



Revista del Ministerio de Trabajo y Economía Social

Unión Europea y derechos sociales:
hacia un nuevo escenario

156



GOBIERNO
DE ESPAÑA

VICEPRESIDENCIA
SEGUNDA DEL GOBIERNO

MINISTERIO
DE TRABAJO
Y ECONOMÍA SOCIAL

2023

Revista del Ministerio de Trabajo y Economía Social

CONSEJO EDITORIAL

Equipo editorial

- **Directora**

Consolación Rodríguez Alba. *Secretaria General Técnica. Ministerio de Trabajo y Economía Social.*

- **Subdirector**

José Antonio Fernández Mahillo. *Subdirector General de Informes, Recursos y Publicaciones. Ministerio de Trabajo y Economía Social.*

Consejo asesor

Antonio Baylos Grau, *Catedrático de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, Universidad de Castilla-La Mancha.*

Joaquín Pérez Rey, *Secretario de Estado de Empleo y Economía Social.*

Carmen Sáez Lara, *Catedrática de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, Universidad de Córdoba.*

Verónica Martínez Barbero, *Directora General de Trabajo.*

María Pilar Alguacil Mari, *Catedrática de Derecho Financiero y Tributario, Universidad de Valencia.*

Maravillas Espín Sáez, *Directora General de Trabajo Autónomo, de la Economía Social y de la Responsabilidad de las Empresas.*

Margarita Isabel Ramos Quintana, *Catedrática de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Universidad de La Laguna.*

Lourdes Arastey Sahún, *Magistrada de la Sala Cuarta de lo Social. Tribunal Supremo.*

Eduardo Rojo Torrecilla, *Catedrático de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Universidad Autónoma de Barcelona.*

Wilfredo Sanguinetti Raymond, *Catedrático de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Universidad de Salamanca.*

Carolina Martínez Moreno, *Catedrática de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Universidad de Oviedo.*

SECRETARÍA

Subdirección General de Informes, Recursos y Publicaciones
del Ministerio de Trabajo y Economía Social

Agustín de Bethencourt, 11
28003 Madrid

Telfs: 91 363 23 05 / 03

Fax: 91 363 23 49

Correo Electrónico: proproeditorial@mites.gob.es

Internet: <https://www.mites.gob.es/es/revistaministerio/>

La Europa Social del siglo XXI. El debate europeo y un balance desde España*

Social Europe in the 21st century. The European debate and an assessment from Spain

JOSÉ MARÍA MIRANDA BOTO**

<https://doi.org/10.55617/revmites.46>

Resumen:

Este artículo aborda la evolución, desafíos y debates actuales en la dimensión social de la Unión Europea (UE). Desde la aprobación del Programa de Acción Social de la UE en 1974, se ha observado un crecimiento significativo en la legislación social de la UE, con un enfoque en el empleo, las condiciones laborales y la participación de los trabajadores. Sin embargo, persisten desafíos pendientes, como la migración laboral, que requieren atención. Al margen de la actividad legislativa, la jurisprudencia del Tribunal de Justicia ha ampliado los límites de la normativa comunitaria, aunque también han surgido actos “paraconstitucionales” con un impacto importante. Puede decirse que el panorama del acervo social de la UE es complejo y en constante evolución, con herramientas que cobran relevancia en momentos específicos. En materia de libre circulación, a nivel europeo, el Brexit y la propuesta de “movimiento justo” han generado debates sobre la igualdad de trato y la gestión de la migración, además de plantear preocupaciones sobre el “brain drain” y las lecciones aprendidas de la pandemia de COVID-19. En España, el tema es pacífico. El trabajo reconoce la influencia de la armonización de legislaciones nacionales en el Derecho del Trabajo y la Seguridad Social en España. Sin embargo, existen debates sobre el desplazamiento de trabajadores y la eficacia de la Carta de los Derechos Fundamentales en la protección de los derechos sociales. A pesar de los avances, persiste la interrogante sobre si la UE logrará convertirse en una Unión Social Europea y superar la percepción de ser exclusivamente económica. Las opiniones académicas y políticas difieren, pero la voluntad política y el liderazgo serán clave para definir el futuro de una Europa social.

Palabras clave: Unión Europea; programa de acción social; libre circulación; armonización; desplazamientos de trabajadores; Carta de los Derechos Fundamentales; transición ecológica; comercio internacional; negociación colectiva.

Abstract:

This paper discusses developments, challenges and current debates in the social dimension of the European Union (EU). Since the adoption of the Social Action Programme in 1974, there

* Este trabajo forma parte de los resultados del proyecto de investigación PID2021-1222540B-I00 “La incidencia del derecho de la Unión Europea en las futuras reformas laborales”, concedido y financiado por el Ministerio de Ciencia e Innovación y el Fondo Europeo de Desarrollo Regional (FEDER). Es la elaboración final de la contribución del autor, como relator español, al Panel III “European Social Union” del XXX Congreso de la Federación Internacional de Derecho Europeo (FIDE), celebrado en Sofía (Bulgaria) en junio de 2023. Siguiendo la regla de Chatham House, se harán referencia en el texto a algunas opiniones expresadas en los debates durante dicho Congreso, pero sin identificar a sus responsables. Dejo constancia de mi agradecimiento de la junta directiva de AE-DEUR por haberme seleccionado para la tarea de relator nacional.

** Universidad de Santiago de Compostela. josemaria.miranda@usc.es

has been significant growth in EU social legislation, with a focus on employment, working conditions and workers' participation. However, there are still outstanding challenges, such as labour migration, which require attention. Apart from legislative activity, the case law of the Court of Justice has pushed the boundaries of EU law, but "paraconstitutional" acts have also emerged with an important impact. The landscape of the EU social acquis is complex and constantly evolving, with tools becoming relevant at specific moments in time. In terms of free movement, at the European level, Brexit and the 'fair movement' proposal have generated debates on equal treatment and migration management, as well as raising concerns about the 'brain drain' and lessons learned from the COVID-19 pandemic. In Spain, the issue is a peaceful one. The paper acknowledges the influence of the harmonisation of national legislation on labour and social security law in Spain. However, there are debates about the posting of workers and the effectiveness of the Charter of Fundamental Rights in the protection of social rights. Despite progress, questions remain as to whether the EU will succeed in becoming a European Social Union and overcome the perception of being exclusively economic. Academic and political opinions differ, but political will and leadership will be key to defining the future of a social Europe.

Keywords: European Union; social action programme; free movement; harmonisation; posting of workers; Charter of Fundamental Rights; ecological transition; international trade; collective bargaining.

REVISITANDO EL PROGRAMA DE ACCIÓN SOCIAL. ¿DE LA POLÍTICA AL DERECHO O VICEVERSA?

En perspectiva, puede afirmarse sin excesivo riesgo que la fecha de nacimiento de la Europa social es el 21 de enero de 1974, con la aprobación de la Resolución del Consejo relativa a un programa de acción social. Las disposiciones anteriores del Tratado CEE (y aquel remotísimo artículo 69 del Tratado CECA) eran poco más que anécdotas en el marco de un Mercado Común, unos humildes orígenes. Aunque siempre hubo una loable intención doctrinal y política de resaltar el lado social de la Comunidad Económica Europea, todo lo existente hasta entonces eran herramientas al servicio de la economía. En cambio, en ese documento, que pronto cumplirá cinco décadas, ya se recogía una completa hoja de ruta que vale la pena examinar, para ver cuánto de lo ideado se ha conseguido y cuánto sigue pendiente en la actualidad. Se fijaron entonces nueve prioridades, divididas en tres apartados.

El primero hacía referencia a la realización del pleno y mejor empleo en la Comunidad, que en su propia formulación ya era, de por sí,

bastante utópico. Como objetivos se señalaban establecer una concertación apropiada de las políticas de empleo de los Estados miembros y promover una mejor cooperación de los servicios nacionales de empleo; establecer un programa de acción en favor de los trabajadores migrantes, nacionales de los Estados miembros o de terceros países; aplicar una política común de formación profesional y proceder a la creación de un centro europeo de formación profesional; y emprender acciones con el fin de garantizar la igualdad de hombres y mujeres, en lo que se refiere al acceso al empleo y a la formación y promoción profesionales, así como a las condiciones de trabajo, incluidas las retribuciones.

El segundo apartado se centraba, a su vez, en la mejora de las condiciones de vida y de trabajo que permitieran su armonización en el progreso. Sus prioridades detalladas, a su vez, eran tres: establecer una concertación apropiada de las políticas de protección social de los Estados miembros; establecer un primer programa de acción, relativo sobre todo a la higiene, a la seguridad en el trabajo, a la salud de los trabajadores y a la ordenación de las tareas comenzando por los sectores de actividad en los que las condiciones de trabajo sean más penosas; y adoptar, en cooperación

con los Estados miembros, varias medidas concretas de lucha contra la pobreza preparando proyectos piloto.

Por último, el tercer eje de actuaciones era la participación creciente de los interlocutores sociales en las decisiones económicas y sociales de la Comunidad y la participación de los trabajadores en la vida de las empresas. En este caso, se pretendía promover progresivamente la participación de los trabajadores o de sus representantes en la vida de las empresas en la Comunidad y desarrollar la participación de los interlocutores sociales en las decisiones económicas y sociales de la Comunidad.

Algunas de estas prioridades se tradujeron en medidas bien conocidas, como las directivas de 1975 y 1976 sobre igualdad entre mujeres y hombres; las relativas a despidos colectivos y transmisión de empresas; o la creación de órganos comunes como Eurofound. Otras tardaron más en ver la luz, como la norma sobre empresas de trabajo temporal, que se demoró más de tres décadas, el reconocimiento de 4 semanas de vacaciones retribuidas, que también exigió tiempo, o los tímidos avances en el Acta Única Europea para dar entrada a los interlocutores sociales en el tablero de juego comunitario. Un tercer grupo, por último, no llegó a concretarse jamás en nada sólido, como la reducción de la jornada “normal” de trabajo a 40 horas, o la política común de formación profesional, tan significativa en el Año Europeo de las Cualificaciones.

El mayor brindis al sol, en todo caso, era la “reforma de la organización del trabajo que dé a los trabajadores mayores posibilidades y que les permita principalmente tener responsabilidades y funciones propias y acceder a una cualificación superior”. Bien entrado ya el siglo XXI, cuesta imaginar con precisión qué estaba en la mente de los ministros de 1974 y a través de qué acto de Derecho de la Unión pretendían conseguirlo.

Como se puede comprobar, muchos de estos temas, hijos de la crisis del petróleo de 1973,

siguen teniendo plena actualidad en el marco de la crisis de la guerra de Ucrania, de la crisis climática, de la post-crisis sanitaria. En definitiva, los desafíos de hace cincuenta años siguen presentes en la agenda social europea, junto con otros que, por su modernidad, eran imprevisibles, como pueden ser la digitalización o el trabajo en plataformas. Muchos de los temas planteados fueron, sin duda, abordados, pero queda la sensación de que falta mucho por hacer.

El primer balance que se podría hacer sobre este rápido examen es que la Política Social de la UE podría haber dejado su puesto, si lo tuvo alguna vez, al Derecho Social de la UE. Este es un debate tan viejo como la existencia misma de la actividad social comunitaria y la bibliografía sobre su extensión y sus límites ocupa anaqueles completos. La discusión misma sobre la terminología podría ocupar un estado del arte de considerables dimensiones.

Lo que yo quiero señalar aquí, ciertamente en tono de *boutade*, es que se ha producido un crecimiento incontestable del arsenal normativo de la Unión Europea, que en este momento ha legislado en materia social con una extensión inconcebible hace cincuenta años. Si el Derecho es la continuación de la Política por otros medios, mi propuesta carece de sentido. Pero si la Política es una forma de actuación concertada en el marco de una estructura normativa común, entonces brilla por su ausencia.

Creo que el ejemplo perfecto es la situación a propósito de los trabajadores de terceros países. El texto de 1974 contemplaba “un programa de acción en favor de los trabajadores migrantes”, como se ha señalado. Hoy en día, existen diversas directivas que regulan la entrada en el territorio de la UE de personas con fines laborales en escenarios diferentes. El Derecho está ahí. Pero cada persona entra en cada país de acuerdo con sus intereses personales y los propios intereses de cada Estado miembro, siguiendo los dictados de Lord Palmerston. No hay esa actuación común, sino que los implicados intentan obtener para sí

mismos las mejores condiciones y los trabajadores más cualificados posibles.

Cuando se habla de la “política migratoria de la UE”, en realidad se está haciendo referencia al tratamiento de los refugiados, al reparto de estos, a las cantidades de dinero que los Estados deben pagar si no los acogen y que tanto recuerdan a las cuotas de exención del servicio militar del siglo XIX... En definitiva, a algo extralaboral y, políticamente, muy delicado y no exitoso.

La consolidación del Derecho frente a la Política se pone de manifiesto en la importancia de la jurisprudencia del Tribunal de Justicia. El simple árbitro de la legalidad del Tratado CECA se transformó, de forma imprevista, en algo mucho más relevante en su primera década de existencia. En materia social, y en muchas otras, el Tribunal ha empujado las fronteras de la normativa comunitaria más allá de las previsiones iniciales del legislador¹. Y el hecho de que un Tribunal supranacional goce de esa potencia refuerza la concepción de la Unión como una Comunidad de Derecho, que el propio órgano judicial proclamó ya en 1986 en la emblemática *Los Verdes contra Parlamento*².

Quizá pueda pensarse que el denostado método abierto de coordinación fue un intento de plasmar esa perspectiva política. Tras el Tratado de Amsterdam, apareció una refulgente herramienta, que en el descarnado análisis de Jean-Claude Juncker solo creó empleo para quien redactó las cláusulas correspondientes en el Derecho originario. El Tratado de Lisboa, no obstante, le dio plena carta de naturaleza al recoger en el artículo 5 TFUE las nuevas competencias de coordinación. Y de ellas brotó, cual extraña evolución, el Semestre Europeo, y con él el renacer de la Política.

¹ El efecto en España está estudiado de forma exhaustiva en AA.VV. (GÁRATE CASTRO y MANEIRO VÁZQUEZ, dirs.), 2020.

² Sentencia del Tribunal de Justicia de 23 de abril de 1986, *Parti écologiste “Les Verts” c. Parlamento Europeo*, asunto 294/83 (ECLI:EU:C:1986:166).

En él, ha aparecido una nueva serie de mecanismos y procedimientos multilaterales cuya calificación como auténticas fuentes del Derecho es difícil, pero cuyo peso económico y político es indiscutible³. El Pacto de Estabilidad y Crecimiento o el Protocolo sobre el procedimiento aplicable en caso de déficit excesivo, entre otros, son un ejemplo de estas nuevas tipologías.

Al margen de estos actos en materia de empleo, en los últimos tiempos ha surgido también una plétora de actos atípicos, que pueden denominarse “paraconstitucionales”, puesto que son creados sin apoyo en los Tratados, con el respaldo de la voluntad política de los Estados miembros y las Instituciones. Ejemplos de este tipo de actuaciones pueden ser los diferentes Memorandos de la Troika (en el caso de Grecia o Portugal), que crean obligaciones de honda importancia laboral dentro de un esquema de reestructuración económica; las cartas secretas del Banco Central Europeo, como la recibida en España durante la crisis económico-financiera de la segunda década del siglo XXI, que impulsaba reformas de amplio calado; o los diversos documentos elaborados en el marco del Horizonte 2020. Ninguno de ellos es una norma en sentido técnico, pero el grado de fuerza política que tienen va mucho más allá del que tiene, incluso, una directiva.

El panorama del acervo social de la UE, en definitiva, es poliédrico y en constante evolución. La centralidad de las herramientas va rotando, dependiendo de las coyunturas, y la mayoría de ellas deja un cierto estrato. Y esto propicia que, en un momento inesperado, puedan resurgir y mostrar su utilidad. Un ejemplo señero es el artículo 225 TFUE. Tras su fracasada puesta en práctica inicial con la *Iniciativa Cercas*, ha reaparecido con gran vigor a propósito de la reforma de los Comités de Empresa Europeos, por el compromiso político de la Comisión Von der Leyen de escuchar al Parlamento. 2024 será el momento de comprobar si ha tenido éxito o no.

³ El mejor estudio es el de PÉREZ DEL PRADO, 2021.

En este marco, se van a presentar algunos de los debates actuales en esta materia. Algunos de ellos afectan a España, otros tienen una dimensión desconocida en nuestra realidad. Lo reflejado, en todo caso, no son más que las opiniones del autor.

LA LIBRE CIRCULACIÓN EN TIEMPOS DEL CÓLERA

A grandes rasgos, se puede decir que la preocupación española por el régimen de la libre circulación ha sido mayoritariamente *ad extra*. El periodo transitorio de su plena entrada en vigor tras la adhesión, que se extendió hasta 1992, es el ejemplo palmario de cómo el ciudadano español era el sujeto móvil prototípico que se movería a los mercados de trabajo europeos. La perspectiva de que fueran los nacionales comunitarios los que se desplazarán a España a buscar y encontrar trabajo carecía de una dimensión en verdad relevante.

De acuerdo con las estadísticas del INE⁴, el número de nacionales de Estados miembros de la UE residentes en España a 1 de enero de 2022 era únicamente 1.605.384, un 3,4% de la población total. De ellos, ni siquiera la mitad están incluidos en la EPA, siendo Rumanía, Portugal, Italia y Bulgaria los principales países de procedencia. Ya con una perspectiva laboral, según datos oficiales⁵, el número de ciudadanos de la UE que trabajaban en España en 2021 se acercaba a los 750.000 (siendo de nuevo Rumanía, Italia, Portugal y Bulgaria los cuatro principales países de origen). Esta era su distribución (en miles): Agricultura, 43,2; Industria, 92,9; Construcción, 83,8; Servicios, 538,0. La pandemia puso fin a una clara tendencia de crecimiento desde el inicio de la recuperación.

La configuración del ordenamiento europeo que rige este escenario es bien conocida. El régimen normativo desdoblado de la li-

bre circulación hace que la norma de principal contenido laboral, el Reglamento (UE) n° 492/2011, sea directamente aplicable en España, sin ningún matiz. La prohibición de discriminación es uniforme en todos los Estados miembros y parece haber sido asimilada a la perfección por las empresas en España. Tanto es así que, salvo error u omisión, solo se ha dictado una sentencia por nuestros Tribunales desde su entrada en vigor, a propósito del periodo transitorio que siguió a la adhesión de Rumanía⁶.

Por regla general, se respeta la igualdad de trato y no se percibe ninguna discriminación general al examinar la actividad de los tribunales. La mayor parte de la jurisprudencia relacionada con el Derecho de la UE en este ámbito está relacionada con la normativa de seguridad social, no con la libre circulación, y se refiere principalmente a trabajadores migrantes españoles que regresan a España y tienen problemas con la administración española en relación con sus pensiones de vejez. Estas cuestiones fueron, de hecho, las primeras cuestiones prejudiciales que se originaron en España a principios de los años 90.

A su vez, el Real Decreto 7/2015, por el que se aprueba la Cartera Común de Servicios del Sistema Nacional de Empleo, establece como objetivo “identificar y gestionar ofertas de empleo, incluyendo las procedentes del resto de los países del Espacio Económico Europeo u otros países”. No se han presentado quejas sobre su funcionamiento relacionadas con la discriminación por razón de nacionalidad⁷.

La segunda hoja normativa del díptico tiene que ver con los aspectos administrativos, principalmente ligados a la residencia. En este ámbito, el Real Decreto 240/2007 es la transposición de la Directiva 2004/38/CE, una norma de gran estabilidad que no ha vuelto

⁴ https://www.ine.es/prensa/pad_2022_p.pdf

⁵ <https://www.ine.es/jaxiT3/Datos.htm?t=4882>

⁶ Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de La Rioja (Sala de lo Contencioso-Administrativo, Sección 1ª) de 19 de diciembre de 2012 (núm. 389/2012).

⁷ Al respecto, el estudio de AGUILAR GONZÁLEZ, 2022.

a ser reformada desde 2015. En este campo, sí ha habido una mayor actividad judicial, pero vinculada normalmente a los requisitos administrativos de residencia. En la vertiente social, las pocas sentencias existentes se refieren a la asistencia médica y no abordan cuestiones estrictamente laborales.

A su vez, el número de cuestiones prejudiciales que se han originado en los tribunales españoles en materia de libre circulación (no de Seguridad social) es muy reducido, ascendiendo a un solo caso en los últimos años (*Gerencia Regional de Salud de la Junta de Castilla y León*⁸, sobre antigüedad en la administración pública). El asunto que marcó un hito en materia de discriminación fue *Colegio de Oficiales*⁹, que trataba de un ámbito tan reducido como la nacionalidad de los capitanes y primeros oficiales de barco. Ningún otro asunto importante en este ámbito se ha originado en España, más allá de unas primeras sentencias sobre reconocimiento de títulos en profesiones médicas.

En este marco, el Real Decreto 543/2001 se ocupa del acceso de los nacionales comunitarios al empleo público, al delimitar, conforme a la jurisprudencia del Tribunal de Justicia, los puestos en la Administración que pueden ser reservados a españoles, de acuerdo con el artículo 45.4 TFUE. Salvo error u omisión, es una norma pacífica que jamás ha sido cuestionada ante los Tribunales españoles o ante el Tribunal de Justicia. Pero fuera de ese ámbito restringido, la Administración española está abierta a los ciudadanos de la Unión.

Frente a esta suave situación dentro de nuestras fronteras, se pueden identificar en los últimos años tres puntos de interés y debate en la esfera europea¹⁰. El primero de ellos

afectaría al principio de igualdad de trato y pueden señalarse las negociaciones previas al referéndum que condujo al Brexit como su hito más destacado, pero con peligrosas secuelas. El segundo pone encima de la mesa el denominado *brain drain* o “fuga de cerebros”. El tercero de ellos trata sobre las lecciones aprendidas de la pandemia de la Covid-19 y sobre lo que podría hacerse.

Cuatro Primeros Ministros le han sucedido en Downing Street desde entonces, pero no está de más recordar la colosal responsabilidad de David Cameron en el origen del Brexit, que ha marcado con infamia su memoria. Fue él quien el 10 de noviembre de 2015 dirigió a Donald Tusk una importante carta en la que establecía las exigencias del Reino Unido para permanecer en la Unión, en términos que permitieran un triunfo en el malhadado referéndum. Entre ellas, se encontraban algunas a propósito de la libertad de circulación.

La carta hacía referencia al *preocupante* aumento de población extranjera y, un tanto cínicamente, señalaba que varios Estados miembros estaban perdiendo a sus ciudadanos más cualificados en beneficio del Reino Unido. Tres aspectos centrales sintetizaban las preocupaciones británicas: restricciones a la libre circulación en el caso de nuevas adhesiones; freno a los matrimonios de conveniencia y aumento de poderes de deportación; exigir cuatro años de residencia a los trabajadores de otros Estados miembros antes de poder optar a determinados beneficios sociales y poner fin a la exportación de prestaciones familiares. No es menester recordar ahora cómo la Unión, en un intento desesperado de salvar la pertenencia británica, cruzó las Horcas Caudinas¹¹.

Sin embargo, el *infame* Acuerdo no se había atrevido a plasmar una de las más provo-

⁸ Sentencia del Tribunal de Justicia de 28 de abril de 2022, *Gerencia Regional de Salud de la Junta de Castilla y León c. Delia*, asunto C-86/21 (ECLI:EU:C:2022:310).

⁹ Sentencia del Tribunal de Justicia de 30 de septiembre de 2003, *Colegio de Oficiales de la Marina Mercante Española c. Administración del Estado*, asunto C-405/01 (ECLI:EU:C:2003:515).

¹⁰ Desarrolladas ampliamente en ROBIN-OLMIEV, 2023.

¹¹ El análisis *ex post* de BARNARD, 2019, p.204: “The EU did agree to some restrictions on free movement, specifically in respect of access to benefits, but crucially not to any emergency brake on the volume of migration. The new settlement decision was too little too late and the UK voted to leave the EU”.

cadoras propuestas político-doctrinales, la de establecer una nueva libre circulación, que habría devuelto la regulación a los tiempos de la CECA. Se trata de la idea de “*fair movement*” o “*managed migration*”, el “movimiento justo” o “migración gestionada”¹², una muestra más de la realidad de la idea de neolengua acuñada por George Orwell. Bajo la bandera de la justicia y la equidad, se escondía la posibilidad de que los Estados controlasen los perfiles de quienes ejercitan la libre circulación y seleccionasen a los más convenientes para sus necesidades productivas¹³.

La perversión de la libertad fundamental en nombre del chauvinismo nacional habría conducido a que ya no fueran los ciudadanos los verdaderos titulares de la libre circulación. Por el contrario, los Estados, o peor aún sus mercados de trabajo, serían quienes controlarían quién se desplaza en función de esta *razón de Estado* laboral que haría feliz al cardenal Richelieu. La mecánica del contingente o sistemas similares en otros Estados miembros habría reemplazado a la libertad de movimiento.

Se trata de una cuestión que ya había sido rechazada en el Informe Spaak en 1956: “il n’y a pas lieu, dans une intégration générale, de distinguer entre la main d’œuvre qualifiée et la main d’œuvre non-qualifiée; le difficile problème de définition des qualifications qui se posait dans un marché commun limité à deux industries, devient ici sans objet”. ¿Se atrevería alguien a sostener la traslación de esta propuesta a la libre circulación de mercancías? ¿Dónde quedaría la prohibición de

discriminación por razón de la nacionalidad si, de pronto, las excepciones de Luxemburgo y Liechtenstein fueran la regla para el movimiento de las personas?

Esta propuesta teórico-política de redefinir los fundamentos de la libre circulación parece haber quedado olvidada tras la consumación del Brexit. Lo que resulta de interés en la actualidad es señalar que algunas de las quejas británicas siguen vivas, como demuestra la sentencia *Comisión contra Austria*¹⁴. La legislación austriaca posterior al mencionado acuerdo introdujo un mecanismo similar: las prestaciones familiares serían ajustadas al nivel de precios del Estado de residencia de los hijos por los que se generaba dicha prestación.

La Comisión Europea consideró que esta reforma era contraria al Derecho de la UE y entabló un recurso por incumplimiento en el que contó con el apoyo de la República Checa, Croacia, Polonia, Rumanía, Eslovenia y Eslovaquia, territorios que, casualmente, hace poco más de 100 años formaban parte del Imperio de los Habsburgo contra cuyo heredero se encaminaba el recurso. Austria contaba con el apoyo de Dinamarca y Noruega, en una clara división entre la Europa que exporta prestaciones y la que las importa.

En esta extensa sentencia, el Tribunal afirmó que el Reglamento (CE) n° 883/2004 “exige una estricta equivalencia entre los importes de las prestaciones familiares que un Estado miembro concede a los trabajadores cuando los miembros de su familia residen en ese Estado miembro y los importes de dichas prestaciones que se conceden cuando los miembros de la familia del trabajador residen en otro Estado miembro”. Como refuerzo de esta afirmación, el Tribunal se permitió señalar que, si la Comisión hubiera propuesto ajustar el Reglamento al pacto con Cameron, habría sido contraria a los Tratados y declarada inválida.

¹² BARNARD Y FRASER BUTLIN, 2018.

¹³ La síntesis de ROBIN-OLIVIER, 2020: “The proposal to shift from free movement to “fair movement” does not intend to foster European solidarity, on the contrary. It aims at giving States the possibility to control migration of EU citizens to avoid sudden influx of immigrants. It relies on the recognition of the limits of solidarity, on the “political reality” of people’s resistance to it, illustrated namely by the British vote on Brexit. Pragmatism, it contends, dictates a more narrow conception of free movement, in line with current aspirations of some European governments.

¹⁴ Sentencia del Tribunal de Justicia de 16 de junio de 2022, *Comisión Europea c. República de Austria*, asunto C-328/20 (ECLI:EU:C:2022:468).

En el terreno jurídico de la libre circulación, la respuesta fue en la misma línea. Los ajustes pretendidos son discriminatorios, al afectar masivamente a los trabajadores migrantes, que son quienes tienen sus familias fuera de Austria. No fue posible hallar justificación objetiva alguna y el Tribunal declaró firmemente la contradicción con el Derecho de la UE.

El caso austriaco no es aislado. Si esto indica una creciente oposición al principio de que el país de trabajo del progenitor o progenitores es responsable de pagar la asignación por hijo a cargo, aunque éste resida en otro lugar, debe evaluarse junto con las razones de esta resistencia emergente a la igualdad de trato. La desconfianza hacia el extranjero puede no haber abandonado el corazón de los ciudadanos europeos.

En segundo lugar, como ya se señaló anteriormente, en su carta, Cameron señalaba que el Reino Unido estaba atrayendo buena parte del talento de algunos Estados miembros. A esta migración espontánea de personal cualificado se la conoce coloquialmente como *brain drain* o “fuga de cerebros”. ¿Era sincero o cínicamente el Informe Spaak cuando señalaba que el verdadero interés de los Estados era fomentar el movimiento de la mano de obra no cualificada¹⁵, puesto que es la que, normalmente, está en paro? ¿Podría suceder que el perfil de quienes ejercitan la libre circulación haya cambiado radicalmente con el paso del tiempo?

Evidentemente, responder a esta pregunta requiere un estudio estadístico de dimensiones colosales que no puede ser abordado aquí de forma global. Cerrando la perspectiva sobre nuestro país antes de acometer el panorama teórico, la fuga de cerebros ha

sido tema de discusión en la opinión pública española durante las últimas décadas y su propia existencia es ampliamente debatida. A diferencia de la emigración poco cualificada del siglo XX, las estadísticas muestran que miles de licenciados se han trasladado a otros países de la UE. Entre 2007 y 2017, 87.000 titulados salieron de España¹⁶. Sin embargo, otra fuente indica que la cuestión merece más matices y que el caso no es tan importante como en otros países¹⁷. La percepción, sean cuales sean las cifras, es que la fuga de cerebros existe.

En otros Estados miembros, el movimiento alcanza dimensiones sísmicas. Algunas fuentes señalan que, entre 2009 y 2015, Rumanía perdió la mitad de sus doctores por emigración hacia otros Estados miembros, tras la Adhesión. Similares datos pueden manejarse a propósito de otros Estados y aquí surge la dimensión política, que ha llevado a algunos a justificar las posturas radicales de Hungría y Polonia en determinados aspectos.

El cuadro, en este enfoque, se vuelve más amplio y toca directamente la cohesión económica y social entre los Estados miembros. El verdadero motor del *brain drain* sería la diferencia salarial y de riqueza, el *wealth gap*. La percepción que existe, sobre todo en los países del Centro y el Este de Europa, es que sus sistemas educativos están sometidos a las necesidades de los países más ricos. No serían otra cosa que itinerarios formativos que suplen las carencias de los Estados con economías más ponentes. El drenaje implicaría, así mismo, la merma de la capacidad de los Estados de origen para el desarrollo tanto de economías altamente productivas como de un Estado de bienestar suficiente. Cuánto de política, cuánto de estadística hay en estas afir-

¹⁵ “On pourrait même soutenir qu’il y a un intérêt commun à faciliter les mouvements de la main-d’œuvre à proportion quelle est moins qualifiée: c’est celle-, en effet, qui trouve le plus difficilement à s’employer dans le pays ou le chômage est étendu; dans les pays d’immigration, elle vient relayer la main-d’œuvre nationale, qui peut ainsi rechercher les métiers mieux rémunérés ou moins pénibles”.

¹⁶ <https://www.observatoriuniversitari.org/blog/2020/09/26/espana-e-italia-encabezan-la-fuga-de-cerebros-dentro-de-la-ue-unos-87-000-trabajadores-muy-cualificados-dejaron-nuestro-pais-en-la-ultima-decada/>

¹⁷ <https://www.usc.es/export9/sites/webinstitucional/gli/investigacion/grupos/icede/descargas/Paper-ICEDE.Jose.Blanco.pdf>

maciones, más extendidas de lo que parece, es difícil de determinar.

Este escenario ha llevado a algunos Estados miembros a plantear la posibilidad de establecer medidas que garanticen la permanencia, al menos durante un tiempo, de estas personas con alto nivel formativo en el territorio en el que han realizado sus estudios. Sin embargo, no todas parecen ser compatibles con el principio de no discriminación por razón de nacionalidad. A este respecto, la condicionalidad de las becas para estudios superiores a un periodo de empleo en el Estado donde se imparte la educación puede cuestionarse. En Hungría, por ejemplo, los estudiantes que reciban una beca estatal están obligados a completar con éxito sus estudios en un plazo máximo de una vez y media la duración normal del programa, y a incorporarse al mercado de trabajo húngaro en un plazo de 20 años a partir de la fecha de su graduación, por un período al menos igual a la duración de su beca estatal. Los estudiantes que no acepten estas condiciones también pueden participar en la enseñanza superior, pero tienen que sufragar los costes de sus estudios. En Polonia, un programa propuesto por el Gobierno en 2014 preveía el pago de las tasas de matrícula de los estudiantes en universidades de prestigio a condición de que aceptaran un empleo en Polonia tras su graduación¹⁸.

En el caso de España, no existen medidas obligatorias destinadas a retener a los trabajadores como las descritas. Pero es un hecho que la preocupación política va en aumento, ya que la fuga de cerebros se considera un grave obstáculo para la competencia científica en España. La medida más reciente en este campo es el “Plan Nacional para la atracción y retención del talento científico e innovador en España”. Está dotado con 3.000 millones de euros (junio de 2022 – diciembre de 2023) y su principal objetivo es evitar la fuga de capital humano. En cualquier caso, no contiene ninguna medida obligatoria. Un plan anterior de

2019 no tuvo mucho éxito, en parte debido a la Covid-19.

Quizá no esté fuera de lugar, a este respecto, recordar lo que afirmó el Tribunal de Justicia en la sentencia *Olympique Lyonnais*¹⁹. En ella estudió la regulación francesa que obligaba a los denominados “jugadores promesa” (fichados en formación por un club de fútbol) a firmar su primer contrato como profesionales con el equipo que les había formado. Los Gobiernos que intervinieron en el asunto consideraron casi unánimemente que la restricción era contraria, en efecto, a la libre circulación. Centrarón sus argumentaciones en el siguiente paso, la proporción de la medida y su admisibilidad como objetivo legítimo. El Tribunal siguió la misma senda, admitiendo el carácter restrictivo de la medida. Atendiendo al riesgo en que incurren los equipos al fomentar nuevas carreras, de incierto futuro, la sentencia consideró apropiado que existan medidas de blindaje, siempre que sean proporcionadas. En el caso concreto, el Tribunal consideró que el sistema no respetaba tal exigencia, al ir desvinculados los gastos de formación de la indemnización que se exigía al jugador al cambiar de club.

Parece difícil que la Unión Europea vaya a legislar sobre esta cuestión. Las medidas de retención del talento, por lo tanto, tendrán origen nacional y estarán estrechamente supervisadas por la Comisión Europea. En tanto que sean percibidas como verdaderos obstáculos a la libre circulación, el Tribunal de Justicia tendrá que pronunciarse. Y si, en nombre de la libertad fundamental, ordena su remoción, se estará añadiendo un elemento más a las querellas entre algunos Estados miembros y la Unión, que están engendrando las situaciones de sobra conocidas.

El tercer elemento relevante que se quiere presentar a propósito de este campo tiene el

¹⁸ Más ejemplos en ROBIN-OLMIER, 2023.

¹⁹ Sentencia del Tribunal de Justicia de 16 de marzo de 2010, *Olympique Lyonnais SASP c. Olivier Bernard y Newcastle UFC*, asunto C-325/08 (ECLI:EU:C:2010:143).

más nocivo de los orígenes. El otro terremoto que sacudió la Unión Europea, la Covid-19, ha traído consigo la apertura de una nueva perspectiva en materia de libre circulación.

Del conjunto de medidas adoptadas por la Unión Europea con ocasión de la pandemia²⁰, legislativas o no, la que más interés de futuro presenta es la idea de las ocupaciones críticas. Parece apropiado desarrollar las medidas necesarias para que, en caso de rebrote de esta pandemia o de otras futuras, el trabajo transfronterizo no se interrumpa. En este sentido se pronunciaron, de forma no vinculante, Comisión, Consejo y Parlamento Europeo. Es el momento de pasar a la acción legislativa y administrativa.

No se trataría ya de restringir los movimientos sino, por el contrario, de favorecer, con pretensión de garantizar, el cruce de fronteras de quienes desempeñan esas ocupaciones. La justificación para ello sería un valor más alto que el del mero mercado de trabajo. Se trataría de proteger el bienestar de la sociedad en su conjunto, puesto que ese es el hilo conductor de la definición de “ocupaciones críticas”.

La parte legislativa es la más fácil. Se trata de transformar en un reglamento, con base jurídica en los artículos 21 y 45 TFUE, lo que ya ha sido pactado como *soft law*. Si hubo un acuerdo político en el momento de necesidad, lo apropiado es que aquella reacción se transforme en una herramienta de prevención. Las lecciones de la pandemia deben ser utilizadas en beneficio futuro, si una desgracia similar vuelve a propagarse. No hay excusas para ello.

El contenido de ese reglamento definiría qué son las ocupaciones críticas y garantizaría sus privilegios para la actividad transfronteriza en tiempo de pandemia. Siendo más ambiciosos, esta libre circulación reforzada podría tener vigor en cualquier época. Y aquí entra en juego la parte administrativa de la inter-

vención europea. Etiquetas, sensores o apps deben ser creados para garantizar el paso a través de las “sendas verdes” que propuso en su momento la Comisión. El Derecho de la UE tiene las herramientas necesarias para actuar en lo material. Es el único, de hecho, capaz de crear medidas transnacionales de esta naturaleza. El Pasaporte Covid-19, ya mencionado, es el ejemplo más claro de cómo la Unión puede actuar en este sentido.

Para poner en marcha lo descrito, es necesaria una importante inversión en capital político. La Comisión Von der Leyen no ha manifestado, sin embargo, todavía intención alguna de iniciar esta senda. Y los Estados miembros tampoco parecen mostrar entusiasmo a este tipo de medidas.

LA ARMONIZACIÓN DE LEGISLACIONES NACIONALES EN EL MARCO DEL PILAR EUROPEO DE DERECHOS SOCIALES

El otro gran campo clásico de actuación de la Unión en materia social ha sido el esfuerzo de armonización, esa “mejora de las condiciones de vida y de trabajo” en la que insistía el Programa de Acción Social. No cabe duda de que el acervo social de la UE ha sido un importante motor de la evolución del Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social en España desde 1986. Es cierto que la transposición no siempre se hace a tiempo²¹, pero se implementan todas las reformas debidas.

Tan importante como la acción normativa, en línea con lo ya apuntado anteriormente, han sido las sentencias prejudiciales relativas al acervo social originado en España. El contraste concreto y no abstracto entre ordenamientos ha señalado antinomias que las transposiciones, a menudo, habían pasado por alto o de las que se había hecho, deliberadamente, caso omiso. En muchos casos, se han

²⁰ Me remito para un desarrollo más amplio a mi propio trabajo, MIRANDA BOTO, 2022.

²¹ He analizado todas las transposiciones del siglo XXI en materia social en MIRANDA BOTO, 2023.

producido reformas, que a veces han sido insuficientes.

De hecho, los tribunales españoles han sido, en los últimos años, extremadamente activos en el ámbito social, y un notable número de decisiones relativas a las Directivas 1999/70/CE y 2003/88/CE han tenido este origen. La Directiva 79/7/CEE está siendo explorada actualmente con gran intensidad, aportando nuevas cuestiones que nunca se habían contemplado. Esta es, en todo caso, una cuestión que ha sido explorada con gran profundidad y no será abordada aquí.

En el debate europeo actual, se ha llamado la atención sobre dos materias: la igualdad y el tiempo de trabajo²². Como se puede comprobar a primera vista, el primero es un tema transversal, *ciudadano* a la vez que laboral incluso. Las causas de discriminación recogidas actualmente en el artículo 19 TFUE ya fueron objeto de desarrollo con las directivas del año 2000. Las menciones del TUE a la igualdad, no obstante, podrían amparar la exploración de nuevas causas, incluso recurriendo al mecanismo del artículo 352 TFUE. ¿Es el momento?

Una revisión de la jurisprudencia reciente del Tribunal de Justicia justifica afirmar que la discriminación por religión es en este momento uno de los puntos clave en la Europa multicultural. Es cierto que hay un poderoso acervo de sentencias sobre el tratamiento de la discapacidad. Pero la implicación que tiene en el momento político actual la ponderación de los derechos de determinadas minorías, en un tiempo de auge de ideologías políticas que las rechazan, no puede ser pasada por alto.

Volviendo la mirada hacia nuestro país, el Derecho de la UE ha tenido un fuerte protagonismo en el desarrollo del Derecho antidiscriminatorio en España. La Ley 15/2022, integral para la igualdad de trato y no discriminación, menciona explícitamente el Derecho de la UE

²² ROBIN-OLIVIER, 2023.

(la Carta de los Derechos Fundamentales, las Directivas 2000/43/CE y 2000/78/CE, entre otras). Por otro lado, la principal legislación en materia de igualdad por razón de sexo, la bien conocida Ley Orgánica 3/2007 para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, es la transposición de las Directivas 2002/73/CE y 2004/113/CE, aunque incluye contenidos originales.

La discriminación religiosa, en cambio, no es un tema muy frecuente en los tribunales españoles. La cuestión principal es el empleo de personas en escuelas católicas. Durante los últimos años, las únicas decisiones relativas al velo islámico en el ámbito laboral, por ejemplo, estaban relacionadas con consideraciones de salud y seguridad en la producción de setas. Por otro lado, la única mención a la muy relevante sentencia *G4S Secure Solutions*²³ en la base de datos oficial de jurisprudencia es en el ámbito penal y no es verdaderamente relevante. El caso *WABE*²⁴ ni siquiera se menciona en esta base de datos.

En el marco de la discapacidad, la obligación de realizar ajustes razonables, que ocupa un puesto tan preminente en la jurisprudencia del Tribunal de Justicia, está adaptada al Derecho de la UE. La transposición del artículo 5 de la Directiva 2000/78/CE al artículo 40.2 del Real Decreto Legislativo 1/2013, la Ley General de derechos de las personas con discapacidad, se ha realizado copiando literalmente el contenido de la directiva. Por tanto, no existe ningún punto de conflicto entre el Derecho español y el de la UE.

Sin embargo, es interesante destacar que el ordenamiento jurídico español ha ido más allá de lo dispuesto en la Directiva. El artículo 63.1 del citado Real Decreto Legislativo

²³ Sentencia del Tribunal de Justicia de 14 de marzo de 2017, *Samira Achbita y Centrum voor gelijkheid van kansen en voor racismebestrijding c. G4S Secure Solutions NV*, asunto C-157/15 (ECLI:EU:C:2017:203).

²⁴ Sentencia del Tribunal de Justicia de 15 de julio de 2021, *IX c. WABE eV y MH Müller Handels GmbH c. MJ*, asunto C-804/18 (ECLI:EU:C:2021:594).

1/2013 establece que la vulneración de los ajustes razonables constituye una vulneración del derecho a la igualdad de oportunidades. Este precepto ha sido interpretado por el Tribunal Constitucional (STC 51/2021), entendiendo que el incumplimiento de esta obligación constituye una vulneración de la protección antidiscriminatoria, y, por tanto, implica la nulidad de la conducta y la posibilidad de solicitar una indemnización por daños y perjuicios²⁵.

En la actualidad, se puede sostener que el Derecho antidiscriminatorio español, en su conjunto, está más avanzado que el comunitario. El artículo 2 de la citada Ley 15/2022 establece que “se reconoce el derecho de toda persona a la igualdad de trato y no discriminación con independencia de su nacionalidad, de si son menores o mayores de edad o de si disfrutan o no de residencia legal. Nadie podrá ser discriminado por razón de nacimiento, origen racial o étnico, sexo, religión, convicción u opinión, edad, discapacidad, orientación o identidad sexual, expresión de género, enfermedad o condición de salud, estado serológico y/o predisposición genética a sufrir patologías y trastornos, lengua, situación socioeconómica, o cualquier otra condición o circunstancia personal o social”. Esta lista es mucho más amplia que los elementos contemplados en el Derecho de la UE, que mantendrá, en cualquier caso, su valor en las interpretaciones que haga el Tribunal de Justicia.

En cuanto al segundo gran tema señalado, el tiempo de trabajo, nadie duda de la importancia capital que tuvo y tiene la Directiva 93/104/CE. En cierta medida, fue uno de los desarrollos postreros del programa de acción social. La jurisprudencia sobre ella es abundantísima. Pero el tiempo de trabajo que regula es el de oficina y factoría, el modo de producción de la segunda Revolución industrial. La digitalización no ha permeado todavía la regulación europea y la doctrina no deja de

apuntar este desfase con el mundo del trabajo del siglo XXI.

En cuanto a su importancia interior, la mayor parte del contenido de la Directiva 93/104/CE ya estaba presente, formalmente, en la legislación española. Sin embargo, la jurisprudencia del Tribunal de Justicia aportó mejoras muy significativas, entre otras el asunto *SIMAP*²⁶ para la limitación del tiempo de trabajo en el sector médico; el asunto *Merino Gómez*²⁷, que estableció el derecho a disfrutar de vacaciones anuales retribuidas si coincidían con el permiso de maternidad; los asuntos *Vicente Pereda*²⁸ y *ANGED*²⁹, que establecieron el derecho a disfrutar de vacaciones anuales retribuidas si coincidían con bajas por enfermedad; y, más recientemente, el asunto *CCOO*³⁰, que introdujo un sistema obligatorio que permitía registrar la jornada laboral diaria. Todas estas decisiones supusieron reformas legales, casi inmediatas, en contraste con la absoluta inactividad del legislador en materia de despidos colectivos, por ejemplo.

Volviendo la atención al debate europeo, el pilar europeo de derechos sociales supone un importante hito en el camino más reciente de la Europa social. No lo es tanto por su eficacia jurídica, que sigue siendo discutida. Lo es por su papel de impulso político, que llevó a la aprobación de algunas importantes directivas durante el final del mandato de la Comisión

²⁶ Sentencia del Tribunal de Justicia de 3 de octubre de 2000, *Sindicato de Médicos de Asistencia Pública (SIMAP) c. Conselleria de Sanidad y Consumo de la Generalidad Valenciana*, asunto C-303/98 (ECLI:EU:C:2000:528).

²⁷ Sentencia del Tribunal de Justicia de 18 de marzo de 2004, *María Paz Merino Gómez c. Continental Industrias del Caucho SA*, asunto C-342/01 (ECLI:EU:C:2004:160).

²⁸ Sentencia del Tribunal de Justicia de 10 de septiembre de 2009, *Francisco Vicente Pereda contra Madrid Movilidad SA*, asunto C-277/08 (ECLI:EU:C:2009:542).

²⁹ Sentencia del Tribunal de Justicia de 21 de junio de 2012, *Asociación Nacional de Grandes Empresas de Distribución (ANGED) c. Federación de Asociaciones Sindicales (FASGA) y otros*, asunto C-78/11 (ECLI:EU:C:2012:372).

³⁰ Sentencia del Tribunal de Justicia de 14 de mayo de 2019, *Federación de Servicios de Comisiones Obreras (CCOO) c. Deutsche Bank SAE*, asunto C-55/18 (ECLI:EU:C:2019:402).

²⁵ Ampliamente, GUTIÉRREZ COLOMINAS, 2019.

Juncker. Ese impulso ha perdurado en los primeros años de la Comisión Von der Leyen, disipando las dudas al respecto que tenían algunos comentaristas.

Dejando al margen otras normas de relevancia sectorial, han de señalarse en el bagaje de la anterior Comisión Europea tres Directivas de gran interés: la 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 Europea³¹; 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 Consejo³²; y, en menor medida pero con gran potencial de desarrollo, la Directiva (UE) 2019/1937 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 23 de octubre de 2019, relativa a la protección de las personas que informen sobre infracciones del Derecho de la Unión³³.

Todas ellas contienen en sus Considerandos previos menciones al pilar, configurándose así como normas de puesta en práctica de lo esbozado en el texto programático. La importancia de la primera de ellas viene resaltada en el *Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia* aprobado por el Gobierno de España. En efecto, más allá de su transposición “ordinaria”, en el Componente 23 se la menciona dos veces, a propósito del trabajo en plataformas y de la simplificación de los modelos de contrato de trabajo existentes. En cuanto a la segunda directiva, el documento *España 2050 – Fundamentos y propuestas para una Estrategia Nacional de Largo Plazo* señala específicamente que “habrá que continuar avanzando hacia políticas efectivas que implementen la corresponsabilidad y que, siguiendo la Directi-

va 2019/1158, garanticen la conciliación de la vida familiar, personal y profesional”.

En el momento de cerrarse estas líneas, la primera de ellas sigue pendiente de transposición. En el caso de las otras dos, se han ocupado de la transposición la Ley 2/2023, de 20 de febrero, reguladora de la protección de las personas que informen sobre infracciones normativas y de lucha contra la corrupción, y, parcialmente, el muy reciente Real Decreto-ley 5/2023, de 28 de junio, por el que se adoptan y prorrogan determinadas medidas de respuesta a las consecuencias económicas y sociales de la Guerra de Ucrania, de apoyo a la reconstrucción de la isla de La Palma y a otras situaciones de vulnerabilidad; de transposición de Directivas de la Unión Europea en materia de modificaciones estructurales de sociedades mercantiles y conciliación de la vida familiar y la vida profesional de los progenitores y los cuidadores; y de ejecución y cumplimiento del Derecho de la Unión Europea.

Por su parte, el balance de la Comisión Von der Leyen en este momento, sesgado como está por la pandemia, no puede dejar de considerarse notable. Se ofrecerá aquí un simple extracto de su actividad, que sigue en líneas generales lo propuesto en la Comunicación “Una Europa social fuerte para unas transiciones justas”³⁴. Aunque las actuaciones previstas para 2023 en el plan de trabajo de la Comisión eran de un perfil bajo, algunas de las iniciativas en marcha ya están fraguando y puede que durante la Presidencia española otras concluyan su *iter* legislativo.

En primer lugar, se encuentra la Directiva (UE) 2022/2041, del Parlamento Europeo y del Consejo, de 19 de octubre de 2022, sobre unos salarios mínimos adecuados a la Unión Europea³⁵. Sin entrar a analizar sus contenidos, quede aquí constancia de que, por primera vez desde la impugnación por el Reino Unido de la Directiva 93/104/CE, una norma social

³¹ Sobre ella, MIRANDA BOTO, 2023.

³² Sobre ella, LÓPEZ ÁLVAREZ, 2022 y MANEIRO VÁZQUEZ, 2023.

³³ Sobre ella, SÁEZ LARA, 2020.

³⁴ COM (2020) 14 final

³⁵ Analizada en BOGONI, 2023.

relevante está siendo objeto de un recurso de anulación. Se trata del asunto C-19/23, *Reino de Dinamarca contra Parlamento Europeo y Consejo*, por el cual el país nórdico busca salvaguardar las competencias de sus agentes sociales en esta tarea. Puede que antes de final de año se pronuncie el Tribunal, en una sentencia de un enorme interés en el plano competencial³⁶.

En segundo lugar, más alejada del mundo del trabajo asalariado, se halla la Directiva (UE) 2022/2381, del Parlamento y del Consejo, de 23 de noviembre de 2022, relativa a un mejor equilibrio de género entre los administradores de las sociedades cotizadas y a medidas conexas. Su elaboración ha requerido más de una década de discusiones en el seno del Consejo y con el Parlamento Europeo, pero

³⁶ Estas son las principales alegaciones que contiene: "En apoyo de la pretensión principal, el Gobierno alega en primer lugar que, al adoptar la Directiva impugnada, las demandadas vulneraron el principio de atribución de competencias e infringieron el artículo 153 TFUE, apartado 5. La Directiva impugnada atenta directamente contra la determinación del nivel de los salarios en los Estados miembros y hace referencia al derecho de asociación, que está excluido del ámbito de competencias del legislador de la Unión conforme al artículo 153 TFUE, apartado 5. En apoyo de la pretensión principal, el Gobierno alega en segundo lugar que la Directiva impugnada no podía ser válidamente adoptada con arreglo al artículo 153 TFUE, apartado 1, letra b). Ello obedece a que la Directiva persigue tanto el objetivo fijado en el artículo 153 TFUE, apartado 1, letra b), como el objetivo establecido en el artículo 153 TFUE, apartado 1, letra f). Este último objetivo no es accesorio del primero y presupone el uso de un procedimiento de adopción de decisiones que difiere del que se siguió cuando se adoptó la Directiva impugnada (véase el artículo 153 TFUE, apartado 2). Los dos procedimientos de adopción de decisiones son incompatibles ya que la adopción de actos en virtud del artículo 153 TFUE, apartado 1, letra f) – contrariamente a lo que ocurre con aquellos actos adoptados en virtud del artículo 153 TFUE, apartado 1, letra b) – exige la unanimidad (véase el artículo 153 TFUE, apartado 2). En apoyo de su pretensión formulada con carácter subsidiario, el Gobierno sostiene que, al adoptar el artículo 4, apartados 1, letra d), y 2, de la Directiva impugnada, las demandadas violaron el principio de atribución de competencias e infringieron el artículo 153 TFUE, apartado 5. Estas disposiciones atentan directamente contra la determinación del nivel de los salarios en los Estados miembros y hacen referencia al derecho de asociación, que está excluido del ámbito de competencias del legislador de la Unión conforme al artículo 153 TFUE, apartado 5".

finalmente ha visto la luz. Recuérdese que su transposición se había puesto en marcha en España de una manera mucho más ágil de lo habitual, viéndose truncada por la convocatoria de elecciones.

En tercer lugar, se halla la muy reciente Directiva (UE) 2023/970, del Parlamento Europeo y del Consejo, de 10 de mayo de 2023, por la que se refuerza la aplicación del principio de igualdad de retribución entre hombres y mujeres por un mismo trabajo o un trabajo de igual valor a través de medidas de transparencia retributiva y de mecanismos para su cumplimiento. Su transposición a la legislación española no va a suponer grandes novedades, pero crea la oportunidad de generación de jurisprudencia por parte del Tribunal de Justicia en otros países, que es un modo colateral de desarrollarlo ya recogido en el Real Decreto 902/2020.

Por lo demás, la propuesta de Directiva del Parlamento Europeo y del Consejo relativa a la mejora de las condiciones laborales en el trabajo en plataformas digitales³⁷ continúa su tramitación. Uno de los últimos episodios de ella fue la toma de postura del Parlamento Europeo, a través de una votación en pleno, el 2 de febrero de 2023, donde por una mayoría amplia, pero lejana a la unanimidad, se fijaron las bases para continuar el diálogo con el Consejo. En el seno de este, las discusiones reflejadas en Eur-Lex son numerosas y no es fácil pronosticar el horizonte de aprobación de este texto.

Seis años después de su proclamación solemne en 2017 en Goteborg por el Consejo, el Parlamento Europeo y la Comisión Europea, el pilar de derechos sociales sigue conservando perfiles nebulosos. Podría caracterizarse fácilmente como una versión 2.0 de la Carta de Estrasburgo de 1989, dotada de los caracteres de la posmodernidad. Con independencia de la eficacia propia del pilar, lo cierto es que su existencia ha venido acompañada de una pandemia de dimensiones imprevisibles,

³⁷ Analizada en GIL OTERO, 2022.

pero también de un lento aunque progresivo desarrollo de la legislación social de la Unión Europea, haciendo buena la profecía indicada. En los años anteriores a su proclamación, el término que caracterizaba el panorama era, sin grandes complicaciones, “desierto”. El balance con el que se cierra este epígrafe es, en su lugar, “progresista”. El adverbio “adecuadamente” queda al arbitrio del lector.

¿DEBATES QUE NOS SON AJENOS? DE LOS DESPLAZAMIENTOS DE TRABAJADORES A LA EFICACIA DE LA CARTA DE LOS DERECHOS FUNDAMENTALES

Desde su entrada en vigor, la Directiva 96/71/CE ha sido una fuente de desaliento y frustración para los laboristas de toda Europa. La jurisprudencia que ha engendrado, estrechamente ligada a la interpretación expansiva del actual artículo 56 TFUE, no merece, en la mayoría de los casos, otro calificativo que el de funesta para los derechos de los trabajadores. Lo complejo de la materia regulada ha llevado, de hecho, a la aprobación en 2014 de una Directiva complementaria para intentar mejorar este aspecto del mercado interior, y otra más en 2018 para modificar la primera y hacerla algo menos liberalizadora.

Dentro de ese cuadro normativo, desde la perspectiva de los envíos³⁸, España es uno de los Estados miembros con mayor número de trabajadores desplazados. En 2019, España solo fue superada por Alemania y Polonia. En 2020, sin embargo, se produjo un descenso (-31%) en el número de desplazamientos debido a la pandemia del COVID-19. En lo que concierne a la recepción de trabajadores, el marco legal es muy estable y responde a las dinámicas de transposición. Se inició cuando la Directiva 96/71/CE fue transpuesta por la Ley 45/1999 y las sucesivas normas europeas han ido siendo incorporadas oportunamente,

no siempre a tiempo. En todo caso, en los últimos 20 años, en CENDOJ figuran menos de 25 decisiones judiciales al respecto, y ninguna de ellas procede del Tribunal Supremo. Puede afirmarse, sin gran riesgo, que los desplazamientos transnacionales de trabajadores no son una cuestión contenciosa en España³⁹.

En el panorama europeo, el debate que se puede percibir tiene una naturaleza política y no técnica, y la funesta evaluación no es compartida por todos. Basta asistir a un intercambio de ideas entre expertos procedentes de países “del centro” y de países “de la periferia” para darse cuenta de ello. Se trata de una cuestión muy latente en la perspectiva de los países del Centro y del Este de Europa, en cuyas opiniones doctrinales es posible detectar una cierta idea de “colonialismo económico” por parte de las economías más potentes. Muestra de ello, por ejemplo, es la paradoja de los bancos suecos implicados en conductas antisindicales en Letonia. Las empresas de un Estado que presume de su modelo social y su respeto a los derechos colectivos no serían mejores que los colonizadores belgas de Leopoldo II en su comportamiento en otros territorios.

Se ha llegado a señalar, incluso, que el *dumping social* que se denuncia a menudo en el marco de los desplazamientos de trabajadores es, en realidad, el precio que deben pagar los Estados receptores de esta mano de obra por el drenado de cerebros que han realizado. Las afirmaciones más osadas apuntan incluso a que una parte de la desafección polaca y húngara viene alimentada por las restricciones que se pretenden imponer a esta forma de negocio. Para estos países, sería una cuestión de justicia que se les permita usar su ventaja competitiva, en forma de salarios más bajos, en otros Estados miembros.

Desde el punto de vista académico, la propuesta más osada pasa por revisar la idea de que los trabajadores desplazados no gozan

³⁸ CARRASCOSA BERMEJO, CONTRERAS HERNÁNDEZ, 2022.

³⁹ El análisis más exhaustivo de la situación española es el de GÁRATE CASTRO, 2023.

de los derechos derivados de la libre circulación⁴⁰. De acuerdo con esta teoría, cuando el Tribunal de Justicia en el asunto *Rush Portuguesa*⁴¹ consideró que la libre prestación de servicios era aplicable a los trabajadores desplazados, lo hizo “simplemente” para idear una forma de sortear el período transitorio en el que, tras la adhesión de Portugal, la libre circulación de trabajadores no era aplicable a los ciudadanos portugueses. Con ello, no se habría pretendido excluir a estas personas de la definición y, por tanto, de los derechos de los trabajadores migrantes, residieran o no en el Estado de acogida. Para el Abogado General Van Gerven, esta cuestión era evidente. ¿Es el momento de revisar esta doctrina?

Otro campo de batalla que puede sorprender al laboralista español es el del peso de la Carta de Derechos Fundamentales. En algunas opiniones, es incluso un Caballo de Troya para la Europa social. Su artículo 16, que garantiza la libertad de empresa, es considerado como un serio rival de los derechos sociales.

Desde la perspectiva española, la Carta no tiene un papel destacado en la jurisprudencia relacionada con los derechos sociales. Suele emplearse como un refuerzo principalmente retórico y “ornamental”⁴² de los derechos existentes. El Tribunal Constitucional, por ejemplo, en el ámbito social, sólo la ha mencionado una vez, y sin ninguna relevancia. En cuanto a la práctica del Tribunal Supremo, por ejemplo, la Carta fue mencionada en diez decisiones en los seis primeros meses de 2022, según la base de datos del CENDOJ. Ni siquiera una de estas menciones fue de carácter más que literario. La Carta no se está utilizando como herramienta para aportar soluciones en el ámbito social. Pero tampoco

está trayendo problemas, ni reales, ni doctrinales.

No existe ni una sola sentencia de un tribunal español en la que hayan colisionado el derecho de huelga (español) y las libertades fundamentales (de la UE). En la dimensión académica, la totalidad de los autores del ámbito del Derecho del Trabajo defienden el derecho de huelga por encima de las libertades económicas. Su modelo constitucional de reconocimiento es un medio autónomo de acción colectiva que se concibe como un instrumento para la realización de los intereses de los trabajadores como tales, y en este sentido se desvincula del marco contractual al que se refiere la Carta⁴³.

De la misma manera que no recorta, tampoco es una fuente esencial para la construcción del Estado de Derecho en nuestro país. La democracia y el Estado de Derecho son valores que se remontan a la Constitución española de 1978. Los años transcurridos entre la muerte de Franco y la adhesión a Europa se consideraron una prueba de la capacidad autónoma española para poner en práctica este núcleo de principios, inspirados, por supuesto, en los tratados internacionales y en el Derecho Constitucional comparado. La CEE en 1986 fue vista como un refuerzo de estos principios, pero no como una fuente directa. Así, estas materias han sido consideradas principalmente como un asunto “interno”, como un desarrollo del “Estado Social” de la Constitución, y no como una cuestión “europea”.

En cualquier caso, el último Informe sobre el Estado de Derecho (2022) de la Comisión Europea no destacaba en nuestro país ninguna cuestión relativa a los derechos sociales fundamentales. Los problemas se detectaron principalmente en los ámbitos de la Justicia y la lucha contra la corrupción. La renovación del Consejo General del Poder Judicial es, sin duda, un tema más importante para el Ejecutivo comunitario.

⁴⁰ GARBER, 2023

⁴¹ Sentencia del Tribunal de Justicia de 27 de marzo de 1990, *Rush Portuguesa Lda c. Office national d'immigration*, asunto C-113/89 (ECLI:EU:C:1990:142).

⁴² RIPOL CARULLA, 2021.

⁴³ Como defiende BAYLOS GRAU, 2019.

¿NUEVOS CAMINOS PARA LA EUROPA SOCIAL?

A menudo se ha considerado que la dimensión social de la Unión es accesoria a otras políticas de la UE: el Mercado Interior, para empezar; la Unión Económica y Monetaria, más recientemente; y, por último, el Pacto Verde (o Transición Verde). Esta situación es ambivalente. Por un lado, estas “otras” políticas (distintas de la política social) pueden justificar el reconocimiento de derechos sociales a escala de la UE, abriendo nuevas vías de desarrollo. Pero, por otro lado, pueden constituirse en serios obstáculos para su consecución.

En cuanto a la Transición Verde, tal vez haya menos ambigüedad sobre la dimensión de justicia social de este programa. Este debe ir acompañado, según la Comunicación de la Comisión de 2019, de medidas que garanticen que sea equitativa o justa. El concepto de “transición equitativa” pretende garantizar que las reformas producidas por el cambio climático tengan en cuenta a los más vulnerables, que se verán especialmente afectados, con el fin de que la transición sea socialmente aceptable. Pero el alcance real de este propósito sigue sin estar claro, y su impacto en los derechos sociales es incierto⁴⁴.

El 11 de diciembre de 2019, la Comisión publicó una Comunicación sobre “el Pacto Verde Europeo”. Se describe como una hoja de ruta para hacer la economía de la UE sostenible “convirtiendo los retos climáticos y medioambientales en oportunidades en todos los ámbitos políticos y haciendo que la transición sea justa e inclusiva para todos”. Según la Comunicación, “habrá que prestar especial atención cuando se produzcan compensaciones potenciales entre los objetivos económicos, medioambientales y sociales” y “el pilar europeo de derechos sociales guiará la acción para que nadie se quede atrás”. El objetivo de una transición “justa e inclusiva” se ha afirmado

claramente, pero su impacto en los derechos sociales está todavía por definir.

Se ha señalado, por ejemplo, que muchos programas de subvenciones y exenciones fiscales motivados por la política climática, especialmente en Alemania o en otros países de similares latitudes, no benefician a los trabajadores más precarios, sino más bien a los más privilegiados, mientras que todos contribuyen con impuestos y gravámenes. Por tanto, se sugiere que aún hay potencial para desarrollar y establecer medidas específicas para aliviar la carga de los socialmente desfavorecidos. En Finlandia, los sindicatos han subrayado la importancia de la transición justa, especialmente desde la perspectiva de los trabajadores. El comité de cooperación nórdica de los partidos socialdemócratas y sindicatos nórdicos (SAMAK) insistió en que la lucha contra el cambio climático no puede lograrse eficazmente sin justicia social, y que la justicia social significa que los grupos sociales más débiles no deben ser los que soporten la carga⁴⁵.

¿Cuál ha de ser la acción de la Unión Europea en este terreno, desde el punto de vista social? Una primera opción pasa por el músculo financiero. Con objetivos similares al Fondo de Adaptación surgido del Protocolo de Kyoto, podría crearse una nueva herramienta financiera de la UE. O podría introducirse la dimensión medioambiental en el Fondo Social Europea. Sería el siguiente paso en su evolución desde el Tratado de Roma. La opción por la legislación parece ser más difícil. Faltando el consenso político sobre el propio cambio climático, legislar se presenta más arduo que financiar.

Un segundo aspecto susceptible de *socialización* es el comercio internacional. Ya desde hace tiempo, puede afectar a la protección de los derechos sociales de diferentes maneras. Entre las diferentes formas de evitar una carrera a la baja basada en el *dumping* se ha

⁴⁴ ROBIN-OLIVIER, 2023.

⁴⁵ Una síntesis del panorama desde el punto de vista español en ÁLVAREZ CUESTA, 2022.

generalizado la introducción de “cláusulas sociales” en los acuerdos internacionales. La nueva generación de acuerdos comerciales de la UE incluye, de hecho, una referencia a los derechos sociales, y la obligación de las partes de respetar los derechos básicos protegidos por los convenios de la OIT.

El objetivo de la UE no es sólo promover los derechos fundamentales y los derechos sociales a través de la acción exterior, sino también influir en la regulación de los derechos humanos y laborales en los socios comerciales. Además, la promoción del modelo social europeo puede formar parte del poder blando y del atractivo geopolítico de Europa⁴⁶. En su “Revisión de la política comercial” de 2021⁴⁷, la Comisión Europea se comprometió a proporcionar orientaciones para ayudar a las empresas de la UE a adoptar las medidas adecuadas para hacer frente al riesgo de trabajo forzoso en las operaciones y cadenas de suministro, en consonancia con las directrices y los principios internacionales de diligencia debida⁴⁸.

Frente a estas posibles innovaciones, el broche del posible desarrollo de la Unión en materia social pasa por algo tan clásico como el diálogo social. Si se presta atención al volumen de documentos producidos en los últimos años por la Comisión Europea, y también por el Parlamento Europeo, es imposible no constatar la apuesta por el diálogo social y la negociación colectiva. Ya en la Declaración de Roma que conmemoró los 60 años de la firma del Tratado de la Comunidad Económica Europea se podía leer una mención a “una Unión que tenga en cuenta la diversidad de los sistemas nacionales y el papel fundamental de los interlocutores sociales”.

El pilar de derechos sociales ha marchado en la misma dirección, recogiendo en su articulado declaraciones de tanta relevancia como

las que contiene su principio 8: “Se deberá consultar a los interlocutores sociales sobre el diseño y la aplicación de políticas sociales, económicas y de empleo, de acuerdo con las prácticas nacionales. Deberá animárseles a que negocien y celebren convenios colectivos en asuntos de su incumbencia, respetando su autonomía y su derecho a la acción colectiva. En su caso, los acuerdos celebrados entre los interlocutores sociales deberán aplicarse a nivel de la Unión y de sus Estados miembros (...). Deberá fomentarse el apoyo para aumentar la capacidad de los interlocutores sociales para promover el diálogo social”.

En esta línea, las directivas aprobadas en los últimos años han insistido en el papel fundamental del diálogo social y la negociación colectiva para su puesta en práctica. La Directiva sobre salarios mínimos, antes señalada, se basa precisamente en el incentivo de la negociación colectiva. Las directrices sobre esta materia a propósito de los trabajadores autónomos subrayan, en definitiva, que es el momento político adecuado.

¿Qué resultados pueden traer estas innovaciones? ¿Será posible lograr que se perciba a la UE como una Unión Social especialmente en el discurso académico, judicial y político? ¿Se conseguirá afirmar que los valores europeos comunes, como la igualdad y la solidaridad, establecidos en el artículo 2 del TUE, son la base constitucional de una Unión Social Europea?

Lamentablemente, la opinión pública en la mayor parte de los Estados miembros la considera principalmente una Unión Económica. Las medidas de austeridad de la anterior crisis económica arruinaron la imagen de la UE para muchos. De agente dinámico de transformación, pasó a ser vista como un actor de restricciones en beneficio de otros países.

En nuestro país, aunque el apoyo en las encuestas oficiales seguía siendo claro, el 35% consideraba que la pertenencia a la UE era mala para los salarios españoles, y más del 50% consideraba que la pertenencia era mala

⁴⁶ Desarrollado en ROBIN-OLIVIER, 2023.

⁴⁷ COM (2021) 66 final

⁴⁸ Un análisis de la cuestión en SANGUINETI RAYMOND, 2022.

para los precios de bienes y servicios. Sin embargo, una gran mayoría apoya el desarrollo de una política social común (76,8%) y considera que la principal prioridad de la UE debe ser el avance en derechos sociales y políticos (30,5%), el establecimiento de un salario mínimo europeo (25,7%) y la aprobación de una Carta de derechos sociales vinculante (10%).

Desde el punto de vista académico, la opinión común es que la UE está dotada hoy en día de todos los poderes que necesita para poner en marcha una Unión Social. Lo que falta, sin embargo, es la voluntad política de ponerla en práctica. Por último, desde el punto de vista político, es difícil identificar opiniones firmes sobre la cuestión. La Presidencia española de 2023 será el momento de mostrar liderazgo

BIBLIOGRAFÍA

- AA.VV. (GÁRATE CASTRO y MANEIRO VÁZQUEZ, dirs.), *Las respuestas del Tribunal de Justicia a las cuestiones prejudiciales sobre política social planteadas por órganos jurisdiccionales españoles: Estudios ofrecidos a María Emilia Casas Baamonde con motivo de su investidura como doctora honoris causa por la Universidad de Santiago de Compostela*. Santiago de Compostela: Universidad de Santiago de Compostela – Servizo de Publicacións, 2020
- AGUILAR GONZÁLEZ, C. “Despliegue de derechos en el ejercicio de la libre circulación de trabajadores en la Unión Europea”. *Revista de derecho migratorio y extranjería*, 59 (2022), p. 117-152.
- ÁLVAREZ CUESTA, H. “La lucha contra el cambio climático y en aras de una transición justa: doble objetivo para unas competencias representativas multinivel”. *Revista de trabajo y Seguridad Social. CEF*, 469 (2022), p. 89-120
- BARNARD, C. *The Substantive Law of the EU. The Four Freedoms*, 6ª edición. Oxford: Oxford University Press, 2019
- BARNARD, C., FRASER BUTLIN, S. “Free Movement vs. Fair Movement: Brexit and Managed Migration”, *Common Market Law Review*, 55, Extra 2-3 (2018), p. 203-226
- BAYLOS GRAU, A. P. “Derecho de huelga y medidas de conflicto”, en AA.VV. *Derecho Social de la Unión Europea: Aplicación por el Tribunal de Justicia*, Madrid: Francis Lefebvre, 2019
- BOGONI, M. “La regulación europea del salario mínimo en la Directiva (EU) 2022/2041, de 19 de octubre”. *Temas laborales: Revista andaluza de trabajo y bienestar social*, 166 (2023), p. 171-210
- CARRASCOSA BERMEJO, M. D., CONTRERAS HERNÁNDEZ. *Posted workers from and to Spain. Facts and figures*, Leuven: POSTING.STAT project VS/2020/0499, 2022
- GÁRATE CASTRO, J., “La protección de los trabajadores en los desplazamientos temporales transnacionales”, en AA.VV., *Derecho Social de la Unión Europea: Aplicación*. Madrid: BOE, 2023, p. 803-884
- GARBER, S. “Institutional Report”, en *European Social Union. THE XXX FIDE CONGRESS IN SOFIA, 2023. CONGRESS PUBLICATIONS, VOL. 3*. Sofía: Ciela Norma, 2023.
- GIL OTERO, L. “Un paso (necesario) más allá de la laboralidad. Análisis y valoración de la propuesta de directiva relativa a la mejora de las condiciones laborales en el trabajo en plataformas”. *Lex social: revista de los derechos sociales*, 12, 1 (2022), p. 89-121
- GUTIÉRREZ COLOMINAS, D. *La obligación de realizar ajustes razonables en el puesto de trabajo para personas con discapacidad: una perspectiva desde el Derecho comparado y el Derecho español*. Albacete: Bomarzo, 2019.
- LÓPEZ ÁLVAREZ, M.J. “La adaptación de la directiva de conciliación de la vida familiar y profesional al ordenamiento español”. *Femeris: Revista Multidisciplinar de Estudios de Género*, 7, 2 (2022), p. 64 y ss
- MANEIRO VÁZQUEZ, Y. *Cuidadores, igualdad y no discriminación y corresponsabilidad: la (r)evolución de los derechos de conciliación de la mano de la Directiva (UE) 2019/1158*. Albacete: Bomarzo, 2023
- MIRANDA BOTO, J.M. “La libre circulación tras (¿?) la Covid-19. Retos en materia de restricciones, nuevos modelos familiares y digitalización”, *Labos: Revista de Derecho del Trabajo y Protección Social*, 3, 1 (2022), p. 47-69
- MIRANDA BOTO, J.M. *Condiciones de trabajo transparentes y previsibles: desafíos para el Derecho español en la transposición de la Directiva (UE) 2019/1152*. Valencia: Tirant lo Blanch, 2023.
- PÉREZ DEL PRADO, D. *El impacto social de la gobernanza económica europea*. Valencia: Tirant lo Blanch, 2021
- RIPOL CARULLA, S. “La Carta de derechos fundamentales de la Unión europea en la jurisprudencia del Tribunal Constitucional Español en procesos de amparo”. *Freedom, Security & Justice: European Legal Studies*, 1 (2021), p. 219-237

- ROBIN-OLIVIER, S. Free Movement of Workers in the Light of the COVID-19 Sanitary Crisis: From Restrictive Selection to Selective Mobility. En: Europeanpapers.eu [en línea]. 2020
- ROBIN-OLIVIER, S. "General Report", en *European Social Union. THE XXX FIDE CONGRESS IN SOFIA, 2023. CONGRESS PUBLICATIONS, VOL. 3. Sofia: Ciela Norma, 2023.*
- SÁEZ LARA, C. *La protección de denunciantes: propuesta de regulación para España tras la Directiva Whistleblowing*. Tirant lo Blanch, Valencia, 2020
- SANGUINETI RAYMOND, W. "La construcción de un nuevo derecho transnacional del trabajo para las cadenas globales de valor". *Revista General de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, 61 (2022)