



Presidencia española y próximos retos de la UE: Un
balance sindical

Secretaría de Políticas Europeas

9 de febrero de 2024

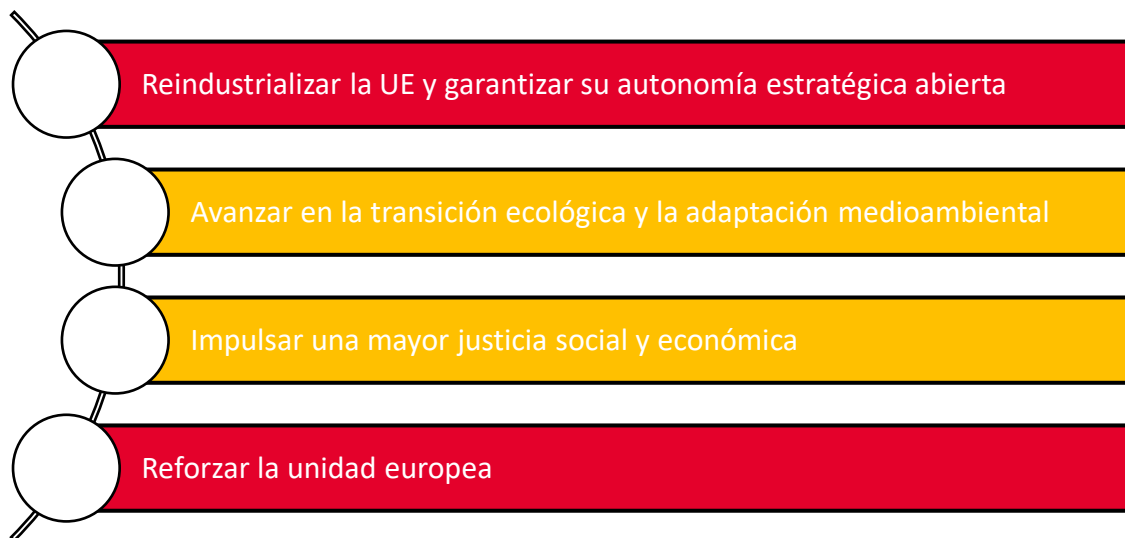
1. INTRODUCCIÓN

El pasado 1 de enero España cedió el testigo a Bélgica de la **Presidencia del Consejo de la Unión Europea** después de haberla asumido durante el último semestre de 2023, habiendo ejercido así el quinto mandato desde que forma parte de la UE.

Durante el ejercicio de esta Presidencia, que en la actualidad tiene lugar cada década, y que se ha desarrollado entre el 1 de julio y 31 de diciembre de 2023, le ha correspondido organizar las reuniones del Consejo y representarlo ante otras instituciones de la UE.

Este mandato se ha llevado a cabo en un **periodo de grandes retos** y en un momento temporal crucial, ya que ha tenido lugar en la recta final del ciclo institucional europeo, previo a las elecciones a la Eurocámara de junio de 2024.

En este sentido, España estableció **cuatro prioridades** para su semestre basados en las siguientes áreas:



Realizado a través de [Presidencia Española del Consejo de la Unión Europea \(2023a\)](#).

Con **más de 200 trílogos y más de 70 expedientes aprobados¹**, el balance numérico que deja la misma es notable, habiendo sido acompañado por la puesta en marcha de medidas que, hasta hace no tanto, parecían una quimera en el seno de la Unión.

¹ Datos recogidos en [Presidencia Española del Consejo de la Unión Europea \(2023b\)](#).

Si bien es cierto que, desde el aspecto puramente negociador, se han logrado **éxitos** como los siguientes:



No resulta menos relevante un **análisis sosegado** de los actos adoptados, que nos permita desgranar las medidas a implementar, sus posibles consecuencias socioeconómicas, así como nuestro posicionamiento sindical en aras a **reforzar nuestra estrategia** de cara al semestre en el que nos encontramos y a las próximas elecciones, los cuales serán claves para dilucidar los asuntos legislativos quedan sin resolver a nivel europeo y que afectarán, en menor o mayor medida, a la clase trabajadora.

2. LOGROS LEGISLATIVOS DE LA PRESIDENCIA ESPAÑOLA

El Consejo de la UE, guiado por la Presidencia española, y el Parlamento Europeo han conseguido una serie de acuerdos muy relevantes tanto en lo cualitativo como en lo cuantitativo por el impacto en la sociedad, los cuales os detallamos a continuación en una lista no exhaustiva.



Este pacto contiene **diversos reglamentos** vinculados entre sí, que abordan tanto la migración irregular como la protección internacional.

1. Un nuevo reglamento sobre la gestión del asilo y la migración

Esta propuesta del año 2020 ya fue **objeto de crítica por nuestra organización**, entre otros motivos, por pretender abordar en un mismo texto legislativo, la llegada de migrantes en situación irregular y la de solicitantes de protección internacional, dos situaciones radicalmente distintas, y que, en el caso de las personas solicitantes de asilo, las equiparan a la entrada de migrantes en situación irregular.

Respecto a lo que sabemos de momento sobre el acuerdo alcanzado, destacan los siguientes aspectos:

- Se creará un **Fondo de Solidaridad** al que todos los Estados miembros de la UE contribuirán, bien aceptando reubicaciones de solicitantes o beneficiarios de protección internacional, bien contribuciones financieras.
 - Es preciso recordar que en el año 2015 la Comisión ya propuso un sistema de reparto, reubicaciones y contribuciones económicas, durante la crisis humanitaria que dio lugar a la llegada de solicitantes de protección internacional principalmente procedentes de, entre otros, Siria, Afganistán o Nigeria. Sin embargo, la propuesta no salió adelante y sólo algunos Estados miembros participaron voluntariamente en las reubicaciones y reasentamientos.
- Parte de este Fondo irá dedicado a los Estados que, como España, **participan en operaciones de búsqueda y rescate marítimos**.
 - En este sentido, se señala en la información del Parlamento sobre el Acuerdo, que las personas solicitantes de protección **no podrán elegir ni el país** que deben examinar su solicitud de protección internacional **ni el país de reubicación**.
 - Y en este punto no podemos por menos que señalar que si bien las personas solicitantes no van a poder elegir, **es muy probable que los Estados Miembros sí**, como ya hicieron algunos en base, especialmente, a la cualificación profesional y la edad de las personas solicitantes.

- España, por lo que respecta a las reubicaciones y reasentamientos de 2015 y siguientes, priorizaba a personas vulnerables por estar en situación de discapacidad, o de enfermedad y grupos familiares. Pero siendo esta actitud loable, lo cierto es que, si se deja elegir a los EM, **para algunos será como ir al mercado.**

2. Propuesta de reglamento para responder a situaciones de crisis y fuerza mayor en el campo de la migración y el asilo

También fue una propuesta de 2020, que sigue vinculando migración y asilo. Y que en parte trae causa de la actuación, en aquel momento, de Bielorrusia. También prevé un **sistema de solidaridad** en el caso de que un Estado miembro vea sobrepasado su sistema de asilo, de protección de menores, o el sistema de expulsión por una afluencia de migrantes, con la finalidad de reubicar o contribuir con financiación.

3. Reforma del reglamento de Dublín

Se extrae de una propuesta del año 2016, que, por una parte, incluye una revisión rápida (y por ello, **no aceptable**) de las solicitudes de asilo en fronteras exteriores o en zonas de tránsito. Y una práctica recurrente en la UE y que es una de las que más lesiona los derechos reconocidos en la Convención sobre el Estatuto de los Refugiados: **la distinción en el procedimiento**, entre los solicitantes procedentes de países con menos del 20% de reconocimiento del estatuto de refugiado, que junto a otros supuestos serán sujetos del examen en frontera de la solicitud.

Otro aspecto absolutamente criticable, es que **se sigue hablando de terceros países seguros** (a los que enviar a los solicitantes), cuando en la práctica se considera seguro a todo país, al que se está financiando para que acoja a solicitantes de protección internacional, entre ellos Libia.

4. Respecto al control de entrada de las personas que ingresan en situación irregular

Un control que consiste en la toma de datos biométricos en Eurodrac², la evaluación de la salud y la vulnerabilidad. Mientras duren estos controles, los extranjeros pueden ser internados, y no se excluye a los menores, lo que ciertamente, es contrario a la Convención de Derechos del niño.

Conclusiones

Este acuerdo entre el Consejo y el Parlamento Europeo permitirá continuar trabajando en las próximas semanas en los detalles técnicos del articulado, con el fin de elevar el resultado a Coreper³ para su **revisión y confirmación definitiva en 2024**.

A la espera de los resultados definitivos, no parece existir ningún cambio en la senda que la Unión ha tomado hace años a la hora de abordar los flujos migratorios, sean estos de personas solicitantes de protección irregular o de migrantes económicos.

Es decir, **se sigue en la línea de la externalización de fronteras** y delegación de obligaciones nacionales en países difícilmente seguros y en ocasiones ostentadamente no democráticos, **la minoración de protección de los menores, acompañados o no, y reinterpretación del derecho de asilo**.

Ley de inteligencia artificial

El proyecto de reglamento pretende garantizar que los sistemas de Inteligencia Artificial (IA) comercializados en el mercado europeo y utilizados en la UE **sean seguros y**

² Eurodrac es una base de datos biométricos de toda la UE que contiene las impresiones dactilares de los solicitantes de asilo y nacionales de fuera de la UE o del Espacio Económico Europeo para su comparación entre los Estados miembros.

³ Coreper es el acrónimo de “Comité de Representantes Permanentes de los Gobiernos de los Estados miembros de la Unión Europea”.

respeten los derechos fundamentales y los valores de la Unión, así como estimular la inversión y la innovación.

Desde UGT, hemos valorado este acuerdo adoptado para abordar éticamente los retos derivados de la inteligencia artificial. Sin embargo, consideramos que el siguiente paso a realizar debe ser la introducción de protecciones específicas para las personas trabajadoras en sus centros de trabajo, para que la IA **respete íntegramente los derechos, la seguridad y la dignidad de las personas**.

Como la primera propuesta legislativa de este tipo en el mundo, la idea principal es regular la IA basándose en la capacidad de esta última para causar daño a la sociedad siguiendo un **enfoque “basado en el riesgo”**: cuanto mayor sea el riesgo, más estrictas serán las normas.

En este sentido, y en comparación con la propuesta inicial de la Comisión, los principales elementos nuevos del acuerdo provisional pueden resumirse como sigue:

- normas sobre los modelos de IA de propósito general de alto impacto que puedan causar un riesgo sistémico en el futuro, así como sobre los sistemas de IA de alto riesgo;
- un **sistema revisado de gobernanza** con algunos poderes coercitivos a nivel de la UE;
- ampliación de la **lista de prohibiciones**, pero con la posibilidad de que las autoridades policiales utilicen la identificación biométrica a distancia en los espacios públicos, con sujeción a salvaguardias;
- una mejor protección de los derechos mediante la obligación de que quienes desplieguen sistemas de IA de alto riesgo realicen **una evaluación de impacto sobre los derechos fundamentales** antes de poner en funcionamiento un sistema de IA.⁴

⁴ Disposiciones recogidas en [Consejo de la Unión Europea \(2023a\)](#).

Conclusiones

Tras este acuerdo provisional alcanzado, proseguirán los trabajos técnicos para ultimar los detalles del nuevo Reglamento a través del Coreper. Más tarde, las dos instituciones deberán confirmar el texto íntegro, que se someterá a una formalización jurídico-lingüística antes de que los colegisladores lo adopten formalmente.

Desde la Unión General de Trabajadoras y Trabajadores incidimos en que existen avances importantes recogidos en esta normativa como la inclusión por el Parlamento de una cláusula de apertura otorga a los Estados miembros y a la Unión Europea la autoridad para **regular el uso de la IA en el lugar de trabajo es una importante victoria para los derechos de las personas trabajadoras.**

Asimismo, el acuerdo estipula que las personas trabajadoras y sus representantes **deben ser informados** cuando se despliegan sistemas de IA en el lugar de trabajo, con lo que se gana en transparencia, la cual es esencial para salvaguardar los intereses de los trabajadores.

Por el contrario, indicamos ciertos aspectos a mejorar como son que las aplicaciones de IA en el lugar de trabajo sean clasificadas como de alto riesgo, mientras que **la dependencia de la autoevaluación sea responsabilidad de los proveedores**, lo que supone un grave error.

Además, la Ley de IA **se queda corta a la hora de abordar la realidad a la que se enfrentan las personas trabajadoras** y las medidas específicas que necesitan. Para colmar esta laguna, seguimos reclamando **una Directiva específica sobre sistemas algorítmicos en el lugar de trabajo**, la cual debe defender el principio del control humano y capacitar a los sindicatos y a los representantes para influir en las decisiones sobre la aplicación de la IA.

Diligencia debida empresarial

Si bien se trata de un **acuerdo provisional** sobre diligencia debida de las empresas en materia de sostenibilidad, el cual debe ser refrendado por el Consejo y el Parlamento Europeo, desde UGT hemos valorado positivamente el impulso de una directiva que supone una **larga reivindicación del sindicato**, cuyo objetivo es mejorar la protección del medio ambiente y los derechos humanos en la UE y en todo el mundo.

Entre los **principales elementos del acuerdo** se destacan los siguientes:

- Fija su ámbito de aplicación en las grandes empresas que tengan **más de 500 empleados y un volumen de negocios neto mundial de 150 millones de euros**. Para las empresas de fuera de la UE se aplicará si tienen un volumen de negocios neto de 300 millones de euros generado en la UE;
- Refuerza **la obligación de las grandes empresas de adoptar y poner en marcha un plan de transición para la mitigación del cambio climático**. En materia de responsabilidad civil, refuerza el acceso a la justicia de las personas afectadas y establece un plazo de 5 años para presentar reclamaciones por parte de los afectados por impactos adversos (**incluidos sindicatos**);
- Las empresas que detecten impactos adversos sobre el medio ambiente o los derechos humanos por parte de algunos de sus socios comerciales **tendrán que poner fin a esas relaciones** cuando no puedan evitarse o acabarse;
- Incluye varias medidas cautelares y **tiene en cuenta el volumen de negocios de la empresa para imponer sanciones**.⁵

Conclusiones

El acuerdo provisional alcanzado entre el Parlamento Europeo y el Consejo **debe ahora ser refrendado y adoptado formalmente por ambas instituciones**.

⁵ Disposiciones recogidas en [Consejo de la Unión Europea \(2023b\)](#).

Esta directiva establece normas sobre las obligaciones de las grandes empresas en relación con los **impactos adversos reales y potenciales** sobre el medio ambiente y los derechos humanos para su cadena de actividades empresariales y fija normas sobre sanciones y responsabilidad civil por infringir esas obligaciones, **legitimando a los sindicatos para presentar reclamaciones por los impactos adversos.**

UGT viene exigiendo históricamente una directiva europea sobre diligencia debida obligatoria en materia de derechos humanos y conducta empresarial responsable que establezca los mecanismos obligatorios para **garantizar el respeto y el cumplimiento de los derechos sindicales y laborales.**

Si bien el camino para la cristalización de esta normativa está siendo arduo, para el sindicato este acuerdo provisional resulta un paso importante para **empoderar a las personas trabajadoras y hacer que las empresas estén obligadas a vigilar y a abordar las violaciones de los derechos de las personas trabajadoras** en toda su cadena de suministro.

Reglas fiscales

Otro paso importante, al menos en su papel como negociador, ha sido el acuerdo de los 27 para la reforma de las reglas fiscales, con unas normas que establecen nuevas reglas de control de déficit y de la deuda, las cuales **tendrán que refrendarse durante la presidencia belga** precisamente en las negociaciones a tres bandas.

El pacto alcanzado por los ministros y ministras de Economía y Finanzas de la UE dará un mayor control a los países sobre su ritmo de ajuste, pero **también incluye requisitos mínimos de disciplina fiscal.** En este sentido, la propuesta de la Presidencia española preserva los dos elementos fundamentales de la realizada por la Comisión Europea: se trata de **reglas adaptadas a las características de cada Estado Miembro** y están basadas en un único indicador, la senda de gasto.

Sobre la base de la propuesta del Ejecutivo comunitario:

- Tiene por objetivo garantizar la reducción sostenida de la deuda, el impacto contracíclico, un sistema de control y supervisión de estas reglas fiscales más realista y más eficaz y, al mismo tiempo, **protección para las inversiones públicas** que corresponden a las prioridades europeas en el ámbito verde, digital y social;
- Incluye **salvaguardas** con umbrales de referencia para todos los países con el fin de garantizar una reducción efectiva media anual de 1 punto porcentual de la ratio de deuda para países con deuda superior al 90% y 0,5% para los que estén entre 60% y 90%.
- Un **margen fiscal de déficit estructural del 1,5% del PIB** por debajo del 3% en el brazo preventivo y una velocidad de ajuste del déficit estructural primario para estos países del 0,4% del PIB al año, que podrá reducirse al 0,25% en caso de extensión de 4 a 7 años ⁶.

Conclusiones

Una vez alcanzado el acuerdo político, **se espera que comiencen los debates en trílogos**. El acuerdo revisado deberá ser adoptado formalmente por el Parlamento y el Consejo antes de que pueda publicarse en el Diario Oficial de la UE y entrar en vigor en 2024, con efectos a partir de la planificación presupuestaria de 2025.

Según la información disponible, la propuesta exigiría a los Estados miembros reducir su déficit presupuestario entre un 0,25% y un 0,4% anual, lo que **supone una ligera mejora respecto al 0,5% propuesto hasta ahora**.

Sin embargo, también redujo el déficit global máximo al 1,5% del PIB e incluyó la necesidad de reducir la deuda respecto al PIB en un 1% anual para los países cuya deuda supera el 90% del PIB (Francia, Italia, España, Portugal, etc.). **Esto significa que más países tendrían que recortar el gasto público**.

⁶ Disposiciones recogidas en [Presidencia Española del Consejo de la Unión Europea \(2023c\)](#).

Debemos destacar que, desde UGT, hemos mantenido una serie de reuniones con diferentes instituciones de la UE y grupos políticos de la Eurocámara para **alertar del peligro de volver a unas reglas que permitan el despliegue de unas políticas lideradas por la austeridad**, así como defender unas reglas fiscales que **pongan el bienestar de las personas trabajadoras por encima de límites arbitrarios**.

Por último, hacer especial referencia al **informe “El debate sobre la gobernanza económica de la UE”** de UGT en el que, desde el sindicato, aportamos algunas líneas de propuesta que, a nuestro juicio, deben orientar la reforma en marcha, entre las que se encuentran **el establecimiento de un SURE estable y ampliado y una versión institucionalizada de los fondos NextGen para inversiones estratégicas**, la inclusión de alguna **“regla de oro”** que excluya del cómputo de gasto las inversiones destinadas a las transiciones digital y ecológica o al reforzamiento del estado de bienestar, o **implementar un Semestre Europeo con una gobernanza más equilibrada** entre la estabilidad macroeconómica y presupuestaria y la cohesión social y territorial.

Otros logros

Aprobación definitiva del **Reglamento de chips**

Adopción de la Directiva sobre **Eficiencia Energética**

Acuerdo provisional sobre el Reglamento de **Restauración de la Naturaleza**

Acuerdo provisional sobre el Reglamento de **Libertad de Medios de Comunicación**

Acuerdo provisional sobre el Reglamento de **reforma del mercado eléctrico**

Acuerdo provisional sobre el Reglamento de **materias primas críticas**

Orientación general sobre la Directiva de **Tarjeta Europea de Discapacidad**

Conclusiones sobre la preparación de la **COP28**

Conclusiones sobre **salud mental y precariedad laboral**

Conclusiones sobre la **protección social de los trabajadores por cuenta propia**

Apertura de negociaciones para la **adhesión de Ucrania y Moldavia**

Celebración de la **Cumbre UE - Estados Latinoamericanos y Caribeños**

Conclusiones sobre **negociación colectiva verde**

Conclusiones sobre **política de cohesión**

Declaración de Avilés de lucha contra el sinhogarismo

En este apartado nos parece fundamental detenernos para analizar un poco más en profundidad estas tres últimas cuestiones para ver la influencia de nuestro sindicato en el desarrollo de las mismas.

- [Conclusiones sobre negociación colectiva verde](#)

Durante la reunión de noviembre del Consejo de la UE en su formación de Empleo y Política Social (EPSCO), se entabló un debate sobre la **negociación colectiva verde que UGT ha puesto sobre la mesa** con el **dictamen exploratorio** aprobado en el Comité Económico y Social Europeo (CESE)⁷, que es la base fundamental de las conclusiones adoptadas por el Consejo.

⁷ Puedes acceder a este dictamen a través de [CESE \(2023a\)](#).

Para que la transición verde tenga éxito, el Consejo concluyó que **las empresas y las personas trabajadoras deben ser consultadas e implicadas activamente**, lo cual se alinea en su totalidad con el dictamen de UGT que afirma que las mismas deben disponer de **cauces adecuados para participar en la protección del medio ambiente y luchar contra el cambio climático**.

Las conclusiones invitan a los Estados y a la Comisión a seguir **promoviendo la inclusión de elementos medioambientales en la negociación colectiva** y contribuir así al desarrollo de la negociación colectiva verde a nivel intersectorial, sectorial y de empresa, en estrecha cooperación con los interlocutores sociales.

El dictamen de UGT recoge, a su vez, la necesidad de **desarrollar la figura del delegado/a de medio ambiente en los centros de trabajo**, como representante de la transición ecológica y los **comités de medioambiente**.

- [Conclusiones sobre política de cohesión](#)

El **dictamen de UGT sobre una política de cohesión que no deje a nadie atrás**⁸ también ha servido de **base de unas conclusiones del Consejo de la UE** en las que fija su posición sobre aspectos clave para el futuro desarrollo de la política de cohesión.

Las conclusiones defienden que, aunque la política de cohesión es una política para todas las regiones de la UE, **debe garantizarse un apoyo más específico y adaptable para las regiones menos desarrolladas** y más afectadas por la transición, reconociendo, a su vez, que **la política de cohesión debe implementarse a largo plazo** y no ser un instrumento de crisis.

Si bien, aunque recuerda que la gestión compartida y el principio de asociación son parte integrante de la política de cohesión, garantizando un sistema de gobernanza multinivel que preserve el equilibrio en la toma de decisiones, el texto **no hace referencia explícita a la participación de los interlocutores sociales**.

⁸ Puedes acceder a este dictamen a través de [CESE \(2023b\)](#).

Por ello, desde UGT defendemos en el dictamen que la clave de la política de cohesión es no dejar a nadie atrás mediante una solidez inversora, que vaya **de la mano del diálogo social**, y que consiga una doble transición con impacto positivo en términos de creación de **empleo de calidad** además de reforzar las inversiones.

- [Declaración de Avilés de lucha contra el sinhogarismo](#)

La **Declaración de Avilés** para combatir el sinhogarismo, propuesta a **instancia de UGT** y firmada en septiembre de 2023, se da en un momento crucial para impulsar la lucha efectiva contra esta lacra.

Hace hincapié en la necesidad de elaborar políticas adecuadas para **poner fin al drama de las personas sin hogar de aquí a 2030** y a **elaborar la primera estrategia europea para erradicar el sinhogarismo** como paso previo a la elaboración de una directiva.

El **dictamen de UGT** en la materia⁹ recoge que el fracaso en la implementación del derecho a una vivienda viene derivado de que esta cuestión ha sido enfocada desde una **perspectiva errónea basada en la emergencia y el asistencialismo**.

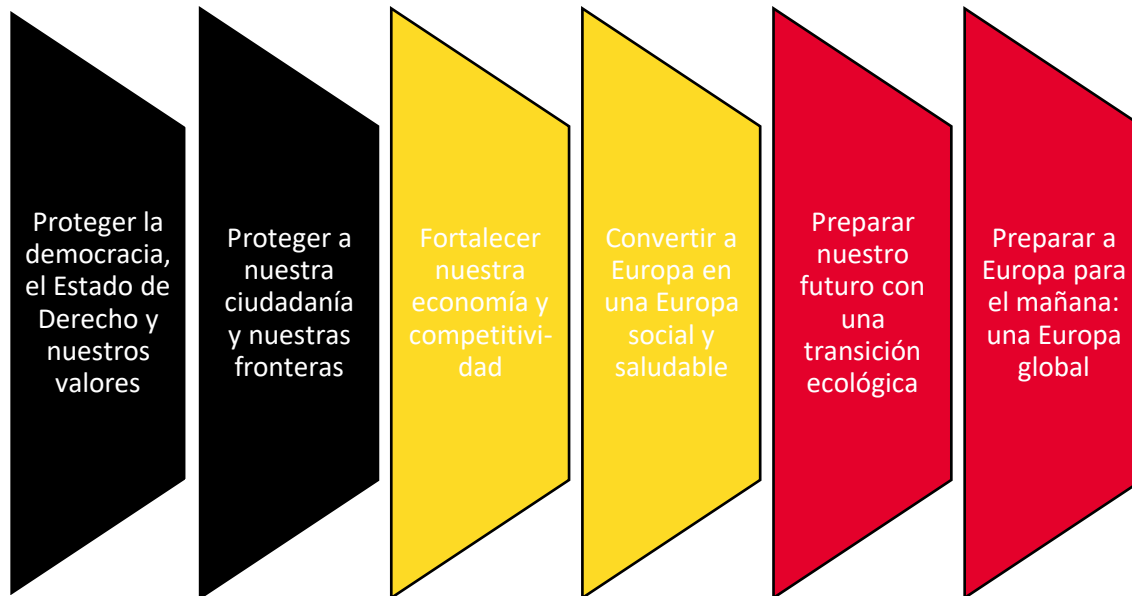
Asimismo, exige el **respeto de los derechos humanos de las personas sin hogar**; el impulso de **políticas de prevención** y de un **marco común para las políticas de lucha contra el sinhogarismo** que haga que todos los países cumplan con determinados estándares, de políticas, medios y datos estadísticos.

3. RETOS DE LA PRÓXIMA PRESIDENCIA Y LEGISLATURA EUROPEA

Bélgica tomó el pasado 1 de enero el relevo de España y ha asumido la presidencia rotatoria del Consejo de la Unión Europea durante el primer semestre del año 2024, que estará marcada por las elecciones al Parlamento Europeo que se celebrarán entre el 6 y el 9 de junio, estableciendo las siguientes **seis prioridades**¹⁰.

⁹ Puedes acceder a este dictamen a través de [CESE \(2023c\)](#)

¹⁰ Disposiciones recogidas en [Belgian Presidency \(2024\)](#).



Una vez pactadas las nuevas reglas fiscales y el pacto migratorio durante la Presidencia española, Bélgica no tiene grandes proyectos legislativos pendientes, aunque si **deberá lidiar**, por ejemplo, **con el veto de Hungría a Ucrania**.

En la presentación de su programa hace unos días, De Croo, actual Primer ministro de Bélgica, se refirió a **150 expedientes aún sobre la mesa** que deberán encararse entre los próximos meses de febrero y marzo, teniendo en cuenta que la última sesión plenaria del Parlamento Europeo está prevista para finales de abril¹¹.

Entre las tareas pendientes de mayor relevancia para la Presidencia belga serán **la negociación con el Parlamento Europeo para determinar** el texto definitivo relativo a **la modificación de las reglas fiscales**, una vez fijada la posición de los Veintisiete, así como la **ratificación de la ley de inteligencia artificial** ya pactada, ambas analizadas en el capítulo anterior.

Asimismo, aún quedan asuntos que esperamos que puedan cerrarse en los próximos meses que son imprescindibles para que **la ciudadanía comprenda cómo la UE afecta a sus vidas y la importancia de votar en las próximas elecciones europeas**.

En último lugar, y en este marco de ideas, detallamos una serie de iniciativas en las que nuestro sindicato está teniendo un papel preponderante en su desarrollo.

¹¹ Datos extraídos de [Euroefe \(2023a\)](#).

Directiva de trabajo en plataformas

Si bien ambos colegisladores de la UE acordaron, separadamente, su posición al respecto, desde la Unión General de Trabajadoras y Trabajadores hemos lamentado que el Parlamento Europeo y el Consejo de la UE, **no logran pactar la aprobación del acuerdo sobre la directiva de trabajo en plataformas** durante la votación del pasado 22 de diciembre de 2023

Esto ha impedido a la Presidencia española aprobar finalmente la directiva, encomendando la misión a la Presidencia belga que comenzó con el inicio del primer semestre de 2024. Con anterioridad, el 13 de diciembre, se logró un acuerdo político provisional entre los dos colegisladores de la Unión Europea con respecto a la propuesta de directiva que busca mejorar las condiciones laborales de los trabajadores de plataformas digitales.

Antes de que la ley pudiera entrar en vigor, el pacto debía ser aprobado por el Consejo y el Parlamento. Sin embargo, durante la reunión de los embajadores de los Estados miembros ante la UE del pasado viernes, la presidencia española encontró que **el expediente carecía de la mayoría necesaria para avanzar**. Ante el escenario de bloqueo y rechazo de algunos países, liderados principalmente por Francia que considera que “los criterios se pueden cumplir con demasiada facilidad y tampoco ve bien que automáticamente se pueda considerar al empleado trabajador por cuenta ajena”¹².

En este escenario de no contar con mayoría suficiente, y finalizar la tramitación de la directiva con un voto negativo, se optó por no votar formalmente el acuerdo de los embajadores y, en su lugar, **transferir el dossier a la presidencia belga**, que comenzó el pasado 1 de enero y que de hecho está en proceso de trílogos.

¹² Cita recogida de [Euroefe \(2023b\)](#).

UGT recuerda que el proyecto de directiva establece las primeras normas de la UE sobre el uso de sistemas algorítmicos en el lugar de trabajo y busca ayudar a determinar la situación laboral correcta de las personas que trabajan para plataformas digitales, de forma que **desaparezcan los falsos autónomos**.

De acuerdo con lo pactado por la Eurocámara y el Consejo, si la relación de los empleados con una plataforma digital cumple con, al menos, **dos de los cinco indicadores establecidos** en la directiva, se considerará jurídicamente que son empleados de una plataforma digital y no trabajadores por cuenta propia.

Esos indicadores incluyen el establecimiento de límites máximos de la cantidad de dinero que pueden recibir los trabajadores, **la supervisión de la ejecución de su trabajo**, también por medios electrónicos, así como **el control de la distribución o la asignación de tareas**. El control de las **condiciones de trabajo**, las restricciones a la elección del horario de trabajo, la libertad para organizar el trabajo y las normas de apariencia o comportamiento también están incluidos en los criterios.

UGT no entiende que este acuerdo, que consideremos un avance que ofrece derechos fundamentales a las personas trabajadoras de plataformas **se está retrasando sin justificación debido a las objeciones de una minoría**. Una normativa como la que se pretende aprobar no puede ser bloqueada por los países liberales y conservadores, en clara alineación con el lobby de plataformas, que tanto “esfuerzo” está realizando en el bloqueo de esta iniciativa, que otorga derechos a 30 millones de trabajadores y trabajadoras y 5,5 millones de falsos autónomos.



Jornada laboral de 32 horas

En UGT trabajamos para garantizar que el bienestar de las personas trabajadoras se sitúe en el centro de las políticas europeas, y creemos firmemente en que es el momento de seguir avanzando en este sentido, ya que la jornada laboral de 32 horas semanales

contribuiría y haría más eficaz la implementación del Pilar Europeo de Derechos Sociales (PEDS).

En el ámbito nacional, nuestro país lleva 40 años sin reducir el tiempo de trabajo legal máximo, por ello desde la Unión General de Trabajadoras y Trabajadores hemos solicitado al Gobierno poder negociar la efectiva aplicación de la reducción de jornada laboral a 37,5h, contemplada en el acuerdo de investidura, para que se pueda seguir avanzando hacia un primer objetivo: la consecución de las 35 horas semanales.

Además, **a nivel europeo hemos elaborado un proyecto piloto en la materia**, presentado a través del grupo progresista en el Parlamento Europeo, el cual ya se ha aprobado con el nombre de “Menos horas, más bienestar: Allanando el camino para un nuevo esquema de tiempo de trabajo de la Unión Europea”, y cuyo resultado servirá para debatir y elaborar iniciativas y medidas.

En particular, este proyecto piloto dispone de **un presupuesto de 250.000€ y una duración de 12 meses** para llevar a cabo una revisión de las políticas e iniciativas recientes de los gobiernos y los interlocutores sociales sobre la reducción del tiempo de trabajo o la aplicación de la semana de cuatro días, así como el estudio de casos de un pequeño número de empresas que serán seleccionadas a principios de este año 2024.

Dado el limitado presupuesto y el ajustado calendario de esta primera fase del proyecto, la Comisión Europea ha informado de la posible ejecución de una **segunda fase del proyecto que implicaría un presupuesto y duración mayor** que permita analizar a más empresas. Asimismo, dentro del desarrollo de este proyecto piloto, se prevé que el CESE proponga a mediados de año la elaboración de un dictamen propio sobre la reducción de jornada laboral en la que nuestro sindicato debe llevar la iniciativa.

En este sentido, desde UGT somos conscientes de que el apoyo estatal y europeo será esencial para el impulso de este nuevo modelo de jornada y que ello exigirá un adecuado sistema de incentivos que vincule la reducción de la jornada laboral a la creación de puestos de trabajos adicionales.

Protocolo de Progreso Social

Desde UGT respaldamos la revisión de los Tratados impulsada por el Parlamento Europeo, mostrando un apoyo especial a **la inclusión de un Protocolo de Progreso Social (PPS), cuyo objetivo sería triple:**

- **garantizar que**, en caso de conflicto, o de crisis, **los derechos fundamentales y sociales tengan prioridad sobre las libertades económicas** y otras políticas de la UE, y nunca puedan volverse a dar las políticas de austeridad con recorte de derechos en pro del mantenimiento de la economía en Europa;
- garantizar el **respeto de la autonomía de los interlocutores sociales** y el buen funcionamiento de sistemas nacionales de diálogo social y relaciones laborales;
- **asegurar el progreso social**, manteniendo la promoción y protección de los más altos estándares en términos de derechos sociales.

Si bien para UGT, la Presidencia española se presentaba como una gran oportunidad para impulsarlo, en aras a reforzar la autonomía de los interlocutores sociales, manteniendo un vínculo indisoluble del funcionamiento del mercado interior y sus libertades económicas con el ejercicio de los derechos colectivos, **no ha sido posible**.

Por ello, es necesario que la Presidencia belga siga insistiendo en esta línea de trabajo, y tome como referencia la **opinión elaborada por UGT**, a petición de la Presidencia española, para utilizarla como hoja de ruta, **que ha sido aprobada en el CESE** y cuyo texto es muy equilibrado en sus recomendaciones.

En este sentido, desde UGT consideramos fundamental garantizar, como contenido de ese PPS, un **principio de no retroceso de los estándares sociales**, ya reconocido en el Derecho de la Carta Social Europea, y en la jurisprudencia del Comité Europeo Derechos Sociales.

Este PPS debe ser **un elemento básico para un nuevo modelo económico y de gobernanza de la UE**, que debe basarse en ir más allá del PIB y construir un bienestar europeo socialmente justo, inclusivo y sostenible.

De esta forma, la inclusión del PPS permitirá a la UE **converger al alza en el progreso**, además de en el crecimiento económico, favoreciendo el bienestar de la mayor parte posible de su población, preservando el modelo social europeo, lo que también redundará en la creación y desarrollo de empresas más robustas y sostenibles.

Si bien es cierto que existen normas mínimas a nivel europeo, vinculantes y no vinculantes, para avanzar en la aplicación del PEDS, **la promoción y garantía de una auténtica economía social de mercado competitiva y sostenible requiere un PPS.**