

# Newsletter EUSOCP project

## Issue II – December 2017



UNIVERSITY OF AMSTERDAM

Erasmus+ Jean Monnet Action

### *European Labour Law Perspectives - Enhancing the Social Pillar*

**Project Reference:** 587919-EPP-1-2017-1-NL-EPPJMO-PROJECT

**Coordinators/Editors:** University of Amsterdam – Hugo Sinzheimer Institute

Prof. Dr. R.M. Beltzer - [R.M.Beltzer@uva.nl](mailto:R.M.Beltzer@uva.nl)

Dr. N. E. Ramos Martín - [N.E.RamosMartin@uva.nl](mailto:N.E.RamosMartin@uva.nl)

---

**Partner institution:** University Carlos III - Madrid

Prof. Dr. J. Mercader Uguina - [jesus.mercader@uc3m.es](mailto:jesus.mercader@uc3m.es)

Dr. A. B. Muñoz - [anabelen.munoz@uc3m.es](mailto:anabelen.munoz@uc3m.es)

---

Within the Jean Monnet action EUSOCP, the Labour Law Departments at the University of Amsterdam and the University Carlos III-Madrid are issuing a monthly newsletter summarizing the development of the EU Pillar of Social Rights and including comments on EU legislation and case law in the field of Labour and Social Security Law. The newsletter is available via the following link:

- <http://hsi.uva.nl/en/jean-monnet/newsletters/newsletter.html>

The European Pillar of Social Rights is divided into three main categories in the field of employment and social policies. Each of these categories contains a number of policy domains, to which different principles are attached. The three categories are:

- Equal opportunities and access to the labour market;
- Fair working conditions (adequate and reliable balance of rights and obligations between workers and employers);
- And adequate and sustainable social protection.

For a further description of the pillar see:

EN: [https://ec.europa.eu/commission/priorities/deeper-and-fairer-economic-and-monetary-union/european-pillar-social-rights\\_en](https://ec.europa.eu/commission/priorities/deeper-and-fairer-economic-and-monetary-union/european-pillar-social-rights_en)

NL: [https://ec.europa.eu/commission/priorities/deeper-and-fairer-economic-and-monetary-union/european-pillar-social-rights\\_nl](https://ec.europa.eu/commission/priorities/deeper-and-fairer-economic-and-monetary-union/european-pillar-social-rights_nl)

ES: [https://ec.europa.eu/commission/priorities/deeper-and-fairer-economic-and-monetary-union/european-pillar-social-rights\\_es](https://ec.europa.eu/commission/priorities/deeper-and-fairer-economic-and-monetary-union/european-pillar-social-rights_es)

## European Pillar of Social Rights

### EU Leaders proclaim the European Pillar of Social Rights

*November 17, 2017*

European Union leaders have solemnly proclaimed the European Pillar of Social Rights at the Social Summit for fair jobs and growth in Gothenburg, Sweden on 17 November 2017.

The document on the Pillar establishing a list of 20 key social rights and principles was signed by President Juncker for the European Commission, President Tajani for the European Parliament and Prime Minister Ratas for the Council of the European Union.

English:

<http://ec.europa.eu/social/main.jsp?langId=en&catId=1226&newsId=9003&furtherNews=yes>

Official text of the European Pillar of Social Rights:

[https://ec.europa.eu/commission/sites/beta-political/files/social-summit-european-pillar-social-rights-booklet\\_en.pdf](https://ec.europa.eu/commission/sites/beta-political/files/social-summit-european-pillar-social-rights-booklet_en.pdf)

### Way forward after the Social Summit – Delivering on the European Social Pillar

*November 28, 2017*

After the Social Summit, which took place on 17 November in Gothenburg, European Commission President Juncker and Swedish Prime Minister Löfven take stock of its outcome. The concluding report published will serve to frame the follow-up of the Summit, which starts with the December European Council.

In the spirit of the Pillar, the participants at the Summit agreed that the need to promote convergence of our economies and societies should be met by efforts at all levels, including by the social partners. Further steps should be taken to:

- improve access to labour markets to increase the number of men and women in employment,
- ensure fair employment and working conditions and
- support transitions between jobs by investing in people, while taking account of the diversity of social traditions across Europe.

More specifically, the Summit recalled the need to further develop the social dimension of the Union based on a shared commitment and established competences. The following should be taken forward:

- implementing the principles and rights set out in the European Pillar of Social Rights,

notably through the European Semester of Policy Coordination and in the Member States' 2018 National Reform Programmes;

- facilitating a well-functioning social dialogue at all levels, including the 'new start for social dialogue' at EU level;

- progressing swiftly on pending social files at EU level, including on Posting of Workers, Social Security Coordination, Work–Life Balance and the European Accessibility Act, as well as being ready to swiftly examine the future initiatives announced by the Commission in its Work Programme for 2018;

- following up on the priorities of the EU Action Plan 2018–2019 to tackle the gender pay gap; and

- delivering further on the New Skills Agenda, with a particular focus in 2018 on implementing the Council Recommendation on Upskilling Pathways, intended for people with the biggest skills needs.

In December 2018, the European Council will address the social dimension in the discussion on the future of Europe. The European Semester of Policy Coordination should be the main framework for taking the discussions on the social dimension forward.

English:

<http://ec.europa.eu/social/main.jsp?langId=en&catId=1226&newsId=9017&furtherNews=yes>

### **Commission and OECD publish policy brief on Women's Entrepreneurship**

*December 18, 2017*

The policy brief on Women's Entrepreneurship explores the gender gap in entrepreneurship, the differences between male- and female-owned businesses, and the unique challenges that female entrepreneurs face when it comes to starting a business. It was jointly published by the European Commission and the Organisation for Economic Cooperation and Development (OECD).

Several new policy approaches to supporting women in entrepreneurship are starting to emerge. This includes providing more support for growth-oriented women entrepreneurs with:

- dedicated business incubator and business accelerator programmes and

- the creation of an infrastructure for risk capital.

The broad institutional conditions also need to be improved. One aspect is culture, since entrepreneurs are strongly influenced by role models and social context. It is therefore important to promote women entrepreneurs as role models and ensure that the education system is gender-neutral and does not discourage women from going into science, technology, engineering, and mathematics (STEM) fields.

Read on:

<http://ec.europa.eu/social/main.jsp?langId=en&catId=89&newsId=9027&furtherNews=yes>

## **European Reports/Studies**

## **Wage setting, income, inequality**

*November 23, 2017*

A panel data analysis of 18 OECD countries between 1970 and 2007 examined the extent to which the relationship between the knowledge economy and income inequality is influenced by national labour market institutions. The authors found that the expansion of knowledge employment is positively associated with both the 90–10 wage ratio and the income share of the top 1%, but that these effects are mitigated by the presence of strong labour market institutions, such as coordinated wage bargaining, strict employment protection legislation and high bargaining coverage. The study provides robust evidence against the argument that industrial relations systems are no longer important safeguards of wage solidarity in the knowledge economy.

Read on: <http://www.lse.ac.uk/International-Inequalities/Assets/Documents/Working-Papers/III-Working-Paper-18-The-transition-to-the-knowledge-economy-labour-market-institutions-and-income-inequality-in-advanced-democracies.pdf>

## **Persistence of large income inequalities**

*November 22, 2017*

A draft 2018 Joint Employment Report by the European Commission, which uses data from 2016 and early 2017, reveals that income inequality has slightly decreased in the EU, after increasing in the aftermath of the crisis. The richest 20% of the population had a disposable income that was around five times higher than that of the poorest 20% in 2016, with large disparities across countries (and an increase in inequality in some). The persistence of relatively large income inequalities, often linked to unequal opportunities in access to education, training and social protection, and reflecting poor labour market outcomes, raises concerns in terms of fairness, social inclusion and sustainable growth. Spain, Greece, Bulgaria and Lithuania face a ‘critical situation in terms of income inequality’ according to the report.

Read on: [https://ec.europa.eu/info/sites/info/files/2017-comm-674\\_en.pdf](https://ec.europa.eu/info/sites/info/files/2017-comm-674_en.pdf)

## **The European Semester’s impact on bargaining**

*November 8, 2017*

This paper, written in the frame of the project DECOBA, analyses the impact of the policies implemented via the European Semester on collective bargaining over the period from 2015 to 2017. The paper treats the policies recommended by the European commission and the implementation by the national governments and takes stock of their impact on collective bargaining. Taking into consideration first the whole EU, then focusing on the five target countries: Belgium, France, Germany, Italy and Spain. The conclusions shed light on the paradoxical discrepancy between the declared objectives the policies put in place and their effective results. The author underlines the need for restoring the respect of social partners’ role and autonomy as well as for preserving and (re-)establishing sector collective bargaining at national level.

Read on:

[http://csdle.lex.unict.it/Archive/WP/WP%20CSDLE%20M%20DANTONA/WP%20CSDLE%20M%20DANTONA-INT/20171108-093455\\_Bongelli\\_n138-2017intpdf.pdf](http://csdle.lex.unict.it/Archive/WP/WP%20CSDLE%20M%20DANTONA/WP%20CSDLE%20M%20DANTONA-INT/20171108-093455_Bongelli_n138-2017intpdf.pdf)

## **OECD bargaining webpage**

*November 3, 2017*

The OECD launched a renewed webpage with information on collective bargaining across the OECD. Building on a rich set of survey and administrative data and using detailed information collected through OECD questionnaires that were addressed to Labour Ministries and social partners, the webpage provides an updated and comprehensive picture of collective bargaining systems and their different building blocks.

Read on: <http://www.oecd.org/employment/collective-bargaining.htm>

## **EU Case Law**

### **Working conditions for ‘gig workers’**

*November 29, 2017*

The Court of Justice of the European Union has ruled that workers can claim compensation for untaken holidays. The ruling could have consequences for ‘gig workers’. The dispute was over the employment contract of a salesman, which did not specify if he was entitled to paid leave. The salesman had been paid entirely on commission and his contract described him as self-employed. A UK employment tribunal subsequently found he should have been treated as a full-time worker.

Read on: <https://www.theguardian.com/law/2017/nov/29/eu-top-court-rules-workers-can-claim-compensation-for-untaken-holidays>

Read the full judgment in English here:

[http://curia.europa.eu/juris/liste.jsf?pro=&nat=or&oqp=&dates=&lg=&language=en&jur=C%2CT%2CF&cit=none%252CC%252CCJ%252CR%252C2008E%252C%252C%252C%252C%252C%252C%252C%252C%252C%252C%252Ctrue%252Cfalse%252Cfalse&num=C-214%252F16&td=%3BALL&pcs=Oor&avg=&page=1&mat=or&jge=&for=&cid=374940](http://curia.europa.eu/juris/liste.jsf?pro=&nat=or&oqp=&dates=&lg=&language=en&jur=C%2CT%2CF&cit=none%252CC%252CCJ%252CR%252C2008E%252C%252C%252C%252C%252C%252C%252C%252C%252C%252Ctrue%252Cfalse%252Cfalse&num=C-214%252F16&td=%3BALL&pcs=Oor&avg=&page=1&mat=or&jge=&for=&cid=374940)

### **Working Time/Tiempo de trabajo**

*November 9, 2017*

Sentencia del Tribunal de Justicia (Sala Segunda) de 9 de noviembre de 2017, Asunto C-306/16

La cuestión controvertida versa sobre la interpretación del artículo 5 de la Directiva 93/104/CE del Consejo, de 23 de noviembre de 1993, relativa a determinados aspectos de la ordenación del tiempo de trabajo, en su versión modificada por la Directiva 2000/34/CE, así como del artículo 31 de la Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea. En concreto, se plantea si en el caso de trabajadores en régimen de turnos y con períodos de descanso rotativos, empleados en un establecimiento que abra todos los días de la semana, pero que no tenga períodos productivos continuos durante las veinticuatro horas del día, debe necesariamente concederse el día de descanso obligatorio al que tiene derecho el trabajador dentro de cada período de siete días, es decir, como mínimo el séptimo día después de seis días de trabajo consecutivo. En el asunto queda acreditado que el Derecho laboral portugués no ha ejercido la facultad conferida que le permite establecer excepciones a las reglas del artículo 5 de dicha Directiva relativas al descanso semanal para las actividades que impliquen

trabajo por turnos, y tampoco se desprende que los acuerdos de empresa implicados contengan excepciones a lo dispuesto en ese artículo 5.

Básicamente, la expresión discutida es “por cada periodo de siete días” del artículo 5, párrafo primero, de la mencionada Directiva que dice: “los Estados miembros adoptarán las medidas necesarias para que todos los trabajadores disfruten, por cada periodo de siete días, de un periodo mínimo de descanso ininterrumpido de 24 horas, a las que se añadirán las 11 horas de descanso diario establecidas en el artículo 3”. A juicio del Tribunal, la mencionada expresión debe entenderse como concepto autónomo del Derecho de la Unión y debe interpretarse de manera uniforme en el territorio de ésta, con independencia de las calificaciones utilizadas en los Estados miembros y teniendo en cuenta tanto los términos de la disposición en cuestión como su contexto y los objetivos perseguidos por la normativa de la que forma parte.

Siguiendo esta lógica y comenzando primero por la interpretación literal, el artículo 5 de la Directiva 2003/88 no precisa el momento en que debe disfrutarse ese período mínimo de descanso y confiere, por tanto, una cierta flexibilidad a la hora de elegir dicho momento. Pues bien, un periodo de referencia puede definirse, en este contexto, como un periodo fijo dentro del cual deben concederse un determinado número de horas de descanso consecutivas, con independencia del momento en que se concedan tales horas de descanso. En segundo término, el análisis sistemático de la Directiva 2003/88 avala que el periodo mínimo de descanso ininterrumpido de 24 horas, a las que se añadirán las 11 horas de descanso diario establecidas en el artículo 3 de la misma Directiva, puede concederse en cualquier momento dentro de cada periodo de siete días. En tercer lugar, en lo que concierne a los objetivos de la norma comunitaria, se recuerda que el fin perseguido por ésta es proteger eficazmente la seguridad y la salud de los trabajadores, lo que significa que todo trabajador debe disfrutar de periodos de descanso adecuados. Ahora bien, de la citada Directiva, especialmente de su considerando 15, resulta también que se permite a los Estados miembros cierta flexibilidad a la hora de aplicar sus disposiciones. De este modo, figuran en ella disposiciones que permiten establecer excepciones a los periodos mínimos de descanso exigidos, siempre que se adopten medidas compensatorias, en particular para las actividades que requieran un trabajo por turnos o para las actividades caracterizadas por la necesidad de garantizar la continuidad del servicio o de la producción. Por otro lado, tal interpretación del artículo 5 puede beneficiar tanto al empresario como al trabajador, y permite que se concedan varios días de descanso consecutivos al trabajador afectado al término de un periodo de referencia o al comienzo del siguiente. Además, si se trata de una empresa que no cierra ningún día, la obligación de días de descanso fijos podría tener como consecuencia que se privara a algunos trabajadores de la posibilidad de disfrutar de esos días de descanso durante los fines de semana.

En definitiva, el Tribunal de la Unión Europea concluye que el artículo 5 de la Directiva 93/104/CE debe interpretarse en el sentido de que no exigen que el período mínimo de descanso semanal ininterrumpido de 24 horas al que tiene derecho todo trabajador sea concedido a más tardar el día siguiente a un período de seis días de trabajo consecutivos, pero sí imponen que sea concedido dentro de cada período de siete días. Por su parte, el artículo 31, apartado 2, de la Carta no proporciona ningún criterio nuevo a efectos de la interpretación formulada.

El texto completo de la Sentencia puede consultarse en:

<http://curia.europa.eu/juris/liste.jsf?language=es&td=ALL&num=C-306/16>

Read the full judgment in English here:

<http://curia.europa.eu/juris/liste.jsf?pro=&lgrec=es&nat=or&oqp=&dates=&lg=&language=en&jur=C%2CT%2CF&cit=none%252CC%252CCJ%252CR%252C2008E%252C%252C%252C%252C%252C%252C%252Ctrue%252Cfalse%252Cfalse&num=C-306%252F16&td=%3BALL&pcs=Oor&avg=&page=1&mat=or&jge=&for=&cid=374940>

**Equal treatment for men and women in matters of social security/ Igualdad de trato entre hombres y mujeres – seguridad social**

November 9, 2017

Sentencia del Tribunal de Justicia (Sala Quinta) de 9 de noviembre de 2017, asunto C-98/15

La petición de decisión prejudicial tiene por objeto la interpretación, por una parte, de la cláusula 4 del Acuerdo Marco sobre el trabajo a tiempo parcial, celebrado el 6 de junio de 1997, y, por otra parte, del artículo 4 de la Directiva 79/7/CEE del Consejo, de 19 de diciembre de 1978, relativa a la aplicación progresiva del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en materia de Seguridad Social. En concreto, se refiere a la determinación de la base de cálculo de la duración de la prestación por desempleo para los trabajadores a tiempo parcial de tipo vertical conforme a la normativa española. En la legislación española, en caso de trabajo a tiempo parcial, si bien la duración de la prestación por desempleo se determina en función de los días de cotización en los seis años anteriores, sólo se tienen en cuenta los días efectivamente trabajados. Conviene recordar que se considera trabajo a tiempo parcial «vertical» aquel en el que la persona que lo realiza concentra sus horas de trabajo en determinados días laborables de la semana, y «horizontal», aquel en el que la persona que lo realiza trabaja todos los días laborables de la semana.

La primera cuestión prejudicial se refiere a si la cláusula 4, apartado 1, del Acuerdo Marco es aplicable a una prestación contributiva por desempleo como la controvertida en el litigio principal. A este respecto, según la jurisprudencia reiterada del Tribunal de Justicia, la cláusula 4, apartado 1, del Acuerdo Marco prohíbe, en lo que respecta a las condiciones de trabajo, tratar a los trabajadores a tiempo parcial de manera menos favorable que a los trabajadores a tiempo completo comparables por el mero hecho de que trabajan a tiempo parcial, a menos que un trato diferente esté justificado por razones objetivas. En el presente asunto, resulta que, aunque la prestación en cuestión en el litigio principal está financiada exclusivamente por las cotizaciones aportadas por el trabajador y por el empresario, estas cotizaciones se pagan con arreglo a la legislación nacional y que, por tanto, no están reguladas por el contrato de trabajo celebrado entre el trabajador y el empresario. Además, tal sistema está más cerca de un régimen público de Seguridad Social. Por consiguiente, dichas cotizaciones no están comprendidas en el concepto de «condiciones de empleo», no siendo aplicable la cláusula 4, apartado 1, del Acuerdo Marco a una prestación contributiva por desempleo como la controvertida en el litigio principal. A la vista de la respuesta dada a la primera cuestión prejudicial, no procede responder a la segunda.

En la tercera cuestión prejudicial se plantea si el artículo 4, apartado 1, de la Directiva 79/7 debe interpretarse en el sentido de que se opone a una normativa de un Estado miembro que, en el caso del trabajo a tiempo parcial vertical, excluye los días no trabajados del cálculo de los días cotizados y que reduce de este modo el período de pago de la prestación por desempleo, cuando está acreditado que la mayoría de los trabajadores a tiempo parcial vertical son mujeres que resultan perjudicadas por tales medidas nacionales.



El Tribunal señala que la legislación española en materia de Seguridad Social está dirigida al grupo de trabajadores a tiempo parcial, el cual, con arreglo a las indicaciones del órgano jurisdiccional remitente, está constituido en una amplia mayoría por trabajadoras. Además, se desprende claramente que todos los trabajadores a tiempo parcial vertical comprendidos en el ámbito de aplicación de la medida nacional controvertida en el litigio principal resultan perjudicados por esta medida nacional, ya que, con arreglo a ella, se reduce el período durante el cual pueden recibir una prestación por desempleo en comparación con el período reconocido a los trabajadores a tiempo parcial horizontal. Se ha acreditado también que ningún trabajador que forme parte de este grupo puede verse favorecido por la aplicación de tal medida.

En estas circunstancias, el Tribunal Comunitario afirma que una medida como la controvertida en el litigio principal constituye una diferencia de trato en perjuicio de las mujeres contraria al artículo 4, apartado 1, de la Directiva 79/7, a menos que esté justificada por factores objetivos ajenos a cualquier discriminación por razón de sexo. A este respecto, el Gobierno español alegó en la vista que el principio de «cotización al sistema de Seguridad Social» justifica la existencia de la diferencia de trato observada. Así, afirma que, dado que el derecho a la prestación por desempleo y la duración de ésta están en función únicamente del período durante el cual un trabajador ha trabajado o ha estado inscrito en el sistema de Seguridad Social, para respetar el principio de proporcionalidad es necesario tener en cuenta sólo los días realmente trabajados.

Si bien incumbe en última instancia al órgano jurisdiccional nacional apreciar si este objetivo es efectivamente el que persigue el legislador nacional, el Tribunal Comunitario señala que la medida nacional no parece adecuada para garantizar la correlación que, según el Gobierno español, debe existir entre las cotizaciones pagadas por el trabajador y los derechos que puede reclamar en materia de prestación por desempleo. Ello es así porque un trabajador a tiempo parcial vertical que ha cotizado por cada día de todos los meses del año recibirá una prestación por desempleo de una duración inferior que la de un trabajador a jornada completa que haya abonado las mismas cotizaciones. Por tanto, con respecto al primero de estos dos trabajadores, es manifiesto que no se garantiza la correlación alegada por el Gobierno español.

En cambio, esta correlación podría respetarse si, en relación a los trabajadores a tiempo parcial vertical, las autoridades nacionales tuvieran en cuenta otros factores, como por ejemplo el período de tiempo durante el cual estos trabajadores y sus empresarios han cotizado, el importe total de las cotizaciones abonadas o el total de horas de trabajo. Según las explicaciones facilitadas por el órgano jurisdiccional remitente, estos factores se tienen en cuenta en lo que se refiere a todos los trabajadores cuya jornada de trabajo se estructura de manera horizontal, independientemente de que trabajen a jornada completa o a tiempo parcial.

En conclusión, el Tribunal Comunitario afirma que el artículo 4, apartado 1, de la Directiva 79/7 debe interpretarse en el sentido de que se opone a una normativa de un Estado miembro que, en el caso del trabajo a tiempo parcial vertical, excluye los días no trabajados del cálculo de los días cotizados y que reduce de este modo el período de pago de la prestación por desempleo, cuando está acreditado que la mayoría de los trabajadores a tiempo parcial vertical son mujeres que resultan perjudicadas por tal normativa. Por lo demás, este caso guarda paralelismo con el resuelto por el Tribunal de Justicia de la Unión Europea en fecha de 22 de noviembre de 2012, Asunto C-385/11, sobre las reglas de cómputo de la pensión de



jubilación de los trabajadores a tiempo parcial y que dio lugar a una reforma legislativa en España.

El texto completo de la Sentencia reseñada puede consultarse en:

<http://curia.europa.eu/juris/liste.jsf?language=es&num=C-98/15>

Read the full judgment in English here:

<http://curia.europa.eu/juris/document/document.jsf?jsessionid=9ea7d0f130d5e4b70a24b98d4e098773f6e92fc41b86.e34KaxiLc3eQc40LaxqMbN4PaNqLe0?text=&docid=196500&pageIndex=0&doclang=EN&mode=lst&dir=&occ=first&part=1&cid=374307>

---

## Events of the Project

Seminar: *European Labour Law Perspectives – Enhancing the Social Pillar*, 18 & 19 January 2018 at the University Carlos III, Madrid, Spain. Venue: Salón de Actos, Campus Universidad Carlos III Madrid - Puerta de Toledo, Ronda de Toledo 1, Madrid.

Program of the seminar:

<http://hsi.uva.nl/en/jean-monnet/events/project-events.html>

For information on this event contact:

Ana Belen Munoz - [anabelen.munoz@uc3m.es](mailto:anabelen.munoz@uc3m.es)

Or Nuria Ramos Martín - [N.E.RamosMartin@uva.nl](mailto:N.E.RamosMartin@uva.nl)

---

## Disclaimer excluding Commission responsibility

This communication related to the Jean Monnet action EUSOCP is made by the beneficiaries and it reflects only the author's view. The Commission is not responsible for any use that may be made of the information it contains.