugar de trabajo, en particular en situaciones con una dimensión transfronteriza. Sin embargo, en algunos casos, la digitalización ha hecho que sea más difícil garantizar que todos los trabajadores, también los de la economía de plataformas, disfruten de buenas condiciones de trabajo. Existe asimismo un riesgo de prestación de servicios por falsos autónomos. Ante la transformación del mundo del trabajo por la evolución tecnológica y digital, incluida la inteligencia artificial, es preciso desarrollar el acervo social con el fin de defender los derechos sociales.

La presidenta electa de la Comisión, Ursula von der Leyen, ha determinado como ámbitos que requieren mayor atención los salarios mínimos y las condiciones laborales de los trabajadores de la economía de plataformas. Respecto a los salarios mínimos, Von der Leyen resaltó el valor del diálogo social entre los empresarios y los sindicatos, al ser quienes mejor conocen su sector y su región. El diálogo social y la negociación colectiva constituyen instrumentos importantes para llegar a acuerdos en materia de condiciones de trabajo y para fijar salarios. El derecho de los trabajadores de plataformas digitales a la negociación colectiva es una cuestión que está adquiriendo cada vez más importancia.

Además de la adecuada cobertura que debe ofrecer el acervo social relativo al empleo y las relaciones laborales, es importante garantizar su aplicación efectiva. La ejecución depende, en particular, de la disponibilidad de recursos suficientes y de un alto nivel de competencia de los responsables de supervisar la aplicación. Para mejorar la aplicación, podría optarse por el intercambio de experiencias y buenas prácticas entre los Estados miembros y en foros internacionales como la OIT.

La movilidad laboral dentro de la Unión y desde terceros países va en aumento. Si se quiere proteger a los trabajadores móviles y ofrecerles igualdad de trato en el mercado laboral, ha de actualizarse la legislación. La cooperación entre Estados miembros y con los terceros países pertinentes puede mejorar las normas laborales y su aplicación, también en relación con las condiciones de trabajo en las cadenas de suministro. En organizaciones internacionales como la OIT y la OCDE se pueden encontrar asimismo buenos ejemplos y buenas prácticas.

El diálogo social desempeña un papel importante a la hora de contribuir a la adaptación tanto de empresas como de asalariados a un mercado laboral cambiante, por lo que representa un factor de éxito en la aplicación del acervo social. Es preciso abordar los problemas conexos, identificados por la Comisión, en el ámbito de la información y consulta de los trabajadores¹ y de los comités de empresa europeos².

Habida cuenta de lo anterior, se ruega a los ministros que centren su contribución en torno a las siguientes preguntas:

1. *Aparte de las iniciativas previstas por la nueva Comisión, ¿cómo debe desarrollarse en el futuro el acervo social relativo al empleo y las relaciones laborales?*
2. *¿Cuáles son las principales dificultades que se plantean a la hora de aplicar el acervo social y cómo se podría mejorar su ejecución?*

¹ Documento de trabajo de los servicios de la Comisión, *'Fitness check' on EU law in the area of Information and Consultation of Workers* (Control de adecuación de la legislación de la UE en el ámbito de la información y consulta de los trabajadores) (SWD(2013) 293 final de 26.7.2013).

² Informe sobre la aplicación por parte de los Estados miembros de la Directiva 2009/38/CE, 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 (versión refundida) (COM(2018) 292 final de 14.5.2018).