



COMISIÓN DE LAS COMUNIDADES EUROPEAS

Bruselas, 24.10.2007  
COM(2007) 627 final

**COMUNICACIÓN DE LA COMISIÓN AL CONSEJO, AL PARLAMENTO  
EUROPEO, AL COMITÉ ECONÓMICO Y SOCIAL EUROPEO Y AL COMITÉ DE  
LAS REGIONES**

**Resultado de la consulta pública sobre el Libro Verde de la Comisión «Modernizar el  
derecho laboral para afrontar los retos del siglo XXI»**

{SEC(2007) 1373}

# COMUNICACIÓN DE LA COMISIÓN AL CONSEJO, AL PARLAMENTO EUROPEO, AL COMITÉ ECONÓMICO Y SOCIAL EUROPEO Y AL COMITÉ DE LAS REGIONES

## Resultado de la consulta pública sobre el Libro Verde de la Comisión «Modernizar el derecho laboral para afrontar los retos del siglo XXI»

### 1. INTRODUCCIÓN

Al adoptar el Libro Verde «Modernizar el derecho laboral para afrontar los retos del siglo XXI»<sup>1</sup>, la Comisión puso en marcha un debate público en la UE sobre el modo en que la legislación laboral puede venir en apoyo del objetivo de la estrategia de Lisboa de lograr un crecimiento sostenible con más y mejores puestos de trabajo. El Libro Verde abordaba la función que podrían desempeñar el Derecho laboral y los convenios colectivos para promover una «flexiguridad» que propicie un mercado de trabajo más equitativo, más reactivo y más inclusivo, y conduzca a una Europa más competitiva. Buscaba, en particular: identificar las principales dificultades para adaptar el Derecho laboral a las cambiantes realidades del mundo del trabajo; animar a todos los interesados a un debate abierto sobre la manera en que la legislación laboral puede contribuir a promover la flexibilidad y la seguridad; estimular el debate sobre la manera en que las relaciones contractuales flexibles y fiables, combinadas con los derechos laborales, podrían favorecer la creación de empleo y facilitar las transiciones en el mercado de trabajo; y contribuir al programa «Legislar mejor».

No cabía esperar que el debate público sobre la modernización del Derecho laboral abriese la vía hacia un consenso fácil, ni sentara las bases de un modelo de acción legislativa. Los puntos de vista divergentes expresados en el curso de la consulta, a la vez que dificultan el establecimiento de puntos importantes de consenso, confirman la pertinencia y oportunidad de un debate que se estaba desarrollando en muchos Estados miembros, pero sin haber alcanzado aún el nivel comunitario.

El nivel y la calidad del debate generado por la publicación del Libro Verde cumplieron plenamente los objetivos de la Comisión al respecto. La Comisión recibió más de 450 respuestas, procedentes de todos los interesados: Gobiernos nacionales, Gobiernos regionales, Parlamentos nacionales, interlocutores sociales a escala de la UE y nacional, ONG, empresas concretas, académicos, asesores jurídicos y particulares. La mayor parte de estas respuestas refleja una conciencia profunda de los retos con que se enfrenta el nuevo mercado laboral europeo, al que van dando forma la creciente movilidad laboral y la actividad empresarial transnacional. La opinión pública y los medios de comunicación siguieron con interés el debate, pues muchos Gobiernos consultaron con interlocutores sociales, poderes públicos y expertos independientes nacionales. Fue muy bien recibido el debate con diversos

---

<sup>1</sup> COM(2006)708 de 22.11.2006.

comités sectoriales de diálogo social de la UE, que dio lugar a que representantes de la patronal y de los sindicatos adoptaran varias posiciones conjuntas<sup>2</sup>.

También las instituciones de la UE contribuyeron activamente al debate. Los ministros de empleo y asuntos sociales de la UE tuvieron un cambio de impresiones preliminar sobre el Libro Verde en la reunión del Consejo de Empleo, Política Social, Sanidad y Consumidores (EPSCO) celebrada en Bruselas el 1 de diciembre de 2006. Volvieron a tratar el tema en una reunión convocada en Berlín el 18 de enero de 2007 por la Presidencia alemana. En las conclusiones presentadas por la Presidencia, si bien se apoyaba el concepto de «flexiguridad» como método útil, se hacía hincapié en el valor del contrato estándar a tiempo completo, de duración indefinida, como piedra angular de las relaciones laborales en la UE, que no es obstáculo para que con otras formas más flexibles se cubran necesidades específicas y situaciones concretas<sup>3</sup>.

El 11 de julio de 2007, el Parlamento Europeo adoptó una resolución<sup>4</sup> favorable al Libro Verde, al reconocer la dimensión comunitaria de las cuestiones de Derecho laboral en él planteadas. La resolución del PE fue adoptada por una gran mayoría<sup>5</sup>, lo que supone un consenso considerable sobre un informe que se había discutido intensamente en cada etapa del procedimiento.

El Comité Económico y Social Europeo adoptó un dictamen sobre el Libro Verde<sup>6</sup>, en el que expresaba su desacuerdo con el momento y el método de consulta elegidos, así como con determinados aspectos del análisis realizado.

Los contratos flexibles y fiables mediante una legislación laboral moderna son uno de los cuatro componentes políticos clave de un planteamiento más amplio de flexiguridad, junto con estrategias de formación continua, políticas activas de mercado laboral y sistemas modernos de seguridad social, según se expone en la Comunicación de la Comisión<sup>7</sup> «Hacia los principios comunes de la flexiguridad: más y mejor empleo mediante la flexibilidad y la seguridad», adoptada el 27 de junio de 2007.

La finalidad de la presente Comunicación es resumir los resultados de la consulta pública iniciada por el Libro Verde e identificar las cuestiones políticas clave que se derivan de ella. Al presentar un resumen objetivo de los puntos de vista de quienes respondieron, la Comisión no toma posición respecto a comentarios particulares ni su exactitud. Se adjunta un documento de trabajo de los servicios de la Comisión que proporciona un estudio más detallado de las respuestas. La presente comunicación,

---

<sup>2</sup> Por ejemplo en el sector audiovisual, las actuaciones en directo y el sector del empleo regional y municipal.

<sup>3</sup> Conclusiones de la Presidencia, reunión informal de ministros de empleo y asuntos sociales, Berlín, 19.1.2007.

<sup>4</sup> P6\_TA-PROV (2007) 0339.

<sup>5</sup> 479 votos a favor, 61 en contra y 54 abstenciones.

<sup>6</sup> CESE 398/2007 de 30 de mayo de 2007. Adoptado por un voto mayoritario (140 a favor, 82 en contra y 4 abstenciones). Se le añadió una opinión contraria sometida por los representantes del grupo I.

<sup>7</sup> COM(2007)359 de 27.6.2007.

así como la publicación de todas las respuestas recibidas durante la consulta<sup>8</sup>, se justifica por la necesidad de asegurar la máxima transparencia. Marca la conclusión del proceso público de consulta sobre la modernización del Derecho laboral.

## 2. CONTEXTO POLÍTICO Y MARCO ANALÍTICO DEL LIBRO VERDE

### La consulta pública

Según algunos interlocutores sociales, sobre todo los sindicatos, se les hubiera debido consultar de modo formal, sobre la base del artículo 138 del Tratado CE. Consideraron que una consulta abierta sobre Derecho laboral mediante un Libro Verde era una degradación del diálogo social y de su papel fundamental como representantes de la patronal y los trabajadores. También el Parlamento Europeo y el Comité Económico y Social Europeo expresaron reservas sobre el recurso de la Comisión a una consulta pública. En cambio, una gran mayoría de los Estados miembros y de las ONG sociales acogió con clara satisfacción la apertura del proceso de consulta.

### El marco analítico del Libro Verde

Para algunos de los Estados miembros, sindicatos, interesados de las ONG sociales y académicos que respondieron, la reforma de la legislación laboral debería considerarse desde el primer momento en el marco de los derechos fundamentales, en particular de la Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea<sup>9</sup>. En su opinión, ese marco sería la base de un planteamiento más enérgico por la Comisión del recurso a su derecho de iniciativa en interés de la «Europa social». Algunos sindicatos, ONG sociales y académicos pusieron en tela de juicio la insistencia del Libro Verde en el cometido que el Derecho laboral, como componente del empleo y de la política social, podría desempeñar en el crecimiento económico y la competitividad. En cambio, la patronal y algunos Estados miembros subrayaron el significado de un marco laboral legislativo apropiado para promover el empleo, el crecimiento y la competitividad.

Tanto sindicatos como algunos Estados miembros y expertos académicos se manifestaron en contra de considerar que el contrato laboral estándar y de duración indefinida sea de alguna manera anticuado, o un obstáculo para la creación de empleo. En su opinión, puede interpretarse que en el Libro Verde se muestra preferencia por formas más diversificadas de contrato y por la introducción de una legislación laboral más débil. Muchos de quienes respondieron, entre ellos el Parlamento Europeo, el Comité Económico y Social Europeo y los Estados miembros, subrayaron la estabilidad y la seguridad que el contrato laboral estándar ofrece. Por el contrario, la patronal y algunos Estados miembros consideraron que no se había dado un enfoque suficientemente positivo a los contratos de trabajo flexibles. No hubo acuerdo sobre la aplicación del concepto de «integrados» y

---

<sup>8</sup> Las respuestas están publicadas en: [http://ec.europa.eu/employment\\_social/labour\\_law/green\\_paper\\_responses\\_en.htm](http://ec.europa.eu/employment_social/labour_law/green_paper_responses_en.htm). Véase también el listado completo de presentaciones en el anexo al documento de servicio SEC.

<sup>9</sup> Según lo proclamado en Niza el 7 de diciembre de 2000 por los Presidentes del Parlamento Europeo, del Consejo y de la Comisión.

«excluidos» a mercados laborales segmentados. En opinión de los patronos, los únicos «excluidos» reales son los desempleados, mientras que «integrados» son todos aquéllos legalmente empleados. Los sindicatos mantienen que la diferencia entre «integrados» y «excluidos» sólo puede eliminarse mejorando la protección de los trabajadores que ocupan empleos precarios.

### **El ámbito del Libro Verde**

Algunos Estados miembros, así como los sindicatos y la mayor parte de los expertos académicos, habrían preferido que el ámbito del Libro Verde fuera más amplio e integrase los aspectos de la legislación laboral colectiva, en vez de centrarse en la relación laboral individual. Consideran que solamente tal planteamiento podría captar la compleja interacción entre el marco regulador general de cada país y el papel de la negociación colectiva en la regulación del mundo laboral. El Parlamento Europeo y el Comité Económico y Social Europeo instaron a considerar la modernización del Derecho laboral en el marco de un planteamiento más amplio basado en la flexiguridad. La Comisión, en su Comunicación sobre la flexiguridad, respalda la necesidad de una estrategia integrada que pueda potenciar, a la vez, la flexibilidad y la seguridad en el mercado laboral.

Muchas de las respuestas de las empresas, recordando la limitación de competencias de la UE, abogaban por una reforma del Derecho laboral en un contexto exclusivamente nacional.

Las ONG sociales se centraron en el papel de la legislación laboral para garantizar una remuneración justa y adecuada, en particular el salario mínimo. A su modo de ver, el Derecho laboral y los sistemas de protección social deben contribuir a luchar contra la pobreza y ser inclusivos en su alcance personal a fin de que no se creen más mercados laborales segmentados. Las reformas deben tender a mejorar los derechos de las personas con empleos precarios, sin reducir los derechos existentes.

### **Subsidiariedad**

La mayor parte de los Estados miembros, el Parlamento Europeo, el Comité Económico y Social Europeo, los Parlamentos nacionales y los interlocutores sociales de la UE recordaron la división de responsabilidades entre la UE y los Estados miembros. En general, consideran que el desarrollo del Derecho laboral en la UE es competencia de los Estados miembros y de los interlocutores sociales, mientras que el cometido del acervo comunitario es complementar las acciones de los Estados miembros. Algunos de quienes respondieron subrayan la importancia de unas normas mínimas que tengan en cuenta las diversas prácticas nacionales y la necesidad de mantener la competitividad de la economía comunitaria.

Los planes nacionales de reforma eran primordiales para algunos Estados miembros, Parlamentos nacionales y empresarios. Por ello consideraban positivo un intercambio más estructurado de experiencias sobre progresos particulares en materia de Derecho laboral y contratos. Algunas confederaciones nacionales de empresarios pidieron que se actúe urgentemente a escala nacional para agilizar la normativa sobre despidos individuales y colectivos y para facilitar un mayor recurso a nuevas formas de contratos (es decir, alternativas al contrato laboral estándar, indefinido y a tiempo

completo). En cambio, no veían la necesidad de otras iniciativas legislativas a nivel comunitario en este ámbito.

La actividad de la UE en cuestiones clave de derecho al empleo no debería limitarse al método abierto de coordinación (MAC), en opinión de sindicatos, académicos y otros Estados miembros. Los sindicatos pusieron de relieve que los nuevos mercados laborales europeos ya no pueden gestionarse confiando en normas nacionales del ámbito social como el mercado interior, y que se está concediendo primacía a las normas de competencia sobre las disposiciones nacionales de política social.

### **El programa sobre la mejora de la legislación**

El Parlamento Europeo resaltó la tremenda influencia que tiene la legislación laboral en el comportamiento de las empresas y cómo sus decisiones de crear más y mejores puestos de trabajo dependen de unas disposiciones normativas estables, claras y correctas. Para algunos Estados miembros, reformar sus códigos laborales o codificar una legislación fragmentada es una oportunidad de reducir las cargas administrativas sin comprometer objetivos fundamentales. El desarrollo del MAC también se considera un medio de promover la mejora de la legislación laboral.

Varios Estados miembros reconocieron la importancia para la reforma del Derecho laboral de una serie de medidas asociadas con el programa sobre la mejora de la legislación: consultas con los interesados, evaluaciones de impacto, evaluación de alternativas a la reglamentación, simplificación y clarificación de leyes, campañas de concienciación sobre el Derecho laboral, etc. Si bien los Estados miembros suelen considerar que la reglamentación que protege a los empleados debe, en principio, aplicarse por igual en las empresas grandes y en las pequeñas, la mayoría de ellos cree que hay un cierto margen de maniobra, en casos particulares, para adaptarla a las circunstancias especiales de las PYME.

## **3. TEMAS DE LA CONSULTA**

### **Un mercado laboral flexible e inclusivo**

Los Estados miembros consideraron que es probable que varíen entre ellos los medios de equilibrar seguridad y flexibilidad, el nivel al que podría establecerse dicho equilibrio y la forma exacta que debería tomar, como también que puedan cambiar con el tiempo. Sin embargo, acogieron con satisfacción un intercambio más profundo de experiencias, en especial con los interlocutores sociales, para comprender más claramente las dificultades que conlleva la legislación sobre contratos.

Las ONG sociales subrayaron la necesidad de una mejor coordinación entre la legislación laboral y las políticas de empleo, por una parte, y los sistemas de protección social, por otra. La protección social y la renta mínima deberían hacer posible que los ciudadanos eligieran entre el empleo, la formación y actividades socialmente significativas. Los períodos de maternidad, paternidad y permiso parental, interrupciones de la carrera profesional y el trabajo a tiempo parcial (en especial para ocuparse de personas dependientes) deberían tenerse en cuenta en el cálculo de los derechos de pensión y seguro.

## **Facilitar la transición de un empleo a otro**

Los patronos subrayaron que aligerar la legislación de protección del empleo podría tener repercusiones en los niveles de empleo y las perspectivas de empleo de las categorías vulnerables. Consideran que convendría centrar más la reforma del Derecho laboral en ofrecer a las personas las cualificaciones necesarias para mantenerse flexibles durante su vida laboral, en vez de en proteger puestos concretos de trabajo. Los sindicatos rechazaron de plano el planteamiento de que una legislación más flexible de protección del empleo facilitaría la transición de un empleo a otro.

Los sindicatos y los expertos jurídicos pidieron que se desarrolle una nueva reglamentación para promover la transición desde contratos a plazo fijo y por horas hacia otros a jornada completa. Exhortaron a que se tomen medidas para promover una mayor movilidad de los trabajadores permitiéndoles exportar sus derechos adquiridos en caso de cambio de empleo. Por parte de la patronal, la Unión Europea del Artesanado y de la Pequeña y Mediana Empresa (UEAPME)<sup>10</sup> exhortó a estudiar en cada país cómo al mantener los derechos de protección se podrían facilitar la transición de un empleo a otro y la actividad por cuenta propia.

Algunos Estados miembros e interlocutores sociales consideraron que tanto la legislación laboral como los convenios colectivos pueden contribuir a promover el acceso a la formación y facilitar la transición entre diversos tipos de contrato para apoyar la movilidad vertical a lo largo de una vida profesional. BusinessEurope<sup>11</sup>, sin embargo, emitió reservas sobre si la legislación es el instrumento apropiado para actuar sobre el comportamiento ante el aprendizaje. En su opinión, la experiencia en los Estados miembros que aplicaban un «derecho a la formación» demuestra que tiene pocas repercusiones para los trabajadores que más la necesitarían, que son los menos cualificados. Algunos de los interlocutores sociales pusieron de relieve su experiencia de negociar convenios colectivos para promover el acceso a la capacitación, mejorar la formación continua y transiciones más fluidas hacia el empleo desde la educación y los contratos de aprendizaje. Las ONG sociales, en especial, subrayaron la contribución que el Derecho laboral debería hacer a la igualdad de acceso a la capacitación y a la formación continua para todos.

## **Incertidumbre en torno a la definición de relación laboral**

La mayor parte de los Estados miembros se hizo eco del reconocimiento por el Parlamento Europeo de lo complejo que es definir los conceptos de trabajadores por cuenta ajena y por cuenta propia según el Derecho comunitario. Se reconoció que esta complejidad había aumentado como consecuencia de la prestación transfronteriza de servicios. La mayor parte de los Estados miembros querían basarse en el Derecho nacional y en procedimientos jurídicos bien establecidos para resolver tales problemas. Junto con muchas organizaciones de interlocutores sociales, son partidarios de dejar la definición de «trabajador», conforme a la mayor parte de las directivas de legislación laboral, a discreción de los Estados miembros. Tanto a escala de la UE como nacional, la patronal no veía la necesidad de definiciones

---

<sup>10</sup> Asociación Europea del Artesanado y la Pequeña y Mediana Empresa.

<sup>11</sup> Unión de Confederaciones de Industrias y Empresarios de Europa.

nacionales más convergentes, mientras que los interlocutores sociales de los sectores de servicios, espectáculo, medios de comunicación y minoristas consideraron que se podrían recopilar y explicar las definiciones de *trabajador autónomo, ocasional o independiente* utilizadas por diversos Estados miembros, para que se comprenda mejor la situación laboral de estas personas.

El Parlamento Europeo pidió una iniciativa para hacer converger las definiciones nacionales de «trabajador», de modo que se garantice una aplicación más coherente y eficaz del acervo comunitario. Exhortó a los Estados miembros a promover la aplicación de la Recomendación de la OIT de 2006 sobre la relación de trabajo<sup>12</sup>. Algunos Estados miembros también sugirieron usar dicha Recomendación como base para la discusión entre los Estados miembros y los interlocutores sociales sobre cómo hacer frente mejor, a escala europea, al fenómeno de las relaciones de trabajo ocultas.

Los Estados miembros y los interlocutores sociales se oponen mayoritariamente a la introducción de toda tercera categoría intermedia, como la de los denominados «trabajadores económicamente dependientes», entre los trabajadores por cuenta ajena y por cuenta propia. Incluso en los Estados miembros en los cuales ya existe este concepto en el Derecho nacional, como en Italia, había reservas sobre la posibilidad de llegar a una definición inequívoca a nivel europeo. BusinessEurope acepta, sin embargo, que puede alcanzarse un cierto valor añadido compartiendo experiencias sobre el impacto de tales medidas, de modo que los Estados miembros aprendan unos de otros. Los sindicatos son partidarios de dar un nuevo enfoque al Derecho laboral mediante reformas nacionales para ampliar a todos los trabajadores la protección asociada con el contrato estándar de trabajo.

La CES<sup>13</sup> hace un llamamiento a las instituciones y a los interlocutores sociales de la UE para que creen un marco jurídico de apoyo a escala comunitaria, consistente en una combinación de «reglas del juego» y de algunas normas mínimas de la UE para sentar una «base de derechos», a la vez que se respetan las políticas sociales y las relaciones laborales nacionales. Las ONG sociales también apoyan la idea de un conjunto común de derechos vinculados a una definición consensuada de «trabajador» establecida conforme al Derecho comunitario, para apoyar el principio de la libre circulación.

### **Relaciones de trabajo triangulares**

Los Estados miembros y los interlocutores sociales reiteraron sus posiciones establecidas respecto a los méritos de la propuesta de Directiva sobre las empresas de trabajo temporal. Varios Estados miembros pidieron su adopción como prioridad de la reforma del Derecho laboral. Los sindicatos pidieron que se adopte la Directiva propuesta como complemento a la Directiva sobre el desplazamiento de trabajadores y a la Directiva de servicios. Las organizaciones patronales, en cambio, consideraron que la situación de «trabajador temporal» está suficientemente bien definida en el Derecho nacional.

---

<sup>12</sup> Recomendación R198 de la OIT sobre la relación de trabajo, adoptada en la sesión 95 de la Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo en junio de 2006.

<sup>13</sup> Confederación Europea de Sindicatos.

El Parlamento Europeo resaltó la necesidad de regular la responsabilidad individual y conjunta de las empresas principales para hacer frente a los abusos de subcontratación y externalización y asegurar condiciones equitativas de competencia para las empresas, en un mercado transparente y competitivo. Algunos Estados miembros también favorecen el establecimiento de un principio de responsabilidad subsidiaria para asegurar el respeto del Derecho laboral en la UE. Otros Estados miembros, por el contrario, están satisfechos con las disposiciones de su Derecho laboral interno en materia de responsabilidad secundaria en relaciones de subcontratación.

La CES y sus afiliados sectoriales consideraron que se requiere una iniciativa comunitaria en forma de instrumento para regular la «responsabilidad en cadena» de empresas usuarias y de intermediarios en el caso de agencias de trabajo y de subcontratación. La patronal puso en duda la eficacia de una propuesta para establecer un principio de responsabilidad subsidiaria. Las empresas usuarias deberían más bien poder contar con que los subcontratistas tienen que asumir sus responsabilidades en materia de Derecho laboral.

### **Ordenación del tiempo de trabajo**

El Parlamento Europeo abogó por una ordenación del tiempo de trabajo lo suficientemente flexible como para cubrir las necesidades de patronos y trabajadores, conciliar mejor el trabajo y la vida familiar, salvaguardar la competitividad y mejorar la situación del empleo. Para varios Estados miembros, la revisión de la Directiva sobre el tiempo de trabajo es una prioridad clave para la UE.

La CES y sus afiliados recordaron su posición desde la primera y segunda fases de consulta de los interlocutores sociales de la UE relativa a la revisión de la Directiva sobre el tiempo de trabajo, en 2004. Quieren que se reconozcan de modo inequívoco los períodos de trabajo en servicio de guardia como tiempo de trabajo, sin exenciones. BusinessEurope y la mayoría de sus afiliados consideran que se tiene una visión errónea de la normativa original de la UE en este ámbito. Los patronos, por el contrario, instan a que se adopten propuestas para revisar la Directiva sobre el tiempo de trabajo, para evitar sus efectos negativos en los sistemas de seguridad social y en las economías privadas como consecuencia de la sentencia del Tribunal Europeo de Justicia sobre el asunto Simap/Jaeger. Desean mantener la cláusula de exclusión para asegurar una mayor flexibilidad del mercado laboral.

### **Protección del derecho al empleo y lucha contra el trabajo no declarado**

El Parlamento Europeo subrayó que la legislación laboral sólo es eficaz, justa y fuerte si la respetan todos los Estados miembros, se aplica por igual a todos los afectados y se hace cumplir regularmente y de manera eficaz. Hubo apoyo general a una mejor cooperación a escala de la UE y un mejor intercambio de información y de prácticas adecuadas. Los Estados miembros se manifestaron a favor de luchar a nivel de la UE contra el trabajo no declarado, dado el cariz cada vez más supranacional del problema. Varía, en cambio, el tipo de acción propuesto, que va desde instrumentos declaratorios como Resoluciones del Consejo, hasta intercambios de prácticas adecuadas y formas bilaterales y multilaterales de cooperación administrativa.

Algunos Estados miembros proponen establecer vínculos cooperativos entre organismos pertinentes de la UE (como inspecciones de trabajo, entidades recaudatorias u organismos de seguridad social). Entre los interlocutores sociales hay puntos de vista contrastados, que reflejan su diversidad sectorial y las diferencias en el modo en que sus organizaciones ayudan a las autoridades a luchar por el derecho al empleo y contra el trabajo no declarado. La CES y algunas federaciones sectoriales pidieron la creación de una estructura europea permanente de coordinación para asegurar la aplicación del Derecho comunitario, mientras que la patronal considera este asunto una cuestión fundamentalmente nacional. Los patronos también resaltaron las iniciativas que, en programas de asistencia técnica de la UE, se han tomado para contribuir a construir la capacidad de las organizaciones sindicales de los nuevos Estados miembros.

#### 4. PRÓXIMOS PASOS

La Comisión considera que la consulta pública ha logrado su propósito de generar un debate, en la Unión y a escala nacional, sobre la necesidad de mejorar la legislación laboral para resolver los desafíos del siglo XXI. Las respuestas contienen información útil sobre los avances en materia de Derecho laboral y de sistemas de relaciones laborales en los Estados miembros — muchos de los cuales corresponden a temas abordados en el Libro Verde.

El debate ha puesto de manifiesto hasta qué punto la legislación laboral es una herramienta importante, no sólo para la gestión de la mano de obra, sino también para dar un sentimiento de seguridad a los trabajadores y a los ciudadanos en un mundo rápidamente cambiante y de alta movilidad del capital y de la tecnología. También ha mostrado las estrechas interrelaciones existentes entre las reformas del Derecho laboral, de la seguridad social y de los sistemas de formación. Mediante el Libro Verde sobre Derecho laboral y la Comunicación sobre flexiguridad, la Comisión ha iniciado un debate abierto sobre asuntos de vital importancia para el futuro de los mercados laborales y de la cohesión social en Europa. Los principales interesados comprendieron bien ese mensaje, sean cuales fueren sus opiniones sobre la dirección que debe tomar la reforma. La Comisión colaborará con los Estados miembros para alcanzar conclusiones sobre los principios comunes de flexiguridad que van a adoptarse en el Consejo Europeo de diciembre de 2007<sup>14</sup>. La Comisión también seguirá el análisis conjunto de los interlocutores sociales sobre las principales dificultades a las que han de hacer frente los mercados laborales<sup>15</sup> europeos para establecer un programa que permita promover un planteamiento integrado para aplicar principios basados en la flexiguridad. Insta a los interlocutores sociales a participar en negociaciones, especialmente sobre el aprendizaje a lo largo de toda la vida.

En consecuencia, la Comisión tomará en 2008 las medidas necesarias para proseguir lo planteado en la presente Comunicación en el contexto más amplio de la «flexiguridad». Pese a los diferentes puntos de vista sobre el grado y la naturaleza de

---

<sup>14</sup> Se espera que el Consejo de Empleo, Política Social, Sanidad y Consumidores (EPSCO) adopte conclusiones sobre flexiguridad el 5 de diciembre de 2007. El Consejo de Economía y Finanzas (Ecofin) ya lo hizo el 9 de octubre de 2007.

<sup>15</sup> Presentadas en la cumbre social tripartita del 18 de octubre de 2007.

la acción de la Unión, de la consulta se desprende la necesidad de mejor cooperación, más claridad, o simplemente de más y mejores información y análisis en varias áreas, como:

- la prevención y la lucha contra el trabajo no declarado, especialmente en zonas transfronterizas<sup>16</sup>;
- la promoción, el desarrollo y la puesta en práctica de la capacitación y la formación continua para asegurar mayor seguridad en el empleo a lo largo de la vida;
- la interacción entre el Derecho laboral y la normativa de protección social, en apoyo de transiciones efectivas de un empleo a otro, y de sistemas sostenibles de protección social;
- la clarificación de la naturaleza de la relación de trabajo, con vistas a promover mayor comprensión y facilitar la cooperación a través de la UE;
- la clarificación de los derechos y las obligaciones de las partes implicadas en la cadena de subcontratación, para evitar que se impida a los trabajadores hacer un uso efectivo de sus derechos.

---

<sup>16</sup> Véase la Comunicación de la Comisión «Intensificar la lucha contra el trabajo no declarado», COM(2007) xxx de 24.10.2007.