

## EL RECUADRO

El pasado 2 de diciembre la organización patronal europea del sector del metal, CEEMET, transmitía a la Comisión Europea su respuesta a la consulta pública que esta lanzaba sobre el Pilar Europeo de Derechos Sociales. Dicha estrategia de la UE se presenta con el objetivo de manifestar una serie de principios esenciales en apoyo de unos mercados de trabajo y unos sistemas de bienestar que funcionen correctamente y sean justos. Ahora bien, en consonancia con el principio de subsidiariedad, los Estados miembros son los principales responsables de definir sus políticas sociales y de empleo. Esto incluye la legislación laboral y la organización de los sistemas de bienestar, estando tal competencia reconocida en los Tratados de la UE, y es por ello necesario analizar los límites razonables de una correcta acción en la UE y su actuación en el marco de la subsidiariedad.

Aunque ya en anterior ocasión esbozábamos una primera impresión del documento preliminar de lo que será el pilar europeo de derechos sociales, conviene en este punto aportar comentarios más detallados de lo que podría ser sin duda una primera impresión: que la construcción de dicho Pilar Europeo de Derechos Sociales no parece ni necesaria ni deseable. Los argumentos para ello, tras analizar el documento preliminar de trabajo que presenta la Comisión a consulta de los agentes interesados, son variados. Entre ellos, los siguientes:

- Aun cuando el pilar europeo de derechos sociales se indica en sus notas preliminares que no se presenta con voluntad de modificar los derechos existentes, lo cierto es que en el actual borrador va mucho más allá del acervo social de la UE y de las competencias que a la UE corresponden de conformidad con el Tratado de la UE.
- El esbozo preliminar sometido a consulta define la noción de "trabajador". Aunque esta definición es provisional, debe tenerse en cuenta que son los Estados Miembros a quienes corresponde definir quién puede ser considerado empleado o trabajador, sujeto a un contrato de trabajo, teniendo en cuenta las particularidades de los diferentes tipos de contratos y las diferencias en los sistemas de seguridad social que existen en cada estado miembro. Lo mismo puede decirse del concepto de "autoempleo".
- La UE no debe tampoco ir más allá de su papel en lo que sin duda es competencia primordial de los Estados, particularmente en lo que respecta a proporcionar las cualificaciones necesarias. Estimando que los actuales derechos regulados en los tratados son suficientes, parece razonable pedir el respeto del principio de subsidiariedad en esta materia.
- Parece por otra parte que, de conformidad con la Comisión Europea, se presupone que el autoempleo es malo. Debemos señalar que a nivel nacional existen mecanismos suficientes para abordar el mal autoempleo y que no debe juzgarse todo el autoempleo como una forma indeseable de trabajo. Por el contrario, Europa necesita más emprendedores.
- Asegurar la transición profesional de los trabajadores no debe suponer obligaciones adicionales para los empleadores. La preservación y portabilidad de derechos sociales puede dañar políticas de recursos humanos de las empresas destinadas a la contratación de nuevos trabajadores si a ello acompaña un amplio conjunto de derechos adquiridos.
- La fijación de salarios es una competencia clave de los interlocutores sociales, y vemos en la propuesta que el papel de los interlocutores sociales viene marginalizada a un papel de "consulta", cuando precisamente son estos agentes quienes están en el corazón del diálogo social.
- La UE es la región del mundo más regulada en materia de seguridad y salud laboral. El reto de la UE no consiste pues, como se desprende del documento, en abordar la falta de regulación sino en conocer las diferentes prácticas en seguridad y salud laboral y en difundir su conocimiento y las buenas prácticas. El actual acervo de la UE en materia de seguridad y salud laboral, principalmente las numerosas directivas de desarrollo en la materia, es más que suficiente para proteger los trabajadores en sus riesgos laborales, siendo la protección necesaria aquella que prevé riesgos posibles y previsibles. Sería desproporcionado y poco factible tratar de garantizar la protección frente a cualquier clase de riesgo que pueda llegar a presentarse en el trabajo.
- Por cuanto respecta a los términos que plantea sobre una protección social sostenible, lo cierto es que la UE carece de competencia en muchas de las materias.

CEEMET es la organización de empleadores de la industria del metal, la ingeniería y las industrias de base tecnológica de toda Europa y representa en su conjunto más de 200.000 empresas, en su gran mayoría pymes, que dan empleo nada menos que a 13 millones de trabajadores.