

2026 CONSULTA CON LOS SINDICATOS SOBRE POSIBLES SOLUCIONES A LOS RETOS ESPECÍFICOS DE CADA PAÍS IDENTIFICADOS EN EL MARCO DE CONVERGENCIA SOCIAL.

(Versión traducida por la Secretaría de Políticas Europeas de UGT)

Índice

BULGARIA	2
Factores determinantes de las políticas	2
ANÁLISIS EN PROFUNDIDAD Y RECOMENDACIONES.....	3
ESPAÑA	7
Factores determinantes de las políticas	7
Análisis en profundidad y recomendaciones	8
ITALIA	8
Factores políticos	8
Análisis en profundidad y recomendaciones	9
LETONIA	19
Factores políticos	19
Análisis en profundidad y recomendaciones	21
LITUANIA	30
Factores determinantes de las políticas	30
Análisis en profundidad y recomendaciones	33
LUXEMBURGO	36
Factores determinantes de las políticas	36
Análisis en profundidad y recomendaciones	37
RUMANÍA	42
Factores determinantes de las políticas	42
Análisis en profundidad y recomendaciones	43
FINLANDIA	51
Factores determinantes de las políticas	51

BULGARIA

Factores políticos

1. JER: La proporción de personas en riesgo de pobreza o exclusión social (AROPE) representa una «situación crítica», especialmente para los niños.

RECOMENDACIÓN SINDICAL

- Actualizar la metodología para determinar el umbral de pobreza, lo que permitiría ampliar el alcance de las personas beneficiarias, especialmente las familias con hijos.
 - Aumentar la proporción de transferencias sociales destinadas a políticas de apoyo y prevención de la pobreza y la exclusión social mediante una mejor vinculación con el empleo y los ingresos laborales;
2. JER: Más de la mitad de los estudiantes de 15 años carecen de competencias básicas. La participación de los adultos en el aprendizaje se situó en el 9,5 % en 2022 (frente al 39,5 % en la UE), lo que la sitúa entre las más bajas de la UE.

RECOMENDACIÓN SINDICAL

- Creación de fondos sectoriales tripartitos para la formación y la cualificación, dando prioridad a los sectores estratégicos y prometedores para la economía, así como la introducción de cuentas de formación individuales.
3. JER: La tasa de empleo de las personas con discapacidad sigue estando muy por encima de la media de la UE: El desempleo de larga duración solo ha experimentado una ligera mejora:

RECOMENDACIÓN SINDICAL

- La evolución del mercado laboral es estable y sostenible, lo que permite la inclusión activa de diversos grupos de la sociedad, incluidas las personas con discapacidad. En este sentido, es necesario preservar los mecanismos existentes relacionados con las condiciones para garantizar un empleo adecuado.
4. RSE social 2025: Reforzar la enseñanza y el aprendizaje basados en las competencias. Mejorar la calidad de la enseñanza. ... Abordar la escasez de mano de obra, ::: para aumentar la tasa de empleo de las personas con discapacidad, las personas con un nivel educativo más bajo, la población romaní y las personas inactivas. Reforzar las competencias ... en la transición ecológica y digital. ... mejorando el acceso al empleo integrado y a los servicios sociales, y proporcionando un apoyo más eficaz a la renta mínima. Mejorar el acceso a los servicios sanitarios, ...

RECOMENDACIÓN SINDICAL

- Redactar y aprobar una Ley de Fomento del Empleo totalmente nueva que refleje los cambios estructurales de la economía, los desequilibrios regionales y el impacto de la digitalización, la automatización y la inteligencia artificial.

ANÁLISIS EN PROFUNDIDAD Y RECOMENDACIONES

Diálogo presencial y virtual con la Comisión Europea para los países incluidos en el Marco de Convergencia Social 2 (Bulgaria)

Un año más, Bulgaria ha sido incluida en la segunda fase de seguimiento de la Comisión Europea. Esto constituye un claro indicador de los retos persistentes a los que Bulgaria sigue enfrentándose, tanto en términos de desarrollo económico como en el ámbito social. Al mismo tiempo, es importante reconocer que se han registrado avances en determinados ámbitos, tal y como refleja la mejora de algunos indicadores en el marco del Pilar Europeo de los Derechos Sociales.

A continuación se exponen las principales conclusiones del informe de la Comisión Europea sobre Bulgaria, junto con la perspectiva de los sindicatos al respecto. En términos generales, estas conclusiones pueden agruparse en tres áreas principales.

En primer lugar: los retos sociales actuales

Bulgaria sigue enfrentándose a importantes retos sociales, una conclusión que, lamentablemente, se ha convertido en recurrente.

- Desde su adhesión a la Unión Europea en 2007, Bulgaria no ha logrado una mejora sostenida en la reducción de la proporción de personas en riesgo de pobreza o exclusión social (AROPE). El hecho de que este indicador se haya mantenido constantemente por encima del 20 % solo puede calificarse de insatisfactorio. Según el año más reciente con datos completos para todos los Estados miembros (2024), Bulgaria ocupa el primer lugar en esta clasificación negativa.
- La desigualdad también sigue siendo un motivo de grave preocupación. La brecha entre los deciles de ingresos es cada vez más pronunciada. Esta tendencia se produce a pesar de las mejoras generales en el nivel de vida registradas en los últimos años, medidas por el crecimiento del PIB en términos de paridad de poder adquisitivo. Esto apunta claramente a un desequilibrio en la distribución de los «frutos» del crecimiento económico.
- Además, la continua ausencia de un presupuesto estatal ordinario para 2026 alineado con el año natural crea obstáculos adicionales para la aplicación de políticas contra la pobreza estables y coherentes

. Cabe señalar que, en cuatro de los cinco años transcurridos desde 2022, se ha retrasado la aprobación de un presupuesto ordinario, lo que ha generado consecuencias negativas para las políticas sociales del país.

Segundo: Competencias y digitalización

Bulgaria también **se enfrenta a importantes retos en materia de desarrollo de competencias**, especialmente en el ámbito de la digitalización.

- La participación de los adultos en la educación y la formación sigue siendo muy baja. Según los últimos datos disponibles, solo el 9,5 % de los adultos de Bulgaria participa en actividades de aprendizaje, frente a una media de la UE del 39,5 %. Entre las principales razones se encuentran la escasa motivación para adquirir competencias que vayan más allá de los requisitos laborales inmediatos, así como la falta de una sólida tradición de aprendizaje permanente. En consecuencia, la capacidad de adaptación de la población activa sigue siendo insuficiente, lo que plantea serios retos en el contexto de un mercado laboral en rápida transformación.
- Además, el nivel general de competencias digitales en Bulgaria sigue estando entre los más bajos de la UE —el 38,26 % en 2025—, a pesar de un aumento de 8 puntos porcentuales en los últimos cuatro años. El rápido avance de la digitalización y la creciente integración de la inteligencia artificial en todos los sectores de la sociedad ponen de relieve un desafío estructural a largo plazo para el país. Sin una acción decisiva, seguirá aumentando el riesgo de que se agrande el desajuste entre la demanda del mercado laboral y las competencias disponibles.

Tercero: un mercado laboral sólido pero con limitaciones

Al mismo tiempo, **el mercado laboral de Bulgaria sigue registrando unos resultados relativamente buenos**. La tasa de empleo se ha mantenido constantemente por encima de la media de la UE-27 a lo largo de la década actual, mientras que el desempleo ha mantenido su tendencia descendente constante.

Sin embargo, hay varios aspectos importantes que merecen atención:

- El mecanismo introducido hace tres años para determinar el salario mínimo ha dado resultados positivos, especialmente en lo que respecta al fomento de la participación en el mercado laboral. El salario mínimo legal ha alcanzado ahora los 620,20 euros, lo que representa un aumento nominal del 55,5 % en comparación con 2023, el año anterior a la introducción de la nueva metodología. No obstante, este mecanismo funciona en gran medida de forma automática y no cuenta con una participación suficiente de los interlocutores sociales. Por lo tanto, es necesario perfeccionar el modelo de manera que

garantice un crecimiento anual sostenible del salario mínimo y asegure una participación significativa de las organizaciones patronales y sindicales representativas a nivel nacional en su determinación.

- La escasez de mano de obra se está agravando y requiere respuestas políticas específicas en dos direcciones clave. En primer lugar, deben realizarse mayores esfuerzos para integrar en el mercado laboral a las personas en edad de trabajar que se encuentran inactivas económicamente. En segundo lugar, debe darse prioridad a la captación de mano de obra procedente de las comunidades búlgaras en el extranjero, incluidas las personas de terceros países. Abordar esta cuestión será uno de los principales retos económicos de los próximos años.
- Además, la integración de los grupos vulnerables en el mercado laboral sigue siendo incompleta. Se necesita un marco legislativo más flexible para crear condiciones adaptativas que faciliten su participación efectiva.

En resumen, las tres principales conclusiones presentadas por la Comisión Europea reflejan con precisión la situación actual de Bulgaria. Esto exige un compromiso político claro y medidas institucionales concretas a nivel nacional.

Prioridades políticas clave

Desde la perspectiva sindical, una mejora significativa del entorno económico y social de Bulgaria — especialmente en lo que respecta a los ingresos de los trabajadores— requiere avances en varios ámbitos clave:

- La aplicación gradual del concepto de «salario digno» como referencia central en la negociación y fijación salarial. Este enfoque podría reducir significativamente las disparidades de ingresos y contribuir a que las personas con bajos ingresos salgan de la categoría de trabajadores pobres.
- Transposición plena y efectiva de la Directiva sobre salarios mínimos adecuados, garantizando que se alcancen realmente sus objetivos fundamentales. Las enmiendas adoptadas en 2025 relativas a la negociación colectiva parecen, en esta fase, en gran medida formales y requieren un desarrollo sustantivo adicional.
- Revisión de la metodología para establecer el umbral de pobreza a fin de reflejar mejor los niveles actuales de inflación de los bienes y servicios esenciales. Esto mejoraría la adecuación de los umbrales de ingresos mínimos en consonancia con la dinámica actual de los precios.

- Reintroducción de medidas destinadas a corregir las disparidades salariales entre los funcionarios que ocupan puestos de expertos equivalentes en diferentes estructuras administrativas, abordando así las distorsiones acumuladas.
- Una revisión exhaustiva del sistema tributario nacional, incluida una reevaluación del equilibrio entre la fiscalidad directa e indirecta, con el objetivo de reducir la carga fiscal sobre los ciudadanos, en particular sobre los trabajadores.

Estas medidas constituyen instrumentos esenciales para reducir la desigualdad y reforzar la cohesión social en Bulgaria.

Observaciones finales

Por último, hay que subrayar una vez más que la comunicación efectiva a nivel nacional entre los interlocutores sociales y el Gobierno búlgaro —especialmente en el contexto del Semestre Europeo— sigue siendo insuficiente. En gran medida, faltan debates en profundidad entre expertos sobre la amplia gama de cuestiones planteadas por la Comisión Europea, y los elementos del Semestre Europeo se tratan con demasiada frecuencia como secundarios dentro de los procesos de consulta más amplios.

ESPAÑA

Factores determinantes de las políticas

1. JER: El porcentaje de la población en riesgo de pobreza o exclusión social apunta a «situaciones críticas»: en el caso concreto de los niños, las transferencias sociales reducen los riesgos de pobreza muy por debajo de la media de la UE. Disparidades regionales y elevada pobreza entre las personas con empleo

RECOMENDACIÓN SINDICAL: Los datos sobre la pobreza infantil en España no muestran ninguna mejora. Por lo tanto, la prestación universal por hijos propuesta por el Gobierno es una medida positiva. Su objetivo es proporcionar 200 € al mes por cada hijo menor de 18 años, lo que supone 2.400 € al año. Esta prestación sería universal para todas las familias y compatible con la Renta Mínima Vital (IMV) y otras formas de ayuda. Sin embargo, aún requiere una mayor definición y aprobación.

Además, es necesario mejorar la cobertura del IMV para que llegue a todas las personas que lo necesitan. Hasta ahora, ha habido problemas que han limitado su eficacia, que van desde la insuficiencia de recursos administrativos hasta la falta de información. Asimismo, es necesario abordar el empleo temporal y a tiempo parcial, así como el elevado desempleo, como principales causas de la pobreza, mediante políticas de formación y apoyo en las oficinas de empleo. Esto requerirá más recursos públicos y una mejor formación dentro de las empresas

2. JER: Empleo: debido a la gran brecha con respecto a la media de la UE, se trata ahora de una «situación crítica»

RECOMENDACIÓN SINDICAL: Tras el rechazo en el Parlamento de la reducción de la jornada laboral propuesta por los sindicatos, cuyo objetivo era alcanzar una semana laboral de 37,5 horas, surge la necesidad de controlar adecuadamente el tiempo de trabajo de los empleados. No se trata de una cuestión de voluntad política ni de una iniciativa sindical: es una obligación legal, un requisito europeo y una necesidad moral. En España se realizan cada semana más de 2,8 millones de horas extras no remuneradas.

Al mismo tiempo, es necesario avanzar en el VI Convenio Colectivo AENC, ya acordado por los sindicatos pero aún no ratificado por los empresarios. Su objetivo es mejorar la igualdad salarial y hacer frente a las subidas de precios previstas y su impacto en el poder adquisitivo de los trabajadores. Incluye un incremento salarial adicional gradual de entre el 1 % y el 3 % en los sectores donde el salario medio anual está por debajo de la media nacional.

3. RSE SOCIAL: Abordar la pobreza infantil, mejorando al mismo tiempo la eficiencia, la cobertura y la adecuación de las transferencias sociales y la asistencia social. Reducir la escasez y el desajuste de competencias mediante el refuerzo de la formación profesional dual y el aumento del aprendizaje permanente, en particular para las personas poco cualificadas. Mejorar las competencias básicas y abordar el abandono escolar prematuro, teniendo en cuenta las disparidades regionales.

RECOMENDACIÓN SINDICAL: Desde la UGT, acogemos con satisfacción que el 27 de febrero se haya sometido a consulta pública el proyecto de Real Decreto por el que se transpone la Directiva europea sobre el salario mínimo. Este proyecto, cuyo texto ya se ha publicado, es fruto de un acuerdo entre el Ministerio de Trabajo y los sindicatos. Para las organizaciones sindicales, el texto no solo cumple adecuadamente con las obligaciones de transposición de la Directiva, sino que también responde a una reivindicación histórica del movimiento obrero.

Además, España puede ahora afirmar que cumple con la normativa al fijar el salario mínimo en 1 221 €, lo que supone un aumento del 65 % desde 2018. Esto es fundamental para alinear progresivamente el salario mínimo español con el valor de referencia europeo del 60 % del salario medio, establecido por el Comité Europeo de Derechos Sociales. Sin embargo, la Directiva aún debe garantizar la exclusión de la absorción de los complementos salariales cuando se incrementan los salarios base.

Análisis en profundidad y recomendaciones

ITALIA

Factores políticos

1. JER: La tasa de empleo se encuentra en una «situación crítica». El sur y las islas registraron diferencias con respecto al noroeste. La brecha de empleo entre hombres y mujeres presenta una «situación crítica». El índice de renta bruta disponible per cápita de los hogares sigue en una «situación crítica», debido a unos salarios estructuralmente bajos... vinculados a una baja productividad y a una baja intensidad laboral.

RECOMENDACIÓN SINDICAL:

Para la UIL, con el fin de promover un cambio de política estructural, las propuestas deberían incluir el fomento de los contratos indefinidos y los programas de formación profesional como vías de acceso estándar al mercado laboral, la introducción de límites más estrictos y mayores costes para el uso excesivo de contratos temporales, y la reforma de los regímenes de acceso flexible que con frecuencia se utilizan indebidamente, en particular las prácticas extraescolares.

El objetivo debe ser pasar de un mercado laboral basado en la flexibilidad a otro basado en el empleo de calidad y la estabilidad.

Las políticas deberían centrarse más en:

- mejorar la calidad de los programas de formación;
- reforzar los vínculos entre la formación y la demanda de mano de obra;
- garantizar un seguimiento transparente de los resultados en materia de empleo tras la formación.

El refuerzo de los servicios públicos de empleo sigue siendo una prioridad clave, especialmente en las regiones donde estos servicios siguen estando poco desarrollados.

2. JER: La tasa de jóvenes que ni estudian ni trabajan sigue siendo una de las más altas de la UE. La proporción de adultos que participan en actividades de aprendizaje y la de adultos con al menos competencias digitales básicas son bajas.

En cuanto al UIL, para promover un cambio estructural de política, las propuestas deberían incluir el fomento de los contratos indefinidos y los programas de formación en alternancia como vías estándar de acceso al mercado laboral, la introducción de límites más estrictos y costes más elevados para el uso excesivo de contratos temporales, y la reforma de los regímenes de acceso flexible que con frecuencia se utilizan indebidamente, en particular las prácticas extracurriculares.

El objetivo debe ser pasar de un mercado laboral basado en la flexibilidad a uno basado en el empleo de calidad y la estabilidad.

3. JER: Los riesgos de pobreza aumentaron en 2024. Aumento de la proporción de hogares en

situación de cuasi-desempleo. RECOMENDACIÓN SINDICAL: Para la UIL, la prioridad debe ser una

reforma fiscal basada en progresividad, la redistribución y una reducción de la carga fiscal sobre los ingresos del trabajo y las pensiones. Dicha reforma debe abordar el impacto de la inflación y revisar el sistema de incentivos fiscales mediante una reorganización integral destinada a mejorar la claridad jurídica, simplificar el marco tributario y

eliminar las deducciones que se han acumulado con el tiempo y que a menudo favorecen intereses corporativos o sectoriales sin justificación válida.

4. RSE SOCIAL: Promover la calidad del empleo y reducir la segmentación del mercado laboral, también para respaldar salarios adecuados, y aumentar la participación en el mercado laboral, en particular de los grupos infrarrepresentados, entre otras cosas reforzando aún más las políticas activas del mercado laboral y mejorando el acceso asequible a servicios de calidad de cuidado infantil y de cuidados de larga duración, teniendo en cuenta las disparidades regionales. Mantener los esfuerzos para combatir el trabajo no declarado, especialmente en los sectores más afectados... y reforzar la formación de adultos ampliando el aprendizaje en el lugar de trabajo en los sectores de alto crecimiento. Mejorar los resultados educativos, prestando especial atención a los estudiantes desfavorecidos, entre otras cosas mediante el refuerzo de las competencias básicas.

RECOMENDACIÓN SINDICAL: La aplicación del Plan Nacional de Recuperación y Resiliencia (PNRR) de Italia sigue siendo uno de los pilares fundamentales para abordar los retos estructurales identificados en el marco del Semestre Europeo. El plan representa una oportunidad sin precedentes para que Italia modernice su modelo económico y social mediante inversiones y reformas centradas en la productividad, la digitalización, la transición ecológica y la inclusión social.

Sin embargo, persisten varios riesgos de aplicación. En primer lugar, la capacidad de las administraciones locales para gestionar proyectos de inversión complejos sigue siendo desigual en todo el país, con dificultades particulares en las regiones del sur. Estas deficiencias de capacidad administrativa pueden generar retrasos y disparidades territoriales en la absorción de los fondos europeos.

En segundo lugar, la UIL subraya la limitada participación de los interlocutores sociales en el seguimiento y la gobernanza del PNRR. El éxito de un programa tan transformador requiere un papel institucionalizado más fuerte para los sindicatos y las organizaciones patronales, tanto en la evaluación de las reformas como en la ejecución de inversiones con repercusiones directas en el mercado laboral.

En tercer lugar, es necesario garantizar que las inversiones del PNRR se traduzcan en empleo de calidad y desarrollo sostenible, en lugar de en efectos de crecimiento temporales. En particular, las inversiones públicas financiadas con fondos europeos deberían incluir condiciones sociales más estrictas, como el respeto de los convenios colectivos nacionales y la promoción del empleo estable.

Por último, el PNRR debería desempeñar un papel más destacado en la reducción de las disparidades territoriales estructurales de Italia. Las inversiones en infraestructuras, educación e innovación deben dar prioridad a las regiones caracterizadas por menores índices de productividad y empleo, especialmente en el sur de Italia.

Para la UIL, el PNRR debe seguir siendo una herramienta no solo para la modernización económica, sino también para la cohesión social y el crecimiento inclusivo.

Análisis en profundidad y recomendaciones



IL SINDACATO DELLE PERSONE

Nota de la UIL sobre el diálogo estructurado del Semestre Europeo con los interlocutores sociales

El Semestre Europeo sigue siendo el principal marco a través del cual la Unión Europea coordina las políticas económicas, de empleo y sociales. Para la UIL, el Semestre debe estar plenamente en consonancia con el Pilar Europeo de los Derechos Sociales, garantizando que la disciplina fiscal se equilibre con la cohesión social, el empleo de calidad y el crecimiento inclusivo.

La eficacia del Semestre depende de la capacidad de centrarse no solo en la estabilidad macroeconómica, sino también en la calidad del empleo, los salarios justos, la política industrial y la inversión social: estos son motores del crecimiento y tienen un impacto directo en los indicadores macroeconómicos.

Las Recomendaciones de Política Económica (RPE) para 2025 ponen de relieve algunos de los retos estructurales persistentes de Italia: productividad estancada y débil crecimiento salarial, desigualdades territoriales entre el norte y el sur, el envejecimiento demográfico, la segmentación del mercado laboral, la limitada participación femenina, la creciente pobreza en el trabajo, la debilidad de las políticas de participación en el mercado laboral y del aprendizaje en el trabajo, así como los malos resultados en las políticas de cuidados de larga duración y de bienestar de la primera infancia.

La mayoría de estos son retos conocidos y crónicos. A medida que se intensifican los vientos de guerra en Oriente Medio, las consecuencias amenazan con agravar aún más las condiciones de vida de los italianos. Ya se pueden observar los primeros indicios de ello en el aumento de los precios de la energía debido al cierre del estrecho de Ormuz, lo que afectará rápidamente también a los precios de los alimentos y, a través del incremento de los costes a los que se enfrentan las empresas, amenaza con repercutir en la economía en general.

La presión sobre la demanda agregada corre el riesgo de resultar insostenible, ya que las políticas sociales tendrán que sostener a los hogares y a las empresas en caso de que la tasa de inflación se dispare y vuelva a los niveles del periodo posterior a la crisis energética. Los niveles de consumo de las familias no han vuelto a los niveles previos a la COVID solo en 2023, manteniéndose estables en 2024 (datos del Istat), aunque con grandes diferencias regionales, del 37,9 % entre el noreste y el sur.

Aunque los salarios nominales han aumentado en 2025 por encima de la inflación (2,9 % frente a 1,7 %), los salarios reales siguen siendo un 8,8 % más bajos que en 2021, y la tasa de pobreza laboral ha alcanzado el 10,2 %.

Empleo

El CSR-6 aborda los retos estructurales de Italia en relación con el mercado laboral. Ante una tasa de empleo que ha alcanzado niveles récord, el 62,6 %, los datos agregados ocultan un aumento de la tasa de inactividad, especialmente entre los trabajadores jóvenes, cuya tasa de empleo también está disminuyendo, mientras que el 83 % de las nuevas contrataciones de trabajadores jóvenes son temporales.

Tabla 1. Datos recientes sobre el mercado laboral en Italia

Empleo	<ul style="list-style-type: none"> Se han perdido 126 000 puestos de trabajo para jóvenes de hasta 34 años Solo aumenta el número de trabajadores mayores de 50 años (+358 000) 	<i>ISTAT</i> <i>Enero de 2025/202c</i> <i>Variación</i>
Tasa de empleo femenino	53,9 % (-17,4 % menos que los hombres)	<i>ISTAT, enero de 202c</i>

Tasa de inactividad femenina	43 % (la tasa masculina es del 24,9 %)	<i>ISTAT, enero de 2023</i>
Trabajadores a tiempo parcial	3 millones, de los cuales el 80 % son mujeres	<i>ISTAT, tercer trimestre de 2025</i>
NEET de 15 a 34 años (valor absoluto)	1,8 millones (en aumento)	<i>ISTAT</i>
Tasa de NEET	La segunda más alta de Europa, 17,5 % (2024)	<i>Eurostat</i>
Empleos temporales – nuevas contrataciones	El 83 % de las nuevas contrataciones de jóvenes son temporales	<i>INPS (enero-septiembre de 2025)</i>
Empleos temporales	Alrededor de 2,6 millones de trabajadores temporales, de los cuales el 50 % tiene entre 15 y 34 años.	<i>ISTAT – III trimestre de 2025</i>
Jóvenes emigrantes de 18 a 34 años	Entre 2011 y 2024, 630 000 emigrantes (valor neto)	<i>CNEL</i>
Trabajadores irregulares	3,1 millones	<i>ISTAT</i>
Brecha salarial de género	<ul style="list-style-type: none"> Sector privado: 29 %. Renta media per cápita de las mujeres: 19 833 €, de los hombres: 27 967 €. Sector público: 23 %. Renta media per cápita de las mujeres: 31 679 €, la de los hombres: 41 117 €). 	<i>INPS-2024</i>
Brecha de género en las pensiones	-34 %	<i>INPS – año 2024</i>
Redes de seguridad social	En 2025, 560 millones de horas de redes de seguridad autorizadas (Cassa integrazione, fondos de solidaridad, +10,4 % respecto a 2024).	<i>INPS – año 2025</i>

Estos datos corroboran y confirman el informe de la Comisión Europea sobre el mercado laboral. La segmentación del mercado laboral sigue siendo uno de los problemas estructurales más importantes en Italia.

Los contratos temporales, el trabajo a tiempo parcial involuntario y diversas formas de empleo atípico siguen afectando a una gran parte de los trabajadores, especialmente a los jóvenes y a las mujeres.

Los recientes cambios legislativos no han reducido eficazmente esta segmentación. Por el contrario, según la UIL, la Reforma Laboral de 2025 («Collegato Lavoro») ha ampliado el uso del empleo temporal y ha reducido las protecciones de los trabajadores, aumentando la flexibilidad para las empresas sin mejorar la estabilidad laboral, a través de medidas que:

- liberalizaron las agencias de trabajo temporal;
- amplían las excepciones que permiten contratos de duración determinada sin justificación;
- introducen mecanismos de despido basados en el «comportamiento final».

Para la UIL, con el fin de impulsar un cambio estructural en las políticas, las propuestas deben incluir el fomento de los contratos indefinidos y los programas de formación profesional como vías habituales de acceso al mercado laboral, la introducción de límites más estrictos y mayores costes para el uso excesivo de los contratos temporales, y la reforma de los programas de acceso flexible que con frecuencia se utilizan de forma indebida, en particular las prácticas extraescolares.

El objetivo debe ser pasar de un mercado laboral basado en la flexibilidad a uno basado en el empleo de calidad y la estabilidad.

Políticas activas del mercado laboral y competencias

Las políticas activas del mercado laboral siguen siendo desiguales en cuanto a eficacia y cobertura territorial.

La puesta en marcha de programas como el «programa GOL» ha aumentado la participación en los servicios de formación y empleo, pero persisten varios problemas críticos:

- una alineación insuficiente entre los programas de formación y las necesidades del mercado laboral;
- desigualdad en el rendimiento de los servicios públicos de empleo entre las distintas regiones;
- un impacto limitado en los resultados de empleo a largo plazo.

Aunque en varios casos se han cumplido los objetivos de participación, el UIL destaca que la calidad y la eficacia de la formación siguen siendo motivos de preocupación fundamentales.

Las políticas deberían centrarse más en:

- mejorar la calidad de los programas de formación;
- reforzar los vínculos entre la formación y la demanda de mano de obra;
- garantizar un seguimiento transparente de los resultados en materia de empleo tras la formación.

El fortalecimiento de los Servicios Públicos de Empleo sigue siendo una prioridad clave, especialmente en regiones donde estos servicios siguen estando poco desarrollados.

Participación de las mujeres en el mercado laboral

Italia sigue teniendo una de las tasas de empleo femenino más bajas de la Unión Europea. Aunque las recientes inversiones respaldadas por el Mecanismo de Recuperación y Resiliencia (MRR) han contribuido a ampliar **la cobertura de los servicios de cuidado infantil**, siguen existiendo importantes disparidades, especialmente en las regiones del sur.

Para aumentar la participación femenina se requiere un enfoque político integral que combine:

- la ampliación de los servicios de cuidado infantil y de educación en la primera infancia;
- la mejora de las políticas de conciliación de la vida laboral y familiar;
- una mayor protección laboral para las mujeres que se reincorporan al trabajo tras la maternidad.

La negociación colectiva también puede desempeñar un papel clave mediante medidas como:

- modalidades de trabajo flexibles;
- la mejora de las disposiciones en materia de permisos parentales;
- horarios de trabajo adaptados a las necesidades familiares.

El trabajo no declarado

El trabajo no declarado sigue siendo un problema estructural en Italia. Según estimaciones recientes, aproximadamente 3,1 millones de trabajadores se encuentran en situaciones de empleo no declarado o irregular, con una incidencia especialmente elevada en sectores como la agricultura, la construcción y el trabajo doméstico.

Nuevos instrumentos, como el sistema de «licencias por puntos» del sector de la construcción, representan un primer paso hacia la mejora del cumplimiento, pero su impacto sigue siendo limitado debido a varias deficiencias:

- aplicación limitada al sector de la construcción;
- mecanismos de aplicación insuficientes;
- capacidad de inspección limitada.

Además, los recientes cambios legislativos corren el riesgo de debilitar las inspecciones laborales al introducir requisitos de preaviso para las inspecciones y períodos de exención para las empresas que se consideren cumplidoras.

Para combatir eficazmente el trabajo no declarado, la UIL propone:

- reforzar los sistemas de inspección laboral y aumentar la plantilla de inspectores;
- ampliar los mecanismos de seguimiento en todos los sectores;
- mejorar la coordinación entre las autoridades de inspección;
- limitar las cadenas de subcontratación excesivas, que a menudo favorecen el empleo irregular.

Sin una aplicación más estricta de la ley, el trabajo no declarado seguirá siendo una fuente importante de distorsión del mercado laboral y de explotación de los trabajadores.

Gasto en defensa y política fiscal

El CSR-1 recomienda reforzar y aumentar el gasto en defensa, de acuerdo con las conclusiones del Consejo de la UE de marzo de 2025. Italia ha solicitado un préstamo de unos 14 900 millones de euros de la línea de crédito SAFE y se ha comprometido a aumentar su gasto en defensa hasta el 5 % del PIB. Al mismo tiempo, la Comisión Europea aboga por mantener una trayectoria fiscal sostenible con el fin de evitar nuevos aumentos de la ratio deuda/PIB.

La primera consideración que hay que tener en cuenta, para la UIL, es que la austeridad ha sido un pilar de las recomendaciones de la Comisión Europea, hasta que el gasto en defensa entró en el debate. Esto parece una admisión implícita de que hay un gasto público que puede eludir el argumento de la sostenibilidad financiera, la defensa, y un gasto público que se considera de importancia secundaria, que es el gasto en bienestar social.

Para la UIL, los recientes acontecimientos históricos y geopolíticos han demostrado y confirmado una vez más que un sistema de bienestar sólido y adecuadamente financiado es fundamental para los sistemas democráticos. Las recesiones económicas, las desigualdades y las condiciones laborales injustas son solo algunos de los factores que pueden desestabilizar el orden democrático. En este sentido, el gasto social y las inversiones sociales deben considerarse fundamentales y no pueden sacrificarse en nombre de la sostenibilidad fiscal.

Dicho esto, la UIL reconoce que los retos de seguridad europeos requieren respuestas coordinadas a escala de la UE y unas capacidades de defensa adecuadas. Sin embargo, el aumento del gasto en defensa no debe realizarse a expensas de la inversión social, los sistemas de bienestar o los servicios públicos esenciales.

Para la UIL, tres principios deben guiar las decisiones fiscales relacionadas con la defensa:

- Coordinación europea**
Las inversiones en defensa deberían coordinarse cada vez más a nivel de la UE para evitar duplicidades e ineficiencias. En conjunto, los países europeos ya gastan una de las cantidades más elevadas del mundo, solo superados por Estados Unidos. Un proyecto común de defensa europeo sería una forma mucho más eficaz de alcanzar el objetivo, en lugar de un aumento nacional indiscriminado.
- Protección del gasto social**
Cualquier aumento del gasto en defensa no debe socavar la financiación de la sanidad, la educación, la protección social o las políticas del mercado laboral.
- Oportunidades de política industrial**
Las inversiones en defensa deben estar vinculadas a la política industrial europea, el desarrollo tecnológico y la creación de empleo.

En lo que respecta a la política fiscal, la UIL reconoce la importancia de una política fiscal responsable y de la estabilidad macroeconómica. Sin embargo, la consolidación fiscal debe llevarse a cabo de manera que se preserve la cohesión social, se protejan los servicios públicos y se garantice una distribución equitativa de la carga fiscal.

El marco fiscal de Italia sigue presentando debilidades estructurales, especialmente en lo que respecta a la distribución de la carga fiscal entre el trabajo, el capital y el patrimonio, así como al problema de larga data de la evasión fiscal.

Tabla 2. Cuña fiscal sobre el trabajo

	2024	2025	2026	2027	2028
Cuña fiscal como % del PIB	42,5 %	42,8 %	42,7 %	42,7 %	42,6 %

Este aumento se debe a un incremento de los ingresos fiscales y de la Seguridad Social del 5,8 % en 2024, frente a un aumento del 2,7 % del PIB a precios corrientes. El aumento de los ingresos se deriva en gran medida del incremento del empleo, pero aún más del aumento de la inflación y del consiguiente lastre fiscal, por el que las retenciones fiscales aumentan más que proporcionalmente en relación con los salarios.

Como resultado, la presión fiscal en Italia ha aumentado, especialmente sobre los ingresos del trabajo. Según datos del ISTAT, los ingresos fiscales totales han superado los 654 000 millones de euros, siendo el impuesto sobre la renta de las personas físicas (IRPEF) la principal fuente de financiación del Estado, con una aportación de 273 200 millones de euros,

lo que equivale al 41,9 % de los ingresos totales. Esto convierte al IRPEF en un componente cada vez más importante del sistema tributario italiano, teniendo en cuenta que representó el 39 % de los ingresos totales en 2022 y el 40,4 % en 2023.

En otras palabras, los trabajadores por cuenta ajena y los pensionistas están pagando una parte cada vez mayor de los impuestos, en un contexto en el que otras fuentes de ingresos se benefician de exenciones, regímenes preferenciales y sistemas de impuesto fijo.

Si se analiza más detenidamente la composición y la dinámica de los ingresos fiscales, se observa que, en los últimos dos años, los ingresos han aumentado un 14 %, lo que equivale a 80 000 millones de euros, lo que, comparado con un aumento del PIB nominal del 9,7 % entre 2022 y 2024, explica aún más el aumento de la presión fiscal global.

Este incremento de 80 000 millones de euros ha recaído en gran medida sobre los trabajadores y los pensionistas, principalmente a través del IRPEF (50 000 millones de euros), así como mediante una mayor imposición sobre el consumo —como la energía, el gas y los productos relacionados— (16 600 millones de euros) y a través del IVA (7 000 millones de euros).

Para la UIL, la prioridad debe ser una reforma fiscal basada en la progresividad, la redistribución y la reducción de la carga fiscal sobre los ingresos del trabajo y las pensiones. Dicha reforma debe abordar el impacto de la inflación y revisar el sistema de incentivos fiscales mediante una reorganización integral destinada a mejorar la claridad jurídica, simplificar el marco tributario y eliminar las deducciones que se han acumulado con el tiempo y que a menudo favorecen intereses corporativos o sectoriales sin justificación válida.

En el debate público se ha planteado la posibilidad de reducir el segundo tipo impositivo del IRPEF del 35 % al 33 %. Sin embargo, esta medida no basta para restablecer la progresividad, y sus beneficios se concentrarían en los tramos de renta más altos, sobre todo si el umbral se ampliara hasta 60 000 €. El riesgo es que ello se traduzca simplemente en una modesta redistribución dentro de la propia renta del trabajo, financiada en gran medida por los ingresos adicionales generados por el efecto de arrastre fiscal.

Para la UIL, la cuestión de los recursos fiscales está clara: los trabajadores y los pensionistas no pueden ser los únicos que financien el sistema tributario. Es necesario superar el injusto régimen de impuesto único para los autónomos, que genera desigualdades injustificables, e iniciar una reflexión más amplia sobre aquellas fuentes de ingresos que escapan a la tributación progresiva y están gravadas mucho menos que el trabajo, como los ingresos financieros y las herencias. Al mismo tiempo, los incentivos para las empresas deberían ser más selectivos y estar condicionados al respeto de las condiciones sociales.

En lo que respecta a la evasión fiscal, para la UIL el enfoque político de la denominada «administración tributaria amigable» no es el camino adecuado para combatir eficazmente la evasión fiscal. Las medidas que se presentan como positivas —tales como los acuerdos de regularización, los acuerdos preventivos y las diversas amnistías fiscales— corren el riesgo de desalentar el cumplimiento de las obligaciones fiscales, tal y como han destacado instituciones importantes como la Oficina Presupuestaria del Parlamento (UPB) y el Banco de Italia.

Por lo tanto, es necesario reforzar la administración tributaria, ampliar el uso de las tecnologías digitales, mejorar el intercambio de datos entre bases de datos, potenciar la facturación electrónica y enviar un mensaje claro: todos deben pagar impuestos para que todos puedan pagar menos.

Por último, está la cuestión de la reforma catastral, exigida por el Plan de Recuperación y Resiliencia (PNRR) y que se incluye en el plan fiscal a medio plazo. Sin embargo, una vez más, al igual que con otros ajustes normativos necesarios, la estrategia parece consistir en retrasar la actuación para que

nada cambie de hecho. El resultado es la creación de desigualdades injustificadas entre los contribuyentes, ya que las valoraciones de los inmuebles a efectos fiscales siguen basándose en datos obsoletos que se refieren a ciclos económicos que ya han quedado atrás.

PNRR – Plan de Recuperación y Resiliencia

En relación con la CSR-2. La aplicación del Plan Nacional de Recuperación y Resiliencia (PNRR) de Italia sigue siendo uno de los pilares fundamentales para abordar los retos estructurales identificados en el marco del Semestre Europeo. El plan representa una oportunidad sin precedentes para que Italia modernice su modelo económico y social mediante inversiones y reformas centradas en la productividad, la digitalización, la transición ecológica y la inclusión social.

Sin embargo, persisten varios riesgos de ejecución. En primer lugar, la capacidad de las administraciones locales para gestionar proyectos de inversión complejos sigue siendo desigual en todo el país, con dificultades particulares en las regiones del sur. Estas deficiencias de capacidad administrativa pueden generar retrasos y disparidades territoriales en la absorción de los fondos europeos.

En segundo lugar, la UIL subraya la limitada participación de los interlocutores sociales en el seguimiento y la gobernanza del PNRR. El éxito de un programa tan transformador requiere un papel institucionalizado más fuerte para los sindicatos y las organizaciones patronales, tanto en la evaluación de las reformas como en la ejecución de inversiones con repercusiones directas en el mercado laboral.

En tercer lugar, es necesario garantizar que las inversiones del PNRR se traduzcan en empleo de calidad y desarrollo sostenible, en lugar de en efectos de crecimiento temporales. En particular, las inversiones públicas financiadas con fondos europeos deberían incluir condiciones sociales más estrictas, como el respeto de los convenios colectivos nacionales y el fomento del empleo estable.

Por último, el PNRR debería desempeñar un papel más destacado en la reducción de las disparidades territoriales estructurales de Italia. Las inversiones en infraestructuras, educación e innovación deben dar prioridad a las regiones caracterizadas por menores tasas de productividad y empleo, especialmente en el sur de Italia.

Para la UIL, el PNRR debe seguir siendo una herramienta no solo para la modernización económica, sino también para la cohesión social y el crecimiento inclusivo.

Estrategia industrial

En relación con la CSR-3. Una de las debilidades estructurales más significativas del sistema económico italiano sigue siendo la ausencia de una estrategia industrial coherente a largo plazo capaz de orientar las transformaciones que afectan al sistema productivo.

La política industrial de los últimos años se ha caracterizado por medidas fragmentadas e incentivos a corto plazo, en lugar de por una estrategia nacional coordinada capaz de apoyar la innovación, la transición tecnológica y la reestructuración industrial.

Italia se enfrenta actualmente a múltiples transformaciones estructurales al mismo tiempo:

- la transición ecológica y la descarbonización de la producción industrial
- la transformación digital de los sistemas de producción
- las tensiones geopolíticas que afectan a las cadenas de valor mundiales

- el cambio demográfico y la escasez de mano de obra cualificada.

En este contexto, la UIL considera esencial desarrollar una estrategia industrial nacional alineada con los objetivos de la política industrial europea, especialmente en sectores estratégicos como la energía, la fabricación avanzada, las tecnologías digitales y la movilidad sostenible.

La política industrial también debe abordar la dimensión social de la transformación económica. Las transiciones ecológica y digital generarán tanto oportunidades como riesgos para el empleo, especialmente en sectores que están experimentando una reestructuración estructural.

Por esta razón, la política industrial debe ir acompañada de:

- políticas activas de mercado laboral sólidas;
- programas de formación específicos;
- medidas de protección social para los trabajadores afectados por la reestructuración industrial.

Además, el UIL destaca la necesidad de acelerar la rehabilitación medioambiental en las zonas industriales afectadas por la contaminación y la degradación medioambiental, en particular en los Sitios de Interés Nacional (SIN). La ausencia de una estrategia integral de rehabilitación medioambiental constituye un fracaso tanto de la política medioambiental como de la industrial, que impide la regeneración económica de amplios territorios.

Competitividad, autoridades locales y transporte público local

En relación con el CSR-4. Los retos de competitividad de Italia están estrechamente vinculados a en materia de infraestructuras, la capacidad de la administración pública y el funcionamiento de los servicios públicos locales.

Las autoridades locales desempeñan un papel fundamental en la ejecución de numerosos programas de inversión pública y en la prestación de servicios esenciales a los ciudadanos. Sin embargo, los ayuntamientos y las administraciones regionales a menudo operan bajo graves restricciones financieras y con una capacidad administrativa limitada.

Para el UIL, el fortalecimiento de la capacidad financiera y administrativa de las autoridades locales es esencial para mejorar la competitividad territorial y garantizar la ejecución efectiva de los programas de inversión, incluidos los financiados con fondos europeos.

Un ejemplo clave es el sector del transporte público local, que representa un componente estratégico de la competitividad económica, la inclusión social y la sostenibilidad medioambiental.

A pesar de su importancia, el transporte público local en Italia sigue enfrentándose a una falta de inversión, el envejecimiento de las infraestructuras y una cobertura de servicio insuficiente en varias regiones. Estas deficiencias afectan no solo a la calidad de vida de los ciudadanos, sino también a la movilidad laboral y al acceso a las oportunidades de empleo.

La mejora del transporte público local requiere:

- estrategias de inversión a largo plazo en movilidad sostenible
- modernización de las flotas de transporte y de las infraestructuras

- una mejor integración entre los diferentes sistemas de transporte.

Un sistema de transporte local que funcione correctamente también es esencial para la transición ecológica, ya que reduce la dependencia del transporte privado y contribuye a reducir las emisiones de gases de efecto invernadero

Las energías renovables y la transición energética

En relación con el CSR-5. La transición energética representa uno de los principales retos para la economía italiana en las próximas décadas. Aumentar la cuota de las fuentes de energía renovables es esencial tanto para cumplir los objetivos climáticos como para reducir la dependencia del país de los combustibles fósiles importados.

Italia tiene un potencial significativo para el desarrollo de las energías renovables, especialmente en lo que respecta a la energía solar y eólica. Sin embargo, la expansión de la capacidad de las energías renovables sigue enfrentándose a varios obstáculos estructurales.

Entre las barreras más relevantes se encuentran:

- los procedimientos administrativos de autorización, complejos y prolongados
- infraestructura de red insuficiente en algunas regiones
- la escasa coordinación entre las autoridades nacionales y regionales.

Estos obstáculos pueden ralentizar la implantación de proyectos de energías renovables y retrasar la consecución de los objetivos climáticos y energéticos.

Para el UIL, la transición energética debe ir acompañada también de políticas industriales y sociales sólidas.

En primer lugar, la expansión de la producción de energía renovable debería vincularse al desarrollo de cadenas de suministro industriales nacionales con el fin de maximizar el empleo y los beneficios tecnológicos.

En segundo lugar, la transición debe ser socialmente justa, garantizando que los costes de la descarbonización no afecten de manera desproporcionada a los hogares y trabajadores con bajos ingresos.

En tercer lugar, las inversiones en energías renovables deben integrarse en políticas más amplias de eficiencia energética, especialmente en el sector de la construcción y en los procesos de producción industrial.

Por lo tanto, una transición energética exitosa debe combinar la sostenibilidad medioambiental, el desarrollo industrial y la equidad social.

LETONIA

Factores políticos

1. JER: Los riesgos de desigualdad y pobreza siguieron siendo elevados: el impacto de las transferencias sociales (distintas de las pensiones) en la reducción de la pobreza se encuentra ahora en una «situación crítica»: baja adecuación de las pensiones: La tasa AROPE para las personas con discapacidad ha aumentado y las necesidades de atención médica no cubiertas declaradas por los propios interesados se mantuvieron en una «situación crítica».

RECOMENDACIÓN SINDICAL: Es pronto para realizar una evaluación en profundidad, ya que la reforma se puso en marcha a principios de 2025. Sin embargo, las estadísticas de la Oficina Central de Estadística (CSB) sobre las variaciones intermensuales reflejan que se está produciendo un aumento gradual en todos los grupos de ingresos, especialmente entre los de ingresos más bajos. No obstante, sin un análisis estadístico en profundidad, resulta difícil evaluar el impacto de la reforma fiscal frente al crecimiento salarial natural.

LBAS está de acuerdo en que es necesario simplificar el sistema tributario; sin embargo, se muestra cautelosa respecto al impacto que tendría la nivelación del sistema del impuesto sobre la renta de las personas físicas y al grado en que la reducción de la progresividad fiscal afectará a la desigualdad de ingresos. En el sistema actual, los trabajadores con salarios bajos tendrán que contar con un crecimiento estable y constante del salario mínimo, así como con un crecimiento fiable del mínimo no imponible, para garantizar que no se vean rezagados en términos de salarios reales.

2. JER: Aumentan las tasas de desempleo y de desempleo de larga duración

RECOMENDACIÓN SINDICAL:

Para adoptar un enfoque de calidad que aborde la falta de mano de obra, es necesario tener en cuenta varios factores:

- Las políticas activas del mercado laboral (PAML, para abordar el desempleo en las regiones) deben centrarse en el desarrollo de competencias (mejorando la empleabilidad de los trabajadores y los desempleados), la calidad de los programas de formación de las PAML, la disponibilidad de formadores y orientadores profesionales, y su formación.
- Mejora de las infraestructuras de movilidad (conexiones de transporte). La disponibilidad de conexiones de transporte (que se eligió como herramienta para reducir la desigualdad en el RRF) sigue sin resolverse, lo que impide a los trabajadores desplazarse entre regiones con fines laborales.
- Trabajadores extranjeros: es necesario reforzar el control sobre las empresas para evitar que se contrate a ciudadanos de terceros países con el fin de enviarlos al extranjero, en lugar de emplearlos en Letonia para suplir la falta de mano de obra (por ejemplo: una empresa de construcción que solicita permiso para obtener permisos de trabajo para 300 ciudadanos de terceros países —fontaneros— o una empresa de transporte que cuenta con un solo vehículo y solicita 50 ciudadanos de terceros países como conductores de camiones de mercancías). Es necesario controlar que las empresas tengan una actividad económica real y contratos firmados.
- La capacidad y la cooperación de las autoridades encargadas de hacer cumplir la ley suponen un reto y deben mejorarse. Es necesario:

- introducir más cláusulas de dispositividad y referencias a los convenios colectivos en la Ley del Trabajo, teniendo en cuenta que la legislación laboral es muy detallada, y ampliar la autonomía de los interlocutores sociales y el número de temas sujetos a negociación colectiva;

- Es necesario resolver las restricciones a la negociación colectiva en el sector público recogidas en la Ley de Remuneración de Funcionarios y Empleados de las Autoridades del Estado y de las Administraciones Locales;
- es necesario ampliar aún más los factores motivadores de las prestaciones de los convenios colectivos (transporte, educación, salud, alimentación);
- modificar la ley para establecer que el único representante en la negociación colectiva sea el sindicato y no los representantes autorizados de los trabajadores, por lo que los convenios colectivos solo podrán celebrarse con los sindicatos;
- la normativa sobre contratación pública debería ofrecer más incentivos a los empleadores que cuenten con convenios colectivos que establezcan los salarios y las prestaciones sociales de los trabajadores.

3. JER: la proporción de adultos con al menos competencias digitales básicas y el porcentaje de estudiantes universitarios matriculados en programas STEM son bajos.

RECOMENDACIÓN SINDICAL:

- Reforzar las medidas específicas para aumentar el atractivo de la educación en STEM, mediante una mejor formación del profesorado, salarios competitivos y la participación temprana de los estudiantes en las ciencias y las tecnologías
- Acelerar el desarrollo de las competencias digitales en todos los grupos de edad —en la educación general, la formación profesional y la educación de adultos—, prestando especial atención a los adultos con bajo nivel de cualificación.
- Abordar la crisis de envejecimiento y renovación del personal docente mejorando la gestión de la carga de trabajo, el prestigio profesional y la sostenibilidad de la carrera a largo plazo, especialmente en las zonas rurales.
- Reducir las disparidades regionales en los resultados educativos, proporcionando apoyo adicional a las escuelas rurales, a los alumnos en riesgo de abandono escolar prematuro y a aquellos con bajas competencias básicas.
- Reevaluar la calidad de la formación de las políticas activas del mercado laboral, la empleabilidad de los trabajadores tras la formación, y garantizar la disponibilidad y la formación de formadores y orientadores profesionales.
- Ampliar la participación en el aprendizaje de adultos y la implicación de los empleadores para alcanzar el objetivo nacional del 60 % para 2030.

4. RSE SOCIAL: Abordar la escasez de mano de obra y de competencias, en particular en los ámbitos de las ciencias, la tecnología, la ingeniería y las matemáticas (STEM), así como para la transición ecológica y la digitalización, y en los sectores social y sanitario, ... Reforzar la protección social para reducir la desigualdad, entre otras cosas mejorando la adecuación de las pensiones de vejez y el acceso a servicios sociales de calidad, especialmente la asistencia a domicilio, al tiempo que se mantiene la sostenibilidad fiscal. Reforzar la adecuación y la accesibilidad del sistema sanitario para mejorar los resultados en materia de salud, entre otras cosas proporcionando recursos humanos y financieros adicionales, ampliando el paquete de prestaciones obligatorias y reduciendo los pagos directos a cargo de los usuarios. Aumentar la disponibilidad y la calidad de viviendas sociales y asequibles que sean eficientes desde el punto de vista energético, incluso mediante renovaciones.

RECOMENDACIÓN SINDICAL:

- Reforzar aún más el diálogo social institucionalizado, garantizando la participación temprana y significativa de los interlocutores sociales en el diseño de las reformas.

- Abordar la baja densidad sindical (6 %) y la cobertura de la negociación colectiva (25 %, véase «Principales indicadores y características de la negociación colectiva: Letonia», OCDE, 10.2025: <https://www.oecd.org/content/dam/oecd/en/data/datasets/oecd-aias-ictwss/Latvia.pdf>), y promover los convenios colectivos a nivel sectorial. Organizar un debate de calidad sobre los obstáculos reales a la negociación colectiva y encontrar soluciones.
- Aprovechar mejor la financiación del FSE+ para el desarrollo de capacidades de los interlocutores sociales, especialmente en materia de competencias, educación y reformas del mercado laboral.
- Garantizar que las recomendaciones del NTSP y otros órganos tripartitos se reflejen de manera coherente en las decisiones políticas y la legislación.

Análisis en profundidad y recomendaciones

Comentarios de la LBAS: Aplicación de las recomendaciones específicas por país y la reforma de Letonia

Misión de investigación de la CE del 21 de enero de 2026

(1) Competencias

¿En qué medida se han producido sinergias entre los empleadores y las instituciones educativas para reforzar la educación y formación profesional (EFP)? ¿Qué eficacia tiene la labor del subconsejo nacional tripartito para la cooperación en materia de EFP y de los consejos sectoriales de expertos?

La cooperación entre los empleadores y las instituciones educativas en materia de FP —desde la perspectiva sindical— ha mejorado, pero sigue sin ser lo suficientemente sistémica. La cooperación se concentra a menudo en sectores y proyectos específicos, mientras que la participación de los trabajadores y los sindicatos en cuestiones como la calidad de la formación, las condiciones de trabajo y los derechos de los alumnos durante la formación sigue siendo limitada.

El subconsejo de formación profesional del Consejo Nacional de Cooperación Tripartito y los consejos sectoriales de expertos son instrumentos importantes del diálogo social en materia de educación y formación profesional, pero su impacto práctico y su eficacia siguen siendo limitados. Los sindicatos señalan la desigualdad de capacidades entre los interlocutores sociales implicados, incluida una participación regular insuficiente y el hecho de que las decisiones acordadas no siempre se reflejan de manera coherente en las políticas de educación y formación.

Los consejos de expertos sectoriales funcionan bien, pero los sindicatos señalan la escasa capacidad de participación, por ejemplo, reuniones que coinciden en el mismo día (solapamientos); los empleadores no conceden tiempo de trabajo remunerado para participar en las reuniones del NEP, lo que impide a los participantes asistir sin arriesgarse a perder ingresos o a una ausencia injustificada del trabajo.

¿Cuál es el estado de avance en el desarrollo de programas de aprendizaje en el lugar de trabajo?

Aunque se han logrado avances en el aprendizaje en el lugar de trabajo (WBL), los sindicatos subrayan que no siempre se garantizan adecuadamente la calidad, la seguridad en el trabajo y unas condiciones justas para los aprendices. Existe el riesgo de que las prácticas de WBL que carezcan de una supervisión suficiente, de mentores debidamente formados y de la participación activa de los interlocutores sociales puedan utilizarse como fuente de mano de obra barata.

¿En qué medida resulta eficaz la participación de las organizaciones patronales en la creación de oportunidades de formación? ¿Es necesario reforzar las organizaciones patronales sectoriales o regionales o los sindicatos para mejorar las competencias?

Las organizaciones patronales desempeñan un papel importante a la hora de crear oportunidades de formación, pero los sindicatos subrayan que no es posible lograr una mejora de las competencias de alta calidad sin una fuerte participación sindical y un diálogo social equilibrado. Existe una clara necesidad de reforzar tanto las organizaciones patronales sectoriales como los sindicatos, especialmente en las regiones y los sectores de servicios, para garantizar un acceso más amplio a las oportunidades de formación

¿Qué más se puede hacer para que la EFP sea más relevante para el mercado laboral y para mejorar la empleabilidad de los titulados en EFP?

Otras medidas necesarias desde la perspectiva sindical incluyen lo siguiente:

- garantizar la participación equitativa de los interlocutores sociales en el diseño de los planes de estudios de la EFP;
- reforzar la formación en materia de habilidades sociales y cuestiones relacionadas con la legislación laboral y la salud y seguridad en el trabajo;
- ofrecer prácticas remuneradas de alta calidad a los estudiantes de la VAT;
- mejorar la orientación profesional y el seguimiento de los titulados;
- promover el empleo estable para los estudiantes del programa VAT, y no solo la adecuación a corto plazo al mercado laboral.

Según su experiencia, ¿están los actuales programas de mejora de las competencias y reciclaje profesional satisfaciendo eficazmente las necesidades del mercado laboral en los sectores de las ciencias, la tecnología, la ingeniería y las matemáticas (STEM), la transición ecológica, la digitalización y los servicios sociales y sanitarios?

Los sindicatos han constatado que los programas actuales de mejora y reconversión profesional no llegan lo suficiente a los trabajadores, especialmente a aquellos que desempeñan ocupaciones peor remuneradas en el sector público. A menudo, los programas se centran en competencias a corto plazo en lugar de en el desarrollo sostenible de cualificaciones en los ámbitos de las ciencias, la tecnología, la ingeniería y las matemáticas (STEM), la transición ecológica, la digitalización, la asistencia sanitaria y la asistencia social.

¿Qué sectores se ven especialmente afectados por la escasez y el desajuste de competencias? ¿Están surgiendo nuevas carencias en algunos sectores, profesiones o regiones?

Los sindicatos subrayan que la escasez de competencias está estrechamente relacionada con las bajas remuneraciones, las elevadas cargas de trabajo y las malas condiciones laborales. Entre los sectores más afectados se encuentran:

- la asistencia sanitaria y social;
- la educación (especialmente los profesores de STEM);
- la industria manufacturera y la construcción;
- transporte y logística;
- las TIC (en particular, los especialistas de alto nivel);
- asuntos internos (policía, administración penitenciaria, guardias fronterizos, servicio de bomberos)

Están surgiendo nuevas carencias en las profesiones relacionadas con la economía verde, ya que los trabajadores cualificados abandonan el sector o el país debido a las condiciones laborales poco atractivas en algunas regiones.

Los interlocutores sociales no participaron en el diseño ni en la puesta en marcha del proyecto sobre **las cuentas de formación individuales**. Su participación se limitó a su presencia en el Comité de Seguimiento. La idea inicial de los sindicatos era desarrollar un proyecto similar al que funciona en Francia, es decir, basado en un convenio colectivo general. En la actualidad, los sindicatos participan de forma pasiva: aunque formalmente forman parte del Comité de Seguimiento, en la práctica carecen de derechos y de capacidad para influir en el proceso de implementación de las cuentas de formación individuales.

En lo que respecta a las políticas activas del mercado laboral (PAML), la LBAS vuelve a llamar la atención sobre la necesidad de que la formación impartida a las personas desempleadas sea de calidad, de que haya formadores disponibles (incluidas sus competencias pedagógicas) y de que el trabajo de los orientadores profesionales sea de calidad (su disponibilidad y su formación). Además, la breve duración del período de desempleo no motiva a las personas desempleadas a participar en actividades de formación. El período medio de desempleo es de seis meses, lo que no es suficiente para adquirir nuevas competencias, especialmente en lo que respecta a los programas de formación de larga duración, como los programas de formación profesional, ni para cambiar de profesión. Por otra parte, las prestaciones que ofrecen los municipios no suponen ningún incentivo para invertir tiempo y energía en la adquisición de nuevas habilidades y competencias.

Recomendaciones para el Semestre Europeo 2026: Educación y Competencias

- Reforzar las medidas específicas para aumentar el atractivo de la educación en STEM —mediante una mejor formación del profesorado, salarios competitivos y la participación temprana de los estudiantes en las ciencias y las tecnologías—
- Acelerar el desarrollo de las competencias digitales en todos los grupos de edad —en la educación general, la formación profesional y la educación de adultos—, prestando especial atención a los adultos con bajo nivel de cualificación.
- Abordar la crisis de envejecimiento y renovación del personal docente mejorando la gestión de la carga de trabajo, el prestigio profesional y la sostenibilidad de la carrera a largo plazo, especialmente en las zonas rurales.
- Reducir las disparidades regionales en los resultados educativos, proporcionando apoyo adicional a las escuelas rurales, a los alumnos en riesgo de abandono escolar prematuro y a aquellos con bajas competencias básicas.
- Reevaluar la calidad de la formación de las políticas activas del mercado laboral, la empleabilidad de los trabajadores tras la formación, y garantizar la disponibilidad y la formación de formadores y orientadores profesionales.
- Ampliar la participación en el aprendizaje de adultos y la implicación de los empleadores para alcanzar el objetivo nacional del 60 % para 2030.

Particularidades del sector de los asuntos internos y la jubilación anticipada en el sector público

Actualmente, el 20 % de las vacantes del sector de asuntos internos (policía, administración penitenciaria, guardias fronterizos, servicio de bomberos) no están cubiertas, por lo que es fundamental hacer que los puestos de trabajo resulten atractivos y mejorar la calidad de los mismos. Las profesiones de policía, bombero, guardia fronterizo y funcionario de prisiones requieren una formación específica, una buena condición física (entrenamiento) y, en general, un buen estado de salud, lo que hace que estos puestos no sean aptos para todo el mundo. Para motivar a las personas a solicitar estos puestos, las condiciones laborales deben ser atractivas a fin de compensar los elevados requisitos, las condiciones de trabajo de alto riesgo para la salud y la vida, y la exposición constante a la violencia. Esto significa que las cuestiones relativas a la remuneración, las garantías sociales, la jubilación por servicio, la jubilación por edad y el pago de horas extras deben mantenerse, como mínimo, en el nivel actual y, además, aumentarse siempre que sea posible. En ningún caso las condiciones laborales pueden ser objeto de medidas de austeridad.

El Sindicato Letón de Trabajadores de Asuntos Internos (LIDA) tiene previsto recurrir ante el Tribunal Constitucional de Letonia (Satversmes tiesa) para impugnar las enmiendas a la Ley de Presupuestos aprobadas en diciembre de 2025, que reducen el pago de horas extras a los trabajadores del sector público. En un contexto de crecientes tensiones geopolíticas y de necesidad de seguridad interna, los puestos de trabajo de los servicios de seguridad interna y de emergencia pueden verse afectados por las medidas de austeridad adoptadas por el Gobierno.

La financiación de la UE podría ser necesaria para sufragar mecanismos de capacitación y apoyo profesional destinados a la policía, los bomberos, los guardias fronterizos y los funcionarios de prisiones del sector. Entre otros, podrían abarcar los siguientes aspectos: la inteligencia artificial, el manejo de drones y la gestión algorítmica, la formación y capacitación del personal encargado de las funciones de recursos humanos, el apoyo psicológico y los grupos de apoyo a los supervisores, incluido el apoyo en casos de violencia por parte de terceros que forme parte de las condiciones de trabajo.

Otra cuestión importante es la iniciativa del Gobierno de reducir **los planes de jubilación por antigüedad (jubilación anticipada por motivos profesionales) en el sector público**. Hay alrededor de 12 000 beneficiarios de pensiones por antigüedad. En opinión de la LBAS, la jubilación por antigüedad no tiene un impacto significativo en el presupuesto público. La LBAS ha participado en la fase inicial de elaboración de la reforma relativa a las pensiones por antigüedad y se opone firmemente al deterioro de la normativa sobre estas pensiones, en particular en los sectores de Interior, Sanidad y Cultura. Véase en el anexo la carta de la LBAS al Gobierno.

Por último, los gobiernos no tuvieron en cuenta los resultados del grupo de trabajo sobre la jubilación por servicio (las opiniones y argumentos aportados, así como el tiempo y los recursos dedicados por los interlocutores sociales). La Secretaría de Estado elaboró su propia propuesta sobre cómo reorganizar el sistema de pensiones por servicio. Los interlocutores sociales no participaron en el proceso y recibieron la propuesta definitiva sin posibilidad alguna de modificarla. El diálogo social sobre un tema tan importante, que afecta a los intereses de los trabajadores y a sus condiciones laborales, no se ajustó a la recomendación de la Comisión Europea sobre el diálogo social.

(2) Diálogo social y negociación colectiva

¿Ha mejorado la situación del diálogo social desde la carta conjunta enviada por la LDDK y la LBAS a la Sra. Mînzatu en otoño de 2025?

En opinión de la LBAS, los subconsejos sectoriales dependientes del Consejo Nacional de Cooperación Tripartita (NTSP) siguen siendo las plataformas de debate más importantes sobre cuestiones sectoriales. Por lo general, las reuniones están bien organizadas, pero tienen un formato formal, no son periódicas y muy rara vez se toman decisiones en ellas. Los debates no tienen una influencia real en las decisiones que toma el Gobierno.

Es difícil evaluar las mejoras tras la carta de los interlocutores sociales a la CE, ya que ha transcurrido muy poco tiempo.

La calidad de la consulta y el diálogo depende del sector y del ministerio correspondiente. Por ejemplo, los sectores del transporte, el empleo y la educación podrían considerarse buenos ejemplos de buenas prácticas. El sector sanitario necesita mejoras sustanciales. A menudo, los interlocutores sociales siguen sin recibir información con antelación o se les informa de decisiones ya tomadas, como se ha explicado anteriormente en relación con la reforma de las pensiones de servicio y la iniciativa sobre las cuentas de aprendizaje individuales.

Con el fin de mejorar las condiciones laborales de los trabajadores (por ejemplo, mediante el refuerzo del salario mínimo y una mayor protección de los trabajadores), ¿qué se está haciendo para mejorar la cobertura de la negociación colectiva en Letonia? ¿En qué punto se encuentra el desarrollo del plan de acción para mejorar la negociación colectiva?

Los interlocutores sociales celebraron una reunión y debatieron sobre el plan aprobado para facilitar la negociación colectiva (aprobado por orden unilateral del Ministerio de Bienestar Social), pero no se abordaron cuáles son los verdaderos problemas y obstáculos para la negociación colectiva, por qué no hay convenios colectivos y por qué la cobertura es baja. El Gobierno no está dando ejemplo en materia de negociación colectiva, ya que no existen convenios colectivos en el sector público (salvo el convenio colectivo sectorial del sector de la asistencia social). En el sector privado

Los empresarios del sector se niegan a dialogar con los sindicatos y a negociar. Cuando los sindicatos solicitan ayuda al Gobierno para la negociación colectiva, no se les presta ninguna. Cuando los sindicatos presentan reclamaciones ante la Inspección de Trabajo del Estado alegando que el empresario se niega a negociar o negocia de mala fe, las resoluciones de la Inspección suelen favorecer la posición de los empresarios, alegando que la inspección no puede obligar a firmar un convenio colectivo.

En la valoración de la LBAS, el plan adoptado es meramente formal y no contribuye a facilitar la negociación colectiva. Ofrece oportunidades para el diálogo, pero no propone medidas concretas.

Cabe señalar que las opiniones sobre cómo mejorar la negociación colectiva en Letonia difieren considerablemente entre los empresarios y los sindicatos. Los empleadores (LDDK) consideran que la negociación colectiva mejoraría si se suprimieran las disposiciones que regulan la ultralegitimidad de los convenios colectivos, se redujera el pago de horas extras a todos los trabajadores en la Ley del Trabajo del 100 % al 50 % y se suprimiera en la Ley del Trabajo la disposición que protege a los afiliados sindicales contra el despido (los empleadores solo pueden despedir a un afiliado sindical con el permiso del sindicato; de lo contrario, deben recurrir a los tribunales). Consulte la carta oficial de la LDDK aquí:

Enmiendas a la Ley del Trabajo, n.º: 1022/Lp14;

<https://titania.saeima.lv/LIVS14/saeimalivs14.nsf/webSasaiste?OpenViewsrestricttocategory=1022/Lp14>;

<https://titania.saeima.lv/LIVS14/saeimalivs14.nsf/0/CA26DD828D4B2A60C2258D7E0036FDF7?OpenDocument>. El ministro de Economía presentó las propuestas de la LDDK.

Al mismo tiempo, la LBAS no ve ninguna relación causal entre la necesidad de suprimir la ultracapacidad, reducir las horas extras y eliminar el derecho a despedir a un afiliado sindical solo previa autorización del sindicato, y la mejora de la negociación colectiva. La supresión de estas disposiciones no motivará a los empleadores a celebrar convenios colectivos ni mejorará la competitividad de las empresas letonas. Por el contrario, transmitirá la señal de que las condiciones de trabajo y los derechos y protecciones sindicales no son una prioridad para el legislador en una época de escasez de mano de obra y de tensión en la situación de seguridad geopolítica.

¿Qué se podría mejorar para mejorar la situación de los trabajadores?

- LBAS ha presentado sus propuestas detalladas al Gobierno y, el año pasado, adjuntó la carta a sus comentarios sobre el Semestre Europeo dirigidos a la Comisión Europea. Consulte de nuevo la carta adjunta.
- Véase también: Muller T., Here comes the sun. La transposición formal y el impacto político de la Directiva europea sobre salarios mínimos adecuados en la UE, p. 46 (https://www.etui.org/sites/default/files/2025-12/Here%20comes%20the%20sun_2025.pdf)
- Tal y como se explica en la carta, es necesario:
 - introducir más cláusulas de dispositividad y referencias a los convenios colectivos en la Ley del Trabajo, teniendo en cuenta que la legislación laboral es muy detallada, y ampliar la autonomía de los interlocutores sociales y el número de temas sujetos a negociación colectiva;
 - Es necesario resolver las restricciones a la negociación colectiva en el sector público recogidas en la Ley de Remuneración de Funcionarios y Empleados de las Autoridades del Estado y de las Administraciones Locales;
 - es necesario ampliar aún más los factores motivadores de las prestaciones de los convenios colectivos (transporte, educación, salud, alimentación);

- modificar la ley para establecer que el único representante en la negociación colectiva sea el sindicato y no los representantes autorizados de los trabajadores, por lo que los convenios colectivos solo podrán celebrarse con los sindicatos;
- la normativa sobre contratación pública debería ofrecer más incentivos a los empleadores que cuenten con convenios colectivos que establezcan los salarios y las prestaciones sociales de los trabajadores.
- Para mejorar la negociación colectiva sectorial, es necesario reconsiderar y rebajar los criterios de representatividad (umbrales) de las organizaciones patronales con el fin de ampliar los convenios colectivos *erga omnes*. El umbral actual del 50 % de los empleados del sector o del 50 % de la facturación resulta aparentemente demasiado elevado, y es cuestionable que las organizaciones patronales sectoriales puedan alcanzar dicho umbral.
- Las condiciones laborales y las garantías sociales no pueden verse afectadas por las medidas de austeridad en el sector público. La LBAS reconoce que la situación geopolítica de Letonia implica la necesidad de invertir en defensa y preparación. Sin embargo, es importante preservar y mejorar la inversión pública en servicios esenciales. El refuerzo de la defensa no puede llevarse a cabo a costa de reducir la inversión pública en servicios esenciales, a saber, la sanidad, la educación, el transporte público, la energía y los servicios de emergencia, ni tampoco a costa de recortar las horas extras o de deteriorar las condiciones de las pensiones de servicio. Por el contrario, para mejorar la preparación interna de la sociedad, es importante reforzar los servicios públicos y de emergencia, en particular garantizando unas condiciones de trabajo dignas en dichos servicios para asegurar su funcionamiento continuado. Estos sectores de la economía no pueden verse sometidos a medidas de austeridad ni a recortes en el gasto público con el fin de reasignar fondos a la producción de material militar.

Recomendaciones para el Semestre Europeo de 2026: diálogo social

- Reforzar aún más el diálogo social institucionalizado, garantizando la participación temprana y significativa de los interlocutores sociales en el diseño de las reformas.
- Abordar la baja densidad sindical (6 %) y la cobertura de la negociación colectiva (25 %, véase «Principales indicadores y características de la negociación colectiva: Letonia», OCDE, 10.2025: <https://www.oecd.org/content/dam/oecd/en/data/datasets/oecd-aias-ictwss/Latvia.pdf>), y promover los convenios colectivos a nivel sectorial. Organizar un debate de calidad sobre los obstáculos reales a la negociación colectiva y encontrar soluciones.
- Hacer un uso más eficaz de la financiación del FSE+ para el desarrollo de capacidades de los interlocutores sociales, en particular en materia de competencias, educación y reformas del mercado laboral.
- Garantizar que las recomendaciones del NTSP y otros órganos tripartitos se reflejen de manera coherente en las decisiones políticas y la legislación.

(3) Fiscalidad:

¿Cuál es el impacto de la reciente reforma fiscal? ¿Ha contribuido a reducir la brecha fiscal laboral para las personas con bajos ingresos y para aquellas que perciben un salario medio o superior? ¿Ha favorecido la reducción estimada del tipo medio del impuesto sobre la renta de las personas físicas (impuesto sobre la renta dividido por los ingresos) para las personas de ingresos medios (i) la transición de empleos de bajos ingresos a empleos de ingresos medios y/o (ii) la disminución del incentivo para que los empleadores declaren salarios inferiores a los reales?

Es pronto para realizar una evaluación en profundidad, ya que la reforma se aplicó a principios de 2025. Sin embargo, las estadísticas de la Oficina Central de Estadística (CSB) sobre las variaciones intermensuales reflejan que se está produciendo un movimiento ascendente gradual en todos los grupos de ingresos, especialmente en los de ingresos más bajos. No obstante, sin un análisis estadístico en profundidad, resulta difícil evaluar el impacto de la reforma fiscal frente al crecimiento natural de los salarios.

LBAS está de acuerdo en que es necesario simplificar el sistema tributario; sin embargo, se muestra cautelosa respecto al impacto que tendría la nivelación del sistema del impuesto sobre la renta de las personas físicas y al grado en que la menor progresividad fiscal afectará a la desigualdad de ingresos. En el sistema actual, los trabajadores con salarios bajos tendrán que contar con un crecimiento estable y constante del salario mínimo, así como con un crecimiento fiable del mínimo no imponible, para garantizar que no se vean rezagados en términos de salarios reales.

En el marco de la reforma fiscal, los interlocutores sociales llegaron a un acuerdo sobre un calendario para el crecimiento mínimo no imponible:

	2024		2025		2026		2027	
Social contributions	34,09%		34,09%		34,09%		34,09%	
Employer share	23,59%		23,59%		23,59%		23,59%	
Employee share	10,5%		10,5%		10,5%		10,5%	
Maximum social contribution, euro per year	78 100		105 300		105 300		105 300	
PIT								
1.bracket	0 – 20 004	20%	0 – 105 300	25,5%	0 – 105 300	25,5%	0 – 105 300	25,5
2.bracket	20 004 – 78 100	23%						
3.bracket	Virs 78 100	31%	Virs 105 300	33%	Virs 105 300	33%	Virs 105 300	33%
Non-taxable minimum, per month	500		510		550		570	
Wage level at which maximum non taxable minimum is applied	500							
Wage level at which non-taxable minimum is not applied anymore	1 800							
Non-taxable minimum for pensions	500		1 000					

Así como un calendario para el aumento del salario mínimo con el objetivo de alcanzar un salario mínimo bruto de 820 euros en 2027, si bien el salario mínimo también está sujeto a reevaluación si se desvía demasiado de la proporción respecto al salario medio establecida en las normas del Consejo de Ministros sobre la fijación del salario mínimo.

(<https://likumi.lv/ta/id/35c4SS-minimalas-menesa-darba-algas-noteikšanas-un-parskatisanas-kartiba>)

La introducción de nuevos incentivos para el diálogo social y la negociación colectiva también se incluyó en el paquete de reformas en forma de exenciones fiscales para las prestaciones previstas en los convenios colectivos. Se añadieron al

paquete anterior (gastos de manutención y asistencia sanitaria). De la Ley del Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas (traducción no oficial):

Los gastos especificados en el convenio colectivo de trabajo pagados por el empleador, los gastos relacionados con el traslado del empleado a otro lugar de residencia, el importe de los gastos de alojamiento y transporte, y el importe de todos los gastos del empleado (el importe total de los gastos anuales y la pequeña cantidad del número de empleados obtenido, gastos anuales) se excluirán de los ingresos del empleado del contribuyente sobre los que se paga el impuesto sobre nóminas, con un límite de 700 euros, y si el empleador cumple las siguientes condiciones.

<https://likumi.lv/ta/id/5c880-par-iedzivotaju-ienakuma-nodokli>

(4) Inversión privada en investigación e innovación

¿Cuáles son los principales ámbitos a los que se debe dar prioridad para mejorar la inversión privada en I+D? ¿Cómo describiría la carga administrativa y los requisitos de presentación de informes en el sector científico y de la investigación? ¿Cuáles son los principales aspectos que deben mejorarse? Desde su punto de vista, ¿cuál es el principal obstáculo para el registro de patentes en Letonia y cómo se puede abordar?

Desde la perspectiva sindical, deben tenerse en cuenta los siguientes factores:

- Remuneración de los investigadores
- La falta de investigadores con competencias cualificadas;
- Dependencia de los investigadores respecto a los proyectos debido a unas condiciones laborales precarias (inestables);
- Carga administrativa para garantizar el cumplimiento. Por ejemplo, en la evaluación de la investigación es difícil conseguir una auditoría externa, y lleva mucho tiempo;
- Escasa cooperación entre el Ministerio de Economía y el Ministerio de Educación y Ciencia;
- Falta de financiación del sistema de investigación. No se ha producido un aumento de la inversión pública en I+D, ni existe una trayectoria clara a medio plazo para alcanzar la media de la UE;
- Retrasos en la asignación de fondos: se requiere una financiación básica oportuna para la investigación (las instituciones reciben la financiación básica con retraso cada año), junto con una revisión y mejora de los procedimientos administrativos para apoyar una investigación de alta calidad y sostenible;
- Las instituciones científicas cuentan con presupuestos técnicos, pero solo reciben 1/12 del presupuesto del año anterior. Esto no permite a las instituciones científicas planificar sus finanzas y recursos;
- El sistema de presentación de informes está excesivamente regulado;
- No se ha adoptado ninguna estrategia nacional de capital humano.

Es necesario introducir incentivos más fuertes para que el sector privado participe en la inversión en I+D, a fin de reducir la dependencia estructural de la financiación pública y mejorar la calidad de los puestos de trabajo de los investigadores (contratos de trabajo a tiempo completo, protección de la propiedad intelectual).

¿Cree que ha mejorado el atractivo de las carreras académicas y de investigación durante el último año? Desde su punto de vista, ¿cómo se puede paliar la escasez de capital humano?

- Abordar la escasez de investigadores mejorando los niveles salariales, la estabilidad laboral y la previsibilidad de las trayectorias profesionales en ambos ámbitos de la investigación académica;
- Garantizar que la reforma apoye las carreras no solo en el ámbito académico, sino también en la industria y el sector público;
- Fortalecer la cooperación entre la ciencia y la industria, salvaguardando al mismo tiempo la independencia académica y unas condiciones de trabajo dignas para los investigadores.

(5) Migración laboral

¿Cuál es el impacto de las políticas de migración laboral interna en el acceso a mano de obra cualificada? ¿Qué políticas o instrumentos faltan para mejorar el marco de la migración laboral legal y el empleo legal de extranjeros en Letonia?

Es necesario mantener un debate de calidad y llegar a un consenso sobre cómo abordar la escasez de mano de obra y de competencias, así como desarrollar una estrategia de migración. Aún no se ha adoptado una estrategia de capital humano.

La movilidad, en particular la movilidad en el transporte público, no ha mejorado lo suficiente como para facilitar la movilidad de la población activa dentro de Letonia y potenciar el desarrollo de las distintas regiones del país. Es necesario que el Gobierno y los interlocutores sociales establezcan una estrategia migratoria y lleguen a un acuerdo sobre cómo abordar la migración. No existe un consenso a nivel nacional sobre cómo gestionar la inmigración, en particular el empleo de ciudadanos de terceros países.

Para adoptar un enfoque de calidad que aborde la falta de mano de obra, es necesario tener en cuenta varios factores:

- Las políticas activas del mercado laboral (que abordan el desempleo en las regiones) deben centrarse en el desarrollo de competencias (mejorando la empleabilidad de los trabajadores y los desempleados), la calidad de los programas de formación de estas políticas, la disponibilidad de formadores y orientadores profesionales, y su propia formación.
- Mejora de las infraestructuras de movilidad (conexiones de transporte). La disponibilidad de conexiones de transporte (que se eligió como herramienta para reducir la desigualdad en el RRF) sigue sin resolverse, lo que impide a los trabajadores desplazarse entre regiones con fines laborales.
- Trabajadores extranjeros: es necesario un mayor control sobre las empresas para evitar que se contrate a nacionales de terceros países con el fin de enviarlos al extranjero en lugar de emplearlos en Letonia para suplir la falta de mano de obra (ejemplo: una empresa de construcción que solicita permiso para obtener permisos de trabajo para 300 nacionales de terceros países —fontaneros— o una empresa de transporte que tiene un solo vehículo y solicita 50 nacionales de terceros países como conductores de camiones de carga). Es necesario controlar que las empresas tengan una actividad económica real y contratos firmados.
- La capacidad y la cooperación de las autoridades encargadas de hacer cumplir la ley plantean dificultades y deben mejorarse.

LITUANIA

Factores políticos

1. JER: El aumento de la AROPE constituye una «situación crítica». Las personas de las zonas rurales y los grupos vulnerables, como los desempleados, las personas mayores y las personas con discapacidad, se vieron especialmente expuestas. La desigualdad es una «situación crítica»

RECOMENDACIÓN SINDICAL: 1. Soluciones estructurales para los salarios y la desigualdad

La LPSK identifica la falta de negociación colectiva como el principal factor de la elevada desigualdad en Lituania.

- **El enlace «Procurement-Collective»:** LPSK propone que los contratos públicos se adjudiquen exclusivamente a empresas que cuenten con un convenio colectivo con sus empleados. De este modo se garantiza que los fondos estatales se destinen únicamente a empresas que garanticen una distribución salarial justa y el cumplimiento de las normas sociales.
- **Convenio Colectivo Nacional (CCN) 2026-2028:** LPSK negoció con éxito un nuevo CCN (firmado a finales de 2025) que aumenta el salario base en 12,60 € (hasta alcanzar los 1.798 €) y da cobertura a más de 70.000 trabajadores. Una solución clave de los sindicatos es ampliar continuamente este convenio para que cubra a los trabajadores municipales y del sector privado, con el fin de reducir la brecha salarial regional.
- **Estrategia del salario mínimo:** Los sindicatos presionaron para conseguir un aumento del 12,3 % del salario mínimo mensual (hasta 1 038 € en 2025). Su solución a largo plazo consiste en vincular el salario mínimo al 50 % del salario medio mediante una fórmula jurídicamente vinculante para garantizar que los trabajadores con ingresos más bajos no se vean rezagados por la inflación.

2. Soluciones para las zonas rurales y los grupos vulnerables

LPSK considera que la pobreza rural es una «crisis de acceso» y no solo una «crisis de ingresos».

- **Garantía de movilidad regional:** LPSK propone que los municipios consideren el transporte público como un derecho social innegociable. Abogan por subvenciones al transporte para los trabajadores rurales con bajos ingresos, con el fin de evitar el «desempleo geográfico», en el que las personas quedan atrapadas en la pobreza porque no pueden permitirse desplazarse a los centros de trabajo urbanos.
- **Tutoría laboral para personas con discapacidad:** LPSK aboga por pasar de las ayudas pasivas al «empleo con apoyo». Propone que los representantes sindicales actúen como «mentores de inclusión» dentro de las empresas para garantizar que las personas con discapacidad reciban las adaptaciones necesarias en el lugar de trabajo y estén protegidas durante las reestructuraciones empresariales.
- **Protección de los trabajadores de más edad:** Para hacer frente a la elevada tasa de personas de más edad sin empleo (AROEPE), LPSK propone modelos de «jubilación gradual». Esto permite a los trabajadores de más edad pasar a desempeñar funciones de mentoría con una jornada reducida, al tiempo que mantienen las cotizaciones completas a la seguridad social, evitando la fuerte caída de ingresos que a menudo conduce a la pobreza justo antes de la jubilación total.

3. Lucha contra el «dumping social» y la economía sumergida

- **«Identificación digital» para los trabajadores:** Para proteger a los grupos vulnerables de la explotación, el LPSK apoya el uso obligatorio de la identificación de trabajador de la construcción (Skaidri dirbančiojo ID) en otros sectores de alto riesgo (agricultura, transporte). Esto garantiza que cada hora trabajada quede registrada y tributada, evitando los «salarios en negro» que alimentan la pobreza a largo plazo.
- **Multas del 1 % de la facturación:** Para disuadir la explotación de los desempleados y los refugiados, LPSK propone que las multas por infracciones de la legislación laboral se vinculen al 1 % de la facturación anual de la empresa, lo que haría financieramente inviable para las empresas «beneficiarse» de la infravaloración salarial del personal vulnerable.

2. JER: Los NEET mostraron una «situación crítica» en 2024:

RECOMENDACIÓN SINDICAL

Prácticas remuneradas obligatorias por ley:

* **Solución:** Prohibir las prácticas y los periodos de formación no remunerados.

• **Argumento:** El trabajo no remunerado es «socialmente selectivo» (solo quienes cuentan con apoyo familiar pueden permitírselo). Los sindicatos exigen que todos los programas de formación en el trabajo paguen al menos el 80 % del salario medio del sector para que el empleo sea económicamente viable para los jóvenes más vulnerables.

• **«Condicionalidad» para las ayudas estatales:**

• **Solución:** Vincular las subvenciones estatales y los fondos de la Garantía Juvenil a la negociación colectiva.

• **Argumento:** Las ayudas estatales solo deberían concederse a las empresas que participen en el diálogo social. Esto garantiza que los jóvenes accedan a puestos de trabajo de calidad, supervisados por los sindicatos, en lugar de ser utilizados como «mano de obra barata» para sustituir al personal fijo.

• **Orientación profesional móvil (Inclusión regional):**

• **Solución:** Sustituir o combinar los «krepšelis» (bonos individuales) con *Laboratorios de Orientación Profesional Itinerantes*.

• **Argumento:** Los jóvenes inactivos de zonas rurales suelen enfrentarse a problemas de transporte y exclusión digital. Los sindicatos proponen que los centros de formación profesional y los orientadores laborales se desplacen a municipios remotos para ofrecer orientación in situ y colocación laboral directa.

• **Apoyo psicológico y social:**

• **Solución:** Integrar los servicios de salud mental en la Garantía Juvenil.

• **Argumento:** Para muchas personas que se encuentran en la categoría «crítica» de los jóvenes que ni estudian ni trabajan, el obstáculo no es la falta de competencias, sino un trauma social o psicológico. Los sindicatos abogan por un enfoque «integral» en el que la primera fase de la garantía de cuatro meses consista en la estabilización social, y no solo en la oferta de empleo.

• **«Pasaportes de competencias» sectoriales:**

• **Solución:** Reconocimiento acelerado de las competencias informales a través de módulos certificados por los sindicatos.

• **Argumento:** Muchos jóvenes NEET poseen competencias digitales o sociales prácticas que no están reconocidas formalmente. Los sindicatos proponen un sistema de certificación que permita a los jóvenes acceder al mercado laboral con coeficientes salariales más elevados de forma inmediata.

3. La brecha de empleo de las personas con discapacidad se ha ampliado, lo que indica una «situación crítica».

Cuotas de contratación obligatorias con «medidas coercitivas»:

- **Solución:** Establecer una cuota obligatoria de contratación del 5 % para personas con discapacidad en todas las instituciones del sector público y en las grandes empresas privadas (con más de 250 empleados).
 - **Argumento:** Las actuales medidas «voluntarias» han fracasado. Las empresas que no cumplan las cuotas deberían pagar una «cuota de solidaridad social» a un fondo nacional destinado específicamente a la adaptación de los lugares de trabajo.
 - **«Auditores de inclusión» en los sindicatos:**
 - **Solución:** Crear una función legalmente reconocida para los representantes sindicales como auditores de inclusión.
 - **Argumento:** Los sindicatos están presentes en el lugar de trabajo y pueden supervisar las «adaptaciones razonables» mejor que los inspectores estatales, que se encuentran lejos. Se asegurarían de que los trabajadores con discapacidad no solo sean «contratados», sino que se les proporcionen las herramientas (tecnología, horarios flexibles) necesarias para tener éxito.
 - **Asistencia personal durante el horario laboral:**
 - **Solución:** Se debería permitir que los asistentes personales financiados por el Estado presten apoyo a los trabajadores en el lugar de trabajo, y no solo en el hogar.
 - **Argumento:** Muchas personas con discapacidad están «preparadas para trabajar», pero no pueden hacer frente a las exigencias físicas o administrativas de una semana laboral de 40 horas sin apoyo. Trasladar la asistencia al lugar de trabajo convierte un «coste social» en «productividad económica».
 - **Protección del «convenio colectivo»:**
 - **Solución:** Exigir que cualquier empresa que reciba ayudas estatales para la contratación de personas con discapacidad cuente con un convenio colectivo.
 - **Argumento:** Esto evita el «dumping social», en el que se contrata a trabajadores con discapacidad a salarios por debajo del nivel estándar o en puestos «protegidos» sin posibilidades de progresión profesional.
4. RSE SOCIAL: Mejorar la calidad, la equidad y la eficiencia del sistema de educación general, prestando especial atención a la brecha de rendimiento entre las zonas urbanas y rurales, al tiempo que se potencia el atractivo de la profesión docente para hacer frente a la escasez persistente y al envejecimiento de la plantilla. Abordar el desajuste de competencias aumentando la relevancia de la educación superior para el mercado laboral, promoviendo la adquisición de competencias ecológicas, mejorando la formación de adultos, incluyendo a las personas desempleadas, las personas poco cualificadas y otros grupos vulnerables, y aumentando la cobertura de las políticas activas del mercado laboral mediante mejores incentivos para participar.

RECOMENDACIÓN SINDICAL: 1. Educación general y la brecha de rendimiento. Soluciones sindicales:

- **Convenio colectivo sectorial (calidad estandarizada):** LŠMPS propone un «mínimo de calidad» unificado en el que los docentes de las escuelas rurales reciban exactamente los mismos recursos y coeficientes salariales que los de los centros urbanos de élite. Esto pone fin a la «captación de personal» por parte de los municipios urbanos.
- **Subvenciones para el transporte y la vivienda:** Para corregir la brecha entre el medio urbano y el rural, los sindicatos exigen viviendas financiadas por el Estado y vales de transporte específicos para los docentes jóvenes que se trasladen a zonas rurales con «brecha de rendimiento».
- **La «barrera de protección social» de las «Escuelas del Milenio»:** los sindicatos exigen que la inversión en escuelas de alta tecnología (Tūkstantmečio mokyklos) sea inclusiva. Su solución consiste en hacer obligatorio el transporte escolar intermunicipal, de modo que los alumnos de zonas rurales puedan acceder a estos centros sin tener que abandonar sus comunidades locales.

2. Atractivo de la profesión docente (escasez/envejecimiento) Soluciones

sindicales:

- **El objetivo salarial del 130 %:** LŠMPS exige estrictamente al Gobierno que cumpla el objetivo para 2024: garantizar que el salario medio de los docentes alcance el 130 % del salario medio nacional.
- **Reequilibrio de la carga de trabajo (la distribución 60/40):** Para combatir el agotamiento y el envejecimiento, los sindicatos proponen un límite obligatorio del 60 % de horas lectivas (enseñanza) y del 40 % para la preparación y el trabajo comunitario, evitando así las horas «ocultas» no remuneradas que disuaden a los nuevos contratados.
- **Jubilación gradual «Maestro-Mentor»:** en lugar de una jubilación abrupta, los sindicatos proponen una salida gradual en la que los docentes mayores de 60 años reduzcan su carga lectiva en un 50 %, pero mantengan el salario completo actuando como mentores certificados para los docentes noveles.

3. Educación superior y desajuste de competencias

Soluciones sindicales:

- **Auditorías tripartitas de los planes de estudios:** LPSK propone que los programas de educación superior se sometan a una revisión obligatoria por parte de los interlocutores sociales (sindicatos y empresarios) cada dos años, con el fin de garantizar que los módulos «verdes y digitales» de los planes de estudios se ajusten a los cambios reales del sector industrial.
- **«Pasaportes de competencias» modulares:** En lugar de largos estudios universitarios de cuatro años, los sindicatos abogan por las microcredenciales: cursos breves, certificados por la universidad, dirigidos a los trabajadores actuales y reconocidos legalmente en los convenios colectivos para obtener aumentos salariales inmediatos. Deben conducir a la obtención de titulaciones.

4. Formación de adultos y políticas activas del mercado laboral

(PAML): Soluciones sindicales (LPSK):

- La «hora de aprendizaje remunerada»: Para mejorar la participación en el aprendizaje de adultos (especialmente para los grupos poco cualificados o vulnerables), LPSK propone un derecho legal a 5 días de permiso educativo remunerado al año, financiado íntegramente por un «Fondo de Competencias» nacional al que contribuyen los empleadores.
- **Contratos tripartitos de ALMP:** Para los desempleados y los jóvenes que ni estudian ni trabajan (NEET), los sindicatos impulsan «acuerdos tripartitos de formación» (empresario-trabajador-Estado).
- **Mecanismo:** El Estado financia la formación, el empleador garantiza un puesto de trabajo y el sindicato supervisa la calidad para asegurarse de que el trabajador no sea utilizado únicamente como mano de obra temporal subvencionada.
- **Incentivos para grupos vulnerables:** Para aumentar la cobertura de las políticas activas del mercado laboral (PAML), LPSK propone «exenciones de la Seguridad Social» durante los primeros seis meses para los desempleados de larga duración o las personas con discapacidad que se incorporen a la economía verde, garantizando que su salario neto «real» sea significativamente superior a las prestaciones.

Análisis en profundidad y recomendaciones

Dossier: Estrategia de Educación para la Convergencia Social C (Lituania 2024-2026)

Elaborado para: Reunión de coordinación sobre el Marco de Convergencia Social **ANEXO**

Enfoque: Soluciones sindicales lituanas (LPSK y LŠMPS/LESTU)

I. Resumen ejecutivo de los hitos políticos para 2025/2026

La siguiente tabla resume los principales logros legislativos conseguidos por los sindicatos lituanos que responden directamente a las recomendaciones de la Comisión Europea para el periodo 2024-2025.

Característica	Estado de aplicación en 2026
Salario mínimo (MMA)	Aumentado en un 11,1 % hasta los 1153 € (a 1 de enero de 2026). Fuente
Salario base del sector público	Aumentó en 12,60 € hasta los 1.798 € mediante el Convenio Colectivo Nacional. Fuente
Objetivo salarial para el profesorado	El presupuesto de 2026 tiene como objetivo un aumento hasta el 130 % del salario medio . Fuente
Situación de pobreza (ARPE)	Clasificado como «crítico» en el Cuadro de Indicadores Sociales de la UE de 2025. Fuente

II. Soluciones sindicales a retos críticos

1. Pobreza (ARPE) C Desigualdad (La «situación crítica»)

- **Indexación trimestral de las prestaciones:** los sindicatos exigen pasar de los ajustes anuales a **una indexación en tiempo real** de la cesta de consumo mínima para evitar que la inflación erosione los ingresos de las personas mayores y las personas con discapacidad.
- **Reforma de la contratación pública:** LPSK propone que los contratos estatales se adjudiquen **únicamente** a empresas con convenios colectivos vigentes. Esto garantiza que los fondos estatales respalden una distribución salarial justa.
- **Reforma de la seguridad social:** Suprimir el límite máximo de cotización para las personas con mayores ingresos a fin de financiar una «pensión básica» más elevada y digna para quienes se encuentran actualmente por debajo del umbral de la pobreza.

2. Jóvenes NEE (situación crítica)

- **Prohibir las prácticas no remuneradas:** Establecer por ley que todas las prácticas paguen al menos **el 80 % del salario medio del sector**.
- **Centros juveniles móviles:** En lugar de vales online, los sindicatos proponen **laboratorios de orientación profesional móviles** para llegar a los jóvenes de zonas rurales que se enfrentan a problemas de transporte y a la exclusión digital.
- **Tutoría integrada:** Cada puesto de la «Garantía Juvenil» debería ser supervisado por un representante sindical para evitar la explotación como «mano de obra barata».

3. Brecha de empleo de las personas con discapacidad (situación crítica)

- **Cuotas de contratación obligatorias:** Establecer un **requisito de contratación del 5 %** para las grandes empresas (más de 250 empleados) y las instituciones públicas.

- **Audidores sindicales de inclusión:** Otorgar a los representantes sindicales la facultad de actuar como auditores in situ para garantizar «ajustes razonables», asegurando que los trabajadores con discapacidad dispongan de la tecnología necesaria y de horarios flexibles.
- **Fuente:** [Estudio sobre modelos de empleo alternativos \(CE 2025\)](#)

4. Educación: Escasez de docentes C Calidad

- **La distribución de la carga de trabajo al 60/40:** LŠMPS propone un límite obligatorio del **60 % de horas lectivas** (enseñanza) y **del 40 % para la preparación**, con el fin de reducir el agotamiento que lleva a los docentes a abandonar la profesión.
- **Vivienda para docentes rurales:** Vales de vivienda y transporte financiados por el Estado, destinados específicamente a los docentes que se trasladen a zonas rurales con «brecha de rendimiento».
- **Jubilación gradual de maestros mentores:** Permitir que los docentes con más antigüedad reduzcan sus horas de trabajo manteniendo el salario completo al actuar como mentores de los nuevos contratados.

III. Dossier de datos de Evidence C (Referencias)

1. Cuadro de indicadores sociales C Datos sobre la pobreza

- [Cuadro de mando del Cuadro de Indicadores Sociales de la UE \(2025\)](#): Seguimiento en tiempo real que muestra el estado «crítico» de Lituania en las tasas de AROPE y NEET.
- [Informe Conjunto sobre el Empleo de la CE 2025 \(PDF\)](#): Desglose detallado de las conclusiones del Marco de Convergencia Social para 2025.
- [Foro Europeo de la Discapacidad - Datos nacionales de Lituania \(2024\)](#): Datos sobre la brecha de empleo de las personas con discapacidad, que asciende a **39,2 puntos porcentuales**.

2. Mercado laboral C Negociación colectiva

- [Análisis de la LPSK del Convenio Colectivo Nacional de 2026](#): Texto oficial sobre el salario base de 1.798 € y las garantías de permisos por motivos de salud o estudios.
- [Estrategia de salario mínimo 2026 \(Arletti Partners\)](#): Impacto técnico del salario mínimo de 1153 € en las cotizaciones sociales (PSD/VSD).

3. Educación C Adaptación de competencias

- [Panorama de la educación de la OCDE 2025 \(Lituania\)](#): Datos sobre la persistente brecha de rendimiento entre el medio rural y el urbano y el desajuste en la educación superior.
- [Observatorio de Educación y Formación de la UE 2025](#): realiza un seguimiento de los avances de las «Escuelas del Milenio» y de la participación de los adultos en el aprendizaje.

LUXEMBURGO

Factores políticos

1. JER: Persisten los desajustes de competencias, la tasa de empleo ha caído. La proporción de jóvenes que ni estudian ni trabajan ha aumentado significativamente. RECOMENDACIÓN SINDICAL

Desempleo y jóvenes que ni estudian ni trabajan

Luxemburgo está experimentando una tendencia al alza en las tasas de jóvenes que ni estudian ni trabajan y de desempleo. El país debe mejorar sus resultados no solo en materia de educación y empleo juvenil, sino también en la reducción del desempleo general.

Soluciones:

Hacer que la formación profesional inicial sea más accesible y atractiva para los jóvenes y garantizar la mejora de las competencias a lo largo de toda la vida para todos mediante la formación profesional continua.

El OGBL y el LCGB destacan la importancia estratégica de un sistema de formación profesional sólido para los jóvenes, la economía nacional y la competitividad.

2. JER: porcentaje de la población adulta con las competencias digitales más básicas y de personas que abandonan prematuramente la educación y la formación, con un fuerte deterioro.

Personas en activo en riesgo de pobreza

Luxemburgo tiene el porcentaje más alto de personas empleadas en riesgo de pobreza de todos los países de la UE. Además, el salario mínimo actual no cumple ninguno de los criterios establecidos por la directiva de la UE, que aún no se ha aplicado.

Soluciones:

La aplicación de la Directiva 2022/2041 debería ajustarse a su objetivo fundamental: garantizar que los trabajadores perciban un salario mínimo adecuado que asegure una remuneración justa.

3. JER: La tasa AROPE para los niños se mantuvo por encima de la media de la UE.

Crisis de la vivienda

La crisis de la vivienda en Luxemburgo se ha convertido en uno de sus retos socioeconómicos más acuciantes. El persistente desequilibrio entre la oferta y la demanda de vivienda —impulsado por el crecimiento demográfico— ha llevado los precios inmobiliarios y los alquileres a niveles insostenibles desde 2010, lo que amenaza tanto la cohesión social como el progreso económico. El reciente repunte de los tipos de interés y el fuerte descenso de la inversión residencial han desestabilizado aún más el sector de la construcción, lo que ha provocado pérdidas de empleo y quiebras empresariales. Si bien se han proporcionado medidas de alivio a corto plazo, como la ampliación de las ayudas al alquiler, las soluciones duraderas requieren reformas estructurales audaces.

Soluciones:

Para abordar eficazmente la crisis de la vivienda, Luxemburgo debe plantearse una reforma de los límites máximos de los alquileres; luchar contra la acumulación de suelo y la especulación; ampliar la oferta de vivienda asequible y hacer frente a la concentración del mercado y a las prácticas anticompetitivas.

4. RSE SOCIAL: Mejorar el rendimiento y garantizar la igualdad de oportunidades en las escuelas, entre otras cosas mediante la adopción de un marco nacional de calidad escolar y un sistema de evaluación externa de los centros, y adaptando la enseñanza a las necesidades de los alumnos desfavorecidos y de aquellos procedentes de diversos

. Abordar los desajustes de competencias, en particular para las transiciones ecológica y digital, estimulando el desarrollo de competencias. Mejorar la resiliencia del sistema sanitario garantizando una disponibilidad adecuada de personal sanitario. Acelerar las reformas para mejorar la gobernanza del sistema sanitario y la sanidad electrónica.

RECOMENDACIÓN SINDICAL

Luxemburgo debería adoptar una estrategia de reforma coherente que aborde simultáneamente la asequibilidad de la vivienda, los salarios justos y el desarrollo de competencias para salvaguardar la cohesión social y la competitividad a largo plazo.

Para hacer frente a la crisis de la vivienda, se necesitan medidas estructurales: reformar los límites máximos de los alquileres, luchar contra la acumulación de suelo y la especulación, ampliar la oferta de vivienda asequible y abordar la concentración del mercado y las prácticas anticompetitivas. Al mismo tiempo, la aplicación de la Directiva (UE) 2022/2041 debe respetar plenamente su objetivo fundamental: garantizar un salario mínimo adecuado que asegure a los trabajadores una remuneración justa y un nivel de vida digno.

Invertir en competencias es igualmente esencial. Tal y como han destacado la OGBL y la LCGB, la formación profesional inicial debe ser más accesible y atractiva para los jóvenes, mientras que la formación profesional continua debe garantizar oportunidades de mejora de las competencias a lo largo de toda la vida para todos los trabajadores y demandantes de empleo. Por otra parte, las personas desempleadas y los jóvenes que ni estudian ni trabajan necesitan un mayor apoyo para mejorar sus posibilidades de reincorporarse de forma sostenible al mercado laboral.

Análisis en profundidad y recomendaciones

Puntos clave que pueden debatirse en el contexto del Marco de Convergencia Social y de las recomendaciones específicas por país (CSR) de 2024 dirigidas a Luxemburgo.

1. **Contexto y posición sobre la vivienda** (también en respuesta a la RSC de 2024 «Acelerar la «la adopción de una política integral de ordenación del territorio y una reforma del impuesto sobre bienes inmuebles, y dar prioridad al desarrollo de proyectos urbanísticos a gran escala en terrenos de titularidad pública» (para hacer frente a la sobrecarga de los costes de la vivienda)

Tras una década marcada por un profundo desequilibrio entre la (excesiva) demanda y la oferta —impulsado por un fuerte crecimiento demográfico y un marco monetario históricamente acomodaticio que provocó un lamentable aumento de los precios inmobiliarios—, la crisis de los precios de la energía y la fuerte y significativa subida de los tipos de interés han provocado un notable descenso de la actividad en el sector de la construcción residencial. Esta recesión agrava aún más la brecha persistente entre la producción de viviendas y el crecimiento de los hogares, lo que empeora la crisis general del derecho a la vivienda.

A la espera de una mejora adicional de las condiciones de financiación, es más crucial que nunca introducir una serie de medidas estructurales largamente esperadas que ahora son inevitables. Estas medidas deberían garantizar un aumento sostenible y constante de la producción anual de viviendas (tanto en el mercado privado como en la vivienda pública), al tiempo que proporcionan la protección necesaria a los hogares más vulnerables en un mercado privado cada vez más tensionado.

En primer lugar, acogemos con satisfacción que los autores del Informe nacional de 2024 sobre Luxemburgo destaquen que la evolución de la oferta en Luxemburgo sigue siendo estructuralmente limitada,

independientemente de los niveles de demanda, debido al «número limitado de solares disponibles y a la acumulación de terrenos». En consecuencia, se recomienda que Luxemburgo «acelere la adopción de una política integral de uso del suelo y una reforma del impuesto sobre bienes inmuebles» y aplique «impuestos recurrentes destinados a aumentar la oferta de terrenos edificables y de inmuebles desocupados».

De hecho, la Chambre des salaires du Luxembourg señala con frecuencia que los niveles de oferta se ven, de hecho, «artificialmente» limitados debido a la principal barrera estructural: el difícil y costoso acceso a terrenos edificables. Por lo tanto, para combatir los comportamientos especulativos generalizados de los propietarios de múltiples inmuebles (en particular los grandes terratenientes), que desempeñan un papel clave en la actual , nuestra Cámara aboga por una ambiciosa reforma del impuesto sobre bienes inmuebles (IFON) y pide, además, la introducción de un impuesto nacional sobre la acumulación de terrenos y las viviendas desocupadas.

En cuanto a la reforma del IFON, abogamos por la implantación de un sistema automatizado de valoración del suelo que establezca un valor base que refleje el valor real de la parcela con la mayor precisión posible. También proponemos la introducción de una deducción fiscal para los contribuyentes que residan en sus propias viviendas, con el fin de eximir parcialmente de impuestos a las residencias principales. Además, para combatir la concentración excesiva y creciente de la riqueza en manos de una clase social privilegiada, proponemos añadir un elemento progresivo. Concretamente, el tipo impositivo del impuesto sobre bienes inmuebles debería aumentar progresivamente en función del valor total de los inmuebles que posea el contribuyente, transformando de hecho el IFON en un impuesto progresivo sobre el patrimonio inmobiliario.

Más allá de la reforma del IFON, exigimos la rápida introducción de impuestos nacionales sobre la acumulación de terrenos y las viviendas desocupadas. Estos instrumentos deberían contar con tipos impositivos que aumenten significativamente en función del tiempo de tenencia, a fin de garantizar que estas medidas tengan un impacto tangible a corto plazo en la oferta de vivienda.

Además, acogemos con satisfacción la recomendación de acelerar el desarrollo de la vivienda pública la vivienda asequible, que resulta esencial para proteger a los grupos más vulnerables. Nuestra Cámara subraya constantemente que la creación de un parque público de viviendas asequibles de una envergadura suficiente (centrado principalmente en viviendas de alquiler) es un factor clave para combatir la crisis de la vivienda. Por ello, reclamamos inversiones públicas masivas en este ámbito.

Si bien también reconocemos que las recomendaciones del Consejo mencionan los posibles efectos inflacionistas que ciertos incentivos fiscales pueden tener sobre la demanda y, en consecuencia, sobre los precios inmobiliarios, nuestra Cámara insiste en diferenciar entre los incentivos disponibles para los inversores-compradores y los disponibles para los propietarios-ocupantes. Rechazamos categóricamente los beneficios fiscales para los inversores, ya que los consideramos ineficaces, injustos y susceptibles de exacerbar la concentración de la propiedad inmobiliaria residencial. Sin embargo, apoyamos los incentivos para los propietarios-ocupantes (especialmente los que compran por primera vez), que necesitan el apoyo del Estado ante los precios inmobiliarios persistentemente elevados y el empeoramiento de las condiciones de financiación.

Dada la intensa presión sobre el mercado del alquiler privado y la carga cada vez más inaceptable que supone el coste de la vivienda para los inquilinos con menos recursos, nuestra Cámara aboga por una reforma ambiciosa del control de los alquileres. El sistema actual está obsoleto y es en gran medida ineficaz. En general, la reforma debería dar prioridad a la protección de los inquilinos frente a los beneficios económicos de los propietarios de múltiples inmuebles y frenar la progresiva financiarización del sector inmobiliario residencial. En este contexto, exigimos específicamente

la introducción de un mecanismo que ajuste los posibles aumentos de alquiler en el mercado privado al poder adquisitivo de los inquilinos.

2. Contexto y posición sobre las pensiones (también en respuesta a la RSE 2024 «*Abordar la sostenibilidad a largo plazo del sistema de pensiones, en particular limitando las opciones de jubilación anticipada y aumentando la tasa de empleo de los trabajadores de más edad*»):

Aunque se prevé que el sistema de pensiones registre un déficit para 2030, sus sustanciales reservas pueden absorber este déficit, lo que elimina cualquier urgencia inmediata de adoptar medidas drásticas. Garantizar la sostenibilidad a largo plazo debería centrarse principalmente en reforzar los ingresos, en lugar de restringir las opciones de jubilación anticipada.

De hecho, aunque la CSL también apoya un aumento de la edad efectiva de jubilación, esto debería lograrse mediante incentivos para los empleados, en lugar de mediante un enfoque coercitivo, como la restricción de las pensiones de vejez anticipadas. Los sindicatos han presentado varias recomendaciones, entre ellas la introducción del denominado «plan des âges», que obligaría a los empleadores a adaptar las condiciones de trabajo para los empleados de más edad y a proporcionar formación continua para evitar la obsolescencia de las competencias.

Otra demanda clave es la jubilación progresiva, que permitiría a los empleados combinar una pensión parcial con un trabajo a tiempo parcial, animándoles a permanecer en la población activa durante más tiempo y contribuyendo así a un aumento de la edad efectiva de jubilación.

Cabe señalar que la tasa de empleo de los trabajadores de más edad en Luxemburgo ha aumentado considerablemente durante la última década, lo que demuestra que el país ya va por buen camino en esta cuestión.

En cualquier caso, se rechazan categóricamente todas las medidas que restrinjan las opciones de jubilación anticipada. No solo son socialmente injustas debido a las importantes desigualdades en la esperanza de vida, sino que también son innecesarias, ya que el aumento de los ingresos del sistema lograría mejores resultados de una manera más justa y equitativa.

Estos aspectos deberían ser objeto de debate con los interlocutores sociales; lamentablemente, no es así en la actualidad.

3. Propuestas sobre la pobreza:

El presupuesto para 2025 incluye varias medidas útiles destinadas a apoyar a las personas vulnerables, en consonancia con las peticiones de la CSL. Entre ellas se encuentran el aumento del subsidio por el coste de la vida y

las ayudas para la energía, el lanzamiento de una campaña pública, la simplificación de los trámites administrativos y crear una oficina única de asistencia social para reducir el número de personas que no acceden a las prestaciones sociales. Si bien estas iniciativas son pasos en la dirección correcta, se trata de medidas aisladas y no forman parte de un plan de acción integral.

- ➔ Abordar la tasa AROPE (21,4 %) y la «tasa de riesgo de pobreza o exclusión social de los niños (26,1 %)»:
 - Luxemburgo se beneficiaría significativamente de la elaboración de un plan de reducción de la pobreza (que se supone está en fase de elaboración) que integre medidas tanto preventivas como correctivas . Este plan debería incluir objetivos claros, un calendario y acciones específicas cuyo impacto se evalúe tanto antes como después de su implementación. La colaboración con la sociedad civil, incluidos los sindicatos activos en estos ámbitos, sería esencial.
 - En concreto, las prestaciones familiares deberían ajustarse para compensar las pérdidas derivadas de la suspensión de la indexación vigente hasta 2021. En la actualidad, solo la prestación básica y los están sujetos a indexación automática, pero también deberían incluirse otras prestaciones, como las ayudas para la vuelta al colegio. Es fundamental reforzar las prestaciones en efectivo, sobre todo porque las inversiones en prestaciones en especie han beneficiado principalmente a los niños menores de 12 años.
 - Las familias monoparentales no reciben suficiente apoyo del Gobierno luxemburgués, a pesar de las medidas fiscales. Se necesitan transferencias sociales adicionales para hacer frente a las cargas económicas que supone la monoparentalidad. Aunque son necesarios los esfuerzos para facilitar el acceso a las prestaciones sociales, estos no abordan el nivel insuficiente de ayuda.

- ➔ Abordar el escaso impacto de las transferencias sociales:
 - La pensión mínima debería aumentarse hasta superar el presupuesto de referencia para una persona mayor y el umbral de pobreza. Parte de este aumento podría lograrse mediante un crédito fiscal por pensión mínima. Además, debería mantenerse el reajuste íntegro de las pensiones y la continuidad de la prestación de fin de año.

- ➔ Abordar la pobreza laboral de los asalariados (14,7 %, Luxemburgo ocupa el primer lugar entre los países de la UE):

- También es necesaria una revalorización estructural del salario social mínimo. El ajuste debería ser anual, alineándose con los mecanismos de ajuste de las pensiones y reduciendo los retrasos en la actualización. Entre 2021 y 2022, la pérdida ascendió a casi 340 € anuales para el salario social mínimo no cualificado (SSMNQ) y a 410 € para el salario social mínimo cualificado (SSMQ). Según los cálculos de la CSL, el salario mínimo debería aumentarse entre un 3,1 % y un 32,7 % en términos brutos para cumplir con las referencias de la directiva, lo que equivale a un aumento neto de entre el 2,5 % y el 22,0 %.

 - También se recomienda la exención del impuesto sobre la renta hasta el salario social mínimo establecido y una fiscalidad reducida para las rentas bajas. Aunque a menudo se hace hincapié en atraer a personal altamente cualificado, estas medidas podrían aumentar el atractivo de Luxemburgo para los trabajadores esenciales, que suelen estar mal remunerados.
- Otros:
- Se necesitan inversiones públicas en guarderías para hacer frente a la escasez de plazas en algunos municipios y permitir que más personas trabajen. Además, las inversiones en formación profesional pueden ayudar tanto a los nacionales como a los extranjeros a acceder a un empleo digno.

RUMANÍA

Factores impulsores de las políticas

1. JER: La tasa de empleo siguió aumentando, lo que pone de manifiesto una «situación crítica». Las disparidades regionales son considerables. La brecha de empleo entre hombres y mujeres sigue siendo una de las más amplias de la UE. La tasa de jóvenes que ni estudian ni trabajan sigue siendo muy elevada. La brecha de empleo de las personas con discapacidad aumentó de forma significativa.
2. JER: personas que abandonan prematuramente la educación y la formación, lo que apunta a «situaciones críticas». La proporción de personas con al menos competencias digitales básicas también se encuentra en una «situación crítica».

RECOMENDACIÓN SINDICAL: Rumanía necesita urgentemente políticas de mercado laboral que restablezcan el acceso a un empleo de calidad, a condiciones de trabajo justas y a un diálogo social efectivo, en consonancia con el capítulo I del PSE. El descenso del empleo, las elevadas tasas de jóvenes que ni estudian ni trabajan y el aumento de la pobreza laboral muestran que el trabajo ya no garantiza la protección contra la pobreza. Por lo tanto, las políticas deben dar prioridad a la adecuación de los ingresos y al acceso al empleo, garantizando ajustes predecibles del salario mínimo y reduciendo la excesiva carga fiscal sobre el trabajo mal remunerado, que desalienta el empleo formal y fomenta el trabajo no declarado. La congelación del ISR en valores nominales afecta a las prestaciones por desempleo y no solo a eso; es fundamental revertir esta situación.

Es necesario reforzar los derechos laborales y el diálogo social, ya que las decisiones importantes relativas al mercado laboral suelen adoptarse sin una consulta auténtica a los interlocutores sociales. La aplicación efectiva de la legislación laboral y la negociación colectiva son esenciales para garantizar unas condiciones de trabajo justas.

Debe promoverse la igualdad de oportunidades, especialmente para los jóvenes y las mujeres, mediante políticas activas del mercado laboral, un mejor acceso a los servicios de guardería, la educación y la formación, y un apoyo específico para los jóvenes que ni estudian ni trabajan.

3. JER: La tasa de AROPE y la tasa de AROPE infantil siguen estando entre las más altas de la UE.

: Rumanía necesita con urgencia medidas políticas alineadas con los PRSE, ya que la evolución reciente muestra un claro deterioro en los resultados de la reducción de la pobreza y la protección social. Las transferencias sociales tienen un impacto muy limitado en la reducción de la pobreza y crecen por debajo de la inflación, mientras que las reducciones previstas en el gasto en asistencia social corren el riesgo de revertir las recientes mejoras en el indicador AROPE.

Por lo tanto, las políticas deberían reforzar los regímenes de renta mínima, garantizar su adecuación en términos reales y mejorar la cobertura, especialmente para las familias con hijos y los grupos vulnerables.

La pobreza infantil sigue siendo una de las más elevadas de la UE, y el acceso limitado a la educación y los cuidados en la primera infancia socava tanto la inclusión social como la participación en el mercado laboral. Ampliar los servicios de cuidado infantil y el apoyo integrado a los niños en riesgo de pobreza es esencial para romper la transmisión intergeneracional de las desventajas.

Dada la escasa eficacia de las transferencias sociales, es fundamental garantizar unos salarios mínimos adecuados y vincular los ingresos del trabajo a un nivel de vida digno, de modo que el empleo en sí mismo se convierta en la vía principal para salir de la pobreza, complementando, y no sustituyendo, a los sistemas de protección social.

4. RSE SOCIAL: Reforzar la participación de las mujeres y los jóvenes en el mercado laboral mediante la mejora de la eficacia de las políticas activas del mercado laboral y la participación en la educación y el cuidado de la primera infancia. Abordar la escasez de competencias potenciando las competencias básicas y las competencias relevantes para el mercado laboral de la población activa, así como mejorando la implicación de las partes interesadas y aprovechando al máximo la inteligencia de competencias en las políticas de educación y competencias. Reducir los riesgos de pobreza y exclusión social

RECOMENDACIÓN SINDICAL: Rumanía debe garantizar urgentemente la aplicación efectiva de la Directiva sobre el salario mínimo garantizado, más allá de su transposición formal. Los repetidos aplazamientos y la congelación del salario mínimo socavan el diálogo social y aumentan la pobreza entre las personas con empleo. Los ingresos del trabajo deben convertirse en la principal garantía contra la exclusión social. Para ello, es necesario vincular el salario mínimo neto a criterios objetivos de adecuación, incluida una cesta de referencia que garantice un nivel de vida digno, y garantizar una consulta genuina con los interlocutores sociales.

Es evidente que es necesario ajustar el salario mínimo. La congelación del salario mínimo bruto hasta el 1 de julio de 2026 ha reducido significativamente el poder adquisitivo. Las actualizaciones periódicas, predecibles y transparentes son esenciales para evitar una mayor erosión de los ingresos, reducir la pobreza laboral y apoyar la convergencia social. Estas deben ir acompañadas de una menor fiscalidad sobre los salarios bajos, limitar el trabajo no declarado y mejorar los resultados en materia de empleo. La Decisión gubernamental n.º 827/2025 adoptó el plan de acción para la negociación colectiva, pero las empresas estatales no lo respetan en la práctica; en el sector privado, siguen proliferando los convenios colectivos celebrados con los representantes de los trabajadores.

Análisis en profundidad y recomendaciones



Punto de vista de la BNS sobre

Algunas preguntas indicativas para los interlocutores sociales, relevantes para todos los países analizados

(se pueden plantear otras cuestiones relacionadas con el mercado laboral, las competencias y los asuntos sociales específicas de cada país, según se considere pertinente):

Rumanía sigue estando muy por debajo de la media de la Unión Europea en la mayoría de los indicadores sociales analizados. En los últimos diez años, el crecimiento económico apenas ha contribuido a reducir las desigualdades económicas y sociales, que siguen aumentando, mientras que el Estado se ha mostrado incapaz de proteger a sus ciudadanos más necesitados mediante transferencias sociales.

En la actualidad, Rumanía se enfrenta a una situación difícil, con una economía que crece al límite, un consumo privado limitado por las medidas gubernamentales que afectan a los salarios del sector público, las pensiones y otras prestaciones de protección social (incluidas las prestaciones por hijos), así como un déficit por cuenta corriente cada vez mayor y un déficit presupuestario público casi inmanejable.

- 1) **¿Cuáles son, en su opinión, los tres retos clave en materia de mercado laboral, competencias y asuntos sociales para el Estado miembro en cuestión?**

Desde nuestra perspectiva, cabe mencionar tres retos clave:

A. La falta de atractivo del mercado laboral nacional es un obstáculo importante para el crecimiento del empleo

(1) El nivel de empleo sigue siendo bajo a pesar de la baja tasa de desempleo y del aumento de la demanda de mano de obra.

Los empleadores señalan dificultades para encontrar trabajadores, y la importación de mano de obra procedente de Asia ha aumentado considerablemente en los últimos años. En 2023, la tasa de empleo de Rumanía era equivalente a la media de la UE de 2015, con avances mínimos en la reducción de la brecha con respecto a la media de la UE. Aunque la tasa de empleo de Rumanía es significativamente inferior a la media de la UE-27 —en 6,6 puntos porcentuales en 2023—, su tasa de desempleo sigue estando por debajo de la media de la UE-27.

(2) Son múltiples los factores que contribuyen a la falta de atractivo del mercado laboral.

La ausencia de inversiones significativas en la mano de obra, la extrema desigualdad de ingresos, las grandes disparidades regionales, los bajos salarios en muchos sectores, una política fiscal que desincentiva el trabajo y la incapacidad de las instituciones pertinentes para supervisar eficazmente el mercado laboral contribuyen a que el mercado laboral de Rumanía resulte poco atractivo para una parte significativa de su mano de obra potencial.

(3) El descuido del desarrollo de la mano de obra se refleja en las tendencias del desempleo de larga duración.

Hasta 2020, la tasa de desempleo de larga duración de Rumanía se situaba por debajo de la media de la UE-27. Sin embargo, entre 2020 y 2023, aumentó un 22 %, superando la media de la UE-27 en 2023. Solo el 6 % de las personas desempleadas de entre 15 y 25 años pasan del desempleo al empleo, la tasa más baja de la UE. En el grupo de edad de 25 a 54 años, la tasa de transición fue del 15 %, de nuevo la más baja de la UE.

(4) Una parte significativa de la población activa permanece fuera del mercado laboral.

Hay aproximadamente 4,4 millones de personas —la diferencia entre Rumanía y De los 12,09 millones de personas en edad de trabajar, 7,7 millones están empleadas, pero no participan en el mercado laboral. Muchas de estas personas, aunque son capaces de trabajar, eligen o se ven obligadas a permanecer al margen del mercado laboral nacional. En realidad, una parte de ellas emigra a mercados laborales europeos que ofrecen oportunidades más acordes con sus expectativas.

(5) Las estructuras de empleo revelan vulnerabilidades.

De los 7,7 millones de personas empleadas en Rumanía, solo 5,6 millones son asalariados. De los aproximadamente 2 millones de personas empleadas en otras modalidades, alrededor de 835 000 son autónomos. Sin embargo, solo el 12 % de los autónomos en

Rumanía cuenta con trabajadores por cuenta propia, una cifra muy inferior a la media de la UE, que se sitúa en el 30 %. Además, el 53 % de los trabajadores por cuenta propia se dedica a la agricultura, un sector con baja productividad y muy expuesto a condiciones climáticas adversas. Como consecuencia, solo unos 44 000 trabajadores por cuenta propia cotizan al sistema de seguridad social.

(6) Las disparidades regionales en materia de empleo son significativas.

Los niveles de empleo, especialmente entre los asalariados, varían mucho en toda Rumanía. Solo en 11 condados la proporción de asalariados dentro de la población activa disponible supera la media nacional.

(7) Muchos trabajadores prefieren emigrar antes que aceptar los bajos salarios de Rumanía.

En lugar de trabajar por el salario mínimo en Rumanía, muchos trabajadores, especialmente los jóvenes, optan por empleos permanentes o estacionales en otros Estados miembros de la UE. La migración estacional se ha expandido significativamente, facilitada por redes de contratación informales. Ninguna autoridad rumana dispone de datos precisos sobre cuántos ciudadanos se dedican a tales actividades en el extranjero.

En estas circunstancias, parece casi imposible lograr un aumento significativo de la tasa de empleo sin dar prioridad a la mejora de la calidad del empleo como objetivo nacional.

B. La desigualdad de ingresos y la tasa de pobreza laboral se mantienen en un nivel muy elevado, con una evolución fluctuante desde 2018, sin avances notables.

(8) Casi el 60 % del gasto de los hogares asalariados se destina al consumo y casi el 34 % a los impuestos. Por lo tanto, el 94 % del gasto se destina al consumo básico y a impuestos, tasas y cotizaciones. Si analizamos la estructura de los ingresos salariales y el gasto total de los hogares asalariados, podemos concluir que la mayoría de estas familias, en promedio, perciben salarios de subsistencia en lugar de salarios adecuados para una vida digna. La estructura de gastos de un hogar asalariado también indica qué categorías de gasto están infrafinanciadas, es decir, categorías a las que claramente se asignan recursos insuficientes en un hogar estadístico: Educación: 0,6 % del gasto total; Seguros y servicios financieros: 1 % del gasto total; y Ahorros/Inversiones: 0,6 % del gasto total (15 RON al mes por persona). En estas circunstancias, no es de extrañar que la tasa de abandono escolar sea muy elevada.

(9) La remuneración de los trabajadores, expresada como porcentaje del PIB, sigue siendo en Rumanía más de 10 puntos porcentuales inferior a la media de la UE. Desde 2016, Rumanía no ha logrado reducir la diferencia con respecto a la media de la UE; en nueve años, no hemos cambiado nada en la forma en que se distribuye el valor añadido.

- (10) Solo 2 de cada 10 empleados en Rumanía ganan más que el salario bruto medio. La tasa de pobreza laboral es una de las más altas de Europa, al igual que la desigualdad de ingresos derivada de las remuneraciones laborales. En 20 condados, que en conjunto representan más del 24 % de la población activa asalariada de Rumanía, el salario bruto medio es inferior al 60 % del salario bruto medio de Bucarest. Por su parte, el 26 % de los empleados rumanos trabaja en Bucarest.
- (11) El 20 % de los empleados a tiempo completo perciben actualmente el salario mínimo bruto. En el sector privado, este porcentaje supera el 23 %. Más del 80 % de los empleados a tiempo completo tenían en febrero salarios inferiores al salario medio bruto estimado para 2025 en el sector privado y en las empresas estatales, con más del 85 % en el sector privado y más del 85 % en las empresas estatales. El 46 % de los empleados a tiempo completo y el 53 % de los empleados del sector privado tienen salarios netos inferiores a la mitad del salario medio neto.
- (12) Rumanía ha transpuesto las disposiciones de la Directiva europea 2041/2022. Participamos activamente en este proceso y creemos que la transposición se ajustó relativamente al espíritu de la Directiva, salvo por el hecho de no haber impuesto la norma de una relación de al menos el 50 % entre el salario bruto mínimo y el salario bruto medio. El plan de acción para promover la negociación colectiva aún se encuentra en fase de elaboración. La versión presentada inicialmente requiere adiciones que animen a los interlocutores sociales a negociar, en lugar de limitarse a proporcionar medidas informativas sobre la importancia de la negociación colectiva.
- (13) La fiscalidad excesiva de los ingresos del trabajo, el trato fiscal preferencial otorgado a quienes obtienen ingresos a través de formas de empleo distintas de los contratos de trabajo, el abandono de la fiscalidad progresiva de la renta, la transferencia íntegra de las cotizaciones sociales a los empleados y, lo que es más importante, la destrucción de la negociación colectiva: estos son solo algunos de los factores que han dado lugar a la estructura actual de los ingresos salariales, que resulta extremadamente poco atractiva, especialmente para los jóvenes.
- (14) Rumanía tiene el tipo impositivo más bajo del impuesto sobre la renta de las personas físicas. Sin embargo, el impuesto fijo, que se aplica de manera general independientemente del nivel de ingresos, combinado con el elevado nivel de cotizaciones sociales, supone una carga mayor para las personas con bajos ingresos (lo que fomenta la evasión fiscal entre este colectivo) y no permite flexibilidad en la política fiscal en las diferentes etapas del desarrollo económico. Hoy en día, Rumanía grava los ingresos del trabajo de forma casi idéntica, independientemente del nivel de ingresos. Incluso para ingresos equivalentes al salario medio, la fiscalidad en Rumanía es superior a la media de la UE. Es necesario reducir la fiscalidad para las personas con bajos ingresos sin aumentar la carga fiscal sobre los salarios superiores a la media.

- (15) La medida de política fiscal promovida ya en 2023 y mantenida en 2025, consistente en excluir de la base imponible del salario mínimo un importe de 200 y 300 lei, respectivamente, a partir de 2024, ha dejado a un número significativo de trabajadores atrapados en la trampa de los salarios bajos y ha generado importantes distorsiones en la política salarial.
- Según esta medida —un empleado con un salario mínimo de 4050 lei tiene un salario neto de 2574 lei, lo que supone una carga fiscal del 36,4 %, mientras que un empleado con un salario mínimo de 4055 lei tiene un salario neto de 2450 lei—, con una carga fiscal del 39,6 %. Para que el salario neto sea igual al valor neto del salario mínimo, el salario bruto debe ser de al menos 4285 lei; es decir, todos los empleados con ingresos brutos comprendidos entre 4051 y 4284 lei tienen un salario neto inferior al salario neto correspondiente al salario mínimo.
- Una medida de política fiscal de este tipo solo anima a los empleados a aceptar el salario mínimo en el contrato y a percibir la diferencia en la economía sumergida, lo que fomenta el trabajo no declarado y los salarios en efectivo.
- (16) Una estructura salarial sana que fomente el trabajo y el rendimiento requiere una negociación colectiva real para descomprimir los salarios en el extremo inferior de la escala salarial. El aumento del salario mínimo debe ir acompañado de aumentos proporcionales para los salarios situados entre el mínimo y el salario medio, con el fin de salir de la situación actual.

C. La falta de eficiencia del sistema de seguridad social

- (17) Rumanía necesita recursos para la seguridad social y un sistema mucho mejor adaptado para llegar a quienes más lo necesitan. Sin embargo, los recursos para su financiación no pueden obtenerse en exceso únicamente de quienes trabajan, como ocurre en la actualidad.
- (18) Los costes de financiación del déficit se han vuelto cada vez más elevados, casi prohibitivos. A pesar de todas las medidas de digitalización, la capacidad del Estado para mejorar la recaudación fiscal ha demostrado ser extremadamente débil.
- (19) Rumanía recauda ingresos para el presupuesto general consolidado con el porcentaje más bajo del PIB entre los Estados miembros de la UE: un 32,6 % en 2024, frente a la media de la UE del 46,6 %. Los niveles de gasto público en Rumanía también son significativamente inferiores a la media de la UE del 49,4 % en 2023, con una diferencia de más de 9 puntos porcentuales. Esta baja proporción es consecuencia de los limitados recursos financieros.
- (20) Un total de 5,6 millones de trabajadores, a través de sus cotizaciones a la seguridad social, financian más del 65 % del gasto total de todos los componentes del sistema de protección social de Rumanía (pensiones, prestaciones por hijos, prestaciones por discapacidad, desempleo, guarderías, centros de atención infantil, seguro médico, renta mínima garantizada, etc.)

y el 85,6 % de los costes totales de las pensiones y el seguro médico. Los empleadores han quedado casi totalmente excluidos de la financiación del sistema de protección social.

- (21) El 10 de julio de 2024, durante su 1504.ª reunión, el Comité de Ministros del Consejo de Europa aprobó la Resolución CM/ResCSS (2024)15 sobre la aplicación por parte de Rumanía del Código Europeo de Seguridad Social. La resolución insta a adoptar medidas para reequilibrar la proporción de las cotizaciones a la seguridad social que recaen sobre los empleadores o el Estado, por un lado, y sobre los empleados, por otro, con el fin de armonizar las disposiciones fiscales de Rumanía con el artículo 70, apartado 2, del Código Europeo de Seguridad Social. Cabe recordar que, mediante la adopción de la Ordenanza de Emergencia del Gobierno n.º 79/2017, las cotizaciones a la seguridad social se trasladaron casi en su totalidad de los empleadores a los empleados.
- (22) Rumanía destinó el 12,7 % del PIB a la asistencia social en 2024, muy por debajo de la media europea del 19,4 % registrada en 2022, mientras que recaudó el 10,8 % del PIB en concepto de cotizaciones sociales. De no haberse aplicado las medidas para aumentar los ingresos de la población llevadas a cabo en 2024, Rumanía habría registrado un crecimiento económico negativo este año y habría sido el primer año desde 2010 (excluyendo el periodo de la pandemia) en el que Rumanía habría vuelto a tasas de crecimiento negativas. Sin el consumo adicional generado por el aumento de los ingresos de los hogares, lo más probable es que la economía hubiera entrado en recesión. El año 2024 no solo supuso un crecimiento económico prácticamente nulo, sino también un mayor deterioro de la balanza comercial y, por ende, de la balanza por cuenta corriente. Para 2025 se han congelado casi todas las prestaciones sociales. El efecto será inmediatamente visible en los indicadores sociales de 2025.
- (23) Las malas condiciones laborales de los últimos 30 años y la falta de atención a la salud y la seguridad en el trabajo se reflejan ahora en el indicador de años de vida saludable tras la jubilación: 3,8 años para las mujeres y 4 años para los hombres. Esto supone menos de la mitad de la media europea y un 70 % menos que en 2012.
- (24) El actual sistema de transferencias sociales ofrece muy poco apoyo a las personas necesitadas, con un impacto de solo el 15 % frente a la media de la UE, que es del 34 %. Rumanía tiene previsto reducir aún más el gasto en asistencia social como porcentaje del PIB en los próximos años, sin tener en cuenta el fenómeno cada vez más evidente del envejecimiento de la población.
- (25) Las instituciones de inspección del mercado laboral, así como las que gestionan los fondos de la seguridad social, necesitan personal suficiente para cumplir con sus responsabilidades legalmente establecidas. La Inspección de Trabajo requiere una dotación de personal adecuada y personal bien formado para garantizar una gestión eficaz de las relaciones laborales, al igual que la Agencia Nacional de Pensiones.

II) ¿Cuál es, en su opinión, la prioridad más urgente para el país a fin de garantizar la creación de empleo de calidad y transiciones laborales de calidad a la luz de la actual evolución socioeconómica?

- (26) Desarrollar un plan de formación en competencias digitales básicas dirigido a la población en general. Mientras la administración está inmersa en un proceso de digitalización, menos del 27 % de las personas de entre 17 y 64 años posee competencias digitales básicas.
- (27) Adoptar un plan de medidas para fomentar la negociación colectiva, garantizando que incluya algo más que iniciativas informativas. Para que el mercado laboral resulte atractivo para los rumanos, deben aumentar los salarios y reducirse las desigualdades. El hecho de que el 23 % de los empleados del sector privado tengan contratos con el salario mínimo es una cifra extremadamente elevada y desalentadora, sobre todo porque este salario no se limita a los trabajadores no cualificados o con un nivel de estudios medio.
- (28) Fortalecer el diálogo social y garantizar la consulta a los interlocutores sociales en los procesos de toma de decisiones económicas y sociales.
- (29) Mejorar la capacidad de la Inspección de Trabajo aumentando el número de inspectores de trabajo y mejorando su formación. Esto es necesario para permitir una supervisión eficaz del mercado laboral y asumir las nuevas responsabilidades asignadas en virtud de la transposición de la Directiva 2041/2022.
- (30) Elaborar un paquete de medidas para gestionar los retos que plantea el envejecimiento de la población.
- (31) Aplicar medidas para aumentar la tasa de transición del desempleo al empleo, especialmente entre los jóvenes.
- (32) Renunciar a la medida de reducir el gasto público en asistencia social e introducir, al mismo tiempo, criterios claros para garantizar que las ayudas lleguen a quienes realmente las necesitan.
- (33) Renunciar a la congelación de las prestaciones de asistencia social.
- (34) Convertir la política de empleo en una prioridad nacional para garantizar que trabajar en Rumanía resulte atractivo, especialmente para los jóvenes. La reducción de las disparidades regionales en materia de empleo también debe ser una preocupación fundamental. Debe limitarse el uso excesivo de formas de empleo encubiertas, como las microempresas, los trabajadores autónomos o los contratos de derechos de autor. El tratamiento fiscal favorable de estas categorías de ingresos ha dado lugar a su uso generalizado como modalidades de empleo alternativas.
- (35) Adoptar medidas de reforma fiscal para reducir la fiscalidad del trabajo y la presión fiscal general, en particular para las personas con bajos ingresos, aunque no exclusivamente para quienes perciben el salario mínimo.

- (36) Eliminar la desgravación fiscal sobre el salario mínimo, que se ha aplicado de una manera que crea importantes distorsiones en la política salarial y mantiene a un número significativo de empleados en situaciones de bajos ingresos.
- (37) Aplicar la decisión del Consejo de Ministros y reestructurar el reparto de las cotizaciones a la seguridad social entre empleadores y empleados.

FINLANDIA

Factores impulsores de la política

1. JER: La tasa de desempleo aumentó por segunda vez consecutiva, lo que pone de relieve una «situación crítica»; la tasa de desempleo de larga duración también aumentó

RECOMENDACIÓN SINDICAL: **Restablecer la confianza de los consumidores e impulsar el consumo mediante el fortalecimiento de los derechos de los trabajadores** (por ejemplo, revirtiendo la flexibilización de las normas de despido y la expansión de los contratos temporales, y salvaguardando el derecho a la huelga) **y de la seguridad social** (por ejemplo, aumentando las prestaciones por desempleo vinculadas a los ingresos). **Introducir medidas específicas para los desempleados de larga duración**, como subsidios salariales y formación para el mercado laboral, y eliminar las sanciones en los ámbitos de empleo para los desempleados en estos servicios.

2. JER: La población que declara tener necesidades de atención médica no cubiertas constituye una «situación crítica». La escasez de personal se ha aliviado ligeramente, pero sigue siendo un cuello de botella, especialmente en la atención especializada. AROPE aumentó

RECOMENDACIÓN SINDICAL: **Retirar los recortes a los servicios de bienestar de las provincias** y concederles más tiempo para cubrir los déficits acumulados. **Reforzar la garantía de asistencia y agilizar el acceso a la misma** reduciendo el tiempo máximo de espera de tres meses a dos semanas. **Anular los recortes que afectan de manera desproporcionada a los más desfavorecidos**, como las reducciones de las ayudas a la vivienda y de la asistencia social.

3. RSE SOCIAL: Reforzar las políticas activas del mercado laboral para todos y abordar la escasez de competencias mediante el reciclaje y la mejora de las competencias de la mano de obra y ampliando la oferta de educación superior, en particular para las competencias más demandadas en el mercado laboral. Garantizar que la reforma de los servicios sociales y sanitarios: i) mejore la prestación, la rentabilidad y el acceso a los servicios sociales y sanitarios, incluidos los cuidados de larga duración, y ii) aborde las ineficiencias

RECOMENDACIÓN SINDICAL: **Aumentar los recursos destinados a los servicios públicos de empleo. Restablecer y reformar la prestación para la educación de adultos. Retirar los recortes a los servicios de bienestar de los condados** y concederles más tiempo para cubrir los déficits acumulados. **Reforzar la garantía de asistencia y agilizar el acceso a la misma** reduciendo el tiempo máximo de espera de tres meses a dos semanas.