

Posición de la CES sobre la propuesta de revisión de las Directrices de empleo

Aprobada en la reunión del Comité Ejecutivo del 9 de junio de 2020

El impacto social de la crisis de la COVID-19 hace necesario enmendar sustancialmente la propuesta de la Comisión sobre las Directrices de empleo revisadas

El brote de COVID-19 se ha convertido ahora en una crisis económica y social, con un impacto potencialmente grave y duradero en los mercados laborales europeos. La Comisión Europea estima que la economía de la UE se contraerá un 7,4% este año debido a la pandemia; y se espera que la tasa de desempleo de la UE aumente del 6,7% del año pasado a cerca del 9% este año¹. Según una encuesta de Eurofound, el 28% de los europeos ha perdido su empleo, ya sea de forma temporal o permanente, desde el comienzo de la crisis del coronavirus². Otras estimaciones muestran que casi 60 millones de puestos de trabajo están en peligro³. También habrá más subempleo y un aumento de los trabajadores pobres⁴. Este es un escenario mucho peor que el de la crisis financiera de 2008-2009.

Esta situación nueva y sin precedentes hará necesario que los Estados miembros de la Unión Europea adapten sus políticas de empleo para hacerlas más eficaces y específicas. La pandemia del coronavirus es un desafío común y, por lo tanto, es necesario que la Unión Europea adopte un enfoque más ambicioso para apoyar y coordinar las políticas nacionales destinadas a proteger a los trabajadores y los mercados laborales

Como parte integrante del marco del Semestre Europeo, y en consonancia con los principios del Pilar Europeo de Derechos Sociales, las Directrices para el Empleo pueden ser un instrumento importante para los Estados miembros en la elaboración y aplicación de políticas y medidas no sólo para mitigar temporalmente el impacto económico y social de la crisis del COVID-19, sino también para salir de la crisis sin socavar los derechos laborales ni perder competitividad. Además, para hacer frente a la crisis y sus secuelas de manera económica y socialmente sostenible, debería garantizarse un diálogo social sólido a todos los niveles. Esto debería ser una prioridad en las Directrices para el Empleo.

El Semestre Europeo será un marco importante para dar forma a la acción de la UE necesaria para recuperarse de la crisis, y debería seguir cambiando su enfoque original de limitar el déficit público a cualquier coste a promover la justicia social. El Semestre Europeo debería supervisar los avances nacionales, incluidas las medidas para garantizar la protección y los derechos de los trabajadores. A fin de reflejar la nueva realidad y las necesidades acuciantes de los mercados laborales europeos, afectadas por el brote de COVID-19, es necesario actualizar sustancialmente la propuesta⁵ de la Comisión Europea sobre las directrices de empleo revisadas.

Las Directrices deberían incluir referencias a las medidas temporales eficaces necesarias para mitigar el impacto de la crisis, como la ampliación de los acuerdos sobre regulación del tiempo

¹ https://ec.europa.eu/info/business-economy-euro/economic-performance-and-forecasts/economic-forecasts/spring-2020-economic-forecast-deep-and-uneven-recession-uncertain-recovery_en

² <https://www.eurofound.europa.eu/data/covid-19>

³ <https://www.mckinsey.com/industries/public-sector/our-insights/safeguarding-europes-livelihoods-mitigating-the-employment-impact-of-covid-19>

⁴ https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@dgreports/@dcomm/documents/briefingnote/wcms_740877.pdf

⁵ <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?qid=1587710003566&uri=CELEX:52020PC0070>

de trabajo, el apoyo a los ingresos, la ampliación del subsidio de enfermedad (financiado por la seguridad social, sobre la base de las contribuciones financieras de los empleadores, los trabajadores y los trabajadores por cuenta propia, lo que da lugar a una cobertura general también de los trabajadores por cuenta propia y todos los demás trabajadores atípicos, incluidos los trabajadores de plataforma), el aplazamiento pero no la exención de las contribuciones de los empleadores a la seguridad social, el impuesto preliminar sobre los salarios y el impuesto sobre el valor añadido, la promoción del trabajo a distancia, mediante la orientación y los medios, todo ello sin dejar de garantizar la salud y la seguridad de todos los trabajadores.

Los Estados miembros deberían garantizar que las empresas que reciben apoyo económico público frente a la crisis no reparten dividendos y beneficios ni cometen fraude. El aplazamiento de las cotizaciones a la seguridad social debe estar vinculado al aplazamiento de los dividendos, los aumentos salariales o las primas de los altos directivos, las recompras de acciones y las reducciones de capital. De esta manera, los accionistas y la alta dirección contribuirán también a garantizar el flujo de caja. Las medidas de sustitución de ingresos, incluido el desempleo temporal o el trabajo en jornada reducida, deberían garantizar al menos el 80% de los ingresos perdidos. Los trabajadores que se encuentren en situación de desempleo temporal o de reducción del tiempo de trabajo deben estar protegidos contra el despido en todo momento durante este período.

Los interlocutores sociales a todos los niveles deben participar en el diseño, la elaboración y la aplicación de esas medidas. Sin embargo, esto está lejos de ser así en la UE. De acuerdo con un estudio reciente de Eurofound, el diálogo social puede mejorarse en once Estados miembros, y la participación de los interlocutores sociales es ineficaz en tres países (Grecia, Hungría y Rumania).⁶ Será fundamental que los Estados miembros dispongan del espacio fiscal necesario para impulsar directamente los puestos de trabajo y apoyar iniciativas de empleo más amplias, al tiempo que se debe asignar una mayor financiación de la UE para ayudar a los Estados miembros a aplicar las políticas y medidas necesarias.

Directriz 5: Impulsar la demanda de mano de obra

Desde una perspectiva a largo plazo, la directriz enmendada propuesta se queda corta en cuanto a la adopción de medidas eficaces para impulsar la demanda de mano de obra. Todas las medidas propuestas se refieren a las barreras de entrada para las empresas y a la presentación de medidas para eliminar los impuestos sobre el trabajo. Esta propuesta no tiene en cuenta las consecuencias políticas de la reducción de la capacidad financiera del Estado. Se debería buscar una mayor progresividad en las contribuciones sociales y los impuestos. Además, la única referencia a las necesidades de inversión para crear puestos de trabajo se refiere a la prevención de la fuga de cerebros. Los Estados Miembros pueden aumentar la demanda de mano de obra mediante inversiones en la economía social y actuar directamente para aumentar los puestos de trabajo impulsando el gasto público para garantizar unos niveles de dotación de personal seguros y eficaces en la salud pública y la atención social pública. Las medidas adoptadas en toda Europa para apoyar la convergencia al alza de los salarios son un elemento clave para hacer frente a la fuga de cerebros, que ha tenido un efecto particularmente negativo en los servicios sanitarios y sociales de Europa central y oriental.

Si bien el fomento de formas innovadoras de trabajo, como se sugiere en la directriz, debe acogerse con satisfacción siempre que vaya acompañado de la creación de puestos de trabajo de calidad, la directriz debería impedir la extensión de las formas de empleo precario.

La participación de los interlocutores sociales es crucial, y es muy positivo que en la directriz se pida a los Estados Miembros que "promuevan el diálogo social y la negociación colectiva con miras a la fijación de salarios", señalando que los gobiernos de los propios Estados

⁶ https://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef_publication/field_ef_document/ef19017en.pdf

Miembros deberían dar un ejemplo positivo como empleadores en sus propias prácticas de diálogo social y negociación colectiva. Debe acogerse con satisfacción el llamamiento para establecer salarios justos, mediante el fortalecimiento de la negociación colectiva, en particular la negociación colectiva sectorial, y mediante la mejora de los salarios mínimos legales, cuando existan, respetando al mismo tiempo las prácticas nacionales, los sistemas de relaciones laborales y la autonomía de los interlocutores sociales. Los salarios mínimos legales, cuando existan, deberían fijarse en consulta con los interlocutores sociales y con su plena participación.

Otra forma en que los Estados Miembros pueden impulsar la demanda de mano de obra y reducir el desempleo es invertir en proyectos de infraestructura a gran escala, por ejemplo, en el tráfico ferroviario, la electrificación de las carreteras y la vivienda. Las inversiones deben adoptar un enfoque de adaptación al cambio climático. La transformación estructural en curso en el mercado laboral, con rápidos cambios digitales y tecnológicos, establecerá nuevos requisitos en materia de infraestructura digital y capacidad de datos. Por lo tanto, los Estados Miembros deberían mejorar su labor en materia de transformación digital

Directriz 6: Aumento de la oferta de mano de obra y mejora del acceso al empleo, las calificaciones y las competencias

Es bueno que la directriz sobre el aumento de la "oferta de mano de obra" no sólo se refiera a las capacidades solicitadas por los empleadores, sino a una visión más general de las competencias alineadas con un sistema productivo y unos servicios públicos sostenibles. En la directriz se pide a los Estados Miembros que adapten sus sistemas de educación y formación e inviertan en ellos para proporcionar una educación de alta calidad e inclusiva, incluida la educación y formación profesional; esto se acoge con satisfacción. De hecho, Europa necesita una mayor inversión en la digitalización para la educación y la formación. Promover el uso de herramientas digitales en educación y formación no debe excluir a los grupos vulnerables. Habida cuenta de las repercusiones de la pandemia y del riesgo de una segunda ola de infección, es aún más importante que se adopten medidas inmediatas para aumentar la contratación y la capacitación del personal de atención sanitaria y de asistencia social.

La recualificación y la mejora de las competencias/capacidades será un componente clave para adaptar el mercado de trabajo durante la crisis de COVID-19, pero también para asegurar que Europa salga de esta crisis más fuerte y más competitiva. Los Estados miembros deberían crear o reforzar los mecanismos y sistemas de apoyo a la transición al empleo, con el apoyo del Fondo Social Europeo. Un ejemplo de este tipo de sistema son los Fondos de Transición al Empleo de Suecia, basados en convenios colectivos entre los interlocutores sociales nacionales. La finalidad de esos mecanismos es crear formas de volver al empleo, evitando que los despidos den lugar a un desempleo prolongado, pero también abriendo vías a nuevos empleos y a diversos procesos de creación de puestos de trabajo. Los Estados Miembros deberían participar más activamente en la orientación a las personas desempleadas, mediante generosos incentivos económicos, hacia sectores y ocupaciones en los que la demanda de mano de obra es fuerte

En lo que respecta al aumento de la relevancia del mercado para la educación terciaria, la directriz debería promover un incremento en la educación pública terciaria y de la investigación para garantizar la libertad académica para una educación y formación terciaria independiente y de calidad, permitiendo una educación independiente de las presiones y la financiación relacionadas con el mercado, teniendo en cuenta la naturaleza humanística de la educación y las aspiraciones de los individuos.

En cuanto al apoyo a los desempleados y dado el aumento del número de trabajadores que son desempleados de larga duración, la directriz debería abordar la necesidad de adoptar

medidas tempranas para evitar el efecto de cicatrización en los individuos (y las sociedades) por estar fuera del mercado de trabajo. Este aspecto es de suma importancia, dado el impacto que tiene en los trabajadores la pandemia de COVID-19. La cobertura y el nivel de las prestaciones de desempleo deben ser suficientes. Algunos sistemas nacionales son demasiado rígidos en lo que respecta a la elegibilidad y el reembolso es demasiado bajo. Al mismo tiempo, las prestaciones de desempleo deben vincularse de manera eficaz a las políticas activas del mercado de trabajo. Además, también deben buscarse soluciones para las numerosas situaciones de empleo informal que no ofrecen protección. Para ofrecer el mejor servicio, los Estados miembros deben garantizar que los servicios públicos de empleo tienen medios y personal suficiente con las cualificaciones adecuadas.

La propuesta de la Comisión envía un mensaje preocupante en relación con la eliminación de las barreras y los desincentivos a los "bajos ingresos y los segundos ingresos". En lugar de facilitar a los trabajadores precarios la obtención de un empleo adicional, la inclusión de los empleos de calidad en la agenda debería ser el núcleo de la visión del empleo de la UE. La pandemia actual ha puesto de manifiesto los efectos perjudiciales causados por un mercado de trabajo que contiene empleo atípico y precario. Los trabajadores precarios suelen ser los que se ven afectados más rápidamente por una crisis. Esto también incluye a los trabajadores por cuenta propia, por no hablar de los que se encuentran en una situación de falso autoempleo. Por consiguiente, deben reforzarse y garantizarse los derechos de todos los trabajadores, incluidos los trabajadores por cuenta propia y las personas con formas de empleo atípicas, de acuerdo con los sistemas y las prácticas nacionales.

Los Estados Miembros deben impedir que se produzcan nuevas tendencias negativas estructurales resultantes de la crisis del coronavirus. Las repercusiones de esas tendencias afectarían principalmente a las mujeres trabajadoras. En este sentido, la aplicación de la estrategia de la UE sobre la igualdad de género, con medidas sustanciales, debe ser parte integrante de las políticas de empleo de los Estados miembros. Es fundamental adoptar medidas inmediatas para: la transparencia salarial de género y la igualdad de remuneración por un trabajo igual y un trabajo de igual valor; el equilibrio entre la vida laboral y la vida privada y las modalidades de trabajo flexible; y medidas concretas contra la violencia contra la mujer tanto en el lugar de trabajo como en el entorno doméstico.

Directriz 7: Mejorar el funcionamiento de los mercados de trabajo y la eficacia del diálogo social.

El llamamiento de la directriz a luchar por unas condiciones de trabajo transparentes y previsibles, a evitar la segmentación y el empleo precario, y a fomentar la transición hacia contratos de duración indefinida, es una señal positiva. Los trabajadores deben tener derecho a modalidades de trabajo adaptables, incluida la posibilidad de pasar voluntariamente de un trabajo a tiempo parcial a uno a tiempo completo. Esa flexibilidad también debería tener por objeto aplicar plenamente las disposiciones de la Directiva sobre el equilibrio entre la vida laboral y la vida privada. Lo mismo se aplica al fortalecimiento y la mejora de la capacidad de los interlocutores sociales para negociar colectivamente, incluso sobre la posible reducción del tiempo de trabajo. La directriz también debería tener por objeto ampliar la cobertura de la negociación colectiva a los trabajadores atípicos o incluir a los trabajadores atípicos en la negociación colectiva.

Otros elementos positivos de la propuesta de la Comisión, en comparación con la directriz actual, son: el énfasis en las condiciones justas para los trabajadores móviles; las referencias a la lucha contra la discriminación; y el fin de la pobreza laboral. Sin embargo, no se proponen medidas específicas para lograrlo. Será importante que los Estados Miembros tengan en cuenta a los trabajadores móviles (incluidos los trabajadores fronterizos) al aplicar medidas temporales, como el cierre de fronteras, para reducir el impacto de la pandemia de COVID-19; por ejemplo, en lo que respecta a los impuestos y la seguridad social. Es fundamental

garantizar la igualdad de trato a los trabajadores móviles y fronterizos. Esto también debería aplicarse a todas las medidas de acompañamiento, relativas a las primas y a la reducción de las necesidades esenciales.

La pandemia de COVID-19 ha hecho que la situación de los trabajadores migrantes sea aún más frágil en el ámbito del empleo. Es preciso garantizar a los migrantes condiciones justas y decentes de acceso al empleo, evitando así la discriminación. También es necesario promover una mayor movilidad entre los Estados miembros para aquellos que ya tienen un permiso y tomar medidas para regularizar a los trabajadores migrantes asegurándose de que tengan empleos regulares, con cobertura sanitaria y de seguridad social.

Un elemento que falta en esta directriz es la necesidad de una mejor seguridad y salud ocupacional. En el contexto de la pandemia COVID-19, un lugar de trabajo sano y seguro es vital para combatir el riesgo de infección y de propagación de virus y otras enfermedades. Los empleadores deben asumir seriamente la responsabilidad de la salud y la seguridad de sus trabajadores y proporcionarles a ellos y a sus representantes información adecuada, realizar evaluaciones de riesgos y adoptar medidas preventivas. Para mejorar el funcionamiento de los mercados laborales, los Estados Miembros deben garantizar que exista una base jurídica sólida que exija la prestación de servicios de seguridad y salud en el trabajo y que establezca derechos y recursos sólidos para los representantes sindicales en materia de salud y seguridad. Además, es evidente la necesidad de aumentar la financiación pública de las inspecciones de trabajo. Los Estados Miembros también deberían adoptar medidas para reducir al mínimo el riesgo de que los trabajadores con síntomas de COVID-19 se vean obligados a ir a trabajar por motivos económicos y expongan a otros al riesgo de contraer la infección. Una forma es implementar el pago por enfermedad desde el primer día de enfermedad. Además, es imperativo que los trabajadores que pertenecen a grupos vulnerables, por ejemplo debido a otras afecciones médicas, no vayan a trabajar y se expongan a un riesgo mortal. La paga por enfermedad u otro tratamiento especial puede minimizar este riesgo. La COVID-19 también debería reconocerse como una enfermedad profesional (o accidentes de trabajo en los países en que existe esa posibilidad) para todos los trabajadores, con todas las consiguientes responsabilidades para los empleadores.

Directriz 8: Promover la igualdad de oportunidades para todos, fomentar la inclusión social y luchar contra la pobreza

En la propuesta de la Comisión, la cobertura de la protección social se aborda desde la perspectiva del reto demográfico y la necesidad de que los trabajadores permanezcan más tiempo en el trabajo. La directriz también debería considerar los objetivos de la Recomendación del Consejo sobre el acceso a la protección social de los trabajadores por cuenta ajena y por cuenta propia⁷ en términos sustanciales: cobertura plena y efectiva, adecuación y transparencia. Así pues, todas las formas de empleo deberían garantizar estos objetivos y el gasto público de los Estados Miembros debería poder complementar la insuficiencia de los sistemas basados en los seguros para proporcionar una protección mínima adecuada a todos los trabajadores por cuenta ajena y por cuenta propia

La directriz original contiene una referencia a "el acceso oportuno a una atención sanitaria preventiva y curativa asequible y a una atención a largo plazo de buena calidad, salvaguardando al mismo tiempo la sostenibilidad a largo plazo". La actual crisis de COVID-19 también muestra la necesidad de aumentar el gasto público para garantizar un nivel suficiente de personal bien capacitado con buena remuneración y condiciones, y el acceso a la atención sanitaria y social para todos.

⁷ <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/GA/TXT/?uri=COM%3A2018%3A132%3AFIN>

En lo que respecta al envejecimiento activo, como se menciona en la directriz, se necesitan propuestas concretas para evitar la promoción de políticas inadecuadas para los trabajadores de más edad. Como acordaron los interlocutores sociales europeos en el Acuerdo autónomo sobre el envejecimiento activo y la solidaridad intergeneracional, el envejecimiento activo "consiste en optimizar las oportunidades para que los trabajadores de todas las edades trabajen en condiciones de buena calidad, productivas y saludables hasta la edad de jubilación legal, sobre la base del compromiso y la motivación mutuos de los empleadores y los trabajadores⁸". El acuerdo identifica medidas específicas en el ámbito de las evaluaciones estratégicas de la demografía de la fuerza de trabajo, la salud y la seguridad en el lugar de trabajo, la gestión de las aptitudes y competencias, la organización del trabajo para una vida laboral sana y productiva, y un enfoque intergeneracional.

Traducido por Internacional CEC UGT

⁸http://resourcecentre.etuc.org/spaw_uploads/files/framework_agreement_on_active_ageing_003.pdf