



COMISIÓN
DE LAS COMUNIDADES EUROPEAS

**Carta comunitaria
de los
derechos sociales fundamentales
de los trabajadores**

COMISIÓN DE LAS COMUNIDADES EUROPEAS

**Carta comunitaria
de los
derechos sociales fundamentales
de los trabajadores**

Esta publicación se edita también en las lenguas siguientes:

DA	ISBN	92-826-0972-3
DE	ISBN	92-826-0973-1
GR	ISBN	92-826-0974-X
EN	ISBN	92-826-0975-8
FR	ISBN	92-826-0976-6
IT	ISBN	92-826-0977-4
NL	ISBN	92-826-0978-2
PT	ISBN	92-826-0979-0

Una ficha bibliográfica figura al final de la obra.

Luxemburgo: Oficina de Publicaciones Oficiales de las Comunidades Europeas, 1990

ISBN 92-826-0971-5

Nº de catálogo: CB-57-89-483-ES-C

Reproducción autorizada, con indicación de la fuente bibliográfica.

Printed in Belgium

La presente carta es el fruto de un compromiso que contraje en mayo de 1988 en Estocolmo ante el Congreso de la Confederación Europea de Sindicatos. Dieciocho meses después, los jefes de Estado o de Gobierno de once Estados miembros de la Comunidad, reunidos en el Consejo Europeo de Estrasburgo los días 8 y 9 de diciembre de 1989, aprobaron la «Carta comunitaria de los derechos sociales fundamentales de los trabajadores».

Esta carta, inspirada en marcos como la carta social del Consejo de Europa y los convenios de la Organización Internacional del Trabajo, ha pasado a constituir un pilar básico de la dimensión social de la construcción europea y se ajusta al espíritu del Tratado de Roma, completado por el Acta Única Europea.

Se trata de una declaración solemne que establece los grandes principios en los que se basa nuestro modelo europeo de derecho laboral y, en un sentido más amplio, el lugar que ocupa el trabajo en nuestra sociedad. En ella se consagra una base de derechos sociales que deberán garantizar y aplicar, según los casos, los Estados miembros o la Comunidad Europea, dentro de sus respectivas competencias. Ahora bien, esta declaración no pasará a formar parte de la realidad social sin la contribución activa de los interlocutores sociales.

Esta carta es, al mismo tiempo que un acto de identidad europea y de fidelidad a lo que somos, un mensaje para todos aquellos que, dentro o fuera de la Comunidad Europea, hallan motivos de esperanza en el progreso de Europa.

Jacques DELORS

Ya en 1972, los jefes de Estado o de Gobierno de la Comunidad Europea, reunidos en París, convinieron en afirmar la dimensión social de la construcción europea. Dos años después llegaría el programa de acción social, presentado por la Comisión y aprobado por el Consejo. No es que la Comunidad hubiese permanecido inactiva en este terreno desde su fundación: los primeros reglamentos sobre la libre circulación de los trabajadores datan de 1968 y, ya en 1963, el Consejo había sentado los principios generales de la formación profesional. Pero, en vísperas de la primera ampliación, pareció necesario destacar que Europa era algo más que el mercado común y la eliminación de las barreras aduaneras.

¡Han pasado quince años! Aunque es cierto que posteriormente se han dado pasos significativos. La aprobación del Acta Única confirmó esta dimensión, al destacar la necesidad de aumentar la cohesión económica y social de la Comunidad, que se vio apoyada por la reforma de los fondos estructurales en 1988.

Sea como fuere, no cabe duda de que la realización del mercado interior que se perfila en el horizonte de 1992 ha realzado la importancia de esta dimensión social. No se trata simplemente de garantizar la libre circulación de las personas, a la par que la de los bienes, los servicios y los capitales. Está también en juego todo lo que contribuye a aumentar el bienestar de los ciudadanos de la Comunidad Europea y, en primer lugar, de sus trabajadores. La construcción de una Europa dinámica y fuerte lleva aparejada la exigencia de que se reconozca una base de derechos sociales. Era indispensable que esta señal política se efectuase en el nivel más elevado. Había que actuar con vigor, como habían solicitado insistentemente el Parlamento Europeo y el Comité Económico y Social.

La «Carta comunitaria de los derechos sociales de los trabajadores», aprobada hace algunas semanas en Estrasburgo por once jefes de Estado o de Gobierno, tiene su propia historia. A partir de un texto propuesto por la Comisión en septiembre de 1989 —anteproyecto y, una vez consultados los interlocutores sociales, proyecto—, el Consejo de Asuntos Sociales y el Consejo Europeo examinaron este tema con los resultados conocidos. Esta carta es un primer paso, pero un primer paso que había que dar.

Vasso PAPANDREOU

**Carta comunitaria
de los
derechos sociales
fundamentales
de los trabajadores**

LÓS JEFES DE ESTADO O DE GOBIERNO DE LOS ESTADOS MIEMBROS DE LA COMUNIDAD EUROPEA REUNIDOS EN ESTRASBURGO EL 9 DE DICIEMBRE DE 1989,¹

Considerando que los Estados miembros han convenido, de conformidad con el artículo 117 del Tratado CEE, en la necesidad de fomentar la mejora de las condiciones de vida y de trabajo de los trabajadores, permitiendo su equiparación por la vía del progreso;

Considerando que, en la línea de las conclusiones de los Consejos Europeos de Hannover y de Rodas, el Consejo Europeo de Madrid estimó que, en el marco de la construcción del mercado único europeo, es conveniente otorgar a los aspectos sociales la misma importancia que a los aspectos económicos y que, por consiguiente, deben ser desarrollados de forma equilibrada;

Considerando las resoluciones del Parlamento Europeo de 15 de marzo de 1989, de 14 de septiembre de 1989 y de 22 de noviembre de 1989, así como el dictamen del Comité Económico y Social de 22 de febrero de 1989;

Considerando que la realización del mercado interior constituye el medio más eficaz para la creación de empleo y para garantizar el máximo bienestar en la Comunidad; que el desarrollo y la creación de empleo deben ser la primera prioridad en la realización del mercado interior; que corresponde a la Comunidad hacer frente a los desafíos del futuro en el plano de la competitividad económica, teniendo en cuenta, en particular, los desequilibrios regionales;

Considerando que el consenso social contribuye a reforzar la competitividad de las empresas y de toda la economía, así como a

¹ Este texto fue aprobado por los jefes de Estado o de Gobierno de once Estados miembros.

crear empleo; que, por esta razón, es condición esencial para garantizar un desarrollo económico sostenido;

Considerando que la realización del mercado interior debe favorecer la aproximación en el progreso de las condiciones de vida y de trabajo y la cohesión económica y social de la Comunidad Europea, evitando distorsiones de la competencia;

Considerando que la realización del mercado interior debe suponer para los trabajadores de la Comunidad Europea mejoras en el ámbito social, y en particular en materia de libre circulación, condiciones de vida y de trabajo, salud y seguridad en el lugar de trabajo, protección social, educación y formación;

Considerando que, para garantizar la igualdad de trato, es conveniente luchar contra las discriminaciones en todas sus formas, en particular las basadas en el sexo, el color, la raza, las opiniones y las creencias, y que, con espíritu de solidaridad, es importante luchar contra la exclusión social;

Considerando que corresponde a los Estados miembros garantizar que los trabajadores de terceros países y los miembros de su familia que residen legalmente en un Estado miembro de la Comunidad puedan beneficiarse, en sus condiciones de vida y de trabajo, de un trato comparable al que reciben los trabajadores de dicho Estado miembro;

Considerando que conviene inspirarse en los convenios de la Organización Internacional del Trabajo y en la Carta Social Europea del Consejo de Europa;

Considerando que el Tratado, modificado por el Acta Única Europea, contiene disposiciones que establecen las competencias de la Comunidad relativas señaladamente a la libre circulación de los trabajadores (arts. 7 y 48 a 51), a la libertad de establecimiento (arts. 52 a 58), al ámbito social en las condiciones previstas en los artículos 117 a 122 —en particular en lo que se refiere a la mejora de la seguridad y la salud en el lugar de trabajo (art. 118 A),

desarrollo del diálogo entre los interlocutores sociales en Europa (art. 118 B), igualdad de retribución entre los trabajadores masculinos y femeninos para un mismo trabajo (art. 119)— a los principios generales para la ejecución de una política común de formación profesional (art. 128), a la cohesión económica y social (arts. 130 A a 130 E) y, de manera más general, a la aproximación de las legislaciones (arts. 100, 100 A y 235); que la aplicación de la Carta no puede tener como consecuencia una ampliación de las competencias de la Comunidad definidas por los Tratados;

Considerando que la presente Carta tiene por objeto, por una parte, consagrar los progresos realizados en el ámbito social, por la acción de los Estados miembros, de los interlocutores sociales y de la Comunidad;

Considerando que, por otra parte, tiene por objeto afirmar de forma solemne que la aplicación del Acta Única debe tomar plenamente en consideración la dimensión social de la Comunidad y que, en este contexto, es necesario garantizar en los niveles adecuados el desarrollo de los derechos sociales de los trabajadores de la Comunidad Europea, en particular de los trabajadores por cuenta ajena y de los trabajadores por cuenta propia;

Considerando que, de conformidad con las conclusiones del Consejo Europeo de Madrid, deben establecerse claramente las funciones respectivas de las normas comunitarias, de las legislaciones nacionales y de las relaciones convencionales;

Considerando que en virtud del principio de subsidiariedad las iniciativas que haya que tomar para la aplicación de estos derechos sociales corresponden a los Estados miembros y a las entidades que los constituyen y, en el marco de sus competencias, son responsabilidad de la Comunidad Europea; que esta aplicación puede revestir la forma de leyes, de convenios colectivos o de prácticas existentes en los distintos niveles adecuados y que requiere, en numerosos ámbitos, la participación activa de los interlocutores sociales;

Considerando que la proclamación solemne de los derechos sociales fundamentales en la Comunidad Europea no puede justificar, en el momento de su aplicación, ninguna regresión con respecto a la situación actualmente existente en cada Estado miembro,

HAN ADOPTADO LA DECLARACIÓN SIGUIENTE QUE CONSTITUYE LA «CARTA COMUNITARIA DE LOS DERECHOS SOCIALES FUNDAMENTALES DE LOS TRABAJADORES»:

Derechos sociales fundamentales de los trabajadores

Libre circulación

1. Todo trabajador de la Comunidad Europea tiene derecho a la libre circulación en todo el territorio de la Comunidad, sin perjuicio de las limitaciones justificadas por razones de orden público, de seguridad pública y de salud pública.
2. El derecho a la libre circulación permite a cualquier trabajador ejercer cualquier profesión u oficio en la Comunidad, en condiciones de igualdad de trato para el acceso al trabajo, las condiciones de trabajo y la protección social del país de acogida.
3. El derecho a la libre circulación implica asimismo:
 - la armonización de las condiciones de residencia en todos los Estados miembros, en particular para la reunificación familiar;
 - la supresión de los obstáculos que resulten del no reconocimiento de títulos o de cualificaciones profesionales equivalentes;
 - la mejora de las condiciones de vida y de trabajo de los trabajadores fronterizos.

Empleo y remuneración

4. Toda persona tiene derecho a la libertad de elección y de ejercicio de una profesión, con arreglo a las disposiciones que rigen cada profesión.
5. Todo empleo debe ser justamente remunerado.

A tal fin conviene que, con arreglo a las prácticas nacionales:

- se garantice a los trabajadores una remuneración equitativa, es decir, que sea suficiente para proporcionarles un nivel de vida digno;
 - se garantice a los trabajadores sujetos a un régimen de trabajo distinto del contrato de trabajo a tiempo completo y por tiempo indefinido un salario de referencia equitativo;
 - los salarios sólo pueden ser retenidos, embargados o cedidos con arreglo a las disposiciones nacionales; estas disposiciones deberían prever medidas que garanticen al trabajador la conservación de los medios necesarios para su sustento y el de su familia.
6. Toda persona debe poder beneficiarse gratuitamente de los servicios públicos de colocación.

Mejora de las condiciones de vida y de trabajo

7. La realización del mercado interior debe conducir a una mejora de las condiciones de vida y de trabajo de los trabajadores en la Comunidad Europea. Este proceso se efectuará mediante la aproximación, por la vía del progreso, de dichas condiciones, en particular en lo que respecta a la duración y distribución del tiempo de trabajo y las formas de trabajo distintas del trabajo por tiempo indefinido, como el trabajo de duración determinada, el trabajo a tiempo parcial, el trabajo interino y el trabajo de temporada.

Esta mejora deberá permitir igualmente desarrollar, cuando sea necesario, ciertos aspectos de la reglamentación laboral, como los procedimientos de despido colectivo o los referentes a las quiebras.

8. Todo trabajador de la Comunidad Europea tiene derecho al descanso semanal y a unas vacaciones anuales pagadas, cuya dura-

ción, en uno y otro caso, deberá aproximarse por la vía del progreso, de conformidad con las prácticas nacionales.

9. Todo asalariado de la Comunidad Europea tiene derecho a que se definan sus condiciones de trabajo por ley, por un convenio colectivo o por un contrato de trabajo según las modalidades propias de cada país:

Protección social

Con arreglo a las modalidades propias de cada país:

10. Todo trabajador de la Comunidad Europea tiene derecho a una protección social adecuada y, sea cual fuere su estatuto o la dimensión de la empresa en que trabaja, debe beneficiarse de niveles de prestaciones de seguridad social de nivel suficiente.

Las personas que estén excluidas del mercado de trabajo, ya sea por no haber podido acceder a él, ya sea por no haber podido reinsertarse en el mismo, y que no dispongan de medios de subsistencia, deben poder beneficiarse de prestaciones y de recursos suficientes adaptados a su situación personal.

Libertad de asociación y negociación colectiva

11. Los empresarios y trabajadores de la Comunidad Europea tienen derecho a asociarse libremente a fin de constituir organizaciones profesionales o sindicales de su elección para defender sus intereses económicos y sociales.

Todo empresario y todo trabajador tiene derecho a adherirse o no, libremente, a tales organizaciones, sin que de ello pueda derivarse ningún perjuicio personal o profesional para el interesado.

12. Los empresarios o las organizaciones de empresarios, por una parte, y las organizaciones de trabajadores, por otra, tienen derecho, en las condiciones establecidas por las legislaciones y prácticas nacionales, a negociar y celebrar convenios colectivos.

El diálogo entre interlocutores sociales a escala europea, que debe desarrollarse, puede conducir, si éstos lo consideran deseable, a que se establezcan relaciones convencionales, en particular interprofesional y sectorialmente.

13. El derecho a recurrir, en caso de conflicto de intereses, a acciones colectivas, incluye el derecho a la huelga, sin perjuicio de las obligaciones resultantes de las reglamentaciones nacionales y de los convenios colectivos.

Para facilitar la resolución de los conflictos laborales, es conveniente favorecer, de conformidad con las prácticas nacionales, la creación y utilización, en los niveles apropiados, de procedimientos de conciliación, mediación y arbitraje.

14. El ordenamiento jurídico interno de los Estados miembros determinará en qué condiciones y en qué medida los derechos contemplados en los artículos 11 a 13 son aplicables a las fuerzas armadas, a la policía y a la función pública.

Formación profesional

15. Todo trabajador de la Comunidad Europea debe poder tener acceso a la formación profesional y poder beneficiarse de la misma a lo largo de su vida activa. En las condiciones de acceso a dicha formación no podrá darse ninguna discriminación basada en la nacionalidad.

Las autoridades públicas competentes, las empresas o los interlocutores sociales, cada uno en el ámbito de su competencia, deberían establecer los mecanismos de formación continuada y permanente

que permitan a toda persona reciclarse, en particular mediante permisos de formación, perfeccionamiento y adquisición de nuevos conocimientos, teniendo en cuenta, particularmente, la evolución técnica.

Igualdad de trato entre hombres y mujeres

16. Debe garantizarse la igualdad de trato entre hombres y mujeres. Debe desarrollarse la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres.

A tal fin, conviene intensificar, dondequiera que ello sea necesario, las acciones destinadas a garantizar la realización de la igualdad entre hombres y mujeres, en particular para el acceso al empleo, la retribución, las condiciones de trabajo, la protección social, la educación, la formación profesional y la evolución de la carrera profesional.

Conviene, asimismo, desarrollar medidas que permitan a hombres y mujeres compaginar más fácilmente sus obligaciones profesionales y familiares.

Información, consulta y participación de los trabajadores

17. La información, la consulta y la participación de los trabajadores deben desarrollarse según mecanismos adecuados y teniendo en cuenta las prácticas vigentes en los diferentes Estados miembros.

Ello es especialmente aplicable en aquellas empresas o grupos de empresas que tengan establecimientos o empresas situados en varios Estados miembros de la Comunidad Europea.

18. Esa información, esa consulta y esa participación deben llevarse a cabo en el momento oportuno, y en particular en los casos siguientes:

- cuando se introduzcan en las empresas cambios tecnológicos que afecten de forma importante a los trabajadores en lo que se refiere a sus condiciones de trabajo y a la organización del trabajo;
- cuando se produzcan reestructuraciones o fusiones de empresas que afecten al empleo de los trabajadores;
- con motivo de procedimientos de despido colectivo;
- cuando haya trabajadores, en particular trabajadores transfronterizos, afectados por políticas de empleo llevadas a cabo por las empresas en las que trabajan.

Protección de la salud y de la seguridad en el lugar de trabajo

19. Todo trabajador debe disfrutar en su lugar de trabajo de condiciones satisfactorias de protección de su salud y de su seguridad. Deben adoptarse medidas adecuadas para proseguir la armonización en el progreso de las condiciones existentes en este campo.

Estas medidas deberán tener en cuenta, en particular, la necesidad de formación, información, consulta y participación equilibrada de los trabajadores en lo que se refiere a los riesgos a los que estén expuestos y a las medidas que se adopten para eliminar o reducir esos riesgos.

Las disposiciones relativas a la realización del mercado interior deben contribuir a dicha protección.

Protección de los niños y de los adolescentes

20. Sin perjuicio de disposiciones más favorables para los jóvenes, en especial las que, mediante la formación, garanticen su inserción

profesional, y salvo excepciones circunscritas a algunos trabajos ligeros, la edad mínima de admisión al trabajo no debe ser inferior a la edad en la que concluye la escolaridad obligatoria ni en ningún caso inferior a 15 años.

21. Todo joven que ejerza un empleo debe percibir una retribución equitativa de conformidad con las prácticas nacionales.

22. Deben adoptarse las medidas necesarias para adecuar las normas del Derecho laboral aplicables a los jóvenes trabajadores para que satisfagan las exigencias de su desarrollo y las necesidades de su formación profesional y de su acceso al empleo.

Debe limitarse, en particular, la duración del trabajo de los trabajadores menores de dieciocho años —sin que pueda eludirse esta limitación recurriendo a horas extraordinarias—, prohibiéndose el trabajo nocturno, con excepción de algunos empleos establecidos por las legislaciones o las normativas nacionales.

23. Los jóvenes deben poder beneficiarse, al final de la escolaridad obligatoria, de una formación profesional inicial de duración suficiente para que puedan adaptarse a las exigencias de su futura vida profesional; esta formación debería tener lugar, para los jóvenes trabajadores, durante la jornada de trabajo.

Personas de edad avanzada

De acuerdo con las modalidades de cada país:

24. Al llegar a la jubilación todo trabajador de la Comunidad Europea debe poder disfrutar de recursos que le garanticen un nivel de vida digno.

25. Toda persona que haya alcanzado la edad de jubilación, pero que no tenga derecho a pensión y que no tenga otros medios de subsistencia, debe poder disfrutar de recursos suficientes y de una asistencia social y médica adaptadas a sus necesidades específicas.

Minusválidos

26. Todo minusválido, cualesquiera que sean el origen y la naturaleza de su minusvalía, debe poder beneficiarse de medidas adicionales concretas encaminadas a favorecer su integración profesional y social.

Estas medidas de mejora deben referirse, en particular, según las capacidades de los interesados, a la formación profesional, la ergonomía, la accesibilidad, la movilidad, los medios de transporte y la vivienda.

Aplicación de la Carta

27. La garantía de los derechos sociales fundamentales de la presente Carta, así como la aplicación de las medidas sociales indispensables para el buen funcionamiento del mercado interior en el marco de una estrategia de cohesión económica y social, competen a los Estados miembros de conformidad con las respectivas prácticas nacionales, en particular mediante su legislación y convenios colectivos.

28. El Consejo Europeo invita a la Comisión a que presente cuanto antes las iniciativas que entren dentro del marco de sus competencias previstas en los Tratados con vistas a la adopción de instrumentos jurídicos para la aplicación efectiva, a medida que se avanza en la realización del mercado interior, de aquellos derechos que entren dentro del marco de competencias de la Comunidad.

29. La Comisión elaborará cada año, durante el último trimestre, un informe sobre la aplicación de la Carta por parte de los Estados miembros y de la Comunidad Europea.

30. El informe de la Comisión se transmitirá al Consejo Europeo, al Parlamento Europeo y al Comité Económico y Social.

Comunidades Europeas — Comisión

Carta comunitaria de los derechos sociales fundamentales de los trabajadores

Luxemburgo: Oficina de Publicaciones Oficiales de las Comunidades Europeas

1990 — 21 pp. — 16,2 × 22,9 cm

ES, DA, DE, GR, EN, FR, IT, NL, PT

ISBN 92-826-0971-5

Nº de catálogo: CB-57-89-483-ES-C



OFICINA DE PUBLICACIONES OFICIALES
DE LAS COMUNIDADES EUROPEAS

L-2985 Luxembourg

ISBN 92-826-0971-5



9 789282 609712