

ISBN: 978-84-1320-086-6



9 788413 200866



**LA UNIÓN EUROPEA AL CUMPLIRSE LOS 70 AÑOS
DE LA DECLARACIÓN SCHUMAN 1950-2020**

Guillermo Á. Pérez Sánchez (Dir.)
Belén Miranda Escolar (Coord.)
Begoña Vidal Fernández (Coord.)

EDICIONES
Universidad
Valladolid



EDICIONES
Universidad
Valladolid

PGC2018-095884-B-C22



GOBIERNO
DE ESPAÑA

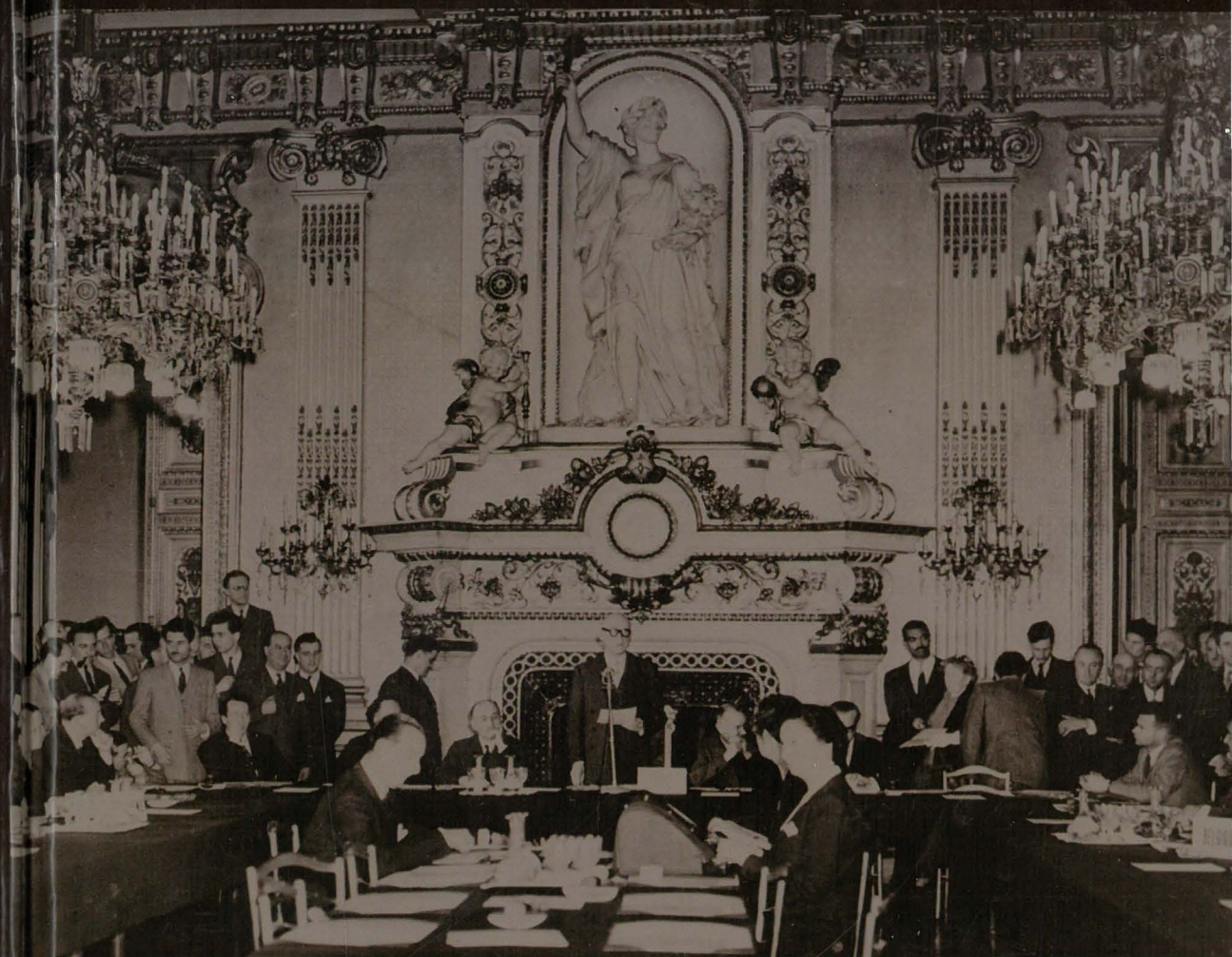
MINISTERIO
DE CIENCIA, INNOVACIÓN
Y UNIVERSIDADES



instituto
de estudios europeos
Universidad de Valladolid



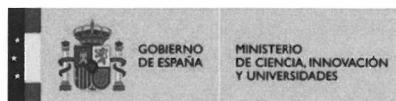
Guillermo Á. Pérez Sánchez (Director)
Belén Miranda Escolar - Begoña Vidal Fernández (Coordinadoras)



**LA UNIÓN EUROPEA
AL CUMPLIRSE LOS 70 AÑOS DE
LA DECLARACIÓN SCHUMAN
1950-2020**

Universidad de Valladolid

Con la colaboración de:



PGC2018-095884-B-C22

A la generación europeísta de 1950

© LOS AUTORES, VALLADOLID, 2020
EDICIONES UNIVERSIDAD DE VALLADOLID
INSTITUTO DE ESTUDIOS EUROPEOS. UNIVERSIDAD DE VALLADOLID

Diseño de cubierta: Ediciones Universidad de Valladolid

Motivo de cubierta: El momento de la Declaración de Robert Schuman. París, Ministerio de Asuntos Exteriores, 9 de mayo de 1950. *European Communities 1950*.

Motivo de contracubierta: Robert Schuman en su despacho. *European Communities 1958*.

ISBN: 978-84-1320-086-6

Dep. Legal: VA-344-2020

Preimpresión: Ediciones Universidad de Valladolid

Imprime: Imprenta Mundo – España

No está permitida la reproducción total o parcial de este libro, ni su tratamiento informático, ni la transmisión de ninguna forma o por cualquier medio, ya sea electrónico, mecánico, por fotocopia, por registro u otros métodos, ni su préstamo, alquiler o cualquier otra forma de cesión de uso del ejemplar, sin el permiso previo y por escrito de los titulares del Copyright.

ÍNDICE

PRESENTACIÓN.....	15
HISTORIA Y ANTROPOLOGÍA.....	21
Hacia la unidad europea por la senda trazada por Robert Schuman, setenta años después (1950-2020): ¿El balance sigue siendo positivo?	
GUILLERMO Á. PÉREZ SÁNCHEZ.....	23
Andrés Borrego (1802-1891): la idea de Europa en un liberal español	
RICARDO MARTÍN DE LA GUARDIA	53
De las armas y el dinero a la cultura: una reflexión sobre la unidad e identidad de Europa	
LUIS DÍAZ GONZÁLEZ DE VIANA	63
ECONOMÍA.....	77
La Unión Europea ante un mundo convulso. Incertidumbre y toma de decisiones. Algunas consideraciones	
JOSEFA FERNÁNDEZ ARUFE	79
La construcción del Espacio Económico Europeo	
ÁNGEL DE LOS RÍOS RODICIO.....	97
De la industria del carbón y del acero como fundamento de la integración supraestatal a las directrices estratégicas de la política industrial de la Unión Europea	
FERNANDO MANERO MIGUEL.....	111
La evaluación de la Política Agraria Común: un viaje sin retorno	
BELÉN MIRANDA ESCOLAR.....	133
Análisis de las instituciones e instrumentos financieros para la política de cohesión en la Unión Europea	
ISABEL VEGA MOCOROA.....	165
El desarrollo de la Política Regional y de Cohesión Europea (1957-2027)	
ROSARIO PEDROSA SANZ	199
La ciberseguridad de la Unión Europea en el camino hacia el mercado único digital.	
JUAN CARLOS GAMAZO CHILLÓN	217

DERECHO	243
Persistencia en la UE actual del fecundo proyecto originario JOSÉ LUIS MARTÍNEZ LÓPEZ-MUÑIZ	245
Identidad, cultura y pluralismo jurídico en la Unión Europea. Un proceso inacabado DÁMASO JAVIER VICENTE BLANCO	269
Del déficit democrático de La Unión Europea a la defensa de la pervivencia de los estados constitucionales en su seno FRANCISCO JAVIER MATIA PORTILLA.....	287
La Unión Europea contra el retroceso democrático en los estados miembros: de la democracia al estado de derecho, del estado de derecho a la independencia de las jurisdicciones nacionales* PALOMA BIGLINO CAMPOS.....	299
Los mecanismos de protección del estado de derecho en la Unión Europea ANTONIO CALONGE VELÁZQUEZ	321
La ICE cumple 7 años. ¿Un balance a la altura de las expectativas? JUAN M ^a BILBAO UBILLOS	345
La evolución de la Política Exterior y de Seguridad Común de la Unión Europea. Recientes progresos en materia de defensa MARGARITA CORRAL SUÁREZ y ALBERTO HERRERO DE LA FUENTE	375
Hacia un Derecho Comunitario en materia de insolvencia: un comentario sobre las propuestas contenidas en la Directiva (UE) 2019/1023 ÁNGEL MARINA GARCÍA-TUÑÓN.....	399
El Derecho europeo de sociedades mercantiles: evolución y presente JESÚS QUIJANO GONZÁLEZ.....	421
La defensa de la competencia en Europa 70 años después LUIS ANTONIO VELASCO SAN PEDRO	437
La política de consumo de la Unión Europea y su influencia sobre el derecho español de protección de los consumidores BENJAMÍN PEÑAS MOYANO.....	453
Las raíces de la Política Social presentes en la Declaración Schuman NOEMÍ SERRANO ARGÜELLO.....	479
Evolución de la salud y la seguridad en el trabajo en la UE M ^a PIEDAD LÓPEZ-ROMERO GONZÁLEZ	501
El fortalecimiento de la dimensión social de la integración europea: «el futuro de Europa será social o no será» GRACIELA LÓPEZ DE LA FUENTE.....	517

Las Directivas europeas de armonización de garantías procesales de investigados y acusados CORAL ARANGÜENA FANEGO.....	537
El principio de subsidiariedad y la autonomía procesal de los estados de la Unión Europea: interpretación jurisprudencial en materia procesal penal MONTSERRAT DE HOYOS SANCHO	565
Papel y evolución del TJ: del tribunal de mercaderes en una sociedad de posguerra al tribunal de los ciudadanos europeos en una sociedad digitalizada BEGOÑA VIDAL FERNÁNDEZ.....	579
Un ejemplo relevante de la incidencia del Ordenamiento europeo en el español: la calificación de directo o indirecto del Impuesto sobre el Valor de la Producción de la Energía Eléctrica ALEJANDRO MENÉNDEZ MORENO.....	595
La europeización del derecho privado ANDRÉS DOMÍNGUEZ LUELMO	611

- López-Romero González, P. (2003). "Nueva estrategia comunitaria de Salud y Seguridad en el Trabajo (2002-2006), *Revista de Información Laboral. Legislación y Convenios*, 12, 2-23.
- López-Romero González, P. (2008). "Las estrategias comunitaria y española de salud y seguridad en el trabajo (2007-2012), *Revista de Información Laboral. Legislación y Convenios*, 12, 2-16.
- López-Romero González, P. (1998). "Cuarto Programa de Seguridad y Salud de los Trabajadores en la UE 1996-2000" *Proyecto Social. Revista de Relaciones Laborales*, 6, 117-138.
- López-Romero González, P. (2005). "La jurisprudencia de Tribunal de Justicia de las Comunidades Europeas en materia de salud y seguridad en el trabajo, *Revista de Información Laboral. Jurisprudencia*, 6, 2-16.
- Sancho Cuesta, J. (1991). La seguridad e higiene Laboral en el ordenamiento jurídico comunitario, Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.

EL FORTALECIMIENTO DE LA DIMENSIÓN SOCIAL DE LA INTEGRACIÓN EUROPEA: «EL FUTURO DE EUROPA SERÁ SOCIAL O NO SERÁ»¹

STRENGTHENING THE SOCIAL DIMENSION OF EUROPEAN INTEGRATION: «THE FUTURE OF EUROPE MUST BE SOCIAL»

GRACIELA LÓPEZ DE LA FUENTE

Profesora Contratada Doctora de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social
graciela.lopez@uva.es

"Hay todo un debate en torno a la calificación 'AAA'. A todo el mundo le gusta esa calificación. De hecho, en la zona del euro, quedan dos países que la hayan recibido; Alemania y Luxemburgo. Es muy probable que Alemania la conserve, aún está por ver qué sucede en el caso de Luxemburgo. Pero me gustaría que la Unión Europea encontrase y se dotara de otra calificación 'AAA'. A mí me gustaría que Europa obtuviera la 'AAA' social: ésta es tan importante como la 'AAA' económica y financiera".

Declaración del Presidente Juncker en la sesión plenaria del Parlamento Europeo previa a la votación sobre el Colegio. Estrasburgo, 22 octubre de 2014.

Sumario: 1. Introducción: El compromiso de una Europa social 2. El Pilar Europeo de derechos sociales: nuevo horizonte de la Europa social 3. EL DESARROLLO DE LA DIMENSIÓN SOCIAL DE LA UE A RAÍZ DEL PILAR EUROPEO DE DERECHOS SOCIALES: NUEVOS INSTRUMENTOS NORMATIVOS 3.1. La nueva Directiva sobre conciliación de la vida laboral y familiar de los progenitores y cuidadores: un paso más hacia la igualdad entre hombres y mujeres 3.1.1. *Sobre el permiso de paternidad, permiso parental y permiso para cuidadores* 3.1.2. *Sobre fórmulas de trabajo flexible para los trabajadores que sean progenitores o cuidadores* 3.2. La Directiva sobre condiciones laborales transparentes y previsibles en la UE: también para los "falsos autónomos" 3.2.1. *En relación a la información sobre la relación laboral* 3.2.2. *Sobre los requisitos mínimos relacionados con las condiciones de trabajo* 3.3. La protección de los trabajadores desplazados y la reciente creación de la Autoridad Laboral Europea 3.4. Asistencia a los jóvenes y desempleados: el renovado Fondo Social Europeo Plus 4. Conclusiones 5. Bibliografía

Resumen: La dimensión social ha estado siempre presente en el propio proyecto de integración europea aunque avanzando un paso por detrás de la integración económica. La crisis económica y social ha provocado la reducción de derechos sociales, el aumento del desempleo y la precariedad en muchos Estados miembros. Fortalecer el pilar social es uno de los grandes retos de las próximas décadas para recuperar la confianza de los ciudadanos en el proyecto europeo, eliminar las divergencias persistentes tras la crisis entre países y regiones y promover una sociedad más justa e igualitaria.

¹ Expresión que se ha popularizado en los últimos tiempos entre los eurodiputados y los distintos medios de comunicación tanto nacionales como internacionales bajo distintas formulaciones como "La Unión Europea será social o no será", "L'Europe de demain sera sociale ou ne sera pas" o también "The future of Europe must be social".

Palabras clave: dimensión social; integración europea; Pilar europeo de derechos sociales; política social

Abstract: The social dimension has always been present in the European integration project itself, although moving one step behind economic integration. The economic and social crisis has led to the reduction of social rights, the increase in unemployment and precariousness in many EU countries. Strengthening the social pillar is one of the great challenges of the coming decades to regain citizens' confidence in the European project, eliminate persistent divergences after the crisis between countries and regions and promote a more just and equal society.

Key words: social dimension; european integration; European Pillar of Social Rights; social policy

1. INTRODUCCIÓN: EL COMPROMISO DE UNA EUROPA SOCIAL

Los efectos de la crisis económica han provocado una pérdida de confianza en las instituciones europeas –como nacionales– y en el propio proyecto de integración europea. Las políticas de cohesión social y territorial han sido arrinconadas durante la crisis y, tras ella, la UE se enfrenta a importantes retos como son la lucha contra el desempleo, la precariedad laboral, el incremento de la pobreza y la desigualdad o el envejecimiento de la población que unido a los bajos índices de natalidad hace peligrar la sostenibilidad del sistema de bienestar. Este retroceso de la dimensión social europea, de acuerdo con Ramos Antón, “ha alejado a la ciudadanía del proyecto de integración, ha disuelto el *demos* europeo” e incluso “ha ayudado a prosperar al nacionalismo y el antieuropeísmo dentro de la UE”². Potenciar la dimensión social de la UE es, para Rojo Torrecilla, “una necesidad vital si queremos poner en marcha mecanismos a escala europea que contribuyan a la salida de la crisis en todos los países, aunque la rapidez de la misma sea desigual ya que las diferencias actuales son muy importantes”³. En consecuencia, es imprescindible un giro de las Instituciones hacia la Europa social, reforzando su compromiso para legitimar y recuperar el genuino proyecto europeo⁴. En suma, afirma López Garrido que la UE se enfrenta a un desafío reformista en cuatro aspectos básicos: la reforma del euro, la reforma del ámbito de la seguridad y defensa, la integración de una política europea de asilo

² Ramos Antón, F. (2018). “El Pilar Europeo de Derechos Sociales. La última oportunidad para la Europa Social”, Fundación Alternativas, p. 19.

³ Rojo Torrecilla, E. (2014). “La construcción de la dimensión social de la Unión Europea: muchos retos pendientes y muchas necesidades a las que responder”, *Anuario IET de Trabajo y Relaciones Laborales* 2, p. 119.

⁴ El Presidente de la Comisión Europea dejó patente esta necesidad en su Declaración en la sesión plenaria del Parlamento Europeo antes de la votación sobre el Colegio pronunciada el 22 de octubre de 2014 en Estrasburgo, al afirmar lo siguiente: “Mi convicción es que ésta será la Comisión de la última oportunidad: o conseguimos acercar a los ciudadanos europeos a Europa, o fracasaremos; o conseguimos hacer de Europa un bloque político que se ocupa de los grandes asuntos y deja de lado los de menor importancia, o fracasaremos; o logramos, junto con los Estados miembros, con los gobiernos, con los parlamentos, con los interlocutores sociales, reducir drásticamente el nivel de desempleo, o fracasaremos. O volvemos a dar una perspectiva a los jóvenes europeos, o habremos fracasado”. En: https://ec.europa.eu/commission/sites/beta-political/files/juncker-political-guidelines-speech_es_0.pdf (fecha de visita: 15 de octubre de 2019).

vinculada al pilar social y la reforma en el ámbito de la Europa social pues, este último, se ha convertido en “el agujero negro de la Unión”⁵.

La Europa social es inherente al propio proyecto de integración europea, a pesar del papel secundario que ha ocupado con respecto a la integración económica. En este sentido, “la Unión Europea es un proyecto de construcción supranacional excepcional porque a su dimensión económica se añade una dimensión de derechos ciudadanos en los que el componente social, de bienestar y laboral se presenta como un elemento central”⁶. Tal es así que desde el Tratado de Roma de 1957 ya se contemplaron principios fundamentales como la igualdad retributiva de hombres y mujeres que realizan el mismo trabajo⁷ o el derecho de los trabajadores a la libre circulación dentro de la UE, o incluso la creación de un Fondo Social Europeo dirigido a combatir el desempleo y la exclusión social.

Posteriormente, con el Acta Única Europea en 1987 se introdujo la noción de salud y seguridad en el trabajo en el Tratado constitutivo de la Comunidad Económica Europea. Además, con el objetivo de armonizar las condiciones de trabajo, se sentaron las bases para una negociación colectiva a nivel comunitario. Como bien explica Dueñas Herrero, “en los años 80, y en el seno de la Comunidad Económica Europea, tres documentos fueron la base de lo que hoy es la doctrina del diálogo social y de la construcción normativa de la negociación colectiva en Europa: el Programa de Acción Social, el Acta Única Europea de 1986 y la Carta Comunitaria de Derechos Sociales Fundamentales de los Trabajadores Europeos. El punto culminante lo constituyó el Tratado de Maastricht (1992) y, más precisamente, el Acuerdo sobre Política Social anexo a él (APS)”⁸.

Será con el Tratado de Ámsterdam de 1997, cuando se incluya un título correspondiente al “Empleo” y se acepte la integración del Acuerdo sobre Política Social.

El Tratado de Lisboa de 2007 permitió que la Carta de los derechos fundamentales de la UE adquiriera carácter jurídicamente vinculante para todos los Estados miembros además de seguir avanzando en la consolidación de la dimensión social de la integración europea.

Con la crisis económica y financiera, la Estrategia Europa 2020, adoptada en el año 2010, estableció como uno de sus objetivos prioritarios el crecimiento y la creación de ocupación en la UE. Dicha Estrategia propone tres prioridades de crecimiento inteligente (desarrollo de una economía basada en el conocimiento y la innovación), sostenible (promoción

⁵ Así considera el autor al ámbito de la Europa social que además debe ser el segundo ámbito de reformas fundamentales (después de la reforma del euro) a llevar a cabo en los próximos años en la UE. Véase al respecto: López Garrido, D. (2018). “Introducción. EL resurgimiento del nacionalismo”. En López Garrido, D. (Dir) et al. *El estado de la Unión Europea. Los Estados europeos ante la reforma de la Unión*, Fundación Alternativas y Friedrich-Ebert-Stiftung, pp. 16 – 17.

⁶ Guillén Rodríguez, A. M.; González Begega, S. y Luque Balbona, D. (2014). “La Europa social en crisis. Modelo Social Europeo y políticas de austeridad”, *Cuadernos de información económica* 242, septiembre-octubre, p. 100. En: <http://digibuo.uniovi.es/dspace/bitstream/10651/37608/2/242art12.pdf> (fecha de visita: 16 de septiembre de 2019).

⁷ El principio de igualdad de retribución entre trabajadoras y trabajadores por el mismo trabajo realizado se estableció en el artículo 119 del Tratado Constitutivo de la Unión Europea (art. 141 de su versión consolidada por el Tratado de Ámsterdam de 1997) estableciendo la prohibición de discriminación salarial por razón de sexo.

⁸ En: Dueñas Herrero, L. J. (2009). “La interiorización de los acuerdos europeos por los convenios colectivos nacionales”, *Revista universitaria de ciencias del trabajo* 10, p. 23.

de una economía que haga un uso más eficaz de los recursos, que sea más verde y competitiva) e integrador (fomento de una economía con alto nivel de empleo que tenga cohesión social y territorial) a llevar a cabo mediante acciones a nivel nacional, comunitario e internacional⁹. En el marco del Semestre Europeo, creado en 2010, se lleva a cabo un seguimiento de los progresos de estas iniciativas. En el Semestre Europeo, la Comisión en el marco del cumplimiento de los objetivos de la Estrategia 2020, hace un seguimiento de los indicadores de bienestar social (desempleo, desigualdad, esperanza de vida, riesgo de exclusión, abandono escolar, pobreza infantil, suficiencia de las pensiones, gasto en políticas sociales, etc.) con el fin de elaborar una serie de recomendaciones específicas para cada país.

A pesar de que muchas de las políticas sociales van a seguir siendo competencia de los Estados miembros¹⁰, la UE ha ido desarrollando su dimensión social elaborando una serie de instrumentos para coordinar las políticas nacionales. Destacamos en este sentido, el Libro Blanco sobre el futuro de Europa publicado por la Comisión Europea el 1 de marzo de 2017, que plantea objetivos comunes y buenas prácticas para una Europa de los veintisiete en 2025¹¹. En el Libro Blanco sobre el futuro de Europa se analizan los factores impulsores del cambio y se presentan una serie de escenarios posibles sobre la evolución del proyecto Europeo en los próximos años que, tal y como se afirma en el propio documento, van “desde el mantenimiento del statu quo y la modificación del alcance y de las prioridades, hasta un salto parcial o colectivo hacia adelante”¹². El Libro Blanco marca el comienzo de un debate sobre cómo debería evolucionar la UE. Dicho debate será continuado por una serie de documentos de reflexión que a su vez recogerán propuestas y escenarios diversos sobre los temas de gran importancia de entre los que destacamos el desarrollo de la dimensión social de Europa¹³.

Así, siguiendo la lógica del Libro Blanco sobre el futuro de Europa, la Comisión elabora un Documento de reflexión sobre la dimensión social de Europa¹⁴ cuya finalidad es

⁹ Se trata de tres prioridades que se refuerzan mutuamente y que se concretan en: un crecimiento inteligente en el sentido de desarrollar una economía basada en el conocimiento y la innovación; un crecimiento sostenible mediante la promoción de haga un uso más eficaz de los recursos y, finalmente, un crecimiento integrador fomentando una economía con un alto nivel de empleo que tenga cohesión social y territorial. Así se establecen las prioridades de Europa 2020 en la Comunicación de la Comisión “Europa 2020. Una estrategia para un crecimiento inteligente, sostenible e integrador”, COM (2010) 2020 final, Bruselas, 2010, p. 5. <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/TXT/PDF/?uri=CELEX:52010DC2020&from=ES> (fecha de visita: 18 de septiembre de 2019).

¹⁰ La responsabilidad del empleo y las políticas sociales recae en los gobiernos nacionales pues la UE solo tiene competencias limitadas en el ámbito social.

¹¹ Comisión Europea, “Libro Blanco sobre el futuro de Europa”, COM (2017) 2025, de 1 de marzo de 2017. En: https://ec.europa.eu/commission/sites/beta-political/files/libro_blanco_sobre_el_futuro_de_europa_es.pdf (fecha de visita: 18 de septiembre de 2019).

¹² De los cinco escenarios posibles que se plantean, los dos más favorables a los avances en el proceso de integración, por los que parecen optar las Instituciones, que suponen “hacer más” en el ámbito de la cooperación reforzada o del conjunto de la UE-27, incluyen avances hacia una convergencia en materia de política social y derechos sociales.

¹³ Además del documento de reflexión sobre la dimensión social de Europa, también se elaboran otros sobre la profundización de la unión económica y monetaria; el aprovechamiento de la globalización; el futuro de la defensa europea y el futuro de las finanzas de la UE.

¹⁴ Comisión Europea, “Documento de Reflexión sobre la dimensión social de Europa”, COM (2017) 206, de 26 de abril de 2017. En: https://ec.europa.eu/commission/sites/beta-political/files/reflection-paper-social-dimension-europe_es.pdf (fecha de visita: 18 de septiembre de 2019).

plantear posibles escenarios de cara al 2025 para el futuro de la dimensión social en una Europa de los 27. Se presentan tres posibilidades para el avance de la dimensión social:

- Limitar la dimensión social a la libre circulación, lo que supondría que la mayoría de las decisiones en materia de asuntos sociales y empleo se adoptarían a nivel nacional. Centrarse en el mercado único y revocar la legislación europea sobre protección de los trabajadores, la salud y la seguridad, así como sobre el tiempo de trabajo y de descanso. Estándares mínimos sobre permisos de maternidad y paternidad, o permisos parentales o para cuidadores, o principios como la igualdad de trato de los trabajadores a tiempo parcial o el derecho de los trabajadores a ser informados, dejarían de estar garantizados a nivel europeo¹⁵. Sería, sin duda, el escenario más perjudicial para la integración positiva europea.
- Los que desean hacer más en el ámbito social hacen más o una profundización de la dimensión social en los países de la zona Euro. Se trataría de desarrollar la dimensión social a “geometría variable”, en palabras de Lasa López “en función de las capacidades socio-económicas y las sensibilidades políticas para con la integración social supranacional europea de los EEMM”¹⁶. Se lograría una mayor convergencia de las políticas sociales y de empleo en la zona euro. Los estándares comunes se centrarían en los mercados de trabajo, la competitividad, el entorno empresarial y la administración pública, así como en determinados aspectos de la política tributaria, como la base imponible del impuesto sobre sociedades¹⁷. Esta opción llevaría a la existencia de estándares sociales diferentes en la Unión en relación con los países no pertenecientes a la zona euro, agudizando las asimetrías de la ciudadanía social.
- La UE de los 27 podría profundizar en la dimensión social conjuntamente, acordando que todos los Estados miembros avancen conjuntamente en una serie de ámbitos para armonizar plenamente los derechos de los ciudadanos en toda la UE. Así por ejemplo, se podría acordar normas comunes a todos los Estados miembros para determinar el estatuto laboral de los trabajadores de las plataformas digitales, para ampliar el Programa Erasmus+, establecer un único espacio unificado de enseñanza superior o que las empresas puedan ser inspeccionadas tanto por inspectores nacionales como europeos¹⁸. Desde luego, esta sería la opción más deseable para caminar hacia una Europa más social e integradora. Sin embargo, plantea grandes desafíos a la hora de desarrollar dicha opción por la dificultad de alcanzar acuerdos entre todos los Estados miembros. Dicho de otro modo, esta opción es inviable sin una voluntad política firme.

Más allá de estas tres posibles opciones para el futuro de la integración social presentadas por la Comisión, será en la Cumbre social para el empleo justo y el crecimiento celebrada en Gotemburgo, cuando la Unión Europea se reafirmará en su compromiso de velar

¹⁵ Id., pp. 26-27.

¹⁶ Lasa López, A. (2019). “Configurando el modelo social de la Europa post-Brexit: perspectivas y acciones en curso”, *Cuadernos Europeos de Deusto* 60, p. 289.

¹⁷ Comisión Europea, “Documento de Reflexión sobre la dimensión social...”, op. cit., pp. 28-29.

¹⁸ Id., pp. 30-31.

por mejorar las condiciones de vida y trabajo en Europa con la proclamación del Pilar Europeo de Derechos Sociales.

2. EL PILAR EUROPEO DE DERECHOS SOCIALES: NUEVO HORIZONTE DE LA EUROPA SOCIAL

Ante un escenario de crisis, el presidente de la Comisión Europea expresó en su discurso sobre el Estado de la Unión de 9 de septiembre de 2015¹⁹ la necesidad de crear un nuevo proceso de convergencia teniendo como prioridades la productividad, la creación de empleo y la justicia social. El presidente Juncker afirmando que “necesitamos más Unión en nuestra Europa” puso la inversión en las fuentes de empleo y crecimiento de Europa y completar la Unión económica y monetaria para una recuperación duradera como los frentes prioritarios para la UE y para la Comisión particular. En este contexto, anunció su intención de desarrollar un pilar europeo de derechos sociales.

Será más tarde, el 17 de noviembre de 2017 en la Cumbre Social de Gotemburgo cuando el Parlamento Europeo, el Consejo y la Comisión proclamen el Pilar Europeo de Derechos Sociales (PEDS) con el fin de otorgar derechos más efectivos a los ciudadanos y fomentar mercados de trabajo y sistemas de protección social justos y que funcionen correctamente²⁰. A pesar de que el objetivo más visible sea desarrollar la dimensión social de la Unión, también se pretende dar un impulso a la deteriorada legitimidad del proyecto europeo.

El objetivo del Pilar es alcanzar unos resultados sociales y de empleo eficientes para consolidar la Unión Económica y Monetaria, razón por la cual está pensado para la zona euro en particular aunque es aplicable a todos los Estados miembros. En este sentido, de acuerdo con Lasa López “el Pilar se sitúa en la estrategia de una Europa social de geometría variable forzosa al concebirse su ámbito de acción en el marco de la zona del euro, lo que cuestiona el carácter potestativo del eslogan ‘quienes quieren hacer más en el ámbito social, hacen más’”²¹.

El contenido del PEDS se estructura en veinte principios incluidos dentro de tres grandes categorías. En primer lugar, la igualdad de oportunidades y de acceso al mercado de trabajo (capítulo I) en el que se incluyen el derecho a educación, formación y aprendizaje permanente inclusivos y de calidad, la igualdad de género y de oportunidades, y el apoyo activo para el empleo. En segundo lugar, unas condiciones de trabajo justas (capítulo II) a través de un empleo seguro y adaptable que fomente condiciones de trabajo de calidad, salarios dignos, información sobre las condiciones de trabajo y protección en caso de despido, fomentar el diálogo social, la conciliación de la vida laboral y familiar, la protección de la salud y la seguridad en el trabajo así como la protección de datos personales de los trabajadores. Por último, la protección e inclusión social (capítulo III) hace referencia a la asistencia

¹⁹ Juncker, J. C. “Estado de la Unión 2015: La hora de la sinceridad, la unidad y la solidaridad”, de 9 de septiembre de 2015. En: https://europa.eu/rapid/press-release_SPEECH-15-5614_es.htm

²⁰ Al respecto se pronunció el Presidente de la Comisión: “Hoy asumimos un compromiso con un conjunto de 20 principios y derechos. Desde el derecho a salarios justos hasta el derecho a la asistencia sanitaria; desde el aprendizaje permanente, la conciliación de vida privada y profesional y la igualdad de género hasta los ingresos mínimos: con el pilar europeo de derechos sociales, la UE defiende los derechos de sus ciudadanos en un mundo en rápida transformación”. Intervención del Presidente Juncker sobre la proclamación del Pilar Europeo de Derechos Sociales, 17 de noviembre de 2017.

²¹ Lasa López, A., op. cit., p. 293.

y apoyo a la infancia, la protección social, las prestaciones por desempleo, el derecho a unas prestaciones de renta mínima, las pensiones, la asistencia sanitaria, la inclusión de las personas con discapacidad, los cuidados de larga duración, la vivienda, asistencia y protección para las personas sin hogar y el acceso a los servicios esenciales.

El Pilar Europeo de Derechos Sociales representa el giro social de la UE pretendiendo reequilibrar la dimensión social y la económica. Explica Ramos Antón que “después de muchos años de ajuste impuesto por las políticas de austeridad, que han detenido el tiempo del proceso de integración, de la convergencia y la cohesión territorial y social, las Instituciones vuelven a mirar a la Europa social, buscando el rescate del propio proyecto europeo y sus valores frente a los populismos y nacionalismos que lo han puesto en riesgo, desde los bordes hasta el mismo corazón de Europa. (...) El obstáculo más arduo al que se enfrenta este proyecto es su credibilidad, porque la agenda social siempre ha sido en Europa subsidiaria de la agenda económica, porque ha tenido más relevancia en los discursos que en los presupuestos y —una razón nueva— por la desconfianza que ha sembrado la respuesta insolidaria frente a la crisis impuesta por la UE, que ha creado más desigualdad y nueva pobreza”²².

Si para algunos, el Pilar Europeo de Derechos Sociales, “es el medio por excelencia para la integración de la dimensión social con el objetivo de convergencia económica en el seno de la UEM (en particular, en la zona euro)”²³, otros se han mostrado más críticos al respecto calificando esta iniciativa como “un intento desesperado por rescatar el Estado del bienestar en Europa”²⁴.

Sea como fuere, el paquete de principios y derechos acordados en el PEDS carecen de fuerza jurídica vinculante pues además tienen su origen en una Recomendación²⁵. Se trata de una serie de principios que tratarán de guiar las políticas europeas y servir como referencia para las políticas sociales y de empleo. Razón por la cual es necesario adoptar instrumentos normativos capaces de desarrollar y cumplir los principios y derechos consagrados en dicho pilar. En esta línea, destacamos la Directiva sobre conciliación de la vida laboral y familiar para los progenitores y cuidadores, la Directiva sobre condiciones laborales transparentes y previsibles y el reciente Reglamento constitutivo de una Autoridad Laboral Europea o también un renovado Fondo Social Europeo Plus.

²² Ramos Antón, F., op. cit., pp. 21-22.

²³ Stangos, P. (2018). “Sinergias entre la Unión Europea y la Carta Social Europea, en la hora del Pilar Europeo de Derechos Sociales”, *Revista del Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social Derecho social Internacional y Comunitario* 137, p. 141.

²⁴ Monereo Pérez, J. L. (2018). “Pilar Europeo de Derechos Sociales y sistemas de Seguridad Social”, *Revista jurídica de los derechos sociales Lex Social* 8 (2), p. 257.

²⁵ Recomendación (UE) 2017/761 de la Comisión Europea de 26 de abril de 2017, sobre el Pilar Europeo de Derechos Sociales, DOUE L 113/56.

3. EL DESARROLLO DE LA DIMENSIÓN SOCIAL DE LA UE A RAÍZ DEL PILAR EUROPEO DE DERECHOS SOCIALES: NUEVOS INSTRUMENTOS NORMATIVOS

De conformidad con los principios establecidos en el Pilar Europeo de Derechos Sociales, asegurar unos derechos mínimos de los trabajadores es fundamental. A tal fin, la UE está desarrollando una serie de instrumentos normativos destinados a garantizar estándares mínimos en las condiciones de trabajo, en los derechos de los trabajadores como el acceso a la información sobre aspectos esenciales sobre su puesto o respecto del desplazamiento de trabajadores. Son normas que constituyen puntos clave de la dimensión social de la Unión Europea.

3.1. La nueva Directiva sobre conciliación de la vida laboral y familiar de los progenitores y cuidadores: un paso más hacia la igualdad entre hombres y mujeres

La Directiva (UE) 2019/1158 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 20 de junio de 2019²⁶, fija unos requisitos mínimos con el fin de lograr la igualdad entre hombres y mujeres en relación a las oportunidades en el mercado laboral y al trato en el trabajo, facilitando la conciliación de la vida familiar y profesional a los trabajadores que sean progenitores o cuidadores. Se prevé como fecha límite el 2 de agosto de 2022 para que los Estados miembros adopten cuantas disposiciones legales, reglamentarias y administrativas sean necesarias para dar cumplimiento a lo establecido en la Directiva²⁷.

La conciliación de la vida familiar y laboral es un reto para muchos trabajadores, especialmente mujeres, que asumen responsabilidades en el cuidado de familiares. El marco jurídico vigente de la UE no ofrece los incentivos suficientes para que los hombres acojan por igual las responsabilidades en el cuidado de familiares. Este desequilibrio aumenta las diferencias de género en materia laboral y repercute negativamente en el empleo femenino. El PEDS reafirma los principios de igualdad de género y de equilibrio entre la vida familiar y profesional²⁸ y, con estos fines, la Directiva reconoce derechos individuales atendiendo a dos vertientes fundamentales que veremos a continuación.

3.1.1. Sobre el permiso de paternidad, permiso parental y permiso para cuidadores

Se establece que los Estados miembros adoptarán las medidas necesarias para garantizar que el progenitor, o un segundo progenitor equivalente cuando la legislación nacional lo reconozca, tenga derecho a un permiso de paternidad de diez días laborables o dos semanas naturales. El trabajador deberá disfrutar el permiso de paternidad con ocasión del nacimiento de su hijo, con independencia de su estado civil o familiar y sin que pueda estar supeditado a periodos de trabajo anteriores ni a una condición de antigüedad. Serán los Estados miem-

²⁶ Se trata de la Directiva (UE) 2019/1158 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 20 de junio de 2019, relativa a la conciliación de la vida familiar y la vida profesional de los progenitores y los cuidadores, y por la que se deroga la Directiva 2010/18/UE del Consejo (DOUE, L 188, de 12 de julio de 2019, pp. 79-93).

²⁷ Salvo en lo relativo a la remuneración o prestación económica correspondiente a las últimas dos semanas de permiso parental cuyo plazo máximo de transposición será el 2 de agosto de 2024.

²⁸ Principios 2 y 9 del PEDS.

bros los que determinen si el permiso de paternidad podrá disfrutarse en parte antes o únicamente después del nacimiento del hijo, y si permiten que pueda disfrutarse mediante fórmulas flexibles²⁹.

Sobre el permiso parental, se establece que los Estados miembros adoptarán las medidas necesarias para garantizar que cada trabajador tenga un derecho individual a disfrutar de un permiso parental de cuatro meses que, en todo caso, debe disfrutarse antes de que el hijo alcance una determinada edad, ocho años como máximo. Serán los Estados miembros o los interlocutores sociales los encargados de determinar dicha edad. Además, los Estados miembros tendrán que asegurar que dos de los meses de permiso parental no puedan ser transferidos al otro progenitor así como garantizar que los trabajadores tengan derecho a solicitar el permiso parental en formas flexibles. Finalmente, los Estados miembros podrán supeditar el derecho a disfrutar del permiso parental a un período de trabajo o una antigüedad que no podrá ser superior a un año y definir las circunstancias en las que un empleador puede aplazar la concesión de un permiso parental alegando serias alteraciones del buen funcionamiento de la empresa y siempre que lo justifique por escrito³⁰.

Con el fin de ofrecer más oportunidades de permanecer en el mercado de trabajo a los trabajadores con responsabilidades en el cuidado de familiares, se establece que los Estados miembros adoptarán las medidas necesarias para garantizar que cada trabajador tenga derecho a disfrutar de un permiso para cuidadores de cinco días laborables al año³¹. Los Estados miembros pueden establecer que dicho permiso pueda tomarse en períodos de uno o varios días así como también pueden exigir que se aporte previamente una certificación médica de la necesidad de asistencia o cuidados por motivo médico grave. Finalmente, aquellos trabajadores que ejerzan su derecho a acogerse a un permiso o a fórmulas de trabajo flexible deberán estar protegidos frente a cualquier discriminación o trato menos favorable por estos motivos.

3.1.2. Sobre fórmulas de trabajo flexible para los trabajadores que sean progenitores o cuidadores

Bajo la fórmula del trabajo flexible, se pretende incentivar que cada progenitor, y en especial el padre, se acoja a su derecho de disfrutar de ese permiso para ocuparse de sus obligaciones de cuidado. Se debe permitir que los trabajadores puedan disfrutarlo a tiempo completo, a tiempo parcial o en periodos alternos. El empleador podrá aceptar, denegar o aplazar la solicitud del trabajador de acogerse a fórmulas de trabajo flexible distintas del tiempo completo siempre que lo justifique.

Finalmente, los trabajadores deben conservar su derecho a ausentarse del trabajo, sin menoscabo de sus derechos laborales, por causa de fuerza mayor, por motivos familiares urgentes, en caso de enfermedad o accidente que hagan indispensable la presencia inmediata del trabajador³².

²⁹ Artículo 4 de la Directiva 2019/1158.

³⁰ Artículo 5 de la Directiva 2019/1158.

³¹ Artículo 6 de la Directiva 2019/1158.

³² Artículo 7 de la Directiva 2019/1158.

3.2. La Directiva sobre condiciones laborales transparentes y previsibles en la UE: también para los “falsos autónomos”

La Directiva (UE) 2019/1152 del Parlamento y del Consejo, de 20 de junio de 2019, relativa a unas condiciones laborales transparentes y previsibles en la Unión Europea³³ tiene el objetivo de mejorar las condiciones de trabajo mediante la promoción un empleo que ofrezca mayor transparencia y previsibilidad, proporcionando un conjunto básico de nuevos derechos a los trabajadores, incluyendo a aquellos que cuentan con contratos atípicos como son los trabajadores de la economía bajo demanda. Los Estados miembros disponen hasta el 1 de agosto de 2022 para adoptar las medidas que sean necesarias para dar cumplimiento a los establecido en la Directiva.

Se pone en evidencia que desde la adopción de la Directiva 91/533/CEE del Consejo³⁴, “los mercados laborales han experimentado profundas modificaciones, inducidas por los cambios demográficos y la digitalización, que han conducido a la creación de nuevas formas de empleo. Algunas formas nuevas de empleo pueden divergir significativamente, por lo que respecta a su previsibilidad, de las relaciones laborales tradicionales, lo que genera incertidumbre respecto de los derechos y la protección social aplicables para los trabajadores afectados. En este entorno laboral cambiante, existe por tanto una creciente necesidad de que los trabajadores dispongan de información completa respecto de sus condiciones de trabajo esenciales, información que debe facilitarse a su debido tiempo y por escrito de una forma fácil acceso. A fin de enmarcar adecuadamente el desarrollo de nuevas formas de empleo, también deben otorgarse a los trabajadores de la Unión ciertos derechos mínimos nuevos destinados a promover la seguridad y la previsibilidad de las relaciones laborales, a la vez que a lograr una convergencia creciente entre los distintos Estados miembros y a preservar la flexibilidad del mercado laboral”³⁵. Así, se establecen unos derechos mínimos para todos los trabajadores de la Unión entre los que se encuentran los trabajadores domésticos, los trabajadores a demanda, los que tienen contrato de cero horas, los trabajadores intermitentes, los trabajadores retribuidos mediante vales, los trabajadores de las plataformas digitales, los trabajadores en prácticas y los aprendices, siempre y cuando se cumplan los criterios para determinar el estatus de trabajador fijados por el TJUE en su jurisprudencia³⁶. En consecuencia, los trabajadores por cuenta propia no estarán incluidos en el ámbito de aplicación de la Directiva.

³³ DOUE de 11 de julio de 2019, nº L 186, pp. 105-121.

³⁴ Se trata de la Directiva 91/533/CEE del Consejo, de 14 de octubre de 1991, relativa a la obligación del empresario de informar al trabajador acerca de las condiciones aplicables al contrato de trabajo o a la relación laboral (DOCE de 18 de octubre de 1991, nº L 288, pp. 32-35) que queda derogada con efectos a partir del 1 de agosto de 2022.

³⁵ Considerando 4 de la Directiva 2019/1152.

³⁶ Se citan en la propia Directiva las sentencias del Tribunal de Justicia de la Unión Europea de 3 de julio de 1986, Deborah Lawrie-Blum/Land Baden-Württemberg, C-66/85, ECLI:EU:C:1986:284; de 14 de octubre de 2010, Union Syndicale Solidaires Isère/Premier ministre y otros, C-428/09, ECLI:EU:C:2010:612; de 9 de julio de 2015, Ender Balkaya/Kiesel Abbruch- und Recycling Technik GmbH, C-229/14, ECLI:EU:C:2015:455; de 4 de diciembre de 2014, FNV Kunsten Informatie en Media/Staat der Nederlanden, C-413/13, ECLI:EU:C:2014:2411; y de 17 de noviembre de 2016, Betriebsrat der Ruhrlandklinik gGmbH/Ruhrlandklinik gGmbH, C-216/15, ECLI:EU:C:2016:883.

Mención especial se hace respecto de los denominados “falsos autónomos” entendidos como aquellas personas que son declaradas como trabajadoras por cuenta propia cuando en realidad se cumplen las condiciones propias de una relación laboral. Se pone en evidencia el uso abusivo de la condición de trabajador por cuenta propia como forma de trabajo falsamente declarado y se recuerda, una vez más, que la determinación de la existencia de una relación laboral se guía por los hechos relativos al trabajo desempeñado y no por la descripción que hagan las partes de la relación. Así, estos trabajadores entran también en el ámbito de aplicación de la Directiva.

Veamos a continuación las principales previsiones de la nueva Directiva encaminadas a desarrollar los principios nº 5 sobre “empleo seguro y adaptable”³⁷ y nº 7 sobre “información sobre las condiciones de trabajo y la protección en caso de despido”³⁸ del PEDS.

3.2.1. En relación a la información sobre la relación laboral

La Directiva dispone que los Estados miembros deberán de garantizar que los empleadores informen por escrito y a cada trabajador sobre los elementos esenciales de su relación laboral y concretamente sobre: la identidad de las partes de la relación laboral; el lugar de trabajo; el cargo, el grado y la naturaleza o categoría del trabajo para el que se ha empleado al trabajador, la fecha de comienzo de la relación laboral; en caso de que se trate de una relación laboral de duración determinada: la fecha de finalización o la duración prevista; en el caso de los trabajadores cedidos por empresas de trabajo temporal, la identidad de las empresas usuarias, en su caso, la duración y las condiciones del período de prueba; de haberlo, el derecho a formación proporcionada por el empleador; la cantidad de vacaciones remuneradas a las que el trabajador tenga derecho; el procedimiento a seguir en caso de terminación de la relación laboral; la remuneración; el calendario de trabajo; el tiempo de trabajo; el convenio colectivo aplicable; la identidad de las instituciones de seguridad social que reciben las cotizaciones sociales derivadas de la relación laboral, así como cualquier protección en materia de seguridad social ofrecida por el empleador. Asimismo, el empleador deberá

³⁷ El principio nº 5 del PEDS dispone que “a. Con independencia del tipo y la duración de la relación laboral, los trabajadores tienen derecho a un trato justo y equitativo en materia de condiciones de trabajo y el acceso a la protección social y a la formación. Deberá fomentarse la transición hacia formas de empleo por tiempo indefinido. b. De conformidad con la legislación y los convenios colectivos, deberá garantizarse la flexibilidad necesaria para que los empresarios puedan adaptarse con rapidez a los cambios en el contexto económico. c. Deberán promoverse formas innovadoras de trabajo que garanticen condiciones de trabajo de calidad. Deberán fomentarse el espíritu empresarial y el trabajo por cuenta propia y facilitarse la movilidad profesional. d. Deberán evitarse las relaciones laborales que den lugar a unas condiciones de trabajo precarias, en particular prohibiendo la utilización abusiva de contratos atípicos. Los períodos de prueba deben tener una duración razonable”.

³⁸ El principio nº 7 del PEDS establece que “a. Los trabajadores tienen derecho a ser informados por escrito al comienzo del empleo sobre sus derechos y obligaciones derivados de la relación laboral, incluso en período de prueba. b. Antes de proceder a un despido, los trabajadores tienen derecho a ser informados de los motivos de este y a que se les conceda un plazo razonable de preaviso. Tienen derecho a acceder a una resolución de litigios efectiva e imparcial y, en caso de despido injustificado, tienen derecho a reparación, incluida una indemnización adecuada”.

informar al trabajador de cualquier modificación de la relación laboral, salvo que los cambios sean fruto de una modificación de las disposiciones legales, reglamentarias, administrativas o estatutarias o de los convenios colectivos³⁹.

Además, los Estados miembros podrán elaborar plantillas y modelos de documentos en los que conste dicha información sobre la relación laboral poniéndolos a disposición de trabajadores y empleadores, a través de un sitio web oficial a escala nacional o por otros medios adecuados. Asimismo, la información relativa a las disposiciones legales, reglamentarias, administrativas o estatutarias o a los convenios colectivos que deben comunicar los empleadores debe de estar disponible de manera generalizada, gratuita, clara, transparente, exhaustiva y fácilmente accesible a distancia y por medios electrónicos⁴⁰.

Finalmente, se recoge la información adicional que ha de proporcionarse a los trabajadores enviados a otro Estado miembro o a un tercer país. Como mínimo dicha la información debe referirse al país o países en los que debe llevarse a cabo el trabajo, la duración prevista, la divisa para el pago de la retribución, las prestaciones en metálico o en especie en su caso, e información sobre la repatriación del trabajador y sus condiciones en caso de estar prevista⁴¹.

3.2.2. Sobre los requisitos mínimos relacionados con las condiciones de trabajo

En primer lugar, se contempla en la Directiva que la duración de los períodos de prueba ha de ser razonable y, en consecuencia, que no excedan de seis meses. Excepcionalmente, se podrá pactar una duración mayor en los casos en los que esté justificado por la naturaleza del empleo o sea en interés del trabajador.

También se establece respecto del empleo paralelo, que ningún empleador prohíba a un trabajador aceptar otros trabajos fuera del calendario de trabajo establecido con dicho empleador o que someta a un trato desfavorable a un trabajador por ese motivo. No obstante, los Estados miembros pueden establecer las condiciones para la utilización de restricciones por incompatibilidad por parte de los empleadores fundamentadas en causas objetivas como la salud, la seguridad, la integridad del servicio público, la protección de la confidencialidad empresarial o la prevención de posibles conflictos de intereses.

Aquellos trabajadores con un patrón de trabajo total o mayoritariamente imprevisible, deben disponer de un mínimo de previsibilidad si el calendario de trabajo está determinado por el empleador bien de manera directa, mediante la asignación de tareas, o bien de manera indirecta mediante la obligación del trabajador de atender las solicitudes de los clientes. En este mismo sentido, se establece que desde el inicio de la relación laboral, se debe de fijar por escrito los días y horas de referencia que deben ser considerados como tramos horarios en los que el empleador puede solicitar los servicios del trabajador. Además, los trabajadores deben tener la posibilidad de rechazar una tarea que haya sido asignada fuera de los tramos horarios de referencia o si no se les ha notificado dentro de un plazo mínimo preaviso mínimo establecido, sin que ello tenga consecuencias desfavorables.

³⁹ Artículos 4 y 6 de la Directiva (UE) 2019/1152.

⁴⁰ Artículo 5 de la Directiva (UE) 2019/1152.

⁴¹ Artículo 7 de la Directiva (UE) 2019/1152.

Es más, la Directiva contempla que se debe fomentar una transición a otras formas de empleo que ofrezcan mayor previsibilidad y seguridad, ofreciendo contratos de trabajo a tiempo completo o indefinido en los casos en los que sea posible.

Por otro lado, se contemplan una serie de medidas complementarias para los contratos a demanda o similares, incluidos los contratos de cero horas, especialmente imprevisibles para los trabajadores, con el fin de evitar prácticas abusivas. Así, los Estados miembros adoptarán medidas como limitaciones en el uso y duración de estos contratos o una presunción refutable de la existencia de un contrato de trabajo con un mínimo de horas retribuidas sobre las bases de la media de las horas trabajadas durante un periodo de referencia anterior.

Finalmente, la Directiva establece que los Estados miembros que así lo contemplen, han de velar por que el empleador proporcione la formación necesaria al trabajador, de manera gratuita y computándose como tiempo de trabajo.

3.3. La protección de los trabajadores desplazados y la reciente creación de la Autoridad Laboral Europea

A nivel de la UE existe una preocupación importante sobre el adecuado cumplimiento de la legislación europea en materia de movilidad transfronteriza y de coordinación de los sistemas de seguridad social. Los trabajadores desplazados son más vulnerables frente a situaciones de fraude o abuso y, en consecuencia, es necesario garantizar una mayor protección para salvaguardar la libre prestación de servicios en condiciones equitativas. Con la finalidad de mejorar los controles y la coordinación entre los Estados miembros en este ámbito y mejorar la confianza en el mercado único, la UE ha puesto en marcha un marco relativo a la movilidad de los trabajadores y a la coordinación de sistemas de seguridad social. Sobre este último punto, cabe mencionar la propuesta de reforma de los reglamentos de coordinación de la Comisión Europea, de 13 diciembre de 2016. Se trata de una propuesta de Reglamento del Parlamento Europeo y del Consejo por el que se modifican el Reglamento (CE) n.º 883/2004, sobre la coordinación de los sistemas de seguridad social, y el Reglamento (CE) n.º 987/2009, por el que se adoptan las normas de aplicación del Reglamento (CE) n.º 883/2004. El proyecto de Reglamento modificador pretende continuar el proceso de modernización de coordinación de los sistemas de seguridad social que responda a la realidad social y económica de los Estados miembros⁴². La propuesta se centra en cuatro ámbitos básicos de coordinación en los que es necesario mejorar: el acceso de los ciudadanos que no ejercen una actividad económica a las prestaciones sociales, las prestaciones por desempleo, las prestaciones por cuidados de larga duración y las prestaciones familiares. El 21 de junio de 2018, el Consejo acordó su posición de negociación sobre la revisión del Reglamento, conviniendo asimismo iniciar negociaciones con el Parlamento Europeo una vez este haya

⁴² Tal y como figura en la exposición de motivos de la propuesta de Reglamento del Parlamento Europeo y del Consejo por el que se modifican el Reglamento (CE) n.º 883/2004, sobre la coordinación de los sistemas de seguridad social, y el Reglamento (CE) n.º 987/2009, por el que se adoptan las normas de aplicación del Reglamento (CE) n.º 883/2004, de 13 de diciembre de 2016, COM (2016) 815 final.

aprobado su posición⁴³. El 19 de marzo de 2019, el Parlamento Europeo, el Consejo y la Comisión han adoptado un acuerdo provisional sobre la modernización de las normas en materia de coordinación de la seguridad social. Dicho acuerdo, tal y como ha puesto de manifiesto la propia Comisión Europea, “actualiza y protege los derechos de los ciudadanos que se trasladan a otro país de la UE y facilita la cooperación entre las autoridades nacionales. Entre sus innovaciones, cabe señalar que se dará más tiempo a los solicitantes de empleo para encontrar trabajo en el extranjero y también que se responderá a las necesidades por dependencia de las personas mayores que viven en el extranjero. Además, las autoridades nacionales dispondrán de mejores herramientas para abordar los abusos o los fraudes y para verificar la situación de seguridad social de los trabajadores desplazados”⁴⁴. Ahora, el Parlamento Europeo y el Consejo tendrán que adoptar formalmente este acuerdo provisional.

Formando parte del marco del Pilar Europeo de Derechos Sociales, surge la novedosa Autoridad Laboral Europea con el fin de garantizar que las normas de la UE sobre movilidad laboral y coordinación de la seguridad social se apliquen eficazmente⁴⁵. Creada a través del Reglamento (UE) 2019/1149 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 20 de junio de 2019⁴⁶, como una agencia descentralizada de la Unión Europea⁴⁷, tendrá su sede en Bratislava (Eslovaquia) y su actividad comenzará a partir de octubre de 2019 aunque no estará completamente operativa hasta el año 2024. De hecho, la Autoridad Laboral Europea acaba de iniciar sus actividades con una ceremonia inaugural y con la primera reunión de su Consejo de Administración⁴⁸ que tuvo lugar el 16 de octubre de 2019.

De entre las principales funciones atribuidas a la Autoridad Laboral Europea, cabe destacar las siguientes⁴⁹:

- Mejorar el acceso a la información tanto a los trabajadores como a las empresas sobre oportunidades de empleo, de formación y de movilidad en la Unión así como sobre sus derechos y obligaciones en casos de movilidad transfronteriza.
- Asimismo, asistir a la Comisión y a los Estados miembros en la aplicación de la normativa comunitaria sobre movilidad de los trabajadores y coordinación de los sistemas de Seguridad Social.
- Favorecer la cooperación entre los Estados miembros. La Autoridad podrá cooperar con las autoridades nacionales en casos de trabajo no declarado o situaciones en las que se produzca explotación laboral o se vulneren condiciones de trabajo.
- Apoyar la coordinación entre los Estados miembros en la aplicación transfronteriza de la legislación de la UE, incluyendo inspecciones laborales concertadas y conjuntas.
- Asistir a las autoridades de los Estados miembros en la resolución de posibles disputas transfronterizas.

Además de lo anterior, también hay que mencionar la aprobación de la Directiva (UE) 2018/957 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 28 de junio de 2018, que modifica la Directiva 96/71/CE sobre el desplazamiento de trabajadores efectuado en el marco de una prestación de servicios⁵⁰, que establece un marco equilibrado en materia de libertad de prestación de servicios y protección de los trabajadores desplazados para garantizar, entre otros, la igualdad de trato, la igualdad de remuneración y condiciones de trabajo que en el Estado dónde se efectúe el trabajo.

3.4. Asistencia a los jóvenes y desempleados: el renovado Fondo Social Europeo Plus

Tras más de sesenta años desde su creación en virtud del Tratado de Roma, el Fondo Social Europeo es el instrumento principal para promover el empleo, la inclusión social, la educación, el aprendizaje permanente y la movilidad geográfica y profesional de los trabajadores en el mercado común⁵¹.

A pesar de constatar la eficacia del FSE, pues ha llegado a un número considerable de ciudadanos de la Unión, todavía se observan puntos débiles que corregir. La UE pretende fusionar el FSE con otros cuatro fondos y programas existentes para ofrecer una nueva versión más sencilla y racionalizada de estos instrumentos. Concretamente, el FSE+ fusionará: el Fondo Social Europeo (FSE), la Iniciativa de Empleo Juvenil (IEJ), el Fondo de Ayuda Europea para los Más Necesitados (FEAD), el Programa Europeo de Empleo e Innovación Social (EaSI) y el Programa de Salud de la UE. Así, para el próximo presupuesto de la UE correspondiente al periodo 2021-2027, la Comisión ha propuesto seguir reforzando la dimensión social de la UE con un renovado Fondo Social Europeo Plus (FSE+) y un nuevo Fondo Europeo de Adaptación a la Globalización (FEAG) y un Fondo de Justicia, Derechos y Valores⁵².

⁴³ Consejo de la UE, Comunicado de prensa: “Coordinación de los sistemas de seguridad social: el Consejo acuerda una orientación general”, de 21 de junio de 2018. En: <https://www.consilium.europa.eu/es/press/press-releases/2018/06/21/coordination-of-social-security-systems-council-agrees-general-approach/>

⁴⁴ Declaración de la Comisión Europea, “Una movilidad laboral equitativa: la Comisión acoge con satisfacción el acuerdo provisional que se ha alcanzado sobre la modernización de las normas en materia de coordinación de la seguridad social”, de 19 de marzo de 2019. En: https://europa.eu/rapid/press-release_STA-TEMENT-19-1613_es.htm (fecha de visita: 26 de septiembre de 2019).

⁴⁵ Véase la página web de la Autoridad Laboral Europea: <https://ela.europa.eu/>

⁴⁶ Regulation (EU) 2019/1149 of the European Parliament and of the Council of 20 June 2019 establishing a European Labour Authority, amending Regulations (EC) No 883/2004, (EU) No 492/2011, and (EU) 2016/589 and repealing Decision (EU) 2016/344. En: <https://data.consilium.europa.eu/doc/document/PE-49-2019-INIT/en/pdf> (fecha de visita: 26 de septiembre de 2019).

⁴⁷ La Autoridad Laboral Europea completará las actividades de cuatro agencias: la Fundación Europea para la Mejora de las Condiciones de Vida y de Trabajo (Eurofound), el Centro Europeo para el desarrollo de la Formación Profesional (Cedefop), la Fundación Europea de Formación (ETF) y la Agencia Europea para la Seguridad y Salud en el Trabajo (EU-OSHA).

⁴⁸ Siguiendo lo establecido en el artículo 17 del Reglamento (UE) n° 2019/1149, el Consejo de Administración está compuesto por representantes de los Estados miembros, de la Comisión, de interlocutores sociales intersectoriales a escala de la UE, un experto independiente nombrado por el Parlamento Europeo, así como por observadores de Islandia, Liechtenstein, Noruega, Suiza y otras agencias de la UE en el ámbito del empleo y los asuntos sociales.

⁴⁹ Véase el artículo 5 del Reglamento (UE) n° 2019/1149.

⁵⁰ DOUE de 9 de julio de 2018, n° L 173, pp. 16-24.

⁵¹ De conformidad con lo establecido en el Reglamento (UE) n° 1304/2013 del Parlamento Europeo y del Consejo de 17 de diciembre de 2013 relativo al Fondo Social Europeo y por el que se deroga el Reglamento (CE) 1081/2006 del Consejo, DOUE L 347, 20 de diciembre de 2013, pp. 470 – 486.

⁵² El 2 de mayo de 2018, la Comisión presentó su propuesta de marco financiero plurianual para el periodo 2021-2027 en la que se incluía un renovado Fondo Social Europeo Plus.

Esta nueva versión del Fondo se centra de manera particular en los jóvenes, especialmente en financiar medidas en apoyo del empleo juvenil y la inclusión social dado el índice elevado en la Unión de jóvenes que ni trabajan, ni estudian, ni reciben formación. Además, la Comisión propone simplificar la carga administrativa que soportan los beneficiarios y ofrecer un acceso más simplificado a la financiación de distintas fuentes y ofrecer, con el nuevo Fondo, apoyo específico a la asistencia sanitaria y la innovación social.

Se espera que el FSE+ contribuya a la aplicación de los principios del PEDS. Tal y como se pone de manifiesto en la exposición de motivos de la Propuesta de Reglamento del Parlamento Europeo y del Consejo de 30 de mayo de 2018, relativo al Fondo Social Europeo Plus, “el objetivo político subyacente al Reglamento FSE+ es contribuir a crear una ‘Europa social’ más eficiente y resiliente y aplicar el pilar europeo de derechos sociales, así como las prioridades sociales y en materia de empleo avaladas por el proceso europeo de gobernanza económica”⁵³. La propuesta de Reglamento del FSE+ conecta directamente los objetivos del nuevo Fondo con los tres capítulos del PEDS, a saber: “Igualdad de oportunidades y de acceso al mercado de trabajo”; “Condiciones de trabajo justas” y, por último, “Protección e inclusión social”. Se establece que los programas del FSE+ deben reflejar sus prioridades de conformidad con los principios establecidos en el PEDS.

Las prioridades del FSE+ son⁵⁴:

- Mejorar el acceso al empleo de todos los demandantes de empleo, en particular de los jóvenes y los desempleados de larga duración;
- Modernizar las instituciones y los servicios del mercado de trabajo para evaluar y prever las necesidades de capacidades y garantizar una asistencia oportuna y personalizada y el apoyo a la adecuación entre la oferta y la demanda en el mercado de trabajo, las transiciones y la movilidad;
- Promover la participación de la mujer en el mercado de trabajo, mejorar el equilibrio entre la vida laboral y la familiar, un entorno de trabajo saludable, la adaptación de los trabajadores, las empresas y los empresarios al cambio, y el envejecimiento activo y saludable;
- Mejorar la calidad y la eficacia de los sistemas de educación y de formación para el mercado de trabajo;
- Promover la igualdad de acceso a una educación y una formación de calidad e inclusivas y su culminación,
- Promover el aprendizaje permanente;
- Fomentar la inclusión activa al objeto de promover la igualdad de oportunidades y mejorar la empleabilidad;
- Promover la integración socioeconómica de los nacionales de terceros países;

⁵³ Propuesta de la Comisión al Parlamento Europeo y al Consejo sobre una propuesta de Reglamento del Parlamento Europeo y del Consejo relativo al Fondo Social Europeo Plus (FSE+), de 30 de mayo de 2018, COM (2018) 382 final.

⁵⁴ Artículo 4 (Objetivos específicos) de la Propuesta de Reglamento del Parlamento Europeo y del Consejo relativo al Fondo Social Europeo Plus.

- Mejorar la igualdad y la oportunidad del acceso a unos servicios de calidad, sostenibles y asequibles; modernizar los sistemas de protección social, promover el acceso a la protección social; mejorar la accesibilidad, la efectividad y la resiliencia de los sistemas de asistencia sanitaria y los cuidados de larga duración;
- Promover la integración social de las personas en riesgo de pobreza o exclusión social;
- Corregir la privación material mediante alimentos o la prestación de asistencia material básica a las personas más desfavorecidas.

Se espera que la propuesta pueda tener su aplicación a partir del 1 de enero de 2021⁵⁵.

4. CONCLUSIONES

Como respuesta a una serie de acontecimientos que han puesto en jaque a la propia subsistencia del proyecto europeo como son la crisis del euro, al auge del populismo en Europa o el Brexit⁵⁶, la UE intenta reforzar su legitimación de la mano del pilar social. En ese esfuerzo por revisar o relanzar la dimensión social y ante los riesgos que la difícil situación económica ha terminado por emerger, se ha optado, como afirma Monereo Pérez, “por recuperar el discurso de lo social en aras de adoptar una serie de iniciativas que traten de reconciliar la racionalidad económica y la racionalidad política. Entre estas medidas se encuentra un ‘plan estrella’ consistente en construir un pilar europeo de los derechos sociales el cual actuaría como muro de contención de los avances desmedidos y descontrolados del proceso de integración económica”⁵⁷. El Parlamento Europeo, en su Resolución de 13 de marzo de 2019 sobre el Semestre Europeo⁵⁸ dejó patente que los objetivos sociales de la UE son tan importantes como los económicos. Pide, tal y como se indica en el PEDS, que se refuercen los derechos sociales a través de unos mercados de trabajo inclusivos y que se promueva la calidad del empleo y la inversión social. Desde luego, también los interlocutores sociales están llamados a desempeñar un papel fundamental en este proceso.

A pesar de que la proclamación del PEDS constituye un avance para recuperar la legitimidad política y social de la UE, no parece suficiente atendiendo sobre todo su ausencia de fuerza jurídica vinculante. En este sentido, “la construcción de un auténtico espacio jurídico-social europeo exigiría del reclamo de instrumentos normativos de regulación, y no de simples instrumentos jurídicos de Derecho débil o *soft law*”⁵⁹. En esta dirección, las Institu-

⁵⁵ Actualmente, la propuesta ha sido aprobada en primera lectura por el Parlamento Europeo en la Resolución legislativa del Parlamento Europeo, de 4 de abril de 2019, sobre la propuesta de Reglamento del Parlamento Europeo y del Consejo relativo al Fondo Social Europeo Plus (FSE+) (P8_TA-PROV(2019)0350).

⁵⁶ Recordemos incluso que la libre circulación y los derechos sociales fueron algunos de los pretextos utilizados por Reino Unido para justificar su salida de la Unión.

⁵⁷ Monereo Pérez, J. L., op. cit., p. 257.

⁵⁸ Resolución del Parlamento Europeo, de 13 de marzo de 2019, sobre el Semestre Europeo para la coordinación de las políticas económicas: Estudio Prospectivo Anual sobre el Crecimiento para 2019. P8_TA-PROV (2019)0201. En: http://www.europarl.europa.eu/doceo/document/TA-8-2019-0201_ES.html?redirect (fecha de visita: 15 de octubre de 2019).

⁵⁹ Monereo Pérez, J. L., op. cit., pp. 277-280.

ciones Europeas han aprobado un paquete de iniciativas para velar por la mejora de la protección de los derechos de los trabajadores. Así, las nuevas Directivas sobre conciliación, mejora de la transparencia y las modificaciones de la Directiva de desplazamiento de trabajadores, tendrán que ser adoptadas por nuestro ordenamiento.

La revolución tecnológica y la globalización han generado formas atípicas de empleo y nuevos perfiles de trabajadores. Es necesario ofrecer un marco jurídico sólido para regular con mayor precisión las nuevas formas de trabajo y reforzar los derechos laborales en el marco de la economía digital. El PEDS es un esfuerzo más para abordar estos desafíos en materia social y de empleo presentes en los Estados miembros. Por su parte, la Directiva sobre unas condiciones laborales transparentes y previsibles en la UE toma en consideración medidas para evitar prácticas abusivas que se están produciendo con los contratos cero horas, a demanda, o con los denominados “falsos autónomos”. También, en relación con los trabajadores desplazados, sometidos a situaciones de importante vulnerabilidad, decir que desde la UE se pretende luchar contra prácticas abusivas y el dumping social, garantizando que las normas salariales del país de acogida y demás condiciones laborales se apliquen también a los trabajadores desplazados. La finalidad es doble pues se busca mejorar la protección de los trabajadores desplazados pero también garantizar unas condiciones de competencia justa para las empresas. Desde luego, la libre circulación de las personas no sería posible sin unas normas europeas de coordinación de los sistemas de seguridad social. Ante la “eterna”⁶⁰ propuesta de reforma de los reglamentos de coordinación planteada por la Comisión en diciembre 2016, destacamos positivamente el mencionado acuerdo provisional del Parlamento Europeo, el Consejo y la Comisión, de 19 de marzo de 2019, pues supone un paso en el intento de garantizar una movilidad laboral equitativa.

Aunque todavía es muy pronto para hacer una valoración, la creación de una Autoridad Laboral Europea supone una evolución en la coordinación y supervisión de las políticas de empleo a nivel de la UE, un progreso hacia un mercado de trabajo más justo en Europa y, en definitiva, un impulso de la Europa Social.

Finalmente, también se espera que el ámbito de aplicación más amplio del FSE+ contribuya a construir una Europa social fortalecida y a la cohesión económica, social y territorial.

El elenco de reformas y propuestas legislativas descritas se ubica en el contexto de la nueva dimensión social para la UE a la que apela el Pilar y en la pretensión de construir la integración social europea del futuro. Afirma Ramos Antón que “el proyecto europeo no se sostiene sin que avance el proceso de integración a mayor o menor ritmo, pero este proceso se pone en riesgo, como se ha demostrado, si no cuenta con una fuerte legitimación ciudadana, que hay acuerdo en que solo puede cimentarse en la recuperación y profundización de los derechos sociales. De este modo la agenda social aportaría fortaleza democrática al proyecto europeo, al tiempo que se constituye en tratamiento preventivo contra los populismos, los nacionalismos y el euroescepticismo”⁶¹. Parece que la relegitimación de la UE vendrá

⁶⁰ Así la califica Ángela Martín-Pozuelo López en: (2019) “Retos actuales de la coordinación europea en materia de Seguridad Social: la (eterna) propuesta de reforma y el brexit”, *Estudios financieros. Revista de trabajo y seguridad social: Comentarios, casos prácticos: recursos humanos* 439, pp. 141-170.

⁶¹ Ramos Antón, F., op. cit., p.50.

sustentada en su dimensión social, dar respuestas a los desequilibrios y desigualdades existentes en y entre los Estados miembros será clave para el devenir del proyecto europeo. Parece que “el futuro de Europa será social o no será”.

5. BIBLIOGRAFÍA

- Comisión Europea (2019). Declaración sobre “Una movilidad laboral equitativa: la Comisión acoge con satisfacción el acuerdo provisional que se ha alcanzado sobre la modernización de las normas en materia de coordinación de la seguridad social”, de 19 de marzo de 2019. En: https://europa.eu/rapid/press-release_STATEMENT-19-1613_es.htm
- Comisión Europea (2017). Documento de Reflexión sobre la dimensión social de Europa, COM (2017) 206, de 26 de abril de 2017. En: https://ec.europa.eu/commission/sites/beta-political/files/reflection-paper-social-dimension-europe_es.pdf
- Comisión Europea (2017). “Libro Blanco sobre el futuro de Europa”, COM (2017) 2025, de 1 de marzo de 2017. En: https://ec.europa.eu/commission/sites/beta-political/files/libro_blanco_sobre_el_futuro_de_europa_es.pdf
- Comisión Europea (2010). Comunicación sobre “Europa 2020. Una estrategia para un crecimiento inteligente, sostenible e integrador”, COM (2010) 2020 final, pp. 1-39. <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/TXT/PDF/?uri=CELEX:52010DC2020&from=ES>
- Consejo de la UE (2018). Comunicado de prensa, “Coordinación de los sistemas de seguridad social: el Consejo acuerda una orientación general”, de 21 de junio de 2018. En: <https://www.consilium.europa.eu/es/press/press-releases/2018/06/21/coordination-of-social-security-systems-council-agrees-general-approach/>
- Consejo de las Comunidades Europeas (1991). Directiva 91/533/CEE del Consejo, de 14 de octubre de 1991, relativa a la obligación del empresario de informar al trabajador acerca de las condiciones aplicables al contrato de trabajo o a la relación laboral, DOCE de 18 de octubre de 1991, n° L 288, pp. 32-35.
- Dueñas Herrero, L. J. (2009). “La interiorización de los acuerdos europeos por los convenios colectivos nacionales”, *Revista universitaria de ciencias del trabajo* 10, pp. 21-38.
- Guillén Rodríguez, A. M.; González Begega, S. y Luque Balbona, D. (2014). “La Europa social en crisis. Modelo Social Europeo y políticas de austeridad”, *Cuadernos de información económica* 242, pp. 99-107.
- Juncker, J. C. (2015). “Estado de la Unión 2015: La hora de la sinceridad, la unidad y la solidaridad”, de 9 de septiembre de 2015. En: https://europa.eu/rapid/press-release_SPEECH-15-5614_es.htm
- Lasa López, A. (2019). “Configurando el modelo social de la Europa post-Brexit: perspectivas y acciones en curso”, *Cuadernos Europeos de Deusto* 60, pp. 265-304.
- López Garrido, D. (2018). “Introducción. EL resurgimiento del nacionalismo”. En López Garrido, D. (Dir) et al. *El estado de la Unión Europea. Los Estados europeos ante la reforma de la Unión*, Fundación Alternativas y Friedrich-Ebert-Stiftung, pp. 13-18.
- Martín-Pozuelo López, A. (2019). “Retos actuales de la coordinación europea en materia de Seguridad Social: la (eterna) propuesta de reforma y el brexit”, *Estudios financieros. Revista de trabajo y seguridad social: Comentarios, casos prácticos: recursos humanos* 439, pp. 141-170.
- Monereo Pérez, J. L. (2018). “Pilar Europeo de Derechos Sociales y sistemas de Seguridad Social”, *Revista jurídica de los derechos sociales Lex Social* 8 (2), pp. 251-298.
- Parlamento Europeo (2019). Resolución del Parlamento Europeo, de 13 de marzo de 2019, sobre el Semestre Europeo para la coordinación de las políticas económicas: Estudio Prospectivo Anual sobre el Crecimiento para 2019. P8_TA-PROV (2019)0201. En: http://www.europarl.europa.eu/doceo/document/TA-8-2019-0201_ES.html?redirect

- Parlamento Europeo y Consejo (2019). Directiva (UE) 2019/1158 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 20 de junio de 2019, relativa a la conciliación de la vida familiar y la vida profesional de los progenitores y los cuidadores, y por la que se deroga la Directiva 2010/18/UE del Consejo, DOUE de 12 de julio de 2019, n° L 188, pp. 79-93.
- Parlamento Europeo y Consejo (2019). Directiva (UE) 2019/1152 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 20 de junio de 2019, relativa a unas condiciones laborales transparentes y previsibles en la Unión Europea, DOUE de 11 de julio de 2019, n° L 186, pp. 105-121.
- Parlamento Europeo y Consejo (2018). Directiva (UE) 2018/957 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 28 de junio de 2018, que modifica la Directiva 96/71/CE sobre el desplazamiento de trabajadores efectuado en el marco de una prestación de servicios, DOUE de 9 de julio de 2018, n° L 173, pp. 16-24.
- Parlamento Europeo y Consejo (2018). Propuesta de Reglamento del Parlamento Europeo y del Consejo relativo al Fondo Social Europeo Plus (FSE+), de 30 de mayo de 2018, COM (2018) 382 final.
- Parlamento Europeo y Consejo (2016). Propuesta de Reglamento del Parlamento Europeo y del Consejo por el que se modifican el Reglamento (CE) n° 883/2004, sobre la coordinación de los sistemas de seguridad social, y el Reglamento (CE) n° 987/2009, por el que se adoptan las normas de aplicación del Reglamento (CE) n° 883/2004, de 13 de diciembre de 2016, COM (2016) 815 final.
- Parlamento Europeo y Consejo (2013). Reglamento (UE) n° 1304/2013 del Parlamento Europeo y del Consejo de 17 de diciembre de 2013 relativo al Fondo Social Europeo y por el que se deroga el Reglamento (CE) n° 1081/2006 del Consejo, DOUE de 20 de diciembre de 2013, n° L 347, pp. 470-486.
- Ramos Antón, F. (2018). *El Pilar Europeo de Derechos Sociales. La última oportunidad para la Europa Social*, Fundación Alternativas.
- Rojo Torrecilla, E. (2014). "La construcción de la dimensión social de la Unión Europea: muchos retos pendientes y muchas necesidades a las que responder", *Anuario IET de Trabajo y Relaciones Laborales* 2, pp. 117-126.
- Stangos, P. (2018). "Sinergias entre la Unión Europea y la Carta Social Europea, en la hora del Pilar Europeo de Derechos Sociales". *Revista del Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social Derecho social Internacional y Comunitario* 137, pp. 139-164.

LAS DIRECTIVAS EUROPEAS DE ARMONIZACIÓN DE GARANTÍAS PROCESALES DE INVESTIGADOS Y ACUSADOS¹

EU DIRECTIVES ON HARMONIZATION OF PROCEDURAL SAFEGUARDS OF SUSPECTED AND ACCUSED PERSONS

CORAL ARANGÜENA FANEGO

Catedrática de Derecho Procesal

coral.aranguena@uva.es

Sumario: 1. INTRODUCCIÓN 2. PRESUPUESTOS GENERALES 3. DIRECTIVA 2010/64/UE RELATIVA AL DERECHO A INTERPRETACIÓN Y TRADUCCIÓN EN LOS PROCESOS PENALES 3.1. Interpretación. 3.2. Traducción. 3.3. Calidad de la traducción e interpretación 3.4. Consecuencias de la vulneración de estos derechos. 4. DIRECTIVA 2012/13/UE, RELATIVA AL DERECHO A LA INFORMACIÓN EN LOS PROCESOS PENALES 4.1. El derecho a la información y su transposición en las legislaciones internas 5. DIRECTIVA 2013/48/UE SOBRE EL DERECHO A LA ASISTENCIA DE LETRADO, A INFORMAR DE LA PRIVACIÓN DE LIBERTAD Y A COMUNICARSE CON TERCEROS Y CON AUTORIDADES CONSULARES 5.1. Derecho a la asistencia letrada 5.2. Derecho a informar de la privación de libertad y a comunicarse durante ella 6. DIRECTIVA (UE) 2016/343, POR LA QUE SE REFUERZAN EN EL PROCESO PENAL DETERMINADOS ASPECTOS DE LA PRESUNCIÓN DE INOCENCIA Y EL DERECHO A ESTAR PRESENTE EN EL JUICIO 6.1. Derecho a la presunción de inocencia 6.2. Derecho a estar presente en juicio 7. DIRECTIVA (UE) 2016/800, RELATIVA A LAS GARANTÍAS PROCESALES DE MENORES SOSPECHOSOS O ACUSADOS EN LOS PROCESOS PENALES 8. DIRECTIVA (UE) 2016/1919, RELATIVA A LA ASISTENCIA JURÍDICA GRATUITA A LOS SOSPECHOSOS Y ACUSADOS EN LOS PROCESOS PENALES Y A LAS PERSONAS BUSCADAS EN VIRTUD DE UN PROCEDIMIENTO DE ORDEN EUROPEA DE DETENCIÓN 9. CUESTIONES PENDIENTES Y ALGUNAS REFLEXIONES FINALES

Resumen: Este trabajo ofrece un sucinto análisis de las seis Directivas sobre garantías procesales de sospechosos y acusados en procesos penales aprobadas en el marco del Plan del Consejo de la Unión Europea 2009.

Palabras clave: Directivas sobre garantías procesales; transposición; reconocimiento mutuo; derechos de la defensa; derecho a un intérprete y a un traductor; derecho a ser informado de los propios derechos y de la acusación; derecho a la asistencia de un abogado y a la asistencia jurídica gratuita; presunción de inocencia; derechos de los menores

¹ Trabajo realizado en el marco de los proyectos de investigación: "Garantías procesales de investigados y acusados: la necesidad de armonización y fortalecimiento en el ámbito UE" (MINECO, ref. DER 2016-78096-P); "Sociedades seguras y garantías procesales: el necesario equilibrio" (Junta de Castilla y León, ref. VA135G18). Constituye una versión reducida y actualizada del trabajo publicado en el número extraordinario monográfico 1-2019 de la Revista de Estudios Europeos.