

Estrasburgo, 8.3.2016
COM(2016) 127 final

ANNEX 1

ANEXO

Primer esbozo preliminar de un pilar europeo de derechos sociales

que acompaña a la

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

Apertura de una consulta sobre un pilar europeo de derechos sociales

{SWD(2016) 50 final}
{SWD(2016) 51 final}

Índice

CAPÍTULO I: IGUALDAD DE OPORTUNIDADES Y ACCESO AL MERCADO DE TRABAJO

1. *Aptitudes, educación y aprendizaje permanente*
2. *Contratos de trabajo flexibles y seguros*
3. *Transiciones profesionales seguras*
4. *Apoyo activo para el empleo*
5. *Igualdad de género y equilibrio entre vida laboral y vida privada*
6. *Igualdad de oportunidades*

CAPÍTULO II: CONDICIONES DE TRABAJO JUSTAS

7. *Condiciones de empleo*
8. *Salarios*
9. *Salud y seguridad en el trabajo*
10. *Diálogo social y participación de los trabajadores*

CAPÍTULO III: PROTECCIÓN SOCIAL ADECUADA Y SOSTENIBLE

11. *Prestaciones y servicios sociales integrados*
12. *Asistencia sanitaria y prestaciones por enfermedad*
13. *Pensiones*
14. *Prestaciones por desempleo*
15. *Renta mínima*
16. *Prestaciones por discapacidad*
17. *Cuidados de larga duración*
18. *Servicios de guardería*
19. *Vivienda*
20. *Acceso a los servicios esenciales*

Nota explicativa

Este anexo presenta un primer esbozo preliminar del pilar europeo de derechos sociales, para consulta del público en general. El pilar está concebido para su establecimiento dentro de la zona del euro, pero también estaría abierto a otros Estados miembros con carácter voluntario.

El punto de partida del pilar lo constituyen los objetivos y derechos sociales inscritos en el Derecho primario de la UE, es decir, el Tratado de la Unión Europea (TUE), el Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea (TFUE), la Carta de los Derechos Fundamentales y la jurisprudencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea. A fin de que la base de la consulta sea suficientemente amplia, el pilar aborda tanto ámbitos en los que la UE es competente para legislar como otros en los que los Estados miembros son los principales responsables, y en los que la UE tiene un papel más de apoyo y complementario. El pilar se inspira también en prácticas a nivel nacional y en fuentes internacionales del Derecho.

El esbozo del pilar no vuelve a enunciar ni modifica los derechos existentes, que siguen siendo válidos. Su objetivo es complementarlos detallando una serie de principios esenciales que deberían hacerse comunes a los Estados miembros participantes para la aplicación de su política social y de empleo, con una atención especial a las necesidades y los retos que afronta la zona del euro. Una vez instaurado, el pilar debería convertirse en un marco de referencia para analizar el rendimiento de los Estados miembros participantes en los ámbitos social y del empleo, para impulsar reformas a nivel nacional y, más concretamente, para servir de guía con vistas a una convergencia renovada en la zona del euro.

Los principios aquí presentados se agrupan en función de veinte ámbitos de actuación que se consideran esenciales para que los mercados de trabajo y los sistemas de bienestar funcionen correctamente y sean justos. Tienen en cuenta consideraciones económicas y sociales y la gran diversidad de situaciones que se dan en Europa, así como las realidades cambiantes sobre el terreno. Abordan las principales preocupaciones de cara a una unión económica y monetaria más profunda y más justa, como es la necesidad de impulsar la competitividad, aumentar la participación en el mercado de trabajo, desarrollar niveles mínimos adecuados de protección social, aprovechar plenamente el potencial de la población, garantizar la sostenibilidad de las finanzas públicas e incrementar la capacidad de ajuste y de respuesta de las estructuras económicas.

Los principios que aquí se presentan incluyen a los ciudadanos de la UE y a los nacionales de terceros países que residen legalmente, formen parte o no de la población activa, en consonancia con la redacción de cada principio. Provisionalmente, a efectos de esta consulta, el término «trabajador» designa a toda persona que, durante un cierto período de tiempo, presta servicios a otra a cambio de una retribución y actúa bajo la dirección de esa otra persona por lo que se refiere, en particular, a la determinación del tiempo, el lugar y el contenido de su trabajo.

Por «autónomo» se entiende toda persona que ejerce una actividad lucrativa por cuenta propia. Por «personas con empleo» se entiende tanto los trabajadores como

los autónomos. Quizá haya que afinar el ámbito de aplicación de estos términos durante el proceso de consulta.

La elección y la formulación de los principios se basan, entre otras cosas, en las orientaciones existentes en el Semestre Europeo de coordinación de la política económica, en la legislación derivada de la UE y en las orientaciones de «Derecho indicativo», en su caso. Para encuadrar mejor cada principio, el esbozo indica los principales retos pendientes, señala el valor añadido potencial de cada uno de los principios y recuerda los derechos correspondientes inscritos en el Derecho primario, exponiéndolos dentro de recuadros, si procede. Los principios deberían someterse a un amplio debate y afinarse en el contexto del proceso de consulta, con vistas a ultimar una propuesta relativa al pilar europeo de derechos sociales en 2017.

CAPÍTULO I: IGUALDAD DE OPORTUNIDADES Y ACCESO AL MERCADO DE TRABAJO

1. Aptitudes, educación y aprendizaje permanente

Las aptitudes básicas en lengua, lectura, escritura, cálculo y TIC siguen siendo un reto para una parte importante de la población, desde la niñez hasta la edad adulta. Para incrementar la calidad y la pertinencia de los resultados de la educación, los sistemas de educación y de formación deben ser más eficaces y equitativos y responder mejor a las necesidades del mercado de trabajo y de la sociedad. La igualdad de acceso, con independencia de los medios económicos, para adquirir un fundamento de aptitudes básicas y competencias clave en la educación inicial debe complementarse con oportunidades de calidad para que los adultos puedan adquirir tales aptitudes básicas y competencias clave a lo largo de toda la vida. El envejecimiento de la población, la prolongación de la vida laboral y el aumento de la inmigración de nacionales de terceros países requieren medidas adicionales para la mejora de las aptitudes y el aprendizaje permanente, con el fin de adaptarse eficazmente a las transformaciones tecnológicas y a unos mercados de trabajo que cambian con rapidez.

- a. Toda persona deberá tener acceso a una educación y una formación de calidad a lo largo de toda la vida, a fin de adquirir un nivel adecuado de aptitudes básicas y competencias clave para la participación activa en la sociedad y el empleo. Deberá animarse a los jóvenes y a los adultos en edad de trabajar poco cualificados a que mejoren sus aptitudes.***

El artículo 14 de la Carta de los Derechos Fundamentales dice así: *Toda persona tiene derecho a la educación y al acceso a la formación profesional y permanente. Este derecho incluye la facultad de recibir gratuitamente la enseñanza obligatoria.*

Los artículos 165 y 166 del TFUE establecen que la Unión desarrollará una política de formación profesional y contribuirá al desarrollo de una educación de calidad fomentando la cooperación entre los Estados miembros, apoyando y completando la acción de estos.

2. Contratos de trabajo flexibles y seguros

Los contratos flexibles pueden facilitar la entrada en el mercado de trabajo y fomentar las transiciones profesionales, permitiendo al mismo tiempo a los empleadores responder a los cambios de la demanda. Las economías digitales están cambiando los patrones de trabajo y generando nuevas formas de trabajo, como las del trabajo autónomo. Esto puede permitir que se diversifiquen las vías de acceso al mercado de trabajo y ayudar a que las personas sigan estando activas. Sin embargo, persisten grandes diferencias en las condiciones de empleo de unos contratos de trabajo a otros.

Por otro lado, existen «zonas grises», como el trabajo autónomo «dependiente» y «falso», que generan situaciones jurídicas poco claras y obstáculos para el acceso a la protección social. Estos fenómenos pueden conducir a la precariedad y a unos mercados de trabajo a dos niveles, segmentados, que limitan la productividad y llevan a la exclusión. El empleo temporal puede aumentar los riesgos de precariedad, con un menor grado de protección contra el despido, salarios más bajos y acceso limitado a la protección social y a la formación. El paso a unos tipos de contratos que tengan garantías y costes comparables puede permitir que el empleo temporal se convierta en un trampolín hacia el empleo estable y seguro, aumentando al mismo tiempo la capacidad de respuesta de los mercados laborales a las perturbaciones.

- a. *Deberá garantizarse la igualdad de trato con independencia del contrato de empleo, a menos que la diferencia de trato esté justificada por razones objetivas. Deberán evitarse el mal uso o el abuso de las relaciones de empleo precarias y temporales.***
- b. *La flexibilidad de las condiciones de empleo puede ofrecer una puerta de acceso al mercado de trabajo y conservar la capacidad de los empleadores para responder con prontitud a las variaciones de la demanda; sin embargo, deberá garantizarse la transición a contratos indefinidos.***

El artículo 153 del TFUE establece que la Unión adoptará requisitos mínimos y apoyará y completará la acción de los Estados miembros en el ámbito de las condiciones de trabajo.

3. Transiciones profesionales seguras

La vida laboral es cada vez más diversa y, a lo largo de su existencia, una persona cambiará varias veces de puesto de trabajo y modalidad de empleo, con interrupciones de su carrera profesional, una mayor movilidad y cambios en su vida profesional. Para sacar el máximo partido de la evolución tecnológica y de unos mercados de trabajo en rápida transformación, es preciso acelerar y mejorar el apoyo a las transiciones profesionales y laborales, al igual que ofrecer ayuda para la mejora periódica de las aptitudes a lo largo de la vida laboral.

La mejora de las aptitudes requiere inversión por parte de los trabajadores, de las empresas y de la sociedad. Algunos derechos de protección social, como las pensiones de trabajo, las prestaciones por desempleo, el seguro de enfermedad o el derecho a la formación, no siempre pueden transferirse con facilidad al cambiar de puesto de trabajo, ni pueden valorizarse o acumularse al iniciar una actividad autónoma. A la inversa, algunos de los derechos de los demandantes de empleo y las personas inactivas no deberían convertirse en desincentivos para volver al trabajo o para crear una empresa propia.

- a. *Toda persona en edad de trabajar deberá tener acceso a una asistencia personalizada en la búsqueda de empleo y ser animada a seguir una formación y mejorar sus aptitudes con el fin de mejorar sus perspectivas laborales o empresariales y de acelerar las transiciones laborales y profesionales.***

- b. *Deberá garantizarse la conservación y la portabilidad de los derechos sociales y de formación acumulados durante la carrera profesional, a fin de facilitar las transiciones laborales y profesionales.***

El artículo 151 del TFUE establece que la Unión y los Estados miembros tendrán como objetivo el fomento del empleo. El artículo 153 del TFUE establece que la Unión apoyará y completará la acción de los Estados miembros en los ámbitos de la seguridad social y la protección social de los trabajadores, la lucha contra la exclusión social y la modernización de los sistemas de protección social.

4. Apoyo activo para el empleo

El desempleo persistente, recurrente y de larga duración, en particular entre los jóvenes y las personas poco cualificadas, exige un apoyo adecuado y específico para la (re)integración en el empleo, así como medidas para la mejora de las aptitudes, las cualificaciones o la experiencia laboral a fin de poder acceder a nuevas ocupaciones. Un acceso rápido y eficaz a tales medidas puede evitar la exclusión social y del mercado de trabajo.

- a. *Toda persona menor de veinticinco años deberá recibir una buena oferta de empleo, educación continua, formación de aprendiz o período de prácticas en un plazo de cuatro meses tras quedar desempleada o dejar la educación formal.***
- b. *Deberá garantizarse igualmente que los desempleados de larga duración inscritos reciban, a más tardar en el momento en que lleguen a los dieciocho meses de desempleo, una oferta de evaluación en profundidad y orientación personalizada, así como de acuerdo de integración laboral que comprenda asimismo una oferta de servicios individuales y la identificación de un punto de contacto único.***

El artículo 151 del TFUE establece que la Unión y los Estados miembros tendrán como objetivo el fomento del empleo. El artículo 153 del TFUE establece también que la Unión adoptará requisitos mínimos y apoyará y completará los esfuerzos de los Estados miembros por promover la integración de las personas excluidas del mercado laboral.

5. Igualdad de género y equilibrio entre vida laboral y vida privada

Las mujeres siguen estando infrarrepresentadas en el empleo y sobrerrepresentadas en el trabajo a tiempo parcial y en los sectores menos retribuidos, además de recibir salarios por hora inferiores, y todo ello a pesar de haber superado a los hombres en cuanto a nivel educativo alcanzado. Para garantizar la igualdad de oportunidades es

esencial apoyar su participación en el mercado de trabajo, que además se convierte en un imperativo económico dado el envejecimiento de la mano de obra.

La ausencia de unas modalidades adecuadas de permisos y de cuidados para atender a los hijos y a otros familiares dependientes puede desanimar a quienes son responsables de tales cuidados, principalmente mujeres, a seguir trabajando o a volver a trabajar. Entre las barreras que obstaculizan la participación femenina en el mercado de trabajo cabe citar la falta de políticas adecuadas para equilibrar la vida laboral y la vida privada, los desincentivos fiscales para el segundo perceptor de renta, la tributación excesiva del trabajo y los estereotipos sobre los campos de estudio y la ocupación.

El acceso de los autónomos o de los trabajadores que no trabajan a tiempo completo o no tienen contratos fijos a permisos retribuidos en relación con la familia o a regímenes de seguro sigue siendo irregular. Por otro lado, no se ofrecen a los hombres posibilidades ni alicientes suficientes para hacer uso de los permisos y ello afianza el papel de las mujeres como cuidadoras primarias, con los consiguientes efectos negativos sobre el empleo femenino.

También existe una oportunidad mejorada de flexibilidad en la organización del trabajo, derivada en parte de los entornos digitales y de la combinación de diversas ocupaciones dentro de la economía participativa y colaborativa. Las modalidades flexibles de trabajo también pueden ayudar a conseguir el equilibrio entre vida laboral y vida privada, permitiendo a las personas con empleo y a las empresas adaptar los regímenes y patrones de trabajo a sus necesidades.

- a. *Deberá fomentarse la igualdad de género en el mercado de trabajo y en la educación, garantizando la igualdad de trato en todos los ámbitos, incluida la retribución, abordando las barreras que obstaculizan la participación de las mujeres y previniendo la segregación ocupacional.***
- b. *Todos los padres y las personas responsables de los cuidados deberán tener acceso a modalidades adecuadas de permiso para atender a los hijos y otros familiares dependientes, así como acceso a servicios de cuidados¹. Deberá fomentarse el uso por igual entre hombres y mujeres de las modalidades de permiso, con medidas como los permisos retribuidos tanto para los padres como para las madres.***
- c. *Por acuerdo entre empleadores y trabajadores, deberán facilitarse y fomentarse modalidades de trabajo flexibles, incluido el tiempo de trabajo, teniendo en cuenta las necesidades de unos y otros.***

¹ De conformidad con los principios 17 y 18.

El artículo 33 de la Carta de los Derechos Fundamentales dice así: *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 pagado por maternidad y a un permiso parental con motivo del nacimiento o de la adopción de un niño.*

El artículo 153 del TFUE establece que la Unión adoptará requisitos mínimos y apoyará y completará la acción de los Estados miembros en los ámbitos del entorno de 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 23 de la Carta de los Derechos Fundamentales, por otro lado, dice lo siguiente: *La igualdad entre mujeres y hombres 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 ofrezcan ventajas concretas en favor del sexo menos representado.*

Según el artículo 3 del TUE, la Unión combatirá la exclusión social y la discriminación. Por otro lado, según el artículo 8 del TFUE, la Unión se fijará el objetivo de eliminar las desigualdades entre el hombre y la mujer y promover su igualdad. Su artículo 19 dice que la Unión podrá adoptar acciones adecuadas para luchar contra la discriminación por motivos de sexo, origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual. Su artículo 153 establece que la Unión adoptará requisitos mínimos y apoyará y completará la acción de los Estados miembros con respecto a la integración de las personas excluidas del mercado laboral y a la promoción de la igualdad entre hombres y mujeres por lo que respecta a las oportunidades en el mercado laboral y al trato en el trabajo.

6. Igualdad de oportunidades

La discriminación por motivos de sexo, origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual es ilegal en toda la Unión. Sin embargo, algunos grupos encuentran dificultades para acceder al mundo laboral. En particular, los nacionales de terceros países y las minorías étnicas están infrarrepresentados en el empleo y corren un mayor riesgo de pobreza y exclusión social. Es importante abordar los obstáculos que se oponen a su participación, como pueden ser las barreras lingüísticas o las deficiencias en el reconocimiento de las aptitudes y las cualificaciones. Por lo que se refiere a la discriminación por razón de nacionalidad u origen étnico, la experiencia sobre el terreno pone de manifiesto que ni los empleadores son conscientes de las prácticas de contratación no discriminatorias ni las personas objeto de tal discriminación lo son de sus derechos.

Para garantizar la igualdad de oportunidades es esencial apoyar su participación en el mercado de trabajo, que además se convierte en un imperativo económico dado el envejecimiento de la mano de obra.

a. Deberá mejorarse la participación en el mercado de trabajo de los grupos infrarrepresentados, garantizando la igualdad de trato en todos los ámbitos, también con medidas de concienciación y abordando la discriminación.

El artículo 21 de la Carta de los Derechos Fundamentales dice así: *Se 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.*

Según el artículo 3 del TUE, la Unión combatirá la exclusión social y la discriminación. Por otro lado, según el artículo 8 del TFUE, la Unión se fijará el objetivo de eliminar las desigualdades entre el hombre y la mujer y promover su igualdad. Su artículo 19 dice que la Unión podrá adoptar acciones adecuadas para luchar contra la discriminación por motivos de sexo, origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual. Su artículo 153 establece que la Unión adoptará requisitos mínimos y apoyará y completará la acción de los Estados miembros con respecto a la integración de las personas excluidas del mercado laboral y a la promoción de la igualdad entre hombres y mujeres por lo que respecta a las oportunidades en el mercado laboral y al trato en el trabajo.

CAPÍTULO II: CONDICIONES DE TRABAJO JUSTAS

7. Condiciones de empleo

Las nuevas formas de empleo flexible requieren un cuidado adicional para especificar la naturaleza, el volumen o la duración del trabajo, identificar a los empleadores, determinar el nivel asociado de protección social y evitar abusos en períodos de prueba. Las formas de trabajo descentralizadas y autoorganizadas pueden aumentar la autonomía de los trabajadores e impulsar el desarrollo de las empresas, pero al mismo tiempo hacer que se tenga menos conciencia de los derechos y que los requisitos de información estén poco claros para los empleadores. Las disposiciones legales vigentes de la UE relativas a la información de los empleados sobre las condiciones de empleo no se aplican desde el comienzo de la relación de empleo y se hacen más difíciles de aplicar con unos modelos de organización empresarial cada vez más transnacionales, móviles, digitales y deslocalizados. La normativa compleja, onerosa e incierta que rige la extinción de los contratos indefinidos hace que las empresas sean reacias a contratar y que las normas vigentes se hagan cumplir de manera irregular.

- a. Todo trabajador deberá ser informado por escrito, antes de que comience su relación de empleo, de los derechos y las obligaciones que se derivan de esa relación.***
- b. Si hay un período de prueba, este deberá tener una duración razonable; antes de que dé comienzo, el trabajador deberá recibir información sobre sus condiciones.***
- c. El despido de un trabajador deberá estar motivado, ir precedido de un período de preaviso razonable y llevar aparejada una compensación adecuada, así como del acceso a un medio rápido y efectivo de apelación ante un sistema de resolución de litigios imparcial.***

El artículo 30 de la Carta de los Derechos Fundamentales dice así: *Todo trabajador tiene derecho a protección en caso de despido injustificado, de conformidad con el Derecho de la Unión y con las legislaciones y prácticas nacionales.*

El artículo 153 del TFUE establece que la Unión adoptará directivas que establezcan requisitos mínimos y apoyará y completará la acción de los Estados miembros en los ámbitos de las condiciones de trabajo y de la protección de los trabajadores en caso de rescisión del contrato laboral.

8. Salarios

Unos salarios mínimos de cuantía adecuada garantizan un nivel de vida digno para los trabajadores y sus familias y contribuyen a combatir la incidencia de la pobreza de los ocupados. Una cobertura amplia evita distorsiones que conduzcan a un mercado de

trabajo de dos niveles. La evolución predecible de los salarios es importante para que haya un entorno empresarial estable. Los salarios mínimos tienen que fijarse en un nivel que mantenga las perspectivas de empleo para las personas poco cualificadas y haga ver a las personas desempleadas e inactivas que merece la pena trabajar. El mantenimiento de una evolución de los salarios acorde con la productividad ha demostrado ser crucial para la competitividad, especialmente en la zona del euro.

- a. *Todo empleo deberá estar justamente retribuido, de modo que permita un nivel de vida digno. Los salarios mínimos deberán fijarse por medio de un mecanismo transparente y predecible y de manera que se salvaguarden el acceso al empleo y la motivación para buscar trabajo. Los salarios deberán evolucionar en consonancia con la productividad, en consulta con los interlocutores sociales y de acuerdo con las prácticas nacionales.***

9. Salud y seguridad en el trabajo

La seguridad y la salud en el trabajo presentan nuevos retos como consecuencia de unas relaciones de empleo menos estables, unos patrones de trabajo nuevos y el envejecimiento de la mano de obra. Una manera importante de reducir la precariedad y los costes sociales y de aumentar la productividad de las empresas consiste en garantizar la protección contra las lesiones profesionales y los problemas de salud a todos los trabajadores, con independencia de la forma de empleo y abordando las «zonas grises», como el trabajo autónomo «dependiente» y «falso», que generan situaciones jurídicas poco claras. Para intensificar los esfuerzos de reintegración y rehabilitación, los empleadores deben involucrarse más en el reciclaje profesional o en la adaptación del lugar de trabajo. Sin embargo, para las pequeñas empresas sigue siendo oneroso hacer cumplir las medidas preventivas y correctoras.

- a. *Deberá garantizarse un nivel adecuado de protección contra todos los riesgos que pueden surgir en el trabajo, prestando el apoyo debido para su implementación, en particular en las microempresas y las pequeñas empresas.***

El artículo 31 de la Carta de los Derechos Fundamentales dice así: *Todo trabajador tiene derecho a trabajar en condiciones que respeten su salud, seguridad y dignidad.*

El artículo 153 del TFUE establece que la Unión podrá adoptar directivas que establezcan requisitos mínimos y apoyará y completará la acción de los Estados miembros en el ámbito de la mejora del entorno de trabajo para proteger la salud y la seguridad de los trabajadores.

10. Diálogo social y participación de los trabajadores

Para que el diálogo social funcione correctamente, los interlocutores sociales han de ser autónomos y representativos y tener las capacidades necesarias para alcanzar convenios colectivos. Dadas las reducciones en cuanto a densidad organizativa y representatividad, los

interlocutores sociales tienen que desarrollar sus capacidades para participar en un diálogo social que funcione mejor y sea eficaz. La participación de los interlocutores sociales a nivel nacional y de la UE es crucial para el éxito del diseño y la implementación de las políticas económicas y sociales, incluidos los esfuerzos por salvaguardar el empleo en períodos de recesión económica. Por otro lado, las nuevas formas de organización del trabajo, por ejemplo en el sector de los servicios y en la economía digital, hacen que la participación de los trabajadores sea irregular, y que su información y consulta resulte más compleja.

- a. *Deberá consultarse a los interlocutores sociales con respecto al diseño y la implementación de las políticas sociales y de empleo. Deberá animárseles a que establezcan convenios colectivos en asuntos de su incumbencia, respetando las tradiciones nacionales, su autonomía y su derecho a la acción colectiva.***
- b. *Deberá garantizarse la información y la consulta con suficiente antelación a todos los trabajadores, incluidos los que trabajen digitalmente o de forma transfronteriza, o a sus representantes, en particular en caso de despidos colectivos, transferencia, reestructuración y fusión de empresas.***

Los artículos 12 y 27 de la Carta de los Derechos Fundamentales dicen, respectivamente, lo siguiente: *Toda persona tiene derecho a la libertad de reunión pacífica y a la libertad de asociación en todos los niveles, especialmente en los ámbitos político, sindical y cívico, lo que supone el derecho de toda persona a fundar con otras sindicatos y a afiliarse a los mismos para la defensa de sus intereses. Deberá garantizarse a los trabajadores o a sus representantes, 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 28 de la Carta de los Derechos Fundamentales dice así: *Los trabajadores y los empresarios, o sus organizaciones respectivas, de conformidad con el Derecho de la Unión y con las legislaciones y prácticas nacionales, 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 151 del TFUE establece que la Unión y los Estados miembros tendrán como objetivo el fomento del diálogo social. El artículo 152 del TFUE establece que la Unión reconocerá y promoverá el papel de los interlocutores sociales y facilitará el diálogo entre ellos. El artículo 153 del TFUE establece que la Unión adoptará requisitos mínimos y apoyará y completará la acción de los Estados miembros en los ámbitos de la información y la consulta a los trabajadores y de la representación y la defensa colectiva de los intereses de los trabajadores y de los empresarios. Los artículos 154 y 155 del TFUE otorgan a los interlocutores sociales un papel en el proceso legislativo.

CAPÍTULO III: PROTECCIÓN SOCIAL ADECUADA Y SOSTENIBLE

11. Prestaciones y servicios sociales integrados

En algunos casos, la multiplicidad de prestaciones, servicios, agencias y procedimientos de solicitud dificulta a las personas el acceso a todo el apoyo que necesitan. La falta de prestaciones y servicios integrados reduce además su eficacia para combatir la pobreza y apoyar la integración social y laboral. Para que el apoyo sea eficaz, es precisa una triple alineación entre prestaciones sociales, apoyo activo y servicios sociales. Tal alineación debe referirse a la elegibilidad y la cobertura, a ofertas coordinadas de apoyo y al mantenimiento de algunos derechos al reincorporarse al trabajo o a la actividad autónoma. Una mejor integración de las prestaciones y los servicios puede mejorar la eficiencia de la protección social.

- a. *Las prestaciones y los servicios de protección social deberán integrarse cuanto sea posible para reforzar la coherencia y la eficacia de estas medidas y apoyar la integración en la sociedad y en el mercado de trabajo.***

El artículo 34 de la Carta de los Derechos Fundamentales dice así: *La Unión reconoce y respeta el derecho de acceso a las prestaciones de seguridad social y a los servicios sociales.*

El artículo 151 del TFUE establece que la Unión y los Estados miembros tendrán como objetivo una protección social adecuada y la lucha contra las exclusiones. El artículo 153 del TFUE establece que la Unión apoyará y completará la acción de los Estados miembros en los ámbitos de la seguridad social y la protección social de los trabajadores, la modernización de los sistemas de protección social y la integración de las personas en el mercado laboral.

12. Asistencia sanitaria y prestaciones por enfermedad

El envejecimiento de la población y los elevados costes de los tratamientos ejercen una presión cada vez mayor sobre la sostenibilidad financiera de los sistemas sanitarios y sobre la capacidad de ofrecer a todas las personas una asistencia sanitaria adecuada. El elevado coste del tratamiento con respecto a los ingresos, o los períodos de espera excesivamente prolongados, han resultado ser determinantes clave de la incapacidad para acceder a la asistencia médica. Para asegurar el acceso universal a una asistencia de gran calidad al tiempo que se garantiza la sostenibilidad financiera de los sistemas sanitarios y se fomentan la prestación eficiente de asistencia, la promoción de la salud y la prevención de las enfermedades, es preciso redoblar los esfuerzos de mejora de la capacidad de respuesta, la eficiencia y la eficacia de los sistemas sanitarios, de modo que estos puedan hacer frente a los retos que se les planteen. Si se proporciona un acceso universal a la asistencia sanitaria y se abordan

las desigualdades sanitarias, se reforzará la cohesión social y se mejorarán los resultados económicos.

Las modalidades de prestaciones por enfermedad o de bajas por enfermedad retribuidas varían considerablemente por lo que respecta a los días de espera, la duración, los niveles de sustitución y los mecanismos de control. Sigue constituyendo un reto el poder garantizar un nivel de sustitución mínimo adecuado de las prestaciones por enfermedad y fomentar la rehabilitación y la reintegración al tiempo que se mantiene la sostenibilidad financiera de esos regímenes.

- a. *Toda persona deberá tener oportunamente acceso a una asistencia sanitaria de carácter preventivo y curativo de buena calidad, y la necesidad de tal asistencia no deberá conducir a una situación de pobreza o penuria financiera.***
- b. *Los sistemas de asistencia sanitaria deberán fomentar la prestación eficiente de asistencia, reforzando al mismo tiempo la promoción de la salud y la prevención de las enfermedades, a fin de mejorar la capacidad de respuesta de los propios sistemas y su sostenibilidad financiera.***
- c. *Todo trabajador, con independencia del tipo de contrato, deberá tener garantizada la baja por enfermedad adecuadamente retribuida durante los períodos de enfermedad; deberá fomentarse la participación de los autónomos en regímenes de seguro. Asimismo, deberán fomentarse una reintegración y una rehabilitación eficaces, con vistas a un pronto retorno al trabajo.***

El artículo 35 de la Carta de los Derechos Fundamentales dice así: *Toda persona tiene derecho a acceder a la prevención sanitaria y a beneficiarse de la atención sanitaria en las condiciones establecidas por las legislaciones y prácticas nacionales. Al definirse y ejecutarse todas las políticas y acciones de la Unión se garantizará un nivel elevado de protección de la salud humana.* El artículo 34 de la Carta de los Derechos Fundamentales dice así: *La Unión reconoce y respeta el derecho de acceso a las prestaciones de seguridad social [...] en casos como [...] la enfermedad.*

El artículo 151 del TFUE establece que la Unión y los Estados miembros tendrán como objetivo una protección social adecuada. El artículo 153 del TFUE establece que la Unión apoyará y completará la acción de los Estados miembros en los ámbitos de la seguridad social y la protección social de los trabajadores y de la modernización de los sistemas de protección social.

El artículo 168 del TFUE establece que, al definirse y ejecutarse todas las políticas y acciones de la Unión, se garantizará un alto nivel de protección de la salud humana.

13. Pensiones

El incremento de la longevidad y la reducción de la población en edad de trabajar plantean el doble reto de asegurar la sostenibilidad financiera de las pensiones y de

poder proporcionar una renta adecuada en la jubilación. Para conciliar la sostenibilidad a largo plazo de las finanzas públicas y mantener la justicia intergeneracional es importante vincular la edad reglamentaria de jubilación con la esperanza de vida y reducir la diferencia entre la edad efectiva y la edad reglamentaria de jubilación evitando el abandono temprano de las filas de la mano de obra.

Un reto adicional en varios Estados miembros es la inadecuación de las pensiones. En la mayoría de los países existe además una gran diferencia en las pensiones en función del sexo, ya que las mujeres, con menos ingresos y con interrupciones acumuladas de su carrera profesional, han cotizado menos al sistema de pensiones y tienen, en definitiva, derechos a pensión más bajos.

Los autónomos y quienes ocupan puestos de trabajo atípicos también corren mayor riesgo en cuanto a la adecuación de la pensión y tienen menor cobertura de las pensiones ocupacionales.

- a. ***Las pensiones deberán garantizar a todas las personas un nivel de vida digno a la edad de jubilación. Deberán tomarse medidas para abordar las diferencias de pensión entre hombre y mujeres, por ejemplo contabilizando adecuadamente los períodos de cuidados. De acuerdo con las particularidades nacionales, deberá fomentarse la participación de los autónomos en regímenes de pensiones.***
- b. ***Los sistemas de pensiones deberán procurar salvaguardar la sostenibilidad y la adecuación futura de las pensiones garantizando una base de cotización amplia, vinculando la edad reglamentaria de jubilación con la esperanza de vida y eliminando la diferencia entre la edad efectiva y la edad reglamentaria de jubilación evitando el abandono temprano de las filas de la mano de obra.***

El artículo 34 de la Carta de los Derechos Fundamentales establece lo siguiente: *La Unión reconoce y respeta el derecho de acceso a las prestaciones de seguridad social [...] en casos como [...] la vejez, así como [...] el derecho a una ayuda social [...] a todos aquellos que no dispongan de recursos suficientes.*

El artículo 151 del TFUE establece que la Unión y los Estados miembros tendrán como objetivo una protección social adecuada y la lucha contra las exclusiones. El artículo 153 del TFUE establece que la Unión apoyará y completará la acción de los Estados miembros en los ámbitos de la seguridad social y la protección social de los trabajadores, la lucha contra la exclusión social y la modernización de los sistemas de protección social.

14. Prestaciones por desempleo

Unas prestaciones por desempleo eficaces facilitan la búsqueda de empleo y mejoran el emparejamiento entre aptitudes y ofertas de empleo, proporcionan seguridad económica durante los períodos de desempleo, previenen la pobreza y permiten la estabilización automática en épocas de recesión económica. En algunos casos, la cobertura de las prestaciones por desempleo es muy baja debido a unos requisitos de elegibilidad estrictos. La duración de las prestaciones en algunos Estados miembros,

así como la aplicación efectiva de las condiciones de búsqueda de empleo y de participación en medidas de apoyo activo, son motivo de preocupación.

- a. Como parte de las acciones en apoyo de las personas desempleadas, deberá exigirse la búsqueda activa de empleo y la participación en medidas de apoyo activo, en combinación con unas prestaciones de desempleo adecuadas. La duración de las prestaciones deberá dar tiempo suficiente para la búsqueda de empleo, preservando al mismo tiempo los incentivos para un rápido retorno al trabajo².**

El artículo 34 de la Carta de los Derechos Fundamentales dice así: *La Unión reconoce y respeta el derecho de acceso a las prestaciones de seguridad social [...] en caso de pérdida de empleo.*

El artículo 151 del TFUE establece que la Unión y los Estados miembros tendrán como objetivo una protección social adecuada y la lucha contra las exclusiones. El artículo 153 del TFUE establece que la Unión apoyará y completará la acción de los Estados miembros en los ámbitos de la seguridad social y la protección social de los trabajadores, la lucha contra la exclusión social y la modernización de los sistemas de protección social.

15. Renta mínima

La mayoría de los Estados miembros, aunque no todos, proporcionan una renta mínima a las personas que se encuentran en situación o riesgo de pobreza y que carecen de otros medios de subsistencia. Sin embargo, entre los desafíos actuales cabe citar la inadecuación de la cuantía de las prestaciones —que no permite a los beneficiarios salir de la pobreza—, la escasa cobertura y la falta de aprovechamiento de esta ayuda de renta mínima debido a lo complejo que resulta acceder a estas medidas. En el caso de las personas en edad de trabajar, la escasa conexión con el apoyo activo y con los servicios sociales, así como la no reducción gradual de las prestaciones una vez que se retorna al empleo, pueden hacer que una persona prefiera percibir las prestaciones y no vea aliciente en trabajar. La renta garantizada no cubre suficientemente a quienes agotan sus prestaciones por desempleo, y la coordinación entre las prestaciones por desempleo y las prestaciones de renta mínima es escasa. En el caso de las personas de edad, las disposiciones sobre renta mínima son insuficientes en la mayoría de los Estados miembros como para sacar de la pobreza a quienes carecen de cualquier otro recurso.

- a. Deberán garantizarse unas prestaciones de renta mínima adecuadas a quienes carezcan de recursos suficientes para llevar un nivel de vida digno. En el caso de las personas en edad de trabajar, estas prestaciones deberán llevar aparejada la exigencia de participar en medidas de apoyo activo para fomentar la (re)integración en el mercado de trabajo.**

² Tal como se indica en el principio 3.

El artículo 34 de la Carta de los Derechos Fundamentales dice así: *Con el fin de combatir la exclusión social y la pobreza, la Unión reconoce y respeta el derecho a una ayuda social y a una ayuda de vivienda para garantizar una existencia digna a todos aquellos que no dispongan de recursos suficientes.*

El artículo 151 del TFUE establece que la Unión y los Estados miembros tendrán como objetivo la lucha contra las exclusiones.

El artículo 153 del TFUE establece que la Unión apoyará y completará la acción de los Estados miembros en los ámbitos de la lucha contra la exclusión social y la integración de las personas en el mercado laboral.

16. Discapacidad

Las personas con discapacidad corren un riesgo de pobreza y exclusión social mucho mayor que la población en general. Se enfrentan a la falta de una accesibilidad adecuada en el lugar de trabajo, a la discriminación y a los desincentivos de los sistemas fiscales y de prestaciones. El diseño de las prestaciones por discapacidad puede hacer que se prefiera percibir estas antes que trabajar, por ejemplo si se retiran por completo tras la (re)incorporación al empleo. La disponibilidad de servicios de apoyo también puede influir en la capacidad de participación en el empleo y la vida en la comunidad.

- a. *Las personas con discapacidad deberán tener garantizados servicios de capacitación y una renta básica que les permita llevar un nivel de vida digno. Las condiciones de percepción de las prestaciones no deberán crear obstáculos al empleo.***

El artículo 26 de la Carta de los Derechos Fundamentales dice así: *La Unión reconoce y respeta el derecho de las personas discapacitadas a beneficiarse de medidas que garanticen su autonomía, su integración social y profesional y su participación en la vida de la comunidad.*

El artículo 151 del TFUE establece que la Unión y los Estados miembros tendrán como objetivo una protección social adecuada y la lucha contra las exclusiones. El artículo 153 del TFUE establece que la Unión apoyará y completará la acción de los Estados miembros en los ámbitos de la seguridad social y la protección social de los trabajadores, la lucha contra la exclusión social y la modernización de los sistemas de protección social.

17. Cuidados de larga duración

El envejecimiento de la población, el cambio de las estructuras familiares y la creciente participación de las mujeres en el mercado de trabajo contribuyen al aumento de la demanda de servicios de cuidados de larga duración. Con frecuencia, las lagunas que generan la ausencia o la carestía de los servicios de cuidados

institucionales son cubiertas por los cuidadores familiares, habitualmente mujeres. Los cuidados formales a domicilio, que son los que prefieren muchas de las personas beneficiarias y muchos de sus familiares, siguen estando infradesarrollados y ello hace que los cuidados informales sean a menudo la única opción para muchas familias, lo que supone una carga financiera elevada para las personas afectadas. Es, pues, necesario redoblar los esfuerzos para mejorar la prestación y la financiación de los cuidados de larga duración, a fin de garantizar el acceso a unos servicios adecuados al tiempo que se garantiza su sostenibilidad financiera.

- a. ***Deberá garantizarse el acceso a servicios de cuidados de larga duración de calidad y asequibles, incluidos los cuidados a domicilio, prestados por profesionales adecuadamente cualificados.***
- b. ***Deberán reforzarse y mejorarse la prestación y la financiación de los servicios de cuidados de larga duración, con el fin de garantizar el acceso a unos cuidados adecuados de una manera financieramente viable.***

El artículo 34 de la Carta de los Derechos Fundamentales dice así: *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 casos como [...] la dependencia.*

El artículo 151 del TFUE establece que la Unión y los Estados miembros tendrán como objetivo una protección social adecuada. El artículo 153 del TFUE establece que la Unión apoyará y completará la acción de los Estados miembros en los ámbitos de la seguridad social y la protección social de los trabajadores y de la modernización de los sistemas de protección social.

18. Servicios de guardería

Los servicios de guardería mejoran tanto el desarrollo cognitivo y social de los niños, sobre todo de los que viven en hogares desfavorecidos, como sus perspectivas educativas y laborales en el futuro. Los servicios de guardería formales constituyen también un instrumento clave para el equilibrio entre vida laboral y vida privada, fomentando el empleo de los padres, especialmente de las mujeres. Sin embargo, siguen resultando muy problemáticos la disponibilidad limitada, el acceso, la asequibilidad y la calidad, que obstaculizan el desarrollo del niño. El acceso de los niños de entornos desfavorecidos a estos servicios también sigue siendo un problema.

- a. ***Deberá garantizarse a todos los niños el acceso a servicios de guardería asequibles y de calidad, prestados por profesionales adecuadamente cualificados.***
- b. ***Deberán tomarse medidas en una fase temprana y adoptarse enfoques preventivos para abordar la pobreza infantil, incluidas medidas específicas para fomentar la participación de los niños de entornos desfavorecidos.***

El artículo 24 de la Carta de los Derechos Fundamentales dice así: *Los niños tienen derecho a la protección y a los cuidados necesarios para su bienestar.*

El artículo 151 del TFUE establece que la Unión y los Estados miembros tendrán como objetivo una protección social adecuada. El artículo 153 del TFUE establece que la Unión apoyará y completará la acción de los Estados miembros en los ámbitos de la seguridad social y la protección social de los trabajadores, la lucha contra la exclusión social y la modernización de los sistemas de protección social.

19. Vivienda

La falta de una vivienda adecuada y la inseguridad de la vivienda siguen siendo un gran motivo de preocupación en toda la UE, con el consiguiente aumento de los riesgos financieros, los desahucios, los retrasos en el pago de alquileres e hipotecas y, en algunos casos extremos, la pérdida del hogar. Las restricciones de la oferta en el sector de la vivienda y las distorsiones del mercado del alquiler contribuyen a la falta de disponibilidad. La falta de una vivienda adecuada también sigue siendo un obstáculo para la movilidad laboral, el establecimiento de los jóvenes en el mercado de trabajo, el cumplimiento de los planes de vida y la independización.

- a. *Deberá proporcionarse a las personas necesitadas acceso a la vivienda social o ayudas para la vivienda. Deberá garantizarse la protección contra el desahucio de las personas vulnerables y deberá darse apoyo a los hogares de rentas bajas y medias para acceder a la propiedad de la vivienda.***
- b. *Deberá darse cobijo a las personas sin hogar, unido a otros servicios sociales para promover la integración social.***

El artículo 34 de la Carta de los Derechos Fundamentales dice así: *Con el fin de combatir la exclusión social y la pobreza, la Unión reconoce y respeta el derecho [...] a una ayuda de vivienda para garantizar una existencia digna a todos aquellos que no dispongan de recursos suficientes.*

El artículo 151 del TFUE establece que la Unión y los Estados miembros tendrán como objetivo la lucha contra las exclusiones. El artículo 153 del TFUE establece que la Unión apoyará y completará la acción de los Estados miembros en los ámbitos de la lucha contra la exclusión social.

20. Acceso a los servicios esenciales

Servicios esenciales tales como las comunicaciones electrónicas, el transporte, la energía (por ejemplo, electricidad y calefacción) y los servicios financieros (como cuentas bancarias), que garantizan la plena inclusión de las personas en la sociedad y

la igualdad de oportunidades en el acceso al empleo, no siempre están disponibles o accesibles para todas las personas que los necesitan. Entre los obstáculos al acceso cabe citar la asequibilidad, la falta de infraestructuras o el incumplimiento de los requisitos de accesibilidad para las personas con discapacidad.

- a. ***Deberá garantizarse a todas las personas un acceso asequible a servicios esenciales tales como las comunicaciones electrónicas, la energía, el transporte y los servicios financieros. Deberán ponerse a disposición de las personas necesitadas medidas de apoyo para el acceso a estos servicios.***

El artículo 151 del TFUE establece que la Unión y los Estados miembros tendrán como objetivo una protección social adecuada y la lucha contra las exclusiones.
--