



# Relaciones industriales en Europa 2014

Resumen



# Relaciones industriales en Europa 2014

## Resumen

**Comisión Europea**

Dirección General de Empleo, Asuntos Sociales e Inclusión

Unidad B.1

Manuscrito terminado en febrero de 2015

Ni la Comisión Europea ni nadie que actúe en su nombre se responsabilizará del uso que pudiera hacerse de esta información.

© Fotografía de cubierta: iStockphoto

Cualquier uso o reproducción de fotografías no protegidas por los derechos de autor de la Unión Europea requerirá la autorización expresa del titular o titulares de tales derechos.

***Europe Direct es un servicio que le ayudará a encontrar respuestas  
a sus preguntas sobre la Unión Europea.***

**Número de teléfono gratuito (\*):  
00 800 6 7 8 9 10 11**

(\*) Tanto la información como la mayoría de las llamadas (excepto desde algunos operadores, cabinas u hoteles) son gratuitas.

Más información sobre la Unión Europea, en el servidor Europa de internet (<http://europa.eu>).

Luxemburgo: Oficina de Publicaciones de la Unión Europea, 2014

ISBN 978-92-79-43280-4

ISSN 1831-2888

doi:10.2767/5661

© Unión Europea, 2015

Reproducción autorizada, con indicación de la fuente bibliográfica.

# PRÓLOGO DE LA COMISARIA THYSSEN



© Unión Europea

Europa cuenta con una larga y variada experiencia en materia de diálogo social. Un diálogo social eficaz ayuda a las economías, los diferentes sectores y las empresas a anticipar los cambios, afrontar mejor las conmociones y recuperarse más rápido. Como ya sucedió en años anteriores, el veredicto de *Relaciones industriales en Europa 2014* es inequívoco: los países que cuentan con instituciones sólidas de diálogo social se encuentran entre las economías con mejores resultados y más competitivas de la Unión Europea (UE), además de disfrutar de un contexto social más favorable y resistente. Los interlocutores sociales pueden identificar políticas equilibradas y adaptadas para responder a la compleja evolución socioeconómica.

Asimismo, *Relaciones industriales en Europa 2014* muestra que el diálogo social se ha visto perjudicado durante la crisis, sobre todo en las últimas fases de la recesión. Si bien algunos Estados miembros cuentan con estructuras sólidas de diálogo social que han contribuido a luchar contra los efectos de la crisis, en otros países los sistemas de negociación colectiva han sufrido cambios y siguen siendo más débiles y estando más fragmentados.

En algunos casos, entre los que se incluyen los Estados miembros que más han sufrido los efectos de la crisis, los reveses económicos han acelerado las tendencias que ya existían anteriormente, como la disminución de la cobertura de negociación colectiva y el cambio hacia una negociación colectiva más descentralizada.

Los empresarios y los trabajadores, lastimados por la incertidumbre económica, han tenido más dificultades para llegar a un acuerdo acerca del conjunto de políticas adecuado o de las reformas necesarias. En los casos en los que no había consenso, los gobiernos y las autoridades públicas se han decantado con mayor frecuencia por tomar decisiones de forma unilateral sin contar con el apoyo de los interlocutores sociales.

Europa se está recuperando y se espera que las economías de todos los Estados miembros de la Unión Europea vuelvan a crecer en 2015. Sin embargo, los efectos positivos de la reactivación económica todavía no se han dejado sentir en la vida diaria de muchos ciudadanos europeos. En este grupo se incluye un gran número de jóvenes que quieren comenzar su carrera profesional.

Para garantizar una recuperación fuerte y sostenible que fomente la creación de empleo de calidad, Europa necesita reforzar la competitividad y la equidad de su economía social de mercado. Para ello, se deben realizar esfuerzos de forma constante y coordinada a todas las escalas. Los interlocutores sociales juegan un papel esencial para la consecución de los objetivos que se ha fijado la nueva Comisión en materia de empleo, crecimiento, equidad y cambio democrático. Por tanto, es fundamental que demos un nuevo impulso al diálogo social respetando plenamente la autonomía de los interlocutores sociales.

Si la UE y los Estados miembros desean alcanzar los objetivos de crecimiento y creación de empleo, se necesita un amplio consenso sobre el conjunto de políticas adecuado y sobre el apoyo para aplicar reformas estructurales, que a su vez requiere del apoyo de todas las partes interesadas, sobre todo de los interlocutores sociales. Tal y como se dispone en el Estudio Prospectivo Anual sobre el Crecimiento de 2015, la Comisión procurará involucrar todavía más a los interlocutores sociales en el diseño y el

despliegue de reformas en el marco del Semestre Europeo.

Por ende, hay que consagrar los recursos y el respaldo adecuados al desarrollo de capacidades, sobre todo en los Estados miembros en los que los sistemas de relaciones laborales se han visto más afectados por la crisis. *Relaciones industriales en Europa 2014* tiene por objeto contribuir al debate aportando pruebas y análisis sólidos sobre las relaciones laborales colectivas en la Unión Europea.

También sabemos que los representantes de los trabajadores y los empleadores consiguen la máxima eficacia cuando combinan sus conocimientos de primera mano de la economía y del mercado laboral. Por ello, es importante involucrar de forma más amplia a los interlocutores sociales en las diferentes agendas políticas para así crear respuestas adecuadas a los retos principales a los que se enfrenta Europa. *Relaciones industriales en Europa 2014* ofrece ejemplos concretos sobre las ventajas de las acciones conjuntas de los interlocutores sociales, tales como las iniciativas para fomentar el empleo juvenil.

Esperamos unir nuestras fuerzas con los sindicatos y organizaciones de empleadores a escala europea y nacional para resolver los acuciantes retos socioeconómicos de Europa. De este modo, juntos daremos un gran paso adelante y reforzaremos la economía social de mercado europea.

**Marianne Thyssen**

Comisaria Europea de Empleo,  
Asuntos Sociales,  
Capacidades y Movilidad Laboral

## RESUMEN: RELACIONES INDUSTRIALES EN EUROPA 2014

Cada dos años, los servicios de la Dirección General de Empleo, Asuntos Sociales e Inclusión de la Comisión publican una edición de *Relaciones Industriales en Europa*, donde se ofrece una visión general de las tendencias y evoluciones principales de las relaciones colectivas entre trabajadores, empleadores y sus respectivos representantes, incluyendo la dimensión tripartita en la que están implicados los poderes públicos a diferentes escalas. La edición de 2014 es la octava de toda la serie.

La piedra angular de la economía social de mercado competitiva en la que se inspira el modelo social europeo es el sistema de relaciones laborales basado en el diálogo social. Una de las conclusiones de *Relaciones industriales en Europa 2012* era que la repercusión de la crisis de la deuda soberana y del saneamiento presupuestario que se llevó a cabo en muchos países europeos sometió el diálogo social a una gran presión en distintos sentidos. En la presente edición se confirma la conclusión de que las relaciones laborales en Europa siguen transformándose, pero también se plantea la pregunta de qué cambios son temporales y cuáles pueden convertirse en permanentes. Todavía no se sabe qué forma adoptará el diálogo social tras la crisis. En este sentido, las relaciones laborales en Europa se encuentran en una encrucijada.

Tal y como se reconoce en el Tratado de Funcionamiento de la UE y en la Carta de los Derechos Fundamentales, la diversidad de los sistemas nacionales condiciona el sistema de relaciones laborales de la UE. No existe un «modelo» superior de relaciones laborales que sirva de pauta para todos los Estados miembros. Muchos de los cambios que se han observado durante la crisis son parte de tendencias a más largo plazo en las relaciones laborales como consecuencia de la rápida transformación del contexto socioeconómico. Entre otras, se incluye la disminución lenta, aunque constante, del porcentaje de trabajadores cuyos salarios se fijan a través de acuerdos colectivos, además de la descentralización de las estructuras de negociación desde el ámbito sectorial o nacional con varios empresarios hacia las empresas o lugares de trabajo distintos.

La culminación de la UEM a finales de los años 90 tuvo una profunda repercusión en los mercados laborales y en los sistemas de relaciones laborales en la UE. Con una política monetaria única, los mercados laborales se convirtieron en un importante canal para el ajuste a los choques asimétricos en la zona del euro. Existen indicios de que la preparación para los requisitos de la UEM —los «criterios de Maastricht»— fue un factor primordial que fomentó la creación de pactos sociales entre interlocutores sociales y gobiernos en muchos de los Estados miembros de la UE, algunos de los cuales —por ejemplo, Portugal, España, Irlanda o Italia— no tenían esta tradición de corporativismo negociado.

Con todo, cuando la UEM se puso en marcha, y hasta la reciente crisis, los cambios de los sistemas nacionales de relaciones laborales continuaron siguiendo un patrón nacional, influido principalmente por las tradiciones y las prácticas de cada país en términos de diálogo social, así como por la transformación de la economía mundial. En la mayoría de los casos, el proceso de cambio dio a los participantes del diálogo social el suficiente tiempo y margen para adaptarse paulatinamente a la transformación del contexto institucional y socioeconómico. En algunos países los interlocutores sociales se encargaron de la descentralización de las negociaciones colectivas mediante la creación de mecanismos de coordinación entre el ámbito empresarial y el sectorial.

La reciente crisis ha puesto de manifiesto deficiencias en el diseño original de la UEM, que —a pesar de no haber causado la crisis— explican en parte la grave repercusión de las perturbaciones externas en muchos Estados miembros de la UE. Asimismo, la crisis rompió repentinamente la velocidad y la intensidad de los cambios en las relaciones laborales, ya que las limitaciones externas cobraron mayor importancia y la necesidad de fomentar un rápido cambio de las condiciones marco para impulsar el crecimiento potencial se volvió más urgente. En comparación con los años anteriores a la crisis, las relaciones laborales se han transformado de diferentes maneras, con mayor rapidez y con mayor frecuencia.

La Unión Europea introdujo un completo paquete de medidas para mejorar la gobernanza económica europea y reforzar la coordinación de las políticas económicas, presupuestarias y laborales de todos los Estados miembros. El Semestre Europeo funciona de forma circular, es decir, comienza con el Estudio Prospectivo Anual sobre el Crecimiento, que establece las políticas económicas generales de la UE, y prosigue con los programas nacionales de reforma que presentan los Estados miembros, las propuestas de la Comisión al Consejo acerca de recomendaciones dirigidas a cada país y la evaluación de la Comisión de las medidas adoptadas a escala nacional en respuesta a dichas recomendaciones, incluyendo los dictámenes de la Comisión acerca de los proyectos de planes presupuestarios. El nuevo marco de gobernanza ha influido en el diálogo social nacional. En Europa, ha fomentado el debate acerca del grado de implicación de los interlocutores sociales en la gobernanza macroeconómica europea y sobre la medida en que la evolución nacional (de la negociación) de los salarios —cuestión fundamental en los sistemas nacionales de relaciones laborales— se debe tratar a escala de la UE.

Una serie de recomendaciones a cada país abordó algunos aspectos de los sistemas nacionales de fijación de salarios y, por ende, se trató un elemento esencial de las relaciones

laborales nacionales. El objetivo de dicha iniciativa era subrayar la necesidad de mayor flexibilidad en la fijación de salarios en los países con grandes desequilibrios internos o externos y apoyar los procesos de ajuste. Se consideró que la descentralización de las negociaciones colectivas mejoraría el ajuste de los salarios a la productividad local y empresarial.

En cuanto a los países que reciben asistencia para mantener la estabilidad financiera, la necesidad de aplicar reformas muy rápidamente —entre las que se incluyen cambios en los sistemas de fijación de salarios— para estabilizar la situación fiscal y económica dejó poco margen o tiempo para consultar a los interlocutores sociales nacionales y/o para llegar a un consenso. La Comisión no dejó de señalar la importancia del diálogo social y del respeto de las circunstancias y prácticas nacionales. Sin embargo, la combinación de la crisis con determinadas tradiciones de relaciones laborales perjudicó el diálogo social, lo cual provocó un incremento de los conflictos entre los interlocutores sociales y entre sindicatos y poderes públicos. En consecuencia, la calidad del diálogo social se convirtió en un tema clave de debate. El énfasis que se ha puesto recientemente en la dimensión social de la UEM, que señala la necesidad de reiniciar el diálogo social colaborativo a escala nacional y europea, parece abrir nuevas perspectivas de relaciones laborales en el marco de la UEM. Esta iniciativa ha sido respaldada por el acento renovado sobre el doble papel de la evolución salarial, ya no solo como factor de competitividad, sino también para fomentar la demanda y reducir la desigualdad, sobre todo en el extremo inferior de la distribución de ingresos.

Si bien durante los últimos dos años se ha manifestado preocupación por el estado de las relaciones laborales en Europa, los hechos acontecidos en los Estados miembros de la UE con mejores resultados sugieren que un diálogo social bien estructurado ayuda a afrontar los complejos cambios socioeconómicos que requiere una economía moderna. Como ya sucedió en años anteriores, el veredicto de la presente edición es inequívoco: los países que cuentan con instituciones sólidas de diálogo social se encuentran entre las economías con mejores resultados y más competitivas de la UE, además de disfrutar de un contexto social más favorable y resistente que el de la mayoría. Estos ejemplos apuntan a la viabilidad de una «vía rápida» para lograr la competitividad internacional que aproveche el potencial del diálogo social para resolver problemas. Dicha estrategia no se basa solamente en el coste de la mano de obra, sino también en factores no salariales de la competitividad, como la calidad y fiabilidad de los bienes y servicios y una mano de obra formada y capacitada. El presente informe documenta casos específicos de la contribución de los interlocutores sociales al progreso social y económico, tales como el esfuerzo para superar los niveles inaceptablemente altos de

desempleo juvenil. Esto confirma la importancia del diálogo social en tanto que piedra angular del modelo social europeo y de la economía social de mercado competitiva.

En *Relaciones industriales en Europa 2014*, se llega a la conclusión de que el reto consiste en encontrar la combinación adecuada de continuidad y cambio en los sistemas de relaciones laborales para adaptarse al contexto de la UEM y de un mundo globalizado en rápida evolución. En los países con instituciones de relaciones laborales débiles, es necesario reforzar tanto las organizaciones de interlocutores sociales como las estructuras de diálogo social y aumentar su capacidad para prever los cambios necesarios. Por tanto, hay que llevar a cabo un análisis continuo de la evolución de los sistemas nacionales de relaciones laborales, como se hace en el presente informe.

Una vez finalizada la fase más aguda de la crisis, con la recuperación en Europa del rumbo de crecimiento, la repercusión de dicha crisis en las relaciones laborales hasta el momento se puede evaluar en el contexto de la UEM europea, que está en evolución. Esta es la misión del documento *Relaciones industriales en Europa 2014*. En el capítulo 1, se ofrece una visión general de las principales tendencias cuantitativas de los indicadores de relaciones laborales en la UE. Asimismo, se incluye información actualizada sobre dos asuntos pertinentes cubiertos en el informe de 2012, a saber, la reciente evolución del diálogo social en los Estados miembros de Europa Central y del Este y las tendencias en el sector público. El capítulo 2 se adentra en las instituciones de fijación de salarios, algunas de las cuales han sufrido cambios en la última década. Además, en esta sección se ponen de relieve datos empíricos básicos sobre la reciente evolución de los convenios colectivos salariales y de la productividad. El capítulo 3 se centra en los sistemas de relaciones laborales de los cinco países que han recibido algún tipo de asistencia para mantener la estabilidad financiera —Grecia, Irlanda, Portugal, España y Chipre— y examina la interacción entre las limitaciones externas e internas en la profunda transformación del diálogo social en cada uno de estos países. En el capítulo 4, se analizan los retos a los que se enfrentan los interlocutores sociales para intentar abordar el problema del desempleo juvenil. En este sentido, se destacan las principales posturas, medidas e iniciativas políticas que han llevado a cabo los interlocutores sociales a escala nacional y de la UE. El informe concluye con un resumen de la evolución y las respuestas del diálogo social a escala europea (capítulo 5) y con una descripción de las principales evoluciones del derecho laboral europeo (capítulo 6). Cabe destacar que los primeros cuatro capítulos se basan en borradores de colaboradores externos. Los dos capítulos finales han sido redactados por los servicios de la Comisión.

## Capítulo 1. Evolución de las relaciones laborales europeas

En el presente capítulo, se analizan los principales cambios en los actores y procesos de las relaciones laborales antes y después de la crisis. En concreto, se trata de averiguar hasta qué punto la reciente evolución de las relaciones laborales es una continuación de tendencias a largo plazo o si la crisis la ha provocado o precipitado.

En general, la estructura y la composición de las organizaciones de interlocutores sociales se han mantenido relativamente estables durante los últimos años, pero este hecho en sí mismo es sorprendente. En la mayoría de países, la tendencia a largo plazo de disminución constante de la densidad sindical se ralentizó notablemente en los primeros años de la crisis ya que tanto el empleo como la afiliación sindical cayeron aproximadamente en igual proporción. No está claro si esta tendencia continuará con la recuperación del empleo. La estabilidad a largo plazo de la densidad de las organizaciones patronales se mantuvo.

En cambio, durante los años de las crisis se produjeron profundos cambios en los procesos de relaciones laborales. Las estructuras de negociación colectiva se descentralizaron todavía más y la cobertura de negociación colectiva se redujo en muchos países. De hecho, en algunos países del sur de Europa se desplomó a niveles nunca vistos.

Tanto la descentralización como la disminución de la cobertura de negociación eran tendencias claramente visibles incluso antes de la crisis. Forman parte de cambios más amplios a largo plazo en las sociedades y las economías, entre los que destaca la dimensión cada vez más global de la competencia. Lo que ha cambiado desde la aparición de la crisis es el ritmo y el nivel de los cambios ocurridos. Esto se debe a dos razones principales. En primer lugar, el carácter más estricto de las normas legales y cambios en las prácticas han aumentado la dificultad para ampliar los acuerdos colectivos a una proporción más grande de trabajadores. En segundo lugar, la repercusión de las nuevas normativas en varios países en cuanto a la (no) continuación de convenios colectivos tras su expiración, junto con la incertidumbre económica, redujo la cobertura de negociación colectiva debido a retrasos en las negociaciones, que dieron lugar a situaciones de bloqueo. Asimismo, las nuevas cláusulas de los sistemas de negociación colectiva dan más posibilidades a las empresas para excluirse de los acuerdos colectivos de nivel superior, lo que acelera la tendencia de descentralización.

En el presente capítulo, se sostiene que dichos cambios son respuestas a factores internos y externos. Algunos actores nacionales tomaron iniciativas que luego se adaptaron a los cambios del contexto socioeconómico. Cuando se producían dificultades en el diálogo entre los interlocutores sociales, la presión externa llevaba a los gobiernos a actuar en respuesta

a las recomendaciones de la Comisión, el Consejo Europeo y otras organizaciones internacionales. En los países donde se pusieron en marcha programas de asistencia financiera, las autoridades nacionales negociaron con la Comisión Europea, el Banco Central Europeo y el Fondo Monetario Internacional las reformas estructurales que se debían aplicar, mercados laborales incluidos, como parte de un amplio catálogo de políticas para reequilibrar la economía y aumentar el potencial de crecimiento. Muchos aspectos de las políticas recogidas en las condiciones de la asistencia financiera, entre las que se incluyen las de los sistemas de relaciones laborales, no se expusieron con detalle, sino que se dejaron a la discreción de los países que recibieron dicha asistencia financiera.

Al igual que el cambio interno explica la transformación a largo plazo de los sistemas nacionales de relaciones laborales, la presión externa hace lo mismo con los cambios recientes y profundos que han marcado un ajuste considerable en relación con las tendencias previas. Sin embargo, ningún factor es independiente del otro ya que ambos son respuestas a los cambios y tendencias producidos en el sistema económico internacional y en la sociedad. Además, las relaciones de poder y los factores institucionales conforman las relaciones entre los dos niveles. Si bien las relaciones laborales cambiaron en toda la UE, la escala y la rapidez de dichos cambios variaron de forma notable en los Estados miembros, sobre todo después de 2008.

## Capítulo 2. La evolución de la crisis y de los sistemas de negociación salarial

La negociación colectiva es un elemento fundamental de los sistemas de relaciones laborales. De hecho, es el instrumento principal que empleadores y sindicatos utilizan de forma conjunta para regular la relación laboral. En cuanto a los trabajadores, la negociación colectiva ofrece protección dado que establece unos amplios estándares mínimos y limita el poder de los directivos para decidir de forma unilateral las tareas de los trabajadores y la organización del trabajo. Para los empleadores, la negociación colectiva es una manera eficaz de ahorrar costes de transacción mediante la aplicación de estándares uniformes para la mano de obra y la reducción de los conflictos laborales. Las negociaciones multipatronales reducen el margen de competencia de los costes de mano de obra, lo cual puede servir cuando la negociación incluye a todos los principales competidores nacionales de un sector en concreto, sobre todo de los que tienen una exposición limitada a la competencia mundial.

Con todo, dado que la competencia ha cobrado un cariz cada vez más internacional, la negociación multipatronal de salarios a escala nacional ha perdido poder para ofrecer protección contra la competencia en el coste de la mano de obra. La

negociación entre trabajadores y empresarios representa un factor primordial del conflicto existente para dilucidar cómo se distribuye el valor añadido que producen las actividades económicas. Para los distintos trabajadores, la negociación salarial ofrece cierto nivel de protección contra las fluctuaciones del mercado laboral. Desde el punto de vista colectivo, supone una manera de expresar su solidaridad con los demás trabajadores del sector, ya que establece mínimos salariales que se aplican a distintos grupos de trabajadores con niveles diferentes de productividad. Sin embargo, dado que mantiene los niveles salariales por encima del nivel que se establecería si no se tomaran medidas colectivas, fomenta la segmentación de los mercados laborales ya que los empresarios pueden recurrir a fórmulas alternativas de empleo que no estén sujetas a las condiciones acordadas de forma colectiva.

En el presente capítulo, se examinan las diferentes instituciones de fijación de salarios en la UE y se analiza si la negociación salarial colectiva ha sufrido cambios notables en la última década. Como ya se señaló en el capítulo 1, la crisis económica aceleró la tendencia a largo plazo de descentralización de las instituciones de negociación de salarios, sobre todo al permitir más derogaciones de los estándares sectoriales en acuerdos de nivel inferior. Con todo, a pesar de la variación de los patrones nacionales, en muchos casos la descentralización sigue enraizada en los sistemas coordinados de negociación colectiva. En el contexto de la negociación descentralizada, la coordinación hace posible que los interlocutores sociales tengan en cuenta los objetivos macroeconómicos y los posibles efectos colaterales de la evolución de los salarios. En el presente capítulo, se ofrece una visión general de las iniciativas para coordinar la negociación salarial a través de las fronteras nacionales.

En los últimos años, ha aumentado la intervención gubernamental en las instituciones de negociación salarial, ya que los ajustes del mercado laboral y de los patrones salariales han cobrado mayor importancia en el contexto de una economía internacionalizada y, sobre todo, en el de la UEM. Los gobiernos tuvieron un papel fundamental para conformar los cambios de los mecanismos de fijación de salarios, que a su vez formaban parte de reformas más amplias de las políticas económicas y de las instituciones del mercado laboral para responder a la crisis y al cambio económico mundial. Las decisiones bipartitas de los interlocutores sociales, de naturaleza autónoma, tuvieron un papel mucho menos importante. Si bien los instrumentos políticos de la UE, tales como las recomendaciones dirigidas a cada país, también sugerían reformas en las instituciones de fijación colectiva de los salarios, fueron los gobiernos nacionales los que llevaron la batuta del proceso de transformación —con la notable excepción de los países que recibieron asistencia para mantener la estabilidad financiera, en los que las autoridades nacionales se comprometieron a acometer reformas con arreglo al programa de la UE y el FMI (véase el

capítulo 3)—. Esto no es sorprendente si se tiene en cuenta que el poder de la UE en cuestiones relativas al mercado laboral es limitado y el respeto de la diversidad de sistemas nacionales de relaciones laborales es un principio consagrado en el Tratado de Funcionamiento de la UE.

En el presente capítulo, se estima que la crisis económica tuvo una clara repercusión en los salarios reales colectivos. En la mayoría de los casos, las tendencias salariales reales se han ralentizado ostensiblemente y en ocasiones han registrado valores negativos. Los salarios solo lograron mantener un índice de crecimiento notable o acelerar dicho índice en contados casos. El mayor crecimiento colectivo de salarios se dio en los países del este y el centro de Europa, donde puede que se esté dando un proceso de nivelación con los «salarios europeos» a pesar de que todavía existen grandes diferencias. Asimismo, en el periodo anterior a la crisis el presente capítulo encuentra una gran correlación entre el crecimiento colectivo de los salarios y las tendencias de productividad, aunque el aumento real de los salarios a menudo estuvo por debajo de los beneficios de la productividad. Por el contrario, en el periodo más reciente, el crecimiento colectivo real de los salarios excedió con mayor frecuencia los aumentos de productividad, en parte como resultado de una inflación inesperadamente baja que no se ha tomado en cuenta a la hora de negociar. En consecuencia, la negociación colectiva pudo proteger los ingresos de los trabajadores hasta cierto punto al contener la repercusión de la crisis en los niveles salariales. En varias investigaciones, se ha demostrado que la crisis ejerció una presión considerable en los salarios. En este sentido, la moderación salarial contribuyó sobremanera a corregir los desequilibrios macroeconómicos y a restablecer la competitividad.

### Capítulo 3. Relaciones laborales en los Estados miembros que han recibido asistencia para mantener la estabilidad financiera

A partir de 2010, primero Grecia y después Irlanda se enfrentaron a una grave crisis fiscal y de la deuda. En 2011, la crisis de la deuda llegó a Portugal, a la que siguieron la crisis en los sectores financieros de España y Chipre durante 2012. Si bien todos estos países presentaban un crecimiento económico débil y niveles crecientes de desempleo, Irlanda, España y Chipre también sufrían una crisis bancaria. Para abordar estos graves problemas, los cinco países han puesto en práctica reformas estructurales de gran calado y programas de saneamiento presupuestario. En este sentido, se parte del principio de que poniendo freno al origen de la deuda y el déficit y restableciendo así la estabilidad del sector bancario y la confianza de los mercados, se crean las condiciones para volver a la senda del crecimiento y de la creación de empleo.

En Chipre, Grecia, Irlanda y Portugal, los gobiernos fueron excluidos de los mercados de obligaciones internacionales y tuvieron que solicitar préstamos financieros para financiar el sector público y recapitalizar las instituciones financieras. Como condición de los préstamos, los gobiernos se comprometían oficialmente con los prestamistas internacionales, representados por la Comisión Europea, el Banco Central Europeo y el Fondo Monetario Internacional, a acometer las reformas políticas. Por su parte, España recibió un paquete especial de asistencia financiera temporal del Mecanismo Europeo de Estabilidad (MEDE) para reparar su sector financiero. En este caso, las reformas del gobierno fueron supervisadas por la Comisión Europea.

Antes de la crisis, los cinco países en cuestión disfrutaban de un sistema de negociación colectiva relativamente estable, sobre todo a escala central o sectorial, excepto en el caso de Chipre. Asimismo, los pactos sociales tripartitos eran una nota característica de la reforma de las relaciones laborales en todos ellos menos en Grecia antes de la crisis de la zona del euro. Con todo, debido a diferentes razones, ninguno de los países ha conseguido interiorizar y adaptarse a la necesidad de habilitar una mayor capacidad de ajuste en el contexto de la UEM y de la pérdida de flexibilidad de las tasas de cambio. A pesar de los intentos deliberados para lograr una correlación salarial más cercana a la productividad y flexibilizar el mercado laboral, todos estos países han sufrido un deterioro de los tipos de cambio reales y divergencias crecientes en la cuenta corriente y de capital.

Los programas de reformas inducidos por la crisis introdujeron amplios cambios en muchos ámbitos para restablecer el potencial de crecimiento y empleo y favorecer la equidad. Se consideraba que el propio sistema de relaciones laborales, o por lo menos algunos de sus elementos, eran parte del problema que se debía abordar para responder a la crisis. Volver a ser competitivos en términos de precios era fundamental para lograr una recuperación sostenida de la economía y la ocupación. La repercusión en las instituciones nacionales de relaciones laborales fue notable. En este sentido, se aplicaron reformas a la negociación colectiva sectorial, los mecanismos de cooperación tripartita, las instituciones de fijación de salarios y las normas que regulaban los conflictos laborales. Todos los memorandos de entendimiento acordados entre, por un lado, los gobiernos de Grecia, Irlanda, Portugal y Chipre y, por el otro, la UE y el FMI recogen la necesidad explícita de consultar a los interlocutores sociales para la puesta en práctica de programas nacionales de reformas, y algunos hacen referencia explícita a los acuerdos tripartitos. Sin embargo, a pesar de que la Comisión Europea destacó continuamente la importancia del diálogo social y del respeto de las circunstancias y las prácticas nacionales, a la práctica el resultado fue un contexto desfavorable para el diálogo social, que a su vez provocó un aumento de los conflictos

entre los interlocutores sociales y entre sindicatos y poderes públicos. Ejemplos de ello fueron las quejas realizadas ante la Organización Internacional del Trabajo (OIT) y el Consejo de Europa, además de la evaluación de carácter muy crítico del Parlamento Europeo del respeto de los derechos sociales en los programas de la UE y el FMI.

Las reformas se justifican por la necesidad de dar más margen a las empresas para que se adapten a los cambios de las condiciones económicas, de tal manera que se logre una mejor correlación entre los salarios y la productividad (a escala de empresa) y por tanto se refuerce la competitividad de los precios y se fomente la redistribución de la mano de obra. A efectos prácticos, esto significó un cambio que favorecía la negociación descentralizada a escala de empresa. Con todo, ninguno de los países mencionados tiene comités establecidos de empresa o sistemas integradores de negociación a escala empresarial, por lo que a efectos prácticos la descentralización de la fijación de salarios a menudo debilitó los sistemas de negociación colectiva, al menos a corto plazo. Confirma este efecto la pronunciada disminución de la cobertura de negociación colectiva en los países estudiados entre 2008 y 2013 (véase el capítulo 1).

La repercusión de los cambios normativos en los niveles salariales y la competitividad de los países estudiados se deberá vigilar de cerca. A no ser que las estructuras de diálogo social se ajusten para combinar la negociación descentralizada con los suficientes mecanismos de coordinación a escalas superiores, existe el riesgo de que se debilite gravemente la regulación del mercado laboral a través del diálogo social y la gobernanza tripartita. De hecho, se podría producir una vuelta a una intervención legislativa excesiva en la fijación de salarios, que es característica del período inicial de la industrialización. Esto podría reducir la capacidad de las instituciones del mercado laboral para mediar en los conflictos, distribuir los ingresos y forjar alianzas entre los grupos de interés.

Más allá de los cambios en los mecanismos de fijación de salarios, los gobiernos de los países estudiados acometieron una serie de reformas más amplias del mercado laboral en respuesta a la crisis. Algunas fueron la reducción del salario mínimo, la flexibilización de la legislación relativa a la protección laboral y los recortes (o la congelación) de salarios y personal en el sector público (véase *Relaciones industriales en Europa 2012*, Comisión Europea, 2013). En los países que han recibido asistencia financiera, la Comisión y otras organizaciones internacionales han impulsado el diálogo social sobre las decisiones políticas que había que tomar. Los propios países son los responsables en última instancia de involucrar a los interlocutores sociales para formular y aplicar reformas. Este proceso no siempre se realizó con éxito ni tampoco fue posible todas las veces, ya que a menudo se dio mayor prioridad a la toma de medidas urgentes para restablecer la competitividad

y el crecimiento y estabilizar los mercados financieros que a la búsqueda del consenso con los interlocutores sociales.

La frecuente falta de un diálogo social eficaz rompió la tradición de pactos sociales y cooperación tripartita entre los gobiernos y los interlocutores sociales. Con la excepción de Portugal en cuanto a las reformas del mercado laboral y de Irlanda en cuanto a los cambios del sector público, la crisis parece haber debilitado las instituciones existentes de consulta tripartita. Como consecuencia, el papel (unilateral) de la acción estatal en las relaciones laborales ha aumentado notablemente desde 2010. Además, el diálogo social ha tenido un papel mucho más secundario en el diseño de reformas estructurales y planes de saneamiento fiscal que en la fase inicial de la crisis, entre los años 2008 y 2009 (véase *Relaciones industriales en Europa 2010*, Comisión Europea, 2011).

Conforme los países van saliendo paulatinamente de la crisis, recientemente algunos gobiernos han vuelto a centrar su atención en las instituciones de diálogo social y cooperación tripartita para fomentar el consenso con los interlocutores sociales sobre los retos más acuciantes del mercado laboral y para favorecer la paz y la estabilidad. Por ejemplo, Grecia ha vuelto a poner en marcha el consejo de empleo y el consejo de protección social, ambos de naturaleza tripartita. En la actualidad, la autorización de los despidos colectivos en Grecia se remite al consejo supremo laboral, de naturaleza tripartita, para que emita un dictamen. El gobierno portugués se ha esforzado en mantener un canal permanente de comunicación con los interlocutores sociales y ha creado un Centro de Relaciones Laborales, también de naturaleza tripartita. En Chipre los interlocutores tripartitos han subrayado la importancia del papel del Consejo Consultivo Laboral. Sin embargo, es evidente que la crisis ha alterado profundamente los sistemas de relaciones laborales en estos cinco países. Con todo, dado que el diálogo social todavía se considera esencial para afrontar los retos del mercado laboral, la fijación de salarios y los problemas de competitividad, queda por ver si las estructuras de negociación colectiva de dichos países recuperarán fuerza o si seguirán debilitadas a largo plazo. La respuesta a esta pregunta puede variar considerablemente en función del país.

## Capítulo 4. Relaciones laborales y empleo juvenil

Entre las cuestiones de política social más acuciantes de la actualidad, se hallan el empleo juvenil y los problemas de los jóvenes para realizar la transición de los estudios al mercado laboral, que tendrán repercusiones en las generaciones futuras si no se toman cartas en el asunto. El objetivo del presente capítulo es mostrar la situación actual del mercado laboral en lo relativo a la tasa de empleo y desempleo de los jóvenes. En concreto, se examinan los retos a los que se enfrentan los

interlocutores sociales para intentar mejorar el acceso de los jóvenes al mercado laboral. Asimismo, se procura exponer las principales posturas, acciones e iniciativas políticas que han llevado a cabo los interlocutores sociales.

Si bien el desempleo juvenil es un problema estructural de la UE, está claro que la crisis ha exacerbado la ya de por sí difícil situación laboral de los jóvenes. Según las cifras de Eurostat, correspondientes a diciembre de 2014, la tasa de desempleo de los menores de 25 años en los veintiocho países de la UE era de 21,4%, más del doble del 9,9% registrado en la población activa en su conjunto. El desempleo juvenil es especialmente alto en países como España (51,4%), Grecia (50,6% en octubre de 2014), Croacia (44,8% en el cuarto trimestre de 2014) e Italia (42,0%). Por el contrario, la tasa de Alemania y Austria es del 7,2% y el 9,0%, respectivamente.

A la vez que los responsables de la formulación de políticas a escala de la UE pueden proporcionar un marco en el que las partes interesadas intenten tomar medidas correctivas, los interlocutores sociales pueden utilizar las estructuras que tienen a su disposición, como el diálogo social y la negociación colectiva, para así intentar cambiar la situación. De hecho, se les ha dado la oportunidad de hacerlo con la ayuda de la Garantía Juvenil, que fomenta un enfoque de colaboración para adopción de medidas en los países. Sin embargo, la medida en la que los interlocutores sociales se involucran en el desarrollo de políticas y su puesta en marcha varía y su repercusión es difícil de medir.

Los interlocutores sociales intersectoriales y sectoriales de la UE han llegado a acuerdos y han realizado recomendaciones a las federaciones miembro y otras partes interesadas. Asimismo, han fomentado el debate y han mostrado buenas prácticas. Aquí se incluye el marco de acciones para fomentar el empleo juvenil impulsado por los interlocutores sociales intersectoriales de la UE y concluido en junio de 2013.

El alcance y la repercusión de las medidas de la UE a escala nacional, además de su capacidad para fomentar el diálogo social y la negociación colectiva en los Estados miembros, dependen de la solidez de las tradiciones de diálogo social y negociación colectiva, de la relación entre los interlocutores sociales y, con especial importancia, del nivel de apoyo y financiación estatal disponible. Quizá sea demasiado pronto para evaluar si alguna de las medidas e iniciativas de los interlocutores sociales ha logrado un efecto real, sobre todo si se tiene en cuenta que hay un lapso reconocido entre la evolución económica y la del mercado laboral. Aun así, la tasa general de desempleo juvenil de la UE comenzó a disminuir en el último trimestre de 2013. No cabe duda de que es difícil saber si las medidas específicas han ayudado a lograr este descenso o si se debe más a la recuperación económica que ya se está dejando sentir en algunos Estados miembros.

No existe una solución fácil al complejo problema del desempleo juvenil, ya que lo componen muchas cuestiones relacionadas entre sí que requieren la actuación coordinada de distintos tipos de partes interesadas, tales como proveedores de educación, organizaciones de formación profesional, los responsables de conciliar la demanda y la oferta de competencias profesionales y los responsables de la formulación de políticas relativas al mercado laboral. Por ello, aparte de las medidas que los interlocutores sociales puedan tomar a través de iniciativas individuales o bipartitas, también tienen un papel clave en todos los ámbitos para afrontar el reto del empleo juvenil en colaboración con una gama más amplia de partes interesadas.

## Capítulo 5. Evolución del diálogo social europeo entre los años 2012 y 2014

En el presente capítulo, se ofrece una visión general de la evolución del diálogo social europeo desde septiembre de 2012 hasta diciembre de 2014, haciendo hincapié en los resultados de las relaciones laborales a escala de la UE.

En los últimos años el diálogo social europeo se ha desarrollado en un contexto socioeconómico muy difícil. De hecho, desde 2008 Europa ha sufrido una crisis caracterizada por el alto desempleo, la creciente disparidad entre los Estados miembros y una gran preocupación por la cohesión social. Como ya se mostraba en *Relaciones industriales en Europa 2012* (Comisión Europea, 2013), fue especialmente la segunda fase de la crisis la que sometió a una dura prueba a los sistemas de relaciones laborales. Además, existe mucha menos confianza en el proceso de integración europea, sobre todo en los países que necesitaron asistencia. La evolución del diálogo social europeo en los dos últimos años se debe considerar en este contexto.

La presión sobre el diálogo social que se ha dejado sentir en varios Estados miembros también ha dejado una clara huella a escala de la UE. La cantidad de acuerdos resultantes del diálogo social sectorial de la UE parece haber dejado de crecer, por lo menos temporalmente. Asimismo, se han planteado importantes dudas sobre la aplicación desigual de los acuerdos autónomos a escala nacional. Todavía existen diferencias notables entre los sistemas nacionales de relaciones laborales, sobre todo en lo relativo a la cobertura de negociación colectiva, y dichas diferencias repercuten en la capacidad de los interlocutores sociales nacionales para aplicar estos acuerdos de forma eficaz. En este sentido, el capítulo 1 muestra que las últimas evoluciones en los sistemas nacionales de relaciones laborales —sobre todo en los Estados miembros donde eran muy débiles incluso antes de la crisis— no son muy prometedores.

Con todo, el diálogo social europeo ha seguido mostrando signos de resistencia. Se han tomado medidas importantes para reforzar la concertación social en procesos nuevos, como el Semestre Europeo. Los interlocutores sociales europeos a escala intersectorial han afrontado el reto del desempleo juvenil y han logrado avances constantes para desarrollar un análisis conjunto y en profundidad del empleo. La creación de dos nuevos comités sectoriales de diálogo social, además del avance constante en la fase de prueba del tercer sector, ponen de manifiesto que los empresarios y los sindicatos siguen interesados en participar a escala europea. Mediante dictámenes comunes y declaraciones, ambas partes de la industria han seguido ofreciendo una colaboración y una experiencia muy valiosas a las iniciativas de la Comisión y los procesos políticos a escala nacional. Asimismo, mediante instrumentos y proyectos conjuntos, los interlocutores sociales europeos comparten experiencias y mejores prácticas para desarrollar capacidades a escala europea y nacional.

En la actualidad, el diálogo social europeo se encuentra en una encrucijada. Las principales disposiciones del Tratado en materia de diálogo social se introdujeron en un momento en el que la legislación laboral y social era el instrumento más importante de las medidas de la UE que afectaba a los interlocutores sociales. En la última década se han observado diferentes evoluciones: En primer lugar, desde el año 2000, la coordinación de políticas se ha convertido en un instrumento cada vez más importante de acción de la UE en materia de política social. Esto ha provocado nuevos avances en el diálogo social de la UE —que ya se han incorporado al Tratado— para fomentar la concertación entre las instituciones de la UE y los interlocutores sociales, como el Comité de Empleo (CE), el Comité de Protección Social (CPS), y al más alto nivel, la Cumbre Social Tripartita. En segundo lugar, la introducción más reciente de nuevas formas de gobernanza macroeconómica a través del Semestre Europeo también aborda cuestiones de empleo y política social y plantea dudas sobre la forma más adecuada de involucrar a los interlocutores sociales en el debate a escala de la UE. Continuando con la evolución gradual hacia una mayor concertación tripartita en la UE, se ha llegado a un consenso en cuanto a la necesidad de seguir fortaleciendo la participación de los interlocutores sociales en la gobernanza de la UE y de reforzar los foros existentes de diálogo social. Por consiguiente, durante los últimos dos años la Comisión ha presentado propuestas para reforzar el papel de los interlocutores sociales en la gobernanza macroeconómica de la UE y el Semestre Europeo, y para revisar la Decisión del Consejo relativa a la Cumbre Social Tripartita de forma que esté en consonancia con los cambios institucionales del Tratado de Lisboa, sobre todo con respecto de la creación del cargo permanente de Presidente del Consejo Europeo.

Las posturas de los interlocutores sociales intersectoriales difieren claramente en lo relativo a las causas de la crisis, las

políticas adecuadas para resolverla, los programas de saneamiento fiscal, el conjunto de políticas macroeconómicas y el contenido de las reformas estructurales. Asimismo, dichas posturas también son dispares en el ámbito normativo, tal y como lo demuestran la falta de acuerdo de los interlocutores sociales para revisar la Directiva sobre ordenación del tiempo de trabajo y sus posturas profundamente antagonistas sobre la necesidad de una mayor regulación social en la UE. Los empresarios insisten cada vez más en los retos de la competitividad y en la necesidad de reducir el coste de la mano de obra, simplificar la legislación laboral y aumentar la flexibilidad externa. Los sindicatos subrayan los aspectos no relativos al coste de la mano de obra en el terreno de la competitividad, el papel positivo de los salarios en la demanda agregada y la importancia de mejorar la calidad del empleo y la inversión en competencias. Estas divergencias se han visto reflejadas en varios debates entre trabajadores, empleadores y poderes públicos en toda Europa. En algunos Estados miembros, dichos debates han desembocado en acuerdos que han contribuido a conformar las reformas políticas. Sin embargo, en otros Estados miembros, y a escala de la UE, se ha registrado una tendencia al aumento de los conflictos y las tensiones.

A pesar de los esfuerzos para promover el papel de los interlocutores sociales, como se dispone en el Tratado, las turbulencias de la crisis están repercutiendo sobremanera en la relación entre dichos interlocutores y la Comisión, así como con otras instituciones de la UE. Parece que últimamente la confianza ha brillado por su ausencia dados los últimos polémicos asuntos que han provocado conflictos en instancias como la Cumbre Social Tripartita. Aquí se incluyen las discusiones sobre los programas de ajuste macroeconómico, las recomendaciones dirigidas a cada país, la presunta interferencia en la negociación colectiva a escala nacional, el objetivo del programa de la Comisión para la puesta a punto de la reglamentación, el marco estratégico de la Comisión para la salud y la seguridad, y la evaluación de la Comisión de los acuerdos de los interlocutores sociales a escala de la UE en los que las partes firmantes han solicitado una aplicación mediante directivas del Consejo.

De acuerdo con el programa político del Presidente Juncker, que se centra en el diálogo social, la Comisión ha comenzado a trabajar en la reactivación y el refuerzo del diálogo con los interlocutores sociales.

## Capítulo 6. Revisión de la legislación laboral europea entre los años 2012 y 2014

En el presente capítulo, se ofrece una visión general de los avances en materia de legislación laboral a escala de la UE durante los últimos dos años, incluyendo la salud y la seguridad en el trabajo. Estas evoluciones en la legislación laboral

europea llegaron en el contexto de la crisis, que ha deteriorado notablemente la situación laboral y ha rebajado el nivel de vida y el laboral, sobre todo en los sectores de población más vulnerables. Como respuesta a esta cuestión, y de acuerdo con la estrategia Europa 2020 para un crecimiento inteligente, sostenible e integrador, la Comisión ha continuado su labor para mejorar la calidad y las condiciones laborales y el funcionamiento del mercado laboral.

En mayo de 2014 el Parlamento Europeo y el Consejo adoptaron una Directiva de garantía de cumplimiento cuyo objetivo era mejorar la protección de los trabajadores desplazados y garantizar, a la vez, un mercado único en pie de igualdad.

Asimismo, en 2014, el Consejo acordó una Directiva relativa a la ordenación del tiempo de trabajo de las personas que realizan actividades móviles de transporte por vías navegables interiores, que aplica, a través de la legislación europea, un acuerdo por iniciativa propia entre los interlocutores sociales europeos del sector. El acuerdo, que se alcanzó en 2012, establece normas mínimas sobre la ordenación del tiempo de trabajo en los buques de pasajeros o de carga dedicados a la navegación interior en toda la UE.

Tras la propuesta de la Comisión, en marzo de 2014 el Consejo adoptó una recomendación relativa al Marco de calidad para los períodos de prácticas cuyo objetivo es que los aprendices adquieran experiencia laboral de máxima calidad en condiciones seguras y justas y que mejoren sus posibilidades para encontrar un trabajo de calidad. En abril de 2014, la Comisión adoptó una propuesta para crear una Plataforma Europea para fomentar la cooperación en materia de prevención y disuasión del trabajo no declarado.

En el ámbito de la salud y de la seguridad en el trabajo, y tras una evaluación de la estrategia europea de salud y seguridad (2007-2012) y una consulta pública, en junio de 2014 la Comisión presentó un nuevo marco estratégico europeo sobre salud y seguridad en el trabajo para el período de 2014 a 2020. El marco pretende mejorar la aplicación de las normas existentes sobre salud y seguridad, mejorar la prevención de las enfermedades laborales y considerar el envejecimiento de la mano de obra de la UE.

Se adoptaron dos Directivas relativas a la salud y la seguridad en el trabajo. La primera establece requisitos mínimos con respecto de la exposición de los trabajadores a campos electromagnéticos y la segunda se ocupa de la armonización de cinco Directivas sobre salud y seguridad en el trabajo del Reglamento de la UE sobre la clasificación, etiquetado y envasado de sustancias químicas. Además, la Comisión adoptó una Decisión para armonizar el funcionamiento del Comité científico para los límites de exposición profesional a agentes químicos (SCOEL) con las normas de la Comisión relativas a grupos de expertos.

La Comisión siguió avanzando en su labor para evaluar y revisar la actual legislación laboral de la UE de acuerdo con la estrategia Europa 2020 y los principios de una normatividad «inteligente». En concreto, finalizó la «comprobación de la idoneidad» de tres Directivas relativas a información y consulta. En este sentido, concluyó que dichas Directivas son generalmente apropiadas para cumplir sus objetivos, es decir, son relevantes, eficaces, coherentes y eficientes. Se

está avanzando para realizar la revisión de la Directiva sobre ordenación del tiempo de trabajo y las evaluaciones posteriores de las Directivas sobre el trabajo a tiempo parcial y de duración determinada y de la Directiva sobre la declaración escrita. La evaluación completa de las veinticuatro Directivas de la UE en el ámbito de la salud y la seguridad en el trabajo está en curso y se espera que los resultados empiecen a darse a finales de 2015.

## **CÓMO OBTENER LAS PUBLICACIONES DE LA UNIÓN EUROPEA**

### **Publicaciones gratuitas:**

- Un único ejemplar:  
A través de EU Bookshop (<http://bookshop.europa.eu>).
- Varios ejemplares/pósteres/mapas:  
En las representaciones de la Unión Europea ([http://ec.europa.eu/represent\\_es.htm](http://ec.europa.eu/represent_es.htm)),  
en las delegaciones en terceros países ([http://eeas.europa.eu/delegations/index\\_es.htm](http://eeas.europa.eu/delegations/index_es.htm)) o  
contactando con Europe Direct a través de [http://europa.eu/europedirect/index\\_es.htm](http://europa.eu/europedirect/index_es.htm)  
o del teléfono 0080067891011 (gratuito en toda la Unión Europea) (\*).

(\* Tanto la información como la mayoría de las llamadas (excepto desde algunos operadores, cabinas u hoteles) son gratuitas.

### **Publicaciones de pago:**

- A través de EU Bookshop (<http://bookshop.europa.eu>).

La serie de Relaciones Industriales en Europa ofrece una visión general de las tendencias y la evolución de las relaciones colectivas entre trabajadores, empresarios y sus respectivos representantes en la Unión Europea, incluida la dimensión tripartita, donde participan autoridades públicas en los diferentes niveles.

La edición de 2014 examina las consecuencias de la crisis económica y de la deuda soberana en relación con las relaciones laborales y el diálogo social. Incluye un análisis en profundidad de la evolución de los sistemas de negociación salarial, de las relaciones laborales en los Estados miembros que reciben asistencia financiera, así como de las relaciones laborales y el empleo juvenil. Además, presenta una actualización de los últimos acontecimientos en el diálogo social europeo y en el derecho laboral.

El Resumen está disponible en línea en 24 idiomas.

Puede descargar nuestras publicaciones o suscribirse de forma gratuita desde la página web

<http://ec.europa.eu/social/publications>

Si desea recibir periódicamente noticias sobre la Dirección General de Empleo, Asuntos Sociales e Inclusión, suscríbase al boletín electrónico gratuito de información Social Europe en la página web

<http://ec.europa.eu/social/e-newsletter>



<https://www.facebook.com/socialeurope>



[https://twitter.com/EU\\_Social](https://twitter.com/EU_Social)

