

Crónica
legislativa de
Seguridad
Social y
materias
conexas

MARÍA NIEVES MORENO VIDA

CATEDRÁTICA DE DERECHO DEL TRABAJO Y DE LA SEGURIDAD SOCIAL

UNIVERSIDAD DE GRANADA

MIEMBRO DEL CONSEJO ECONÓMICO Y SOCIAL DE ANDALUCÍA

LABORUM

-Medidas urgentes.- Real Decreto-ley 3/2016, de 2 de diciembre, por el que se adoptan medidas en el ámbito tributario dirigidas a la consolidación de las finanzas públicas y otras medidas urgentes en materia social (BOE 3-12-16)

Este Real Decreto-Ley va dirigido a la adopción de medidas de política económica “que contribuyan a corregir determinados desequilibrios que aún inciden negativamente en la economía española”. Así, se incorporan reformas dirigidas a la consolidación fiscal, completando las medidas tributarias introducidas por el RD-L 2/2016, de 30 de septiembre, dirigidas a la reducción del déficit público.

Las reformas tributarias realizadas por esta norma incluyen un incremento de la fiscalidad indirecta de ciertos productos (Impuestos especiales sobre Productos Intermedios; sobre Alcohol y Bebidas Derivadas; y sobre las Labores del Tabaco), así como reformas en el ámbito del Impuesto de Sociedades, dirigidas a elevar la recaudación con nuevos límites a la deducibilidad de determinadas figuras en las bases imponibles. En el Impuesto sobre el Patrimonio se procede a prorrogar durante 2017 la exigencia de su gravamen. También se aborda una reforma de ciertas figuras tributarias: se procede a la eliminación de la posibilidad de aplazamiento o fraccionamiento de determinadas obligaciones tributarias; se aprueban los coeficientes de actualización de los valores catastrales para 2017, entre otras cosas.

En cuanto a las medidas en materia social, se incluyen en el real decreto-ley los arts. 9 y 10 que se refieren, respectivamente, a la actualización del tope máximo y de las bases máximas de cotización en el sistema de la Seguridad Social y a los incrementos futuros del tope máximo y de las bases máximas de cotización y del límite máximo de las pensiones del sistema de la Seguridad Social.

-Actualización del tope máximo y de las bases máximas de cotización en el sistema de la Seguridad Social: Las cuantías del tope máximo de la base de cotización a la Seguridad Social en aquellos regímenes que lo tengan establecido y de las bases máximas de cotización aplicables en cada uno de ellos se incrementarán, a partir del 1 de enero de 2017, en un 3 por ciento respecto a las vigentes en el año 2016. Medida que se considera por el legislador necesaria para asegurar la viabilidad del sistema de la Seguridad Social ante su situación de déficit y en aplicación del principio de solidaridad.

-Incrementos futuros del tope máximo y de las bases máximas de cotización y del límite máximo de las pensiones del sistema de la Seguridad Social: Los incrementos del tope máximo de la base de cotización y de las bases máximas de cotización en el sistema de la Seguridad Social, así como del límite máximo para las pensiones causadas en dicho sistema, que se realicen con posterioridad al establecido en este RD-ley se ajustarán a las recomendaciones efectuadas en tal sentido por la Comisión Parlamentaria Permanente de Evaluación y Seguimiento de los Acuerdos del Pacto de Toledo y los acuerdos en el marco del diálogo social.

Por otro lado, la Disposición Adicional Única de este RDL encomienda al Gobierno fijar, de acuerdo con lo establecido en el art. 27.1 ET, el salario mínimo interprofesional para 2017 con un incremento del 8 por ciento respecto del establecido para 2016. Asimismo, el Gobierno determinará la afectación de dicho incremento a las referencias al salario mínimo

interprofesional contenidas en los convenios colectivos vigentes a la fecha de entrada en vigor del RD que apruebe el salario mínimo interprofesional para 2017, así como en normas no estatales y en contratos y pactos de naturaleza privada.

Por Resolución de 15 de diciembre de 2016, del Congreso de los Diputados, se ordena la publicación del Acuerdo de convalidación de este Real Decreto-ley (BOE 24-12-2016).

-Subvenciones. Atención a las Personas Paradas de Larga Duración.- Orden ESS/1857/2016, de 5 de diciembre, por la que se distribuyen territorialmente para el ejercicio económico de 2016, para su gestión por las comunidades autónomas con competencias asumidas, subvenciones del ámbito laboral financiadas con cargo a los Presupuestos Generales del Estado, incluyendo aquellas destinadas a la ejecución del Programa de Acción Conjunto para la Mejora de la Atención a las Personas Paradas de Larga Duración (BOE 7-12-16)

La Conferencia Sectorial de Empleo y Asuntos Laborales de 18 de abril de 2016 acordó, a propuesta del Ministerio de Empleo y Seguridad Social, la ejecución del Programa de Acción Conjunto para la Mejora de la Atención a las Personas Paradas de Larga Duración, el cual se ha aprobado por el Consejo de Ministros el 2 de diciembre de 2016. La realización del citado Programa tiene como finalidad favorecer la inserción laboral de las personas desempleadas de larga duración y tiene su reflejo en el Plan Anual de Política de Empleo para 2016.

Por otro lado, el Gobierno y los interlocutores sociales firmaron el 15 de diciembre de 2014 el «Acuerdo sobre el Programa Extraordinario de Activación para el Empleo» con el objetivo de mejorar la empleabilidad y dotar de nuevas oportunidades a los trabajadores desempleados con mayor dificultad de inserción, consecuencia del cual fue el Real Decreto-ley 16/2014, de 19 de diciembre, por el que se regula el Programa de Activación para el Empleo, como un programa, extraordinario y específico, que se dirige a los trabajadores desempleados de larga duración que se encuentran en una situación de especial necesidad, con cargas familiares, y que realizan una búsqueda activa de empleo.

El programa comprende la realización de políticas activas de empleo con la finalidad de aumentar las oportunidades de retorno al mercado laboral de los beneficiarios, las cuales se gestionan por los servicios públicos de empleo de las comunidades autónomas, y se acompaña de una prestación económica de desempleo que se gestiona por el Servicio Público de Empleo Estatal.

Tras la valoración del Programa realizada por el Ministerio de Empleo y Seguridad Social, junto con las comunidades autónomas y los interlocutores sociales, se prorrogó el Programa de Activación para el Empleo por el Real Decreto-ley 1/2016, de 15 de abril. Con posterioridad, la Conferencia Sectorial de Empleo y Asuntos Laborales, en reunión de 18 de abril de 2016, acordó los criterios de la distribución territorial de los créditos correspondientes al ejercicio 2016 para financiar la ejecución de las políticas activas de empleo incluidas en los ejes recogidos en el artículo 10 del texto refundido de la Ley de Empleo, incluyendo la ejecución del Programa de Acción Conjunto para la Mejora de la Atención a las Personas Paradas de Larga Duración y el programa de modernización de los servicios públicos de empleo, así como las ayudas previas a la jubilación ordinaria en el

Sistema de la Seguridad Social. Finalmente, el Consejo de Ministros, en reunión de 2 de diciembre de 2016, previo informe favorable del Ministerio de Hacienda y Administraciones Públicas, formalizó los criterios de distribución territorial y la distribución resultante de los créditos previstos para el ejercicio económico de 2016, correspondientes a dichas ayudas.

Por todo ello, a través de esta Orden ESS/1857/2016, de 5 de diciembre se procede a la distribución de las cantidades asignadas a cada comunidad autónoma para la ejecución de las acciones antes descritas.

-Acuerdos internacionales.- Acuerdo de Aplicación del Convenio Multilateral Iberoamericano de Seguridad Social, hecho en Lisboa el 11 de septiembre de 2009. Firma por parte de la República del Perú (BOE 16-11-16)

El 20 de octubre de 2016 la República del Perú ha procedido a la firma del Acuerdo de Aplicación del Convenio Multilateral Iberoamericano de Seguridad Social, hecho en Lisboa el 11 de septiembre de 2009, así como al depósito de sus respectivos anexos debidamente cumplimentados. El texto del Acuerdo de Aplicación del Convenio Multilateral Iberoamericano de Seguridad Social fue publicado en el «Boletín Oficial del Estado» número 7, de 8 de enero de 2011, junto con el texto del Convenio Multilateral Iberoamericano de Seguridad Social.

-Acuerdos internacionales.- Acuerdo Administrativo para la aplicación del Convenio de Seguridad Social entre el Reino de España y la República del Paraguay, hecho en Madrid el 15 de septiembre de 2016 (BOE 23-1-17).

De conformidad con el artículo 30, literal a) del Convenio de Seguridad Social entre la República de Paraguay y el Reino de España de fecha 24 de junio de 1998, las Autoridades Competentes, por el Reino de España, el Ministerio de Empleo y Seguridad Social, y por la República de Paraguay, el Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social, han acordado las siguientes disposiciones:

Se determinan quiénes son los Organismos de Enlace y las Instituciones Competentes para la aplicación del Convenio en España y en Paraguay, las normas especiales y excepcionales para la aplicación del Título II del Convenio, y las disposiciones particulares para el reconocimiento de las distintas prestaciones: prestaciones económicas por enfermedad o accidente común y maternidad; invalidez, vejez, muerte y supervivencia; prestaciones familiares; prestaciones por accidente de trabajo y enfermedad profesional.

Este Acuerdo Administrativo se aplica desde el 1 de diciembre de 2016, surtiendo efectos desde el 1 de marzo de 2006, fecha de entrada en vigor del Convenio de Seguridad Social entre el Reino de España y la República de Paraguay, según se establece en su artículo 20.

-Sistema Nacional de Garantía Juvenil.- Real Decreto-ley 6/2016, de 23 de diciembre, de medidas urgentes para el impulso del Sistema Nacional de Garantía Juvenil (BOE 24-12-16)

Con este Real Decreto-ley se pretende fortalecer el Sistema Nacional de Garantía Juvenil mediante la adopción de medidas dirigidas a mejorar la inscripción y atención en el

Sistema Nacional de Garantía Juvenil e incentivar la empleabilidad y la ocupación de los jóvenes.

Las mejoras implementadas en el fichero redundarán en beneficio del sistema, ya que, además de lista única de demanda y soporte para la inscripción, el fichero es herramienta esencial para el seguimiento de las acciones y programas y la evaluación de los resultados alcanzados.

El primer capítulo introduce modificaciones a la Ley 18/2014, de 15 de octubre, que pretenden favorecer el acceso y la inscripción de jóvenes al Sistema Nacional de Garantía Juvenil y mejorar la gestión y eficacia del sistema:

-En primer lugar, se simplifican los requisitos que se fijaban para poder ser beneficiario del Sistema Nacional de Garantía Juvenil, respetando en todo caso los requerimientos derivados de la normativa comunitaria.

-En segundo lugar, se permite que todas las entidades participantes en el Sistema Nacional de Garantía Juvenil puedan establecer procedimientos específicos, de conformidad con el Ministerio de Empleo y Seguridad Social, para la inscripción de los jóvenes en el fichero único del Sistema Nacional de Garantía Juvenil.

-En tercer lugar, se posibilita que todos los jóvenes inscritos como demandantes de empleo en los servicios públicos de empleo, que cumplan con los requisitos de la Garantía Juvenil, sean inscritos en el Sistema Nacional de Garantía Juvenil, incluso con efectos retroactivos, en el caso de que hubieran participado o estén participando en alguna de las actuaciones previstas por el Sistema.

-Además, se prevé la participación de los interlocutores sociales en el procedimiento de inscripción de los jóvenes y en la Comisión Delegada de Seguimiento y Evaluación del Sistema Nacional de Garantía Juvenil, lo que permitirá que los interlocutores sociales participen activamente en todos los niveles del sistema. A la Comisión Delegada también se incorporan el Ministerio de Educación, Cultura y Deporte y el Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad, en el entendimiento de que las soluciones a la garantía juvenil deben venir del trabajo conjunto de los ámbitos de empleo, educación, servicios sociales y juventud.

El segundo capítulo establece la conversión de reducciones a la cotización a la Seguridad Social en bonificaciones, con cargo al presupuesto del Servicio Público de Empleo Estatal, cuando se trate de medidas en beneficio de jóvenes inscritos en el Sistema Nacional de Garantía Juvenil. Para ello, introduce modificaciones en la Ley 20/2007, de 11 de julio, del Estatuto del Trabajo Autónomo, y en la Ley 3/2012, de 6 de julio, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral.

-Empleo.- Resolución del Parlamento Europeo, de 12 de diciembre de 2013, sobre Ecoinnovación — Empleo y crecimiento a través de la política medioambiental (2012/2294(INI)) (DOUE C 468, 15-12-16)

A través de esta Resolución, el Parlamento Europeo subraya, entre otras cosas, que las soluciones ecológicas atraerán a una nueva generación de servicios y manufacturas de alta

tecnología, mejorarán la competitividad europea y crearán nuevos empleos muy cualificados, y que la ecoinnovación es la piedra angular del desarrollo, por la UE, de una estrategia de crecimiento sostenible desde los puntos de vista medioambiental, económico y social que genere oportunidades de empleo de buena calidad en una gran variedad de sectores.

La Resolución del Parlamento Europeo se centra en cuatro aspectos principalmente: políticas generales para la creación de empleo y crecimiento inteligente y sostenible; el concepto de ecoinnovación; la cooperación entre la UE, los Estados miembros y las regiones; y la financiación de la ecoinnovación.

Mediante esta Resolución, el Parlamento Europeo pide a la Comisión que siga elaborando su visión de la innovación a escala europea en el contexto de la transición hacia una economía hipocarbónica con un uso eficiente de los recursos, pero que se centre asimismo en objetivos concretos, ámbitos prioritarios y metas volantes. Destaca que la inversión dirigida específicamente a la transformación ecológica de las regiones de la UE es un instrumento muy útil para alcanzar los objetivos estratégicos de convergencia regional y cohesión territorial y señala el potencial de creación directa e indirecta de empleo de calidad mediante la plena aplicación de la Estrategia UE 2020. Por ello:

-Pide a los Estados miembros que desarrollen estrategias para alinear las destrezas de la mano de obra con las oportunidades que ofrece el sector de las tecnologías ambientales, examinando los diferentes subsectores y sus respectivas necesidades de trabajadores cualificados.

-Destaca la doble ventaja, medioambiental y económica, de la transición a una economía verde sostenible y las oportunidades de empleo que se derivan de ello, y pone de relieve que dichas oportunidades deben crear empleos de calidad y sostenibles tanto para los trabajadores cualificados como para los no cualificados.

-Reitera que dicha transición exige un enfoque global que incluya la educación, la formación, el desarrollo de capacidades, la investigación y desarrollo, las inversiones de los sectores privado y público y el desarrollo de infraestructuras, todo lo cual contribuye a generar oportunidades de empleo variadas y sostenibles.

-Considera que las empresas europeas innovadoras no sólo necesitan subvenciones, sino también una mejor legislación, mejor conexión con la base de investigación y un acceso mejor y más diverso a las ayudas y la financiación, que pueden consistir tanto en subvenciones como en préstamos o financiación de capital; pide, por consiguiente, a los Estados miembros y a la Comisión que para ello creen condiciones adecuadas a escala nacional y europea.

-Señala en particular la importancia de acceder a una formación adecuada y desarrollar aptitudes en el ámbito de la ecoinnovación, con miras a ofrecer a los empresarios la mano de obra cualificada requerida, dotar a los jóvenes de los conocimientos, habilidades y competencias necesarios para ser empleables en respuesta a las oportunidades de innovación que surjan, y facilitar la transición de los trabajadores de sectores en declive a sectores nuevos y verdes; destaca, a este respecto, las oportunidades que ofrecen las prácticas

formativas en el ámbito rural y otros tipos de formación profesional a la hora de desarrollar esos nuevos conjuntos de aptitudes.

-Solicita la integración horizontal del concepto de ecoinnovación en los Fondos Estructurales y en el Fondo de Cohesión; recomienda que las autoridades locales y regionales, de conformidad con la estructura jurídica e institucional de cada Estado miembro, adopten estrategias de desarrollo en consonancia con los objetivos de la Estrategia Europa 2020 para crear nuevos puestos de trabajo en una economía sostenible.

-Pone de relieve el papel que las asociaciones y sinergias entre el sector de la educación, las empresas y las autoridades locales y regionales pueden desempeñar para ofrecer la formación necesaria, incluidas las aptitudes relacionadas con las PYME para hombres y mujeres, la orientación profesional, la calidad, las prácticas subvencionadas y las oportunidades de formación dual, con el fin de ofrecer un acceso amplio a las oportunidades de empleo y a los puestos de trabajo de calidad que surgen como resultado de la ecoinnovación.

-Insta a los Estados miembros a que hagan uso, lo antes posible, del Fondo Social Europeo para programas destinados a aumentar las cualificaciones de los trabajadores, formarlos y ofrecerles nueva formación.

-Considera importante que las ecoinnovaciones y las tecnologías medioambientales resulten viables a largo plazo en términos financieros y de competitividad y considera que, cuando se conceden ayudas públicas, el apoyo a la inversión de carácter público debe alentar los métodos de producción respetuosos con el medio ambiente. Además, pide que se ofrezcan posibilidades de financiación específicas para las PYME y cooperativas en relación con los conceptos de ecoinnovación.

-Fondos de pensiones.- Directiva (UE) 2016/2341 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 14 de diciembre de 2016, relativa a las actividades y la supervisión de los fondos de pensiones de empleo (FPE) (Texto pertinente a efectos del EEE) (DOUE L 354, 23-12-16)

Se aprueba la Directiva (UE) 2016/2341 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 14 de diciembre de 2016, relativa a las actividades y la supervisión de los fondos de pensiones de empleo. Constituye una refundición, en aras de una mayor claridad, de la Directiva 2003/41/CE del Parlamento Europeo y del Consejo y las diversas modificaciones sustanciales de la misma que se han llevado a cabo en diversas ocasiones.

Destaca especialmente en esta regulación el objetivo de que, en el mercado interior, los fondos de pensiones de empleo (FPE) tengan la posibilidad de operar en otros Estados miembros, garantizando al mismo tiempo un elevado nivel de protección y seguridad a los partícipes y beneficiarios de los planes de pensiones de empleo.

La presente Directiva persigue una armonización mínima, por lo que no debe imposibilitar que los Estados miembros mantengan o adopten otras disposiciones para proteger a los partícipes y beneficiarios de los planes de pensiones de empleo, siempre y cuando tales disposiciones sean compatibles con las obligaciones de los Estados miembros en virtud del Derecho de la Unión. La presente Directiva no afecta a cuestiones relativas a la

legislación nacional en materia social, laboral, fiscal o de contratos, ni a la adecuación de las disposiciones en materia de pensiones en los Estados miembros.

Con el fin de facilitar aún más la movilidad de los trabajadores entre los Estados miembros, la presente Directiva aspira a garantizar la buena gobernanza, el suministro de información a los partícipes de los planes de pensiones, y la transparencia y la seguridad de las pensiones de empleo.

Como principio general, se parte de la base de que es preciso actuar de manera adecuada para mejorar en mayor medida los planes de ahorro privados complementarios de jubilación, como los planes de pensiones de empleo, teniendo en cuenta que los regímenes de seguridad social están sometidos a una presión cada vez mayor -lo que significa que se recurre cada vez más a planes de pensiones de empleo como complemento de otros regímenes de jubilación-, y que los FPE desempeñan un importante papel en la financiación a largo plazo de la economía de la Unión y en la prestación de pensiones de jubilación seguras a los ciudadanos (con activos por valor de 2,5 billones de euros en nombre de aproximadamente 75 millones de partícipes y beneficiarios). Se considera necesario mejorar estas pensiones sin que ello signifique poner en duda la enorme importancia del régimen de pensiones de la seguridad social en términos de protección social segura, duradera y efectiva, que debe garantizar un nivel de vida decente en la vejez, por lo que debe constituir el núcleo del objetivo de reforzar los modelos sociales europeos.

Se considera que la facilitación de la actividad transfronteriza de los FPE y la transferencia transfronteriza de planes de pensiones, mediante la clarificación de los procedimientos pertinentes y la supresión de los obstáculos innecesarios, podría tener repercusiones positivas para las empresas afectadas y sus empleados, con independencia del Estado miembro en que trabajen, gracias a la centralización de la gestión de las prestaciones de jubilación.

Entre los aspectos regulados en esta Directiva destacan los siguientes:

-Las actividades transfronterizas de los FPE se deberán entender sin perjuicio de la legislación social y laboral nacional en el ámbito de los planes de pensiones de empleo del Estado miembro de acogida que sea aplicable a la relación entre la empresa que ofrece el sistema de previsión (empresa promotora) y los partícipes y beneficiarios. Los conceptos de actividad transfronteriza y transferencia transfronteriza de planes de pensiones son distintos y deben estar regulados por disposiciones diferentes. Si una transferencia transfronteriza de un plan de pensiones conlleva una actividad transfronteriza, se deben aplicar las disposiciones relativas a la actividad transfronteriza.

-Si la empresa promotora y el FPE están ubicados en el mismo Estado miembro, el simple hecho de que los partícipes o beneficiarios de un plan de pensiones residan en otro Estado miembro no constituye en sí una actividad transfronteriza.

-Los Estados miembros deben tener en cuenta la necesidad de proteger los derechos de pensión de los trabajadores destinados temporalmente en otro Estado miembro.

-A pesar de la entrada en vigor de la Directiva 2003/41/CE, la actividad transfronteriza se ha limitado debido a las divergencias en las legislaciones social y laboral

nacionales. Por otra parte, persisten obstáculos prudenciales importantes que hacen que resulte más oneroso para los FPE gestionar planes de pensiones a nivel transfronterizo. Además, debe mejorarse el nivel mínimo actual de protección de los partícipes y beneficiarios. Este aspecto resulta sumamente importante, ya que los riesgos de longevidad y de mercado se están asumiendo cada vez más por los partícipes y beneficiarios que por los FPE o las empresas promotoras. Además, debe aumentarse el nivel mínimo actual de información facilitada a los partícipes y beneficiarios.

-Los FPE deben estar completamente separados de las empresas promotoras y operar de acuerdo con el sistema de capitalización con el único objetivo de proporcionar prestaciones de jubilación. Los FPE que operan con ese único objeto deben gozar de la libertad de prestación de servicios y de la libertad de inversión, sujetos únicamente a unas normas prudenciales coordinadas, con independencia de que dichos FPE tengan o no personalidad jurídica.

-De conformidad con el principio de subsidiariedad, los Estados miembros deben conservar la plena responsabilidad de la organización de sus sistemas de pensiones, así como del papel reservado a cada uno de los «tres pilares» del sistema de pensiones en cada Estado miembro. En el contexto del segundo pilar, también deben ser plenamente responsables del papel y las funciones de las diversas instituciones que efectúan el pago de las prestaciones de las pensiones de empleo, tales como los fondos de pensiones de empleo sectoriales o promovidos por las empresas, y las empresas de seguros de vida. La presente Directiva no tiene por objetivo cuestionar tales prerrogativas de los Estados miembros, sino animarlos a establecer regímenes de pensiones de jubilación adecuados, seguros y sostenibles, y a facilitar la actividad transfronteriza.

-Deben excluirse del ámbito de aplicación de la presente Directiva a las instituciones que gestionen sistemas de seguridad social, que estén ya coordinados en el ámbito de la Unión. No obstante, es necesario tener en cuenta la especificidad de los FPE que, en un único Estado miembro, gestionen a la vez sistemas de seguridad social y planes de pensiones de empleo. Por otra parte, las instituciones que operen con arreglo al principio de la financiación del capital como parte de sistemas de seguridad social obligatorios no están cubiertas por la presente Directiva. Además, las entidades financieras que ya se benefician de un marco legal de la Unión están, en general, excluidas del ámbito de aplicación de la presente Directiva. No obstante, en la medida en que esas entidades desarrollan, en algunos casos, actividades de pensiones de empleo, es importante asegurarse de que la presente Directiva no provoque distorsiones de competencia, que pueden evitarse aplicando a las actividades de pensiones de empleo que lleven a cabo las empresas de seguros de vida los requisitos prudenciales de la presente Directiva, de conformidad con el artículo 2, apartado 3, letra a), incisos i) a iii), y letra b), incisos ii) a iv), de la Directiva 2009/138/CE del Parlamento Europeo y del Consejo. Asimismo, la Comisión debe examinar de cerca la situación en el mercado de las pensiones de empleo y estudiar la posibilidad de ampliar la aplicación opcional de la presente Directiva a otras entidades financieras reguladas.

-Puesto que los FPE tienen por objetivo garantizar la seguridad financiera en la jubilación, sus prestaciones de jubilación deben adoptar, por regla general, la forma de rentas de carácter vitalicio, temporal, pago único o cualquier combinación de estas posibilidades.

-En caso de quiebra de una empresa promotora, los partícipes pueden perder sus empleos y sus derechos de pensión adquiridos, lo que hace necesario garantizar que exista una separación clara entre la empresa promotora y el FPE y que se establezcan normas prudenciales mínimas para proteger a los partícipes.

-Los FPE son instituciones de prestaciones de pensión con una finalidad social que prestan servicios financieros. Son responsables del pago de las prestaciones de las pensiones de empleo y, por consiguiente, deben cumplir determinados requisitos prudenciales mínimos con respecto a sus actividades y condiciones de funcionamiento, teniendo en cuenta las normativas y usos nacionales. Sin embargo, estas instituciones no deben ser tratadas como meros proveedores de servicios financieros. Su función social y la relación triangular existente entre empleados, empleadores y FPE deben recibir el reconocimiento y el respaldo adecuados como principios rectores de la presente Directiva.

-Sin perjuicio del Derecho laboral y social nacional relativo a la organización de los sistemas de pensiones, incluidos la afiliación obligatoria y los resultados de acuerdos de negociación colectiva, los FPE deben tener la posibilidad de prestar sus servicios en otros Estados miembros una vez recibida la autorización de la autoridad competente de su Estado miembro de origen. Debe permitirse a los FPE que puedan actuar como fondos de pensiones de empleo que integren planes de pensiones cuyas empresas promotoras estén situadas en cualquier Estado miembro y que integren planes de pensiones con partícipes de más de un Estado miembro. Todo ello puede generar importantes economías de escala para dichos FPE, mejorar la competitividad de la industria de la Unión y fomentar la movilidad laboral.

-La facultad de un FPE establecido en un Estado miembro de gestionar un plan de pensiones establecido en otro Estado miembro debe ejercerse respetando plenamente las disposiciones del Derecho social y laboral vigente en el Estado miembro de acogida en la medida en que afecte a los planes de pensiones de empleo, como, por ejemplo, en lo relativo a la determinación y el pago de las pensiones de jubilación y a las condiciones para movilizar los derechos consolidados. Conviene clarificar el ámbito de las normas prudenciales, a fin de garantizar la seguridad jurídica de las actividades transfronterizas de los FPE.

-Los FPE deben poder transferir planes de pensiones a otros FPE a través de las fronteras dentro de la Unión, con objeto de facilitar la organización de la previsión ocupacional para la jubilación a escala de la Unión. Las transferencias deben estar sujetas a la autorización de la autoridad competente del Estado miembro de origen del FPE receptor del plan de pensiones una vez que la autoridad competente haya obtenido la aprobación de la autoridad competente del Estado miembro de origen del FPE que transfiera el plan de pensiones. La transferencia y sus condiciones deben estar sujetas a la aprobación previa de una mayoría de los partícipes y una mayoría de los beneficiarios afectados o, si procede, de una mayoría de sus representantes, como los fiduciarios de un sistema basado en la confianza.

-En caso de transferencia de una parte del plan de pensiones, debe garantizarse la viabilidad tanto de la parte transferida como de la parte restante del plan de pensiones, y deben protegerse adecuadamente después de la transferencia los derechos de todos los partícipes y beneficiarios, exigiendo a los FPE transferentes y receptores que mantengan

activos suficientes y adecuados para cubrir las provisiones técnicas de la parte transferida y la parte restante del plan.

-Un cálculo prudente de las provisiones técnicas constituye una condición esencial para asegurar que pueden cumplirse los compromisos de pago de las prestaciones de jubilación tanto a corto como a largo plazo. El volumen de las provisiones técnicas debe ser suficiente para satisfacer las prestaciones en curso de pago a los beneficiarios y para reflejar los compromisos por pensiones devengados a favor de los partícipes. Pero como los riesgos cubiertos por los FPE difieren significativamente entre los Estados miembros, los Estados miembros de origen deben tener la posibilidad de efectuar el cálculo de las provisiones técnicas con arreglo a normas adicionales y más detalladas que las establecidas en la presente Directiva. En cualquier caso, debe exigirse que las provisiones técnicas sean objeto de cobertura por activos suficientes y adecuados para proteger los intereses de los partícipes y beneficiarios del plan en caso de insolvencia de la empresa promotora.

-Con el fin de promover la igualdad de condiciones entre los FPE nacionales y transfronterizos, los Estados miembros deben tomar en consideración los requisitos relativos a la financiación tanto para los FPE nacionales como para los transfronterizos.

-Debe autorizarse a los FPE a invertir en otros Estados miembros de conformidad con las normas de su Estado miembro de origen, con el fin de reducir el coste de la actividad transfronteriza. Por consiguiente, los Estados miembros de acogida no deben poder imponer requisitos de inversión adicionales a los FPE domiciliados en otros Estados miembros.

-Algunos riesgos no pueden reducirse mediante requisitos cuantitativos recogidos en las provisiones técnicas y los requisitos de financiación, sino que solo pueden abordarse debidamente a través de obligaciones en materia de gobernanza. Garantizar un sistema eficaz de gobernanza es, por tanto, esencial para gestionar correctamente los riesgos y la protección de los partícipes y beneficiarios. Dicho sistema debe guardar proporción con el tamaño, la naturaleza, la escala y la complejidad de las actividades de los FPE.

-Una función clave es la capacidad para llevar a cabo determinadas tareas de gobernanza. Los FPE deben tener capacidad suficiente para contar con una función de gestión de riesgos, una función de auditoría interna y, en su caso, una función actuarial.

-Cada Estado miembro debe exigir que todo FPE establecido en su territorio elabore cuentas anuales e informes de gestión que tomen en consideración cada uno de los planes de pensiones adscritos a dicho FPE y, en su caso, cuentas anuales e informes de gestión para cada plan, que deben ofrecer una imagen fiel de los activos, compromisos y situación financiera del FPE, tomando en consideración cada uno de los planes de pensiones gestionados por el FPE y debiendo estar debidamente aprobado por una persona autorizada.

-La política de inversión de un FPE constituye un factor decisivo para la seguridad y la sostenibilidad económica a largo plazo de los planes de pensiones de empleo. Por este motivo los FPE deben fijar y, al menos cada tres años revisar, las directrices de su política de inversión. Dicha declaración debe ponerse a disposición de la autoridad competente y, previa solicitud, ponerse igualmente a disposición de los partícipes y beneficiarios de cada plan.

-A la vista de la naturaleza del plan de pensiones establecido y de la carga administrativa que implica, los FPE deben ofrecer información clara y adecuada a los partícipes potenciales, a los partícipes y a los beneficiarios para fundamentar las decisiones que adopten sobre su jubilación y garantizar un elevado nivel de transparencia a lo largo de las distintas fases de un plan. Así, antes de afiliarse a un plan de pensiones, los partícipes potenciales deben recibir toda la información necesaria para poder decidir con conocimiento de causa. Cuando los partícipes potenciales no puedan elegir y se les dé de alta automáticamente en un plan de pensiones, el FPE les proporcionará rápidamente después del alta la información pertinente esencial sobre su afiliación. Además, para los partícipes, los FPE deben elaborar una declaración de las prestaciones de pensión que contenga información general y personal importante sobre el plan de pensiones, informándoles con suficiente antelación antes de la jubilación sobre sus opciones de pago de la pensión. Y durante la fase de percepción de las prestaciones de jubilación, los beneficiarios deben seguir recibiendo información sobre sus prestaciones y las opciones de pago correspondientes.

-Con el fin de garantizar una supervisión eficaz de las actividades externalizadas, incluidas todas las actividades que se reexternalicen subsiguientemente, es esencial que las autoridades competentes tengan acceso a todos los datos pertinentes que obren en poder de los prestadores de servicios a los que se hayan externalizado las actividades, con independencia de que se trate de una entidad regulada o no regulada, y que tengan derecho a realizar inspecciones in situ.

La obligación de transponer la presente Directiva al Derecho nacional debe limitarse a las disposiciones que constituyan una modificación de fondo respecto de las Directivas anteriores. La obligación de transponer las disposiciones inalteradas se deriva de las Directivas anteriores.

-Inspección de trabajo.- Resolución del Parlamento Europeo, de 14 de enero de 2014, sobre el tema «Inspecciones de trabajo eficaces como estrategia para mejorar las condiciones laborales en Europa» (2013/2112(INI)) (DOUE C 482, 23-12-16)

Constituye ésta una importante Resolución del Parlamento Europeo sobre una de las instituciones clave para la mejora de las condiciones laborales y el cumplimiento de las normas, la Inspección de Trabajo.

En primer lugar, como premisa importante, el Parlamento Europeo declara “que las inspecciones de trabajo desempeñan una función fundamental en la protección de los derechos de los trabajadores, ya que garantizan la salud y la seguridad en el lugar de trabajo y luchan contra unos entornos de trabajo poco seguros, impiden el incumplimiento de la normativa en materia de protección laboral y fomentan un crecimiento económico justo y responsable desde el punto de vista social, además de contribuir a que se abonen realmente los salarios y las contribuciones sociales y, con ello, a que aumenten los ingresos fiscales y los de los sistemas de seguridad social, y a que se garantice que los trabajadores dispongan de un seguro de enfermedad y de accidente en el lugar de trabajo y a que cobren unas pensiones”.

En segundo lugar, destaca el diagnóstico que realiza el Parlamento Europeo sobre la situación actual que determina la necesidad de establecer a nivel europeo un conjunto de

medidas y recomendaciones para la existencia de una Inspección de trabajo eficaz y una adecuada protección de los trabajadores: la necesidad creciente de una inspección de trabajo en el contexto del desplazamiento de trabajadores por toda Europa; la necesidad de reforzar las inspecciones de trabajo en las PYME y en las obras de tamaño reducido; que la responsabilidad de las empresas multinacionales con respecto a las condiciones laborales y la salud de los trabajadores no se puede garantizar únicamente mediante acuerdos en materia de responsabilidad social de las empresas; que la externalización del trabajo a través de la subcontratación y el trabajo temporal conlleva a menudo una mano de obra menos cualificada y la dificultad de identificación de la responsabilidad en materia de disposiciones sobre salud y seguridad en el trabajo; que el trabajo no declarado tiene consecuencias negativas en las economías de los Estados miembros, en la sostenibilidad financiera del modelo social europeo y en la financiación y pago de las prestaciones sociales y de los servicios públicos; que una de las consecuencias de la crisis económica ha sido el aumento de la carga de trabajo, en particular en lo que se refiere a cambios en la jornada laboral; que siguen surgiendo nuevas formas de relaciones laborales que son cada vez más difíciles de encajar en la normativa vigente; que los trabajadores contratados de manera irregular son víctimas de consecuencias negativas indirectas tales como la falta de acceso a la información, a los servicios de salud ocupacional y de formación y a largo plazo afecta al derecho a una pensión de jubilación, lo que se traduce en un mayor riesgo de pobreza; que el trabajo no declarado distorsiona la competencia en el mercado interior, y produce situaciones de dumping social; que el trabajo no declarado representa en la actualidad el 18,8 % del PIB en la UE-27 y más del 30 % en algunos países; que las acciones de denuncia de irregularidades son necesarias para facilitar la detección de los abusos y garantizar la protección del denunciante, y tanto la UE como los Estados miembros tienen el deber de proteger plenamente a los denunciantes; que 168 000 ciudadanos europeos fallecen cada año víctimas de accidentes o de enfermedades laborales y siete millones sufren lesiones debidas a accidentes, siendo indispensable la prevención de riesgos; que los sistemas de inspección, en mayor o menor grado, no cuentan con personal ni con los recursos necesarios; que la fragmentación del mercado laboral y la propagación incontrolada y no reglamentada de determinadas formas de empleo en algunos Estados miembros está reduciendo de manera importante los niveles salariales; que los sectores más afectados por el trabajo no declarado presentan una gran intensidad de mano de obra (construcción, seguridad, limpieza, trabajadores domésticos, cuidados y servicios asistenciales...) y se caracterizan por la precariedad de las condiciones de trabajo y de remuneración; que existe una estrecha relación entre la inmigración ilegal y el trabajo no declarado y que los trabajadores que ejercen un trabajo no declarado carecen de seguro social, de enfermedad y de accidente; que las inspecciones de trabajo en relación con servicios transfronterizos y las relaciones laborales son una cuestión transfronteriza y que el acceso transfronterizo a los datos es inadecuado.

Por todo ello, en tercer lugar, el Parlamento Europeo señala, por un lado, una serie de medidas de control a nivel nacional (principios para una inspección de trabajo eficaz, medidas sobre el trabajo no declarado y medidas en relación con la protección de los trabajadores, en particular respecto a la salud y seguridad en el lugar de trabajo) y, por otro lado, recomendaciones sobre políticas a escala de la UE (mayor fluidez y eficacia en los intercambios transfronterizos de información y nuevas iniciativas legislativas a escala de la UE).

Entre ellas destacan:

-la obligación de aplicar los principios del Convenio número 81 de la OIT sobre la inspección de trabajo, que todos los Estados miembros han firmado y ratificado;

-que las inspecciones de trabajo solo pueden ser eficaces si se realizan sin previo aviso, de forma reiterada y conforme a un principio aleatorio; y que, para que las sanciones sean eficaces, deben concebirse de tal manera que garanticen que los empresarios no pueden obtener ningún beneficio de la elusión de los acuerdos salariales o de la legislación o normativa vigentes;

-que los Estados miembros, en los casos de abuso detectados por los organismos de inspección de trabajo, o cuando los denunciantes pongan casos de abuso en conocimiento de los inspectores de trabajo, protejan a los trabajadores afectados y a los denunciantes implicados y les permitan reivindicar sus derechos de manera gratuita; señalando que un derecho de recurso judicial directo o un derecho de demanda colectiva protegen a los trabajadores afectados y a los denunciantes de manera eficaz.

-que los Estados miembros apliquen las disposiciones legales mediante sanciones proporcionadas a la gravedad de la infracción y que sancionen de manera disuasoria el incumplimiento de las condiciones de trabajo; si bien destaca que para mejorar las condiciones laborales la mejor vía son medidas de prevención e inspecciones decididas y bien coordinadas desde una etapa temprana facilitando a los empleadores información y asesoramiento o el registro retroactivo de los trabajadores no declarados, entre otros factores;

-que deben adoptarse medidas particulares en determinados ámbitos de actividad o en relación con colectivos de trabajadores específicos: el medio rural, los trabajadores con contratos de duración determinada y las empresas que celebran contratos temporales, los trabajadores domésticos (pidiendo a los Estados miembros que ratifiquen el Convenio nº 189 de la OIT), los trabajadores a domicilio y los teletrabajadores, el sector de los transportes, los falsos autónomos (especialmente en los sectores de la construcción y de transformación de la carne) y los supuestos de externalización y subcontratación, el trabajo no declarado, y los trabajadores migrantes que se encuentran en una situación irregular o no autorizada;

-destaca la dificultad de aplicar las normas de salud y seguridad en el trabajo en el caso de los trabajadores que realizan actividades no declaradas; subraya que el derecho a la protección de la salud y la seguridad en el lugar de trabajo se aplica a todos y cada uno de los trabajadores por cuenta propia y ajena y que una mejor aplicación de las normas existentes permitirá dotar de contenido a ese derecho; y sugiere que los Estados miembros estudien la posibilidad de ofrecer revisiones médicas confidenciales para todos los trabajadores con carácter gratuito una vez al año o, al menos, una vez por contrato, con el fin de garantizarles una protección básica;

-aboga por endurecer las sanciones a las empresas que incumplan sus obligaciones en relación con los derechos fundamentales de los trabajadores, y considera que dichas sanciones deben tener un efecto suficientemente disuasorio que permita garantizar que el empleador no pueda en ningún caso beneficiarse si elude observar las normas vigentes en materia de salud y seguridad en el trabajo; pide a los Estados miembros que revisen sus

sistemas de fijación de sanciones para que el nivel de la multa sea proporcional a los daños y que garanticen que esté por encima de los beneficios obtenidos al eludir las normas;

-considera que la Estrategia Europa 2020 pone de relieve la necesidad de aumentar la presencia de las mujeres en el mercado de trabajo y que los inspectores de trabajo deben tener conocimiento de las condiciones laborales tanto de las mujeres como de los hombres;

-pide que las sanciones también se apliquen a las empresas cuando se descubra que estas incluyen en una lista negra a trabajadores por sus actividades como representantes sindicales o en materia de salud y seguridad;

-pide que se apoye a las autoridades nacionales de inspección en la aplicación de un sistema de protección de los trabajadores eficaz y centrado en el lugar de trabajo, sobre todo en las pequeñas y medianas empresas; e insta a los Estados miembros a que garanticen que las inspecciones se concentren con mayor claridad en la búsqueda de soluciones concretas y viables para subsanar las deficiencias detectadas en materia de salud y seguridad en el trabajo;

-que las inspecciones de trabajo intensifiquen las iniciativas específicas de prevención y educación encaminadas a dar a conocer entre los ciudadanos las normas y los procedimientos en materia de salud y seguridad;

-pide a la Comisión que, en colaboración con los interlocutores sociales y las autoridades nacionales competentes y respetando el principio de subsidiariedad, dedique recursos humanos adecuados a las situaciones transfronterizas de incumplimiento de la normativa de protección de los trabajadores y de trabajo no declarado —encargados, entre otras cosas, de la detección de sociedades ficticias y del control de los proveedores de servicios transnacionales—, y que ponga en marcha programas de formación continua de ámbito europeo dirigidos a los organismos de inspección, que aborden cuestiones como los falsos autónomos y el desplazamiento de trabajadores, la detección de nuevas técnicas de elusión de las normas y la organización de controles transfronterizos; recomienda asimismo que los organismos nacionales de inspección lleven a cabo inspecciones transfronterizas conjuntas de forma ocasional, especialmente en las zonas cercanas a las fronteras;

-pide a la Comisión que estudie las ventajas que aportaría la introducción —y que, si procede, la ponga a disposición— de una tarjeta europea de seguridad social a prueba de falsificaciones o de otro documento electrónico de ámbito europeo;

43. Pide a la Comisión que lleve a cabo un proyecto piloto sobre un sistema europeo de alerta rápida destinado a señalar las infracciones de las normas de protección de los trabajadores y los casos de trabajo no declarado, que favorecería el intercambio rápido de información entre los Estados miembros y se acompañaría de una lista negra, de modo que se evite de un modo más eficaz el incumplimiento de la normativa de protección de los trabajadores; indica que este sistema de alerta rápida puede tomar como referencia el actual sistema de alerta rápida de protección de los consumidores (RAPEX); subraya la necesidad de documentar de forma precisa las infracciones de las normas mediante el registro sistemático de los resultados de las inspecciones, de manera que puedan tomarse medidas específicas contra los abusos;

-señala que, en determinadas situaciones transfronterizas, se ha limitado considerablemente el derecho de control de las autoridades nacionales de inspección sobre sociedades extranjeras, lo que ha puesto en peligro tanto la protección de los trabajadores como la igualdad de condiciones; y pide a la Comisión y a los Estados miembros que garanticen que los organismos de inspección puedan ejercer plenamente su derecho a realizar inspecciones independientes no discriminatorias en situaciones transfronterizas, independientemente del lugar de establecimiento de la sociedad;

-resalta que las directivas existentes en materia de seguridad social y empleo no hacen suficiente hincapié en la mejora de la ejecución ni en el papel de los organismos de inspección de trabajo; considera que, cuando sea necesario, las directivas existentes deben examinarse y revisarse minuciosamente y que debe abordarse mejor la cuestión de la ejecución en el Derecho laboral europeo; acoge con satisfacción, en este contexto, las normas mínimas de inspección propuestas por la Comisión en las directivas relativas a determinados grupos de trabajadores; destaca que el papel de los organismos de inspección y de los interlocutores sociales debe tenerse en cuenta en materia de seguridad social y de empleo de manera que sea posible garantizar una protección eficaz;

-pide a los Estados miembros y a la Comisión que fomenten la adopción voluntaria de normas laborales más estrictas por parte de las empresas a través del establecimiento de un sistema de «etiquetas sociales» gratuitas reconocidas a escala nacional o de la UE;

-considera necesario reforzar el papel de los inspectores de trabajo e intensificar las campañas contra el trabajo infantil y pide a la Comisión que ponga en marcha campañas específicas de control y supervisión a escala de la UE centradas en las condiciones de trabajo de los menores, con especial atención a los menores migrantes;

-pide a la Comisión y a los Estados miembros que garanticen que todos los trabajadores puedan ejercer sus derechos procesales y derechos de ejecución, tales como los indicados en la propuesta de Directiva sobre medidas para facilitar el ejercicio de los derechos concedidos a los trabajadores en el marco de la libre circulación de los trabajadores;

-considera importante que, en relación con los trabajadores móviles, los organismos nacionales de inspección y, en su caso, las organizaciones de trabajadores puedan realizar inspecciones siempre que lo consideren necesario;

-pide a la Comisión que diseñe directrices y facilite la cooperación y el intercambio de información entre los Estados miembros, de manera que estos puedan analizar y controlar con mayor eficacia las actividades de las empresas de trabajo temporal, incrementando las inspecciones exhaustivas de estas empresas y considerando la posibilidad de introducir medidas que sometan a dichas empresas a obligaciones de certificación e información;

-pide a la Comisión que, respetando el principio de subsidiariedad, presente un libro verde que apoye la función de los inspectores de trabajo y establezca normas europeas para las inspecciones de trabajo, así como requisitos uniformes de formación en este ámbito, teniendo en cuenta las diferencias entre los mercados nacionales de trabajo.

-Protección social. Trabajadores Autónomos.- Resolución del Parlamento Europeo, de 14 de enero de 2014, sobre la protección social para todos, incluidos los trabajadores autónomos (2013/2111(INI)) (DOUE C 482, 23-12-16)

El Parlamento Europeo, a través de esta Resolución hace hincapié en la necesidad de optimizar y modernizar constantemente los sistemas de protección social a escala de los Estados miembros con el fin de garantizar una protección social fuerte, sostenible y adecuada para todos, basada en los principios del acceso universal y la no discriminación y capaz de reaccionar con flexibilidad ante la evolución demográfica y del mercado de trabajo.

Pide a los Estados miembros que garanticen una financiación responsable y sostenible a largo plazo de los sistemas de seguridad social, en particular en épocas de crisis económica, y que desarrollen la vertiente preventiva de los sistemas de seguridad social y hagan mayor hincapié en la activación de medidas, sin olvidar que uno de los aspectos más importantes de las inversiones sociales es que permiten conciliar los objetivos sociales y económicos y que a largo plazo pueden contribuir a mantener y desarrollar la economía; considera, a este respecto, que las inversiones sociales deben considerarse precisamente como tales, es decir, inversiones y no gastos.

En la Resolución se hace especial referencia a la protección social de los trabajadores autónomos, destacando una serie de medidas que deberían ser adoptadas por la UE y por los Estados miembros:

-garantizar que todos los trabajadores y todas las personas que ejercen una actividad autónoma tengan acceso al aprendizaje permanente mediante la redistribución de la financiación nacional y de la UE existente destinada exclusivamente a trabajadores con contratos permanentes para destinarla a todos los trabajadores, incluidos los trabajadores autónomos, independientemente de su tipo de contrato:

-facilitar la posibilidad a todos los trabajadores, incluidos los trabajadores autónomos y sus cónyuges o parejas que participen en sus actividades, de conciliar trabajo y responsabilidades de prestación de cuidados, por ejemplo acelerando la aplicación de los artículos 7 y 8 de la Directiva 2010/41/UE de 7 de julio de 2010 y ofreciendo a los trabajadores que lo soliciten flexibilidad en cuanto al horario de trabajo, el teletrabajo y el trabajo a tiempo parcial para el cuidado de menores y personas dependientes.

-ofrecer oportunidades para la formación continua y la reconversión profesional de trabajadores asalariados, trabajadores autónomos y aquellos que estén en transición de un trabajo asalariado a un trabajo autónomo;

-promover y facilitar la autoorganización de los trabajadores autónomos, especialmente de las mujeres, con el objetivo de incrementar su capacidad para defender sus intereses colectivos;

-solucionar, conforme a la Directiva 2010/41/UE sobre la aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres que ejercen una actividad autónoma, todos los obstáculos que impiden que las mujeres y sus cónyuges o parejas reconocidas de acuerdo con la legislación nacional puedan beneficiarse de la protección social a la que tienen derecho de conformidad con esa legislación;

-abordar de manera eficaz la falta de protección social que se observa en los casos de familiares, e incluso cónyuges (parejas), que trabajan en empresas familiares pequeñas o muy pequeñas, dada la ambigüedad y la falta de formalidad que conllevan dichas relaciones laborales o cuando son ellos mismos trabajadores autónomos;

-reconocer debidamente el trabajo autónomo como una forma de trabajo que favorece la creación de empleo y la disminución del desempleo, y que su evolución positiva debería ir acompañada de medidas adecuadas de protección social de los trabajadores autónomos definidas en la legislación nacional de los Estados miembros;

-facilitar la conciliación del trabajo y las responsabilidades de prestación de cuidados ofreciendo a los trabajadores flexibilidad en relación con la jornada laboral y el lugar de trabajo, a fin de evitar una situación en la que no tengan más opciones de flexibilidad que la de recurrir al empleo autónomo dependiente;

-llevar a cabo una definición nacional clara de trabajo autónomo para evitar el riesgo del falso trabajo autónomo entre los trabajadores de la UE, que puede dificultar su acceso a una seguridad social adecuada;

-identificar claramente el falso trabajo autónomo y sancionar a los empresarios si se constatan y acreditan tales casos; insiste, no obstante, en que la determinación de la condición de trabajador asalariado debe seguir siendo una responsabilidad jurídica del Estado miembro anfitrión en cuyo territorio se realice el trabajo;

-estudiar la cuestión del trabajo autónomo dependiente y encontrar soluciones prácticas, especialmente en aquellos sectores en los que las actividades transfronterizas desempeñan una función importante y entre los grupos vulnerables, como los trabajadores domésticos y los trabajadores con salarios bajos;

-velar por que el trabajo autónomo no se convierta en un medio de impedir que los trabajadores disfruten de los beneficios de la seguridad social y la seguridad en el trabajo ni un medio de que los empleadores eludan el Derecho laboral y de la seguridad social; asimismo, se debe evitar la asimilación de los trabajadores autónomos con los asalariados a fin de proteger las ventajas del trabajo autónomo y de la actividad económica de tal naturaleza, y de contribuir al desarrollo del espíritu empresarial y de la calidad de los servicios;

-ampliar, de ser necesario, la protección social en lo que se refiere a la jubilación, la incapacidad, los permisos de maternidad/paternidad y el desempleo, de manera que la protección social de los trabajadores autónomos se adapte mejor a las necesidades de los mismos;

-promover y apoyar los seguros de grupo para los accidentes de trabajo y las enfermedades profesionales; garantizar a los trabajadores autónomos el acceso a regímenes colectivos de seguro y de pensiones basados en la solidaridad;

-poner a disposición de los trabajadores autónomos y de los trabajadores móviles información sobre sus derechos y obligaciones en caso de migración, inmigración y trabajo transfronterizo;

-involucrar a los interlocutores sociales, de conformidad con las prácticas nacionales, en un proceso de desarrollo y modernización de la protección social, y profundizar el diálogo social a nivel nacional y de la UE; asimismo, pide a los interlocutores sociales que incluyan las cuestiones relacionadas con los derechos laborales y la protección social de los trabajadores autónomos, con objeto de seguir creando un marco de protección social suficiente para los trabajadores autónomos, sobre la base de la reciprocidad y el principio de no discriminación, y que analicen si es preciso incluir a los trabajadores autónomos en la negociación colectiva y el modo de hacerlo, adoptando estrategias concretas sobre el modo de abordar los problemas de los trabajadores autónomos en los casos en que la legislación nacional no permite la representación sindical de los trabajadores autónomos.

-Seguridad y salud en el trabajo.- Resolución legislativa del Parlamento Europeo, de 10 de diciembre de 2013, sobre la propuesta de Decisión del Consejo por la que se autoriza a los Estados miembros a ratificar, en interés de la Unión Europea, el Convenio relativo a la seguridad en la utilización de los productos químicos en el trabajo, de 1990, de la Organización Internacional del Trabajo (Convenio n.º 170) (11463/2013 — C7-0236/2013 — 2012/0320(NLE)) (DOUE C 468, 15-12-16)

-Trabajo doméstico.- Resolución legislativa del Parlamento Europeo, de 11 de diciembre de 2013, sobre la propuesta de Decisión del Consejo por la que se autoriza a los Estados miembros a ratificar, en interés de la Unión Europea, el Convenio sobre el trabajo decente para las trabajadoras y los trabajadores domésticos, 2011, de la Organización Internacional del Trabajo (Convenio n.º 189) (11462/2013 — C7-0234/2013 — 2013/0085(NLE)) (DOUE C 468, 15-12-16)

-Ayudas sociales. Comunidad Autónoma de Andalucía- Acuerdo de 20 de diciembre de 2016, del Consejo de Gobierno, por el que se establecen ayudas sociales de carácter extraordinario a favor de pensionistas por Jubilación e Invalidez en sus modalidades no Contributivas, para el año 2017 (BOJA 27-12-2016)

La insuficiencia de las prestaciones no contributivas del Sistema de Seguridad Social junto con la competencia exclusiva que corresponde a la Comunidad Autónoma de Andalucía en materia de asistencia y servicios sociales impulsaron a la Administración autonómica a la aprobación del Decreto 284/1998, de 29 de diciembre, para el establecimiento de ayudas económicas complementarias de carácter extraordinario a favor de los pensionistas por jubilación e invalidez en sus modalidades no contributivas. Dicho Decreto, y su modificación, fueron objeto de recurso ante el Tribunal Constitucional, que mediante Sentencia nº 239/2002, de 11 de diciembre, desestimó los conflictos positivos de competencia promovidos por el Gobierno de la Nación. Conforme al contenido de dicha Sentencia, la Comunidad Autónoma de Andalucía reanudó el pago de las Ayudas Sociales de carácter Extraordinario a favor de pensionistas por jubilación e invalidez en sus modalidades no contributivas en el año 2003, habiéndose abonado las mismas con carácter ininterrumpido desde entonces.

La Ley 2/1988, de 4 de abril, de Servicios Sociales de Andalucía, dispone en su artículo 14 que podrán establecerse prestaciones económicas, de carácter periódico y no periódico, a favor de aquellas personas que no puedan atender a sus necesidades básicas debido a la situación económica y social en que se hallan. La Ley 1/1999, de 31 de marzo, de

Atención a las Personas con Discapacidad en Andalucía, y la Ley 6/1999, de 7 de julio, de Atención y Protección a las Personas Mayores, ambas en su artículo 40, se pronuncian en igual sentido, disponiendo que la Comunidad Autónoma de Andalucía puede establecer prestaciones económicas para las personas de estos colectivos que carezcan de los recursos necesarios para atender sus necesidades básicas, distintas y compatibles con las del Sistema de la Seguridad Social y con las que pueda otorgar la Administración General del Estado. En este sentido, el Gobierno de la Comunidad Autónoma considera que las personas beneficiarias de las pensiones no contributivas de la Seguridad Social se encuentran incursas en este supuesto, en consideración a la cuantía de la prestación que perciben y su bajo nivel de rentas, como colectivo en riesgo de exclusión, debiéndose promover el establecimiento de mecanismos que ayuden a eliminar las causas que motivan este riesgo. Por ello, y desde el ámbito propio de competencias que la Comunidad Autónoma de Andalucía tiene atribuido en materia de servicios sociales, se considera necesario el establecimiento para el año 2017 de una ayuda social de carácter extraordinario para quienes perciben en Andalucía pensiones de jubilación e invalidez, en sus modalidades no contributivas

Este Acuerdo tiene por objeto el establecimiento de ayudas sociales extraordinarias a favor de las personas beneficiarias de pensiones de jubilación e invalidez en sus modalidades no contributivas. Estas ayudas sociales, personales e intransferibles, tienen carácter extraordinario, como consecuencia de quedar limitada su vigencia al año 2017, sin que se consoliden para el futuro.

La cuantía individual de estas ayudas se fija en 123 euros, que se abonará mediante un pago único realizado de oficio durante el primer trimestre del año 2017, sin que precise solicitud de la persona interesada, a través de transferencia bancaria en la cuenta donde tengan las personas beneficiarias domiciliado el percibo ordinario de su prestación.

Serán personas beneficiarias de estas ayudas sociales de carácter extraordinario aquellas en quienes concurren los siguientes requisitos:

- a) Ser perceptora de pensión de jubilación o invalidez en sus modalidades no contributivas y tener esta condición a 31 de diciembre de 2016.
- b) Tener la vecindad administrativa en el territorio de la Comunidad Autónoma de Andalucía.

-Ayudas sociales. Comunidad Autónoma de Andalucía.- Acuerdo de 20 de diciembre de 2016, del Consejo de Gobierno, por el que se establecen ayudas sociales de carácter extraordinario a favor de las personas perceptoras de las pensiones del Fondo de Asistencia Social y de las beneficiarias del Subsidio de Garantía de Ingresos Mínimos para el año 2017 (BOJA 27-12-2016)

La Comunidad Autónoma, en ejercicio de su competencia exclusiva en materia de servicios sociales que le atribuye el artículo 61.1.a) del Estatuto de Autonomía para Andalucía, y de acuerdo con lo previsto en el artículo 14 de la Ley 2/1988, de 4 de abril, de Servicios Sociales de Andalucía, instauró ayudas económicas complementarias de carácter extraordinario para las personas beneficiarias de FAS y del SGIM mediante el Decreto 261/1989, de 19 de diciembre, con la finalidad de contribuir a mejorar su situación socioeconómica.

Constituye el objeto de estas ayudas la mejora de la cuantía económica de las prestaciones de los actuales beneficiarios y beneficiarias del Fondo de Asistencia Social y del Subsidio de Garantía de Ingresos Mínimos, como expresión de solidaridad social hacia personas con recursos insuficientes, sin perjuicio de que continúen adoptándose las medidas necesarias para que aquellas que reúnan los requisitos exigidos pasen a percibir las prestaciones no contributivas, en concordancia con el proceso de generalización de dichas prestaciones. Persistiendo actualmente la situación descrita, el Gobierno de la Comunidad Autónoma considera necesario establecer para el año 2017 esta ayuda de carácter extraordinario. En este sentido es preciso dejar constancia de que la cuantía de dicha ayuda está en la línea de fomentar una acción administrativa dirigida a la ciudadanía socialmente menos favorecida, mediante un aumento real en sus recursos económicos disponibles.

Estas ayudas tendrán la naturaleza de prestación de asistencia social y el carácter de personales, intransferibles y extraordinarias, como consecuencia de quedar limitada su vigencia al año 2017, sin que implique el derecho a seguir percibiéndolas en sucesivos años.

La cuantía individual de estas ayudas se fija en 1.188 euros anuales, y se abonará en cuatro pagas a lo largo del año, que se harán efectivas en los meses de marzo, junio, septiembre y diciembre de 2017. El pago se realizará de oficio, sin que precise solicitud de la persona interesada, mediante transferencia bancaria en la cuenta donde tengan las personas beneficiarias domiciliado el percibo ordinario de su prestación.

Serán personas beneficiarias de estas ayudas sociales de carácter extraordinario aquellas en quienes concurren los siguientes requisitos:

a) Ser perceptora de una pensión asistencial reconocida en virtud de lo dispuesto en el Real Decreto 2620/1981, de 24 de julio, por el que se regula la concesión de ayudas del Fondo de Asistencia Social a ancianos y a enfermos incapacitados para el trabajo, en los términos establecidos en el artículo 7 de la Ley 28/1992, de 24 de noviembre, de Medidas Presupuestarias Urgentes, o tener reconocido el Subsidio de Garantía de Ingresos Mínimos, en los términos recogidos en la Disposición transitoria única del Texto Refundido de la Ley General de derechos de las personas con discapacidad y de su inclusión social, aprobado por el Real Decreto Legislativo 1/2013, de 29 de noviembre, y tener esta condición al menos durante los tres meses inmediatamente anteriores a las fechas establecidas para su pago en el acuerdo tercero.

b) Tener la vecindad administrativa en el territorio de la Comunidad Autónoma de Andalucía.