

RESEÑA LABORAL DEL MES DE ENERO DE 2025

Por José Ignacio García Ninet

*Catedrático Emérito de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social de
la Universitat de Barcelona*

SUMARIO

- I. NOTICIAS DE LA ONU Y DE LA OIT.**
- II. DERECHO DE LA UNION EUROPEA**
- III. SENTENCIAS Y AUTOS DEL TJUE**
- IV. NORMAS LABORALES Y DE LA
SEGURIDAD SOCIAL**
- V. CONVENIOS COLECTIVOS**
- VI. SENTENCIAS DEL TRIBUNAL
CONSTITUCIONAL**

SUMARIO

I. NOTICIAS DE LA ONU Y DE LA OIT

1. NOTICIAS DE LA ONU

1. El futuro del mercado laboral está bajo presión

© OIT/BMF Media

16 Enero 2025 [Asuntos económicos](#)

“El trabajo decente y el empleo productivo son esenciales para alcanzar la justicia social y los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS)”, explica Gilbert F. Houngho, director general de la Organización Internacional del Trabajo.

La [Organización Internacional del Trabajo \(OIT\)](#) ha publicado el nuevo informe [Perspectivas Sociales y del Empleo en el Mundo: Tendencias 2025](#), en el que analiza las dificultades por las que está pasando el mercado laboral debido a las tensiones geopolíticas, al aumento de los costes del [cambio climático](#) y los problemas de deuda sin resolver. Estos obstáculos han provocado una desaceleración de la economía mundial.

Continúan los déficits de trabajo

El estudio indica que la tasa de desempleo ha continuado en el 5% gracias al aumento de la población activa. Además, el desempleo juvenil presentó pocos indicios de mejora, manteniéndose en 12,6%.

Diversos indicadores sociales han mostrado pocos signos de mejora desde 2015. Por ejemplo, la pobreza laboral persiste en los países de ingreso bajo, afectando a un 7% de la población ocupada.

Los niveles de informalidad y pobreza laboral* volvieron a ser los de antes de la pandemia, tras lo cual la recuperación del empleo ha perdido impulso para generar nuevas mejoras y acercarse a los [Objetivos de Desarrollo Sostenible](#), según el informe. Asimismo, los avances de creación de trabajo se han ralentizado en los países de ingreso bajo, agravando así su vulnerabilidad.

En América Latina las altas tasas de empleo informal, del 52%, han contribuido al bajo crecimiento de la productividad en la región. Por otro lado, aunque la relación entre empleo-población se ha mantenido estable, el empleo total aumento por 3 millones entre 2023 y 2024.

Estabilización de la economía mundial y sus retos

El rápido descenso de las tasas de inflación y el crecimiento decidido de algunas potencias económicas ha logrado una estabilización económica. Pero, las políticas monetarias y fiscales han regresado a sus posiciones prepandemia, complicando el panorama; además, las economías avanzadas siguen siendo presionadas por los cambios demográficos.

La pérdida de dinamismo económico contribuyó a un descenso de la tasa de inflación, que aún no ha descendido a los niveles objetivos de gran parte del mundo desarrollado y tampoco ha

compensado totalmente la pérdida de ingresos relacionados con la pandemia, reduciendo así el valor de los salarios.

Por otro lado, el déficit mundial de empleo ascendió a 402,4 millones en 2024, este abarca 186 millones de personas desempleadas, 137 millones que forman parte de la fuerza de trabajo potencial, pero se encuentran desalentadas, y 79 millones cuyas responsabilidades les impiden acceder a un empleo. Se prevé que dicho déficit se estabilice en los próximos dos años.

Desigualdades en la tasa de participación

El informe señala también que la tasa de actividad** de los países de ingreso bajo ha disminuido, mientras que en países de ingreso alto esta ha aumentado –sobre todo entre los trabajadores de edad avanzada y las mujeres.

Pero, en comparación con los hombres, la baja participación de las mujeres representa un impedimento para la mejora del nivel de vida. Además, la diferencia de participación de género ha descendido en algunos países, pero no debido a una mayor participación femenina, sino al continuo descenso de la actividad de los hombres jóvenes. La tasa de jóvenes que ni trabaja ni estudia, calificados como “ninis”, ha tenido un incremento de casi el 4% en la población masculina; esto reduce las oportunidades de participar exitosamente en el mercado laboral y aumenta la vulnerabilidad ante futuras crisis.

En América Latina y el Caribe, la tasa de actividad laboral se ha mantenido estable, pero las diferencias de género siguen estando presentes, la tasa masculina con un 23,4% más que la femenina. Asimismo, el reporte indica que muchos de los empleos de las mujeres son informales y mal remunerados. La diferencia de género también está plasmada en el desempleo de la población joven, en el que la tasa de mujeres es superior (16,4%) en comparación con los hombres jóvenes (11,6%).

Además, el informe indica desigualdades geográficas internas en los países, las cuales pueden explicar la falta de equidad en los niveles de vida y empleo, e impiden un crecimiento equitativo. Esto se debe a que servicios de relevancia como los empresariales, y las tecnologías de la información y la comunicación (TIC), requieren de una fuerza laboral bien cualificada y una infraestructura pública en buen estado.

Impulso de las nuevas tecnologías y la transición ecológica

Muchos países han intentado aprovechar el auge de las nuevas tecnologías, como lo es el desarrollo de la inteligencia artificial (IA), cuyo valor añadido solo favorece a algunos países, debido a que muchos otros carecen de las infraestructuras necesarias.

El aumento de inversión en energía verde para la transición ecológica también ha significado un cambio importante, ya que el número de puestos de trabajo en este sector ha alcanzado una cifra de 16,2 millones. Sin embargo, existe una distribución desigual de los empleos en el sector, al encontrarse casi la mitad de estos en Asia Oriental, solamente China cuenta con un 46%.

En la búsqueda por acelerar el progreso

El informe de la OIT presenta diversas recomendaciones para afrontar los retos planteados anteriormente. El trabajo decente y el empleo productivo son presentados como aspectos clave para alcanzar los ODS de 2030, el aumento de productividad se puede ver beneficiado si hay inversión en la formación, educación e infraestructura.

En segundo lugar, propone aprovechar algunos fondos privados hacia el desarrollo económico local. Esta solución podría ser explorada principalmente en países de ingreso bajo, para beneficiarse el flujo constante y creciente de remesas.

Por último, se plantea la necesidad de impulsar la justicia social, mejorando la calidad de condiciones de trabajo y proporcionando mejor acceso a la seguridad social.

**Se califica como “pobreza laboral” a dichos trabajadores cuyos ingresos diarios son menores a 3.65\$.*

*** La “tasa de actividad” indica la población activa en el mercado laboral que cuenta con empleo.*

2. NOTICIAS DE LA OIT

2.1. Perspectivas Sociales y del Empleo en el Mundo 2025: Tendencias 2025

La recuperación del mercado laboral pierde fuerza, según un nuevo informe de la OIT

Las tensiones geopolíticas, el aumento de los costes del cambio climático y los problemas de deuda sin resolver están poniendo bajo presión a los mercados laborales, asegura la Organización Internacional del Trabajo.

16 de enero de 2025

GINEBRA (OIT Noticias) – La economía mundial se está desacelerando, lo que dificulta la plena recuperación de los mercados laborales, según el nuevo informe sobre [Perspectivas Sociales y del Empleo en el Mundo: Tendencias 2025](#) (WESO Trends), recientemente publicado.

Según el estudio, en 2024 el empleo mundial se mantuvo estable y sólo creció gracias al aumento de la población activa, lo que mantuvo la tasa de desempleo en el 5%. Sin embargo, el desempleo juvenil apenas mejoró y se mantuvo en el 12,6%. El trabajo informal y la pobreza de los trabajadores volvieron a los niveles anteriores a la pandemia, y los países de bajos ingresos fueron los que tuvieron más dificultades para crear empleos decentes.

Retos para la recuperación

El informe señala retos como las tensiones geopolíticas, el aumento de los costes del cambio climático y los problemas de deuda sin resolver, que están sometiendo a presión a los mercados laborales.

Aunque la inflación ha disminuido, sigue siendo elevada, lo que reduce el valor de los salarios, según el informe. Los salarios reales sólo han aumentado en algunas economías avanzadas, y la mayoría de los países aún se están recuperando de los efectos de la pandemia y la inflación.

La tasa de participación en la fuerza de trabajo disminuye, sobre todo entre los jóvenes

Según el informe, las tasas de participación en la fuerza de trabajo han descendido en los países de renta baja y han aumentado en los de renta alta, sobre todo entre los trabajadores de más edad y las

mujeres. Sin embargo, las diferencias entre hombres y mujeres siguen siendo grandes, con menos mujeres en la población activa, lo que limita los avances en el nivel de vida. Entre los hombres jóvenes, la participación ha disminuido drásticamente, y muchos de ellos no cursan estudios, ni trabajan, ni siguen una formación. Esta tendencia es especialmente pronunciada en los países de renta baja, donde las tasas de “NiNis” entre los hombres jóvenes han aumentado casi 4 puntos porcentuales por encima de la media histórica anterior a la pandemia, lo que les hace vulnerables a los retos económicos.

Las tasas de “NiNis” en los países de renta baja aumentaron en 2024, con 15,8 millones de hombres jóvenes (20,4%) y 28,2 millones de mujeres jóvenes (37,0%), lo que supone un incremento de 500.000 y 700.000, respectivamente, con respecto a 2023. A nivel mundial, 85,8 millones de hombres jóvenes (13,1%) y 173,3 millones de mujeres jóvenes (28,2%) eran “NiNis” en 2024, lo que supone un aumento de 1 millón y 1,8 millones, respectivamente, con respecto al año anterior.

El déficit mundial de empleo asciende a 402 millones

El déficit mundial de empleo -el número estimado de personas que quieren trabajar pero no tienen trabajo- alcanzó los 402 millones en 2024. Esto incluye 186 millones de desempleados, otros 137 millones que son principalmente trabajadores desanimados y 79 millones a los que les gustaría trabajar pero que tienen obligaciones, como el cuidado de otras personas, que les impiden acceder a un empleo. Aunque la brecha se ha ido reduciendo gradualmente desde la pandemia, se espera que se estabilice en los próximos dos años.

Nuevas oportunidades en los sectores ecológico y digital

El estudio identifica un potencial de crecimiento del empleo en las energías verdes y las tecnologías digitales. Los empleos en energías renovables han crecido hasta los 16,2 millones en todo el mundo, impulsados por la inversión en energía solar y de hidrógeno. Sin embargo, estos puestos de trabajo están desigualmente distribuidos, con casi la mitad en Asia Oriental.

Las tecnologías digitales también ofrecen oportunidades, pero muchos países carecen de la infraestructura y las competencias

necesarias para beneficiarse plenamente de estos avances, señala el informe.

Soluciones innovadoras

El Director General de la OIT, Gilbert F. Houngbo, subrayó la urgente necesidad de actuar. «El trabajo decente y el empleo productivo son esenciales para alcanzar la justicia social y los Objetivos de Desarrollo Sostenible. Para evitar exacerbar la ya tensa cohesión social, los crecientes impactos climáticos y el aumento de la deuda, debemos actuar ahora para abordar los desafíos del mercado laboral y crear un futuro más justo y sostenible», afirmó.

El informe hace algunas recomendaciones para afrontar los retos actuales:

- Aumentar la productividad: invertir en formación, educación e infraestructuras para apoyar el crecimiento económico y la creación de empleo.
- Ampliar la protección social: proporcionar un mejor acceso a la seguridad social y a unas condiciones de trabajo seguras para reducir la desigualdad.
- Utilizar eficazmente los fondos privados: los países de renta baja pueden aprovechar las remesas y los fondos de la diáspora para apoyar el desarrollo local.

2.2. La desigualdad salarial ha disminuido en España desde principios del Siglo XXI

Según el Informe Global sobre Salarios 2024-25 de la OIT, la desigualdad salarial en España ha disminuido un 0,6% anual desde principios de los años 2000. A pesar de ello, persisten disparidades salariales, con tendencias de crecimiento desiguales a nivel global y una recuperación más lenta en las economías avanzadas.

22 de enero de 2025

MADRID (OIT Noticias) - El crecimiento real de los salarios, tanto en España como a nivel mundial, ha comenzado a

aumentar nuevamente a medida que la inflación disminuye progresivamente. A pesar de estos resultados positivos, persisten altos niveles de desigualdad salarial, lo que la convierte en un problema de política acuciante, según el informe presentado el 16 de enero por Rosalía Vázquez, economista experta de la OIT en Ginebra, y Félix Peinado, director de la oficina de la OIT para España.

El Informe mundial sobre salarios 2024-25: ¿Está disminuyendo la desigualdad salarial en el mundo? señala que, desde comienzos de la década del 2000, en promedio, la desigualdad salarial, que compara los salarios altos y bajos de las personas asalariadas, disminuyó en España aproximadamente un 0,6% en promedio anual.

Aunque la desigualdad salarial se redujo en general, en el caso de España, y también desde principios de los 2000, se estima un crecimiento real del salario promedio de entre el 0,2 y 0,6 % a través de toda la escala salarial excepto en los percentiles más altos, donde se observa una caída real del salario promedio de entre el 0,2 y 1,2%.

Más recientemente, los salarios reales aumentaron en todo el mundo, pero persisten las diferencias regionales.

El informe también concluye que los salarios han crecido más rápidamente que la inflación en los últimos tiempos. En el caso de España, los salarios reales promedios en el 2023 crecieron un 1,4%, mientras que en 2024 se estima que habrían alcanzado un crecimiento del 0,6%, un resultado 0,3 puntos porcentuales por debajo del promedio que se espera que alcancen los países avanzados del G20. Estos resultados suponen una notable recuperación para España si se compara con el crecimiento negativo en el 2022, cuando el promedio real salarial cayó al -3,5% en el país a causa de las elevadas tasas de inflación que impactaron negativamente en el crecimiento de los salarios nominales en casi todos los países a nivel mundial.

En contraste, el informe señala un crecimiento salarial desigual entre regiones, donde las economías emergentes siguen experimentando un crecimiento más fuerte que las economías avanzadas. Mientras que las economías avanzadas del G20 registraron un descenso de los salarios reales durante dos años consecutivos (-2,8% en 2022 y -0,5% en 2023), el crecimiento de los salarios reales se mantuvo positivo durante ambos años en las economías emergentes del G20 (1,8% en 2022 y 6,0% en 2023).

Los patrones regionales de crecimiento salarial variaron considerablemente. Según el informe, los trabajadores asalariados de Asia y el Pacífico, Asia Central y Occidental, y Europa del Este experimentaron aumentos salariales reales a un ritmo más rápido que los de otras partes del mundo. Por ejemplo, en el caso de la Unión Europea, los salarios reales descendieron un 0,1% en 2023, aunque en 2024 el crecimiento se habría recuperado, alcanzando un 2,7% positivo.

«El retorno al crecimiento de los salarios reales en España, y a nivel mundial, es un avance positivo», ha remarcado el director de la OIT en Madrid, Félix Peinado Castillo. «Estos datos nos deben animar a seguir promoviendo políticas salariales a través del diálogo social, y a seguir fomentado la productividad laboral, de manera que se contribuya al crecimiento real de los salarios en nuestro país, sobre todo para mejorar el nivel de vida de aquellos trabajadores que más han sufrido la crisis del coste de la vida».

El informe y las entrevistas dadas con motivo de la rueda de prensa tanto por el director de la oficina como por la economista de OIT Ginebra han tenido gran repercusión en los medios de comunicación nacionales, tanto digitales como en prensa escrita, así como en medios de radiodifusión.

II. DERECHO DE LA UNIÓN EUROPEA

1. Decisión (UE) 2025/47 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 18 de diciembre de 2024, relativa a la movilización del Fondo Europeo de Adaptación a la Globalización para Trabajadores Despedidos en respuesta a una solicitud de Bélgica (EGF/2024/002 BE/Limburg machinery and paper)

ELI: <http://data.europa.eu/eli/dec/2025/47/oj>

Diario Oficial
de la Unión Europea

ES
Serie L

2025/47

10.1.2025

DECISIÓN (UE) 2025/47 DEL PARLAMENTO EUROPEO Y DEL CONSEJO

de 18 de diciembre de 2024

relativa a la movilización del Fondo Europeo de Adaptación a la Globalización para Trabajadores Despedidos en respuesta a una solicitud de Bélgica (EGF/2024/002 BE/Limburg machinery and paper)

EL PARLAMENTO EUROPEO Y EL CONSEJO DE LA UNIÓN EUROPEA,

Visto el Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea,

Visto el Reglamento (UE) 2021/691 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 28 de abril de 2021, relativo al Fondo Europeo de Adaptación a la Globalización para Trabajadores Despedidos (FEAG) y por el que se deroga el Reglamento (UE) n.º 1309/2013 ⁽¹⁾, y en particular su artículo 15, apartado 1, párrafo primero,

Visto el Acuerdo Interinstitucional de 16 de diciembre de 2020 entre el Parlamento Europeo, el Consejo de la Unión Europea y la Comisión Europea sobre disciplina presupuestaria, cooperación en materia presupuestaria y buena gestión financiera, así como sobre nuevos recursos propios, en particular una hoja de ruta para la introducción de nuevos recursos propios ⁽²⁾, y en particular su apartado 9,

Vista la propuesta de la Comisión Europea,

Considerando lo siguiente:

- (1) El Fondo Europeo de Adaptación a la Globalización para Trabajadores Despedidos (FEAG) tiene por objeto expresar la solidaridad de la Unión y promover un empleo digno y sostenible en la Unión, apoyando a los trabajadores despedidos y a los trabajadores por cuenta propia que han cesado en su actividad en caso de reestructuraciones importantes y ayudando a dichos trabajadores a recuperar un empleo digno y sostenible lo antes posible.
- (2) El FEAG no puede rebasar un importe anual máximo de 30 millones EUR (a precios de 2018), de acuerdo con lo establecido en el artículo 8 del Reglamento (UE, Euratom) 2020/2093 del Consejo ⁽³⁾, modificado por el Reglamento (UE, Euratom) 2024/765 del Consejo ⁽⁴⁾, y en el artículo 16 del Reglamento (UE) 2021/691.
- (3) El 19 de julio de 2024, Bélgica envió una solicitud para movilizar el FEAG, de conformidad con el artículo 8, apartado 1, del Reglamento (UE) 2021/691, en relación con los despidos de trabajadores en los sectores económicos clasificados en las divisiones 17 (Industria del papel) y 28 (Fabricación de maquinaria y equipo) de la NACE Rev. 2 en la región NUTS 2 de la provincia de Limburgo (BE22), en Bélgica. La solicitud se completó con información adicional aportada de conformidad con el artículo 8, apartado 5, del Reglamento (UE) 2021/691. Teniendo en cuenta la evaluación realizada por la Comisión en la propuesta de Decisión del Parlamento Europeo y del Consejo relativa a la movilización ⁽⁵⁾, se considera que dicha solicitud cumple las condiciones para que se conceda una contribución financiera del FEAG con arreglo a lo establecido en el artículo 13 del Reglamento (UE) 2021/691.
- (4) Procede, por tanto, movilizar el FEAG para asignar una contribución financiera de 704 135 EUR en respuesta a la solicitud presentada por Bélgica.
- (5) Con el fin de reducir al mínimo el tiempo necesario para movilizar el FEAG, la presente Decisión debe aplicarse a partir de la fecha de su adopción.

HAN ADOPTADO LA PRESENTE DECISIÓN:

Artículo 1

En el marco del presupuesto general de la Unión para el ejercicio presupuestario 2024, se movilizará el Fondo Europeo de Adaptación a la Globalización para Trabajadores Despedidos con el fin de proporcionar la cantidad de 704 135 EUR en créditos de compromiso y de pago.

Artículo 2

La presente Decisión entrará en vigor el día de su publicación en el *Diario Oficial de la Unión Europea*.

Será aplicable a partir del 18 de diciembre de 2024.

Hecho en Estrasburgo, el 18 de diciembre de 2024.

Por el Parlamento Europeo

La Presidenta

R. METSOLA

Por el Consejo
El Presidente
ZSIGMOND B. P.

(¹) [DO L 153 de 3.5.2021, p. 48](#), ELI: <http://data.europa.eu/eli/reg/2021/691/oj>.

(²) [DO L 433 I de 22.12.2020, p. 28](#), ELI: http://data.europa.eu/eli/agree_interinstit/2020/1222/oj.

(³) Reglamento (UE, Euratom) 2020/2093 del Consejo, de 17 de diciembre de 2020, por el que se establece el marco financiero plurianual para el período 2021-2027 ([DO L 433 I de 22.12.2020, p. 11](#), ELI: <http://data.europa.eu/eli/reg/2020/2093/oj>).

(⁴) Reglamento (UE, Euratom) 2024/765 del Consejo, de 29 de febrero de 2024, por el que se modifica el Reglamento (UE, Euratom) 2020/2093, por el que se establece el marco financiero plurianual para el período 2021-2027 ([DO L, 2024/765, 29.2.2024, ELI: http://data.europa.eu/eli/reg/2024/765/oj](#)).

(⁵) COM(2024) 370.

2. Dictamen del Comité Económico y Social Europeo — Desequilibrios sobre protección social en general y específicamente respecto de las nuevas formas de trabajo y los trabajadores atípicos (Dictamen de iniciativa)

ELI: <http://data.europa.eu/eli/C/2025/106/oj>

Diario Oficial
de la Unión Europea

ES
Serie C

C/2025/106

10.1.2025

Dictamen del Comité Económico y Social Europeo

**Desequilibrios sobre protección social en general y específicamente
respecto de las «nuevas formas de trabajo» y «los trabajadores atípicos»**

(Dictamen de iniciativa)

(C/2025/106)

Ponente:

María del Carmen BARRERA CHAMORRO

Asesores	Anna KWIATKIEWICZ (por el Grupo I) Cristóbal MOLINA NAVARRETE (por la ponente, Grupo II)
Decisión de la Asamblea	15.2.2024

Base jurídica	Artículo 52, apartado 2, del Reglamento interno Dictamen de iniciativa
Sección competente	Empleo, Asuntos Sociales y Ciudadanía
Aprobado en sección	3.10.2024
Aprobado en el pleno	23.10.2024
Pleno n.º	591
Resultado de la votación (a favor/en contra/abstenciones)	140/13/51

1. Conclusiones y recomendaciones

- 1.1. El Comité Económico y Social Europeo (CESE) recuerda que la Unión Europea y los Estados miembros, teniendo presentes derechos sociales como los que se indican en la Carta Social Europea, tienen como objetivo, además de fomentar un alto nivel de empleo y la mejora de las condiciones de vida y de trabajo, «conseguir una protección social adecuada» (artículo 151 del TFUE). En este mismo sentido, el principio 12 del pilar europeo de derechos sociales reconoce el «derecho a una protección social adecuada» a todas las personas trabajadoras, con independencia del tipo y la duración de su relación laboral, incluyendo, en «condiciones comparables», a los trabajadores por cuenta propia.
- 1.2. El CESE toma nota, conforme a un reciente informe de la Comisión Europea, de que en las economías más competitivas y en los mercados de trabajo más dinámicos, como son los de la Unión y los Estados miembros, hace varias décadas que se desarrollan las denominadas formas de empleo atípicas. Este informe confirma que su volumen supone más de la tercera parte de la población activa de la Unión Europea. Conforme a los informes de la OIT en esta materia, las causas que originan estos procesos de transición del trabajo típico al trabajo atípico son diversas y van en ascenso, como la globalización, las innovaciones organizativas de las empresas, la digitalización, las propias condiciones del progreso social, así como los cambios y deficiencias en la regulación de las relaciones de empleo.
- 1.3. El CESE constata el consenso institucional basado en las investigaciones disponibles (OIT, Comisión, Consejo, Parlamento Europeo) para incluir todas las formas que no se ajustan al empleo típico (por cuenta ajena y subordinado, a tiempo completo y fijo) como trabajo atípico, incluyendo además nuevas modalidades (empleo temporal; a tiempo parcial; trabajo intermitente; trabajos a demanda; trabajo en plataformas; relaciones de trabajo encubiertas; empleo por cuenta propia económicamente dependiente o vulnerable). Aunque la OIT diferencia claramente el trabajo atípico del trabajo precario, los trabajadores atípicos carecen del mismo nivel de protección que los trabajadores típicos, por lo que en muchos casos no tienen garantizado el acceso a prestaciones suficientes y sostenibles.
- 1.4. El CESE recuerda que la práctica totalidad de los Estados miembros de la Unión Europea han ratificado la Carta Social Europea (al menos la de 1961), lo que significa que han aceptado el compromiso de «mantener el sistema de seguridad social en un nivel satisfactorio, al menos igual al necesario para la ratificación del Código Europeo de Seguridad Social y esforzarse por elevar progresivamente el sistema de seguridad social a un nivel superior», según establece su artículo 12, apartados 2 y 3. Por tanto, el CESE anima a las instituciones de la gobernanza comunitaria y los Estados miembros, en el marco de sus respectivas competencias, y

- previo diálogo social en los niveles adecuados, a que aseguren la adaptación de los sistemas de protección social a las formas de trabajo no convencional, a fin de garantizar la cobertura y prestaciones suficientes, además de sostenibles, para asegurar un trabajo decente y una vida digna.
- 1.5. El CESE considera que, sin perjuicio de la posibilidad de explorar un instrumento normativo, el camino trazado por la Recomendación del Consejo a los Estados miembros sobre el acceso a una protección social para los trabajadores por cuenta ajena y por cuenta propia, permite avanzar en:
 - a) esquemas de protección social adecuados (cerrar brechas de acceso formal);
 - b) derechos acumulables o transferibles entre sistemas (cobertura efectiva);
 - c) beneficios suficientes, con una contribución proporcional (adecuación);
 - d) información adecuada sobre derechos y obligaciones (transparencia).
 - 1.6. Según la configuración de la OIT, los sistemas de protección social adecuados y sostenibles son una condición esencial para garantizar la calidad de vida de todas las personas. Por lo tanto, el CESE considera necesario que los Estados miembros avancen, de acuerdo con las prácticas nacionales, en los sistemas de protección social que no se centren solo en las personas trabajadoras, típicas o atípicas, sino en el conjunto de la ciudadanía, atribuyendo a toda persona en incapacidad de trabajar una renta mínima combinada con incentivos y ayuda para el retorno al empleo para quien pueda trabajar, conforme al principio 14 del pilar europeo de derechos sociales, garantizando en todo momento una protección suficiente y su sostenibilidad financiera.
 - 1.7. Como presupuesto para este progreso, el CESE insta a los Estados miembros a efectuar una revisión profunda e integral de las fuentes de financiación de los sistemas de protección social, para que, sin poner en peligro la creación de empleo, garanticen la sostenibilidad financiera de los mismos. La UE puede apoyar a los Estados miembros en este empeño facilitando el intercambio de experiencias relacionadas con la revisión/reforma de los sistemas nacionales de protección social.
 - 1.8. El CESE reconoce que la competencia principal para realizar esta adaptación de los sistemas de protección social a los cambios económicos y de los mercados de trabajo recae en los Estados miembros, con la participación del diálogo social. Ahora bien, la Unión, en el marco del principio de subsidiariedad, debería hacer mayores esfuerzos para ayudar a los Estados miembros a hacer frente a los obstáculos señalados como más relevantes para examinar y, en su caso, rectificar sus carencias en materia de protección social para el trabajo atípico, de manera que, sin perjudicar sus ventajas en términos de flexibilidad para las empresas y las personas empleadas, garantice prestaciones suficientes y sostenibles comparables a las del trabajo típico.
 - 1.9. El CESE constata que el TJUE y los tribunales nacionales limitan la posibilidad de introducir, mediante leyes nacionales, acciones positivas para corregir las brechas de género en protección social. De ahí que proponga a la Comisión y al Consejo reformas de la Directiva 79/7/CE [\(1\)](#) a fin de adaptarla a los tiempos. En consecuencia, el CESE invita a la Comisión a que evalúe, en el menor tiempo posible, la aplicación de la Directiva 79/7/CE y, en su caso, proponga al Consejo y al Parlamento Europeo las reformas que se estimen más adecuadas para promover, por parte de los Estados miembros y en el marco del Diálogo Social, la corrección efectiva de dichas brechas, de conformidad con el artículo 157, apartado 4, del TFUE.

- 1.10. El CESE considera que el intercambio de experiencias entre los Estados miembros es una vía adicional útil para avanzar en las mejores prácticas de adaptación de los sistemas nacionales de protección social a los mercados laborales modernos con una variedad de contratos y acuerdos contractuales, entre ellos un 40 % de trabajo atípico ⁽²⁾, corrigiendo los desequilibrios que puedan existir. Por tanto, pide a la Comisión que fomente este tipo de encuentros de aprendizaje mutuo, facilitando que participen en ellos los interlocutores sociales nacionales y el CESE.

2. Antecedentes, justificación y elementos principales del objeto del Dictamen

- 2.1. La garantía de una protección social adecuada para todas las personas forma parte del concepto de trabajo digno. Así lo reafirmó el CESE en su Dictamen relativo a la Comunicación de la Comisión Europea «Trabajo digno en todo el mundo» ⁽³⁾.
- 2.2. Un futuro sostenible para la Unión Europea solo puede asentarse en la combinación de un sistema económico sólidamente competitivo y una fuerte dimensión social. De ahí que el CESE abogue por mejorar la protección social de todas las personas como un elemento fundamental e irrenunciable del modelo social europeo. Así lo recomienda el Dictamen sobre la aplicación del pilar europeo de derechos sociales a fin de dar solvencia a sistemas de protección social fiables, adecuados y suficientes ⁽⁴⁾, respetando al mismo tiempo las diferentes tradiciones nacionales y el reparto de competencias.
- 2.3. El CESE constata una notable transición desde la forma de empleo típico (asalariado, indefinido, jornada completa) a formas atípicas, tradicionales (empleo parcial, temporal, intermitente) y nuevas (trabajo en plataformas digitales, trabajo autónomo económicamente dependiente o vulnerable ⁽⁵⁾ – OIT, 2016 ⁽⁶⁾; Eurofound, 2017 ⁽⁷⁾; Consejo, 2019 ⁽⁸⁾; Comisión, 2023 ⁽⁹⁾). En todos estos procesos inciden los cambios en el mundo del trabajo, las fluctuaciones y crisis macroeconómicas y las reformas normativas.
- 2.4. El CESE ya ha tenido ocasión de expresar su apoyo al reforzamiento de las condiciones de transparencia y previsibilidad del empleo en el Derecho de la Unión y en los nacionales para las personas trabajadoras, en especial las atípicas ⁽¹⁰⁾. Entre esas condiciones de transparencia está la protección social.
- 2.5. Ante esta evolución de la economía y los mercados de trabajo, las instituciones europeas advierten que, junto a las oportunidades de flexibilidad en la gestión que proporcionan estas formas atípicas a las empresas y las personas, también presentan riesgos debido a la inseguridad económica. Asimismo, como alertan la Comisión (2023) y la OIT (2016), estos déficits de protección social pueden repercutir negativamente en el conjunto de la economía y la sociedad, porque ponen en riesgo la demanda interior, la inversión en capital humano y la cohesión social.
- 2.6. El CESE coincide con el Consejo y la Comisión en que las persistentes insuficiencias de los sistemas de protección social respecto de las formas de empleo atípico agravan las brechas entre generaciones de ciudadanos, géneros o grupos sociales. La razón principal de estas potenciales situaciones de inequidad social reside en que en las formas de empleo atípico prevalece la contratación de personas jóvenes, inmigrantes y mujeres, de modo que estos grupos concentran el trabajo temporal, a tiempo parcial, intermitente o discontinuo, el trabajo a demanda, los contratos de cero horas, etc.
- 2.7. El CESE considera que, en coherencia con lo que propone la OIT, en este escenario, reducir las deficiencias de acceso a una protección social suficiente de las formas de trabajo atípicas, también del trabajo por cuenta propia, en especial de los autónomos

económicamente dependientes y de los que están en situaciones vulnerables, a través de un *mix*, de las oportunas reformas legislativas y no legislativas, medidas políticas y apoyo financiero, contribuiría decisivamente a paliar las desigualdades, incluida la brecha de género en protección social ⁽¹¹⁾.

- 2.8. El CESE toma nota del Informe ⁽¹²⁾ de la Comisión al Consejo, sobre la aplicación de la Recomendación del Consejo relativa al acceso a la protección social para los trabajadores por cuenta ajena y por cuenta propia, según el cual, en 2021 casi un 40 % de la población ocupada de la UE desempeña modalidades de trabajo atípico. Prácticamente un millón de personas son autónomos económicamente dependientes. El CESE toma nota de que una importante corriente de la literatura jurídica internacional ⁽¹³⁾, asumida por la Comisión Europea, evidencia que la mayor parte de los sistemas de seguridad social presentan insuficiencias para proteger de forma adecuada estas situaciones de los trabajadores atípicos.
- 2.9. El CESE constata que la OIT muestra igualmente su preocupación por el mayor riesgo de inseguridad económica de las formas atípicas de empleo y, para prevenirlo, postula medidas legislativas y políticas que, sin privar a los empleos atípicos de la flexibilidad asociada a aquellas, garanticen una protección social adecuada (acceso, cobertura efectiva, adecuación y transparencia) ⁽¹⁴⁾. Los mercados laborales contemporáneos ofrecen, pues, más y mejores oportunidades, pero también conviven con numerosas situaciones de subprotección social. En consecuencia, el CESE considera que las instituciones de la gobernanza comunitaria y los Estados miembros, en el marco de sus respectivas competencias, y previo diálogo social en los niveles adecuados, deben aumentar sus esfuerzos para asegurar que los sistemas de protección social se adaptan a estas formas de trabajo no convencional, a fin de garantizar la cobertura y prestaciones suficientes, además de sostenibles, para asegurar un trabajo decente y una vida digna. Son necesarias unas tasas de empleo estables y elevadas para apoyar la sostenibilidad de los sistemas de Seguridad Social.

3. Contexto europeo y aportaciones institucionales y científicas

- 3.1. El CESE recuerda que el principio 12 del pilar europeo de derechos sociales reconoce el «derecho a una protección social adecuada» a todas las personas trabajadoras por cuenta ajena, con independencia del tipo y la duración de su relación laboral. Lo mismo se reconoce, en condiciones comparables, a los trabajadores por cuenta propia. Por lo tanto, se debe alentar y apoyar a los Estados miembros en la reforma de sus sistemas nacionales de protección social para que garanticen el acceso a la protección social a todos, independientemente del tipo de contrato laboral, así como a los trabajadores autónomos. A tal fin, los trabajadores atípicos deben poder disfrutar de una protección equivalente a la de los trabajadores típicos, de modo que accedan a prestaciones suficientes y sostenibles en proporción a sus cotizaciones.
- 3.2. A fin de poner en práctica este objetivo de política social, el 8 de noviembre de 2019 el Consejo EPSCO adoptó la Recomendación del Consejo sobre el acceso a la protección social ⁽¹⁵⁾, en la que se recomienda a los Estados miembros que garanticen que todos los trabajadores y autónomos puedan disfrutar de:
- a) esquemas de protección social (cerrar brechas de acceso formal);
 - b) derechos acumulables o transferibles entre sistemas (cobertura efectiva);
 - c) beneficios suficientes, con una contribución proporcional (adecuación);
 - d) información adecuada sobre derechos y obligaciones (transparencia).

- 3.3. El apartado 19 de la Recomendación del Consejo insta a los Estados miembros a que apliquen los principios establecidos y presenten un plan en el que se informe sobre las medidas correspondientes que se adoptarán a escala nacional. En diciembre de 2022 todos los Estados miembros, salvo Luxemburgo, habían presentado dicho plan nacional de aplicación (PNA). Los PNA fueron debatidos por el Consejo EPSCO en diciembre de 2021 en el marco del Semestre Europeo, y en mayo de 2022 en el seno del Comité de Protección Social. También se consultó a los interlocutores sociales (mayo de 2022).
- 3.4. La Comisión ha examinado la aplicación de los objetivos de la Recomendación hasta el momento realizada por los Estados miembros. El CESE toma nota del informe ⁽¹⁶⁾ presentado a tal fin (enero de 2023), en el que constata algunos avances y muchas carencias. Junto a los referidos PNA, la Comisión ha tenido en cuenta los objetivos de reformas estructurales vinculados a la mejora de la protección social del trabajo atípico en los PNRR.
- 3.5. El CESE toma nota de que los PNRR aceleran la transición digital y ecológica. La transición digital promueve la expansión de la economía y el trabajo en plataformas digitales. Esto ofrece notables oportunidades para acceder al mercado laboral y obtener ingresos adicionales que mejoren el nivel de renta, pero también plantea déficits de protección social que dificultan una vida digna, especialmente para los colectivos más vulnerables.
- 3.6. Para cumplir con el objetivo de una protección social adecuada del artículo 151 del TFUE, el CESE considera necesario profundizar en la gestión justa y eficaz de la transición ecológica, lo que requiere también adaptar y reforzar las redes de seguridad social preexistentes de los Estados miembros, con el apoyo de la Unión Europea y previo diálogo social en los diversos niveles adecuados, a fin de compensar los efectos de la lucha contra el cambio climático en el bienestar de las personas, los colectivos y las zonas más vulnerables.
- 3.7. Desde principios de 2022, surgió un nuevo reto para las economías, la sociedad y los sistemas de protección europeos: el entorno económico y geopolítico desencadenado por la guerra de agresión de Rusia contra Ucrania. Este persistente conflicto supone nuevos riesgos de pobreza para los hogares ya vulnerables, mucho más para aquellos cuyos miembros tienen baja cualificación, no trabajan a tiempo completo, realizan otras formas de trabajo, empleo atípico o están inactivos. De ahí la necesidad de promover, en el marco del Semestre Europeo, sistemas nacionales de protección social sostenibles e inclusivos, por cuanto generan beneficios sociales y también beneficios económicos. Dichos sistemas son importantes para el buen funcionamiento de los mercados laborales, ya que prestan apoyo ante las incidencias de la vida, como la enfermedad y el desempleo. Al mismo tiempo, esos sistemas ayudarán en la transición de un empleo a otro y reducirán los períodos de inactividad de las personas que puedan trabajar.
- 3.8. El CESE constata que la Comisión y el Consejo, desde 2019, han puesto en marcha varias iniciativas, también legislativas, vinculadas a la protección del trabajo atípico (adecuación de los salarios mínimos, promoción de una renta mínima adecuada para la inclusión activa, Directiva sobre unas condiciones laborales transparentes y previsibles, que incluye información sobre la seguridad social, Directiva para la mejora del trabajo en plataformas, etc.).
- 3.9. El CESE toma nota de que la Comisión supervisa las cuestiones relacionadas con la protección social en el marco del Semestre Europeo. Además, el indicador de rendimiento de la protección social (instrumento de seguimiento elaborado con el Comité de Protección Social para detectar las principales tendencias sociales en la

UE) determina cada año los Estados miembros que tienen un reto social clave en relación con el acceso a la protección social.

4. Observaciones generales

- 4.1. El CESE recuerda que la práctica totalidad de los Estados miembros de la Unión Europea han ratificado la Carta Social Europea, lo que significa que han aceptado el compromiso de «mantener el sistema de seguridad social en un nivel satisfactorio, al menos igual al necesario para la ratificación del Código Europeo de Seguridad Social y esforzarse por elevar progresivamente el sistema de seguridad social a un nivel superior», según establece su artículo 12, apartados 2 y 3 ⁽¹⁷⁾. En consecuencia, están comprometidos con la adaptación continua a los cambios de los mercados de trabajo en contextos de economías cambiantes y competitivas, a fin de garantizar una protección social equitativa para todas las personas mediante sistemas adecuados, suficientes y sostenibles y, en su caso, deben ser apoyados en sus intentos.
- 4.2. El CESE constata, a la luz del informe de la Comisión (2023), que la gran mayoría de los sistemas de protección social siguen concebidos para los trabajos y trabajadores convencionales o típicos (enfoque contributivo). Como consecuencia de ello, una parte cada vez mayor de la población activa no goza de suficiente protección social debido a su situación de mayor riesgo y vulnerabilidad en el mercado de trabajo (asalariado o por cuenta propia) o al tipo de relación laboral que mantiene.
- 4.3. El CESE toma nota de la extrema diversidad en la aplicación de la Recomendación respecto de cada Estado miembro y confirma importantes desequilibrios territoriales. El CESE comparte con la Comisión su preocupación por que solo una minoría de Estados aborden de forma global y coherente los déficits existentes en el acceso real, cobertura efectiva y adecuación de la protección social. De ahí la imperiosa necesidad de intensificar y acelerar los esfuerzos para su aplicación, basada en los principios de la buena gobernanza, a fin de corregir dichos déficits. La adaptación de los sistemas para procurar un mejor acceso a la protección social universal es un proceso a largo plazo en el que intervienen los interlocutores sociales y otras organizaciones nacionales pertinentes.
- 4.4. El CESE valora positivamente que se utilicen indicadores objetivos para medir los avances desde la adopción de la Recomendación. Sin embargo, es necesario actualizarlos para mejorar la transparencia, pues se constatan lagunas de datos en varias categorías de trabajo atípico, como el estacional en los sectores agrario y alimentario (trabajadores temporales, desplazados o intermitentes). De ahí las deficiencias de Eurostat. Es fundamental intentar actualizar el conjunto de indicadores utilizado, con el fin de garantizar que sean comparables y estadísticamente fiables.
- 4.5. El CESE toma nota de los intercambios de información entre representantes de los Estados miembros y los interlocutores sociales. No obstante, considera necesario mejorar el control del acceso a la protección social en todos los Estados miembros de la UE y perfeccionar la información disponible sobre la materialización de los riesgos, la percepción de prestaciones, la cuantificación de las carencias en la cobertura formal y la adecuación, dada la gran diversidad de situaciones en los Estados miembros. Es necesario animar también a los Estados miembros a que diseñen regímenes de protección social adecuados para los autónomos y les animen a participar en todas las ramas ofrecidas.
- 4.6. El CESE observa que ciertas ramas de protección social presentan más déficits. Así

sucede con las prestaciones por desempleo (trece Estados miembros), enfermedad (once) y maternidad (nueve). Entre las categorías afectadas figuran los trabajadores eventuales o los que tienen contratos de trabajo simplificados y de corta duración, los trabajadores temporeros y aquellos con otros contratos de trabajo específicos de cada país. Además, los trabajadores por cuenta propia de diecinueve Estados miembros y algunos trabajadores no convencionales de diecisiete de ellos carecían de cobertura en, al menos, una rama de la protección social.

- 4.7. El CESE considera que la Comisión debería redoblar su apoyo a los Estados miembros para hacer frente a los obstáculos señalados, con el fin de examinar y, en su caso, rectificar sus carencias en materia de protección social para el trabajo atípico. Junto a la necesidad de mantener una adecuada flexibilidad del mercado laboral se sitúa la complejidad de ampliar la cobertura a los trabajadores por cuenta propia (especialmente los seguros de desempleo y de invalidez) y a grupos específicos, como los trabajadores de plataformas, empleadas del hogar, trabajadores agrarios, etc. Deberían tenerse en cuenta las buenas prácticas.
- 4.8. El CESE es consciente de que las medidas destinadas a disminuir el uso de contratos atípicos, sin pérdida de flexibilidad para empresas y trabajadores, contribuyen a paliar los déficits en la cobertura formal y efectiva (las puestas en marcha en Países Bajos, Polonia y Alemania). Entre esas medidas figuran la reducción de los incentivos sociales y fiscales a los contratos de corta duración o de autónomos ficticios, la regulación del trabajo en plataformas o la reforma de la legislación laboral para abordar la segmentación. Una clasificación correcta garantiza el acceso a la protección social adecuada y crea un entorno normativo más claro.

5. Observaciones particulares

- 5.1. El CESE toma nota de la visión general de los veintiséis PNA, que revela que, según el informe de la Comisión, si bien casi todos los planes se refieren a los déficits existentes o restantes en el acceso a la protección social a escala nacional, solo en la mitad de los Estados miembros se abarcan todos los colectivos y tipos de deficiencias. Algunos Estados consideran que han aplicado todas las disposiciones de la Recomendación (Bulgaria y Suecia) o casi todas (Chequia, Francia, Hungría, Austria y Polonia).
- 5.2. El CESE también observa con preocupación la extremada diversidad de calendarios de aplicación (ya sean adoptados o previstos) de un país a otro: diez PNA se centran en una medida política o legislativa principal, once incluyen un conjunto de entre tres y ocho medidas y solo el plan de Bélgica propone más de treinta medidas. Únicamente trece Estados mencionan medidas adoptadas.
- 5.3. El CESE considera necesario que los PNA tengan en cuenta a todos los colectivos de trabajadores atípicos, no solo a reducidos colectivos específicos, y recomienda revisar todos los regímenes o ramas de la protección social para reducir los déficits existentes. Diecisiete Estados miembros abordan de forma selectiva la situación de déficits de protección social y se centran en los trabajadores por cuenta propia.
- 5.4. El CESE constata, a la vista del Informe de la Comisión, que un pequeño grupo de PNA (como los de Bélgica, Estonia y Chipre) incluyen información detallada sobre cada medida planificada, pero una mayoría de Estados miembros no detalla las medidas anunciadas de cara al futuro. El CESE pide a la Comisión que sea más exhaustiva a la hora de requerir y evaluar la información mínima para estos planes, al objeto de mejorar los indicadores de transparencia de las diferentes situaciones de atipicidad, evitando crear cargas administrativas adicionales.
- 5.5. El CESE muestra su preocupación por que solo un número limitado de PNA

mencione la participación de los interlocutores sociales en la elaboración del plan y apenas se haga referencia a otras partes interesadas, como las organizaciones de la sociedad civil. El CESE pide a la Comisión y los Estados miembros que los PNA se lleven a cabo en el marco del diálogo social, con los agentes sociales y con las organizaciones de la sociedad civil.

- 5.6. El CESE considera que los PNA podrían resultar más eficaces si la Comisión requiere una mejor vinculación con las medidas políticas previstas en el marco de los PNR y las medidas de seguimiento en el contexto del Semestre Europeo. A juicio del CESE, esta vinculación maximizaría su impacto positivo y reduciría eventuales incoherencias. Para ello, los Estados miembros deben recibir el apoyo adecuado.
- 5.7. Según la configuración de la OIT, los sistemas de protección social adecuados y sostenibles son una condición esencial para garantizar la calidad de vida de todas las personas. Por lo tanto, el CESE considera que es necesario animar a los Estados miembros a avanzar en los sistemas de protección social que no se centren solo en las personas trabajadoras, típicas o atípicas, sino en el conjunto de la ciudadanía, teniendo en cuenta las prácticas nacionales, con el fin de avanzar hacia sistemas más universales, cuando sea oportuno, garantizando en todo momento la protección suficiente y su sostenibilidad financiera ⁽¹⁸⁾.
- 5.8. El CESE recomienda a la Comisión que, para conciliar el trabajo digno con la soberanía alimentaria, mejore la protección social de los trabajadores estacionales del sector agroalimentario mediante, entre otras cosas, la promoción de actividades de aprendizaje mutuo para los Estados miembros, incluida la lucha contra el trabajo no declarado.
- 5.9. El CESE constata que el TJUE y los tribunales nacionales limitan la posibilidad de introducir, mediante leyes nacionales, acciones positivas para corregir las brechas de género en protección social. De ahí que proponga a la Comisión y al Consejo reformas de la Directiva 79/7/CE a fin de adaptarla a los tiempos. En consecuencia, el CESE invita a la Comisión a que evalúe, en el menor tiempo posible, la aplicación de la Directiva 79/7/CE y, en su caso, proponga al Consejo y al Parlamento Europeo las reformas que se estimen más adecuadas para promover, por parte de los Estados miembros y en el marco del Diálogo Social, la corrección efectiva de dichas brechas, de conformidad con el artículo 157, apartado 4, del TFUE.
- 5.10. El CESE considera que el intercambio de experiencias entre los Estados miembros es una vía adicional útil para avanzar en las mejores prácticas de adaptación de los sistemas nacionales de protección social al trabajo atípico, corrigiendo los desequilibrios que puedan existir. Por tanto, pide a la Comisión que fomente este tipo de encuentros de aprendizaje mutuo, facilitando que participen en ellos los interlocutores sociales nacionales, cuando sea oportuno, y el CESE.

Bruselas, 23 de octubre de 2024.

El Presidente
del Comité Económico y Social Europeo
Oliver RÖPKE

⁽¹⁾ Directiva 79/7/CEE del Consejo, de 19 de diciembre de 1978, relativa a la aplicación progresiva del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en materia de seguridad social ([DO L 6 de 10.1.1979, p. 24](#)).

- (²) Informe de la Comisión al Consejo sobre la aplicación de la Recomendación del Consejo relativa al acceso a la protección social para los trabajadores por cuenta ajena y por cuenta propia, Bruselas, 31.1.2023, [COM\(2023\) 43 final](#).
- (³) Dictamen del Comité Económico y Social Europeo sobre «Trabajo digno en todo el mundo» [COM(2022) 66 final] ([DO C 486 de 21.12.2022, p. 149](#)).
- (⁴) Dictamen del Comité Económico y Social Europeo sobre «El pilar europeo de derechos sociales: evaluación de las primeras medidas de aplicación y recomendaciones para el futuro» [Dictamen de iniciativa] ([DO C 14 de 15.1.2020, p. 1](#)).
- (⁵) <https://www.ela.europa.eu/sites/default/files/2023-04/Study-on-the-extent-of-dependent-self-employment-in-the-EU.pdf>.
- (⁶) <https://www.ilo.org/es/publications/el-empleo-atipico-en-el-mundo-retos-y-perspectivas-principales-conclusiones>.
- (⁷) <https://www.eurofound.europa.eu/en/publications/2017/non-standard-forms-employment-recent-trends-and-future-prospects>.
- (⁸) [DO C 387 de 15.11.2019, p. 1](#).
- (⁹) [COM\(2023\) 43 final](#).
- (¹⁰) Dictamen del Comité Económico y Social Europeo sobre la «Propuesta de Recomendación del Consejo relativa al acceso a la protección social para los trabajadores por cuenta ajena y los trabajadores por cuenta propia» [COM(2018) 132 final] ([DO C 440 de 6.12.2018, p. 135](#)).
- (¹¹) Dictamen del Comité Económico y Social Europeo sobre «La igualdad de género en los mercados laborales europeos» (Dictamen exploratorio solicitado por el Parlamento Europeo) ([DO C 110 de 22.3.2019, p. 26](#)).
- (¹²) [COM\(2023\) 43 final](#).
- (¹³) Spasova, S. et al.: «Access to Social Protection for People Working on Non-Standard Contracts and as Self-Employed in Europe. A Study of National Policies», informe de la Red Europea de Política Social para la Comisión Europea, Luxemburgo, 2017; M. Westerveld y M. Olivier (dir.): *Social Security outside the Realm of the Employment Contract. Informal Work and Employee-Like Workers*, Edward Elgar Publishing, Cheltenham, 2019; I. Daugareilh: «Introduction: social protection for digital platform workers in Europe», *International Social Security Review*, vol. 74, n.º 3-4, edición especial, 2021, pp. 5-12.
- (¹⁴) *Non-Standard Employment around the World. Understanding Challenges, Shaping Prospects*, Ginebra, BIT, 2016, pp. 18-19.
- (¹⁵) <https://ec.europa.eu/social/main.jsp?langId=es&catId=89&furtherNews=yes&newsId=9478>.
- .
- (¹⁶) [COM\(2023\) 43 final](#).
- (¹⁷) [Carta Social Europea \(revisada\)](#).
- (¹⁸) Por ejemplo, rentas mínimas de los Estados nacionales, incluso facilitadoras del retorno al empleo, conforme al principio 14 del pilar europeo de derechos sociales.

ANEXO

Las enmiendas siguientes, que obtuvieron al menos una cuarta parte de los votos emitidos, fueron rechazadas en el transcurso de los debates (artículo 75, apartado 3, del Reglamento interno):

Enmienda 1

SOC/802

Desequilibrios sobre protección social

Punto 5.9

Modifíquese de la manera siguiente:

Dictamen de la Sección	Enmienda
El CESE constata que el TJUE y los tribunales nacionales limitan la posibilidad de introducir, mediante leyes nacionales, acciones positivas para corregir las brechas de género en protección social. <i>De ahí que proponga a la Comisión y al Consejo reformas de la Directiva 79/7/CE a fin de adaptarla a los tiempos.</i> En consecuencia, el CESE invita a la Comisión a que evalúe, en el menor tiempo posible, la aplicación de la Directiva 79/7/CE y, <i>en su caso, proponga al Consejo y al Parlamento Europeo</i> las reformas que se estimen más adecuadas para <i>promover, por parte de los Estados miembros</i> y en el marco del Diálogo Social, <i>la corrección efectiva de dichas brechas, de conformidad con</i> el artículo 157, apartado 4, del TFUE.	El CESE constata que el TJUE y los tribunales nacionales limitan la posibilidad de introducir, mediante leyes nacionales, acciones positivas para corregir las brechas de género en protección social. En consecuencia, el CESE invita a la Comisión a que evalúe, en el menor tiempo posible, la aplicación de la Directiva 79/7/CE y <i>a que anime a los Estados miembros a llevar a cabo</i> las reformas que se estimen más adecuadas para <i>corregir esas brechas, en el nivel nacional</i> y en el marco del Diálogo Social, <i>mediante la adopción de las medidas positivas que establece</i> el artículo 157, apartado 4, del TFUE.

Exposición de motivos

Antes que solicitar la revisión de la Directiva 79/7/CE, el texto debería centrarse en pedir a los Estados miembros que lleven a cabo las reformas oportunas. El artículo 157, apartado 4, del TFUE establece lo siguiente: «Con objeto de garantizar en la práctica la plena igualdad entre hombres y mujeres en la vida laboral, el principio de igualdad de trato no impedirá a ningún Estado miembro mantener o adoptar medidas que ofrezcan ventajas concretas destinadas a facilitar al sexo menos representado el ejercicio de actividades profesionales o a evitar o compensar desventajas en sus carreras profesionales».

Resultado de la votación

A favor	: 82
En contra	: 90

Enmienda 2**SOC/802****Desequilibrios sobre protección social****Punto 1.5****Modifíquese de la manera siguiente:**

Dictamen de la Sección	Enmienda
El CESE considera que, sin perjuicio de <i>la posibilidad de explorar un instrumento normativo</i> , el camino trazado por la Recomendación del Consejo a los Estados miembros sobre el acceso a una protección social para los trabajadores por cuenta ajena y por cuenta propia, permite avanzar en:	El CESE considera que, sin perjuicio de <i>posibles nuevas medidas de la UE para abordar los retos pendientes</i> , el camino trazado por la Recomendación del Consejo a los Estados miembros sobre el acceso a una protección social para los trabajadores por cuenta ajena y por cuenta propia, permite avanzar en:
a)esquemas de protección social adecuados (cerrar brechas de acceso formal);	a)esquemas de protección social adecuados (cerrar brechas de acceso formal);
b)derechos acumulables o transferibles entre sistemas (cobertura efectiva);	b)derechos acumulables o transferibles entre sistemas (cobertura efectiva);
c)beneficios suficientes, con una contribución proporcional (adecuación);	c)beneficios suficientes, con una contribución proporcional (adecuación);
d)información adecuada sobre derechos y obligaciones (transparencia).	d)información adecuada sobre derechos y obligaciones (transparencia).

Exposición de motivos

No es necesario hacer referencia a la posibilidad de explorar un instrumento normativo, dadas las conclusiones a que llega el informe de la Comisión sobre la aplicación de la Recomendación del Consejo relativa al acceso a la protección social para los trabajadores por cuenta ajena y por cuenta propia. Entre otras cosas afirma que:

- la Recomendación del Consejo ha contribuido a impulsar la introducción de cambios en los sistemas nacionales arraigados de protección social;
- la Recomendación resulta más pertinente que nunca para garantizar que los sistemas de protección social permitan amparar a una gran parte de la población activa frente a las perturbaciones económicas;
- la aplicación de la Recomendación del Consejo debe basarse en políticas socioeconómicas más amplias, tanto a escala nacional como de la UE. Es importante señalar que algunos Estados miembros aprovecharon la Recomendación y el correspondiente proceso del PNA como una oportunidad para plantearse, llevar a cabo o preparar reformas generales de los sistemas de protección social;

- la adaptación de los sistemas para procurar un mejor acceso a la protección social universal es un proceso a largo plazo en el que intervienen los interlocutores sociales y otras organizaciones nacionales pertinentes;
- se prevé que el informe dé pie a debates sobre la manera de abordar los retos pendientes y el tipo de ayuda que puede prestar la UE a estos esfuerzos.

Resultado de la votación

A favor	: 81
En contra	: 105
Abstenciones	: 12

Enmienda 3

SOC/802

Desequilibrios sobre protección social

Punto 1.9

Modifíquese de la manera siguiente:

Dictamen de la Sección	Enmienda
El CESE constata que el TJUE y los tribunales nacionales limitan la posibilidad de introducir, mediante leyes nacionales, acciones positivas para corregir las brechas de género en protección social. <i>De ahí que proponga a la Comisión y al Consejo reformas de la Directiva 79/7/CE a fin de adaptarla a los tiempos.</i> En consecuencia, el CESE invita a la Comisión a que evalúe, en el menor tiempo posible, la aplicación de la Directiva 79/7/CE y, <i>en su caso, proponga al Consejo y al Parlamento Europeo</i> las reformas que se estimen más adecuadas para <i>promover, por parte de los Estados miembros</i> y en el marco del Diálogo Social, <i>la corrección efectiva de dichas brechas, de conformidad con</i> el artículo 157, apartado 4, del TFUE.	El CESE constata que el TJUE y los tribunales nacionales limitan la posibilidad de introducir, mediante leyes nacionales, acciones positivas para corregir las brechas de género en protección social. En consecuencia, el CESE invita a la Comisión a que evalúe, en el menor tiempo posible, la aplicación de la Directiva 79/7/CE y a <i>que anime a los Estados miembros a llevar a cabo</i> las reformas que se estimen más adecuadas para <i>corregir esas brechas de forma eficaz, en el nivel nacional</i> y en el marco del Diálogo Social, <i>mediante la adopción de las medidas positivas que establece</i> el artículo 157, apartado 4, del TFUE.

Exposición de motivos

Antes que solicitar la revisión de la Directiva 79/7/CE, el texto debería centrarse en pedir a los Estados miembros que lleven a cabo las reformas oportunas. El artículo 157, apartado 4, del TFUE establece lo siguiente: «Con objeto de garantizar en la práctica la plena igualdad entre hombres y mujeres en la vida laboral, el principio de igualdad de trato no impedirá a ningún

Estado miembro mantener o adoptar medidas que ofrezcan ventajas concretas destinadas a facilitar al sexo menos representado el ejercicio de actividades profesionales o a evitar o compensar desventajas en sus carreras profesionales».

Resultado de la votación

Resultado idéntico al de la enmienda 1 al punto 5.9 (enmiendas vinculadas).

3. Dictamen del Comité Económico y Social Europeo — Garantizar un equilibrio entre la vida profesional y la vida privada para todas las personas en respuesta a sus necesidades: ¿cómo unas condiciones laborales flexibles y adecuadas pueden apoyar la solidaridad intergeneracional y el empoderamiento de las mujeres? (Dictamen exploratorio a petición de la Presidencia húngara del Consejo)

ELI: <http://data.europa.eu/eli/C/2025/116/oj>

4. Dictamen del Comité Económico y Social Europeo — Crear oportunidades y gestionar los riesgos de las nuevas tecnologías en favor de los servicios públicos, la organización del trabajo y unas sociedades más igualitarias e inclusivas (Dictamen exploratorio solicitado por la Comisión Europea)

ELI: <http://data.europa.eu/eli/C/2025/114/oj>

Diario Oficial
de la Unión Europea

ES
Serie C

C/2025/114

10.1.2025

Dictamen del Comité Económico y Social Europeo

**Crear oportunidades y gestionar los riesgos de las nuevas tecnologías en
favor de los servicios públicos, la organización del trabajo y unas
sociedades más igualitarias e inclusivas**

(Dictamen exploratorio solicitado por la Comisión Europea)

(C/2025/114)

Ponente:

Giulia BARBUCCI

Coponente:

Giovanni MARCANTONIO

Asesores	Matteo ARIANO (por la ponente) Ester DINI (por el coponente) Valeria RONZITTI (por el Grupo I)
Consulta	Comisión Europea, 11.12.2023
Base jurídica	Artículo 304 del Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea
Sección competente	Empleo, Asuntos Sociales y Ciudadanía
Aprobado en sección	3.10.2024
Aprobado en el pleno	23.10.2024
Pleno n.º	591
Resultado de la votación (a favor/en contra/abstenciones)	190/2/4

1. Conclusiones y recomendaciones

- 1.1. No existe una definición propia de «servicio público» en los Tratados, que, en su lugar, hacen referencia a los servicios de interés (económico) general en el artículo 14 y el Protocolo n.º 26 del TFUE. En el presente Dictamen, por «servicio público» se entienden las actividades o servicios que las autoridades públicas de los Estados miembros a escala nacional, regional o local consideran de interés general y, en consecuencia, sujetos a obligaciones de servicio público.
- 1.2. Los servicios públicos están plenamente inmersos en la transición digital y, para aprovechar al máximo las nuevas tecnologías, es necesario tener en cuenta sus ventajas e inconvenientes.
- 1.3. La adopción de la digitalización y la inteligencia artificial (IA) podría revolucionar la forma en que se prestan los servicios públicos en toda la Unión Europea, al ofrecer soluciones innovadoras para atender con mayor eficacia y rapidez las necesidades de la población.
- 1.4. La IA puede mejorar la prestación de servicios a los usuarios y contribuir a que sean más accesibles, en particular, para las personas más vulnerables de la sociedad.
- 1.5. La posibilidad de automatizar procesos complejos y repetitivos podría aumentar la eficiencia y reducir la carga de trabajo de los trabajadores. Sin embargo, hay que tener cuidado —por ejemplo, para evitar sesgos— con el uso de algoritmos de IA predictivos y generativos, de modo que los sistemas utilizados sean justos y transparentes y protejan los derechos de todos los agentes implicados.
- 1.6. El CESE recomienda que los procesos de toma de decisiones en el desarrollo de algoritmos ⁽¹⁾ y en la implantación de estas tecnologías sean transparentes, también para garantizar el principio de «control humano». Aunque mejorar la eficiencia de los servicios públicos es importante, hay que tener presente que estos servicios los prestan seres humanos, a su propio ritmo, en su propio tiempo y con sus propias necesidades.
- 1.7. Los servicios públicos deben invertir en las herramientas de ciberseguridad necesarias para prevenir ataques y otros delitos relacionados con los datos, y

- garantizar la existencia de dichas herramientas.
- 1.8. Los gestores de servicios públicos deben poner en conocimiento de sus trabajadores la adopción de sistemas de supervisión de IA a fin de asegurar la transparencia de las actividades administrativas, tanto interna como externamente, en especial para quienes trabajan con los nuevos sistemas. La información es crucial para generar confianza, así como para la formación. Por ello, la integración de la IA en los servicios públicos debe ir acompañada de un plan exhaustivo de formación y perfeccionamiento profesional.
 - 1.9. El diálogo social y la negociación colectiva desempeñan un papel crucial en la promoción de la transición a la IA. Las innovaciones adoptadas deben acompañarse, dirigirse y vehicularse a través de un seguimiento periódico y del apoyo de los interlocutores sociales.
 - 1.10. A fin de garantizar que la transición digital y la introducción de la IA en los servicios públicos sean inclusivas y sostenibles es necesario que exista un diálogo con las partes interesadas pertinentes de la sociedad civil, como las organizaciones de defensa de los derechos de los consumidores, las organizaciones de pacientes y de personas con discapacidad y representantes de los derechos de las minorías.

2. Observaciones generales

- 2.1. Nos encontramos inmersos en complejos desafíos sociales, varios de los cuales se han visto impulsados por acontecimientos como la reciente pandemia mundial y múltiples crisis. La transición digital en particular ha transformado las formas de trabajar y la propia organización del trabajo. La IA está cada vez más extendida en la sociedad y tiene un significativo impacto social, económico y en la producción y el trabajo. Si bien la magnitud de los cambios que se están produciendo pone de relieve las oportunidades que la IA puede brindar en términos de mejora de los sistemas económicos y sociales, también plantea dudas y preocupaciones en relación con la protección de los derechos fundamentales y sociales.
- 2.2. Como ilustran algunos de los primeros estudios sobre el uso de la IA en el lugar de trabajo ⁽²⁾, a diferencia de los cambios tecnológicos del pasado, la IA presenta características completamente nuevas. Los sistemas de IA presentan un elevado grado de autonomía y funcionan con diferentes niveles de automatización. Si bien algunas herramientas de IA generativa pueden funcionar sin intervención humana, la mayoría de las herramientas de IA no utilizan sistemas totalmente automatizados.
- 2.3. Algunas de las principales motivaciones de los empresarios para adoptar la IA son su potencial para aumentar la eficiencia y la productividad y para mejorar la calidad de los productos y servicios prestados. Los trabajadores también pueden beneficiarse de la introducción de la IA, ya que esta puede aumentar su autonomía al mejorar la organización del flujo de trabajo, eliminar tareas peligrosas o repetitivas y crear otras más complejas e interesantes. Sin embargo, aparte de sus beneficios, el desarrollo de la IA también suscita preocupación por los efectos que podría tener en los niveles de empleo y en las condiciones de trabajo.
- 2.4. Los servicios públicos están también plenamente inmersos en estos cambios trascendentales y, como el resto del mundo laboral, están llamados a aprovechar al máximo las nuevas tecnologías, sin perder de vista las ventajas e inconvenientes que conllevan. Ya existen varios ejemplos de servicios públicos que utilizan la IA en la UE y que evalúan sus ventajas e inconvenientes. La propia Comisión Europea ha definido recientemente un marco para los sistemas de IA que se utilizan actualmente en la Comisión, así como para los que están en proceso de desarrollo, y se han adoptado medidas para garantizar que la IA sea lícita, segura y fiable ⁽³⁾. En el

contexto de los servicios públicos, la IA puede mejorar la prestación de servicios al cliente y puede contribuir a que estos sean más accesibles, en particular para las personas más vulnerables de la sociedad.

- 2.5. La adopción de la digitalización y la IA podría revolucionar la forma en que se prestan los servicios públicos, al ofrecer soluciones innovadoras para atender con mayor eficacia y rapidez las necesidades de la población. El uso de determinadas formas de IA, como el aprendizaje automático, ha permitido procesar grandes volúmenes de datos y aumentar así el número de casos tramitados, reduciendo los tiempos de espera de los servicios que se prestan a la ciudadanía. Para aquellas actividades que no requieren contacto con el público se ha introducido el trabajo a distancia, que permite al personal de servicios públicos organizar su propio trabajo, también en función de sus necesidades personales.
- 2.6. En este contexto, el recién aprobado Reglamento de Inteligencia Artificial proporciona, por primera vez, una base jurídica común para que los países de la UE guíen el proceso de introducción de la IA, con el fin de que sea socialmente sostenible y no vulnere los derechos fundamentales. Esta nueva normativa establece las condiciones y los límites para el uso de la IA en función de los niveles de riesgo y reafirma la idea de una IA centrada en el ser humano. Debemos continuar por esta vía y promover la soberanía digital europea, ya que la autonomía tecnológica puede contribuir a garantizar el cumplimiento de las normas europeas, como la protección de datos, la inclusión y el respeto de los derechos.
- 2.7. El presente Dictamen exploratorio del CESE, solicitado por la Comisión Europea, pretende arrojar luz sobre el impacto de la digitalización y la introducción de la IA en los servicios públicos. No existe una definición de servicios públicos en los Tratados, por lo que este Dictamen se ocupará únicamente de actividades realizadas por entidades públicas, a las que el presente documento se referirá como «servicios públicos». El Dictamen evalúa la forma en que la IA y la digitalización pueden convertirse en herramientas para mejorar la eficiencia de los servicios públicos y la organización del trabajo público y estudia la manera en que la IA y el uso de las nuevas tecnologías podrían cambiar la relación entre los usuarios y los servicios públicos, teniendo en cuenta al mismo tiempo los cambios laborales que podrían afectar a los trabajadores de esos servicios. Por último, este Dictamen también analizará el modo en que la IA puede contribuir a unas sociedades más igualitarias e inclusivas.

3. El impacto de la IA en los servicios públicos

- 3.1. La aplicación de la IA en los servicios públicos merece especial atención, en particular en lo que se refiere a los elementos relacionados con la protección de los derechos de los ciudadanos y la gestión de los bienes y servicios públicos, que constituyen el objeto del presente Dictamen. Para ello es necesario centrarse en particular en las condiciones en las que se adopta y usa la IA, para hacerla compatible con la misión, la naturaleza y los objetivos de la acción pública. La transición a un mundo digital, por ejemplo, no debe entrañar la elusión de las normas.
- 3.2. La gran variedad de ámbitos de actividad se corresponde con una amplia cobertura de «tareas públicas» que afectan a los procesos de toma de decisiones, la asignación de recursos, la definición de medidas, la prestación efectiva de servicios y la organización del trabajo. Por tanto, a la hora de considerar los efectos del uso de la IA, habría que centrarse específicamente en el sector en cuestión y en el tipo de tarea de que se trate. Por ejemplo, tener en cuenta la compleja estructura de los

servicios que prestan las administraciones públicas, que pueden ser actividades de carácter estrictamente administrativo llevadas a cabo por las administraciones centrales y los entes locales y regionales, pero también la educación pública, la prestación de servicios sanitarios, la defensa, la seguridad social, la justicia y la recaudación de impuestos.

- 3.3. También debe tenerse en cuenta hasta qué punto los servicios están condicionados por la legislación nacional, que establece objetivos, métodos de funcionamiento y normas de conducta, que no solo varían de un país a otro, sino en ocasiones también dentro de un mismo país. Esto dificulta aún más, a escala europea, la definición de indicadores que puedan aplicarse a todos los contextos y regiones, lo que obstaculiza especialmente el establecimiento de una gobernanza coordinada en materia de IA.
- 3.4. La posibilidad de automatizar procesos complejos y repetitivos podría aumentar la eficiencia y reducir la carga de trabajo de los trabajadores. Sin embargo, hay que tener cuidado —por ejemplo, para evitar sesgos mediante auditorías independientes— con el uso de algoritmos de IA predictivos y generativos, de modo que los sistemas utilizados sean justos y transparentes y protejan los derechos de todos los actores implicados. Tal como destaca el Centro Común de Investigación ⁽⁴⁾, los servicios públicos pueden beneficiarse enormemente del uso de la IA, que mejora los procesos de toma de decisiones y los resultados de las políticas, potencia la prestación de los mismos y la interacción entre los usuarios y la Administración y optimiza la gestión interna. Por ejemplo, a escala local, el uso de la IA está aumentando en las ciudades inteligentes debido a las enormes cantidades de datos generados por sensores, la internet de las cosas o los ciudadanos, entre otros elementos. Muchas ciudades están creando sus propios gemelos digitales locales basados en la IA para apoyar los objetivos del Pacto Verde, centrándose en un único ámbito (por ejemplo, el proyecto LEAD sobre logística urbana).
- 3.5. El CESE ya había recomendado, antes de la adopción del Reglamento de Inteligencia Artificial, que los procesos de toma de decisiones en el desarrollo de algoritmos sean transparentes. A fin de garantizar el principio de «control humano», las directrices éticas sobre IA que debe elaborar la Comisión deben contemplar la interacción entre los trabajadores y las máquinas inteligentes y establecer principios de participación, responsabilidad y apropiación de los procesos de producción. Aunque mejorar la eficiencia de los servicios públicos es importante, hay que tener presente que estos servicios los prestan seres humanos, a su propio ritmo, en su propio tiempo y con sus propias necesidades.

4. Rendición de cuentas y seguridad (ciberseguridad) en los servicios públicos

- 4.1. La introducción de formas de IA en los servicios públicos conlleva desafíos que es necesario abordar. Esta transición requerirá importantes esfuerzos de organización del sector público, que no siempre está a la altura de las circunstancias, habida cuenta de las enormes cantidades de datos implicados, la falta de formación del personal y el hecho de que, en algunos casos, los sistemas informáticos en cuestión aún no se han modernizado completamente. La introducción de la IA también requiere que se tenga en cuenta el impacto de tales tecnologías en el medio ambiente, dado que, por un lado, los sistemas de aprendizaje automático consumen más energía, pero por otro lado, la IA puede utilizarse para encontrar soluciones a los desafíos medioambientales ⁽⁵⁾.

- 4.2. Cuando introduzcan la IA, los servicios públicos deben garantizar que se facilita información adecuada a ciudadanos, empresas, trabajadores y otras partes interesadas implicadas. Al mismo tiempo, es esencial aclarar la atribución de responsabilidades y la rendición de cuentas, identificando a los responsables de la gestión del proceso administrativo que utiliza soluciones de IA y garantizando que se presta atención al posible sesgo de las soluciones seleccionadas. Con ello se pretende evitar que el uso de la IA prive a ciudadanos, usuarios y beneficiarios de los servicios públicos de una persona de contacto a la que puedan acudir para pedir consejo o denunciar las opciones incorrectas generadas por los algoritmos.
- 4.3. En vista de lo anterior, hacen falta formas de asociación estratégica entre los sectores público y privado que creen herramientas digitales capaces de prestar servicios públicos de forma más eficiente. Sin embargo, los servicios públicos deben rendir cuentas y conservar la gobernanza y el control del proceso, expresar sus propias necesidades y los objetivos que pretenden alcanzar y ser capaces de recurrir a entidades privadas cualificadas para que presten dichos servicios. Deben establecerse procedimientos —o criterios— especiales ya en la fase de diseño del algoritmo, a fin de garantizar que los servicios públicos sean justos y se protejan los derechos de los ciudadanos y evitar resultados incorrectos, discriminatorios o distorsionados. Lo anterior debe extenderse al uso de datos para el entrenamiento o la alimentación de los algoritmos. Del mismo modo, a la hora de alimentar estos algoritmos, deben adoptarse medidas para garantizar que todos los ámbitos afectados por estas decisiones gocen de una representación equitativa y que se tengan en cuenta cuestiones éticas. Así pues, la mencionada transparencia de los procesos de toma de decisiones para la creación de algoritmos se está convirtiendo en algo esencial, sobre todo allí donde ello pueda afectar al acceso a los derechos sociales y sanitarios.
- 4.4. La enorme cantidad de datos que gestionan los servicios públicos podría incluir información excesivamente sensible, por ejemplo, datos sanitarios y jurídicos o relativos a derechos sociales. Teniendo en cuenta la naturaleza específica de la información y los datos tratados, la introducción de la IA debe ir acompañada de niveles de seguridad reforzados en la adquisición, el tratamiento y el almacenamiento de los datos. Los servicios públicos deben invertir en las herramientas de ciberseguridad necesarias para prevenir ataques y otros delitos relacionados con los datos, y garantizar la existencia de dichas herramientas. Esto entraña la vigilancia de actividades inusuales en la red y los puntos de acceso, la detección de potenciales vulnerabilidades de los datos y el refuerzo de las restricciones de acceso a datos sensibles, una mayor precisión de los sistemas de detección de intrusos, la detección de las vulnerabilidades del sistema y la actualización periódica de los sistemas de seguridad. El Reglamento General de Protección de Datos establece la protección de los datos de carácter personal, por lo que debe aplicarse y tomarse plenamente en consideración durante todo el desarrollo.

5. La IA en el mundo de los servicios públicos

- 5.1. Dadas las repercusiones que la introducción de la IA tiene en el trabajo, los servicios públicos tendrán que adoptar las medidas pertinentes para que se desarrolle de la mejor manera posible.
- 5.2. En primer lugar, el desarrollo de la IA en los servicios públicos debe basarse en debates previos tanto con las entidades públicas que prestan servicios como con los sindicatos que representan a los trabajadores en dichas entidades. La prestación de

servicios públicos suele estar condicionada por el género, y las mujeres migrantes ocupan con mayor frecuencia los puestos de trabajo menos cualificados, por lo que deben emprenderse esfuerzos para asegurarse de que esas trabajadoras también estén representadas. Los sindicatos y las entidades públicas de ámbito local, regional y nacional pueden detectar de manera conjunta cualquier problema relativo al modelo de organización propuesto y proponer sus ideas sobre el modo de mejorarlo y de proteger a los trabajadores. En todo caso, la introducción de la IA en los servicios públicos debe respetar las normas nacionales en materia de información y consulta.

- 5.3. La introducción y el desarrollo de la IA se basan en la participación de los trabajadores, con arreglo al enfoque centrado en el ser humano mencionado anteriormente. En este contexto, es esencial tanto contratar como formar a los trabajadores para cualquier innovación digital, en particular para la IA, en lo relativo a su posible impacto sobre los derechos fundamentales. En lo que respecta a la contratación, hay que tener presente que algunos Estados miembros tienen un déficit de trabajadores en los servicios públicos, lo que podría dificultar considerablemente la implantación de servicios digitales y la prestación de los servicios. Por tanto, la cifra de trabajadores de los servicios públicos debería incrementarse en consecuencia cuando su número no sea suficiente para garantizar la prestación de esos servicios. También es necesario incluir perfiles laborales específicos para trabajadores capaces de gestionar este delicado proceso, como expertos informáticos o ingenieros. En lo que se refiere a la formación, hay que recordar que no basta con contratar personal; también hay que formar a los trabajadores de los servicios públicos para que aprendan a interactuar con las nuevas plataformas y con las nuevas formas de trabajar.
- 5.4. Además de la formación, también es crucial garantizar que los trabajadores implicados estén bien informados. Los gestores de servicios públicos deben poner en conocimiento de sus trabajadores la adopción de sistemas de supervisión de IA a fin de asegurar la transparencia de las actividades administrativas, tanto interna como externamente, en especial para quienes trabajan con los nuevos sistemas.
- 5.5. El uso de IA podría repercutir negativamente en la salud de los trabajadores ⁽⁶⁾. Por ejemplo, trabajar a distancia desde casa puede aumentar el aislamiento y reducir la interacción con los compañeros. Otros aspectos cruciales son el aumento de los riesgos psicosociales debido a la carga de trabajo, así como jornadas de trabajo dictadas por las máquinas. Aumentará el número de horas que los trabajadores estén conectados, y los límites entre vida personal y profesional se volverán más difusos, ya que los trabajadores tienen que garantizar la eficiencia ⁽⁷⁾. Asimismo, el hecho de que sea una máquina —y no otro ser humano— quien dé instrucciones entraña el riesgo de que los empleados se sientan alienados. A este respecto, sería útil que la Comisión estudiara la forma de dar seguimiento a la Resolución del Parlamento Europeo de 10 de marzo de 2022 ⁽⁸⁾ en la que se pedía la adopción de una directiva sobre los riesgos psicosociales. El Comité está dispuesto a elaborar un dictamen al respecto. A escala nacional, también es importante formar a operadores del sector, como los inspectores de trabajo, de modo que puedan vigilar este riesgo y proteger a los trabajadores implicados.

6. La garantía de los derechos y la inclusión social y la promoción de la participación democrática

- 6.1. Como ya ha demostrado la aprobación del Reglamento de Inteligencia Artificial, existe una forma europea de usar la IA y la digitalización que logra un equilibrio

- entre el desarrollo tecnológico y los derechos de la ciudadanía.
- 6.2. Al aplicar soluciones de IA, deben tenerse plenamente en cuenta los derechos de los usuarios, que son los destinatarios de los servicios. Se corre el riesgo de que, en la carrera por la eficiencia, las soluciones de IA se vuelvan demasiado genéricas, creadas para poblaciones generales en lugar de tener en cuenta las características específicas de grupos de usuarios o de individuos concretos. Por consiguiente, debería promoverse el diálogo con las partes interesadas pertinentes de la sociedad civil, como las organizaciones de defensa de los derechos de los consumidores y los pacientes y las que representan los derechos de las mujeres, las personas con discapacidad, las personas racializadas, las personas LGBTQI+ y otras minorías. Habida cuenta de la marcada dimensión de género de la prestación de servicios públicos, unida a las desigualdades entre hombres y mujeres, y de las diferencias en materia de salud entre sexos, es importante incluir una perspectiva de género que adopte un enfoque interseccional respecto de otras características específicas. Esto garantizará sistemas inclusivos y sostenibles, que se adapten a los problemas o a las necesidades en cuestión, ya que los riesgos y las oportunidades pueden ser diferentes para los distintos grupos. La inclusión puede lograrse, por ejemplo, mediante un mejor acceso a la información, servicios adaptados a las necesidades de las distintas poblaciones, formación y apoyo para ayudar a los grupos marginados a acceder a servicios basados en la IA y utilizarlos.
 - 6.3. Desde este punto de vista, que solo puede ser uno centrado en el ser humano ⁽⁹⁾, el desarrollo de la IA debe reconocer el hecho de que puede haber sectores de la población que podrían quedar excluidos de estos beneficios. Los asistentes de voz, por ejemplo, pueden sustituir a las interfaces textuales de los sitios web de los servicios públicos ⁽¹⁰⁾, permitiendo no solo un uso más sencillo para los usuarios públicos existentes, sino también el acceso de aquellos ciudadanos que de otro modo no podrían interactuar con los proveedores de servicios, como ciudadanos con discapacidades visuales o personas mayores con bajos niveles de alfabetización digital. Hay que reducir el riesgo de exclusión social mediante la oferta de posibilidades de acceso a los servicios públicos a través de sistemas no digitales, ya que no puede preverse un sistema de servicios públicos totalmente informatizado. Por tanto, el uso de herramientas como los asistentes virtuales puede incluirse en la lista de opciones que pueden utilizar los ciudadanos para ponerse en contacto con los servicios públicos, pero no deben ser las únicas disponibles. Siempre deben ofrecerse otras opciones, como la posibilidad de llamar por teléfono al personal, realizar videollamadas o concertar citas en persona. Por lo tanto, un objetivo fundamental debe ser hallar el modo de utilizar la tecnología para conseguir sociedades *más* inclusivas.

7. Diálogo social para acompañar los cambios

- 7.1. Para promover un sistema de IA seguro que respete derechos fundamentales como la privacidad y la equidad, la transparencia y unos procesos comprensibles, es necesario crear un clima de confianza en torno a la introducción de sistemas de IA.
- 7.2. El diálogo social y la negociación colectiva desempeñan un papel crucial en la promoción de la transición a la IA. Las innovaciones adoptadas deben acompañarse, dirigirse y vehicularse a través de un seguimiento periódico y del apoyo de los interlocutores sociales. Los interlocutores sociales pueden contribuir a lograr un mejor uso de la IA, que sea transparente y basado en los derechos, favoreciendo un enfoque flexible y pragmático que también promueva la equidad y la transparencia.
- 7.3. El diálogo social también puede desempeñar un papel clave, incluso en lo relativo a

la organización del trabajo. Desde este punto de vista, las formas de trabajo que se afianzaron durante la pandemia, como el trabajo a distancia, podrían ser positivas y compatibles con una prestación más eficiente de los servicios públicos. A este respecto, resultan pertinentes el Acuerdo marco de los interlocutores sociales europeos sobre la digitalización, firmado el 22 de junio de 2020 ⁽¹⁾ por la Confederación Europea de Sindicatos (CES), BUSINESS EUROPE, SME United y Centro Europeo de la Empresa Pública, y el Acuerdo marco europeo sobre la digitalización de las administraciones centrales, firmado el 6 de octubre de 2022 ⁽²⁾ entre la Delegación Sindical de la Administración Nacional y Europea (TUNED) y los Empleadores de la Administración Pública Europea (EUPAE).

8. Fomento de las capacidades digitales para todos

- 8.1. Mejorar las capacidades digitales de ciudadanos y trabajadores es crucial para que la sociedad afronte con éxito esta transición. Por lo tanto, es necesario sensibilizar aún más a la ciudadanía y a todos los sectores de la sociedad civil sobre las oportunidades y los riesgos que entraña la IA, y garantizar que obtengan una mayor destreza al utilizar los servicios prestados a través de los sistemas de IA, mediante la educación y la formación profesionales.
- 8.2. En lo que atañe a los servicios públicos, la introducción de la IA está provocando un cambio en las necesidades de capacidades. Por un lado, reproducirá —y podría sustituir en parte— ciertas tareas, como las más repetitivas que pueden automatizarse, así como algunas intelectuales, como el análisis, la planificación y el asesoramiento. Por otro lado, las capacidades necesarias para desarrollar y mantener los sistemas de IA serán cada vez más importantes, así como aquellas necesarias para implantar y utilizar las aplicaciones de IA, y para interactuar con ellas.
- 8.3. Por ello, la integración de la IA en los servicios públicos debe ir acompañada de un plan exhaustivo de formación y perfeccionamiento profesional. Esto debería afectar a los actuales perfiles laborales en los servicios públicos, donde las capacidades deben mejorarse y redefinirse para satisfacer las nuevas necesidades de las organizaciones, así como a la contratación de nuevos trabajadores que puedan aportar las capacidades innovadoras que hacen falta para facilitar la transición.
- 8.4. Este desarrollo está supeditado a una enorme inversión de recursos financieros para digitalizar la totalidad de los servicios públicos de los Estados miembros de la UE. NextGenerationEU brinda una oportunidad única para modernizar todos los servicios públicos. Por tanto, todos los recursos disponibles deben utilizarse con este fin, al objeto de hacer realidad la revolución digital.

Bruselas, 23 de octubre de 2024.

El Presidente
del Comité Económico y Social Europeo
Oliver RÖPKE

⁽¹⁾ Dictamen del Comité Económico y Social Europeo sobre «Inteligencia artificial: anticipar su impacto en el trabajo para garantizar una transición justa» (dictamen de iniciativa) ([DOC 440 de 6.12.2018, p. 1](#)).

⁽²⁾ Perspectivas de empleo de la OCDE 2023: La inteligencia artificial y el mercado laboral, julio de 2023.

(³) «Artificial Intelligence in the European Commission. A strategic vision to foster the development and use of lawful, safe and trustworthy Artificial Intelligence system in the European Commission» [[C\(2024\) 380 final](#)].

(⁴) Centro Común de Investigación: [«AI Watch: Road to the adoption of artificial intelligence by the public sector»](#), 2022.

(⁵) Por ejemplo, se ha demostrado que la huella de carbono que entraña la formación de un solo gran modelo de lenguaje asciende a unos 300 000 kg de emisiones de dióxido de carbono, lo que equivale aproximadamente a 125 vuelos de ida y vuelta entre Nueva York y Pekín (Dhar, P.: [«The carbon impact of artificial intelligence»](#) en *Nature Machine Intelligence*, 2020).

(⁶) Informe de políticas de la Agencia Europea para la Seguridad y la Salud en el Trabajo (EU-OSHA): «Impact of artificial intelligence on occupational safety and health», 2021.

(⁷) Social Europe: [«Stress at work: countering Europe's new pandemic»](#), 2023.

(⁸) [Resolución del Parlamento Europeo](#), de 10 de marzo de 2022, sobre un nuevo marco estratégico de la UE en materia de salud y seguridad en el trabajo posterior a 2020 (incluida una mejor protección de los trabajadores frente a la exposición a sustancias nocivas, el estrés laboral y las lesiones por movimientos repetitivos).

(⁹) Dictamen del Comité Económico y Social Europeo sobre «Comunicación de la Comisión al Parlamento Europeo, al Consejo, al Comité Económico y Social Europeo y al Comité de las Regiones — Generar confianza en la inteligencia artificial centrada en el ser humano» [COM(2019) 168 final] ([DO C 47 de 11.2.2020, p. 64](#)).

(¹⁰) Reis, J.C.; Santo, P., y Melão, N.: Documento de la 14.ª Conferencia Ibérica de Sistemas y Tecnologías de Información [«Impacts of Artificial Intelligence on Public Administration: A Systematic Literature Review»](#), 2019.

(¹¹) [Acuerdo marco de los interlocutores sociales europeos sobre la digitalización](#), 2020.

(¹²) [Acuerdo marco europeo sobre la digitalización de las administraciones centrales](#), 2022.

5. Dictamen del Comité Económico y Social Europeo — Propuesta de Decisión del Consejo relativa a las orientaciones para las políticas de empleo de los Estados miembros [COM(2024) 599 final – 2024/0599 (NLE)]

ELI: <http://data.europa.eu/eli/C/2025/120/oj>

Diario Oficial
de la Unión Europea

ES
Serie C

C/2025/120

10.1.2025

Dictamen del Comité Económico y Social Europeo

**Propuesta de Decisión del Consejo relativa a las orientaciones para las
políticas de empleo de los Estados miembros**

[COM(2024) 599 final – 2024/0599 (NLE)]

Ponente:**Giovanni MARCANTONIO**

Asesora	Ester DINI
Procedimiento legislativo	Portal Legislativo Conjunto
Consulta	15.7.2024
Base jurídica	Artículo 148 del Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea
Documentos de la Comisión Europea	COM(2024) 599 final – 2024/0599 (NLE)
Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) pertinentes	ODS 1 – Fin de la pobreza ODS 5 – Igualdad de género ODS 8 – Trabajo decente y crecimiento económico ODS 10 – Reducción de las desigualdades
Sección competente	Empleo, Asuntos Sociales y Ciudadanía
Aprobado en sección	3.10.2024
Aprobado en el pleno	23.10.2024
Pleno n.º	591
Resultado de la votación (a favor/en contra/abstenciones)	239/0/3

1. RECOMENDACIONES

El Comité Económico y Social Europeo (CESE):

- 1.1. acoge favorablemente la propuesta de Decisión del Consejo relativa a las orientaciones para las políticas de empleo de los Estados miembros con el propósito de promover una economía competitiva y sostenible. Valora de forma muy positiva la actualización de dichas orientaciones con el fin de introducir más elementos, en consonancia con las nuevas exigencias del mercado laboral;
- 1.2. destaca la necesidad de aspirar a una convergencia al alza y reforzar el papel del Semestre Europeo en apoyo de unas respuestas en materia de política económica eficaces y coordinadas. En este contexto, confía en que los indicadores que utiliza el Semestre Europeo para analizar la situación social de cada Estado miembro tengan el mismo nivel de importancia que los indicadores macroeconómicos y pide que se vigile que los efectos del nuevo marco de gobernanza económica no pongan en peligro la aplicación de las orientaciones para las políticas de empleo de los Estados miembros, la realización del pilar europeo de derechos sociales ni el logro de los objetivos para 2030;
- 1.3. subraya, a la luz de la propuesta de Recomendación del Consejo, la necesidad de reforzar el papel de los interlocutores sociales (a través del diálogo social y la negociación colectiva) y, en su caso, de hacer partícipes a las organizaciones de la sociedad civil en la elaboración y la aplicación de las reformas y políticas en materia de empleo;
- 1.4. señala que es de vital importancia apoyar y aumentar la oferta de mano de obra y mejorar el acceso al empleo y a puestos de trabajo de calidad, habida cuenta entre

- otras cosas de las crecientes dificultades que experimentan las empresas para encontrar el personal que necesitan. Es necesario fomentar una mayor participación de las personas en el trabajo, especialmente de los jóvenes, las mujeres y las personas mayores, promover medidas de apoyo al trabajo por cuenta propia y ajena y realizar un esfuerzo por mejorar las vías legales para la migración laboral;
- 1.5. apoya el llamamiento de la Comisión a los Estados miembros para que refuercen sus políticas de inclusión destinadas a promover la igualdad de oportunidades de acceso al empleo y de desarrollo profesional, cruciales para fomentar no solo una mayor participación y unos mercados laborales más inclusivos, sino también un crecimiento sostenible y equitativo con vistas a integrar a los segmentos más vulnerables y en riesgo de exclusión;
 - 1.6. subraya la importancia de reforzar las competencias a la luz de la doble transición ecológica y digital en curso y la necesidad de reconocer y garantizar el derecho al aprendizaje permanente y el acceso efectivo tanto a una educación como a una formación de calidad a lo largo de toda la vida; además, hace hincapié en la importancia de las capacidades básicas, que son indispensables para la inserción profesional;
 - 1.7. destaca la urgente necesidad de garantizar, dentro del respeto de las prácticas nacionales y la autonomía de los interlocutores sociales, unos salarios justos y dignos, acordes con la productividad y la competitividad, mediante el fomento de la negociación colectiva, la participación efectiva de los interlocutores sociales y la adopción de herramientas eficaces de recopilación de datos y de medición y seguimiento de los niveles y las dinámicas salariales a escala nacional;
 - 1.8. confía en que los Estados miembros apoyen y supervisen la introducción y la difusión de la inteligencia artificial (IA) en el contexto laboral, en particular la gestión algorítmica, con el fin de promover un uso ético y socialmente sostenible, mediante la creación de herramientas adecuadas para evaluar sus repercusiones en el empleo y la organización del trabajo, y su posible impacto en términos de oportunidades y riesgos potenciales. Dado el extraordinario alcance de esta innovación, es deseable una mejor coordinación de las estrategias nacionales, empezando por la puesta en común de experiencias y evaluaciones, y la plena participación de los interlocutores sociales;
 - 1.9. subraya la importancia de que los Estados miembros modernicen los instrumentos de protección social (a la luz de los grandes cambios que se están produciendo en la sociedad, como la evolución demográfica y el aumento de la pobreza) y se adapten a las nuevas formas de empleo, para lo cual, entre otras cosas, se deberá garantizar la protección social de todos los trabajadores, mejorar el diseño de los sistemas fiscales y de prestaciones y efectuar un seguimiento de las repercusiones redistributivas de las políticas;
 - 1.10. pide a los Estados miembros, en este contexto, que establezcan y refuercen políticas de apoyo a la asequibilidad, la disponibilidad y la adecuación de la vivienda, así como medidas para prevenir y paliar el problema del sinhogarismo, también a través de los instrumentos puestos a disposición por los fondos de la UE;
 - 1.11. insta a los Estados miembros a que promuevan la calidad de los mercados laborales, mejorando la eficacia de las políticas de lucha contra el trabajo irregular y de promoción del trabajo de calidad, en particular la salud y la seguridad en el lugar de trabajo, e impidiendo que se difundan condiciones de trabajo informales y precarias.

2. NOTAS EXPLICATIVAS

Argumentos a favor de las recomendaciones 1.1 y 1.2

- 2.1. Con el paquete de primavera del Semestre Europeo de 2024, la Comisión Europea ofrece a los Estados miembros orientaciones estratégicas para promover la construcción de una economía sólida y preparada para el futuro, capaz de garantizar la competitividad, la resiliencia y la creación de empleo de calidad. Las orientaciones para las políticas de empleo de los Estados miembros en 2024 establecen una serie de prioridades comunes para las políticas sociales y laborales nacionales, a fin de hacerlas más equitativas e integradoras en el marco de una convergencia social y económica al alza y de refuerzo del papel que el Semestre Europeo ha asumido en los últimos cinco años en apoyo de unas respuestas en materia de política económica eficaces y coordinadas.
- 2.2. Las orientaciones para 2023 se han actualizado para introducir medidas destinadas a hacer frente a la escasez de capacidades y de mano de obra y a mejorar las competencias básicas y digitales. En ellas se incluyen asimismo las nuevas tecnologías, la inteligencia artificial y la gestión algorítmica, además del impacto de estas en el mundo laboral. Además, las orientaciones hacen referencia a iniciativas políticas recientes en ámbitos de especial relevancia, como el trabajo en plataformas digitales, la economía social y la vivienda asequible.
- 2.3. Al mismo tiempo, el nuevo marco de gobernanza económica establece orientaciones y decisiones en materia de política presupuestaria destinadas a mejorar la sostenibilidad de la deuda de los Estados miembros, a promover el crecimiento integrador y sostenible de todos los Estados mediante políticas fiscales prudentes y a garantizar que el crecimiento del gasto neto sea coherente con los requisitos de ajuste del nuevo marco de gobernanza. En este contexto, es importante supervisar y garantizar que los efectos del nuevo marco de gobernanza económica no pongan en peligro la aplicación de las orientaciones para las políticas de empleo por parte de los Estados miembros, ni la realización del pilar europeo de derechos sociales ni el logro de los objetivos para 2030.

Argumentos a favor de la recomendación 1.3 (Orientación n.º 8)

- 2.4. El diálogo social desempeña un papel esencial en la definición de unas políticas económicas, laborales y sociales tendentes a promover la convergencia al alza de los niveles de vida y las condiciones de trabajo entre los Estados miembros y dentro de ellos, así como a responder eficazmente a los retos a los que se enfrenta Europa en el ámbito laboral ⁽¹⁾. El CESE se remite a sus dictámenes anteriores ⁽²⁾ y subraya la necesidad de reconocer y respetar plenamente el papel específico de los interlocutores sociales en las estructuras y procesos de diálogo social, tanto a escala europea como nacional. En los contextos en los que sigan desempeñando un papel endeble, es necesario promover un marco normativo e institucional para reforzar el diálogo social y ampliar la cobertura de la negociación colectiva, en consonancia con las disposiciones de la Directiva sobre unos salarios mínimos adecuados.

Argumentos a favor de la recomendación 1.4 (Orientación n.º 5)

- 2.5. El mercado laboral registró buenos resultados en 2023, pero la creciente escasez de mano de obra y de capacidades no solo obstaculiza el crecimiento económico y la competitividad, sino que amenaza con ralentizar la doble transición ecológica y digital. En el segundo trimestre de 2023, la tasa de vacantes de empleo se situó en el 2,7 %, por encima de la media del 1,7 % del período 2013-2019 ⁽³⁾. Por tanto, es necesario fomentar una participación más amplia y generalizada de la ciudadanía europea en el empleo, empezando por la juventud. Los Estados miembros han de

comprometerse a promover, de manera más eficaz, no solo una educación y una formación profesional actualizadas, inclusivas y de calidad, en consonancia con las necesidades del mundo laboral, reforzando las actividades de tutoría, orientación y asesoramiento llevadas a cabo por los servicios públicos y privados de empleo, sino también una mayor calidad de las herramientas para la inserción laboral de la juventud, como los períodos de aprendizaje y prácticas. Los Estados miembros deben comprometerse a fomentar el trabajo autónomo, intelectual y profesional, cuya prevalencia ha disminuido significativamente en los últimos años, en especial entre la juventud.

- 2.6. La movilidad de los trabajadores, dentro y fuera de las fronteras de la Unión, representa una oportunidad para cubrir las necesidades de mano de obra y competencias no satisfechas. Se pide a los Estados miembros que se centren en mayor medida en reforzar las herramientas de gestión de la migración procedente de países no pertenecientes a la UE (mediante la promoción de canales legales de entrada en la Unión), en intensificar el seguimiento y la previsión de las necesidades en materia de empleo, en mejorar los procedimientos de reconocimiento de las cualificaciones obtenidas allende las fronteras de la Unión y en aumentar la eficacia de los instrumentos de prevención de las condiciones de explotación e irregularidad a las que están más expuestos los trabajadores de terceros países. Además, los Estados miembros deben comprometerse a garantizar una inclusión más eficaz de los trabajadores extranjeros en el mercado laboral europeo. La falta de reconocimiento de las cualificaciones formales y las barreras lingüísticas siguen siendo algunos de los obstáculos principales a la plena inserción laboral ⁽⁴⁾.

Argumentos a favor de la recomendación 1.5 (Orientaciones n.º 6 y 8)

- 2.7. A pesar del crecimiento del empleo en los últimos años, las desigualdades de género en el mercado laboral siguen estando muy extendidas y se reflejan tanto en los niveles de empleo como en las diferencias salariales y de pensiones. Algunos sectores y ocupaciones siguen viéndose afectados por malas condiciones de trabajo y bajos salarios, y un mayor número de mujeres tiende a trabajar a tiempo parcial, en particular en el trabajo involuntario a tiempo parcial. Es necesario combatir las desigualdades por razón de género mediante la aplicación efectiva de la Directiva sobre transparencia retributiva y de otras medidas, como los incentivos fiscales, para fomentar una mayor participación de las mujeres en el mercado laboral. Es importante que los Estados miembros se esfuercen por mejorar la disponibilidad de servicios de calidad y asequibles en materia de educación y atención a la primera infancia y de cuidados de larga duración, y por aplicar medidas para apoyar el equilibrio entre la vida profesional y la vida privada y una distribución equitativa de las responsabilidades familiares entre hombres y mujeres.
- 2.8. También se debe fomentar más el empleo de las personas con discapacidad. A pesar de las recientes mejoras, en 2022 la brecha laboral entre personas con y sin discapacidad se situó en 21,4 puntos porcentuales en la Unión, mientras que la tasa de desempleo de las personas con discapacidad fue casi el doble que la de las personas sin discapacidad ⁽⁵⁾. En consonancia con la Estrategia sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad para 2021-2030 ⁽⁶⁾, son necesarios más esfuerzos para garantizar la inclusión laboral —a través de políticas activas de empleo—, desarrollar el potencial de las empresas sociales que puedan desempeñar un papel importante en el mercado laboral de la UE y luchar contra los estereotipos, con el fin de velar por que las personas con discapacidad puedan acceder a oportunidades laborales que respondan a sus necesidades.

Argumentos a favor de la recomendación 1.6 (Orientación n.º 6)

- 2.9. A la luz de las importantes transformaciones económicas y sociales provocadas por la doble transición ecológica y digital, el envejecimiento de la población y los cambios en los modelos de trabajo, urge adoptar medidas para fomentar el desarrollo, las capacidades y la empleabilidad de las personas, mediante el refuerzo de las capacidades y las competencias —también las básicas— a lo largo de toda la vida. La participación de los adultos en actividades de formación sigue siendo un problema en Europa, pues solo asciende al 37,4 %, muy por debajo del objetivo del 60 % para 2030, según establece el Plan de Acción del Pilar Europeo de Derechos Sociales ⁽⁷⁾. Es necesario mejorar la calidad de la oferta formativa en cuanto a contenidos, metodologías y herramientas, para adaptarla a las necesidades de las empresas en lo relativo a las capacidades y a la empleabilidad de los trabajadores, además de fomentar una mayor participación, también mediante el uso de las nuevas tecnologías. Además, deben promoverse herramientas para crear un vínculo más estrecho entre la formación y la progresión profesional, y para apoyar el análisis de las competencias individuales y el desarrollo, la aplicación y el reconocimiento de microcredenciales, en consonancia con las recomendaciones del Consejo sobre las cuentas de aprendizaje individuales. Por otro lado, el papel de los servicios de empleo, tanto públicos como privados, debe reforzarse aún más mediante recursos adecuados. Tal como se ha indicado en dictámenes anteriores, es necesario reconocer y garantizar el derecho al aprendizaje permanente y el acceso efectivo a una educación y una formación de calidad a lo largo de toda la vida ⁽⁸⁾, también mediante la evaluación de nuevos instrumentos, como los permisos retribuidos con fines de formación.
- 2.10. En particular, respecto de los trabajadores que tienen más probabilidades de verse afectados por las transiciones en curso y de aquellos con bajos niveles de empleabilidad, es preciso reforzar todos los instrumentos de perfeccionamiento y reciclaje profesionales, con intervenciones selectivas de política activa no solo de carácter formativo, sino también de asesoramiento, relacionadas con el apoyo a la búsqueda activa de empleo. Es necesario explotar el potencial que ofrecen las aplicaciones de IA para la personalización de las intervenciones y elaborar herramientas que permitan efectuar un seguimiento eficaz y fiable del impacto de las actividades de formación en lo atinente a la inserción laboral y la transición profesional.
- 2.11. Especial urgencia reviste la formación digital, tanto para adultos como para jóvenes. La implantación de aplicaciones de IA en el lugar de trabajo recalcará aún más la importancia de actualizar las competencias digitales y tecnológicas de la población. Los Estados miembros han de adoptar medidas que permitan abordar este reto con más determinación, reforzando las competencias digitales de alumnos y adultos de todas las edades, desarrollando ecosistemas digitales de educación y formación respaldados por factores facilitadores clave, como la conectividad de alta velocidad para las escuelas, el equipamiento y la formación del profesorado.
- 2.12. Es de vital importancia estimular en todos los niveles la modernización de los sistemas educativos y de los sistemas de educación y formación profesionales (EFP), para que respondan a las necesidades actuales y futuras de las empresas en materia de competencias, máxime habida cuenta del impacto que tendrán las aplicaciones de IA. Es preciso reforzar la oferta de formación en competencias técnicas, en especial en el ámbito de las ciencias, tecnologías, ingenierías y matemáticas (CTIM), pero también en materia de competencias no técnicas, con el fin de preparar a las nuevas generaciones para trabajar en una lógica de integración

creciente entre el ser humano y la tecnología. También es necesario reforzar las competencias básicas, ya que se trata de la mejor manera de garantizar el acceso a una carrera profesional. La lectura, la escritura, la expresión oral y el cálculo son capacidades esenciales para una inserción laboral satisfactoria, especialmente en lo que respecta a las personas procedentes de entornos desfavorecidos.

Argumentos a favor de la recomendación 1.7 (Orientaciones n.º 5 y 6)

- 2.13. A pesar de los aumentos salariales nominales, los salarios reales han disminuido en casi todos los Estados miembros debido a la inflación ⁽⁹⁾. La pobreza de los ocupados es aún una de las preocupaciones fundamentales. Además de vigilar y mitigar el impacto negativo de la inflación en el poder adquisitivo de los trabajadores, es necesario reforzar la eficacia de los instrumentos concebidos para garantizar unos salarios justos y dignos que respondan al mismo tiempo a la evolución de la productividad, no solo en lo concerniente a los trabajadores con salarios bajos, sino también a todos aquellos con niveles salariales medios cuyo poder adquisitivo se ha visto afectado por la presión inflacionista de los últimos años. Es importante que los Estados miembros apliquen plenamente la Directiva sobre unos salarios mínimos adecuados.
- 2.14. El CESE considera que los Estados miembros deben permitir, promover y fomentar la negociación colectiva a este respecto, reforzando el papel de los interlocutores sociales y dando con instrumentos adecuados para medir los niveles de cobertura de la misma, que en muchos países siguen siendo inciertos. Es necesario, además, que se doten de herramientas eficaces de recopilación de datos para supervisar las tendencias salariales y promover su crecimiento, en consonancia con la legislación y las prácticas nacionales, las condiciones socioeconómicas y los niveles de productividad, la competitividad y la evolución a escala nacional, teniendo en cuenta las diferencias sectoriales y territoriales.

Argumentos a favor de la recomendación 1.8 (Orientación n.º 7)

- 2.15. El trabajo es una de las dimensiones sociales en las que la introducción de sistemas de IA está generando una mayor transformación. La IA permite mejorar la organización de los flujos de trabajo, eliminar tareas peligrosas o tediosas, favorecer la inclusión de las personas con discapacidad y ayudar al mercado a colmar la brecha en la oferta de empleo. También puede favorecer una mayor adecuación de las políticas de formación, recompensa y bienestar a las necesidades de los trabajadores, desde una perspectiva que se perciba como más meritocrática. Sin embargo, el desarrollo de la IA también genera inquietud por las repercusiones que puede tener en los niveles de empleo y en la vida de los trabajadores. El creciente uso de la IA para fundamentar decisiones que afectan a los trabajadores podría plantear retos en lo que respecta a los derechos, las condiciones laborales y la renta de los trabajadores. La IA puede cambiar la forma en que se supervisa y gestiona el trabajo, lo que podría plantear riesgos para la privacidad y la autonomía de los trabajadores. También podría introducir o perpetuar los sesgos y la discriminación, además de acentuar las desigualdades existentes. Por otra parte, la transparencia y la explicabilidad de los algoritmos, así como su responsabilidad, son objeto de preocupación.
- 2.16. Por ello, es prioritario que los Estados miembros midan, supervisen y evalúen los efectos de la implantación de la IA sobre el empleo y la organización del trabajo, con el fin de promover un uso ético y socialmente sostenible que mejore la competitividad de los sistemas, el empleo y la calidad del trabajo, sin menoscabo

de los derechos de los trabajadores ni deterioro de las condiciones laborales. La IA también dará lugar a una transformación radical de la organización del trabajo. Por lo tanto, es esencial que los interlocutores sociales participen plenamente (a todos los niveles) en la gestión de estos cambios y en la búsqueda de modelos innovadores de organización del trabajo, al tiempo que se salvaguarda el principio de «control humano». El diálogo social y la negociación colectiva son cruciales a la hora de gestionar los cambios provocados por los avances tecnológicos, abordar los posibles problemas y promover la adaptación de los trabajadores mediante la elaboración de respuestas políticas adecuadas y oportunas. La magnitud histórica del cambio que se está produciendo hace deseable una mayor coordinación de las estrategias nacionales mediante la puesta en común de experiencias y evaluaciones.

Argumentos a favor de la recomendación 1.9 (Orientación n.º 8)

- 2.17. Los sistemas de protección social desempeñan un papel decisivo a la hora de garantizar la cohesión social y la seguridad económica y de luchar contra los riesgos de desestabilización macroeconómica, por lo que deben adaptarse a las nuevas necesidades, habida cuenta de los objetivos de sostenibilidad económica y del envejecimiento de la población, las transformaciones del mundo laboral — especialmente el aumento de las nuevas formas de empleo— y los objetivos presupuestarios previstos en el nuevo paquete económico. El bienestar empresarial también puede representar un elemento de apoyo y complemento a los sistemas de protección social, que debe emplearse en una lógica de complementariedad, y no de sustitución del bienestar público.
- 2.18. Es importante que los Estados miembros reformen los sistemas de protección social en función de las necesidades presentes y futuras, amplíen la participación laboral, proporcionen protección social para las formas atípicas de empleo, prevengan la exclusión y refuercen los sistemas de asistencia social y sanitaria, con el fin de promover mercados laborales inclusivos y un crecimiento sostenible, y garantizar la sostenibilidad presente y futura de los sistemas. En este sentido, es conveniente animar a los Estados miembros a que lleven a cabo evaluaciones sistemáticas del impacto distributivo de las diferentes medidas de protección social con objeto de evaluar su impacto específico y global y apoyar la mejora de las políticas.

Argumentos a favor de la recomendación 1.10 (Orientación n.º 8)

- 2.19. Uno de los nuevos retos es la asequibilidad de la vivienda. En 2022, casi una de cada diez personas en la UE vivía en un hogar en el que el coste total de la vivienda representaba más del 40 % de la renta disponible total, lo que supone un aumento significativo respecto de los datos registrados desde 2020 ⁽¹⁰⁾. Es necesario que los Estados miembros establezcan y refuercen políticas de apoyo a la asequibilidad, la disponibilidad y la adecuación de la vivienda, así como medidas para prevenir y paliar el problema del sinhogarismo, también a través de los instrumentos puestos a disposición por los fondos de la UE.

Argumentos a favor de la recomendación 1.11 (Orientaciones n.º 7 y 8)

- 2.20. El CESE insiste en la necesidad de reforzar las políticas de lucha contra el trabajo irregular mediante la introducción de medidas preventivas e incentivos para el empleo legal, la mejora de la coordinación de las actividades de inspección y control —también mediante una mayor integración de las bases de datos nacionales y el uso de la IA— y la prevención del uso irregular del desplazamiento

de trabajadores. Es crucial fomentar una mayor difusión de la cultura de la legalidad, entre otras cosas mediante campañas de información y sensibilización, empezando por las escuelas.

- 2.21. El número tan elevado de accidentes laborales hace deseable asimismo que los Estados miembros redoblen sus esfuerzos por adoptar medidas que reduzcan este fenómeno con el respaldo de inspecciones de trabajo adecuadas. El CESE defiende el enfoque de «visión cero» en relación con los fallecimientos acaecidos en el lugar de trabajo en la UE ⁽¹⁾, y reitera la necesidad de invertir en una cultura de prevención en el lugar de trabajo.
- 2.22. La creciente popularidad del trabajo en plataformas digitales suscita preocupación por las condiciones laborales y la transparencia en el uso de los algoritmos para la gestión del trabajo. Como ha destacado ya el CESE en dictámenes anteriores ⁽²⁾, entre tales preocupaciones cabe mencionar un acceso más limitado a la protección social y a la cobertura de la seguridad social, riesgos para la salud y la seguridad, inseguridad laboral, horarios de trabajo fragmentados, niveles insuficientes de ingresos y dificultades para garantizar el reconocimiento de los derechos colectivos. Por consiguiente, es necesario que los Estados miembros adopten medidas para aplicar la Directiva relativa a la mejora de las condiciones laborales en el trabajo en las plataformas digitales.

Bruselas, 23 de octubre de 2024.

El Presidente
del Comité Económico y Social Europeo
Oliver RÖPKE

⁽¹⁾ Propuesta de Recomendación del Consejo sobre el refuerzo del diálogo social en la Unión Europea [COM(2023) 38 final].

⁽²⁾ Dictamen del Comité Económico y Social Europeo sobre la «Propuesta de Recomendación del Consejo sobre el refuerzo del diálogo social en la Unión Europea» [COM(2023) 38 final — 2023/0012 (NLE)] y sobre la «Comunicación de la Comisión al Parlamento Europeo, al Consejo, al Comité Económico y Social Europeo y al Comité de las Regiones sobre Reforzar el diálogo social en la Unión Europea: aprovechar todo su potencial para gestionar unas transiciones justas» [COM(2023) 40 final] ([DO C 228 de 29.6.2023, p. 87](#)).

⁽³⁾ Informe conjunto sobre el empleo de 2024.

⁽⁴⁾ Dictamen Comité Económico y Social Europeo — Comunicación de la Comisión al Parlamento Europeo, al Consejo, al Comité Económico y Social Europeo y al Comité de las Regiones sobre la movilidad de las competencias y el talento [COM(2023) 715 final] — Propuesta de Reglamento del Parlamento Europeo y del Consejo por el que se establece una Reserva de Talentos de la UE [COM(2023) 716 final – 2023/0404 (COD)] — Propuesta de Recomendación del Consejo Europa en movimiento: oportunidades de movilidad para el aprendizaje para todos [COM(2023) 719 final] — Recomendación de la Comisión relativa al reconocimiento de las cualificaciones de los nacionales de terceros países [C(2023) 7700 final] ([DO C, C/2024/4067, 12.7.2024, ELI: http://data.europa.eu/eli/C/2024/4067/oj](#)).

⁽⁵⁾ Informe conjunto sobre el empleo de 2024.

⁽⁶⁾ Comisión Europea: [«El paquete de empleo sobre discapacidad pretende mejorar la inserción laboral de las personas con discapacidad»](#).

(7) Informe conjunto sobre el empleo de 2024.

(8) Dictamen del Comité Económico y Social Europeo sobre la «Propuesta de Decisión del Consejo relativa a las orientaciones para las políticas de empleo de los Estados miembros» [COM(2023) 599 final — 2023/0173 (NLE)] ([DO C, C/2023/870, 8.12.2023, ELI: http://data.europa.eu/eli/C/2023/870/oj](#)).

(9) Informe conjunto sobre el empleo de 2024.

(10) Informe conjunto sobre el empleo de 2024.

(11) «Marco estratégico de la UE en materia de salud y seguridad en el trabajo 2021-2027 – La seguridad y la salud en el trabajo en un mundo laboral en constante transformación» [COM(2021) 323 final].

(12) Dictamen del Comité Económico y Social Europeo sobre la «Comunicación de la Comisión al Parlamento Europeo, al Consejo, al Comité Económico y Social Europeo y al Comité de las Regiones — Mejores condiciones de trabajo para una Europa social más fuerte: aprovechar todas las ventajas de la digitalización para el futuro del trabajo» [COM(2021) 761 final] y la «Propuesta de Directiva del Parlamento Europeo y del Consejo relativa a la mejora de las condiciones laborales en el trabajo en plataformas digitales» [COM(2021) 762 final] ([DO C 290 de 29.7.2022, p. 95](#)) y Dictamen del Comité Económico y Social Europeo sobre la «Propuesta de Decisión del Consejo relativa a las orientaciones para las políticas de empleo de los Estados miembros» [COM(2022) 241 final] ([DO C 486 de 21.12.2022, p. 161](#)).

6. Dictamen de Comité Europeo de las Regiones – Condiciones de trabajo justas en la agricultura: la perspectiva local y regional

ELI: <http://data.europa.eu/eli/C/2025/283/oj>

Diario Oficial
de la Unión Europea

ES
Serie C

C/2025/283

24.1.2025

Dictamen de Comité Europeo de las Regiones – Condiciones de trabajo justas en la agricultura: la perspectiva local y regional

(C/2025/283)

Ponente : Karine GLOANEC-MAURIN (FR/PSE), Teniente de alcalde del nuevo municipio de couëtron Au perche

RECOMENDACIONES POLÍTICAS

EL COMITÉ EUROPEO DE LAS REGIONES (CDR),

1. recuerda que el modelo de explotación familiar, con frecuencia preconizado por las organizaciones profesionales agrícolas y consagrado en las políticas agrícolas de la segunda mitad del siglo XX en Europa Occidental, se encuentra hoy día considerablemente amenazado: en 2020, las explotaciones no familiares representaban el 39 % de las tierras destinadas a la producción agrícola en Europa, e incluso eran

- responsables del 45 % de la cabaña ganadera de la Unión;
2. observa que el trabajo agrícola se basa cada vez más en nuevas estrategias de asociación, externalización o integración de los trabajadores: la mano de obra agrícola fija en la UE se estimaba en 17 millones de personas en 2020 ⁽¹⁾, si bien un estudio prospectivo de la Comisión Europea sugiere que la mano de obra agrícola disminuirá a 7,7 millones de trabajadores en 2030, con un descenso anual del 2 % de aquí a 2030, una salida que solo se compensará en parte con la afluencia de trabajadores migrantes;
 3. sostiene que actualmente los trabajadores agrícolas realizan una proporción cada vez mayor de las labores de unas explotaciones agrícolas en constante expansión, y que con el transcurso de los años se ocuparán de una parte cada vez mayor del trabajo realizado en las explotaciones agrícolas europeas;
 4. constata un aumento de la escasez de mano de obra en el sector agrícola: un estudio de la OCDE ⁽²⁾ muestra que este problema reviste especial gravedad en Bélgica, Grecia, Irlanda y Polonia; subraya que es necesaria la igualdad de condiciones para todas las empresas agrícolas si se quiere abordar eficazmente la escasez de mano de obra en este sector;
 5. considera que la transición hacia la sostenibilidad ecológica de la agricultura debe ir de la mano de la justicia social y que los compromisos con el Pacto Verde deben complementarse con otros en favor de un Pacto Social;

Reforzar la condicionalidad social de la política agrícola común

6. toma nota de que la Comisión Europea establecerá sistemas específicos de seguimiento y evaluación para examinar la eficacia de la condicionalidad social en 2027 y hace hincapié en la importancia de las evaluaciones de impacto a largo plazo para evaluar las repercusiones más amplias de la condicionalidad social sobre el sector agrícola y las zonas rurales; pide que dicha evaluación tenga en cuenta el presente Dictamen;
7. señala que la introducción de una «condicionalidad social» de las ayudas en el marco de la política agrícola común no se ha acompañado de un refuerzo de la legislación europea vigente en materia de condiciones laborales, pero sí supone una carga administrativa añadida a los agricultores y una mayor carga burocrática para las administraciones que tendrán que controlar el cumplimiento de la condicionalidad social;
8. recuerda que la legislación europea vigente deja a los Estados miembros la decisión sobre el alcance de las sanciones en caso de infracción, en consonancia con los sistemas de control existentes de los Estados miembros para las normas laborales y sociales. Esto permite a los Estados miembros adoptar un enfoque más individualizado en materia de condicionalidad social para tener en cuenta los diferentes contextos agrícolas que existen en toda la Unión Europea; observa, no obstante, que esta libertad puede dar lugar a disparidades en las condiciones laborales de los trabajadores, que genera diferentes niveles de sanciones y control, pudiendo a su vez llegar a provocar distorsiones de la competencia en el mercado;
9. señala que la Comisión Europea podría revisar, en cooperación con los interlocutores sociales europeos, el sistema coordinado de sanciones en toda la Unión Europea para lograr una mayor armonización;
10. recomienda aclarar las responsabilidades en caso de incumplimiento de las normas introducidas por la condicionalidad social cuando medien intermediarios en la contratación de mano de obra;
11. señala que la Comisión Europea reconoce las deficiencias de la condicionalidad social en el marco de la PAC, ya que este nuevo instrumento no cubre algunos de los

sectores en los que las violaciones de los derechos de los trabajadores son más frecuentes. De hecho, el mecanismo de condicionalidad social en virtud del cual los Estados miembros de la UE pueden suspender los pagos directos a las explotaciones que no cumplan las normas exigidas no se aplica a muchas empresas agrícolas del sector hortofrutícola;

12. recomienda, por tanto, que se tomen medidas para garantizar que los objetivos de la condicionalidad social puedan alcanzarse en todos los sectores agrícolas con el fin de limitar las distorsiones de la competencia que se derivan de las diferencias de costes laborales entre regiones;
13. propone desarrollar instrumentos de apoyo a los empleadores agrícolas para que estos ofrezcan unas condiciones de vivienda dignas a todos los trabajadores del sector; recomienda, en particular, que los entes locales y regionales, junto con las administraciones competentes en el ámbito laboral, lleven a cabo evaluaciones previas de las necesidades de vivienda en este sentido;
14. aboga por la creación de estructuras independientes ante las que los trabajadores agrícolas puedan presentar quejas de manera anónima en caso de incumplimiento de la legislación laboral;
15. pide que la condicionalidad social vaya acompañada al menos de la distribución de una guía elaborada por la Autoridad Laboral Europea ⁽³⁾ a todos los trabajadores temporeros a fin de informar a los trabajadores agrícolas sobre sus derechos y de programas de formación sobre la seguridad y la salud en el trabajo, con arreglo a modalidades adecuadas a la explotación agrícola de que se trate;
16. recomienda implicar activamente a un amplio abanico de partes interesadas en la evaluación y en el proceso de revisión y ajuste del marco de condicionalidad social;

Ayudar a los agricultores a aplicar la condicionalidad social

17. anima a los Estados miembros a recurrir a la medida «Transferencia de conocimientos y actividades de información» del Fondo Europeo Agrícola de Desarrollo Rural (Feader) para formar a agricultores y agricultoras en sus obligaciones de empresarios y empresarias;
18. recomienda a los Estados miembros fijar objetivos sociales en el marco de las intervenciones de mercado de la PAC en forma de ayudas incentivadoras para las agrupaciones de productores [en el caso del sector de las frutas y hortalizas, resulta de aplicación lo dispuesto en el artículo 46, letra k), y en el artículo 47, apartado 1, letra a), inciso xiii), y letra b); en el caso del sector del vino, se aplican el artículo 57, letra c), y el artículo 58, letra f), del Reglamento (UE) 2021/2115 ⁽⁴⁾] como complemento de la condicionalidad social para aquellos sectores en los que esta tenga escaso impacto;
19. pide a los entes locales y regionales que recurran a la ayuda del Feader, en particular del programa Leader, para abordar los retos y oportunidades que plantea la reciente afluencia de migrantes y refugiados hacia la Unión Europea, la cual puede contribuir a solucionar en parte la escasez de mano de obra en el sector agrícola;
20. propone la introducción de un régimen de ayudas adicionales para las explotaciones agrícolas que certifiquen haber respetado en mayor medida las condiciones sociales, laborales y de empleo, en particular en lo atinente a cuestiones específicas sobre las condiciones laborales de las mujeres, los grupos de trabajadores vulnerables o la mejora de la situación salarial. Con ello se persigue fomentar mejores condiciones sociales en relación con las normas mínimas, como ya ocurre en el marco de la condicionalidad ecológica;
21. aboga por intensificar la creación y promoción de sectores que procuren buenas

condiciones laborales para los trabajadores agrícolas mediante sellos que reconozcan a los empresarios que practiquen un comercio justo en dichos sectores ⁽⁵⁾ o certificados ⁽⁶⁾ (por ejemplo, el certificado «Evaluación de Riesgos GLOBALGAP para las Prácticas Sociales», o GRASP por sus siglas en inglés, o la certificación SA8000);

Dimensión local y regional

22. señala que la presencia de trabajadores migrantes en las zonas rurales representa retos y oportunidades específicos para los nacionales de terceros países y las comunidades de acogida;
23. hace hincapié en que las comunidades rurales no suelen estar adecuadamente preparadas para recibir a los trabajadores migrantes y en que los entes locales operan en muchos casos con una capacidad de recursos e infraestructuras limitada. Esta situación puede dificultar en gran medida la gestión de la afluencia de migrantes y también puede dar lugar a actitudes negativas a escala local, en especial en lugares caracterizados por una economía estancada en donde la mano de obra migrante podría percibirse como una competencia para la mano de obra local;
24. señala que la explotación ilegal de trabajadores temporeros en determinadas zonas de producción puede provocar distorsiones de la competencia con las regiones que aplican la normativa en materia de empleo de estos trabajadores;
25. constata que la integración de los migrantes en aquellas zonas rurales que disponen de capacidades administrativas y financieras, con apoyo público, puede tener efectos positivos en la revitalización de las zonas rurales. La presencia de trabajadores migrantes en las zonas rurales también puede contribuir a compensar el envejecimiento de la población, evitar el éxodo rural y fomentar la inversión para desarrollar servicios públicos que permitan la llegada de estos trabajadores agrícolas. Por lo tanto, la revitalización de las zonas rurales debería promover inversiones a largo plazo en las zonas rurales, mejores infraestructuras, transporte bien conectado y accesible, servicios de calidad y oportunidades empresariales, además de unas condiciones laborales dignas;
26. propone, por este motivo, promover y potenciar las cadenas de suministro regionales que respeten todos los derechos de los trabajadores agrícolas migrantes y fomentar un sistema agroalimentario sostenible;

Políticas vinculadas con la salud y la seguridad en el trabajo

27. subraya que, según diferentes estudios ⁽⁷⁾, los trabajadores agrícolas presentan unos índices de accidentes, de lesiones mortales y de intoxicaciones por productos fitosanitarios mucho más elevados que en otros medios socioprofesionales y laborales;
28. subraya la importancia de abordar los peligros que plantean las sustancias peligrosas, como los plaguicidas y los productos fitosanitarios, que constituyen, en caso de utilización errónea, un factor importante de intoxicación y de riesgos para la salud a largo plazo de los trabajadores agrícolas. Lo anterior no hace sino poner de relieve la necesidad de mejorar la formación y procurar una transición hacia prácticas agrícolas sostenibles para proteger la salud de los trabajadores;
29. indica que, según diferentes estudios ⁽⁸⁾, los trabajadores migrantes afrontan riesgos específicos en materia de salud y seguridad y una accidentalidad superior a la de los trabajadores locales (a menudo agravada por la falta de formación adecuada y el desconocimiento del idioma y de las características específicas de los territorios y sus condiciones climáticas);

30. subraya la importancia de poner en práctica programas integrales de salud y bienestar para los trabajadores agrícolas. Dichos programas deben prever el acceso a servicios de apoyo a la salud mental, exámenes médicos periódicos y una atención preventiva para abordar los retos físicos y psicológicos que afrontan estos trabajadores. La promoción del bienestar general contribuye a mejorar la salud de los trabajadores, la productividad y la satisfacción en el trabajo;
31. recuerda que entre 2007 y 2017, según un estudio de Eurostat ⁽⁹⁾, se ha producido una media de más de 500 muertes al año en el sector agrícola y forestal y más de 150 000 accidentes no mortales en la Unión Europea. Datos más recientes de Eurostat muestran que la tasa de accidentes mortales y no mortales es más elevada en el sector agrícola que en los demás sectores de actividad ⁽¹⁰⁾;
32. señala que, según un estudio de la Agencia Europea para la Seguridad y la Salud en el Trabajo ⁽¹¹⁾, la elevada prevalencia entre los trabajadores agrícolas de síntomas musculoesqueléticos, en especial en el cuello, la parte superior de la espalda, la zona lumbar y las rodillas, pone de relieve la urgente necesidad de intervenciones ergonómicas para mejorar las condiciones laborales y reducir la exposición a riesgos musculoesqueléticos;
33. señala que la cobertura de los agricultores autónomos por la legislación europea y nacional en materia de salud y seguridad en el trabajo es, en algunos casos, inexistente o parcial, lo cual puede plantearles retos particulares en el acceso a recursos como la formación y otras prestaciones; también debe situarse en el centro de las preocupaciones en materia de salud y seguridad en el trabajo en los sectores de la agricultura y la silvicultura;
34. pide a los Estados miembros que adopten la Recomendación sobre la seguridad y la salud en la agricultura (n.º 192) ⁽¹²⁾ de la Organización Internacional del Trabajo y la Recomendación del Consejo, de 18 de febrero de 2003, relativa a la mejora de la protección de la salud y la seguridad en el trabajo de los trabajadores autónomos ⁽¹³⁾;
35. recomienda que se revisen exhaustivamente todas las excepciones a la aplicación de la legislación europea vigente en materia de tiempo y condiciones de trabajo en el sector agrícola, sobre todo a la luz del aumento de las temperaturas;
36. acoge con satisfacción la publicación por parte de la Agencia Europea para la Seguridad y la Salud en el Trabajo de una guía sobre la gestión de las altas temperaturas en el lugar de trabajo ⁽¹⁴⁾ y anima a todas las partes interesadas a aplicar las medidas recomendadas;
37. reconoce los esfuerzos que ya han emprendido muchos Estados miembros de la UE, que cuentan con inspecciones de trabajo que controlan las condiciones laborales en diversos sectores, como la agricultura, y es consciente de la multitud de retos que afrontan por no disponer de recursos suficientes; recomienda a la Comisión Europea facilitar los intercambios de buenas prácticas en la materia y a todos los actores pertinentes seguir las directrices propuestas por la Organización Internacional del Trabajo en marzo de 2024 ⁽¹⁵⁾;
38. anima a los Estados miembros y a las regiones a hacer un mayor uso del artículo 15 del Reglamento (UE) n.º 1305/2013 ⁽¹⁶⁾ del segundo pilar de la PAC en lo relativo a la formación y el asesoramiento sobre normas de seguridad en el trabajo o normas de seguridad relacionadas con la explotación agrícola y a incluir elementos específicos para responder a la situación y a las necesidades de los trabajadores migrantes;
39. subraya la importancia de las iniciativas relativas a la formación que se imparte en la actualidad en materia de salud y seguridad a los trabajadores agrícolas y a los representantes del personal, y apoya los programas que proporcionen información general en materia de seguridad en el trabajo y condiciones laborales y capaciten a

- los agricultores y trabajadores agrícolas a fin de instaurar una cultura de la seguridad en el trabajo, lo que contribuiría a un sector globalmente resiliente y eficiente;
40. recomienda incluir a todos los trabajadores y partes interesadas afectadas en la elaboración de programas de formación para garantizar que esos programas resulten adecuados en términos culturales, lingüísticos y pedagógicos y que reflejen mejor las realidades del lugar de trabajo en cuestión;
 41. subraya asimismo que resulta imperativo garantizar el cumplimiento de la normativa en materia de seguridad a fin de evitar cualquier distorsión de la competencia. Si bien en algunos Estados miembros el sector agrícola se beneficia de las excepciones que le eximen de aplicar las normas de seguridad en el trabajo que se cumplen en otros sectores debido a la naturaleza intrínsecamente diversa del trabajo y con el fin de adaptarse a las necesidades y retos específicos del sector, estas excepciones no deben poner en peligro la seguridad ni la salud de los trabajadores ni traducirse en condiciones laborales inferiores a las que reconocen las normas;
 42. pide a los Estados miembros que ejecuten medidas a escala local, regional y nacional para capacitar a los trabajadores migrantes del sector agrícola a fin de que puedan acceder de manera independiente a los servicios sanitarios y sociales;
 43. aboga por que el acceso de los trabajadores migrantes a la asistencia sanitaria sea integrador y se adapte a sus necesidades; se deben eliminar las barreras administrativas y lingüísticas y garantizar que los trabajadores puedan acceder a la asistencia sanitaria sin miedo a represalias o a despidos por motivos de salud; no obstante, si bien la condicionalidad social de la PAC puede fomentar el respeto de los derechos sociales y laborales, el acceso a la sanidad se rige por las políticas nacionales;

Derechos de los trabajadores agrícolas

44. hace hincapié en la necesidad de reforzar la no discriminación de los trabajadores y trabajadoras de terceros países, prestando especial atención a las condiciones laborales, la libertad de asociación y afiliación, las prestaciones de seguridad social y los subsidios familiares;
45. recuerda que, si bien las agricultoras han ido ganando reconocimiento en sus explotaciones gracias a la introducción de nuevos estatutos con el transcurso de los años, sigue habiendo agricultoras que no los disfrutan, y demasiadas de ellas siguen sin estar lo bastante informadas sobre los distintos estatutos posibles y la protección jurídica y social que ofrecen;
46. considera fundamental mejorar la protección de los derechos de la mujer en el sector agrícola, independientemente de su situación, y promover un enfoque que tenga en cuenta las cuestiones de género en este sector; señala que, según un estudio realizado por el Parlamento Europeo en 2018, las situaciones de explotación y abuso parecen agravarse con frecuencia en el caso de las temporeras ⁽¹⁷⁾;
47. señala que la mejora de las condiciones laborales de los trabajadores agrícolas pasa necesariamente por una mejor representación y defensa de los empleados por parte de los sindicatos de trabajadores agrícolas;
48. recomienda formar alianzas permanentes con sindicatos minoritarios y organizaciones locales para abordar los retos específicos a que se enfrentan los trabajadores migrantes en el sector agrícola;
49. subraya que, por lo tanto, es necesario facilitar la designación de representantes del personal en las explotaciones por medio de elecciones sindicales equitativas, democráticas y culturalmente apropiadas, velando por la inclusión de los trabajadores agrícolas migrantes, cuando proceda, y evitando la sobrerrepresentación

de familiares o trabajadores de confianza de las empresas. Asimismo, es importante impartir formación sobre derechos laborales y garantizar el acceso a una base de datos actualizada periódicamente sobre estos derechos mediante la creación de servicios de asesoramiento sindical para trabajadores migrantes y móviles;

50. subraya que existen ejemplos concretos de espacios de apoyo que pretenden integrar de forma coherente el acceso a los derechos de los extranjeros en las políticas de acogida, y que deberían generalizarse en todo el territorio europeo, en particular recurriendo al programa LEADER ⁽¹⁸⁾;

Trabajo agrícola y migración

51. señala que, según las cifras de la Comisión Administrativa de Coordinación de los Sistemas de Seguridad Social ⁽¹⁹⁾, el trabajo desplazado, que fue introducido por la Directiva 96/71/CE ⁽²⁰⁾, ha aumentado de forma considerable en todos los países de la Unión Europea, y que el número de trabajadores desplazados en todos los sectores ha pasado de menos de medio millón a casi tres millones entre 2004 y 2018;
52. recalca que, al disociar las normas fiscales y sociales del empleo de su lugar de origen, el desplazamiento puede en ocasiones dar lugar a prácticas de «dumping social», aprovechando las lagunas de la legislación europea y dando lugar a condiciones laborales que atentan contra la dignidad humana;
53. observa que el trabajo desplazado suele ofrecer menos protección en materia de seguridad social y presenta una elevada intensidad de trabajo, con largas jornadas laborales y exigencias de rendimiento;
54. señala que otros regímenes de empleo en el ámbito de la agricultura, como las agrupaciones de empresarios o el recurso al estatuto de trabajador autónomo, se inscriben en la tendencia general de precariedad laboral ⁽²¹⁾. Se conjugan dos importantes factores de la insostenibilidad del trabajo generados por la agrupación de empresarios: la intensificación del trabajo y la individualización de la relación salarial;
55. recomienda que todos los Estados miembros de la UE firmen, ratifiquen y apliquen la Convención Internacional sobre los Trabajadores Migratorios y el Convenio Internacional n.º 184 relativo a la seguridad y la salud en la agricultura de la Organización Internacional del Trabajo;
56. señala que muchos trabajadores del sector de la agricultura son migrantes indocumentados, lo que pone en riesgo su acceso a los mecanismos de protección de sus derechos fundamentales; es importante, por ello, velar por que todos los trabajadores migrantes y temporeros del sector agrícola se beneficien de un estatuto jurídico adecuado;
57. recuerda que el Consejo de Europa menciona en su informe sobre la agricultura y el empleo irregular en Europa ⁽²²⁾ que en varios países europeos los migrantes que trabajan en el sector agrícola son víctimas de «explotación»;
58. considera importante, habida cuenta de las derivas constatadas en algunas empresas de trabajo temporal condenadas por incumplir la legislación laboral vigente o abusar del estatuto de trabajador autónomo, que los interlocutores sociales europeos de este sector revisen las condiciones laborales en las cadenas de subcontratación;
59. pide a la Agencia Europea para la Seguridad y la Salud en el Trabajo y a la Autoridad Laboral Europea que coordinen sus actividades de supervisión de las condiciones de empleo de la mano de obra temporera y refuercen los instrumentos existentes, como la guía de los derechos de los trabajadores temporeros, teniendo en cuenta experiencias anteriores como la encuesta nacional de trabajadores agrícolas que se publica anualmente en Estados Unidos, la cual abarca a los trabajadores tanto

- documentados como indocumentados;
60. sugiere que se realicen las inversiones necesarias para obtener datos representativos sobre los trabajadores agrícolas a escala europea, lanzando una convocatoria de proyectos de Horizonte Europa, con el fin de documentar adecuadamente el alcance y la naturaleza de las condiciones de trabajo y orientar mejor el diseño y la aplicación de las políticas;
 61. propone la puesta en marcha de un mecanismo de denuncia a escala de la UE, basado en las directrices de las Naciones Unidas sobre las empresas y los derechos humanos, que sea fiable y accesible y proteja de las represalias, velando por la transparencia, la equidad y la colaboración eficaz entre las partes interesadas.

Bruselas, 20 de noviembre de 2024.

El Presidente
del Comité Europeo de las Regiones
Vasco ALVES CORDEIRO

⁽¹⁾ [Eurostat: *Farmers and the agricultural labour force*, datos extraídos en noviembre de 2022.](#)

⁽²⁾ [Labour and skills shortages in the agro-food sector](#), enero de 2023.

⁽³⁾ Derechos para todas las estaciones – Su guía para un trabajo estacional justo, https://www.ela.europa.eu/sites/default/files/2023-10/your_guide_to_fair_seasonal_work_leaflet_ES.pdf.

⁽⁴⁾ Reglamento (UE) 2021/2115 del Parlamento Europeo y del Consejo de 2 de diciembre de 2021 por el que se establecen normas en relación con la ayuda a los planes estratégicos que deben elaborar los Estados miembros en el marco de la política agrícola común (planes estratégicos de la PAC), financiada con cargo al Fondo Europeo Agrícola de Garantía (FEAGA) y al Fondo Europeo Agrícola de Desarrollo Rural (Feader), y por el que se derogan los Reglamentos (UE) n.o 1305/2013 y (UE) n.o 1307/2013 ([DO L 435 de 6.12.2021, p. 1](#)).

⁽⁵⁾ En 2011, los interlocutores sociales LTO Nederland, GroentenFruit Huis, FNV y CNV Vakmensen crearon el sello «Stichting Fair Produce Nederland», que reconoce a los empresarios que practican un comercio justo en el sector del champiñón y la seta. El sello «Fair Produce» se concede a los productores, minoristas y agencias intermediarias de dicho sector si procuran un salario justo, buenas condiciones laborales y una vivienda digna para sus trabajadores.

⁽⁶⁾ En enero de 2018, la multinacional italiana Princes Group —que cada año procesa 300 000 toneladas de tomates crudos en su fábrica de Foggia— se comprometió a trabajar únicamente con proveedores locales de tomates a los que se haya concedido un certificado por demostrar valores éticos en su trabajo;

⁽⁷⁾ [Klingelschmidt, J. y otros: «Suicide among Agricultural, Forestry, and Fishery Workers: A Systematic Literature Review and Meta-Analysis», *Scandinavian Journal of Work, Environment & Health*, vol. 44, n.º 1, 2018, pp. 3-15. Barbosa Junior, M., Sokulski, C., Salvador R., Pinheiro, E., De Francisco, A., Trojan, F.: «What kills the agricultural worker? A systematic review on suicide», *Rural and Remote Health*, 2021, 21\(3\):6067.](#)

(⁸) *Occupational fatalities among international migrant workers*, [Organización Internacional para las Migraciones, 2021](#); [trabajo de investigación sobre la salud en el trabajo de los trabajadores migrantes: documento de síntesis del Grupo de Trabajo OMEGA-NET, 2021](#).

(⁹) *Review on the future of Agriculture and Occupational Safety and Health*, informe de la Agencia Europea para la Seguridad y la Salud en el Trabajo (EU-OSHA), 2020.

(¹⁰) Los datos de Eurostat sobre accidentes mortales y no mortales en el trabajo de la colección ESAW (European Statistics on Accidents at Work) están disponibles [aquí](#): «Fatal work accidents: Fatal Accidents at work by NACE Rev. 2 activity» [hsw_n2_02__custom_13034212] (véase por ejemplo la columna NACE RE respecto de los sectores A01 y A02); «Non-fatal work accidents: Non-fatal accidents at work by NACE Rev. 2 activity and sex» [hsw_n2_01__custom_13034377] (véase por ejemplo la columna NACE RE respecto de los sectores A01 y A02).

(¹¹) *Risk assessment of upper limb musculoskeletal disorders in agriculture: compared experiences*, https://osha.europa.eu/sites/default/files/Risk_assessment_upper_limbs_agriculture_INAIL.pdf.

(¹²) https://normlex.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_INSTRUMENT_ID:312530#:text=Les%20entreprises%20multinationales%20devraient%20fournir,et%20C3%A0%20la%20pratique%20nationales.

(¹³) Recomendación del Consejo, de 18 de febrero de 2003, relativa a la mejora de la protección de la salud y la seguridad en el trabajo de los trabajadores autónomos ([DO L 053 de 28.2.2003, p. 45](#); ELI: <http://data.europa.eu/eli/reco/2003/134/oj>).

(¹⁴) https://osha.europa.eu/sites/default/files/Heat-at-work-Guidance-for-workplaces_ES.pdf.

(¹⁵) *Guidelines for reinforcing the role of labour inspectors in addressing undeclared work*.

(¹⁶) Reglamento (UE) n.º 1305/2013 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 17 de diciembre de 2013, relativo a la ayuda al desarrollo rural a través del Fondo Europeo Agrícola de Desarrollo Rural (Feader) y por el que se deroga el Reglamento (CE) n.º 1698/2005 del Consejo ([DO L 347 de 20.12.2013, p. 487](#)).

(¹⁷) Parlamento Europeo, Dirección General de Políticas Interiores de la Unión, Departamento Temático de Derechos de los Ciudadanos y Asuntos Constitucionales: *The vulnerability of women migrant workers in agriculture and the EU: the need for a Human Rights and Gender based approach*, mayo de 2018.

(¹⁸) [Fondo Europeo Agrícola de Desarrollo Rural: «Integración de migrantes y refugiados», folleto de la Red Europea de Desarrollo Rural, 2016](#).

(¹⁹) https://www.cleiss.fr/docs/stats/rapport_stat_2022.pdf.

(²⁰) Directiva 96/71/CE del Parlamento Europeo y del Consejo de 16 de diciembre de 1996 sobre el desplazamiento de trabajadores efectuado en el marco de una prestación de servicios ([DO L 018 de 21.1.1997, p. 1](#)).

(²¹) Roux, 2018; Mazenc, 2020.

(²²) <https://assembly.coe.int/nw/xml/XRef/X2H-Xref-ViewHTML.asp?FileID=11393&Lang=EN>.

7. P10_TA(2024)0025 — Movilización del Fondo Europeo de Adaptación a la Globalización:

solicitud EGF/2024/001 BE/Match-Smatch — Resolución del Parlamento Europeo, de 22 de octubre de 2024, sobre la propuesta de Decisión del Parlamento Europeo y del Consejo relativa a la movilización del Fondo Europeo de Adaptación a la Globalización para Trabajadores Despedidos (solicitud de Bélgica – EGF/2024/001 BE/Match-Smatch) (COM(2024)0275 – C10-0101/2024 – 2024/0226(BUD))

ELI: <http://data.europa.eu/eli/C/2025/492/oj>

Diario Oficial
de la Unión Europea

ES
Serie C

C/2025/492

29.1.2025

P10_TA(2024)0025

**Movilización del Fondo Europeo de Adaptación a la Globalización:
solicitud EGF/2024/001 BE/Match-Smatch**

Resolución del Parlamento Europeo, de 22 de octubre de 2024, sobre la propuesta de Decisión del Parlamento Europeo y del Consejo relativa a la movilización del Fondo Europeo de Adaptación a la Globalización para Trabajadores Despedidos (solicitud de Bélgica – EGF/2024/001 BE/Match-Smatch) (COM(2024)0275 – C10-0101/2024 – 2024/0226(BUD))

(C/2025/492)

El Parlamento Europeo,

- Vista la propuesta de la Comisión al Parlamento Europeo y al Consejo (COM(2024)0275 – C10-0101/2024),
- Visto el Reglamento (UE) 2021/691 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 28 de abril de 2021, relativo al Fondo Europeo de Adaptación a la Globalización para Trabajadores Despedidos (FEAG) y por el que se deroga el Reglamento (UE) n.º 1309/2013 ⁽¹⁾ (en lo sucesivo, «Reglamento del FEAG»),
- Visto el Reglamento (UE, Euratom) 2020/2093 del Consejo, de 17 de diciembre de 2020, por el que se establece el marco financiero plurianual para el período 2021-2027 ⁽²⁾, modificado por el Reglamento (UE, Euratom) 2024/765 ⁽³⁾, y en particular su artículo 8,
- Visto el Acuerdo Interinstitucional, de 16 de diciembre de 2020, entre el Parlamento

Europeo, el Consejo de la Unión Europea y la Comisión Europea sobre disciplina presupuestaria, cooperación en materia presupuestaria y buena gestión financiera, así como sobre nuevos recursos propios, en particular una hoja de ruta para la introducción de nuevos recursos propios ⁽⁴⁾, y en particular su apartado 9,

— Vista la carta de la Comisión de Empleo y Asuntos Sociales,

— Visto el informe de la Comisión de Presupuestos (A10-0009/2024),

A. Considerando que la Unión ha establecido instrumentos legislativos y presupuestarios para prestar ayuda adicional a los trabajadores que sufren las consecuencias de cambios estructurales importantes en los patrones del comercio mundial o de la crisis económica y financiera mundial, así como para prestarles ayuda en su reincorporación al mercado laboral; que esta ayuda se brinda en forma de apoyo económico a los trabajadores y a las empresas para las que trabajaban;

B. Considerando que Bélgica presentó la solicitud EGF/2024/001 BE/Match-Smatch relativa a una contribución financiera del Fondo Europeo de Adaptación a la Globalización (FEAG), a raíz de que se produjeran un total de 513 despidos ⁽⁵⁾ en el sector económico clasificado en la división 47 de la NACE Rev. 2 (comercio al por menor, excepto de vehículos de motor y motocicletas) en las provincias de Hainaut (BE32), Lieja (BE33) y Namur (BE35), de los cuales 444 se produjeron dentro de un período de referencia para la solicitud comprendido entre el 11 de diciembre de 2023 y el 11 de abril de 2024, y 69 se produjeron antes o después del período de referencia;

C. Considerando que la solicitud se refiere al despido de 444 trabajadores dentro del período de referencia de la solicitud cuya actividad en Match-Smatch ha cesado;

D. Considerando que la solicitud se refiere al despido de 69 trabajadores cuya actividad cesó antes o después del período de referencia de cuatro meses, con lo que puede establecerse un nexo causal claro con la situación que provocó el cese de actividad de los trabajadores despedidos durante el período de referencia, tal como exige el artículo 6, párrafo segundo, del Reglamento del FEAG;

E. Considerando que la solicitud se basa en los criterios de intervención del artículo 4, apartado 2, letra a), del Reglamento del FEAG, a saber, el cese de la actividad, durante un período de referencia de cuatro meses, de al menos 200 trabajadores despedidos de una empresa de un Estado miembro, incluidos trabajadores despedidos de proveedores o transformadores de los productos de dicha empresa o trabajadores por cuenta propia cuya actividad haya cesado;

F. Considerando que el sector belga de la venta al por menor de alimentos registró un descenso significativo de los volúmenes vendidos en 2023, debido a la crisis energética e inflacionista, y al aumento de las compras transfronterizas y del comercio electrónico;

G. Considerando que Match-Smatch se enfrentó a una difícil situación económica durante varios años y que finalmente notificó unas pérdidas brutas de explotación de 36 500 000 EUR en 2022, y que, para evitar una nueva acumulación de pérdidas, Match-Smatch aceptó la oferta del grupo Colruyt, que consistía en adquirir 57 de las 84 tiendas en septiembre de 2023 y asumir el personal de dichas tiendas

(1 069 personas); que Carrefour, Delhaize, Intermarché y Delfood se hicieron cargo de ocho tiendas adicionales;

H.Considerando que, como consecuencia de ello, un total de 513 trabajadores fueron objeto de un procedimiento de despido colectivo (los 339 empleados de los 19 establecimientos para los que no pudo encontrarse ningún comprador, así como los 174 empleados de la sede de Match-Smatch);

I.Considerando que se han cumplido los requisitos establecidos en la legislación nacional y de la Unión sobre despidos colectivos;

J.Considerando que la crisis económica provocada por la pandemia de COVID-19 ha acelerado la demanda de trabajadores más cualificados en el mercado laboral belga, lo que ha dificultado la reinserción laboral de los antiguos trabajadores de Match-Smatch;

K.Considerando que las contribuciones financieras del FEAG deben destinarse principalmente a medidas de política activa del mercado laboral y servicios personalizados que fomenten una rápida reinserción de los beneficiarios en empleos dignos y sostenibles, dentro o fuera de su sector de actividad inicial, y los preparen al mismo tiempo para una economía europea más ecológica y digital;

L.Considerando que la revisión del marco financiero plurianual (MFP) reduce el importe máximo anual del FEAG de 186 000 000 EUR a 30 000 000 EUR (a precios de 2018), de conformidad con lo establecido en el artículo 8 del Reglamento (UE, Euratom) 2020/2093, modificado por el Reglamento (UE, Euratom) 2024/765; que la Comisión debe seguir de cerca la ejecución del FEAG y que todas las instituciones deben adoptar todas y cada una de las medidas necesarias para garantizar que, a pesar de estos recortes, los trabajadores despedidos puedan contar con la solidaridad de la Unión a través del apoyo del FEAG;

1.Conviene con la Comisión en que se cumplen las condiciones establecidas en el artículo 4, apartado 2, letra a), del Reglamento del FEAG y en que Bélgica tiene derecho, en virtud de dicho Reglamento, a obtener una contribución financiera de 2 661 564 EUR, que representa el 85 % del coste total de 3 131 252 EUR, es decir, 3 009 752 EUR en concepto de gastos de servicios personalizados y 121 500 EUR en concepto de gastos de actividades preparatorias, gestión, información y publicidad, control y presentación de informes;

2.Observa que las autoridades belgas presentaron la solicitud el 3 de junio de 2024 y que, tras recibir la información adicional facilitada por Bélgica, la Comisión finalizó su evaluación el 16 de septiembre de 2024 e informó al respecto al Parlamento el mismo día;

3.Observa que la solicitud se refiere en total a 513 trabajadores despedidos que han cesado en sus actividades en Match-Smatch; observa, además, que un total de 365 trabajadores despedidos serán beneficiarios previstos y se espera que participen en las medidas;

4.Observa que Bélgica solicitó la cofinanciación del FEAG únicamente para ayudar a los antiguos trabajadores de Match-Smatch residentes en Valonia, dada la situación de

su mercado laboral regional (tasa de desempleo del 8,2 % en 2023) y porque más del 70 % de los despidos se concentran en Valonia;

5. Observa que la mitad de los trabajadores despedidos de Match-Smatch (46 %) tienen cincuenta años o más, un grupo de edad que se enfrenta a más obstáculos al empleo y que, en el último trimestre de 2023 existía una diferencia de 18,3 puntos porcentuales entre la tasa de empleo del grupo de edad de 20 a 54 años (76,8 %) y la del grupo de edad de 55 años y más (58,5 %) a escala nacional ⁽⁶⁾; destaca que la mejora de las capacidades y el reciclaje profesional de los trabajadores para responder a la demanda de puestos de trabajo cualificados en el mercado laboral será un reto, en particular teniendo en cuenta el elevado número de personas despedidas al mismo tiempo;
6. Acoge con satisfacción que el paquete coordinado de servicios personalizados haya sido elaborado por Bélgica en consulta con los beneficiarios previstos, sus representantes e interlocutores sociales para que las zonas afectadas y el mercado laboral general sean más sostenibles y resilientes en el futuro;
7. Recuerda que los servicios personalizados que se prestarán a los trabajadores por cuenta ajena o por cuenta propia consisten en las siguientes acciones: servicios de información, orientación profesional y ayuda a la recolocación, formación, reciclaje y formación profesional, apoyo y contribución a la creación de empresas, e incentivos y asignaciones;
8. Recuerda que las autoridades belgas han de velar por que la igualdad entre hombres y mujeres y la integración de la perspectiva de género formen parte integrante y se promuevan durante todo el período de ejecución;
9. Recuerda que las autoridades belgas han de mencionar el origen de la financiación de la Unión y garantizar su visibilidad y destacar el valor añadido de la Unión por lo que respecta a la intervención, facilitando información coherente, eficaz y dirigida a múltiples destinatarios, incluida la específicamente dirigida a los beneficiarios, las autoridades locales y regionales, los interlocutores sociales, los medios de comunicación y el público;
10. Acoge con satisfacción el hecho de que, a fin de preparar un paquete robusto de medidas adaptadas para apoyar los esfuerzos de los trabajadores Match-Smatch por reincorporarse al trabajo, el Servicio Público Regional de Empleo y Formación Profesional de Valonia (Le Forem), los sindicatos (FGTB y CSC) y otros socios se reunieron en varias ocasiones en 2024 con el objetivo de comprender mejor las necesidades de reciclaje profesional de los trabajadores, que también se consultó a los asesores sociales que acompañaron a los trabajadores tras su despido, y que estas reuniones dieron lugar a un paquete coordinado de medidas del FEAG que se ajusta a lo dispuesto en el artículo 7, apartado 4, del Reglamento del FEAG;
11. Acoge con satisfacción la inclusión de un módulo sobre economía circular y utilización eficiente de los recursos desarrollado para los antiguos trabajadores de Swissport (EGF/2020/005 BE/Swissport) como parte de la oferta de formación estándar del servicio público de empleo y formación profesional de la región (Forem), que será cofinanciado por el Fondo Social Europeo Plus (FSE+); reitera, en este contexto, el importante papel que debe desempeñar la Unión a la hora de

proporcionar las cualificaciones necesarias para la doble transformación; apoya firmemente que, durante el período del MFP 2021-2027, el FEAG siga mostrando solidaridad con las personas afectadas, y siga centrándose en las consecuencias de la reestructuración para los trabajadores; pide que las futuras solicitudes maximicen la coherencia de las políticas;

12. Considera que es responsabilidad social de la Unión proporcionar a estos trabajadores despedidos las cualificaciones necesarias para la transformación digital y ecológica de la industria y la economía de la Unión, lo que también tendrá un efecto en el mercado laboral; pide, por tanto, que se preste especial atención a la educación cualificada y pertinente, incluida la formación profesional;
13. Observa que Bélgica empezó a prestar servicios personalizados a los beneficiarios previstos el 1 de enero de 2024 y que, por lo tanto, los gastos de las medidas podrán optar a una contribución financiera del FEAG desde el 1 de enero de 2024 hasta 24 meses después de la fecha de entrada en vigor de la Decisión de financiación;
14. Observa que Bélgica empezó a incurrir en los gastos administrativos necesarios para ejecutar las actividades del FEAG el 22 de septiembre de 2023 y que, por tanto, los gastos para las actividades de preparación, gestión, información y publicidad, control y presentación de informes cumplirán los requisitos de admisibilidad para una contribución financiera del FEAG desde el 22 de septiembre de 2023 hasta 31 meses después de la fecha de entrada en vigor de la Decisión de financiación;
15. Destaca que las autoridades belgas han confirmado que las acciones subvencionables no reciben asistencia de otros fondos o instrumentos financieros de la Unión y que se respetarán los principios de igualdad de trato y de no discriminación en el acceso a las acciones propuestas y su ejecución;
16. Reitera que la ayuda del FEAG no debe sustituir a las acciones que sean responsabilidad de las empresas en virtud de la legislación nacional o de convenios colectivos, ni a ningún subsidio o derecho de los trabajadores despedidos, con el fin de garantizar la plena adicionalidad de la asignación; recuerda que los Estados miembros que soliciten ayuda del FEAG deben asegurarse de que se hayan cumplido los requisitos establecidos en la legislación nacional y de la Unión en materia de despidos colectivos y de que la empresa en cuestión haya atendido a sus trabajadores en consecuencia;
17. Aprueba la Decisión adjunta a la presente Resolución;
18. Encarga a su presidenta que firme esta Decisión, conjuntamente con el presidente del Consejo, y disponga su publicación en el *Diario Oficial de la Unión Europea*;
19. Encarga a su presidenta que transmita la presente Resolución, incluido su anexo, al Consejo y a la Comisión.

(1) [DO L 153 de 3.5.2021, p. 48](#), ELI: <http://data.europa.eu/eli/reg/2021/691/oj>.

(2) [DO L 433 I de 22.12.2020, p. 11](#), ELI: <http://data.europa.eu/eli/reg/2020/2093/oj>.

⁽³⁾ Reglamento (UE, Euratom) 2024/765 del Consejo, de 29 de febrero de 2024, por el que se modifica el Reglamento (UE, Euratom) 2020/2093, por el que se establece el marco financiero plurianual para el período 2021-2027 ([DO L, 2024/765, 29.2.2024, ELI: http://data.europa.eu/eli/reg/2024/765/oj](#)).

⁽⁴⁾ [DO L 433 I](#) de [22.12.2020](#), p. 28, ELI: [http://data.europa.eu/eli/agree_interinst/2020/1222/oj](#).

⁽⁵⁾ En el sentido del artículo 3 del Reglamento del FEAG.

⁽⁶⁾ [Statbel. Emploi et chômage \(13 de junio de 2024\). Chiffres.](#)

ANEXO

DECISIÓN DEL PARLAMENTO EUROPEO Y DEL CONSEJO

relativa a la movilización del Fondo Europeo de Adaptación a la Globalización para Trabajadores Despedidos en respuesta a una solicitud de Bélgica - EGF/2024/001 BE/Match-Smatch

(No se reproduce el texto del presente anexo ya que es el que corresponde al del acto definitivo, la Decisión (UE) 2024/2854.)

8. P10_TA(2024)0027 — Orientaciones para las políticas de empleo de los Estados miembros — Resolución legislativa del Parlamento Europeo, de 23 de octubre de 2024, sobre la propuesta de Decisión del Consejo relativa a las orientaciones para las políticas de empleo de los Estados miembros (COM(2024)0599 – C10-0084/2024 – 2024/0599(NLE)) (Consulta)

ELI: [http://data.europa.eu/eli/C/2025/493/oj](#)

Diario Oficial
de la Unión Europea

ES
Serie C

C/2025/493

29.1.2025

P10_TA(2024)0027

Orientaciones para las políticas de empleo de los Estados miembros

Resolución legislativa del Parlamento Europeo, de 23 de octubre de 2024, sobre la propuesta de Decisión del Consejo relativa a las orientaciones para las políticas de empleo de los Estados miembros (COM(2024)0599 – C10-0084/2024 – 2024/0599(NLE))

(Consulta)

(C/2025/493)

El Parlamento Europeo,

- Vista la propuesta de la Comisión al Consejo (COM(2024)0599),
 - Visto el artículo 148, apartado 2, del Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea, conforme al cual ha sido consultado por el Consejo (C10-0084/2024),
 - Visto el artículo 84 de su Reglamento interno,
 - Visto el informe de la Comisión de Empleo y Asuntos Sociales (A10-0004/2024),
1. Aprueba la propuesta de la Comisión en su versión modificada;
 - 2.Pide a la Comisión que modifique en consecuencia su propuesta, de conformidad con el artículo 293, apartado 2, del Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea;
 - 3.Pide al Consejo que le informe si se propone apartarse del texto aprobado por el Parlamento;
 - 4.Pide al Consejo que le consulte de nuevo si se propone modificar sustancialmente la propuesta de la Comisión;
 - 5.Encarga a su presidenta que transmita la Posición del Parlamento al Consejo y a la Comisión.

Enmienda 1

Propuesta de Decisión

Considerando -1 (nuevo)

<i>Texto de la Comisión</i>	<i>Enmienda</i>
	<i>(-1) El Parlamento Europeo acoge con agrado la propuesta de la Comisión de actualizar las orientaciones para el empleo de los Estados miembros, en particular su especial énfasis en la educación y la formación; las nuevas tecnologías, la inteligencia artificial y la gestión algorítmica; y las iniciativas políticas recientes, como el trabajo en plataformas, la vivienda asequible y la lucha contra la escasez de mano de obra y de capacidades. El Parlamento Europeo reitera, con vistas a reforzar la toma de decisiones democrática, su llamamiento a participar en el establecimiento de las orientaciones integradas a escala de la Unión en pie de igualdad con el Consejo, en consonancia con sus Resoluciones legislativas, de 8 de julio de 2015, de 19 de abril de 2018, de 10 de julio de 2020 y de 18 de octubre de 2022, sobre las propuestas pertinentes de Decisión del Consejo relativa a las orientaciones para las políticas de empleo de los Estados miembros.</i>

Enmienda 2

Propuesta de Decisión

Considerando 1

<i>Texto de la Comisión</i>	<i>Enmienda</i>
-----------------------------	-----------------

<p>(1) Los Estados miembros y la Unión han de esforzarse por desarrollar una estrategia coordinada para el empleo y en particular para el fomento de una mano de obra cualificada, formada y capaz de adaptarse, así como de mercados de trabajo orientados al futuro y con capacidad de respuesta al cambio económico, con vistas a lograr los objetivos de pleno empleo y progreso social, crecimiento equilibrado y un nivel elevado de protección y mejora de la calidad del medio ambiente enunciados en el artículo 3 del Tratado de la Unión Europea (TUE). Los Estados miembros deben considerar el fomento del empleo un asunto de interés común y han de coordinar su acción al respecto en el seno del Consejo, teniendo en cuenta las prácticas nacionales relativas a las responsabilidades de los interlocutores sociales.</p>	<p>(1) Los Estados miembros y la Unión han de esforzarse por desarrollar una estrategia coordinada para el empleo y en particular para el fomento <i>del empleo de calidad y la mejora de las condiciones de trabajo</i>, una mano de obra cualificada, formada y capaz de adaptarse, así como de mercados de trabajo <i>inclusivos, resilientes</i>, orientados al futuro y con capacidad de respuesta al cambio económico <i>y demográfico</i>, con vistas a lograr los objetivos de pleno empleo y progreso social, crecimiento equilibrado y un nivel elevado de protección y mejora de la calidad del medio ambiente enunciados en el artículo 3 del Tratado de la Unión Europea (TUE). Los Estados miembros deben considerar el fomento del empleo <i>de calidad como</i> un asunto de interés común y han de coordinar su acción al respecto en el seno del Consejo, teniendo en cuenta las prácticas nacionales relativas a las responsabilidades de los interlocutores sociales.</p>
--	---

Enmienda 3

Propuesta de Decisión

Considerando 4

<i>Texto de la Comisión</i>	<i>Enmienda</i>
<p>(4) Con el fin de potenciar el progreso económico y social y la convergencia al alza, apoyar las transiciones ecológica y digital, reforzar la base industrial de la Unión y lograr unos mercados laborales inclusivos, competitivos y resilientes en la Unión, los Estados miembros deben abordar la escasez de mano de obra y de capacidades y promover una educación y formación inclusivas y de calidad, prestando especial atención a la mejora de las</p>	<p>(4) Con el fin de potenciar el progreso económico y social y la convergencia al alza, apoyar las transiciones ecológica y digital, reforzar la base industrial de la Unión y lograr unos mercados laborales inclusivos, competitivos y resilientes en la Unión, <i>evitando a la vez toda consecuencia social negativa</i>, los Estados miembros deben <i>promover unos salarios justos y condiciones de trabajo dignas, fomentar la democracia en el trabajo, el diálogo social y la negociación colectiva, proteger los derechos de los trabajadores</i>, abordar la escasez de mano de obra y de capacidades y promover una educación y formación inclusivas y de calidad,</p>

<p>capacidades básicas, especialmente entre los estudiantes desfavorecidos, y a las CTIM (ciencia, tecnología, ingeniería y matemáticas) en la educación escolar y superior, la educación y formación profesionales orientadas al futuro, la mejora de las capacidades y el reciclaje profesional a lo largo de la vida, así como unas políticas activas del mercado de trabajo eficaces y la mejora de las condiciones de trabajo y las oportunidades profesionales. Esto reviste especial importancia para las regiones menos desarrolladas, remotas y ultraperiféricas de la UE, donde las necesidades son mayores. La escasez puede abordarse en mayor medida mejorando la movilidad justa dentro <i>de</i> la UE para los trabajadores y los estudiantes y atrayendo talentos de fuera de la UE. Además, es preciso reforzar los vínculos entre los sistemas de educación y formación y el mercado de trabajo y reconocer las capacidades, los conocimientos y las competencias adquiridos a través del aprendizaje no formal e informal.</p>	<p>prestando especial atención a la mejora de las capacidades básicas y <i>transversales</i>, especialmente entre los estudiantes desfavorecidos, y a las CTIM (ciencia, tecnología, ingeniería y matemáticas) en la educación escolar y superior, la educación y formación profesionales orientadas al futuro, la mejora de las capacidades y el reciclaje profesional a lo largo de la vida, así como unas políticas activas del mercado de trabajo eficaces y la mejora de las condiciones de trabajo y las oportunidades profesionales. <i>Los Estados miembros deben adoptar medidas de prevención e intervención rápida para reducir el abandono escolar prematuro, prestando especial atención a los estudiantes en situación de riesgo. Dichas medidas deben incluir apoyo psicológico, mentoría, orientación profesional y actividades extracurriculares para fomentar el interés y la participación de los estudiantes, a fin de garantizar una educación inclusiva y de calidad para todos.</i> Esto reviste especial importancia para las regiones menos desarrolladas, remotas y ultraperiféricas de la UE, donde las necesidades son mayores. La escasez puede abordarse en mayor medida mejorando la movilidad justa, <i>entre regiones dentro del mismo Estado, en</i> la UE para los trabajadores y los estudiantes y atrayendo talentos de fuera de la UE. <i>En este contexto, es esencial prestar especial atención a las personas que ni estudian, ni trabajan, ni reciben formación (los ninis), en particular a los jóvenes que ni estudian, ni trabajan, ni reciben formación. Los Estados miembros deben promover políticas específicas para reintegrar a los ninis en el sistema educativo y en el mercado laboral a través de programas específicos de formación, mentoría, orientación y colocación.</i> Además, es preciso reforzar <i>en mayor medida</i> los vínculos entre los sistemas de educación y formación y el mercado de trabajo, <i>fomentando la</i></p>
--	---

	<p><i>adquisición de conocimientos transversales y competencias genéricas, y promoviendo la internacionalización de la oferta educativa, en particular la de las universidades, así como</i> reconocer las capacidades, los conocimientos y las competencias adquiridos a través del aprendizaje no formal e informal.</p>
--	--

Enmienda 4

Propuesta de Decisión

Considerando 5

<i>Texto de la Comisión</i>	<i>Enmienda</i>
<p>(5) Las orientaciones son coherentes con <i>el nuevo marco de gobernanza económica de la Unión, que entró en vigor el 30 de abril de 2024</i>, la legislación vigente de la Unión y diversas iniciativas de la Unión, incluidas las Recomendaciones del Consejo de 14 de junio de 2021 ⁽⁵⁾, de 29 de noviembre de 2021 ⁽⁶⁾, de 5 de abril de 2022 ⁽⁷⁾, de 16 de junio de 2022 ⁽⁸⁾, de 28 de noviembre de 2022 ⁽⁹⁾, de 8 de diciembre de 2022 ⁽¹⁰⁾, de 30 de enero de 2023 ⁽¹¹⁾, de 12 de junio de 2023 ⁽¹²⁾ y de 27 de noviembre de 2023 ⁽¹³⁾, la Recomendación (UE) 2021/402 de la Comisión ⁽¹⁴⁾, la Resolución del Consejo de 26 de febrero de 2021 ⁽¹⁵⁾, las Comunicaciones de la Comisión sobre construir una economía que funcione para las personas: un plan de acción para la economía social ⁽¹⁶⁾, sobre el Plan de Acción de Educación Digital 2021-2027 ⁽¹⁷⁾, sobre la estrategia sobre los derechos de las personas con discapacidad para 2021-2030 ⁽¹⁸⁾, sobre el empleo de las personas con discapacidad ⁽¹⁹⁾, sobre la Estrategia Europea de Cuidados ⁽²⁰⁾, sobre un</p>	<p>(5) Las orientaciones <i>contribuyen a la plena aplicación del pilar social europeo, los objetivos principales de la Unión para 2030 y los Objetivos de Desarrollo Sostenible de las Naciones Unidas (ODS)</i>, y son coherentes con la legislación vigente de la Unión y diversas iniciativas de la Unión, incluidas las Recomendaciones del Consejo de 14 de junio de 2021 ⁽⁵⁾, de 29 de noviembre de 2021 ⁽⁶⁾, de 5 de abril de 2022 ⁽⁷⁾, de 16 de junio de 2022 ⁽⁸⁾, de 28 de noviembre de 2022 ⁽⁹⁾, de 8 de diciembre de 2022 ⁽¹⁰⁾, de 30 de enero de 2023 ⁽¹¹⁾, de 12 de junio de 2023 ⁽¹²⁾ y de 27 de noviembre de 2023 ⁽¹³⁾, la Recomendación (UE) 2021/402 de la Comisión ⁽¹⁴⁾, la Resolución del Consejo de 26 de febrero de 2021 ⁽¹⁵⁾, las Comunicaciones de la Comisión sobre construir una economía que funcione para las personas: un plan de acción para la economía social ⁽¹⁶⁾, sobre el Plan de Acción de Educación Digital 2021-2027 ⁽¹⁷⁾, sobre la estrategia sobre los derechos de las personas con discapacidad para 2021-2030 ⁽¹⁸⁾, sobre el empleo de las personas con discapacidad ⁽¹⁹⁾, sobre la Estrategia Europea de Cuidados ⁽²⁰⁾, sobre un Plan Industrial del Pacto Verde para la era de cero emisiones netas ⁽²¹⁾, sobre el refuerzo del diálogo social</p>

<p>digital, climáticamente neutra y sostenible desde el punto de vista medioambiental, mejorar la competitividad, garantizar condiciones de trabajo <i>adecuadas</i>, impulsar la innovación, fomentar la justicia social, la igualdad de oportunidades y la convergencia socioeconómica al alza, <i>así como</i> abordar las desigualdades y disparidades regionales.</p>	<p>contribuye asimismo a la consecución de los <i>ODS</i>, <i>incluido el ODS5 sobre igualdad de género</i>. <i>Las políticas de igualdad de género deben ser parte inseparable de todas las fases de la gobernanza económica y estar integradas en esta</i>. Las políticas económicas y de empleo de la Unión y de los Estados miembros deben ir acompañadas de la transición justa de la Unión hacia una economía digital, climáticamente neutra, <i>inclusiva en lo social</i> y sostenible desde el punto de vista medioambiental, mejorar la competitividad y <i>la productividad</i>, garantizar <i>unos salarios justos</i> y <i>unas</i> condiciones de trabajo <i>dignas</i>, impulsar la innovación, <i>la democracia en el trabajo, el diálogo social y la negociación colectiva</i>, fomentar la justicia social, la igualdad de oportunidades y la convergencia socioeconómica al alza, <i>apoyar a los niños y los jóvenes e invertir en ellos</i>, abordar las desigualdades y disparidades regionales y <i>erradicar la pobreza</i>.</p>
--	--

Enmienda 6

Propuesta de Decisión

Considerando 7 – párrafo 1

<i>Texto de la Comisión</i>	<i>Enmienda</i>
<p>El cambio climático y otros retos medioambientales relacionados, la necesidad de garantizar una transición ecológica justa, la independencia energética, el aumento de la competitividad de las industrias de cero emisiones netas y la necesidad de garantizar la autonomía estratégica abierta de Europa, así como el desarrollo de la digitalización, la inteligencia artificial y la economía de plataformas, el aumento del teletrabajo y el cambio demográfico, están transformando</p>	<p>El cambio climático, <i>la pérdida de biodiversidad</i> y otros retos medioambientales relacionados, la necesidad de garantizar una transición ecológica justa, la independencia energética, el aumento de la competitividad de las industrias de cero emisiones netas y la necesidad de garantizar la autonomía estratégica abierta de Europa, así como el desarrollo de la digitalización, la inteligencia artificial y la economía de plataformas, el aumento del teletrabajo y el cambio</p>

<p>profundamente las economías y las sociedades de la Unión. La Unión y sus Estados miembros han de trabajar juntos para abordar esos cambios estructurales de manera eficaz y proactiva y, en su caso, adaptar los sistemas existentes, reconociendo la estrecha interdependencia de las economías y los mercados de trabajo de los Estados miembros, y las políticas conexas. Para ello se requiere una acción política coordinada, ambiciosa y eficaz, tanto a nivel nacional como de la Unión, reconociendo al mismo tiempo el papel de los interlocutores sociales, de conformidad con el TFUE y con las disposiciones de la Unión sobre gobernanza económica, teniendo en cuenta el pilar europeo de derechos sociales. Esta acción política debe incluir el estímulo a la inversión sostenible en todas las regiones de la UE, un compromiso renovado con reformas e inversiones adecuadamente programadas que mejoren el crecimiento económico sostenible e integrador, la creación de puestos de trabajo de calidad, la productividad, condiciones de trabajo <i>adecuadas</i>, la cohesión social y territorial, una convergencia socioeconómica al alza, la resiliencia y el ejercicio de responsabilidad presupuestaria.</p>	<p>demográfico, están transformando profundamente las economías y las sociedades de la Unión. La Unión y sus Estados miembros han de trabajar juntos para abordar esos cambios estructurales de manera eficaz y proactiva y, en su caso, adaptar los sistemas existentes, reconociendo la estrecha interdependencia de las economías y los mercados de trabajo de los Estados miembros, y las políticas conexas. Para ello se requiere una acción política coordinada, ambiciosa y eficaz, tanto a nivel nacional y regional como de la Unión, reconociendo al mismo tiempo el papel de los interlocutores sociales <i>e involucrándolos</i>, de conformidad con el TFUE y con las disposiciones de la Unión sobre gobernanza económica, teniendo en cuenta el pilar europeo de derechos sociales. Esta acción política debe incluir el estímulo a la inversión sostenible en todas las regiones de la UE, un compromiso renovado con reformas e inversiones adecuadamente programadas que mejoren el crecimiento económico sostenible e integrador, la creación de puestos de trabajo de calidad, la productividad, condiciones de trabajo <i>dignas</i>, la cohesión social y territorial, una convergencia socioeconómica al alza, la <i>justicia social, la igualdad de oportunidades, la</i> resiliencia y el ejercicio de responsabilidad presupuestaria <i>y social</i>.</p>
--	--

Enmienda 7

Propuesta de Decisión

Considerando 11

<i>Texto de la Comisión</i>	<i>Enmienda</i>
(11)A raíz de la invasión rusa de Ucrania, el Consejo Europeo, en sus conclusiones emitidas el 24 de febrero de 2022, condenó las acciones de Rusia, cuyo objetivo es socavar la seguridad y la estabilidad europeas, y expresó su solidaridad con el pueblo ucraniano, destacando	(11)A raíz de la invasión rusa de Ucrania, el Consejo Europeo, en sus conclusiones emitidas el 24 de febrero de 2022, condenó las acciones de Rusia, cuyo objetivo es socavar la seguridad y la estabilidad europeas, y expresó su solidaridad con el pueblo ucraniano, destacando la violación del Derecho

<p>la violación del Derecho internacional y de los principios de la Carta de las Naciones Unidas por parte de Rusia. En el contexto actual, la protección temporal, concedida mediante la Decisión de Ejecución (UE) 2022/382 del Consejo y prorrogada por la Decisión de Ejecución (UE) 2023/2409 del Consejo⁽³⁷⁾, ofrece una asistencia rápida y eficaz en los países de la Unión a las personas desplazadas que huyen de la guerra de agresión de Rusia contra Ucrania y a estas les permite disfrutar de derechos mínimos en toda la Unión que ofrezcan un nivel adecuado de protección. Al participar en los mercados de trabajo de la Unión, las personas desplazadas desde Ucrania pueden seguir contribuyendo a reforzar la economía de la Unión y ayudar a apoyar a su país y sus habitantes. En el futuro, la experiencia y las competencias adquiridas podrán ayudar a reconstruir Ucrania. La protección temporal confiere a los menores y adolescentes no acompañados el derecho a la tutela legal, así como acceso a la educación y los cuidados infantiles. Los Estados miembros deben seguir implicando a los interlocutores sociales en el diseño, la aplicación y la evaluación de las medidas políticas destinadas a abordar los retos relacionados con el empleo y las capacidades, incluido el reconocimiento de las cualificaciones de las personas desplazadas desde Ucrania. Los interlocutores sociales desempeñan un papel fundamental a la hora de mitigar las repercusiones de la guerra en lo que atañe a la</p>	<p>internacional y de los principios de la Carta de las Naciones Unidas por parte de Rusia. En el contexto actual, la protección temporal, concedida mediante la Decisión de Ejecución (UE) 2022/382 del Consejo y prorrogada por la Decisión de Ejecución (UE) 2023/2409⁽³⁷⁾ del Consejo, ofrece una asistencia rápida y eficaz en los países de la Unión a las personas desplazadas que huyen de la guerra de agresión de Rusia contra Ucrania y a estas les permite disfrutar de derechos mínimos en toda la Unión que ofrezcan un nivel adecuado de protección. <i>De conformidad con la Directiva 2001/55/CE^(37a) del Consejo, dicha asistencia debe ampliarse a todas las personas desplazadas y refugiados que huyen de la guerra en Ucrania.</i> Al participar en los mercados de trabajo de la Unión, las personas desplazadas desde Ucrania pueden seguir contribuyendo a reforzar la economía de la Unión y ayudar a apoyar a su país y sus habitantes. En el futuro, la experiencia y las competencias adquiridas podrán ayudar a reconstruir Ucrania. La protección temporal confiere a los menores y adolescentes no acompañados el derecho a la tutela legal, así como acceso a la educación y los cuidados infantiles. <i>Los Estados miembros deben velar por que su aplicación de la Garantía Infantil Europea garantice el acceso a servicios gratuitos a los niños que huyen de Ucrania en pie de igualdad con sus homólogos en los países de acogida.</i> Los Estados miembros deben seguir implicando a los interlocutores sociales en el diseño, la aplicación y la evaluación de las medidas políticas destinadas a abordar los retos relacionados con el empleo y las capacidades, incluido el reconocimiento de las cualificaciones de las personas</p>
--	---

preservación del empleo y la producción.	desplazadas desde Ucrania. Los interlocutores sociales desempeñan un papel fundamental a la hora de mitigar las repercusiones de la guerra en lo que atañe a la preservación del empleo y la producción.

Enmienda 8

Propuesta de Decisión

Considerando 12 – párrafo 1

<i>Texto de la Comisión</i>	<i>Enmienda</i>
Las reformas del mercado laboral, incluidos los mecanismos nacionales de fijación de salarios, deben respetar las prácticas nacionales de diálogo social y la autonomía de los interlocutores sociales, con vistas a proporcionar salarios justos que permitan un nivel de vida digno, un crecimiento sostenible y una convergencia socioeconómica al alza. Estas reformas deben facilitar que se tengan ampliamente en cuenta los factores socioeconómicos, incluidas las mejoras en la sostenibilidad, la competitividad, la innovación, la creación de puestos de trabajo de calidad, las condiciones de trabajo, la pobreza de las personas con empleo, la educación, la formación y las capacidades, la salud pública, la protección y la inclusión sociales, así como los ingresos reales. En la Cumbre de Val Duchesse de 2024 se reafirmó la importancia del diálogo social para hacer frente a los retos en el mundo del trabajo, incluida la escasez de mano de obra y de personal cualificado.	Las reformas del mercado laboral, incluidos los mecanismos nacionales de fijación de salarios, deben respetar y reforzar las prácticas nacionales de diálogo social , negociación colectiva y la autonomía de los interlocutores sociales, con vistas a proporcionar salarios justos que permitan un nivel de vida digno, un crecimiento sostenible y una convergencia socioeconómica y territorial al alza. Estas reformas deben facilitar que se tengan ampliamente en cuenta los factores socioeconómicos, incluidas las mejoras en la sostenibilidad, la competitividad, la innovación, la creación de puestos de trabajo de calidad, las condiciones de trabajo dignas, la democracia en el trabajo, la igualdad de género , la pobreza de las personas con empleo, la educación, la formación y las capacidades, la salud pública, la protección y la inclusión sociales, así como los ingresos reales . Los Estados miembros deben aplicar la Directiva (UE) 2022/2041 sin demora. Se invita a los Estados miembros a que, además de aplicar de forma efectiva y rigurosa la Directiva (UE) 2023/970, tomen medidas para garantizar la transparencia salarial, poner en práctica políticas de seguimiento y animar a las empresas a aplicar planes de acción para la igualdad de retribución . En la Cumbre de Val Duchesse de 2024 se reafirmó la

	importancia del diálogo social para hacer frente a los retos en el mundo del trabajo, incluida la escasez de mano de obra y de personal cualificado.
--	--

Enmienda 9

Propuesta de Decisión

Considerando 12 – párrafo 2

<i>Texto de la Comisión</i>	<i>Enmienda</i>
<p>El Mecanismo de Recuperación y Resiliencia y otros fondos de la Unión están ayudando a los Estados miembros en la ejecución de reformas e inversiones en consonancia con las prioridades de la Unión, haciendo que las economías y sociedades de la Unión sean más sostenibles y resilientes y estén mejor preparadas para las transiciones ecológica y digital en el contexto cambiante a raíz de la pandemia de COVID-19. La guerra de agresión de Rusia contra Ucrania ha agravado aún más los retos socioeconómicos preexistentes, ya que el aumento de los precios de la energía ha afectado especialmente a los hogares con bajos ingresos. Los Estados miembros y la Unión deben seguir velando por que se mitiguen las repercusiones sociales, laborales y económicas, así como por que las transiciones sean socialmente justas y equitativas, habida cuenta también de que una mayor autonomía estratégica abierta y una transición ecológica más rápida ayudarán a reducir la dependencia de las importaciones de energía y otros productos y tecnologías estratégicos, en particular de las procedentes de Rusia. Es fundamental reforzar la resiliencia y aspirar a una sociedad inclusiva y resiliente en la que las personas estén protegidas y empoderadas para anticipar y gestionar el cambio, y participar activamente en la sociedad y en la economía.</p>	<p>El Mecanismo de Recuperación y Resiliencia y otros fondos de la Unión están ayudando a los Estados miembros en la ejecución de reformas e inversiones en consonancia con las prioridades de la Unión, haciendo que las economías y sociedades de la Unión sean más sostenibles y resilientes y estén mejor preparadas para las transiciones ecológica y digital en el contexto cambiante a raíz de la pandemia de COVID-19. La guerra de agresión de Rusia contra Ucrania ha agravado aún más los retos socioeconómicos preexistentes, ya que el aumento de los precios de la energía ha afectado especialmente a los hogares con bajos ingresos. Los Estados miembros y la Unión deben seguir velando por que se mitiguen las repercusiones sociales, laborales y económicas, así como por que las transiciones sean socialmente justas y equitativas, habida cuenta también de que una mayor autonomía estratégica abierta y una transición ecológica más rápida ayudarán a reducir la dependencia de las importaciones de energía y otros productos y tecnologías estratégicos, en particular de las procedentes de Rusia. Es fundamental reforzar la resiliencia y aspirar a una sociedad inclusiva y resiliente en la que las personas estén protegidas y empoderadas para anticipar y gestionar el cambio, y participar activamente en la sociedad y en la economía. <i>Por lo tanto, la democracia en el trabajo debe reforzarse a escala de la Unión y nacional.</i></p>

Enmienda 10

Propuesta de Decisión

Considerando 12 – párrafo 3

<i>Texto de la Comisión</i>	<i>Enmienda</i>
<p>Es necesario contar con un conjunto coherente de políticas activas del mercado de trabajo, consistentes en incentivos temporales y específicos a la contratación y la transición, políticas de capacidades profesionales, incluido el aprendizaje para la transición ecológica y el desarrollo sostenible, y servicios de empleo específicos, eficaces y adaptables, para respaldar las transiciones en el mercado laboral y aprovechar plenamente su potencial sin explotar, también en consonancia con el enfoque de inclusión activa y a la luz de las transformaciones ecológicas y digitales destacadas, entre otras cosas, en la Declaración de La Hulpe sobre el futuro del pilar europeo de derechos sociales³⁸. Deben garantizarse unas condiciones de trabajo adecuadas, incluidas la salud y la seguridad en el trabajo y la salud física y mental de los trabajadores. ⁽³⁸⁾</p>	<p>Es necesario contar con un conjunto coherente de políticas activas del mercado de trabajo, consistentes en incentivos temporales y específicos a la contratación y la transición, políticas de capacidades profesionales, incluido el aprendizaje para la transición ecológica y el desarrollo sostenible, y servicios de empleo específicos, eficaces y adaptables, para respaldar las transiciones en el mercado laboral y aprovechar plenamente su potencial sin explotar, también en consonancia con el enfoque de inclusión activa y a la luz de las transformaciones ecológicas y digitales, como se destaca, por ejemplo, en la Declaración de La Hulpe sobre el futuro del pilar europeo de derechos sociales ⁽³⁸⁾. Deben garantizarse unas condiciones de trabajo adecuadas, incluidas la salud y la seguridad en el trabajo y la salud física y mental de los trabajadores. <i>Por lo tanto, existe una necesidad urgente de un paquete sobre empleo de calidad que incluya iniciativas legislativas sobre condiciones de trabajo dignas en relación con el teletrabajo, el derecho a la desconexión y la inteligencia artificial (IA) en el lugar de trabajo; una revisión de las Directivas sobre contratación pública para garantizar que promuevan la negociación colectiva; un enfoque de «visión cero» destinado a prevenir las muertes relacionadas con el trabajo, incluida la prevención de los riesgos para los trabajadores derivados de las condiciones meteorológicas extremas causadas por el cambio climático y los riesgos psicosociales en el lugar de trabajo; una directiva marco sobre los regímenes de renta mínima; un aumento del presupuesto específico de la Garantía Infantil Europea hasta al menos 20 000 millones EUR; y redes de seguridad resistentes al cambio climático que integren la adaptación al cambio climático</i></p>

	<i>en programas de protección social y un marco para iniciativas de empleo directo impulsadas por la demanda para contribuir a la inclusión en el mercado laboral de los trabajadores que se enfrentan a las transformaciones de dicho mercado y al desempleo de larga duración.</i>

Enmienda 11

Propuesta de Decisión

Considerando 13 – párrafo 1

<i>Texto de la Comisión</i>	<i>Enmienda</i>
<p>Debe combatirse la discriminación en todas sus formas, garantizarse la igualdad de género y apoyarse el empleo juvenil. Debe garantizarse la igualdad de acceso y de oportunidades para todos y deben reducirse la pobreza y la exclusión social, en particular la de los niños, las personas con discapacidad y la población gitana , en particular garantizando un funcionamiento eficaz de los mercados de trabajo y unos sistemas de protección social adecuados e inclusivos, según figura en la Recomendación del Consejo de 8 de noviembre de 2019 y en la Recomendación del Consejo de 30 de enero de 2023 ⁽³⁹⁾. Además, deben eliminarse los obstáculos para que la educación, la formación, el aprendizaje permanente y la participación en el mercado laboral sean inclusivos y orientados al futuro, y los Estados miembros deben invertir en educación infantil, en consonancia con la Garantía Infantil Europea y la Recomendación del Consejo relativa a la educación y los cuidados de la primera infancia (objetivos de Barcelona para 2030), en el atractivo y la inclusividad de la educación y formación profesionales, siguiendo la Recomendación del Consejo sobre la educación y formación profesionales, y en las capacidades digitales y ecológicas,</p>	<p>Debe erradicarse la discriminación en todas sus formas, garantizarse la igualdad de género y promoverse el empleo juvenil y de las personas de más de cincuenta años . Debe garantizarse la igualdad de acceso y oportunidades para todos y erradicarse la pobreza y la exclusión social, haciéndose especial hincapié en los grupos vulnerables, a saber, los niños, las personas con discapacidad , las familias monoparentales, las minorías étnicas, como la población gitana, las personas LGBTIQ+, las personas que viven en zonas remotas y rurales y las personas mayores. Esto debe hacerse , en particular , garantizando un funcionamiento eficaz de los mercados de trabajo y unos sistemas de protección social adecuados e inclusivos, según figura en la Recomendación del Consejo de 8 de noviembre de 2019 y en la Recomendación del Consejo de 30 de enero de 2023 ⁽³⁹⁾. Además, deben eliminarse los obstáculos para que la educación, la formación , el reciclaje profesional , el aprendizaje permanente y la participación en el mercado laboral sean inclusivos y orientados al futuro, y los Estados miembros deben invertir en educación infantil, en consonancia con la Garantía Infantil Europea y la Recomendación del Consejo relativa a la educación y los cuidados de la primera infancia (objetivos de Barcelona para 2030), en el atractivo y la inclusividad de la educación y formación profesionales, siguiendo la</p>

<p>con arreglo al Plan de Acción de Educación Digital y la Recomendación del Consejo relativa al aprendizaje para la transición ecológica y el desarrollo sostenible y la Recomendación del Consejo relativa a los caminos hacia el éxito escolar. El acceso a una vivienda asequible, también a través de viviendas sociales, es una condición necesaria para garantizar la igualdad de oportunidades. El acceso oportuno e igualitario a unos cuidados de larga duración asequibles y de alta calidad, en consonancia con la Recomendación del Consejo sobre el acceso a cuidados de larga duración de alta calidad asequibles, y a servicios de asistencia sanitaria, incluidas la prevención y la promoción de la asistencia sanitaria, son especialmente pertinentes, a la luz de los posibles riesgos para la salud en el futuro y en un contexto de envejecimiento de las sociedades.</p>	<p>Recomendación del Consejo sobre la educación y formación profesionales, y en las capacidades digitales y ecológicas, con arreglo al Plan de Acción de Educación Digital y la Recomendación del Consejo relativa al aprendizaje para la transición ecológica y el desarrollo sostenible y la Recomendación del Consejo relativa a los caminos hacia el éxito escolar. El acceso a una vivienda digna y asequible, también a través de viviendas sociales, es una condición necesaria para garantizar la igualdad de oportunidades , por lo que la Unión y los Estados miembros deben adoptar las medidas necesarias a fin de ayudar a proporcionar una vivienda asequible para todos. <i>El sinhogarismo es una de las formas más extremas de exclusión social, que afecta negativamente a la salud física y mental de las personas, a su bienestar y a su calidad de vida, así como a su acceso al empleo y a otros servicios económicos y sociales .</i> El acceso oportuno e igualitario a unos cuidados de larga duración asequibles y de alta calidad, en consonancia con la Recomendación del Consejo sobre el acceso a cuidados de larga duración de alta calidad asequibles, y a servicios de asistencia sanitaria, incluidas la prevención y la promoción de la asistencia sanitaria, son especialmente pertinentes, a la luz de los posibles riesgos para la salud en el futuro y en un contexto de envejecimiento de las sociedades. <i>También es necesario fomentar la adopción de medidas para reducir las diferencias de poder adquisitivo existentes entre las regiones y dentro de los Estados miembros, teniendo en cuenta que una convergencia socioeconómica al alza más inclusiva puede afectar positivamente a la distribución de oportunidades en toda la Unión. Debe prestarse especial atención a las profesiones mal pagadas, como los profesores y otros profesionales de la educación, los profesionales del sector social y sanitario, los trabajadores del transporte y los trabajadores agrícolas. Por último, los Estados miembros deben incluir en sus planes de estudios</i></p>
--	--

	<i>académicos programas que promuevan la comprensión y la apreciación de los principios fundamentales de la Unión, como la democracia, los derechos humanos y el Estado de Derecho, con el fin de fomentar una mayor sensibilización y la participación más activa de los jóvenes en la vida democrática europea.</i>

Enmienda 12

Propuesta de Decisión

Considerando 13 – párrafo 2

<i>Texto de la Comisión</i>	<i>Enmienda</i>
<p>Debe aprovecharse en mayor medida el potencial de las personas con discapacidad para contribuir al crecimiento económico y al desarrollo social, en consonancia con la Estrategia sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad ⁽⁴⁰⁾, que invitó a los Estados miembros a establecer objetivos de empleo y aprendizaje de adultos para las personas con discapacidad. El marco estratégico de la UE para los gitanos destaca la capacidad de las comunidades gitanas marginadas para reducir la escasez de mano de obra y de capacidades y tiene por objeto reducir al menos a la mitad la brecha de empleo entre la población gitana y la población general ⁽⁴¹⁾. Las nuevas tecnologías y la evolución de los lugares de trabajo en toda la Unión permiten fórmulas de trabajo más flexibles, así como una mejora de la productividad y el equilibrio entre la vida profesional y la vida privada, al tiempo que contribuyen a los compromisos ecológicos de la Unión. Estos cambios también plantean nuevos retos a los mercados laborales, que afectan a las condiciones de trabajo de las personas, a la salud y la seguridad en el trabajo, y al acceso efectivo a una protección social adecuada para los trabajadores por cuenta ajena y por cuenta propia. Los Estados miembros deben</p>	<p>Debe aprovecharse en mayor medida el potencial de las personas con discapacidad para contribuir al crecimiento económico y al desarrollo social, en consonancia con la Estrategia sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad ⁽⁴⁰⁾, que invitó a los Estados miembros a establecer objetivos de empleo y aprendizaje de adultos para las personas con discapacidad. El marco estratégico de la UE para los gitanos destaca la capacidad de las comunidades gitanas marginadas para reducir la escasez de mano de obra y de capacidades y tiene por objeto reducir al menos a la mitad la brecha de empleo entre la población gitana y la población general ⁽⁴¹⁾. Las nuevas tecnologías y la evolución de los lugares de trabajo en toda la Unión permiten fórmulas de trabajo más flexibles, así como una mejora de la productividad y el equilibrio entre la vida profesional y la vida privada, al tiempo que contribuyen a los compromisos ecológicos de la Unión. Estos cambios también plantean nuevos retos a los mercados laborales, que afectan a las condiciones de trabajo de las personas, a la salud y la seguridad en el trabajo, y al acceso efectivo a una protección social adecuada para los trabajadores por cuenta ajena y por cuenta propia. Los Estados miembros deben garantizar que las nuevas formas de organización del trabajo se traduzcan en empleos de calidad y lugares y condiciones de trabajo con niveles adecuados de salud y seguridad, así como en un equilibrio entre</p>

garantizar que las nuevas formas de organización del trabajo se traduzcan en empleos de calidad y lugares y condiciones de trabajo con niveles adecuados de salud y seguridad, así como en un equilibrio entre la vida profesional y la vida privada, manteniendo los derechos laborales y sociales establecidos y reforzando el modelo social de Europa.	la vida profesional y la vida privada, y un envejecimiento activo y saludable , manteniendo los derechos laborales y sociales establecidos y reforzando el modelo social de Europa.

Enmienda 13

Propuesta de Decisión

Anexo – orientación n.º 5 – párrafo 1

<i>Texto de la Comisión</i>	<i>Enmienda</i>
Los Estados miembros deben promover activamente una economía social de mercado sostenible y facilitar y apoyar la inversión en la creación de empleos de calidad, aprovechando también el potencial relacionado con las transiciones ecológica y digital, en vista de los objetivos principales nacionales y de la Unión para 2030 en materia de empleo. Para ello, deben reducir las trabas a las que se enfrentan las empresas para contratar mano de obra , impulsar el espíritu emprendedor responsable y el trabajo por cuenta propia auténtico, y , en particular, apoyar la creación y el crecimiento de microempresas, pequeñas y medianas empresas, también a través del acceso a la financiación. Los Estados miembros deben promover activamente el desarrollo de la economía social, incluidas las empresas sociales, y aprovechar todo su potencial. Deben desarrollar medidas y estrategias pertinentes para la economía social , fomentar la innovación social y promover modelos de negocio que creen oportunidades de empleo de calidad y generen bienestar social, en particular a nivel local, también en la	Los Estados miembros deben promover activamente una economía social de mercado sostenible y facilitar y apoyar la inversión en la creación de empleos de calidad, aprovechando también el potencial relacionado con las transiciones ecológica y digital, en vista de los objetivos principales nacionales y de la Unión para 2030 en materia de empleo. Si se planifica bien y se dota de fondos sustanciales, la transición hacia economías sostenibles, renovables y circulares brinda oportunidades tanto para crear un número significativo de nuevos puestos de trabajo como para transformar el empleo existente en puestos de trabajo ecológicos y sostenibles en la mayoría de los sectores. Para ello, los Estados miembros deben facilitar la contratación de personal por parte de las empresas , realizar inversiones significativas en la transición verde y promover la educación y formación profesionales , impulsar el espíritu emprendedor responsable y el trabajo por cuenta propia auténtico, también entre las mujeres, la juventud, las personas mayores y otros colectivos desfavorecidos. En particular, deben apoyar la creación y el crecimiento de microempresas, pequeñas y medianas empresas, también a través de un mejor acceso a la financiación. Los

<p>economía circular y en los territorios más afectados por la transición a una economía verde, en particular mediante un apoyo financiero y técnico específico.</p>	<p>Estados miembros deben aplicar plenamente el plan de acción para la economía social y el Pacto Verde y promover activamente el desarrollo de la economía social, incluidas las empresas sociales, y aprovechar todo su potencial. Deben desarrollar medidas y estrategias pertinentes para la economía social y fomentar la innovación social. Los Estados miembros deben promover modelos de negocio que creen oportunidades de empleo de calidad y generen bienestar social, en particular a nivel local, también en la economía circular y en los territorios más afectados por la transición a una economía verde, en particular mediante un apoyo financiero y técnico específico.</p>
--	--

Enmienda 14

Propuesta de Decisión

Anexo – orientación n. 5 – párrafo 2

<i>Texto de la Comisión</i>	<i>Enmienda</i>
<p>Para reforzar la resiliencia frente a posibles perturbaciones económicas o del mercado de trabajo, es importante que los regímenes de reducción del tiempo de trabajo y disposiciones similares estén bien diseñados. También pueden apoyar las transformaciones estructurales facilitando y apoyando los procesos de reestructuración y la reasignación de mano de obra de los sectores en declive hacia otros emergentes, aumentando así la productividad, preservando el empleo y ayudando a modernizar la economía, en particular mediante el desarrollo de capacidades asociadas. Debe considerarse la aplicación tanto de incentivos a la contratación y la transición como de medidas de perfeccionamiento y reciclaje profesionales bien diseñados, a fin de apoyar la creación de empleo de calidad y las transiciones a lo largo de la vida laboral, y abordar la escasez de mano de obra y de capacidades, también a la luz de las transformaciones digital y ecológica, el cambio demográfico y las</p>	<p>Para reforzar la resiliencia frente a posibles perturbaciones económicas o del mercado de trabajo, es importante que los regímenes de reducción del tiempo de trabajo, como los desarrollados en el contexto del instrumento europeo de apoyo temporal para atenuar los riesgos de desempleo en una emergencia, y disposiciones similares, estén bien diseñados. Los Estados miembros deben abordar el impacto de las crisis actuales y futuras, incluido el aumento de las consecuencias del cambio climático en el mercado laboral, como las debidas a las olas de calor, las sequías o los incendios forestales. Los regímenes de reducción del tiempo de trabajo también pueden apoyar las transformaciones estructurales facilitando y apoyando los procesos de reestructuración y la reasignación de mano de obra de los sectores en declive hacia otros emergentes, aumentando así la productividad, preservando el empleo y ayudando a modernizar la economía, en particular mediante el desarrollo de capacidades asociadas. Debe considerarse la aplicación tanto de incentivos a la contratación y la transición como del aprendizaje</p>

<p>repercusiones de la guerra de agresión de Rusia contra Ucrania.</p>	<p><i>permanente, la educación y la formación profesionales y medidas de perfeccionamiento y reciclaje profesionales bien diseñados, desarrolladas en estrecha cooperación con los interlocutores sociales</i>, a fin de apoyar la creación de empleo de calidad y las transiciones a lo largo de la vida laboral, y abordar la escasez de mano de obra y de capacidades, también a la luz de las transformaciones digital y ecológica, el cambio demográfico y las repercusiones de la guerra de agresión de Rusia contra Ucrania. <i>Las dificultades de contratación y la escasez de mano de obra son especialmente frecuentes en sectores con unas condiciones laborales difíciles y baja calidad del empleo. La creación de puestos de trabajo de calidad y la ejecución de estrategias de retención son por lo tanto esenciales para atraer mano de obra cualificada. Los Estados miembros deben animar a los empleadores a ofrecer condiciones de trabajo y empleo dignas y a invertir en su mano de obra.</i></p>
--	---

Enmienda 16

Propuesta de Decisión

Anexo – orientación n.º 5 – párrafo 4

<i>Texto de la Comisión</i>	<i>Enmienda</i>
<p>Los Estados miembros, incluidos aquellos con salarios mínimos legales, deben promover la negociación colectiva para la fijación de los salarios y a garantizar una participación efectiva de los interlocutores sociales de forma transparente y previsible, a fin de permitir una adaptación adecuada de los salarios a la evolución de la productividad y fomentar unos salarios justos que hagan posible un nivel de vida digno, prestando especial atención a los grupos de renta media y baja, con vistas a reforzar la convergencia socioeconómica al alza. Los mecanismos de fijación de salarios deben también tener en cuenta las condiciones socioeconómicas, incluido el crecimiento del empleo, la competitividad y el poder adquisitivo y la evolución regional y sectorial.</p>	<p>Los Estados miembros, incluidos aquellos con salarios mínimos legales, deben promover la negociación colectiva para la fijación de los salarios y garantizar una participación efectiva de los interlocutores sociales de forma transparente y previsible, a fin de permitir una adaptación adecuada de los salarios a la evolución de la productividad <i>a largo plazo, a la inflación y al coste de la vida</i>, y fomentar unos salarios justos que hagan posible un nivel de vida digno <i>para todos los trabajadores</i>, prestando especial atención a los grupos de renta media y baja, con vistas a reforzar la convergencia socioeconómica al alza. Los mecanismos de fijación de salarios deben también tener en cuenta las condiciones socioeconómicas, incluido el crecimiento del</p>

Dentro del respeto a las prácticas nacionales y la autonomía de los interlocutores sociales, los Estados miembros y los interlocutores sociales deben velar por que todos los trabajadores reciban un salario adecuado y se beneficien, directa o indirectamente, de convenios colectivos o un salario mínimo legal adecuado, habida cuenta de su impacto en la competitividad, la creación de empleo de calidad, el poder adquisitivo y la pobreza de las personas con empleo.	empleo, la competitividad y el poder adquisitivo y la evolución regional y sectorial. Dentro del respeto a las prácticas nacionales y la autonomía de los interlocutores sociales, los Estados miembros y los interlocutores sociales deben velar por que todos los trabajadores reciban un salario adecuado y se beneficien, directa o indirectamente, de convenios colectivos o un salario mínimo legal adecuado, habida cuenta de su impacto en la competitividad, la creación de empleo de calidad, el poder adquisitivo y la pobreza de las personas con empleo.
---	---

Enmienda 17

Propuesta de Decisión

Anexo – orientación n.º 5 – párrafo 4 bis (nuevo)

<i>Texto de la Comisión</i>	<i>Enmienda</i>
	<i>Para evitar la deslocalización de empresas que han recibido ayudas europeas, resulta esencial revisar las normas sobre ayudas estatales y los programas de financiación existentes y establecer soluciones estratégicas destinadas a mantener la base industrial en la Unión. Esto incluye reforzar la autonomía estratégica europea y promover una política industrial europea sólida. Además, la transición debe ir acompañada de medidas sociales y de empleo a fin de garantizar una transición justa para todos que asegure que ningún trabajador ni comunidad se quede atrás durante este proceso.</i>

Enmienda 18

Propuesta de Decisión

Anexo – orientación n.º 6 – párrafo 1

<i>Texto de la Comisión</i>	<i>Enmienda</i>
En el contexto de las transiciones digital y ecológica, el cambio demográfico y la guerra de agresión de Rusia contra Ucrania, los Estados miembros deben promover la sostenibilidad, la productividad, la competitividad, la empleabilidad y el desarrollo <i>del capital humano fomentando</i> la adquisición de capacidades y competencias a lo largo de la vida y respondiendo a las necesidades actuales y futuras del mercado de	En el contexto de las transiciones digital y ecológica, el cambio demográfico y la guerra de agresión de Rusia contra Ucrania, los Estados miembros deben promover la sostenibilidad, la productividad, la <i>inclusividad</i> , <i>la</i> competitividad, la empleabilidad y el desarrollo y la adquisición de capacidades y competencias a lo largo de la vida y respondiendo a las necesidades actuales y futuras del mercado de trabajo, habida cuenta

<p>trabajo, habida cuenta del objetivo principal de la Unión para 2030 en materia de capacidades. Los Estados miembros también deben modernizar sus sistemas de educación y formación e invertir en ellos para ofrecer una educación y formación inclusivas y de alta calidad, incluida la educación y formación profesionales, mejorar los resultados educativos y la provisión de las capacidades y competencias necesarias para las transiciones ecológica y digital, y garantizar el acceso al aprendizaje digital, la formación lingüística (por ejemplo, en el caso de los refugiados, incluidos los procedentes de Ucrania, o para facilitar el acceso al mercado de trabajo en las regiones transfronterizas) y la adquisición de capacidades empresariales. Los Estados miembros deben colaborar con los interlocutores sociales, los proveedores de educación y formación, las empresas y otras partes interesadas, también en el contexto del plan de acción para hacer frente a la escasez de mano de obra y de capacidades presentado por la Comisión en marzo de 2024, para abordar las deficiencias estructurales de los sistemas de educación y formación y mejorar su calidad y su pertinencia para el mercado laboral, en su caso mediante un apoyo financiero y técnico específico. Esto también favorecería las transiciones ecológica y digital, abordando los desajustes de capacidades y la escasez de mano de obra, en particular para las actividades relacionadas con las industrias de cero emisiones netas y digitales, incluidas las pertinentes para la seguridad económica de la UE, y las relacionadas con la transición ecológica, como el despliegue de energías renovables o la renovación de edificios.</p>	<p>del objetivo principal de la Unión para 2030 en materia de capacidades. Los Estados miembros también deben modernizar sus sistemas de educación y formación e invertir en ellos para ofrecer una educación y formación inclusivas y de alta calidad, incluida la educación y formación profesionales, mejorar los resultados educativos y la provisión de las capacidades y competencias necesarias para las transiciones ecológica y digital, y garantizar el acceso al aprendizaje digital, la formación lingüística (por ejemplo, en el caso de los refugiados, incluidos los procedentes de Ucrania, o para facilitar el acceso al mercado de trabajo en las regiones transfronterizas) y la adquisición de capacidades empresariales , <i>no incluidas aún en los planes educativos habituales</i> . Los Estados miembros deben colaborar con los interlocutores sociales, los proveedores de educación y formación, las empresas y otras partes interesadas, también en el contexto del plan de acción para hacer frente a la escasez de mano de obra y de capacidades presentado por la Comisión en marzo de 2024, para abordar las deficiencias estructurales de los sistemas de educación y formación y mejorar su calidad y su pertinencia para el mercado laboral, en su caso mediante un apoyo financiero y técnico específico. <i>Debe fomentarse el derecho a un permiso remunerado de formación con fines profesionales para que los trabajadores puedan asistir a programas de formación durante el horario laboral y sin coste alguno para los trabajadores, de conformidad con los convenios pertinentes de la Organización Internacional del Trabajo.</i> Esto también favorecería las transiciones ecológica y digital, abordando los desajustes de capacidades y la escasez de mano de obra, en particular para las actividades relacionadas con las industrias de cero emisiones netas y digitales, incluidas las pertinentes para la seguridad económica de la UE, y las relacionadas con la transición ecológica, como el despliegue de energías renovables o la renovación de edificios. <i>Unas</i></p>
---	---

	<p><i>condiciones de trabajo dignas que incluyan, entre otras cosas, salarios justos, contratos de trabajo estándar, acceso a protección social, oportunidades de aprendizaje permanente, salud y seguridad en el trabajo, un buen equilibrio entre la vida profesional y la vida privada, un tiempo de trabajo razonable, representación de los trabajadores, democracia en el trabajo y negociación colectiva, desempeñan un papel crucial a la hora de atraer y retener a trabajadores cualificados.</i></p>
--	---

Enmienda 19

Propuesta de Decisión

Anexo – orientación n.º 6 – párrafo 2

<i>Texto de la Comisión</i>	<i>Enmienda</i>
<p>Debe prestarse especial atención a hacer frente a la disminución del rendimiento educativo de los jóvenes, especialmente en el ámbito de las capacidades básicas. Es necesario actuar para abordar los retos a los que se enfrenta la profesión docente: mejorar su atractivo, combatir la escasez de profesores e invertir en las competencias digitales de los profesores y formadores. Por otra parte, los sistemas de educación y formación deben dotar a todos los alumnos de competencias clave, incluidas las competencias básicas y digitales y las competencias transversales, y de pensamiento crítico, frente a la amenaza de la desinformación, para sentar las bases de la adaptabilidad y la resiliencia a lo largo de la vida, y garantizar al mismo tiempo que los docentes están preparados para estimular estas competencias en los alumnos. Los Estados miembros deben ayudar a los adultos en edad de trabajar a acceder a la formación y aumentar los incentivos y la motivación de las personas para buscar formación, también, cuando proceda, mediante cuentas de aprendizaje individuales, y garantizar la transferibilidad durante las transiciones profesionales, así como mediante un sistema fiable de evaluación de la</p>	<p>Debe prestarse especial atención a hacer frente a toda disminución del rendimiento educativo de los jóvenes, especialmente en el ámbito de las capacidades básicas. Es necesario actuar para abordar los retos a los que se enfrenta la profesión docente: mejorar su atractivo, combatir la escasez de profesores e invertir en las competencias digitales de los profesores y formadores. Por otra parte, los sistemas de educación y formación deben dotar a todos los alumnos de competencias clave, incluidas las competencias básicas y digitales y las competencias transversales, y de pensamiento crítico, frente a la amenaza de la desinformación, para sentar las bases de la adaptabilidad y la resiliencia a lo largo de la vida —necesarias para el éxito de las transiciones, en particular en el contexto del cambio climático—, y garantizar al mismo tiempo que los docentes están preparados para estimular estas competencias en los alumnos. Los Estados miembros deben ayudar a los adultos en edad de trabajar a acceder a la formación y aumentar los incentivos y la motivación de las personas para buscar formación, también, cuando proceda, mediante cuentas de aprendizaje individuales, y</p>

<p>calidad de la formación. Los Estados miembros deben estudiar el uso de las microcredenciales para apoyar el aprendizaje permanente y la empleabilidad. Deben propiciar en todas las personas la capacidad de anticipar las necesidades del mercado de trabajo y adaptarse mejor a ellas, en particular a través del perfeccionamiento y el reciclaje profesional continuos y la prestación de servicios integrados de orientación y asesoramiento, a fin de apoyar unas transiciones justas y equitativas para todos, reforzar el empleo, los resultados sociales y la productividad, abordar la escasez de mano de obra y el desajuste en materia de capacidades, mejorar la resiliencia general de la economía frente a las perturbaciones y facilitar los posibles ajustes necesarios.</p>	<p>garantizar la transferibilidad durante las transiciones profesionales, así como mediante un sistema fiable de evaluación de la calidad de la formación. Los Estados miembros deben estudiar el uso de las microcredenciales para apoyar el aprendizaje permanente y la empleabilidad. Deben propiciar en todas las personas la capacidad de anticipar las necesidades del mercado de trabajo y adaptarse mejor a ellas, en particular a través del perfeccionamiento y el reciclaje profesional continuos y la prestación de servicios integrados de orientación y asesoramiento, a fin de apoyar unas transiciones justas y equitativas para todos —<i>con especial atención a los trabajadores de más de cincuenta años</i>—, reforzar el empleo, los resultados sociales y la productividad, abordar la escasez de mano de obra y el desajuste en materia de capacidades, mejorar la resiliencia general de la economía frente a las perturbaciones y facilitar los posibles ajustes necesarios.</p>
--	--

Enmienda 20

Propuesta de Decisión

Anexo – orientación n.º 6 – párrafo 3

<i>Texto de la Comisión</i>	<i>Enmienda</i>
<p>Los Estados miembros deben fomentar la igualdad de oportunidades para todos, abordando las desigualdades en los sistemas de educación y formación, incluidas las relacionadas con la cobertura regional. En particular, los niños deben tener acceso a una educación y unos cuidados de la primera infancia asequibles y de alta calidad, en consonancia con los nuevos objetivos de Barcelona, y los Estados miembros de la Garantía Infantil Europea deben aumentar los niveles generales de cualificación, reducir el número de personas que abandonan prematuramente la educación y la formación, apoyar la igualdad de acceso a la educación de los niños procedentes de grupos</p>	<p>Los Estados miembros deben fomentar la igualdad de oportunidades para todos, abordando las desigualdades en los sistemas de educación y formación, incluidas las relacionadas con la cobertura regional. En particular, los niños deben tener acceso a una educación y unos cuidados de la primera infancia asequibles y de alta calidad, en consonancia con los nuevos objetivos de Barcelona, y los Estados miembros de la Garantía Infantil Europea deben aumentar los niveles generales de cualificación, reducir el número de personas que abandonan prematuramente la educación y la formación, apoyar la igualdad de acceso a la educación de los niños procedentes de grupos desfavorecidos y zonas remotas, aumentar el atractivo de la educación y formación</p>

<p>desfavorecidos y zonas remotas, aumentar el atractivo de la educación y formación profesionales (EFP), apoyar el acceso a la educación terciaria y su finalización, y aumentar el número de titulados en ciencia, tecnología, ingeniería y matemáticas (CTIM), tanto en EFP como en educación terciaria, especialmente de mujeres. También deben apoyarse los mejores resultados y la excelencia en los resultados educativos, dado su papel en el fomento del futuro potencial de innovación de la UE. Los Estados miembros deben facilitar la transición de la educación al empleo para los jóvenes a través de períodos de prácticas y aprendizaje de calidad, así como aumentar la participación de los adultos en el aprendizaje permanente, en particular entre los alumnos procedentes de entornos desfavorecidos y los menos cualificados. Teniendo en cuenta los nuevos requisitos de las sociedades digitales, ecológicas y en proceso de envejecimiento, los Estados miembros deben mejorar y aumentar la oferta y la adopción de EFP inicial y continua flexible, reforzar el aprendizaje basado en el trabajo en sus sistemas de EFP, en particular mediante una formación de aprendices accesible, de calidad y eficaz, y ayudar a los adultos poco cualificados a mantener su empleabilidad. Además, los Estados miembros deben incrementar la pertinencia de la enseñanza superior y , cuando corresponda, de la investigación para el mercado de trabajo; mejorar el seguimiento y las previsiones respecto de las capacidades; hacer más visibles y comparables las capacidades y cualificaciones, incluidas las adquiridas en el extranjero, y garantizar un uso más coherente de las clasificaciones a escala de la UE (como ESCO); y aumentar las oportunidades de reconocimiento y la validación de las capacidades y competencias adquiridas fuera de la educación y la formación formales, también para los</p>	<p>profesionales (EFP), apoyar el acceso a la educación terciaria y su finalización, y aumentar el número de titulados en ciencia, tecnología, ingeniería y matemáticas (CTIM), tanto en EFP como en educación terciaria, especialmente de mujeres. También deben apoyarse los mejores resultados y la excelencia en los resultados educativos, dado su papel en el fomento del futuro potencial de innovación de la UE. Los Estados miembros deben facilitar la transición de la educación al empleo para los jóvenes a través de períodos de prácticas y aprendizaje pagados y de calidad, así como aumentar la participación de los adultos en el aprendizaje permanente, en particular entre los alumnos procedentes de entornos desfavorecidos y los menos cualificados. Teniendo en cuenta los nuevos requisitos de las sociedades digitales, ecológicas y en proceso de envejecimiento, los Estados miembros deben mejorar y aumentar la oferta y la adopción de EFP inicial y continua flexible, reforzar el aprendizaje basado en el trabajo en sus sistemas de EFP, en particular mediante una formación de aprendices accesible, de calidad y eficaz, y ayudar a los adultos poco cualificados a mantener su empleabilidad. Además, los Estados miembros deben incrementar , cuando proceda, la pertinencia de la enseñanza superior y de la investigación para el mercado de trabajo; mejorar el seguimiento y las previsiones respecto de las capacidades; hacer más visibles y comparables las capacidades y cualificaciones, incluidas las adquiridas en el extranjero, y garantizar un uso más coherente de las clasificaciones a escala de la UE (como ESCO); y aumentar las oportunidades de reconocimiento y la validación de las capacidades y competencias adquiridas fuera de la educación y la formación formales, también para los refugiados y las personas acogidas a un estatuto de protección temporal. Además de aprovechar el potencial sin explotar de la mano de obra nacional de la UE, abrir canales legales para la migración gestionada y evitar condiciones de trabajo</p>
---	--

<p>refugiados y las personas acogidas a un estatuto de protección temporal. Además de aprovechar el potencial sin explotar de la mano de obra nacional de la UE, <i>atraer talentos y capacidades de fuera de la UE a través de la migración gestionada y evitar condiciones de trabajo abusivas</i> también puede contribuir a hacer frente a la escasez de capacidades y mano de obra, incluso en lo relacionado con las transiciones ecológica y digital, como en los sectores de las CTIM y en la asistencia sanitaria y los cuidados de larga duración.</p>	<p><i>abusivas ofreciendo a los trabajadores migrantes las mismas condiciones de trabajo y empleo que a los locales</i> también puede contribuir a hacer frente a la escasez de capacidades y mano de obra, incluso en lo relacionado con las transiciones ecológica y digital, como en los sectores de las CTIM, <i>así como</i> en la asistencia sanitaria y los cuidados de larga duración, <i>en la enseñanza, en el transporte y en la construcción. Asimismo, los Estados miembros deben velar por que la migración laboral no dé lugar a un deterioro de las condiciones de trabajo actuales para los trabajadores locales. La adopción de una Reserva de Talentos de la UE, combinada con una transposición ambiciosa de la Directiva sobre la tarjeta azul de la UE, podría ofrecer oportunidades para hacer frente a la escasez de mano de obra para los distintos niveles de capacidades y sectores.</i></p>
---	--

Enmienda 21

Propuesta de Decisión

Anexo – orientación n.º 6 – párrafo 4

<i>Texto de la Comisión</i>	<i>Enmienda</i>
<p>Los Estados miembros deben proporcionar a los desempleados y a las personas inactivas una asistencia eficaz, oportuna, coordinada e individualizada basada en el apoyo en la búsqueda de empleo, la formación, la mejora de capacidades y el reciclaje profesional y el acceso a otros servicios de capacitación, prestando especial atención a los grupos y personas vulnerables afectados por las transiciones ecológica y digital o por perturbaciones del mercado laboral. Deben perseguirse cuanto antes unas estrategias globales que incluyan evaluaciones individuales detalladas de los desempleados, <i>a más tardar a los dieciocho meses de estar en situación de desempleo</i>, con vistas a prevenir y reducir significativamente el desempleo estructural</p>	<p>Los Estados miembros deben proporcionar a los desempleados y a las personas inactivas una asistencia eficaz, oportuna, coordinada e individualizada basada en el apoyo en la búsqueda de empleo, la formación, la mejora de capacidades y el reciclaje profesional y el acceso a otros servicios de capacitación, prestando especial atención a los grupos y personas vulnerables afectados por las <i>necesarias</i> transiciones ecológica y digital o por perturbaciones del mercado laboral. Deben perseguirse cuanto antes unas estrategias globales que incluyan evaluaciones individuales detalladas de los desempleados, con vistas a prevenir y reducir significativamente el desempleo estructural y de larga duración. El desempleo juvenil y la cuestión de los jóvenes que ni trabajan, ni estudian, ni se forman (ninis) se deben seguir abordando a través de la prevención del abandono</p>

<p>y de larga duración. El desempleo juvenil y la cuestión de los jóvenes que ni trabajan, ni estudian, ni se forman (ninis) se deben seguir abordando a través de la prevención del abandono prematuro de la educación y la formación y una mejora estructural en la transición de la enseñanza al trabajo, entre otras cosas mediante la plena ejecución de la Garantía Juvenil reforzada, que también debe promover las oportunidades de empleo juvenil de calidad. Además, los Estados miembros deben redoblar sus esfuerzos, especialmente a la hora de resaltar la manera en que las transiciones ecológica y digital ofrecen una perspectiva renovada para el futuro, así como oportunidades para la juventud en el mercado de trabajo.</p>	<p>prematuro de la educación y la formación y una mejora estructural en la transición de la enseñanza al trabajo, entre otras cosas mediante la plena ejecución de la Garantía Juvenil reforzada, que también debe promover las oportunidades de empleo juvenil de calidad. Además, los Estados miembros deben redoblar sus esfuerzos, especialmente a la hora de resaltar la manera en que las transiciones ecológica y digital ofrecen una perspectiva renovada para el futuro, así como oportunidades para la juventud en el mercado de trabajo.</p>
--	---

Enmienda 22

Propuesta de Decisión

Anexo – orientación n.º 6 – párrafo 5

<i>Texto de la Comisión</i>	<i>Enmienda</i>
<p>Los Estados miembros deben procurar eliminar los obstáculos y elementos disuasorios, e incentivar la participación en el mercado de trabajo, en particular para las personas con rentas bajas, las que aportan la segunda fuente de ingresos en un hogar (con frecuencia, mujeres) y las que están más alejadas del mercado laboral, también las personas de origen inmigrante y la población gitana <i>marginada</i> . En vista de la gran escasez de mano de obra en determinadas ocupaciones y sectores (en particular en los sectores de las CTIM, la asistencia sanitaria y los cuidados de larga duración, la educación, el transporte y la construcción), los Estados miembros deben contribuir a fomentar la oferta de mano de obra, en particular promoviendo salarios y condiciones de trabajo <i>adecuados</i> y garantizando que el diseño de los sistemas fiscales y de prestaciones sociales <i>favorezca</i> la participación en el mercado de trabajo y que las</p>	<p>Los Estados miembros deben procurar eliminar los obstáculos y elementos disuasorios, e incentivar la participación en el mercado de trabajo, en particular para las personas con rentas bajas, las que aportan la segunda fuente de ingresos en un hogar (con frecuencia, mujeres) y las que están más alejadas del mercado laboral, también las personas de origen inmigrante y la población gitana. En vista de la gran escasez de mano de obra en determinadas ocupaciones y sectores (en particular en los sectores de las CTIM, la asistencia sanitaria y los cuidados de larga duración, la educación, el transporte y la construcción), los Estados miembros deben contribuir a fomentar la oferta de mano de obra, en particular promoviendo salarios <i>adecuados</i> y condiciones de trabajo <i>dignas</i> y garantizando que el diseño de los sistemas fiscales y de prestaciones sociales <i>apoye</i> la participación en el mercado de trabajo y que las políticas activas del mercado</p>

<p>políticas activas del mercado de trabajo sean eficaces y accesibles, siempre respetando el papel de los interlocutores sociales. Los Estados miembros también deben apoyar la adaptación del entorno de trabajo de las personas con discapacidad, entre otros, con un apoyo financiero y técnico específico, información, concienciación y servicios que les permitan participar en el mercado de trabajo y en la sociedad. Es preciso abordar la brecha salarial y de empleo entre hombres y mujeres, así como los estereotipos de género. Los Estados miembros deben velar por la igualdad entre hombres y mujeres y por una mayor participación femenina en el mercado laboral, entre otras cosas garantizando la igualdad de oportunidades y de progresión de la carrera y eliminando trabas al acceso a los puestos de liderazgo en todos los niveles de la toma de decisiones, así como combatiendo la violencia y el acoso laboral, problema que afecta principalmente a las mujeres. Debe garantizarse la igualdad de retribución por un trabajo igual o de igual valor, así como la transparencia salarial. Debe fomentarse la conciliación de la vida laboral, familiar y privada tanto para mujeres como para hombres, especialmente mediante el acceso a unos cuidados de larga duración y a unos servicios de educación y atención infantil asequibles y de calidad, así como a través de políticas adecuadas que atiendan a los cambios introducidos en el mundo del trabajo por la digitalización. Los Estados miembros deben garantizar que los progenitores y otras personas con responsabilidades familiares tengan acceso a unos permisos por motivos familiares y unas fórmulas de trabajo flexible adecuados, a fin de crear un equilibrio entre la vida laboral, familiar y privada, y fomentar un uso equilibrado de tales derechos entre los progenitores.</p>	<p>de trabajo sean eficaces y accesibles, siempre respetando el papel de los interlocutores sociales. Los Estados miembros también deben apoyar la adaptación del entorno de trabajo de las personas con discapacidad, entre otros, con un apoyo financiero y técnico específico, información, concienciación y servicios que les permitan participar en el mercado de trabajo y en la sociedad, <i>donde la economía social podría desempeñar un papel fundamental a la hora de proporcionar empleos de calidad a las personas con discapacidad. Las diversas directrices desarrolladas en el marco del paquete sobre empleo de la Estrategia sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad para 2023-2030 deben aplicarse plenamente en los lugares de trabajo. Debe prestarse especial atención al derecho a ajustes razonables, al despliegue de estrategias de retención y a la lucha contra las prácticas discriminatorias</i>. Es preciso abordar la brecha salarial y de empleo entre hombres y mujeres, así como los estereotipos de género <i>laborales y los mercados laborales segmentados por género, que reflejan brechas de género sistemáticas en el acceso a la educación y la formación correspondientes</i>. Los Estados miembros deben velar por la igualdad entre hombres y mujeres y por una mayor participación femenina en el mercado laboral, entre otras cosas garantizando la igualdad de oportunidades y de progresión de la carrera y eliminando trabas al acceso a los puestos de liderazgo en todos los niveles de la toma de decisiones, así como combatiendo la violencia y el acoso laboral, problema que afecta principalmente a las mujeres. Debe garantizarse la igualdad de retribución por un trabajo igual o de igual valor, así como la transparencia salarial. Debe fomentarse la conciliación de la vida laboral, familiar y privada tanto para mujeres como para hombres, especialmente mediante el acceso a unos cuidados de larga duración y a unos servicios de educación y</p>
---	--

	<p>atención infantil asequibles y de calidad, así como a través de políticas adecuadas que atiendan a los cambios introducidos en el mundo del trabajo por la digitalización . <i>En este contexto resulta esencial el derecho de los trabajadores a la desconexión.</i> Los Estados miembros deben garantizar que los progenitores y otras personas con responsabilidades familiares tengan acceso a unos permisos por motivos familiares y unas fórmulas de trabajo flexible adecuados, a fin de crear un equilibrio entre la vida laboral, familiar y privada, y fomentar un uso equilibrado de tales derechos entre los progenitores.</p>
--	--

Enmienda 23

Propuesta de Decisión

Anexo – orientación n.º 7 – párrafo 1

<i>Texto de la Comisión</i>	<i>Enmienda</i>
<p>Con objeto de sacar el máximo partido de una mano de obra dinámica y productiva, así como de las nuevas formas de trabajo y los nuevos modelos empresariales, los Estados miembros deben trabajar junto con los interlocutores sociales por unas condiciones de trabajo justas, transparentes y predecibles, conciliando derechos y obligaciones. Deben reducir y prevenir la segmentación de los mercados laborales, luchar contra el trabajo no declarado y los falsos autónomos y fomentar la transición hacia formas de empleo por tiempo indefinido. Las normas sobre la protección del empleo, la legislación laboral y las instituciones deben todas ellas establecer un <i>entorno que favorezca la contratación y la flexibilidad necesaria</i> para que los empleadores se adapten <i>rápidamente</i> a los cambios <i>en el contexto económico, a la vez que se protegen los derechos laborales y se garantiza la protección social , un nivel adecuado de seguridad y unos entornos laborales bien adaptados, seguros y saludables para todos los</i></p>	<p>Con objeto de sacar el máximo partido de una mano de obra dinámica y productiva, así como de las nuevas formas de trabajo y los nuevos modelos empresariales, los Estados miembros deben trabajar junto con los interlocutores sociales por unas condiciones de trabajo justas, transparentes y predecibles, conciliando derechos y obligaciones. Deben reducir y prevenir la segmentación de los mercados laborales, luchar contra el trabajo no declarado y los falsos autónomos y fomentar la transición hacia formas de empleo por tiempo indefinido. Las normas sobre la protección del empleo, la legislación laboral y las instituciones deben todas ellas establecer <i>la protección de los derechos laborales, un elevado nivel de protección social y estabilidad laboral, contratación inclusiva, salud y seguridad en el trabajo, así como unos entornos laborales bien adaptados para todos los trabajadores. Al mismo tiempo, los Estados miembros deben garantizar un entorno adecuado para que las empresas y los empleadores se adapten a los cambios. Los</i></p>

<p>trabajadores . La promoción del uso de fórmulas de trabajo flexibles, tales como el teletrabajo, puede contribuir a que los niveles de empleo sean más elevados y a que los mercados de trabajo sean más inclusivos. Además, los Estados miembros deben apoyar a los trabajadores, las empresas y otros agentes de la transformación digital, en particular promoviendo la adopción de herramientas éticas y fiables de inteligencia artificial (IA). Esto puede ir desde las políticas hasta la mejora de las capacidades y el reciclaje profesional de los trabajadores para nuevas ocupaciones y los incentivos para que las empresas desarrollen y desplieguen tecnologías que tengan el potencial de aumentar la productividad, complementar la mano de obra humana y aliviar la escasez de mano de obra en sectores críticos. En general, y en el contexto digital en particular, es importante garantizar el respeto de los derechos de los trabajadores en relación con el tiempo de trabajo, las condiciones laborales, la salud mental en el trabajo y el equilibrio entre la vida profesional y la vida privada. Deben evitarse las relaciones de empleo que den lugar a condiciones de trabajo precarias, incluidos los casos en los que participen trabajadores de plataformas, garantizando la equidad, la transparencia y la rendición de cuentas en el uso de algoritmos, y luchando contra el abuso de los contratos atípicos. Debe garantizarse el acceso a una resolución de litigios efectiva e imparcial, y, en caso de despido injustificado, el derecho a reparación, incluida una indemnización adecuada cuando proceda.</p>	<p>Estados miembros deben aplicar plenamente la normativa de la UE en materia de seguridad e higiene en el trabajo, incluidos valores límite de exposición profesional vinculantes , con el fin de trabajar para reducir el número de accidentes mortales en el trabajo y eliminar el cáncer en el lugar de trabajo . La promoción del uso de fórmulas de trabajo flexibles, tales como el teletrabajo, puede contribuir a que los niveles de empleo sean más elevados y a que los mercados de trabajo sean más inclusivos y puede contribuir a que accedan al mercado laboral colectivos de trabajadores anteriormente excluidos. Al mismo tiempo, también conlleva el riesgo de diluir los límites entre el tiempo de trabajo y la vida privada, lo que supone que existe la necesidad de una directiva sobre el derecho a la desconexión . Además, los Estados miembros deben apoyar a los trabajadores, las empresas y otros agentes de la transformación digital, en particular promoviendo la adopción de herramientas éticas y fiables de IA. Esto puede ir desde las políticas desarrolladas con la cooperación de los interlocutores sociales hasta la mejora de las capacidades y el reciclaje profesional de los trabajadores para nuevas ocupaciones y los incentivos para que las empresas desarrollen y desplieguen tecnologías que tengan el potencial de aumentar la productividad, complementar la mano de obra humana y aliviar la escasez de mano de obra en sectores críticos. En general, y en el contexto digital en particular, es importante garantizar el respeto de los derechos de los trabajadores en relación con el tiempo de trabajo, la democracia en el trabajo, las condiciones laborales, la salud mental en el trabajo y el equilibrio entre la vida profesional y la vida privada , y que estas garantías se apliquen a todos los trabajadores, independientemente del tamaño de la empresa y del contrato de trabajo subyacente . Deben evitarse las relaciones de empleo que den lugar a condiciones de trabajo precarias, como los casos de falsos autónomos, los falsos períodos de</p>
--	--

	<p><i>prácticas u otros tipos de empleo encubierto</i>, incluidos los casos en los que participen trabajadores de plataformas . Por lo tanto, es esencial que los Estados miembros apliquen la Directiva relativa a la mejora de las condiciones laborales en el trabajo en plataformas digitales, garanticen que las personas que trabajan a través de plataformas digitales puedan disfrutar plenamente de sus derechos y prestaciones sociales, refuercen las inspecciones de trabajo e introduzcan sanciones disuasorias. Los Estados miembros deben garantizar la equidad, la transparencia y la rendición de cuentas <i>humana</i> en el uso de algoritmos, y luchar contra el abuso de los contratos atípicos. Debe garantizarse el acceso a una resolución de litigios efectiva e imparcial, y, en caso de despido injustificado, el derecho a reparación, incluida una indemnización adecuada cuando proceda.</p>
--	--

Enmienda 24

Propuesta de Decisión

Anexo – orientación n.º 7 – párrafo 2

<i>Texto de la Comisión</i>	<i>Enmienda</i>
<p>Las políticas deben ir destinadas a mejorar y apoyar la participación, los ajustes y las transiciones en el mercado de trabajo, teniendo también en cuenta el cambio demográfico, e incluyendo a las regiones desfavorecidas. Los Estados miembros deben activar y capacitar eficazmente a quienes puedan participar en el mercado de trabajo, especialmente a los grupos infrarrepresentados, como mujeres y jóvenes, así como a las personas en situación de vulnerabilidad (personas poco cualificadas o en desempleo prolongado, personas con discapacidad, personas de origen migrante, incluidas aquellas con un estatuto de protección temporal, las personas procedentes de comunidades gitanas <i>marginadas</i> y los trabajadores de más edad). Los Estados miembros deben reforzar el alcance y la eficacia</p>	<p>Las políticas deben ir destinadas a mejorar y apoyar la participación, los ajustes y las transiciones en el mercado de trabajo, teniendo también en cuenta el cambio demográfico, e incluyendo a las regiones desfavorecidas. Los Estados miembros deben activar y capacitar eficazmente a quienes puedan participar en el mercado de trabajo, especialmente a los grupos infrarrepresentados, como mujeres y jóvenes, así como a las personas en situación de vulnerabilidad (personas poco cualificadas o en desempleo prolongado, personas con discapacidad, personas de origen migrante, incluidas aquellas con un estatuto de protección temporal, las personas procedentes de comunidades gitanas y los trabajadores de más edad). Los Estados miembros deben reforzar el alcance y la eficacia de las políticas</p>

de las políticas activas del mercado de trabajo ampliando su orientación, ámbito de aplicación y cobertura, y mejorando su interacción con los servicios sociales, la formación y las ayudas económicas a los desempleados mientras buscan trabajo y sobre la base de sus derechos y responsabilidades. Los Estados miembros deben hacer el mejor uso posible de la financiación y el apoyo técnico de la UE a fin de potenciar la capacidad de los servicios públicos de empleo para prestar asistencia oportuna y personalizada a los solicitantes de empleo, responder a las necesidades actuales y futuras del mercado laboral y aplicar una gestión basada en los resultados, apoyando su capacidad para utilizar los datos y la tecnología digital. Los servicios privados de empleo también desempeñan un papel a este respecto.	activas del mercado de trabajo ampliando su orientación, ámbito de aplicación y cobertura, y mejorando su interacción con los servicios sociales, la formación y las ayudas económicas a los desempleados mientras buscan trabajo y sobre la base de sus derechos y responsabilidades. Los Estados miembros deben hacer el mejor uso posible de la financiación y el apoyo técnico de la UE , así como de los recursos nacionales , a fin de potenciar la capacidad de los servicios públicos de empleo para prestar asistencia oportuna y personalizada a los solicitantes de empleo, responder a las necesidades actuales y futuras del mercado laboral y aplicar una gestión basada en los resultados, apoyando su capacidad para utilizar los datos y la tecnología digital.
--	---

Enmienda 25

Propuesta de Decisión

Anexo – orientación n.º 7 – párrafo 3

<i>Texto de la Comisión</i>	<i>Enmienda</i>
Los Estados miembros deben facilitar a los desempleados unas prestaciones de desempleo adecuadas y de duración razonable , en consonancia con sus propias contribuciones y con los criterios de concesión nacionales . Las prestaciones por desempleo no deben desincentivar una rápida vuelta al empleo y deben ir acompañadas de políticas activas del mercado de trabajo, incluidas medidas de mejora de las capacidades y reciclaje profesional, también considerando la escasez de mano de obra y de capacidades.	Los Estados miembros deben facilitar a los desempleados unas prestaciones de desempleo adecuadas y de duración suficiente , en consonancia con sus propias contribuciones y con los criterios de concesión nacionales , y basadas en el principio de no discriminación. Eso debe ir acompañado de políticas activas del mercado de trabajo, incluidas medidas de mejora de las capacidades y reciclaje profesional, también considerando la escasez de mano de obra y de capacidades , así como el desajuste, con el apoyo de mecanismos de aprendizaje mutuo entre los Estados miembros .

Enmienda 26

Propuesta de Decisión

Anexo – orientación n.º 7 – párrafo 4

<i>Texto de la Comisión</i>	<i>Enmienda</i>
-----------------------------	-----------------

<p>La movilidad de los estudiantes, los aprendices y los trabajadores debe incrementarse y apoyarse adecuadamente, especialmente para los estudiantes de educación y formación profesionales con menos experiencias de movilidad, con el fin de mejorar sus capacidades y su empleabilidad, aprovechar todo el potencial del mercado laboral europeo y contribuir a la competitividad a escala de la UE. Deben abordarse los obstáculos a la movilidad laboral dentro de la UE, incluidos los procedimientos para reconocer las cualificaciones profesionales o transferir los derechos adquiridos en materia de seguridad social. Deben garantizarse condiciones justas y dignas para todas las personas que ejercen una actividad transfronteriza, evitando la discriminación y garantizando la igualdad de trato con los nacionales de la UE, haciendo cumplir la legislación nacional y de la UE e intensificando la cooperación administrativa entre las administraciones nacionales con respecto a los trabajadores móviles, que se benefician de la asistencia de la Autoridad Laboral Europea.</p>	<p>La movilidad de los estudiantes, los aprendices y los trabajadores debe incrementarse y apoyarse adecuadamente, especialmente para los estudiantes de educación y formación profesionales con menos experiencias de movilidad, con el fin de mejorar sus capacidades y su empleabilidad, aprovechar todo el potencial del mercado laboral europeo y contribuir a la competitividad a escala de la UE. Deben abordarse los obstáculos a la movilidad laboral dentro de la UE, incluidos los procedimientos para reconocer las cualificaciones profesionales o transferir los derechos adquiridos en materia de seguridad social. <i>Sobre la base de la labor del Grupo de Trabajo para el Cumplimiento de la Legislación sobre el Mercado Único, los Estados miembros deben simplificar y normalizar sus requisitos de presentación de información. Además, los Estados miembros deben permitir a sus administraciones recibir documentos normalizados en otras lenguas de la Unión.</i> Deben garantizarse condiciones justas y dignas para todas las personas que ejercen una actividad transfronteriza, evitando la discriminación y garantizando la igualdad de trato con los nacionales de la UE, haciendo cumplir la legislación nacional y de la UE e intensificando la cooperación administrativa entre las administraciones nacionales con respecto a los trabajadores móviles, que se benefician de la asistencia de la Autoridad Laboral Europea. <i>Al tiempo que apoyan la movilidad laboral, los Estados miembros también deben contrarrestar eficazmente el impacto negativo de la fuga de cerebros en determinadas regiones, especialmente en los Estados miembros meridionales y orientales, así como en las zonas remotas y rurales.</i></p>
--	---

Enmienda 27

Propuesta de Decisión

Anexo – orientación n.º 7 – párrafo 5

<i>Texto de la Comisión</i>	<i>Enmienda</i>
<p>Debe apoyarse la movilidad de los trabajadores que desempeñan funciones esenciales y de los trabajadores transfronterizos, temporeros y desplazados en caso de cierres temporales de las fronteras <i>a causa de consideraciones de salud pública</i> . Los Estados miembros deben seguir participando en asociaciones en materia de talentos para estimular las vías de migración legal poniendo en marcha de nuevos programas de movilidad, y establecer una política de integración eficaz para los trabajadores y sus familias que abarque la educación y la formación, incluida la formación lingüística, el empleo, la salud y la vivienda.</p>	<p>Debe apoyarse la movilidad de los trabajadores que desempeñan funciones esenciales y de los trabajadores transfronterizos, temporeros y desplazados en caso de cierres temporales de las fronteras. Los Estados miembros deben seguir participando en asociaciones en materia de talentos para estimular las vías de migración legal poniendo en marcha de nuevos programas de movilidad, y establecer una política de integración eficaz para los trabajadores y sus familias que abarque la educación y la formación, incluida la formación lingüística, el empleo, la salud y la vivienda.</p>

Enmienda 28

Propuesta de Decisión

Anexo – orientación n.º 7 – párrafo 6

<i>Texto de la Comisión</i>	<i>Enmienda</i>
<p>Los Estados miembros también deben esforzarse a la hora de crear las condiciones adecuadas para las nuevas formas y los nuevos métodos de trabajo, aprovechando su potencial de creación de empleo, al tiempo que garantizan el cumplimiento de los derechos sociales existentes. Deben proporcionar asesoramiento y orientación sobre los derechos y obligaciones aplicables en el contexto de los contratos atípicos y las nuevas formas de trabajo, tales como el trabajo en plataformas digitales y las fórmulas de teletrabajo <i>permanente o semipermanente</i> . En este sentido, los interlocutores sociales pueden desempeñar un papel fundamental, y los Estados miembros deben ayudarlos a llegar a las personas con trabajos atípicos o nuevas formas de trabajo y representarlas. Asimismo, los Estados miembros deben considerar la posibilidad de prestar apoyo para el cumplimiento de la normativa, por ejemplo, mediante orientaciones o formación específica para los <i>organismos de inspección</i> , en relación con los retos derivados de las nuevas</p>	<p>Los Estados miembros también deben esforzarse a la hora de crear las condiciones adecuadas para las nuevas formas y los nuevos métodos de trabajo, aprovechando su potencial de creación de empleo, al tiempo que garantizan el cumplimiento de los derechos sociales existentes <i>y del Derecho laboral de la Unión y nacional</i> . Deben proporcionar asesoramiento y orientación sobre los derechos y obligaciones aplicables en el contexto de los contratos atípicos y las nuevas formas de trabajo, tales como el trabajo en plataformas digitales y las fórmulas de teletrabajo. En este sentido, los interlocutores sociales pueden desempeñar un papel fundamental, y los Estados miembros deben ayudarlos a llegar a las personas con trabajos atípicos o nuevas formas de trabajo y representarlas. Asimismo, los Estados miembros deben considerar la posibilidad de prestar apoyo para el cumplimiento de la normativa, por ejemplo, mediante <i>el refuerzo</i></p>

formas de organizar el trabajo, incluso utilizando tecnologías digitales o inteligencia artificial, tales como la gestión algorítmica, la vigilancia de los trabajadores y el teletrabajo.	<i>del papel, los recursos y la capacidad de los organismos de inspección laboral, así como otras medidas tales como</i> orientaciones o formación específica para los <i>inspectores de trabajo</i> , en relación con los retos derivados de las nuevas formas de organizar el trabajo, incluso utilizando tecnologías digitales o inteligencia artificial, tales como la gestión algorítmica, la vigilancia de los trabajadores y el teletrabajo.
--	---

Enmienda 29

Propuesta de Decisión

Anexo – orientación n.º 7 – párrafo 7

<i>Texto de la Comisión</i>	<i>Enmienda</i>
Los Estados miembros deben garantizar un entorno propicio para el diálogo social bipartito y tripartito a todos los niveles, incluida la negociación colectiva, en los sectores público y privado, conforme a la legislación o las prácticas nacionales, previa consulta y en estrecha cooperación con los interlocutores sociales, respetando al mismo tiempo su autonomía. Los Estados miembros deben implicar a los interlocutores sociales de manera sistemática, significativa y oportuna en el diseño y la aplicación de políticas de empleo, sociales y, cuando proceda, económicas y de otro tipo, así como en la fijación y actualización de los salarios mínimos legales. Los Estados miembros deben promover un mayor nivel de cobertura de la negociación colectiva, en particular promoviendo la creación y el refuerzo de la capacidad de los interlocutores sociales, permitiendo una negociación colectiva eficaz a todos los niveles adecuados y fomentando la coordinación entre esos niveles y entre ellos. Debe animarse a los interlocutores sociales a que negocien y celebren convenios colectivos en asuntos de su incumbencia, respetando su autonomía y su derecho a la acción colectiva.	Los Estados miembros deben <i>fomentar la democracia en el trabajo</i> y garantizar un entorno propicio para el diálogo social bipartito y tripartito a todos los niveles, incluida la negociación colectiva, en los sectores público y privado, conforme a la legislación o las prácticas nacionales, previa consulta y en estrecha cooperación con los interlocutores sociales, respetando al mismo tiempo su autonomía. Los Estados miembros deben implicar a los interlocutores sociales de manera sistemática, significativa y oportuna en el diseño y la aplicación de políticas de empleo, sociales y, cuando proceda, económicas y de otro tipo, así como en la fijación y actualización de los salarios mínimos legales. Los Estados miembros deben promover un mayor nivel de cobertura de la negociación colectiva, en particular promoviendo la creación y el refuerzo de la capacidad de los interlocutores sociales, permitiendo una negociación colectiva eficaz a todos los niveles adecuados y fomentando la coordinación entre esos niveles y entre ellos. Debe animarse a los interlocutores sociales a que negocien y celebren convenios colectivos en asuntos de su incumbencia, respetando su autonomía y su derecho a la acción colectiva. <i>Los Estados miembros deben aplicar</i>

	<i>sin demora la Directiva (UE) 2022/2041 y preparar planes de acción para aumentar la cobertura de la negociación colectiva en consonancia con dicha Directiva, cuando proceda.</i>
--	--

Enmienda 30

Propuesta de Decisión

Anexo – orientación n.º 7 – párrafo 8

<i>Texto de la Comisión</i>	<i>Enmienda</i>
<i>Cuando proceda</i> , y basándose en las prácticas nacionales existentes, los Estados miembros deben tener en cuenta la experiencia pertinente de las organizaciones de la sociedad civil en materia social y de empleo.	<i>Sin perjuicio de las competencias y la autonomía de los interlocutores sociales, así como de su derecho a negociar y celebrar convenios colectivos</i> , y basándose en las prácticas nacionales existentes, los Estados miembros <i>también</i> deben tener en cuenta la experiencia pertinente de las organizaciones de la sociedad civil en materia social y de empleo , <i>cuando proceda</i> .

Enmienda 31

Propuesta de Decisión

Anexo – orientación n.º 8 – párrafo 1

<i>Texto de la Comisión</i>	<i>Enmienda</i>
Los Estados miembros deben favorecer unos mercados laborales inclusivos y abiertos a todos, instaurando medidas eficaces para <i>luchar contra</i> todas las formas de discriminación, y <i>promover</i> la igualdad de oportunidades para todos, y en particular para los grupos infrarrepresentados en el mercado laboral, prestando asimismo la debida atención a la dimensión regional y territorial. Deben garantizar la igualdad de trato en relación con el empleo, la protección social, la asistencia sanitaria, la educación y el cuidado a la primera infancia, los cuidados de larga duración, la educación y el acceso a bienes y servicios, incluida la vivienda, independientemente del género, el origen étnico o racial, la religión o las convicciones, la discapacidad, la edad o la orientación sexual.	Los Estados miembros deben favorecer unos mercados laborales inclusivos y abiertos a todos, instaurando medidas eficaces para <i>erradicar</i> todas las formas de discriminación, y <i>garantizar</i> la igualdad de oportunidades para todos, y en particular para los grupos infrarrepresentados en el mercado laboral, prestando asimismo la debida atención a la dimensión regional y territorial. Deben garantizar la igualdad de trato en relación con el empleo, la protección social, la asistencia sanitaria, la educación y el cuidado a la primera infancia, <i>los servicios de respiro</i> y los cuidados de larga duración, la educación y el acceso a bienes y servicios, incluida la vivienda, independientemente del género, el origen étnico o racial, la religión o las convicciones, la discapacidad, la edad o la orientación sexual.

Enmienda 32

Propuesta de Decisión

Anexo – orientación n.º 8 – párrafo 2

<i>Texto de la Comisión</i>	<i>Enmienda</i>
<p>Los Estados miembros deben modernizar los sistemas de protección social, con el fin de ofrecer protección social adecuada, eficaz, eficiente y sostenible para todos, a lo largo de todas las etapas de la vida, fomentando la inclusión y la ascensión sociales, incentivando la participación en el mercado de trabajo, apoyando la inversión social, luchando contra la pobreza y la exclusión social y abordando las desigualdades, entre otras cosas mediante el diseño de sus sistemas fiscales y de prestaciones y la evaluación del efecto distributivo de las políticas. Completar planteamientos universales con otros orientados mejorará la eficacia de los sistemas de protección social. La modernización de los sistemas de protección social también debe tener como objetivo mejorar su resiliencia frente a desafíos polifacéticos. Debe prestarse especial atención a los hogares vulnerables que resultan más afectados por las transiciones ecológica y digital y por el aumento del coste de la vida, incluido el de la energía. Los Estados miembros deben seguir abordando las lagunas en el acceso a la protección social para los trabajadores por cuenta ajena y por cuenta propia a la vista del aumento de las formas atípicas de trabajo.</p>	<p>Los Estados miembros deben modernizar los sistemas de protección social, con el fin de ofrecer protección social adecuada, eficaz, eficiente y sostenible para todos, a lo largo de todas las etapas de la vida, fomentando la inclusión y la ascensión sociales, incentivando la participación en el mercado de trabajo, apoyando la inversión social, luchando contra la pobreza y la exclusión social y abordando las desigualdades, entre otras cosas mediante el diseño de sus sistemas fiscales y de prestaciones y la evaluación del efecto distributivo de las políticas. Completar planteamientos universales con otros orientados mejorará la eficacia de los sistemas de protección social. La modernización de los sistemas de protección social también debe tener como objetivo mejorar su resiliencia frente a desafíos polifacéticos. Debe prestarse especial apoyo a los hogares vulnerables que resultan más afectados por el cambio climático, los desafíos derivados de las transiciones ecológica y digital y por el aumento del coste de la vida, incluido el de la energía. Los Estados miembros deben seguir abordando las lagunas en el acceso a la protección social para los trabajadores por cuenta ajena y por cuenta propia a la vista del aumento de las formas atípicas de trabajo.</p>

Enmienda 33

Propuesta de Decisión

Anexo – orientación n.º 8 – párrafo 3

<i>Texto de la Comisión</i>	<i>Enmienda</i>
<p>Los Estados miembros deben desarrollar e integrar los tres aspectos de la inclusión activa: un apoyo a la renta adecuado, unos mercados de trabajo inclusivos y el acceso a servicios de capacitación de calidad, para responder a</p>	<p>Los Estados miembros deben desarrollar e integrar los tres aspectos de la inclusión activa: un apoyo a la renta adecuado, unos mercados de trabajo inclusivos y el acceso a servicios de capacitación de calidad, para responder a</p>

<p>necesidades individuales. Los sistemas de protección social deben garantizar unas prestaciones de renta mínima adecuadas para todas las personas que carezcan de recursos suficientes y promover la inclusión social apoyando y animando a las personas a participar activamente en el mercado de trabajo y en la sociedad, en particular mediante la prestación específica de servicios sociales. La disponibilidad de servicios asequibles, accesibles y de calidad, como la educación y los cuidados de la primera infancia, los cuidados extraescolares, la educación, la formación, la vivienda y los cuidados de larga duración, es una condición necesaria para garantizar la igualdad de oportunidades. Debe prestarse una atención particular a la lucha contra la pobreza y la exclusión social, incluida la pobreza de las personas con empleo, en consonancia con los objetivos principales de la Unión y nacionales para 2030 en materia de reducción de la pobreza. La pobreza y la exclusión infantiles deben abordarse especialmente con medidas exhaustivas e integradas, también mediante la plena aplicación de la Garantía Infantil Europea. Los Estados miembros deben garantizar que todos, incluidos los niños, tengan acceso a servicios básicos de buena calidad. Para aquellos que se encuentren en situación vulnerable o de necesidad, deben también garantizar el acceso a una vivienda social adecuada y asequible o las ayudas a la vivienda. Deben garantizar una transición energética limpia y justa y abordar la pobreza energética como una forma cada vez más significativa de pobreza, también, cuando proceda, a través de medidas de apoyo específicas destinadas a los hogares en situaciones de vulnerabilidad. Los Estados miembros deben hacer un uso eficaz de la financiación y el apoyo técnico de la UE para invertir en viviendas sociales, renovación de viviendas y servicios de acompañamiento, y abordar la urgente necesidad de viviendas asequibles y dignas. En relación con esos</p>	<p>necesidades individuales. Los sistemas de protección social deben garantizar unas prestaciones de renta mínima adecuadas para todas las personas que carezcan de recursos suficientes y promover la inclusión social apoyando y animando a las personas <i>en edad de trabajar</i> a participar activamente en el mercado de trabajo y en la sociedad, en particular mediante la prestación específica de servicios sociales. La disponibilidad de servicios asequibles, accesibles y de calidad, como la educación y los cuidados de la primera infancia, los cuidados extraescolares, la educación, la formación, la vivienda y los cuidados de larga duración, <i>así como los servicios de respiro y el apoyo a los cuidadores</i>, es una condición necesaria para garantizar la igualdad de oportunidades. Debe prestarse una atención particular a la lucha contra la pobreza y la exclusión social, incluida la pobreza de las personas con empleo, en consonancia con los objetivos principales de la Unión y nacionales para 2030 en materia de reducción de la pobreza. La pobreza y la exclusión infantiles deben abordarse especialmente con medidas exhaustivas e integradas, también mediante la plena aplicación de la Garantía Infantil Europea. Los Estados miembros deben garantizar que todos, incluidos los niños, tengan acceso a servicios básicos de buena calidad. Para aquellos que se encuentren en situación vulnerable o de necesidad, deben también garantizar el acceso a una vivienda social adecuada y asequible o las ayudas a la vivienda. Deben garantizar una transición energética limpia y justa y abordar <i>con carácter urgente</i> la pobreza energética como una forma cada vez más significativa de pobreza, también, cuando proceda, a través de medidas de apoyo específicas destinadas a los hogares en situaciones de vulnerabilidad. Los Estados miembros deben hacer un uso eficaz de la financiación y el apoyo técnico de la UE para invertir en viviendas sociales, renovación de</p>
--	--

servicios, deben tenerse en cuenta las necesidades específicas de las personas con discapacidad, incluida la accesibilidad. El problema de las personas sin hogar debe abordarse específicamente promoviendo el acceso a una vivienda permanente y la prestación de servicios de apoyo facilitadores.	viviendas y servicios de acompañamiento, y abordar la urgente necesidad de viviendas asequibles y dignas. En relación con esos servicios, deben tenerse en cuenta las necesidades específicas de las personas con discapacidad, incluida la accesibilidad. El problema de las personas sin hogar debe abordarse específicamente promoviendo el acceso a una vivienda permanente (<i>el enfoque de «La vivienda primero»</i>) y la prestación de servicios de apoyo facilitadores.
---	---

Enmienda 34

Propuesta de Decisión

Anexo – orientación n.º 8 – párrafo 4

<i>Texto de la Comisión</i>	<i>Enmienda</i>
Los Estados miembros deben garantizar un acceso oportuno a una asistencia sanitaria asequible, preventiva y curativa y a unos cuidados de larga duración de calidad, preservando al mismo tiempo la sostenibilidad a largo plazo. En el contexto de una creciente demanda de cuidados de larga duración, también vinculada a los cambios demográficos, deben abordarse las lagunas en la adecuación, así como la escasez de mano de obra y las malas condiciones de trabajo.	Los Estados miembros deben garantizar un acceso oportuno a una asistencia sanitaria asequible, preventiva y curativa y a unos cuidados de larga duración de calidad, preservando al mismo tiempo la sostenibilidad a largo plazo. En el contexto de una creciente demanda de cuidados de larga duración, también vinculada a los cambios demográficos, deben abordarse las lagunas en la adecuación, así como la escasez de mano de obra , las malas condiciones de trabajo y <i>la remuneración con frecuencia insuficiente</i> .

Enmienda 35

Propuesta de Decisión

Anexo – orientación n.º 8 – párrafo 6

<i>Texto de la Comisión</i>	<i>Enmienda</i>
En un contexto de creciente longevidad y cambio demográfico, los Estados miembros deben velar por que los regímenes de pensiones de los trabajadores por cuenta propia y por cuenta ajena sean adecuados y sostenibles y ofrezcan igualdad de oportunidades para mujeres y hombres en la adquisición y consolidación de los derechos de pensión, también mediante regímenes complementarios	En un contexto de creciente longevidad y cambio demográfico, los Estados miembros deben velar por que los regímenes de pensiones de los trabajadores por cuenta propia y por cuenta ajena sean adecuados y sostenibles y ofrezcan igualdad de oportunidades para mujeres y hombres en la adquisición y consolidación de los derechos de pensión, también mediante regímenes

<p>para garantizar unos ingresos <i>adecuados en la vejez</i> . Las reformas de las pensiones deben apoyarse en políticas destinadas a reducir la brecha de género en <i>las pensiones y en medidas que amplíen la vida laboral , tales como el aumento de la edad efectiva de jubilación —en particular facilitando la participación de las personas mayores en el mercado laboral—, y han de enmarcarse en estrategias de envejecimiento activo</i> . Los Estados miembros deben establecer un diálogo constructivo con los interlocutores sociales y otras partes interesadas pertinentes y permitir una introducción progresiva de las reformas.</p>	<p>complementarios para garantizar unos ingresos <i>por jubilación dignos superiores al umbral de pobreza</i> . Las reformas de las pensiones deben apoyarse en políticas destinadas a reducir la brecha de género en <i>materia de pensiones, en particular mediante períodos de permiso de maternidad y parental valorados adecuadamente , y a promover el envejecimiento activo y saludable y unas condiciones de trabajo dignas para garantizar que los trabajadores puedan permanecer realmente en el empleo hasta que alcancen la edad legal de jubilación. Asimismo, los trabajadores que deseen permanecer activos después de la edad de jubilación deben tener la posibilidad de hacerlo</i> . Los Estados miembros deben establecer un diálogo constructivo con los interlocutores sociales y otras partes interesadas pertinentes y permitir una introducción progresiva de las reformas.</p>
--	--

⁽⁵⁾ Recomendación (UE) 2021/1004 del Consejo, de 14 de junio de 2021, por la que se establece una Garantía Infantil Europea ([DO L 223 de 22.6.2021, p. 14](#)).

⁽⁵⁾ Recomendación (UE) 2021/1004 del Consejo, de 14 de junio de 2021, por la que se establece una Garantía Infantil Europea ([DO L 223 de 22.6.2021, p. 14](#)).

⁽⁶⁾ Recomendación del Consejo, de 29 de noviembre de 2021, relativa a los planteamientos basados en el aprendizaje mixto para lograr una educación primaria y secundaria inclusivas y de alta calidad ([DO C 504 de 14.12.2021, p. 21](#)).

⁽⁶⁾ Recomendación del Consejo, de 29 de noviembre de 2021, relativa a los planteamientos basados en el aprendizaje mixto para lograr una educación primaria y secundaria inclusivas y de alta calidad ([DO C 504 de 14.12.2021, p. 21](#)).

⁽⁷⁾ Recomendación del Consejo, de 5 de abril de 2022, para tender puentes que permitan una cooperación europea eficaz en materia de educación superior ([DO C 160 de 13.4.2022, p. 1](#)).

⁽⁷⁾ Recomendación del Consejo, de 5 de abril de 2022, para tender puentes que permitan una cooperación europea eficaz en materia de educación superior ([DO C 160 de 13.4.2022, p. 1](#)).

⁽⁸⁾ Recomendación del Consejo, de 16 de junio de 2022, relativa a un enfoque europeo de las microcredenciales para el aprendizaje permanente y la empleabilidad ([DO C 243 de 27.6.2022, p. 10](#)), Recomendación del Consejo, de 16 de junio de 2022, relativa a las cuentas de aprendizaje individuales ([DO C 243 de 27.6.2022, p. 26](#)), Recomendación del Consejo, de 16 de junio de 2022, para garantizar una transición justa hacia la neutralidad climática ([DO C 243 de 27.6.2022, p. 35](#)), y Recomendación del Consejo, de 16 de junio de 2022, relativa

al aprendizaje para la transición ecológica y el desarrollo sostenible ([DO C 243 de 27.6.2022, p. 1](#)).

(⁸) Recomendación del Consejo, de 16 de junio de 2022, relativa a un enfoque europeo de las microcredenciales para el aprendizaje permanente y la empleabilidad ([DO C 243 de 27.6.2022, p. 10](#)), Recomendación del Consejo, de 16 de junio de 2022, relativa a las cuentas de aprendizaje individuales ([DO C 243 de 27.6.2022, p. 26](#)), Recomendación del Consejo, de 16 de junio de 2022, para garantizar una transición justa hacia la neutralidad climática ([DO C 243 de 27.6.2022, p. 35](#)), y Recomendación del Consejo, de 16 de junio de 2022, relativa al aprendizaje para la transición ecológica y el desarrollo sostenible ([DO C 243 de 27.6.2022, p. 1](#)).

(⁹) Recomendación del Consejo, de 28 de noviembre de 2022, sobre los caminos hacia el éxito escolar, que sustituye la Recomendación del Consejo, de 28 de junio de 2011, relativa a las políticas para reducir el abandono escolar prematuro ([DO C 469 de 9.12.2022, p. 1](#)).

(⁹) Recomendación del Consejo, de 28 de noviembre de 2022, sobre los caminos hacia el éxito escolar, que sustituye la Recomendación del Consejo, de 28 de junio de 2011, relativa a las políticas para reducir el abandono escolar prematuro ([DO C 469 de 9.12.2022, p. 1](#)).

(¹⁰) Recomendación del Consejo, de 8 de diciembre de 2022, sobre el acceso a cuidados de larga duración de alta calidad asequibles ([DO C 476 de 15.12.2022, p. 1](#)) y Recomendación del Consejo, de 8 de diciembre de 2022, relativa a la educación y los cuidados de la primera infancia: los objetivos de Barcelona para 2030 ([DO C 484 de 20.12.2022, p. 1](#)).

(¹⁰) Recomendación del Consejo, de 8 de diciembre de 2022, sobre el acceso a cuidados de larga duración de alta calidad asequibles ([DO C 476 de 15.12.2022, p. 1](#)) y Recomendación del Consejo, de 8 de diciembre de 2022, relativa a la educación y los cuidados de la primera infancia: los objetivos de Barcelona para 2030 ([DO C 484 de 20.12.2022, p. 1](#)).

(¹¹) Recomendación del Consejo, de 30 de enero de 2023, sobre una renta mínima adecuada que procure la inclusión activa ([DO C 41 de 3.2.2023, p. 1](#)).

(¹¹) Recomendación del Consejo, de 30 de enero de 2023, sobre una renta mínima adecuada que procure la inclusión activa ([DO C 41 de 3.2.2023, p. 1](#)).

(¹²) Recomendación del Consejo, de 12 de junio de 2023, sobre el refuerzo del diálogo social en la Unión Europea ([DO C, C/2023/1389, 6.12.2023](#)).

(¹²) Recomendación del Consejo, de 12 de junio de 2023, sobre el refuerzo del diálogo social en la Unión Europea ([DO C, C/2023/1389, 6.12.2023](#)).

(¹³) Recomendación del Consejo, de 27 de noviembre de 2023, sobre el desarrollo de condiciones marco para la economía social ([DO C, C/2023/1344, 29.11.2023](#)).

(¹³) Recomendación del Consejo, de 27 de noviembre de 2023, sobre el desarrollo de condiciones marco para la economía social ([DO C, C/2023/1344, 29.11.2023](#)).

(¹⁴) Recomendación (UE) 2021/402 de la Comisión, de 4 de marzo de 2021, sobre un apoyo activo eficaz para el empleo tras la crisis de la COVID-19 (EASE) ([DO L 80 de 8.3.2021, p. 1](#)).

(¹⁴) Recomendación (UE) 2021/402 de la Comisión, de 4 de marzo de 2021, sobre un apoyo activo eficaz para el empleo tras la crisis de la COVID-19 (EASE) ([DO L 80 de 8.3.2021, p. 1](#)).

(¹⁵) Resolución del Consejo relativa a un marco estratégico para la cooperación europea en el ámbito de la educación y la formación con miras al Espacio Europeo de Educación y más allá (2021-2030) ([DO C 66 de 26.2.2021, p. 1](#)).

(15) Resolución del Consejo relativa a un marco estratégico para la cooperación europea en el ámbito de la educación y la formación con miras al Espacio Europeo de Educación y más allá (2021-2030) ([DO C 66 de 26.2.2021, p. 1](#)).

(16) COM(2021) 778 *final* .

(16) COM(2021) 0 778.

(17) COM(2020) 624 *final* .

(17) COM(2020) 0 624.

(18) COM(2021) 101 *final* .

(18) COM(2021) 0 101.

(19) Comisión Europea (europa.eu) > Empleo, Asuntos Sociales e Inclusión > El paquete de empleo sobre discapacidad pretende mejorar la inserción laboral de las personas con discapacidad

(19) Comisión Europea (europa.eu) > Empleo, Asuntos Sociales e Inclusión > El paquete de empleo sobre discapacidad pretende mejorar la inserción laboral de las personas con discapacidad

(20) COM(2022) 440 *final* .

(20) COM(2022) 0 440.

(21) COM(2023) 62 *final* .

(21) COM(2023) 00 62.

(22) 22 COM(2023) 38 y 40 *final* .

(22) 22 COM(2023) 00 38 y 00 40.

(23) COM(2022) 494 *final* .

(23) COM(2022) 0 494.

(24) COM(2024) 131 *final* .

(24) COM(2024) 0 131.

(25) Decisión (UE) 2021/2316 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 22 de diciembre de 2021, relativa al Año Europeo de la Juventud (2022) ([DO L 462 de 28.12.2021, p. 1](#)).

(25) Decisión (UE) 2021/2316 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 22 de diciembre de 2021, relativa al Año Europeo de la Juventud (2022) ([DO L 462 de 28.12.2021, p. 1](#)).

(26) Decisión (UE) 2023/936 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 10 de mayo de 2023, relativa al Año Europeo de las Competencias ([DO L 125 de 11.5.2023, p. 1](#)).

(26) Decisión (UE) 2023/936 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 10 de mayo de 2023, relativa al Año Europeo de las Competencias ([DO L 125 de 11.5.2023, p. 1](#)).

(27) Directiva (UE) 2022/2041 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 19 de octubre de 2022, sobre unos salarios mínimos adecuados en la Unión Europea ([DO L 275 de 25.10.2022, p. 33](#)).

(27) Directiva (UE) 2022/2041 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 19 de octubre de 2022, sobre unos salarios mínimos adecuados en la Unión Europea ([DO L 275 de 25.10.2022, p. 33](#)).

(28) Directiva (UE) 2022/2381 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 23 de noviembre de 2022, relativa a un mejor equilibrio de género entre los administradores de las sociedades cotizadas y a medidas conexas ([DO L 315 de 7.12.2022, p. 44](#)).

(²⁸) Directiva (UE) 2022/2381 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 23 de noviembre de 2022, relativa a un mejor equilibrio de género entre los administradores de las sociedades cotizadas y a medidas conexas ([DO L 315 de 7.12.2022, p. 44](#)).

(²⁹) Directiva (UE) 2023/970 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 10 de mayo de 2023, por la que se refuerza la aplicación del principio de igualdad de retribución entre hombres y mujeres por un mismo trabajo o un trabajo de igual valor a través de medidas de transparencia retributiva y de mecanismos para su cumplimiento ([DO L 132 de 17.5.2023, p. 21](#)).

(²⁹) Directiva (UE) 2023/970 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 10 de mayo de 2023, por la que se refuerza la aplicación del principio de igualdad de retribución entre hombres y mujeres por un mismo trabajo o un trabajo de igual valor a través de medidas de transparencia retributiva y de mecanismos para su cumplimiento ([DO L 132 de 17.5.2023, p. 21](#)).

(^{29a}) *Directiva (UE) 2024/1500 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 14 de mayo de 2024, sobre las normas relativas a los organismos de igualdad en el ámbito de la igualdad de trato y la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en asuntos de empleo y ocupación, y por la que se modifican las Directivas 2006/54/CE y 2010/41/UE* ([DO L, 2024/1500, 29.5.2024, ELI: <http://data.europa.eu/eli/dir/2024/1500/oj>](#)).

(³⁰) *COM (2021) 762 final*

(³⁰) *COM(2021)0762.*

(^{30a}) *COM(2023)0512.*

(^{30b}) *COM(2024)0014.*

(^{30c}) *COM(2024)0132.*

(³⁷) Decisión de Ejecución (UE) 2022/382 del Consejo, de 4 de marzo de 2022, por la que se constata la existencia de una afluencia masiva de personas desplazadas procedentes de Ucrania en el sentido del artículo 5 de la Directiva 2001/55/CE y con el efecto de que se inicie la protección temporal ([DO L 71 de 4.3.2022, p. 1](#)) y Decisión de Ejecución (UE) 2023/2409 del Consejo, de 19 de octubre de 2023, por la que se prorroga la protección temporal introducida por la Decisión de Ejecución (UE) 2022/382.

(³⁷) Decisión de Ejecución (UE) 2022/382 del Consejo, de 4 de marzo de 2022, por la que se constata la existencia de una afluencia masiva de personas desplazadas procedentes de Ucrania en el sentido del artículo 5 de la Directiva 2001/55/CE y con el efecto de que se inicie la protección temporal ([DO L 71 de 4.3.2022, p. 1](#)) y Decisión de Ejecución (UE) 2023/2409 del Consejo, de 19 de octubre de 2023, por la que se prorroga la protección temporal introducida por la Decisión de Ejecución (UE) 2022/382.

(^{37a}) *Directiva 2001/55/CE del Consejo, de 20 de julio de 2001, relativa a las normas mínimas para la concesión de protección temporal en caso de afluencia masiva de personas desplazadas y a medidas de fomento de un esfuerzo equitativo entre los Estados miembros para acoger a dichas personas y asumir las consecuencias de su acogida* ([DO L 212 de 7.8.2001, p. 12](#)).

(³⁸) Declaración de La Hulpe sobre el futuro del pilar europeo de derechos sociales, La Hulpe, Bélgica, 16 de abril de 2024.

(³⁸) Declaración de La Hulpe sobre el futuro del pilar europeo de derechos sociales, La Hulpe, Bélgica, 16 de abril de 2024.

⁽³⁹⁾ Recomendación del Consejo, de 30 de enero de 2023, sobre una renta mínima adecuada que procure la inclusión activa ([DO C 41 de 3.2.2023, p. 1](#)).

⁽³⁹⁾ Recomendación del Consejo, de 30 de enero de 2023, sobre una renta mínima adecuada que procure la inclusión activa ([DO C 41 de 3.2.2023, p. 1](#)).

⁽⁴⁰⁾ COM(2021) 101 *final* .

⁽⁴⁰⁾ COM(2021) 0 101.

⁽⁴¹⁾ Marco estratégico de la UE para la igualdad, la inclusión y la participación de los gitanos para 2020-2030 [COM(2020) 620 *final*].

⁽⁴¹⁾ Marco estratégico de la UE para la igualdad, la inclusión y la participación de los gitanos para 2020-2030 [COM(2020) 0 620].

III. SENTENCIAS Y AUTOS DEL TJUE

1. Asunto C-546/23 P: Sentencia del Tribunal de Justicia (Sala Séptima) de 21 de noviembre de 2024 – UG / Comisión Europea (Recurso de casación – Función pública – Agentes contractuales – Contrato de duración indefinida – Resolución del contrato – Artículo 47, letra c), inciso i), del Régimen aplicable a los otros agentes de la Unión Europea – Incompetencia profesional – Conducta en el servicio y actitud en el trabajo incompatibles con el interés del servicio – Obligación de motivación – Derecho a ser oído – Derecho al permiso parental – Artículo 42 bis del Estatuto de los Funcionarios de la Unión Europea)

ELI: <http://data.europa.eu/eli/C/2025/237/oj>

Diario Oficial
de la Unión Europea

ES
Serie C

C/2025/237

20.1.2025

Sentencia del Tribunal de Justicia (Sala Séptima) de 21 de noviembre de 2024 – UG / Comisión Europea

(Asunto C-546/23 P) ⁽¹⁾

(Recurso de casación - Función pública - Agentes contractuales - Contrato de duración indefinida - Resolución del contrato - Artículo 47,

letra c), inciso i), del Régimen aplicable a los otros agentes de la Unión Europea - Incompetencia profesional - Conducta en el servicio y actitud en el trabajo incompatibles con el interés del servicio - Obligación de motivación - Derecho a ser oído - Derecho al permiso parental - Artículo 42 *bis* del Estatuto de los Funcionarios de la Unión Europea)

(C/2025/237)

Lengua de procedimiento: francés

Partes

Recurrente: UG (representante: M. Richard, abogado)

Parte demandada en primera instancia: Comisión Europea (representantes: inicialmente I. Melo Sampaio y A. Sauka, agentes, posteriormente A. Sauka, agente)

Fallo

- 1) Desestimar el recurso de casación.
- 2) Condenar a UG a cargar, además de con sus propias costas, con las de la Comisión Europea.

[\(1\)](#) DO C, C/2023/750.

2. SENTENCIA DEL TRIBUNAL DE JUSTICIA (Sala Séptima) de 23 de enero de 2025 [\(*\)](#)

« Procedimiento prejudicial — Trabajadores migrantes — Seguridad social — Legislación aplicable — Trabajadores desplazados — Documentos que revisten la forma de certificados A 1 supuestamente emitidos por la institución competente para expedir dichos certificados — Reglamento (CE) n.º 883/2004 — Artículo 76, apartado 6 — Obligación de las autoridades del Estado miembro de acogida de entablar un procedimiento de diálogo y conciliación a fin de determinar la existencia de fraudes »

En el asunto C-421/23,

que tiene por objeto una petición de decisión prejudicial planteada, con arreglo al artículo 267 TFUE, por la cour d'appel de Liège (Tribunal de Apelación de Lieja, Bélgica), mediante resolución de 25 de mayo de 2023, recibida en el Tribunal de Justicia el 10 de julio de 2023, en el procedimiento penal contra

EX

con intervención de:

Ministère public,

Office National de Sécurité Sociale (ONSS),

EL TRIBUNAL DE JUSTICIA (Sala Séptima),

integrado por el Sr. F. Biltgen, Presidente de la Sala Primera, en funciones de Presidente de la Sala Séptima, la Sra. M. L. Arastey Sahún (Ponente), Presidenta de la Sala Quinta, y el Sr. J. Passer, Juez;

Abogado General: Sr. J. Richard de la Tour;

Secretario: Sr. A. Calot Escobar;

habiendo considerado los escritos obrantes en autos;

consideradas las observaciones presentadas:

- en nombre del ministère public, por el Sr. J. Deumer, en calidad de agente;
- en nombre del Gobierno belga, por el Sr. S. Baeyens y las Sras. C. Pochet y L. van den Broeck, en calidad de agentes;
- en nombre del Gobierno polaco, por el Sr. B. Majczyna, en calidad de agente;
- en nombre del Gobierno portugués, por las Sras. C. Alves, P. Barros da Costa, A. Pimenta y E. Silveira, en calidad de agentes;

- en nombre de la Comisión Europea, por la Sra. F. Clotuche-Duvieusart y el Sr. B.-R. Killmann, en calidad de agentes;

vista la decisión adoptada por el Tribunal de Justicia, oído el Abogado General, de que el asunto sea juzgado sin conclusiones;

dicta la siguiente

Sentencia

- 1 La petición de decisión prejudicial tiene por objeto la interpretación del artículo 76, apartado 6, del Reglamento (CE) n.º 883/2004 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 29 de abril de 2004, sobre la coordinación de los sistemas de seguridad social (DO 2004, L 166, p. 1; corrección de errores en DO 2004, L 200, p. 1), en su versión modificada por el Reglamento (UE) n.º 465/2012 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 22 de mayo de 2012 (DO 2012, L 149, p. 4) (en lo sucesivo, «Reglamento n.º 883/2004»).
- 2 Esta petición se ha presentado en el contexto de un procedimiento penal incoado contra EX, en particular, por la comisión de fraudes en materia de cotizaciones de seguridad social.

Marco jurídico

Reglamento n.º 883/2004

- 3 De conformidad con el artículo 1, letra l), del Reglamento n.º 883/2004, se entiende por «legislación», para cada Estado miembro, las leyes, los reglamentos, las disposiciones estatutarias y todas las demás medidas de aplicación que afecten a las ramas de seguridad social contempladas en el artículo 3, apartado 1, del mismo Reglamento.
- 4 A tenor del artículo 2 del Reglamento n.º 883/2004:

«1. El presente Reglamento se aplicará a las personas nacionales de uno de los Estados miembros y a los apátridas y refugiados residentes en uno de los Estados miembros, que

estén o hayan estado sujetas a la legislación de uno o de varios Estados miembros, así como a los miembros de sus familias y a sus supérstites.

2. Asimismo, el presente Reglamento se aplicará a los supérstites de las personas que hayan estado sujetas a la legislación de uno o de varios Estados miembros, cualquiera que sea la nacionalidad de tales personas, cuando dichos supérstites sean nacionales de uno de los Estados miembros o apátridas o refugiados que residan en uno de los Estados miembros.»

5 El artículo 3 del Reglamento n.º 883/2004, titulado «[Ámbito de aplicación material]», establece, en su apartado 1, que este Reglamento se aplicará a toda la legislación relativa a las ramas de seguridad social que en él se enumeran.

6 El título II del mismo Reglamento, cuyo epígrafe es «Determinación de la legislación aplicable», comprende los artículos 11 a 16.

7 El artículo 11 del Reglamento n.º 883/2004 dispone:

«1. Las personas a las cuales sea aplicable el presente Reglamento estarán sometidas a la legislación de un único Estado miembro. Esta legislación será determinada con arreglo al presente título.

[...]

3. A reserva de lo dispuesto en los artículos 12 a 16:

a) la persona que ejerza una actividad por cuenta ajena o propia en un Estado miembro estará sujeta a la legislación de ese Estado miembro;

[...]».

8 El artículo 12, apartado 1, de dicho Reglamento está redactado en los siguientes términos:

«La persona que ejerza una actividad asalariada en un Estado miembro por cuenta de un empleador que ejerce normalmente en él sus actividades y a la que este empleador envíe para realizar un trabajo por su cuenta en otro Estado miembro

seguirá sujeta a la legislación del primer Estado miembro, a condición de que la duración previsible de dicho trabajo no exceda de veinticuatro meses y de que dicha persona no sea enviada en sustitución de otra persona enviada.»

9 De conformidad con el artículo 72, letra a), del citado Reglamento, la Comisión Administrativa de Coordinación de los Sistemas de Seguridad Social (en lo sucesivo, «Comisión Administrativa») se encargará, en particular, de resolver todas las cuestiones administrativas o de interpretación derivadas de las disposiciones del mismo Reglamento o de su Reglamento de aplicación.

10 El artículo 76 del Reglamento n.º 883/2004, titulado «Cooperación», dispone:

«[...]

3. A efectos del presente Reglamento, las autoridades y las instituciones de los Estados miembros podrán comunicarse directamente entre ellas, y también con las personas interesadas o con sus representantes.

4. Las instituciones y las personas contempladas en el presente Reglamento tienen la obligación de informarse mutuamente y cooperar entre sí para garantizar la buena aplicación del presente Reglamento.

Las instituciones, conforme al principio de buena administración, responderán a todas las peticiones en un plazo razonable y, a tal efecto, comunicarán a las personas interesadas cualquier información necesaria para hacer valer los derechos que les otorga el presente Reglamento.

[...]

6. En caso de dificultades de interpretación o de aplicación del presente Reglamento que pudieran poner en peligro los derechos de una persona cubierta por él, la institución del Estado miembro competente o del Estado miembro de residencia de la persona en cuestión se pondrá en contacto con las instituciones de los demás Estados miembros afectados. Si no se encontrara una solución en un plazo razonable, las autoridades interesadas podrán acudir a la Comisión Administrativa.»

Reglamento (CE) n.º 987/2009

11 El artículo 5 del Reglamento (CE) n.º 987/2009 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 16 de septiembre de 2009, por el que se adoptan las normas de aplicación del Reglamento (CE) n.º 883/2004, sobre la coordinación de los sistemas de seguridad social (DO 2009, L 284, p. 1), en su versión modificada por el Reglamento n.º 465/2012 (en lo sucesivo, «Reglamento n.º 987/2009»), titulado «Valor jurídico de los documentos y justificantes emitidos en otro Estado miembro», establece:

«1. Los documentos emitidos por la institución de un Estado miembro que acrediten la situación de una persona a los efectos de la aplicación del [Reglamento n.º 883/2004] y del [presente Reglamento], y los justificantes sobre cuya base se hayan emitido dichos documentos, podrán hacerse valer ante las instituciones de los demás Estados miembros mientras no sean retirados o invalidados por el Estado miembro en el que hayan sido emitidos.

2. En caso de duda sobre la validez del documento o la exactitud de los hechos en que se basa su contenido, la institución del Estado miembro que lo reciba se dirigirá a la institución emisora para pedirle las aclaraciones necesarias y, si procede, la retirada de dicho documento. La institución emisora reconsiderará los motivos de emisión del documento y en su caso lo retirará.

3. De conformidad con el apartado 2, en caso de duda sobre la información facilitada por los interesados, la validez de un documento o justificante o la exactitud de los hechos en que basa su contenido, la institución del lugar de residencia o estancia llevará a cabo, en la medida de lo posible, a petición de la institución competente, la necesaria verificación de dicha información o documento.

4. A falta de acuerdo entre las instituciones afectadas, podrá elevarse el asunto a la Comisión Administrativa, por conducto de las autoridades competentes, una vez transcurrido al menos un mes desde la fecha en que la institución que recibió el documento haya presentado su solicitud. La Comisión Administrativa tratará de conciliar las posturas de las

instituciones en los seis meses siguientes a la fecha en que haya sido consultada.»

- 12 El artículo 19, apartado 2, del Reglamento n.º 987/2009 está redactado en los siguientes términos:

«A petición del interesado o del empleador, la institución competente del Estado miembro cuya legislación sea aplicable en virtud de una disposición del título II del [Reglamento n.º 883/2004] proporcionará un certificado de que esa legislación es aplicable e indicará, si procede, hasta qué fecha y en qué condiciones.»

Litigio principal, cuestiones prejudiciales y procedimiento ante el Tribunal de Justicia

- 13 EX, un empresario portugués, empleó, a través de varias sociedades, a 650 trabajadores de nacionalidad portuguesa que, durante los años 2012 a 2017, fueron desplazados al territorio del Reino de Bélgica para trabajar en obras de construcción en dicho Estado miembro. Tal desplazamiento se efectuó, en esencia, mediante documentos que revestían la forma de certificados A 1 supuestamente emitidos, de conformidad con el Reglamento n.º 883/2004, por la institución portuguesa competente para expedir este tipo de certificados, con el fin de acreditar, con arreglo al artículo 19, apartado 2, del Reglamento n.º 987/2009, la afiliación de los trabajadores afectados al régimen de seguridad social portugués durante el período de desplazamiento (en lo sucesivo, «período controvertido»).
- 14 Mediante sentencia de 10 de noviembre de 2021, el tribunal de première instance de Namur (Tribunal de Primera Instancia de Namur, Bélgica) declaró a EX culpable de varios delitos, entre ellos, en particular, la comisión de fraudes en materia de cotizaciones de seguridad social y la utilización de documentos falsos.
- 15 En este contexto, dicho órgano jurisdiccional constató, en primer lugar, que los documentos que revestían la forma de certificados A 1 presentados por EX eran documentos falsos que no habían sido emitidos por las autoridades portuguesas, lo que el acusado en el litigio principal no negó; en segundo

lugar, que las sociedades, creadas o gestionadas por este último, a través de las cuales los trabajadores afectados fueron desplazados a Bélgica no ejercían ninguna actividad sustancial en Portugal en el sector de la construcción y no tenían otro objeto que el de suministrar mano de obra barata en Bélgica y, en tercer lugar, que la institución portuguesa competente para expedir certificados A 1 había confirmado que, bien esas sociedades no habían solicitado la expedición de tales certificados, bien a esas sociedades les había sido denegada tal expedición debido a la inexistencia de actividades sustanciales de las mismas en Portugal en el sector de la construcción.

- 16 Tanto el acusado en el litigio principal como el ministère public (Ministerio Fiscal, Bélgica) interpusieron recurso de apelación contra dicha sentencia ante la cour d'appel de Liège (Tribunal de Apelación de Lieja, Bélgica), que es el órgano jurisdiccional remitente.
- 17 En el marco de ese recurso de apelación, EX, que no rebate que los documentos en forma de certificados A 1 que presentó sean documentos falsos, como resulta de la sentencia del tribunal de première instance de Namur (Tribunal de Primera Instancia de Namur) de 10 de noviembre de 2021, alega que, en caso de indicios de fraude, supuesto que, a su juicio, comprende el uso de certificados A 1 falsos, el procedimiento de diálogo y conciliación contemplado en el artículo 76, apartado 6, del Reglamento n.º 883/2004 constituye un paso previo obligatorio a efectos de constatar la existencia de tal fraude.
- 18 El órgano jurisdiccional remitente recuerda la jurisprudencia del Tribunal de Justicia, derivada, en particular, de la sentencia de 27 de abril de 2017, A-Rosa Flussschiff (C-620/15, EU:C:2017:309), que consagra el principio de unicidad de la legislación aplicable a la cobertura de seguridad social y la competencia exclusiva de la institución emisora, en caso de indicios de fraude, en cuanto a la apreciación de la validez de los certificados A 1 que haya expedido. Por otra parte, dicho órgano jurisdiccional se remite a la sentencia de 2 de abril de 2020, CRPNPAC y Vueling Airlines (C-370/17 y C-37/18, EU:C:2020:260), de la que se desprende que dicho procedimiento de diálogo y conciliación constituye un paso

previo obligatorio para determinar si se cumplen los requisitos para considerar que se ha cometido un fraude.

19 No obstante, dicho órgano jurisdiccional se pregunta sobre la aplicación de los principios derivados de esta jurisprudencia en circunstancias como las del litigio principal, en las que, por una parte, el órgano jurisdiccional de primera instancia constató que los documentos que revestían la forma de certificados A 1 en cuestión no fueron emitidos por la institución mencionada en ellos, sin que tal constatación fuera impugnada en el marco del recurso de apelación, y, por otra parte, se abonaron cotizaciones al sistema de seguridad social portugués durante el período controvertido, cuando, según el Ministerio Fiscal y el Office national de sécurité sociale [Oficina Nacional de la Seguridad Social (ONSS), Bélgica], las sociedades a través de las cuales EX desplazó a Bélgica a los trabajadores afectados nunca ejercieron una actividad sustancial en Portugal.

20 En estas circunstancias, la cour d'appel de Liège (Tribunal de Apelación de Lieja) decidió suspender el procedimiento y plantear al Tribunal de Justicia las siguientes cuestiones prejudiciales:

«1) ¿Debe considerarse aplicable el Reglamento [n.º 883/2004] cuando se ha constatado, sin que las partes hayan formulado objeciones al respecto, por un lado, que las autoridades judiciales del Estado [miembro] de acogida han declarado falsos los certificados A 1 presentados y, por otro lado, que las diligencias de investigación llevadas a cabo por las autoridades judiciales del mismo Estado [miembro] de acogida parecen demostrar que los certificados en cuestión no emanan de la autoridad competente del Estado [miembro] de emisión, aun cuando se ha cotizado a la seguridad social en este último Estado [miembro]?

2) En caso de respuesta afirmativa a la cuestión anterior, ¿constituye el procedimiento de diálogo y conciliación establecido en el artículo 76, apartado 6, del Reglamento n.º 883/2004 (que reproduce el procedimiento previsto en el artículo 84 *bis*, apartado 3, del [Reglamento (CEE) n.º 1408/71 del Consejo, de 14 de junio de 1971, relativo a la aplicación de los regímenes de seguridad social a los trabajadores por cuenta ajena, a los trabajadores por

cuenta propia y a los miembros de sus familias que se desplazan dentro de la Comunidad (DO 1971, L 149, p. 2)] un paso previo obligatorio para determinar si concurren los requisitos para considerar que se ha cometido un fraude?

- 3) En caso de respuesta afirmativa a estas dos cuestiones, ¿están facultadas las autoridades del Estado [miembro] en el que los trabajadores han ejercido su actividad, en virtud del principio que prohíbe el fraude y el abuso de Derecho, que constituye un principio general del Derecho de la Unión que los justiciables están obligados a respetar, para no tener en cuenta dichos certificados A 1, incluso cuando en caso de sospecha de fraude no se recurra al procedimiento de diálogo y conciliación, en el supuesto de que los hechos sometidos a su apreciación permitan comprobar que esos certificados son el resultado de un comportamiento del empresario considerado fraudulento por una autoridad judicial del Estado [miembro] de acogida?»

- 21 El 24 de abril de 2024, el Tribunal de Justicia dirigió una solicitud de información al órgano jurisdiccional remitente a fin de que precisara si el tribunal de première instance de Namur (Tribunal de Primera Instancia de Namur) se basó en los datos relativos a la cooperación entre las instituciones belga y portuguesa competentes que figuran en las observaciones presentadas por los Gobiernos belga y portugués para apreciar, en particular, que la totalidad de los documentos que revestían la forma de certificados A 1 presentados por el acusado en el litigio principal constituían documentos falsos. A raíz de esta solicitud, el órgano jurisdiccional remitente transmitió al Tribunal de Justicia una copia de la sentencia de 10 de noviembre de 2021 mencionada en el apartado 14 de la presente sentencia.

Sobre las cuestiones prejudiciales

Primera cuestión prejudicial

- 22 Mediante su primera cuestión prejudicial, el órgano jurisdiccional remitente pregunta, en esencia, si el Reglamento n.º 883/2004 debe interpretarse en el sentido de que —en una situación en la que nacionales de un Estado miembro

empleados por un empresario establecido en ese Estado miembro realizan, mediante documentos que revisten la forma de certificados A 1 supuestamente emitidos por la institución de dicho Estado miembro competente para expedir este tipo de certificados, un trabajo por cuenta de dicho empresario en otro Estado miembro, por el que esa institución percibe cotizaciones de seguridad social— se aplica también cuando, en el marco de un procedimiento penal incoado contra ese empresario, ante los órganos jurisdiccionales de este último Estado miembro, por la comisión de fraudes en materia de seguridad social, dichos órganos jurisdiccionales constaten, sin que el propio empresario formule objeciones al respecto, que tales documentos son falsos.

- 23 Procede señalar que, para pronunciarse sobre la comisión de fraudes en materia de seguridad social, en el marco de un procedimiento penal incoado, en el Estado miembro en el que se realiza el trabajo, contra un empresario por haber recurrido fraudulentamente al desplazamiento de trabajadores, el órgano jurisdiccional nacional que conozca de dicho procedimiento debe determinar, en particular, si la legislación de seguridad social de dicho Estado miembro es aplicable a los trabajadores afectados.
- 24 A este respecto, ha de recordarse que, de conformidad con el artículo 11, apartado 1, del Reglamento n.º 883/2004, interpretado a la luz del artículo 1, letra l), de dicho Reglamento, las personas a las cuales este sea aplicable estarán sometidas a la legislación de un único Estado miembro relativa a las ramas de seguridad social contempladas en el artículo 3, apartado 1, del mismo Reglamento. Según el citado artículo 11, apartado 1, esta legislación se determinará de conformidad con el título II de dicho Reglamento.
- 25 Por consiguiente, si una persona queda comprendida en el ámbito de aplicación *ratione personae* del Reglamento n.º 883/2004, definido en su artículo 2, le es aplicable, en principio, la regla de unicidad de la legislación nacional de seguridad social aplicable, enunciada en el artículo 11, apartado 1, de dicho Reglamento (sentencia de 8 de mayo de 2019, Inspecteur van de Belastingdienst, C-631/17, EU:C:2019:381, apartado 20 y jurisprudencia citada).

- 26 Pues bien, habida cuenta del tenor literal del artículo 2 del Reglamento n.º 883/2004, tal es manifiestamente el caso de los nacionales de un Estado miembro empleados por un empresario establecido en ese Estado miembro que realizan un trabajo por cuenta de dicho empresario en otro Estado miembro, por el cual la institución competente en materia de seguridad social del primer Estado miembro percibe cotizaciones de seguridad social.
- 27 Por tanto, un órgano jurisdiccional nacional que conoce de un procedimiento penal incoado contra dicho empresario por la comisión de fraudes en materia de seguridad social debe aplicar el Reglamento n.º 883/2004.
- 28 En particular, ese órgano jurisdiccional debe comprobar, esencialmente, si se cumplen los requisitos a los que el Reglamento n.º 883/2004 supedita el desplazamiento de trabajadores, enunciados en el artículo 12, apartado 1, de este Reglamento, en cuyo caso los trabajadores afectados estarán sujetos a la legislación de seguridad social del Estado miembro en el que esté establecido el empleador de que se trate, o si, por el contrario, no concurren tales requisitos, en cuyo caso, en virtud del artículo 11, apartado 3, letra a), de dicho Reglamento, tales trabajadores estarán sujetos a la legislación de seguridad social del Estado miembro al que pertenezca dicho órgano jurisdiccional.
- 29 La existencia de documentos que revistan la forma de certificados A 1 supuestamente emitidos, en relación con los trabajadores, por la institución competente del Estado miembro en el que esté establecido el empresario de que se trate, así como el hecho de que el órgano jurisdiccional nacional que conoció del asunto en primera instancia en el marco del procedimiento penal incoado contra dicho empresario considerase falsos tales documentos, sin que el empleador formulara objeciones al respecto, no inciden en modo alguno en la aplicabilidad del Reglamento n.º 883/2004 en el marco de ese procedimiento penal.
- 30 En efecto, basta con señalar que el artículo 2 de este Reglamento no exige que una persona disponga de un certificado A 1 para que esté comprendida en su ámbito de aplicación personal.

- 31 Habida cuenta de las consideraciones anteriores, procede responder a la primera cuestión prejudicial que el Reglamento n.º 883/2004 debe interpretarse en el sentido de que —en una situación en la que nacionales de un Estado miembro empleados por un empresario establecido en ese Estado miembro realizan, mediante documentos que revisten la forma de certificados A 1 supuestamente emitidos por la institución de dicho Estado miembro competente para expedir este tipo de certificados, un trabajo por cuenta de dicho empresario en otro Estado miembro, por el que esa institución percibe cotizaciones de seguridad social— se aplica también cuando, en el marco de un procedimiento penal incoado contra ese empresario ante los órganos jurisdiccionales de este último Estado miembro por la comisión de fraudes en materia de seguridad social, dichos órganos jurisdiccionales constaten, sin que el propio empresario formule objeciones al respecto, que tales documentos son falsos.

Segunda cuestión prejudicial

- 32 Mediante su segunda cuestión prejudicial, el órgano jurisdiccional remitente pregunta, en esencia, si el artículo 76, apartado 6, del Reglamento n.º 883/2004 debe interpretarse en el sentido de que —en una situación en la que nacionales de un Estado miembro empleados por un empresario establecido en ese Estado miembro realizan, mediante documentos que revisten la forma de certificados A 1 supuestamente emitidos por la institución de dicho Estado miembro competente para emitir este tipo de certificados, un trabajo por cuenta de dicho empresario en otro Estado miembro, por el que esa institución percibe cotizaciones de seguridad social— el procedimiento de diálogo y conciliación a que se refiere dicha disposición constituye un paso previo obligatorio a efectos de la constatación de tal fraude por un órgano jurisdiccional de este último Estado miembro, que conoce de un procedimiento penal incoado contra dicho empresario por haber recurrido al desplazamiento de esos trabajadores utilizando certificados A 1 falsos.
- 33 Procede recordar que, como se desprende del artículo 76, apartado 6, del Reglamento n.º 883/2004, interpretado a la luz del artículo 72, letra a), del mismo Reglamento, el procedimiento de diálogo y conciliación constituye un medio establecido por el legislador de la Unión para resolver las

controversias entre las instituciones competentes de los Estados miembros afectadas relativas, en particular, a la interpretación o a la aplicación del citado Reglamento (sentencia de 16 de noviembre de 2023, Zakład Ubezpieczeń Społecznych Oddział w Toruniu, C-422/22, EU:C:2023:869, apartado 41).

- 34 En particular, el legislador de la Unión ha previsto, en un primer momento, la apertura de una vía de diálogo entre las instituciones competentes de los Estados miembros interesados con vistas a llegar a un acuerdo sobre la apreciación de los hechos pertinentes para la aplicación de las normas relativas a la determinación de la legislación nacional de seguridad social aplicable a una situación específica y, en un segundo momento, en el supuesto de que dichas instituciones no lleguen a ponerse de acuerdo sobre la apreciación de tales hechos y, por consiguiente, sobre la determinación del régimen de seguridad social aplicable a la situación controvertida, la posibilidad de elevar el asunto a la Comisión Administrativa para que esta trate de conciliar los puntos de vista de dichas instituciones sobre la legislación nacional aplicable a esa situación.
- 35 En este contexto, el Reglamento n.º 987/2009 establece expresamente el recurso al procedimiento de diálogo y conciliación como medio para zanjar las discrepancias entre las instituciones de los Estados miembros de que se trate concernientes tanto a la validez de los documentos emitidos por la institución de un Estado miembro para acreditar la situación de una persona a efectos de la aplicación de los Reglamentos n.ºs 883/2004 y 987/2009 —entre los que figura el certificado A 1— y de los justificantes correspondientes o a la exactitud de los hechos en que se basa el contenido de dichos documentos y justificantes como a la determinación de la legislación aplicable a los trabajadores afectados.
- 36 En cuanto atañe, en particular, a las discrepancias relativas a la validez de dichos documentos y justificantes o a la exactitud de los hechos en que se basa su contenido, el artículo 5 del Reglamento n.º 987/2009, tras haber establecido, en su apartado 1, el carácter vinculante de tales documentos y justificantes frente a las instituciones de los demás Estados miembros y la competencia exclusiva de la institución emisora

en cuanto a la apreciación de su validez y de su exactitud, prevé, en sus apartados 2 a 4, el recurso al procedimiento de diálogo y conciliación a efectos de la resolución de las discrepancias entre la institución del Estado miembro que recibe los mismos documentos y los mismos justificantes y la institución que los ha emitido.

37 A este respecto, el Tribunal de Justicia, por una parte, ha precisado que los certificados A 1 expedidos por la institución competente de un Estado miembro vinculan no solo a las instituciones del Estado miembro en el que se ejerza la actividad, sino también a los tribunales de este mismo Estado miembro, y, por otra parte, ha subrayado que el procedimiento de diálogo y conciliación contemplado en el artículo 76, apartado 6, del Reglamento n.º 883/2004 debe ser respetado por las instituciones de los Estados miembros que han de aplicar los Reglamentos n.ºs 883/2004 y 987/2009 cuando existen controversias entre las instituciones de los Estados miembros afectados sobre la validez o exactitud de tal certificado (sentencia de 2 de marzo de 2023, *DRV Intertrans y Verbraeken J. en Zonen*, C-410/21 y C-661/21, EU:C:2023:138, apartados 45 y 52 y jurisprudencia citada).

38 Así, por cuanto concierne, en particular, a una situación de desplazamiento de trabajadores en la que la institución competente del Estado miembro en el que se realiza el trabajo dispone de indicios concretos que llevan a pensar que los certificados E 101 —que han sido sustituidos por los certificados A 1— expedidos por la institución competente de otro Estado miembro respecto de los trabajadores afectados han sido obtenidos o invocados de manera fraudulenta, el Tribunal de Justicia ha señalado que, en el contexto de una sospecha de fraude, reviste especial importancia la aplicación de este procedimiento de diálogo y conciliación antes de que las autoridades competentes del Estado miembro de acogida declaren con carácter firme que se ha cometido un fraude. En efecto, según el Tribunal de Justicia, dicho procedimiento permite a la institución competente del Estado miembro de emisión y a la del Estado miembro de acogida dialogar y colaborar estrechamente para verificar y recabar, haciendo uso de las facultades de investigación de que disponen respectivamente en virtud de su Derecho nacional, todo elemento fáctico o jurídico pertinente que pueda disipar o, al

contrario, confirmar la realidad de las dudas expresadas por la institución competente del Estado miembro de acogida relativas a las circunstancias que rodearon la expedición de los certificados de que se trate (véase, por lo que respecta al Reglamento n.º 1408/71, la sentencia de 2 de abril de 2020, CRPNPAC y Vueling Airlines, C-370/17 y C-37/18, EU:C:2020:260, apartado 66).

39 El Tribunal de Justicia ha declarado que la presencia de indicios concretos que hagan pensar que se han obtenido o invocado de manera fraudulenta certificados E 101 no debe llevar a la institución competente del Estado miembro de acogida a declarar unilateralmente que se ha cometido un fraude y a no tener en cuenta dichos certificados, sino a iniciar sin dilación el procedimiento de diálogo y de conciliación, para que la institución que haya expedido los certificados, habiendo sido contactada por la institución del Estado miembro de acogida, revise, en un plazo razonable, conforme al principio de cooperación leal, la procedencia de la expedición de dichos certificados a la luz de esos indicios y, en su caso, los anule o retire (véase, por lo que respecta al Reglamento n.º 1408/71, la sentencia de 2 de abril de 2020, CRPNPAC y Vueling Airlines, C-370/17 y C-37/18, EU:C:2020:260, apartado 72 y jurisprudencia citada).

40 Conforme a esta jurisprudencia, el órgano jurisdiccional del Estado miembro de acogida que conoce de un procedimiento penal entablado contra un empresario por hechos que pueden evidenciar una obtención o una utilización fraudulenta de certificados A 1 únicamente puede pronunciarse con carácter firme sobre la existencia de dicho fraude y no tener en cuenta esos certificados si comprueba, después de haber procedido, en la medida en que sea necesario, a la suspensión del procedimiento judicial en virtud de su Derecho nacional, que, a pesar de haberse iniciado sin dilación el procedimiento de diálogo y conciliación, la institución emisora de los citados certificados no los ha revisado y no se ha pronunciado, dentro de un plazo razonable, sobre la información proporcionada por la institución competente del Estado miembro de acogida, anulando o retirando, en su caso, esos mismos certificados (sentencia de 2 de marzo de 2023, DRV Intertrans y Verbraeken J. en Zonen, C-410/21 y C-661/21, EU:C:2023:138, apartado 61 y jurisprudencia citada).

- 41 El Tribunal de Justicia también ha declarado que el procedimiento de diálogo y conciliación constituye un paso previo obligatorio para determinar si concurren los requisitos para considerar que se ha cometido un fraude y, por consiguiente, para extraer todas las consecuencias útiles en lo que respecta a la validez de los certificados A 1 controvertidos y la legislación de seguridad social aplicable a los trabajadores afectados, de forma que un órgano jurisdiccional del Estado miembro de acogida que conoce de tal procedimiento penal no puede prescindir del citado procedimiento de diálogo y conciliación (véase, en este sentido, la sentencia de 2 de marzo de 2023, DRV Intertrans y Verbraeken J. en Zonen, C-410/21 y C-661/21, EU:C:2023:138, apartados 60 y 62 y jurisprudencia citada).
- 42 Es cierto que la jurisprudencia mencionada en los apartados 38 a 41 de la presente sentencia tiene su origen en asuntos en los que los certificados E 101 o A 1 en cuestión habían sido emitidos por la institución competente de un Estado miembro, de modo que la institución o el órgano jurisdiccional del Estado miembro de acogida no expresaban dudas sobre la autenticidad de dichos certificados, sino sobre su validez a la luz de los elementos que habían servido de base a su expedición (véase, en este sentido, la sentencia de 27 de abril de 2017, A-Rosa Flussschiff, C-620/15, EU:C:2017:309, apartado 49 y jurisprudencia citada).
- 43 Sin embargo, nada en el tenor del artículo 5 del Reglamento n.º 987/2009 ni en el de ninguna otra disposición de este Reglamento permite considerar que el legislador de la Unión pretendiera excluir de las discrepancias relativas a la validez de los certificados A 1, a las que se refiere dicho artículo 5, las concernientes a su autenticidad, a fin de que, en lo atinente a ellas, el procedimiento de diálogo y conciliación no constituya un paso previo obligatorio que deba ser respetado por las instituciones y los órganos jurisdiccionales de los Estados miembros que expresen dudas sobre la autenticidad de tales certificados con vistas a retirarlos.
- 44 Por otra parte, tal exclusión carecería de coherencia a la luz del efecto vinculante inherente a los certificados A 1 y comprometería los principios que subyacen tanto a la jurisprudencia del Tribunal de Justicia relativa a tal efecto como

a los Reglamentos n.ºs 883/2004 y 987/2009, a saber, como se desprende de la sentencia de 2 de marzo de 2023, *DRV Intertrans y Verbraeken J. en Zonen* (C-410/21 y C-661/21, EU:C:2023:138), apartado 54 y jurisprudencia citada, los principios de unicidad de la legislación nacional de seguridad social aplicable, de cooperación leal y de seguridad jurídica.

- 45 Por consiguiente, la jurisprudencia mencionada en los apartados 38 a 41 de la presente sentencia también es aplicable al supuesto de sospecha de utilización de certificados A 1 falsos con el fin de eludir los requisitos a los que los Reglamentos n.ºs 883/2004 y 987/2009 supeditan el desplazamiento de los trabajadores.
- 46 Dicho esto, debe precisarse, por una parte, que, cuando, en el marco del procedimiento de diálogo y conciliación contemplado en el artículo 76, apartado 6, del Reglamento n.º 883/2004, la institución que supuestamente haya emitido los documentos en forma de certificados A 1 cuya autenticidad se cuestione confirme que no los ha expedido y que, por consiguiente, constituyen documentos falsos, tales documentos no pueden ser considerados certificados A 1 ni, en consecuencia, documentos que produzcan los efectos propios de dichos certificados, entre los que figura el efecto vinculante para las instituciones y los órganos jurisdiccionales del Estado miembro de acogida.
- 47 De ello se sigue que cuando un órgano jurisdiccional del Estado miembro en el que se realice el trabajo, que conozca de un procedimiento penal incoado contra un empresario sospechoso de haber desplazado trabajadores a dicho Estado miembro mediante documentos falsos que revistan la forma de certificados A 1, constate que la institución que supuestamente emitió tales documentos ha confirmado, en el marco de ese procedimiento de diálogo y conciliación, que no los ha emitido, dicho órgano jurisdiccional puede concluir que se trata de documentos falsos y que no está vinculado por su contenido.
- 48 Por otra parte, ha de precisarse que, cuando quede acreditado que la institución que supuestamente emitió los documentos en forma de certificados A 1 presentados por el empresario de que se trate ha percibido cotizaciones de seguridad social por el trabajo realizado por los trabajadores supuestamente desplazados, como ocurre en el presente

asunto, dicho órgano jurisdiccional no puede pronunciarse con carácter firme sobre la existencia del desplazamiento fraudulento de esos trabajadores sin haber comprobado previamente que se haya respetado tal procedimiento de diálogo y conciliación en lo que atañe no solo a la autenticidad de tales documentos, sino también a la determinación de la legislación de seguridad social que debería haberse aplicado a los trabajadores afectados durante el período del supuesto desplazamiento.

- 49 En efecto, dado que el procedimiento de diálogo y conciliación contemplado en el artículo 76, apartado 6, del Reglamento n.º 883/2004 fue instituido por el legislador de la Unión para resolver cualquier discrepancia acerca de la interpretación y la aplicación del Reglamento n.º 883/2004, en particular las relativas a la determinación de la legislación aplicable a los trabajadores comprendidos en el ámbito de aplicación de dicho Reglamento, un órgano jurisdiccional del Estado miembro de acogida que conozca de un procedimiento penal, como el controvertido en el litigio principal, que estime que existen elementos que permiten considerar que no concurren los requisitos a los que se supedita el desplazamiento de trabajadores y cuestionar, en consecuencia, la sujeción de los trabajadores afectados al régimen de seguridad social de la institución que haya percibido cotizaciones de seguridad social por el trabajo realizado por estos últimos no puede declarar unilateralmente la existencia de tal desplazamiento fraudulento sin que se haya incoado el procedimiento de diálogo y conciliación con dicha institución a efectos de una concertación sobre la legislación de seguridad social aplicable a dichos trabajadores.
- 50 Por otro lado, una interpretación diferente sería contraria a los principios de unicidad de la legislación nacional de seguridad social aplicable, de cooperación leal y de seguridad jurídica que subyacen a los Reglamentos n.ºs 883/2004 y 987/2009.
- 51 Por tanto, procede considerar que la jurisprudencia mencionada en los apartados 38 a 41 de la presente sentencia es igualmente válida *mutatis mutandis* cuando una institución o un órgano jurisdiccional del Estado miembro en el que se realiza el trabajo pone en duda la sujeción de los trabajadores

afectados a la legislación de seguridad social de la institución del Estado miembro que ha percibido cotizaciones de seguridad social por el trabajo efectuado por esos trabajadores.

52 De lo anterior resulta que un órgano jurisdiccional del Estado miembro de acogida, que conozca de un procedimiento penal incoado contra un empresario sospechoso de haber recurrido al desplazamiento de trabajadores mediante documentos falsos que revisten la forma de certificados A 1, únicamente puede pronunciarse sobre la autenticidad de esos documentos y no tenerlos en cuenta, por una parte, si comprueba, después de haber procedido, en la medida en que sea necesario, a la suspensión del procedimiento judicial en virtud de su Derecho nacional, que la institución supuestamente emisora, en el marco del procedimiento de diálogo y de conciliación iniciado por la institución del Estado miembro de acogida, ha confirmado que no ha expedido dichos documentos o que, a pesar de haberse iniciado sin dilación el procedimiento de diálogo y conciliación, la institución supuestamente emisora no se ha pronunciado, dentro de un plazo razonable, sobre la autenticidad de esos mismos documentos y, por otro lado, si se respetan las garantías inherentes al derecho a un juicio justo que deben concederse al empresario afectado (véase, en este sentido, la sentencia de 2 de marzo de 2023, *DRV Intertrans y Verbraeken J. en Zonen*, C-410/21 y C-661/21, EU:C:2023:138, apartados 61, 66 y 67 y jurisprudencia citada).

53 Asimismo, cuando resulte que la institución que supuestamente emitió los documentos en forma de certificados A 1 ha percibido cotizaciones de seguridad social por el trabajo realizado por los trabajadores supuestamente desplazados, el órgano jurisdiccional nacional solo puede determinar la existencia de un desplazamiento fraudulento de trabajadores si, por una parte, en el marco del procedimiento de diálogo y conciliación entablado entre las instituciones de que se trate, la institución que ha percibido cotizaciones sociales ha confirmado que la legislación de seguridad social que debería haberse aplicado a los trabajadores afectados es la del Estado miembro de acogida o que dicha institución no ha reconsiderado, en un plazo razonable, teniendo en cuenta la información aportada por la institución del Estado miembro de acogida y atendiendo a la situación real de esos trabajadores, los hechos sobre cuya base ha sometido a estos últimos a su

régimen de seguridad social y no se ha pronunciado sobre la legislación nacional de seguridad social aplicable a dichos trabajadores y, por otra parte, si se respetan las garantías inherentes al derecho a un juicio justo que deben concederse al empresario afectado.

- 54 Por último, es preciso añadir que el legislador de la Unión no ha establecido una forma específica que deba ser observada por las instituciones interesadas para abordar la vía del diálogo o para elevar el asunto a la Comisión Administrativa a fin de superar sus diferencias respecto a la interpretación o la aplicación de los Reglamentos n.ºs 883/2004 y 987/2009.
- 55 En efecto, el Reglamento n.º 883/2004 se limita a indicar, en su artículo 76, apartado 6, que la institución del Estado miembro competente o del Estado miembro de residencia de la persona en cuestión «se pondrá en contacto» con las instituciones de los demás Estados miembros afectados y que, si no se encontrara una solución en un plazo razonable, las autoridades interesadas «podrán acudir» a la Comisión Administrativa.
- 56 El Reglamento n.º 987/2009 no contiene ninguna otra precisión a este respecto.
- 57 Por cuanto concierne, en particular, a la vía del diálogo, que corresponde a la primera etapa del procedimiento de diálogo y conciliación contemplado en el artículo 76, apartado 6, del Reglamento n.º 883/2004, procede considerar, como se desprende del punto 6 de la Decisión n.º A1 de la Comisión Administrativa, de 12 de junio de 2009, relativa al establecimiento de un procedimiento de diálogo y conciliación sobre la validez de los documentos, la determinación de la legislación aplicable y el abono de prestaciones de acuerdo con el Reglamento (CE) n.º 883/2004 del Parlamento Europeo y del Consejo (DO 2010, C 106, p. 1), que, para establecer que se ha iniciado tal vía, basta con que la institución que exprese dudas sobre la validez de un certificado A 1 o la determinación de la legislación aplicable a un trabajador dado se ponga en contacto con la institución que haya emitido tal certificado o haya decidido aplicar su régimen de seguridad social a dicho trabajador para solicitarle las explicaciones necesarias acerca de su decisión de someter a este a tal régimen y, en su caso,

retire o declare nulo dicho certificado o bien revise o anule esa decisión.

- 58 En el presente asunto, de la petición de decisión prejudicial, de la información aportada por el órgano jurisdiccional remitente a petición del Tribunal de Justicia y de las observaciones de las partes interesadas se desprende que, antes de que fuera incoado el procedimiento penal contra EX, las instituciones belga y portuguesa competentes entablaron la vía de diálogo en lo que respecta a la autenticidad de los documentos en forma de certificados A 1 presentados por EX y a la apreciación de los hechos en los que se basaban dichos documentos. En el marco de tal diálogo, la institución portuguesa confirmó, como declaró el tribunal de première instance de Namur (Tribunal de Primera Instancia de Namur) en su sentencia de 10 de noviembre de 2021, que no había emitido esos documentos, lo que EX no impugnó ni ante dicho órgano jurisdiccional ni ante el órgano jurisdiccional remitente.
- 59 Así pues, resulta que, en cuanto concierne a la autenticidad de dichos documentos, se respetó el procedimiento de diálogo y conciliación contemplado en el artículo 76, apartado 6, del Reglamento n.º 883/2004.
- 60 Por tanto, habida cuenta de las consideraciones expuestas en el apartado 47 de la presente sentencia, el tribunal de première instance de Namur (Tribunal de Primera Instancia de Namur) podía declarar que los documentos controvertidos en el litigio principal constituían documentos falsos y que no estaba vinculado por ellos.
- 61 Asimismo, de las observaciones del Gobierno portugués se desprende que, en el marco del diálogo entablado entre las instituciones belga y portuguesa competentes, la institución portuguesa constató, por una parte, que las sociedades a través de las cuales el acusado en el litigio principal desplazó a los trabajadores afectados mediante documentos que revestían la forma de certificados A 1 no ejercían ninguna actividad sustancial en Portugal en el sector de la construcción y no tenían otro objeto que el de suministrar mano de obra barata en Bélgica, extremo que confirmó el tribunal de première instance de Namur (Tribunal de Primera Instancia de Namur) en su sentencia de 10 de noviembre de 2021, y, por otra parte, que la legislación que debería haberse aplicado a los trabajadores

afectados durante el período controvertido es la legislación belga.

- 62 En consecuencia, cabe concluir, sin perjuicio de las comprobaciones que corresponde efectuar al órgano jurisdiccional remitente, que dicho procedimiento de diálogo y conciliación entre las instituciones de que se trata también se respetó en cuanto atañe a la determinación de la legislación nacional de seguridad social que debería haberse aplicado a los trabajadores afectados durante el período controvertido.
- 63 Habida cuenta de las consideraciones anteriores, procede responder a la segunda cuestión prejudicial que el artículo 76, apartado 6, del Reglamento n.º 883/2004 debe interpretarse en el sentido de que —en una situación en la que nacionales de un Estado miembro empleados por un empresario establecido en ese Estado miembro realizan, mediante documentos que revisten la forma de certificados A 1 supuestamente emitidos por la institución de ese Estado miembro competente para expedir este tipo de certificados, un trabajo por cuenta de dicho empresario en otro Estado miembro, por el que esa institución percibe cotizaciones de seguridad social— el procedimiento de diálogo y conciliación a que se refiere dicha disposición constituye un paso previo obligatorio a efectos de la constatación de tal fraude por un órgano jurisdiccional de este último Estado miembro, que conoce de un procedimiento penal incoado contra dicho empresario por haber recurrido de manera fraudulenta al desplazamiento de esos trabajadores utilizando certificados A 1 falsos.

Tercera cuestión prejudicial

- 64 Mediante su tercera cuestión prejudicial, el órgano jurisdiccional remitente pregunta, en esencia, si el principio de prohibición del fraude y del abuso de Derecho debe interpretarse en el sentido de que, cuando, en el marco de un procedimiento penal incoado ante los órganos jurisdiccionales de un Estado miembro contra un empresario sospechoso de haber desplazado a trabajadores a dicho Estado mediante documentos que revisten la forma de certificados A 1, el órgano jurisdiccional de primera instancia ha constatado que esos documentos constituyen documentos falsos y esta constatación no ha sido impugnada ante el órgano jurisdiccional que conoce del recurso de apelación de dicho procedimiento, este último

órgano jurisdiccional puede no tener en cuenta dichos documentos aun cuando el tribunal de primera instancia haya realizado tal constatación sin que se haya entablado el procedimiento de diálogo y conciliación previsto en el artículo 76, apartado 6, del Reglamento n.º 883/2004.

- 65 A este respecto, es preciso recordar que corresponde exclusivamente al órgano jurisdiccional nacional que conoce del litigio principal apreciar la necesidad de una decisión prejudicial y la pertinencia de las cuestiones que plantea al Tribunal de Justicia, que gozan de una presunción de pertinencia. Por consiguiente, en principio, el Tribunal de Justicia debe pronunciarse siempre que la cuestión planteada se refiera a la interpretación o a la validez de una norma del Derecho de la Unión, salvo si resulta manifiesto que la interpretación solicitada no guarda relación alguna con la realidad o con el objeto de tal litigio, si el problema es de naturaleza hipotética o si el Tribunal de Justicia no dispone de los elementos de hecho o de Derecho necesarios para responder adecuadamente a tal cuestión prejudicial (sentencia de 22 de febrero de 2024, Unedic, C-125/23, EU:C:2024:163, apartado 35 y jurisprudencia citada).
- 66 En el presente asunto, procede señalar que la tercera cuestión prejudicial, que se refiere exclusivamente a la constatación de que los documentos que revisten la forma de certificados A 1 objeto de controversia en el litigio principal constituyen documentos falsos, realizada por el órgano jurisdiccional nacional de primera instancia en el marco de un procedimiento penal como el controvertido en el litigio principal, se basa en la premisa de que tal constatación fue realizada por dicho órgano jurisdiccional sin que se hubiera entablado dicho procedimiento de diálogo y conciliación.
- 67 Pues bien, como se ha señalado en los apartados 58 y 59 de la presente sentencia, sobre la base, en particular, de los elementos aportados por el órgano jurisdiccional remitente, resulta que, en el presente asunto, se observó dicho procedimiento de diálogo y conciliación respecto a la autenticidad de dichos documentos.
- 68 Así pues, habida cuenta de que la tercera cuestión prejudicial tiene carácter hipotético, debe considerarse inadmisibles.

Costas

- 69 Dado que el procedimiento tiene, para las partes del litigio principal, el carácter de un incidente promovido ante el órgano jurisdiccional remitente, corresponde a este resolver sobre las costas. Los gastos efectuados por quienes, no siendo partes del litigio principal, han presentado observaciones ante el Tribunal de Justicia no pueden ser objeto de reembolso.

En virtud de todo lo expuesto, el Tribunal de Justicia (Sala Séptima) declara:

- 1) **El Reglamento (CE) n.º 883/2004 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 29 de abril de 2004, sobre la coordinación de los sistemas de seguridad social, en su versión modificada por el Reglamento (UE) n.º 465/2012 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 22 de mayo de 2012,**

debe interpretarse en el sentido de que

—en una situación en la que nacionales de un Estado miembro empleados por un empresario establecido en ese Estado miembro realizan, mediante documentos que revisten la forma de certificados A 1 supuestamente emitidos por la institución de dicho Estado miembro competente para expedir este tipo de certificados, un trabajo por cuenta de dicho empresario en otro Estado miembro, por el que esa institución percibe cotizaciones de seguridad social— se aplica también cuando, en el marco de un procedimiento penal incoado contra ese empresario ante los órganos jurisdiccionales de este último Estado miembro por la comisión de fraudes en materia de seguridad social, dichos órganos jurisdiccionales constaten, sin que el propio empresario formule objeciones al respecto, que tales documentos son falsos.

- 2) **El artículo 76, apartado 6, del Reglamento n.º 883/2004, en su versión modificada por el Reglamento n.º 465/2012,**

debe interpretarse en el sentido de que

—en una situación en la que nacionales de un Estado miembro empleados por un empresario establecido en ese Estado miembro realizan, mediante documentos que revisten la forma de certificados A 1 supuestamente emitidos por la institución de ese Estado miembro competente para expedir este tipo de certificados, un trabajo por cuenta de dicho empresario en otro Estado miembro, por el que esa institución percibe cotizaciones de seguridad social— el procedimiento de diálogo y conciliación a que se refiere dicha disposición constituye un paso previo obligatorio a efectos de la constatación de tal fraude por un órgano jurisdiccional de este último Estado miembro, que conoce de un procedimiento penal incoado contra dicho empresario por haber recurrido de manera fraudulenta al desplazamiento de esos trabajadores utilizando certificados A 1 falsos.

IV. NORMAS LABORALES Y DE LA SEGURIDAD SOCIAL

1. Resolución de 27 de diciembre de 2024, de la Secretaría General Técnica, por la que se publica el Convenio entre el Servicio Público de Empleo Estatal, O.A., y el Grupo Cooperativo Cajamar, para el anticipo de prestaciones por desempleo previamente reconocidas por el Servicio Público de Empleo Estatal (BOE 4-1-2025). Ver texto completo: https://www.boe.es/diario_boe/txt.php?id=BOE-A-2025-219

2. Resolución de 26 de diciembre de 2024, de la Secretaría General Técnica, por la que se publica la Adenda modificativa al Convenio entre la Tesorería General de la Seguridad Social, el Instituto Nacional de la Seguridad Social y el Instituto Social de la Marina, para la administración y participación en gastos de inmuebles de uso compartido (BOE 4-1-2025). Ver texto completo: https://www.boe.es/diario_boe/txt.php?id=BOE-A-2025-233

3. Resolución de 27 de diciembre de 2024, de la Secretaría General Técnica, por la que se publica el Convenio entre el Servicio Público de Empleo Estatal,

O.A., y la Unión Nacional de Cooperativas de Crédito, para el anticipo de prestaciones por desempleo previamente reconocidas por el Servicio Público de Empleo Estatal(BOE 6-1-2025). Ver texto completo:

https://www.boe.es/diario_boe/txt.php?id=BOE-A-2025-279

4. Resolución de 27 de diciembre de 2024, de la Dirección General de Ordenación de la Seguridad Social, por la que se establecen los términos para la aplicación a las mutuas colaboradoras con la Seguridad Social de los coeficientes para la gestión de la prestación económica de incapacidad temporal derivada de contingencias comunes (BOE 10-1-2025).

Ver texto completo:

https://www.boe.es/diario_boe/txt.php?id=BOE-A-2025-458

5. Resolución de 3 de enero de 2025, de la Secretaría General del Fondo de Garantía Salarial, O.A., por la que se corrigen errores en la de 14 de noviembre de 2024, por la que se modifican los modelos de certificación individual y colectiva de créditos laborales incluidos en la lista de acreedores del procedimiento concursal, que han de acompañar la solicitud de prestaciones de garantía salarial reguladas en el artículo 33 del Real Decreto Legislativo 2/2015, del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores (BOE 18-1-2025). Ver texto completo:

https://www.boe.es/diario_boe/txt.php?id=BOE-A-2025-860

6. Corrección de errores del Real Decreto-ley 9/2024, de 23 de diciembre, por el que se adoptan medidas urgentes en materia económica, tributaria, de transporte y de Seguridad Social, y se prorrogan determinadas medidas para hacer frente a situaciones de vulnerabilidad social (BOE 22-1-2025). Ver texto completo:

https://www.boe.es/diario_boe/txt.php?id=BOE-A-2025-994

7. Real Decreto 35/2025, de 21 de enero, sobre limitación de la cuantía inicial de las pensiones públicas y revalorización de las pensiones del sistema de la Seguridad Social, de las pensiones de Clases Pasivas del Estado y de otras prestaciones sociales públicas para el ejercicio 2025 (BOE 22-1-2025). Ver texto completo:

https://www.boe.es/diario_boe/txt.php?id=BOE-A-2025-999

8. Resolución de 22 de enero de 2025, del Congreso de los Diputados, por la que se ordena la publicación del Acuerdo de derogación del Real Decreto-ley 9/2024, de 23 de diciembre, por el que se adoptan medidas urgentes en materia económica, tributaria, de transporte, y de Seguridad Social, y se prorrogan determinadas medidas para hacer frente a situaciones de vulnerabilidad social (BOE 23-1-2025). Ver texto completo:

https://www.boe.es/diario_boe/txt.php?id=BOE-A-2025-1136

9. Resolución de 22 de enero de 2025, del Congreso de los Diputados, por la que se ordena la publicación del Acuerdo de convalidación del Real Decreto-ley 11/2024, de 23 de diciembre, para la mejora de la compatibilidad de la pensión de jubilación con el trabajo (BOE 23-1-2025). Ver texto completo:

https://www.boe.es/diario_boe/txt.php?id=BOE-A-2025-1138

10. Acuerdo suscrito entre el Ministerio de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones del Reino de España y la Organización Internacional para las Migraciones (OIM), para la realización de proyectos en las áreas temáticas de reasentamiento, retorno voluntario asistido y reintegración, movilidad laboral e inclusión social, hecho en Madrid el 16 y 19 de diciembre de 2024 (BOE 27-1-2025). Ver texto completo:

https://www.boe.es/diario_boe/txt.php?id=BOE-A-2025-1387

*****11. Orden TES/67/2025, de 17 de enero, por la que se crea el Comité de asesoramiento académico para la elaboración del programa editorial anual del Ministerio de Trabajo y Economía Social y se regula su composición y funciones (BOE 28-1-2025). Ver texto completo:**

https://www.boe.es/diario_boe/txt.php?id=BOE-A-2025-1547

12. Real Decreto-ley 1/2025, de 28 de enero, por el que se aprueban medidas urgentes en materia económica, de transporte, de Seguridad Social, y para hacer frente a situaciones de vulnerabilidad (BOE 29-1-2025), Páginas.13035 a 13114 (80 págs.). Ver texto completo:

https://www.boe.es/diario_boe/txt.php?id=BOE-A-2025-1560

13. Orden SND/76/2025, de 27 de enero, por la que se crea y regula el funcionamiento de la Comisión Ministerial de Administración Digital del Ministerio de Sanidad (BOE 30-1-2025). Ver texto completo:

https://www.boe.es/diario_boe/txt.php?id=BOE-A-2025-1641

*****14. Orden TES/82/2025, de 17 de enero, por la que se crea el Comité de asesoramiento académico para la elaboración del programa editorial anual del Ministerio de Trabajo y Economía Social y se regula su composición y funciones (BOE 30-1-2025). Ver texto completo:**

https://www.boe.es/diario_boe/txt.php?id=BOE-A-2025-1709

15. Resolución de 2 de enero de 2025, de la Dirección General de Atención Humanitaria y del Sistema de Acogida de Protección Internacional, por la que se corrigen errores en la de 27 de noviembre de 2024, por la que se establece la planificación de prestaciones, actuaciones o servicios estructurales para el programa de atención humanitaria (BOE 30-1-2025). Ver texto completo:

https://www.boe.es/diario_boe/txt.php?id=BOE-A-2025-1724

16. Orden ISM/87/2025, de 20 de enero, por la que se establecen para el año 2025 las bases de cotización a la Seguridad Social de las personas trabajadoras del Régimen Especial de la Seguridad Social de los Trabajadores del Mar incluidas en los grupos segundo y tercero (BOE 31-1-2025). Ver texto completo:

https://www.boe.es/diario_boe/txt.php?id=BOE-A-2025-1733

V. CONVENIOS COLECTIVOS

1. Resolución de 27 de diciembre de 2024, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el III Convenio colectivo de Siemens Mobility, SLU (BOE 8-1-2025). Ver texto completo:

https://www.boe.es/diario_boe/txt.php?id=BOE-A-2025-390

2. Resolución de 31 de diciembre de 2024, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo de ámbito estatal para las industrias del frío industrial (BOE 14-1-2025). Ver texto completo:

https://www.boe.es/diario_boe/txt.php?id=BOE-A-2025-574

3. Resolución de 8 de enero de 2025, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el XVIII Convenio colectivo de Control y Montajes Industriales CYMI, SA (BOE 17-1-2025). Ver texto completo:

[https://www.boe.es/diario boe/txt.php?id=BOE-A-2025-786](https://www.boe.es/diario_boe/txt.php?id=BOE-A-2025-786)

4. Resolución de 20 de diciembre de 2024, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo de SSE Renewables Spain, SL (BOE 22-1-2025). Ver texto completo: [https://www.boe.es/diario boe/txt.php?id=BOE-A-2025-1113](https://www.boe.es/diario_boe/txt.php?id=BOE-A-2025-1113)

5. Corrección de erratas de la Resolución de 20 de diciembre de 2024, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el XXV Convenio colectivo del sector de la banca (BOE 22-1-2025). Ver texto completo: [https://www.boe.es/diario boe/txt.php?id=BOE-A-2025-1114](https://www.boe.es/diario_boe/txt.php?id=BOE-A-2025-1114)

6. Resolución de 21 de enero de 2025, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo del grupo Cashdiplo (Cashdiplo, SLU, y Diplo Arenas, SLU).(BOE 29-1-2025). Ver texto completo: [https://www.boe.es/diario boe/txt.php?id=BOE-A-2025-1624](https://www.boe.es/diario_boe/txt.php?id=BOE-A-2025-1624)

7. Resolución de 21 de enero de 2025, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el VIII Convenio colectivo de Exide Technologies, SLU (BOE 29-1-2025). Ver texto completo: [https://www.boe.es/diario boe/txt.php?id=BOE-A-2025-1625](https://www.boe.es/diario_boe/txt.php?id=BOE-A-2025-1625)

8. Resolución de 21 de enero de 2025, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el XII Convenio colectivo de Siemens, SA (BOE 29-1-2025). Ver texto completo: [https://www.boe.es/diario boe/txt.php?id=BOE-A-2025-1626](https://www.boe.es/diario_boe/txt.php?id=BOE-A-2025-1626)

VI. SENTENCIAS DEL TRIBUNAL CONSTITUCIONAL

1. Sala Primera. Sentencia 147/2024, de 2 de diciembre de 2024.

*Recurso de amparo 6078-2023. Promovido por doña Laura Yoldi Sada en relación con las resoluciones administrativas y judiciales que desestimaron su petición de revisión y ampliación de la prestación por nacimiento y cuidado de hijo menor, como madre biológica de familia monoparental.

**Vulneración del derecho a no padecer discriminación por razón de nacimiento: resoluciones judiciales y administrativas que aplican una regulación legal declarada inconstitucional en la STC 140/2024, en tanto que omite la posibilidad de que las madres biológicas de familias monoparentales, trabajadoras por cuenta ajena, puedan ampliar su permiso por nacimiento disfrutando del permiso que correspondería al otro progenitor, caso de existir.

Publicada en el BOE del 6-1-2025. Ver texto completo: https://www.boe.es/diario_boe/txt.php?id=BOE-A-2025-297

Ponente: Magistrado don Juan Carlos Campo Moreno.

II. FUNDAMENTOS JURIDICOS:

3. Aplicación de la doctrina constitucional fijada en la STC 140/2024, de 6 de noviembre.

La cuestión de fondo planteada en este recurso de amparo es coincidente con la resuelta por la STC 140/2024, de 6 de noviembre, por lo que debemos remitirnos a sus fundamentos jurídicos, en los que respectivamente expusimos la evolución de la doctrina constitucional sobre la protección por nacimiento y cuidado del menor (FJ 3), el alcance de las obligaciones que se imponen al legislador en relación con la regulación de los permisos por nacimiento y cuidado de menor (FJ 4), la prohibición de discriminación por razón de nacimiento en familia monoparental (FJ 5) y la legitimidad constitucional de la diferencia de trato basada en el nacimiento en familia monoparental (FJ 6), al tiempo que precisamos el alcance de la declaración de inconstitucionalidad realizada (FJ 7).

La citada STC 140/2024, de 6 de noviembre, estimando la cuestión de inconstitucionalidad planteada, declaró

inconstitucionales –sin nulidad– los arts. 48.4 LET y 177 LGSS, al apreciar que pese al amplio margen de libertad en la configuración del sistema de Seguridad Social que nuestra Constitución reconoce al legislador, sin embargo, «una vez configurada una determinada herramienta de protección de las madres y los hijos (art. 39 CE), en este caso el permiso y la correspondiente prestación económica por nacimiento y cuidado de menor previstos, respectivamente, en los arts. 48.4 LET y 177 LGSS, su articulación concreta debe respetar las exigencias que se derivan del art. 14 CE y, por lo que se refiere a la cuestión suscitada, las derivadas de la prohibición de discriminación por razón de nacimiento expresamente prohibida por el art. 14 CE. Y es esto lo que el legislador no hace, al introducir –mediante su omisión– una diferencia de trato por razón del nacimiento entre niños y niñas nacidos en familias monoparentales y biparentales que no supera el canon más estricto de razonabilidad y proporcionalidad aplicable en estos casos, al obviar por completo las consecuencias negativas que produce tal medida en los niños y niñas nacidos en familias monoparentales» (FJ 6).

Los arts. 48.4 LET y 177 LGSS, al no prever la posibilidad de que, en circunstancias como las que concurren en el presente caso, «las madres biológicas de familias monoparentales, trabajadoras por cuenta ajena, puedan ampliar su permiso por nacimiento y cuidado de hijo más allá de dieciséis semanas, disfrutando del permiso (y también de la correspondiente prestación económica de la Seguridad Social) que se reconocería al otro progenitor, en caso de existir, generan *ex silentio* una discriminación por razón de nacimiento de los niños y niñas nacidos en familias monoparentales, que es contraria al art. 14 CE, en relación con el art. 39 CE, en tanto esos menores podrán disfrutar de un período de cuidado de sus progenitores significativamente inferior a los nacidos en familias biparentales» (FJ 6).

En consecuencia, debe estimarse la demanda y otorgar el amparo solicitado, con nulidad de las resoluciones impugnadas y, como concretamos en la referida STC 140/2024, de 6 de noviembre, FJ 7, en tanto el

legislador no lleve a cabo la consiguiente reforma normativa, en las familias monoparentales el permiso a que hace referencia el art. 48.4 LET, y la prestación regulada en el art. 177 LGSS, ha de ser interpretado en el sentido de adicionarse al permiso del primer párrafo para la madre biológica (dieciséis semanas), el previsto en el segundo para progenitor distinto (diez semanas, al excluirse las seis primeras que necesariamente deben disfrutarse de forma ininterrumpida e inmediatamente posterior al parto).

FALLO

En atención a todo lo expuesto, el Tribunal Constitucional, por la autoridad que le confiere la Constitución de la Nación española, ha decidido:

1º Estimar la demanda presentada por doña Laura Yoldi Sada por vulneración del derecho fundamental a la igualdad ante la ley sin discriminación por razón de nacimiento (art. 14 CE), con reconocimiento de tal derecho.

2º Declarar la nulidad de la resolución de 2 de septiembre de 2021 del Instituto Nacional de la Seguridad Social (INSS) que desestimó la petición de revisión y ampliación de la prestación por nacimiento y cuidado de su hija menor; de la sentencia núm. 169/2022, de 6 de abril, del Juzgado de lo Social núm. 2 de Pamplona (autos núm. 886-2021); de la sentencia núm. 271/2022, de 21 de julio, de la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Navarra (recurso de suplicación núm. 263-2022); y del auto de 12 de julio de 2023, de la Sala de lo Social del Tribunal Supremo (recurso de casación para la unificación de doctrina núm. 4255-2022) que inadmitió a trámite el recurso presentado.

3º Retrotraer las actuaciones al momento previo al dictado de la resolución de 2 de septiembre de 2021 (INSS), a fin de que, en los términos expuestos en el último párrafo del fundamento jurídico 3, se dicte otra respetuosa con el derecho de la recurrente cuya vulneración ha sido declarada.

2. Sala Primera. Sentencia 149/2024, de 2 de diciembre de 2024.

*Recurso de amparo 1084-2024. Promovido por doña Irakusne Goiriena Ugarte en relación con las resoluciones administrativas y judiciales que desestimaron su petición de revisión y ampliación de la prestación por nacimiento y cuidado de hijo menor, como madre biológica de familia monoparental.

**Vulneración del derecho a no padecer discriminación por razón de nacimiento: resoluciones judiciales y administrativas que aplican una regulación legal declarada inconstitucional en la STC 140/2024, en tanto que omite la posibilidad de que las madres biológicas de familias monoparentales, trabajadoras por cuenta ajena, puedan ampliar su permiso por nacimiento disfrutando del permiso que correspondería al otro progenitor, caso de existir.

Publicada en el BOE del 6-1-2025.

Ver texto completo: https://www.boe.es/diario_boe/txt.php?id=BOE-A-2025-299

Ponente: Magistrada doña Concepción Espejel Jorquera.

II. FUNDAMENTOS JURIDICOS:

3. Aplicación de la doctrina constitucional fijada en la STC 140/2024, de 6 de noviembre..

La cuestión de fondo planteada en este recurso de amparo es coincidente con la resuelta por la STC 140/2024, de 6 de noviembre, por lo que debemos remitirnos a sus fundamentos jurídicos, en los que respectivamente expusimos la evolución de la doctrina constitucional sobre la protección por nacimiento y cuidado del menor (FJ 3), el alcance de las obligaciones que se imponen al legislador en relación con la regulación de los permisos por nacimiento y cuidado de menor (FJ 4), la prohibición de discriminación por razón de nacimiento en familia monoparental (FJ 5) y la legitimidad constitucional de la diferencia de trato basada en el nacimiento en familia monoparental (FJ 6), al tiempo

que precisamos el alcance de la declaración de inconstitucionalidad realizada (FJ 7).

La STC 140/2024, de 6 de noviembre, estimando la cuestión de inconstitucionalidad planteada, declaró inconstitucionales —sin nulidad— los arts. 48.4 LET y 177 LGSS, al apreciar que pese al amplio margen de libertad en la configuración del sistema de Seguridad Social que nuestra Constitución reconoce al legislador, sin embargo, «una vez configurada una determinada herramienta de protección de las madres y los hijos (art. 39 CE), en este caso el permiso y la correspondiente prestación económica por nacimiento y cuidado de menor previstos, respectivamente, en los arts. 48.4 LET y 177 LGSS, su articulación concreta debe respetar las exigencias que se derivan del art. 14 CE y, por lo que se refiere a la cuestión suscitada, las derivadas de la prohibición de discriminación por razón de nacimiento expresamente prohibida por el art. 14 CE. Y es esto lo que el legislador no hace, al introducir —mediante su omisión— una diferencia de trato por razón del nacimiento entre niños y niñas nacidos en familias monoparentales y biparentales que no supera el canon más estricto de razonabilidad y proporcionalidad aplicable en estos casos, al obviar por completo las consecuencias negativas que produce tal medida en los niños y niñas nacidos en familias monoparentales» (FJ 6).

Los arts. 48.4 LET y 177 LGSS, al no prever la posibilidad de que, en circunstancias como las que concurren en el presente caso, «las madres biológicas de familias monoparentales, trabajadoras por cuenta ajena, puedan ampliar su permiso por nacimiento y cuidado de hijo más allá de dieciséis semanas, disfrutando del permiso (y también de la correspondiente prestación económica de la Seguridad Social) que se reconocería al otro progenitor, en caso de existir, generan *ex silentio* una discriminación por razón de nacimiento de los niños y niñas nacidos en familias monoparentales, que es contraria al art. 14 CE, en relación con el art. 39 CE, en tanto esos menores podrán disfrutar de un período de cuidado de sus progenitores significativamente inferior a los nacidos en familias biparentales» (FJ 6).

En consecuencia, debe estimarse la demanda y otorgar el amparo solicitado, con nulidad de las resoluciones impugnadas y, como concretamos en la referida STC 140/2024, de 6 de noviembre, FJ 7, en tanto el legislador no lleve a cabo la consiguiente reforma normativa, en las familias monoparentales el permiso a que hace referencia el art. 48.4 LET, y en relación con el art. 177 LGSS, ha de ser interpretado en el sentido de adicionarse al permiso del primer párrafo para la madre biológica (dieciséis semanas), el previsto en el segundo para progenitor distinto (diez semanas, al excluirse las seis primeras que necesariamente deben disfrutarse de forma ininterrumpida e inmediatamente posterior al parto).

FALLO

En atención a todo lo expuesto, el Tribunal Constitucional, por la autoridad que le confiere la Constitución de la Nación española, ha decidido estimar el recurso de amparo interpuesto por doña Irakusne Goiriena Ugarte y, en su virtud:

1º Declarar que ha sido vulnerado el derecho fundamental a la igualdad ante la ley sin discriminación por razón de nacimiento (art. 14 CE).

2º Restablecer a la demandante de amparo en su derecho y, a tal fin, declarar la nulidad de las resoluciones dictadas por la Dirección Provincial de Vizcaya del Instituto Nacional de la Seguridad Social fechadas el 8 de mayo de 2020 y el 23 de diciembre de 2020, la sentencia núm. 176/2022, de 3 de mayo, dictada por el Juzgado de lo Social núm. 1 de Bilbao en autos núm. 77-2021, y la sentencia núm. 1296/2023, de 21 de diciembre, dictada por la Sala de lo Social del Tribunal Supremo en el recurso de casación para la unificación de doctrina núm. 5608-2022.

3º Retrotraer las actuaciones al momento previo al dictado de la resolución de 8 de mayo de 2020, a fin de que, en los términos expuestos en el último párrafo del fundamento jurídico 3 de la presente sentencia, se dicte

otra respetuosa con el derecho fundamental cuya vulneración ha sido declarada.

3. Sala Primera. Sentencia 150/2024, de 2 de diciembre de 2024.

*Recurso de amparo 1845-2024. Promovido por doña María Gorriarán Arteaga en relación con las resoluciones administrativas y judiciales que desestimaron su petición de revisión y ampliación de la prestación por nacimiento y cuidado de hijo menor, como madre biológica de familia monoparental.

**Vulneración del derecho a no padecer discriminación por razón de nacimiento: resoluciones judiciales y administrativas que aplican una regulación legal declarada inconstitucional en la STC 140/2024, en tanto que omite la posibilidad de que las madres biológicas de familias monoparentales, trabajadoras por cuenta ajena, puedan ampliar su permiso por nacimiento disfrutando del permiso que correspondería al otro progenitor, caso de existir.

Publicada en el BOE del 6-1-2025.

Ver texto completo: https://www.boe.es/diario_boe/txt.php?id=BOE-A-2025-300

Ponente: Magistrado don Juan Carlos Campo Moreno

II. FUNDAMENTOS JURIDICOS:

3. Aplicación de la doctrina constitucional fijada en la STC 140/2024, de 6 de noviembre.

La cuestión de fondo planteada en este recurso de amparo es coincidente con la resuelta por la STC 140/2024, de 6 de noviembre, por lo que debemos remitirnos a sus fundamentos jurídicos, en los que respectivamente expusimos la evolución de la doctrina constitucional sobre la protección por nacimiento y cuidado del menor (FJ 3), el alcance de las obligaciones que se imponen al legislador en relación con la regulación de los permisos por nacimiento y cuidado de menor (FJ 4), la prohibición de discriminación por razón de nacimiento en familia monoparental (FJ 5) y la

legitimidad constitucional de la diferencia de trato basada en el nacimiento en familia monoparental (FJ 6), al tiempo que precisamos el alcance de la declaración de inconstitucionalidad realizada (FJ 7).

La citada STC 140/2024, de 6 de noviembre, estimando la cuestión de inconstitucionalidad planteada, declaró inconstitucionales –sin nulidad– los arts. 48.4 LET y 177 LGSS, al apreciar que pese al amplio margen de libertad en la configuración del sistema de Seguridad Social que nuestra Constitución reconoce al legislador, sin embargo, «una vez configurada una determinada herramienta de protección de las madres y los hijos (art. 39 CE), en este caso el permiso y la correspondiente prestación económica por nacimiento y cuidado de menor previstos, respectivamente, en los arts. 48.4 LET y 177 LGSS, su articulación concreta debe respetar las exigencias que se derivan del art. 14 CE y, por lo que se refiere a la cuestión suscitada, las derivadas de la prohibición de discriminación por razón de nacimiento expresamente prohibida por el art. 14 CE. Y es esto lo que el legislador no hace, al introducir –mediante su omisión– una diferencia de trato por razón del nacimiento entre niños y niñas nacidos en familias monoparentales y biparentales que no supera el canon más estricto de razonabilidad y proporcionalidad aplicable en estos casos, al obviar por completo las consecuencias negativas que produce tal medida en los niños y niñas nacidos en familias monoparentales» (FJ 6).

Los arts. 48.4 LET y 177 LGSS, al no prever la posibilidad de que, en circunstancias como las que concurren en el presente caso, «las madres biológicas de familias monoparentales, trabajadoras por cuenta ajena, puedan ampliar su permiso por nacimiento y cuidado de hijo más allá de dieciséis semanas, disfrutando del permiso (y también de la correspondiente prestación económica de la Seguridad Social) que se reconocería al otro progenitor, en caso de existir, generan *ex silentio* una discriminación por razón de nacimiento de los niños y niñas nacidos en familias monoparentales, que es contraria al art. 14 CE, en relación con el art. 39 CE, en tanto esos menores podrán disfrutar de un período de cuidado de sus progenitores

significativamente inferior a los nacidos en familias biparentales» (FJ 6).

En consecuencia, debe estimarse la demanda y otorgar el amparo solicitado, con nulidad de las resoluciones impugnadas y, como concretamos en la referida STC 140/2024, de 6 de noviembre, FJ 7, en tanto el legislador no lleve a cabo la consiguiente reforma normativa, en las familias monoparentales el permiso a que hace referencia el art. 48.4 LET, y la prestación regulada en el art. 177 LGSS, ha de ser interpretado en el sentido de adicionarse al permiso del primer párrafo para la madre biológica (dieciséis semanas), el previsto en el segundo para progenitor distinto (diez semanas, al excluirse las seis primeras que necesariamente deben disfrutarse de forma ininterrumpida e inmediatamente posterior al parto).

FALLO

En atención a todo lo expuesto, el Tribunal Constitucional, por la autoridad que le confiere la Constitución de la Nación española, ha decidido:

1º. Estimar la demanda presentada por doña María Gorriarán Arteaga por vulneración del derecho fundamental a la igualdad ante la ley sin discriminación por razón de nacimiento (art. 14 CE), con reconocimiento de tal derecho.

2º Declarar la nulidad de la resolución de 19 de mayo de 2021 del director provincial del Instituto Nacional de la Seguridad Social, que desestimó la petición de revisión y ampliación de la prestación por nacimiento y cuidado de su hijo menor; la sentencia núm. 498/2021, de 16 de noviembre, del Juzgado de lo Social núm. 3 de Bilbao (autos núm. 627-2021); la sentencia de 12 de julio de 2022, de la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia del País Vasco (recurso de suplicación núm. 312-2022); y la sentencia núm. 265/2024, de 9 de febrero, de la Sala de lo Social del Tribunal Supremo (recurso de casación para la unificación de doctrina núm. 4431-2022) que estimó el recurso presentado por la representación del

INSS y la Tesorería General de la Seguridad Social, desestimando la demanda inicial presentada.

3º Retrotraer las actuaciones al momento previo al dictado de la resolución de 19 de mayo de 2021 (INSS), a fin de que, en los términos expuestos en el último párrafo del fundamento jurídico 3, se dicte otra respetuosa con el derecho de la recurrente cuya vulneración ha sido declarada.

4. Sala Primera. Sentencia 151/2024, de 2 de diciembre de 2024.

*Recurso de amparo 1880-2024. Promovido por doña Esther Hernández Medina en relación con las resoluciones administrativas y judiciales que desestimaron su petición de revisión y ampliación de la prestación por nacimiento y cuidado de hijo menor, como madre biológica de familia monoparental.
**Vulneración del derecho a no padecer discriminación por razón de nacimiento: resoluciones judiciales y administrativas que aplican una regulación legal declarada inconstitucional en la STC 140/2024, en tanto que omite la posibilidad de que las madres biológicas de familias monoparentales, trabajadoras por cuenta ajena, puedan ampliar su permiso por nacimiento disfrutando del permiso que correspondería al otro progenitor, caso de existir.

Publicada en el BOE del 6-1-2025.

Ver texto completo: https://www.boe.es/diario_boe/txt.php?id=BOE-A-2025-301

Ponente: **Magistrado don Ricardo Enríquez Sancho.**

II. FUNDAMENTOS JURIDICOS:

3. Aplicación de la doctrina constitucional fijada en la STC 140/2024, de 6 de noviembre.

La cuestión de fondo planteada en este recurso de amparo es coincidente con la resuelta por la STC 140/2024, de 6 de noviembre, por lo que debemos remitirnos a sus fundamentos jurídicos, en los que

respectivamente expusimos la evolución de la doctrina constitucional sobre la protección por nacimiento y cuidado del menor (FJ 3), el alcance de las obligaciones que se imponen al legislador en relación con la regulación de los permisos por nacimiento y cuidado de menor (FJ 4), la prohibición de discriminación por razón de nacimiento en familia monoparental (FJ 5) y la legitimidad constitucional de la diferencia de trato provocado por nacer en familia monoparental (FJ 6), al tiempo que precisamos el alcance de la declaración de inconstitucionalidad realizada (FJ 7).

La citada STC 140/2024, de 6 de noviembre, estimando la cuestión de inconstitucionalidad planteada, declaró inconstitucionales –sin nulidad– los arts. 48.4 LET y 177 LGSS, al apreciar que pese al amplio margen de libertad en la configuración del sistema de Seguridad Social que nuestra Constitución reconoce al legislador, sin embargo, «una vez configurada una determinada herramienta de protección de las madres y los hijos (art. 39 CE), en este caso el permiso y la correspondiente prestación económica por nacimiento y cuidado de menor previstos, respectivamente, en los arts. 48.4 LET y 177 LGSS, su articulación concreta debe respetar las exigencias que se derivan del art. 14 CE y, por lo que se refiere a la cuestión suscitada, las derivadas de la prohibición de discriminación por razón de nacimiento expresamente prohibida por el art. 14 CE. Y es esto lo que el legislador no hace, al introducir –mediante su omisión– una diferencia de trato por razón del nacimiento entre niños y niñas nacidos en familias monoparentales y biparentales que no supera el canon más estricto de razonabilidad y proporcionalidad aplicable en estos casos, al obviar por completo las consecuencias negativas que produce tal medida en los niños y niñas nacidos en familias monoparentales» (FJ 6).

Los arts. 48.4 LET y 177 LGSS, al no prever la posibilidad de que, en circunstancias como las que concurren en el presente caso, «las madres biológicas de familias monoparentales, trabajadoras por cuenta ajena, puedan ampliar su permiso por nacimiento y cuidado de hijo más allá de dieciséis semanas, disfrutando del permiso (y también de la correspondiente prestación económica de la Seguridad Social) que se reconocería al otro progenitor, en caso de existir, generan *ex silentio* una discriminación por razón de nacimiento de los niños y niñas nacidos en familias monoparentales, que es contraria al art. 14 CE, en relación con el art. 39 CE, en tanto esos menores podrán disfrutar de un período de cuidado de sus progenitores significativamente inferior a los nacidos en familias biparentales» (FJ 6).

En consecuencia, debe estimarse la demanda y otorgar el amparo solicitado, con nulidad de las tres sentencias dictadas, así como la nulidad de las resoluciones presuntas de la administración competente. Como

concretamos en nuestra STC 140/2024, de 6 de noviembre, FJ 7, en tanto el legislador no lleve a cabo la consiguiente reforma normativa, en las familias monoparentales el permiso a que hace referencia el art. 48.4 LET, y en relación con el art. 177 LGSS, ha de ser interpretado para evitar la discriminación de los menores recién nacidos y teniendo en cuenta el interés superior de los mismos reconocido constitucionalmente, en el sentido de adicionarse al permiso del primer párrafo para la madre biológica (dieciséis semanas), el previsto en el segundo para el progenitor distinto, de diez semanas, al excluirse las seis primeras que necesariamente deben disfrutarse de forma ininterrumpida e inmediatamente posterior al parto.

FALLO

En atención a todo lo expuesto, el Tribunal Constitucional, por la autoridad que le confiere la Constitución de la Nación española, ha decidido:

1º Estimar la demanda presentada por doña Esther Hernández Medina por vulneración del derecho fundamental de igualdad ante la ley sin discriminación por razón de nacimiento (art. 14 CE) de una hija menor en una familia monoparental.

2º Declarar la nulidad de las siguientes resoluciones: (i) la sentencia núm. 268/2024 de la Sala de lo Social del Tribunal Supremo de fecha 9 de febrero de 2024, recaída en recurso de casación para unificación de doctrina núm. 1741-2023; (ii) las resoluciones del INSS que por vía de silencio administrativo denegaron la solicitud de la recurrente; (iii) la sentencia del Juzgado de lo Social núm. 29 de Barcelona, de 5 de julio de 2021 (procedimiento de Seguridad Social en materia prestacional 313-2021-E); y (iv) la sentencia de la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Cataluña, de 20 de enero de 2023 (recurso de suplicación núm. 3889-2022).

3º Retrotraer las actuaciones al momento previo a las resoluciones administrativas mencionadas en el apartado anterior, para que el Instituto Nacional de la Seguridad Social dicte resolución expresa que resulte ser respetuosa con el derecho fundamental reconocido a la recurrente, con el alcance fijado en el último párrafo del fundamento jurídico 3 de esta sentencia.

5. Cuestión de inconstitucionalidad n.º 3364-2024, en relación con el artículo 3 del Decreto-ley 2/2018, de 11 de diciembre, de medidas urgentes para el

restablecimiento de los derechos del personal al servicio de la Administración de la Junta de Extremadura en las situaciones de incapacidad temporal, y por el que se extienden las mejoras voluntarias de la acción protectora de la Seguridad Social a las situaciones de maternidad, paternidad, riesgo durante el embarazo y riesgo durante la lactancia, por posible vulneración de los arts. 14 y 39.1 CE (BOE 22-1-2025). Ver texto completo: https://www.boe.es/diario_boe/txt.php?id=BOE-A-2025-995

6. Cuestión de inconstitucionalidad n.º 9849-2024, en relación con el artículo 3 del Decreto-ley 2/2018, de 11 de diciembre, de medidas urgentes para el restablecimiento de los derechos del personal al servicio de la Administración de la Junta de Extremadura en las situaciones de incapacidad temporal, y por el que se extienden las mejoras voluntarias de la acción protectora de la Seguridad Social a las situaciones de maternidad, paternidad, riesgo durante el embarazo y riesgo durante la lactancia, por posible vulneración del art. 14 CE (BOE 22-1-2025). Ver texto completo: https://www.boe.es/diario_boe/txt.php?id=BOE-A-2025-996

7Sala Primera. Sentencia 155/2024, de 16 de diciembre de 2024. Recurso de amparo 2068-2024. Promovido por doña Eva María Bueno Flores en relación con las resoluciones administrativas y judiciales que desestimaron su petición de revisión y ampliación de la prestación por nacimiento y cuidado de hijo menor, como madre biológica de familia monoparental. Vulneración del derecho a no padecer discriminación por razón de nacimiento: resoluciones judiciales y administrativas que aplican una regulación legal declarada inconstitucional en la STC

140/2024, en tanto que omite la posibilidad de que las madres biológicas de familias monoparentales, trabajadoras por cuenta ajena, puedan ampliar su permiso por nacimiento disfrutando del permiso que correspondería al otro progenitor, caso de existir (BOE 24-1-2025). Ver texto completo: [https://www.boe.es/diario boe/txt.php?id=BOE-A-2025-1322](https://www.boe.es/diario_boe/txt.php?id=BOE-A-2025-1322)
