

Dictamen del Comité Económico y Social Europeo sobre «Componentes clave de un trabajo de calidad sostenible durante y después de la recuperación»

(Dictamen exploratorio solicitado por la Presidencia eslovena)

(2021/C 517/04)

Ponente: **Andrej ZORKO**

Consulta de la Presidencia eslovena del Consejo	Carta de 19.3.2021
Base jurídica	Artículo 304 del Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea.
Sección competente	Empleo, Asuntos Sociales y Ciudadanía
Aprobado en la sección	7.9.2021
Aprobado en el pleno	23.9.2021
Pleno n.º	563
Resultado de la votación (a favor/en contra/abstenciones)	146/24/54

1. Conclusiones y recomendaciones

1.1. La calidad del trabajo es uno de los componentes fundamentales de la calidad de vida. Es preciso respetar el principio de calidad del trabajo para mantener la calidad de vida, puesto que se trata de un requisito previo de un desarrollo social sostenible. Por lo tanto, está firmemente convencido de que se le debe prestar especial atención en las políticas de la UE, ya que debe prevenir los riesgos de desigualdad, pobreza, exclusión social y competencia desleal.

1.2. El CESE está firmemente convencido de que los problemas y retos que existen en el ámbito del trabajo de calidad deberían abordarse a la luz de los principios del pilar europeo de derechos sociales y los Objetivos de Desarrollo Sostenible de la Agenda 2030. Además, deberían tenerse en cuenta las normas internacionales de la OIT en materia de trabajo digno ⁽¹⁾, así como la Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea ⁽²⁾. Por consiguiente, pide a los Estados miembros y a los interlocutores sociales que, en el contexto del diálogo social y la negociación colectiva, señalen y encuentren soluciones a los cambios que ha acelerado la pandemia en el mercado laboral, en los niveles adecuados y en función de las circunstancias nacionales.

1.3. El CESE considera que la Unión Europea y los Estados miembros deben adoptar un enfoque más ambicioso a la hora de apoyar, coordinar y realizar esfuerzos encaminados a promover políticas activas del mercado laboral, protegiendo los derechos fundamentales de los trabajadores y garantizando un entorno de negocio sostenible y competitivo para las empresas en la economía mundial. El pilar europeo de derechos sociales debe guiar la aplicación de los principios de la Europa social, la justicia social y la recuperación sostenible.

1.4. Partiendo de la experiencia de la pandemia en el ámbito laboral, la Comisión Europea y los Estados miembros, con la participación activa de los interlocutores sociales y otras partes interesadas, podrían supervisar el funcionamiento de la normativa vigente o, si fuera necesario, revisarla o modificarla, e impulsar políticas apropiadas que garanticen un trabajo de calidad digno y sostenible. Esto podría incluir la protección de los trabajadores y una organización del trabajo adecuada que conduzca a una mayor productividad e innovación, promoviendo al mismo tiempo los elementos positivos de la digitalización, incluida la necesidad de los trabajadores de recibir formación digital para mejorar su empleabilidad ⁽³⁾. Ha de prestarse especial atención a la legislación y las políticas sobre inteligencia artificial y garantizarse que todas las partes interesadas tengan la oportunidad de participar en la adopción de nuevas soluciones mediante un proceso de consulta y negociación con los trabajadores y los empleadores.

⁽¹⁾ <https://www.ilo.org/global/topics/decent-work/lang-es/index.htm>.

⁽²⁾ DO C 326 de 26.10.2012, p. 391.

⁽³⁾ DO C 374 de 16.9.2021, p. 16.

1.5. El CESE pide a la Comisión Europea que establezca nuevos mecanismos o que siga determinando las necesidades del mercado laboral a medio y largo plazo ⁽⁴⁾, concretamente en el marco del Semestre Europeo reforzado y de otros instrumentos existentes. Esto permitiría a los Estados miembros, con la participación activa de los interlocutores sociales y las organizaciones de la sociedad civil, planificar y aplicar a largo plazo las políticas de empleo, incluida la planificación de la formación y el aprendizaje permanente de los trabajadores, así como aportar soluciones que permitan subsanar el déficit de capacidades. También es importante reforzar los servicios públicos de empleo y su cooperación con el sector privado para ayudar a integrar más eficazmente en el mercado laboral a los colectivos más vulnerables.

1.6. El CESE reitera que las políticas activas del mercado laboral deben ser eficaces y específicas para lograr buenos resultados de empleo ⁽⁵⁾ y destaca que los Estados miembros y los interlocutores sociales deben desarrollar políticas activas del mercado laboral que promuevan el trabajo de calidad. El CESE destaca también su apoyo a un enfoque gradual encaminado a fijar normas mínimas comunes en el ámbito del seguro de desempleo a fin de garantizar un trabajo de calidad en los Estados miembros ⁽⁶⁾.

1.7. Los Estados miembros deben crear las condiciones necesarias para garantizar tanto una participación adecuada (gobernanza colectiva) en los procesos de diseño como la aplicación de las políticas de empleo o del mercado laboral.

1.8. El CESE anima a los Estados miembros y a los interlocutores sociales a reforzar el diálogo social a escala nacional. Asimismo, recomienda aprovechar el contenido tradicional del diálogo social para incluir otros contenidos más estratégicos orientados hacia la sostenibilidad y la aportación de soluciones. Esto incluiría, por ejemplo, anticipar las necesidades futuras de las empresas y los trabajadores con determinadas competencias y capacidades, realizar actividades conjuntas para la formación de los trabajadores, garantizar una transición justa hacia la economía digital y la economía ecológica, y regular y desarrollar soluciones equilibradas para el trabajo de las plataformas, así como tratar otras cuestiones de similar importancia en materia de desarrollo.

1.9. El CESE reconoce la importancia de los interlocutores sociales y los convenios colectivos para mantener el equilibrio del mercado laboral. Una formación adecuada de los interlocutores sociales es fundamental para seguir impulsando el diálogo social ⁽⁷⁾, lo que está demostrando ser un punto crítico y clave para el desarrollo ulterior del diálogo social, que también debe esforzarse por garantizar un trabajo de calidad sostenible.

1.10. El CESE considera que la Comisión y los Estados miembros deben reforzar la capacidad de los interlocutores sociales y la sociedad civil. Es necesario crear un entorno de confianza en el diálogo social, reconocer su importancia e involucrar de manera oportuna a los interlocutores sociales y otras partes interesadas en la formulación de medidas y en el propio proceso decisorio, cuando proceda y en consonancia con las necesidades de desarrollo. Se requiere un marco sólido de información y consulta de los trabajadores para abordar adecuadamente la transición ecológica y digital, garantizando al mismo tiempo la calidad del trabajo ⁽⁸⁾.

1.11. El CESE reconoce que el Mecanismo de Recuperación y Resiliencia podría contribuir de manera positiva a reforzar y garantizar tanto la calidad del trabajo como el papel de los interlocutores a la hora de aplicarlo. Por consiguiente, propone que la Comisión celebre reuniones anuales con los interlocutores sociales y las organizaciones de la sociedad civil para recabar opiniones sobre la aplicación del Mecanismo. Dada la diversidad de situaciones en los Estados miembros, sería conveniente llevar a cabo consultas por separado y formular conjuntamente directrices y recomendaciones para seguir aplicando con éxito el Mecanismo.

1.12. El CESE señala que el Mecanismo de Recuperación y Resiliencia no aborda directamente los componentes del trabajo de calidad, por lo que pide a la Comisión que complete esta parte del Mecanismo. La calidad del trabajo es fundamental para alcanzar los objetivos fijados por el Mecanismo de Recuperación y Resiliencia. No deben pasarse por alto grupos vulnerables, como los trabajadores precarios y jóvenes, que han sido los que se han visto más afectados por la pandemia.

1.13. El CESE pide que se realicen investigaciones para seguir más de cerca la evolución del mercado laboral durante el período de recuperación. También es necesario considerar los cambios en los modelos de negocio que repercuten en la forma en que se lleva a cabo el trabajo y en los derechos fundamentales de los trabajadores, así como tener en cuenta la digitalización y la introducción de nuevas tecnologías, prestando especial atención a los déficits de capacidades y la transición en el mercado laboral. Deben examinarse y explorarse cuidadosamente las implicaciones para la organización del trabajo y otros aspectos importantes del trabajo de calidad, teniendo en cuenta tanto las soluciones positivas como los

⁽⁴⁾ En función de la situación en cada Estado miembro.

⁽⁵⁾ DO C 125 de 21.4.2017, p. 10, punto 3.19.

⁽⁶⁾ DO C 97 de 24.3.2020, p. 32; DO C 429 de 11.12.2020, p. 159, punto 1.6.

⁽⁷⁾ Voss, Eckhard, Broughton, Andrea, Pulignano, Valeria, Franca, Valentina, Rodríguez, Contreras, Ricardo. *Exploring the connections between EU- and national-level social dialogue*. Luxemburgo: Oficina de Publicaciones de la Unión Europea, 2018.

⁽⁸⁾ Por ejemplo, la Resolución del CESE sobre la Cumbre de Oporto, DO C 286 de 16.7.2021, p. 6 y DO C 341 de 24.8.2021, p. 23.

riesgos de una rápida digitalización. El Comité subraya la necesidad de tomar en consideración la diversidad de los países y las consecuencias de la pandemia para la sociedad y el mercado laboral. Los cambios deben evaluarse sobre la base de un enfoque integral.

2. Contexto

2.1. El CESE reconoce la diversidad y el carácter polifacético del concepto de trabajo de calidad sostenible y señala que consta de diversos componentes que afectan directa o indirectamente a la calidad de vida de las personas y a los derechos y la seguridad social de los trabajadores. Al mismo tiempo, el CESE reconoce que los empresarios y los Estados miembros tienen un papel central a la hora de garantizar un trabajo de calidad, en particular mediante la promoción de las capacidades, el empleo de calidad, las formas nuevas y diversas de trabajo, la seguridad, el bienestar de los trabajadores y la competitividad de las empresas. La Comisión parece ser consciente de ello, dado que una cantidad considerable de programas y asistencia financiera durante la pandemia de COVID-19, en particular el Programa SURE, se han destinado a la recuperación económica y al mantenimiento de la seguridad social de las personas. El CESE está firmemente convencido de que la recuperación económica y el desarrollo de la economía europea no son posibles sin preservar y desarrollar la seguridad social, garantizando al mismo tiempo un entorno competitivo para las empresas europeas en la economía mundial, y de que la recuperación económica y la recuperación social deben ir de la mano.

2.2. El CESE considera que es responsabilidad de la Comisión, los Estados miembros y los interlocutores sociales europeos y nacionales planificar y aplicar medidas que garanticen un trabajo de calidad sostenible. Por lo tanto, es necesario desarrollar y aplicar lo antes posible, sobre la base de los esfuerzos conjuntos de todos los agentes pertinentes, una estrategia y unas medidas que garanticen un trabajo de calidad sostenible.

2.3. La garantía de unas condiciones justas y competitivas para la economía europea, la inversión en innovación y desarrollo, la prevención del *dumping* social, el fomento de la creación de empleo y la promoción de condiciones de trabajo justas e incentivos adecuados deben ser aspectos clave de las estrategias de la Unión Europea y de los Estados miembros y pueden contribuir significativamente a aumentar la calidad del trabajo.

2.4. Con las condiciones adecuadas, las empresas europeas pueden contribuir a una prosperidad sostenible, más empleos de calidad y un mayor bienestar. Esto requiere unas condiciones marco favorables, especialmente en lo que se refiere a la necesidad de garantizar un suministro fiable de energía, mano de obra cualificada, infraestructuras de transporte adecuadas y mercados laborales eficaces.

2.5. El concepto de trabajo de calidad sostenible, habida cuenta del contexto más amplio de un crecimiento y un empleo sostenibles, es uno de los componentes esenciales de la calidad de vida y debe considerarse junto con el concepto de desarrollo sostenible, en particular la transición hacia una economía ecológica y la digitalización, que deben ser justas para todas las partes interesadas. A este respecto, el CESE llama especialmente la atención sobre los dictámenes que ya ha aprobado en este contexto.

2.6. El CESE está firmemente convencido de que la aplicación de los Objetivos de Desarrollo Sostenible de la Agenda 2030 adoptados por los 193 Estados miembros de las Naciones Unidas en 2015 ⁽⁹⁾, y en particular del objetivo 8, puede contribuir significativamente a garantizar un trabajo de calidad sostenible, teniendo en cuenta asimismo el crecimiento económico y el empleo pleno y productivo. Especialmente durante el período de recuperación, la Comisión Europea debe centrarse más en la consecución de estos objetivos y animar a los Estados miembros a alcanzarlos.

2.7. Asimismo, el CESE señala que la aplicación de los principios establecidos en el pilar europeo de derechos sociales y el correspondiente plan de acción, así como de las normas jurídicas internacionales pertinentes ⁽¹⁰⁾, es de la máxima importancia para garantizar un trabajo de calidad sostenible. El CESE ya ha aprobado una serie de dictámenes en este contexto y pide a las instituciones europeas y a los Estados miembros, en función de sus competencias, que participen activamente en su aplicación junto con los interlocutores sociales y otras partes interesadas.

2.8. A la hora de diseñar medidas para garantizar un trabajo de calidad sostenible, es preciso tener en cuenta los distintos factores que afectan a la calidad de vida, velar por un trabajo digno, reducir las desigualdades y la exclusión social, prevenir la pobreza y garantizar la competitividad de la economía europea, promoviendo al mismo tiempo una transición fluida hacia una sociedad y una economía digitales y ecológicas. Todos estos factores deben equilibrarse con los Objetivos de Desarrollo Sostenible, y los interlocutores sociales y las organizaciones de la sociedad civil han de participar activamente en el diseño de las medidas. En este contexto, el CESE subraya la importancia de un consenso social amplio.

⁽⁹⁾ «Transformar nuestro mundo: la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible».

⁽¹⁰⁾ Normas de la OIT y artículos 151 y 156 del TFEU.

2.9. El CESE es consciente de que hay una serie de elementos, factores y circunstancias que influyen en la calidad de la oferta de trabajo y en su sostenibilidad, y así lo ha reconocido en un Dictamen anterior ⁽¹¹⁾. Se trata de elementos como el nivel y la previsibilidad de los salarios de los trabajadores, las formas y métodos de trabajo, el entorno laboral, la salud y la seguridad en el trabajo, la estabilidad del empleo, el aprendizaje permanente, la formación de los trabajadores, las horas de trabajo regulares y previsibles, la protección de los derechos de los trabajadores, la conciliación de la vida familiar y la vida profesional y el diálogo social activo y eficaz.

2.10. El CESE señala que garantizar un trabajo digno es uno de los elementos esenciales para garantizar un trabajo de calidad. Por consiguiente, pide a la Comisión, a los Estados miembros y a los interlocutores sociales que presten más atención a las cuestiones del trabajo digno y del trabajo de calidad.

2.11. El CESE es consciente de que proporcionar los componentes de un trabajo de calidad depende también de la resiliencia de las empresas europeas en el mercado mundial, así como de la situación del mercado interior, de los distintos modelos de negocio y de las políticas económicas. Por consiguiente, pide a la Comisión y a los Estados miembros que creen, junto con los interlocutores sociales, las condiciones que fomenten las inversiones sostenibles y permitan así a los empleadores ofrecer un trabajo de calidad sobre una base sostenible y luchar contra las prácticas desleales. Los Estados miembros deberían contribuir a acelerar este proceso a través de diversos incentivos, políticas y reglamentaciones adecuadas.

3. COVID-19

3.1. El CESE reconoce que la actividad económica ha ido disminuyendo de forma asimétrica durante la epidemia y que el Programa SURE creado por la Comisión durante la pandemia ha contribuido a preservar un gran número de puestos de trabajo. Con el fin de evitar despidos y el deterioro de la seguridad de los ingresos de las personas, los Estados miembros han adoptado diversos regímenes de jornada reducida, subsidios salariales para los empleados, permisos con reducción de salario (por ejemplo, para los trabajadores de actividades no autorizadas), diversas medidas de políticas activas de empleo, protección de los jóvenes y las personas mayores, subvenciones que compensan parcialmente la pérdida de ingresos, renta básica para determinados colectivos, etc. Sin embargo, el CESE subraya que estas medidas temporales no deben eclipsar la necesidad de políticas económicas sólidas y sostenibles en la UE y los Estados miembros destinadas a generar crecimiento y empleo.

3.1.1. El CESE lamenta que la Comisión no se haya esforzado por hacer de la participación de los interlocutores sociales y otras partes interesadas un importante criterio para la utilización de estos fondos. En algunos Estados miembros, los interlocutores sociales no han participado activamente en la definición de las medidas y políticas del mercado laboral. La recuperación y la garantía de un trabajo de calidad serán más difíciles en esos países.

3.2. El CESE reconoce que, durante la epidemia, se ha alterado la forma en que se llevan a cabo algunas actividades laborales, hasta el punto de que algunos cambios continuarán durante el período de recuperación y más allá. Por lo tanto, es fundamental reconocer estos cambios, abordarlos adecuadamente, supervisarlos y desarrollarlos de modo que garanticen una calidad del trabajo duradera, con el fin último de crear oportunidades adicionales para las empresas y los trabajadores. Ha de prestarse especial atención al impacto y las consecuencias de la digitalización y la introducción de la inteligencia artificial en el empleo.

3.3. El CESE señala que la epidemia ha puesto el foco en determinados modelos económicos y empresariales y en formas de trabajo que se habían pasado por alto o que habían recibido insuficiente atención antes de la epidemia. Es preciso velar por que estas formas más frecuentes de negocio y trabajo no afecten negativamente al mercado laboral ni a la calidad del trabajo y no constituyan prácticas desleales.

3.4. El CESE acoge con satisfacción la Recomendación de la Comisión sobre un apoyo activo eficaz para el empleo (EASE, por sus siglas en inglés) tras la crisis de la COVID-19 y pide a los Estados miembros que den prioridad a las políticas del mercado laboral de tal manera que la inversión en las personas sea uno de los elementos clave para superar la crisis, teniendo en cuenta la necesidad de la doble transición ecológica y digital. Los Estados miembros deben incluir las medidas EASE acordadas con los interlocutores sociales en sus planes nacionales de recuperación y resiliencia.

⁽¹¹⁾ DO C 125 de 21.4.2017, p. 10, punto 3.4.

3.5. El CESE expresa su preocupación por el deterioro considerable del bienestar mental de los trabajadores europeos durante la pandemia, especialmente entre las personas jóvenes y las que han perdido su empleo ⁽¹²⁾. Por consiguiente, el CESE aboga por un enfoque global y conjunto que permita combinar políticas ambiciosas en materia de salud, seguridad y bienestar mental.

3.6. El CESE reitera la posición y las propuestas que ha formulado en diversos Dictámenes ⁽¹³⁾ sobre cuestiones relacionadas con el futuro del trabajo, la digitalización, el trabajo desde casa, la ordenación del tiempo de trabajo, el aprendizaje y la formación permanentes y la conciliación de la vida familiar y la vida profesional. Todo lo expuesto anteriormente en relación con el trabajo de calidad es válido también para todas las personas que trabajan, cualquiera que sea su nacionalidad, por lo que revisten importancia la inmigración y la integración de los nacionales de terceros países.

3.7. Habida cuenta de los cambios provocados por la pandemia, la evolución paralela de la digitalización y el hecho de que la calidad del trabajo se ve afectada por múltiples factores, el presente Dictamen se centra únicamente en algunos aspectos destacados por la Presidencia eslovena que requieren especial atención a la hora de impulsar un trabajo de calidad. Estos aspectos son: 1) adaptar el entorno de trabajo a una población que envejece, 2) la formación y el aprendizaje permanentes, 3) garantizar la igualdad, 4) tener en cuenta los beneficios y los escollos de la digitalización y la inteligencia artificial, y 5) el papel de los interlocutores sociales.

4. Adaptar el entorno de trabajo a una población que envejece

4.1. El envejecimiento de la población europea prolonga la vida laboral en la mayoría de los Estados miembros y aumenta la edad efectiva de jubilación. Esto, a su vez, requiere la creación de condiciones de trabajo adecuadas para las personas mayores. Se trata principalmente de adaptarse a sus capacidades psicofísicas, velando al mismo tiempo por que su bagaje de capacidades siga estando al día de las necesidades del mercado laboral. Mejorar la protección de la salud en el lugar de trabajo y el acceso de los trabajadores de más edad al aprendizaje permanente también es indispensable para garantizar la calidad del trabajo de estas personas.

4.2. Aunque velar por unas condiciones de trabajo adecuadas es principalmente responsabilidad del empleador, la cooperación tripartita entre los interlocutores sociales y los Gobiernos también tiene un papel importante que desempeñar a este respecto, ya que, con su conocimiento de los procedimientos de trabajo y de los propios trabajadores, pueden contribuir, mediante el diálogo social y los convenios colectivos en el nivel adecuado, a crear un entorno laboral que permita a los trabajadores de más edad desarrollar sus tareas adecuadamente.

4.3. Los Estados miembros también tienen un papel importante que desempeñar. Al proporcionar un nivel adecuado de protección social, acceso a servicios sanitarios de calidad y diversos incentivos y subvenciones para los empleadores, pueden contribuir a crear un entorno laboral que permita a las personas trabajar de forma segura y productiva también cuando van envejeciendo.

4.4. El CESE propone que se preste más atención a la aplicación de las políticas del mercado laboral ligadas a la demografía en el contexto del Semestre Europeo. Es esencial involucrar activamente a los interlocutores sociales en las estrategias y la aplicación de las políticas y medidas relativas a las personas de edad avanzada en el mercado laboral, incluida su integración adecuada en dicho mercado.

4.5. Es necesario desarrollar formas modernas e innovadoras de trabajar juntos entre las generaciones más jóvenes y las de más edad. Una transferencia adecuada y bidireccional de conocimientos y experiencia es fundamental.

5. La formación y el aprendizaje permanentes

5.1. En sus dictámenes, el CESE ha subrayado en repetidas ocasiones la importancia de la formación y el aprendizaje permanentes para los trabajadores, ya estén empleados o desempleados ⁽¹⁴⁾.

⁽¹²⁾ Eurofound (2021), La vida, el trabajo y la COVID-19 (actualización de abril de 2021): La salud mental y la pérdida de confianza en toda la UE al iniciar otro año de pandemia, Oficina de Publicaciones de la Unión Europea, Luxemburgo, página 4.

⁽¹³⁾ DO C 129 de 11.4.2018, p. 44; DO C 197 de 8.6.2018, p. 45; DO C 237 de 6.7.2018, p. 8; DO C 367 de 10.10.2018, p. 15; DO C 440 de 6.12.2018, p. 37; DO C 232 de 14.7.2020, p. 18.

⁽¹⁴⁾ Tal como se expresa en DO C 374 de 16.9.2021, p. 38.

5.2. El CESE subraya la importancia de anticipar a tiempo las necesidades de los trabajadores y los empleadores en términos de capacidades y de llevar a cabo una planificación estratégica en este ámbito, lo que exige que los interlocutores sociales colaboren, en particular en el plano sectorial y empresarial.

5.3. Debe prestarse especial atención a los desempleados de larga duración y a las personas que han estado fuera del mercado laboral durante un largo período de tiempo. Estar ausente del mercado laboral de forma prolongada frena significativamente la empleabilidad, sobre todo teniendo en cuenta la velocidad del cambio digital ⁽¹⁵⁾. La pandemia, con el cierre de determinadas actividades, que ha obligado a los trabajadores a permanecer en casa, ha agravado el problema. Esta es la razón por la que en estas situaciones se necesitan políticas activas de empleo que sean eficaces.

5.4. Las actividades de formación deben centrarse en sensibilizar adecuadamente a los empleadores sobre la importancia de una planificación oportuna en lo que respecta a las necesidades de capacidades y competencias para futuros trabajos. A este respecto, el CESE recomienda que se preste especial atención a los planes de formación digital para trabajadores.

5.5. El CESE recomienda que los Estados miembros consideren también incentivos financieros y fiscales para una formación más activa de los trabajadores por parte de su empleador, ya sea en forma de financiación directa o de desgravaciones fiscales para las empresas.

6. Garantizar la igualdad

6.1. El CESE considera que, tanto durante la recuperación como después de ella, es esencial mantener la igualdad respecto a las circunstancias personales y evitar toda forma de práctica discriminatoria. Si bien se reconocen las oportunidades que ofrecen las diversas formas de trabajo, existe igualmente el riesgo de que estas últimas aumenten la desigualdad entre los trabajadores, también en lo que respecta a la igualdad de género ⁽¹⁶⁾. Es necesario encontrar soluciones para garantizar la igualdad de trato de los trabajadores, a través de todos los cauces apropiados, incluidos tanto la legislación como los convenios colectivos.

6.2. El CESE señala que durante la pandemia no se garantizó la igualdad, ya que las medidas adoptadas no abarcaban a todos los trabajadores ni a todas las empresas. Las pequeñas y medianas empresas, las personas con trabajos precarios, los autónomos, los migrantes, los jóvenes y las mujeres a menudo han sido privados del acceso a compensaciones por pérdida de ingresos o no estaban cubiertos por las medidas, lo que significa que la pobreza y la exclusión social han aumentado durante la epidemia. Una serie de empresas también han cesado sus actividades, lo que ha dado lugar a la pérdida de puestos de trabajo.

6.3. El CESE observa que la situación de las mujeres en el mercado laboral se ha deteriorado significativamente durante la pandemia ⁽¹⁷⁾: muchas mujeres han perdido su puesto de trabajo, el equilibrio entre vida privada y vida laboral se ha visto perjudicado y, a la postre, ha aumentado la precariedad.

6.4. La situación en el mercado laboral de los migrantes y los jóvenes, que cada vez tienen más dificultades para encontrar trabajo, también se ha deteriorado. Además, se enfrentan, incluso en mayor medida, a formas de trabajo precarias, lo que no garantiza la calidad de vida.

6.5. La desigualdad se refleja sobre todo en el nivel de ingresos y en la estabilidad del empleo. Por consiguiente, el CESE está firmemente convencido de que las políticas del mercado laboral deben abordar la brecha salarial, junto con medidas que promuevan la transparencia salarial, aborden la segregación horizontal y vertical en el mercado laboral, incentiven el trabajo a tiempo completo para las mujeres y atiendan a las limitaciones derivadas de las tareas asistenciales no remuneradas y la aplicación del principio de igualdad de retribución por un trabajo de igual valor. También deben adoptarse medidas destinadas a garantizar el respeto de los derechos de los trabajadores. Asimismo, es preciso fomentar el diálogo social centrado en la negociación colectiva en actividades atípicas, como el trabajo doméstico, el trabajo asistencial, el trabajo en plataformas y otras actividades similares.

7. La digitalización y la inteligencia artificial

7.1. La digitalización tiene un gran impacto en las relaciones laborales, habida cuenta de las consecuencias positivas y negativas de su aplicación por parte de los empleadores en los procesos de trabajo.

⁽¹⁵⁾ Las competencias digitales y la formación de los trabajadores varían considerablemente de un país de la UE a otro, lo que agrava las disparidades entre las situaciones de los trabajadores. En 2019, menos del 25 % de las empresas de la UE proporcionaron formación digital, con porcentajes que iban desde el 6 % de Rumanía hasta el 37 % de Finlandia.

⁽¹⁶⁾ DO C 220 de 9.6.2021, p. 13.

⁽¹⁷⁾ <https://eige.europa.eu/news/covid-19-derails-gender-equality-gains>.

7.2. Las soluciones digitales también suscitan preocupación en lo que respecta a las relaciones contractuales entre trabajadores y empleadores. A fin de garantizar la sostenibilidad de los componentes del trabajo de calidad, es necesario hacer un seguimiento de la evolución del mercado laboral y garantizar la existencia de mecanismos adecuados para proteger los derechos fundamentales de los trabajadores, sin dificultar el desarrollo de soluciones digitales. La UE, los Estados miembros, los interlocutores sociales y otras partes interesadas deberían desempeñar un papel en la búsqueda de soluciones justas a las preocupaciones de los ciudadanos. El CESE hace hincapié en que una mayor digitalización en la vida laboral puede aportar beneficios, aunque también plantea retos. A este respecto, el CESE reconoce que una rápida aplicación del acuerdo marco de los interlocutores sociales europeos sobre digitalización puede desempeñar un papel importante ⁽¹⁸⁾.

7.3. Existe una necesidad urgente de gestionar la inteligencia artificial en el lugar de trabajo, en particular en lo que se refiere a la prevención de las prácticas discriminatorias, la vigilancia ilegal de los trabajadores —incluida la vulneración de su derecho a desconectar— y otros tratos perjudiciales para los trabajadores. Los interlocutores sociales deben participar en los procesos de adopción y aplicación de la legislación en materia de inteligencia artificial.

Bruselas, 23 de septiembre de 2021.

La Presidenta
del Comité Económico y Social Europeo
Christa SCHWENG

⁽¹⁸⁾ The European Social Partners framework agreement_and_studies/2020-06-22_agreement_on_digitalisation_-_with_signatures.pdf.

ANEXO

Las enmiendas siguientes, que obtuvieron al menos una cuarta parte de los votos emitidos, fueron rechazadas en el transcurso de los debates (artículo 43, apartado 2, del Reglamento interno):

ENMIENDA 3**Presentada por:**

ARDHE Christian

HOŠTÁK Martin

KONTKANEN Mira-Maria

LE BRETON Marie-Pierre

SOC/685**Componentes clave de un trabajo de calidad sostenible durante y después de la recuperación****Punto 2.9****Modifíquese de la manera siguiente:**

Dictamen de la Sección	Enmienda
<p>El CESE es consciente de que hay una serie de elementos, factores y circunstancias que influyen en la calidad de la oferta de trabajo y en su sostenibilidad, y así lo ha reconocido en un Dictamen anterior⁽¹⁾. Se trata de elementos como el nivel y la previsibilidad de los salarios de los trabajadores, las formas y métodos de trabajo, el entorno laboral, la salud y la seguridad en el trabajo, la estabilidad del empleo, el aprendizaje permanente, la formación de los trabajadores, las horas de trabajo regulares y previsibles, la protección de los derechos de los trabajadores, la conciliación de la vida familiar y la vida profesional, el diálogo social activo y eficaz, etc.</p> <p>⁽¹⁾ DO C 125 de 21.4.2017, p. 10, punto 3.4.</p>	<p>El CESE es consciente de que hay una serie de elementos, factores y circunstancias que influyen en la calidad de la oferta de trabajo y en su sostenibilidad, y así lo ha reconocido en un Dictamen anterior⁽¹⁾. Se trata de elementos como el nivel y la previsibilidad de los salarios de los trabajadores, las formas y métodos de trabajo, incluida la necesidad de formas diversas de trabajo y de flexibilidad en el marco del diálogo social, el entorno laboral, la salud y la seguridad en el trabajo, la estabilidad del empleo, el aprendizaje permanente, la formación de los trabajadores, las horas de trabajo regulares y previsibles, la protección de los derechos de los trabajadores, la conciliación de la vida familiar y la vida profesional, el diálogo social activo y eficaz, etc.</p> <p>⁽¹⁾ DO C 125 de 21.4.2017, p. 10, punto 3.4.</p>

Resultado de la votación:

A favor: 92

En contra: 120

Abstenciones: 15

ENMIENDA 4**Presentada por:**

ARDHE Christian

HOŠTÁK Martin

KONTKANEN Mira-Maria

LE BRETON Marie-Pierre

SOC/685**Componentes clave de un trabajo de calidad sostenible durante y después de la recuperación****Punto 3.3****Modifíquese de la manera siguiente:**

Dictamen de la Sección	Enmienda
<p>El CESE señala que la epidemia ha puesto el foco en determinados modelos económicos y empresariales y en formas de trabajo que se habían pasado por alto o que habían recibido insuficiente atención antes de la epidemia. Es preciso velar por que estas formas más frecuentes de negocio y trabajo no afecten negativamente al mercado laboral ni a la calidad del trabajo y no constituyan prácticas desleales.</p>	<p>El CESE señala que la epidemia ha puesto el foco en determinados modelos económicos y empresariales y en formas de trabajo que se habían pasado por alto o que habían recibido insuficiente atención antes de la epidemia. Si bien es importante fomentar el espíritu empresarial y las políticas favorables al emprendimiento, tanto a escala europea como nacional, y promover el desarrollo sostenible de estas formas más frecuentes de negocio y trabajo, debe garantizarse que no afecten negativamente al mercado laboral ni a la calidad del trabajo y no constituyan prácticas desleales.</p>

Resultado de la votación:

A favor: 90

En contra: 125

Abstenciones: 16

ENMIENDA 5**Presentada por:**

ARDHE Christian

HOŠTÁK Martin

KONTKANEN Mira-Maria

LE BRETON Marie-Pierre

SOC/685**Componentes clave de un trabajo de calidad sostenible durante y después de la recuperación**

Punto 6.2**Modifíquese de la manera siguiente:**

Dictamen de la Sección	Enmienda
<p>El CESE señala que durante la pandemia no se garantizó la igualdad, ya que las medidas adoptadas no abarcaban a todos los trabajadores ni a todas las empresas. Las pequeñas y medianas empresas, las personas con trabajos precarios, los autónomos, los migrantes, los jóvenes y las mujeres a menudo han sido privados del acceso a compensaciones por pérdida de ingresos o no estaban cubiertos por las medidas, lo que significa que la pobreza y la exclusión social han aumentado durante la epidemia. Una serie de empresas también han cesado sus actividades, lo que ha dado lugar a la pérdida de puestos de trabajo.</p>	<p>El CESE señala que durante la pandemia no se garantizó la igualdad, ya que las medidas adoptadas no abarcaban a todos los trabajadores ni a todas las empresas. Las pequeñas y medianas empresas, las personas con trabajos menos estables y seguros, los autónomos, los migrantes, los jóvenes y las mujeres a menudo han sido privados del acceso a compensaciones por pérdida de ingresos o no estaban cubiertos por las medidas, lo que significa que la pobreza y la exclusión social han aumentado durante la epidemia. Una serie de empresas también han cesado sus actividades, lo que ha dado lugar a la pérdida de puestos de trabajo.</p>

Resultado de la votación:

A favor: 88

En contra: 138

Abstenciones: 14

ENMIENDA 6**Presentada por:**

ARDHE Christian

HOŠTÁK Martin

KONTKANEN Mira-Maria

LE BRETON Marie-Pierre

SOC/685**Componentes clave de un trabajo de calidad sostenible durante y después de la recuperación****Punto 6.3****Modifíquese de la manera siguiente:**

Dictamen de la Sección	Enmienda
<p>El CESE observa que la situación de las mujeres en el mercado laboral se ha deteriorado significativamente durante la pandemia ⁽¹⁷⁾: muchas mujeres han perdido su puesto de trabajo, el equilibrio entre vida privada y vida laboral se ha visto perjudicado y, a la postre, ha aumentado la precariedad.</p>	<p>El CESE observa que la situación de las mujeres en el mercado laboral se ha deteriorado significativamente durante la pandemia ⁽¹⁷⁾: muchas mujeres han perdido su puesto de trabajo, el equilibrio entre vida privada y vida laboral se ha visto perjudicado y, a la postre, ha aumentado la dificultad para encontrar un empleo estable y seguro.</p>
<p>⁽¹⁷⁾ https://eige.europa.eu/news/covid-19-derails-gender-equality-gains.</p>	<p>⁽¹⁷⁾ https://eige.europa.eu/news/covid-19-derails-gender-equality-gains.</p>

Resultado de la votación:

A favor: 80

En contra: 143

Abstenciones: 10

ENMIENDA 7**Presentada por:**

ARDHE Christian

HOŠTÁK Martin

KONTKANEN Mira-Maria

LE BRETON Marie-Pierre

SOC/685**Componentes clave de un trabajo de calidad sostenible durante y después de la recuperación****Punto 6.4****Modifíquese de la manera siguiente:**

Dictamen de la Sección	Enmienda
La situación en el mercado laboral de los migrantes y los jóvenes, que cada vez tienen más dificultades para encontrar trabajo, también se ha deteriorado. Además, se enfrentan, incluso en mayor medida, a formas de trabajo <i>precarias, lo que no garantiza la calidad de vida.</i>	La situación en el mercado laboral de los migrantes y los jóvenes, que cada vez tienen más dificultades para encontrar trabajo, también se ha deteriorado. Además, se enfrentan, incluso en mayor medida, a <i>dificultades para encontrar</i> formas de trabajo <i>estable y seguro.</i>

Resultado de la votación:

A favor: 80

En contra: 143

Abstenciones: 10

ENMIENDA 8**Presentada por:**

BARRERA CHAMORRO Maria del Carmen

MEYNENT Denis

SALIS-MADINIER Franca

ZORKO Andrej

SOC/685**Componentes clave de un trabajo de calidad sostenible durante y después de la recuperación**

Punto 6.5**Modifíquese de la manera siguiente:**

Dictamen de la Sección	Enmienda
<p>La desigualdad se refleja sobre todo en el nivel de ingresos y en la estabilidad del empleo. Por consiguiente, el CESE está firmemente convencido de que las políticas del mercado laboral deben abordar la brecha salarial, junto con medidas que promuevan la transparencia salarial, aborden la segregación horizontal y vertical en el mercado laboral, incentiven el trabajo a tiempo completo para las mujeres y atiendan a las limitaciones derivadas de las tareas asistenciales no remuneradas y la aplicación del principio de igualdad de retribución por un trabajo de igual valor. También deben adoptarse medidas destinadas a garantizar el respeto de los derechos de los trabajadores. Asimismo, es preciso fomentar el diálogo social centrado en la negociación colectiva en actividades atípicas, como el trabajo doméstico, el trabajo asistencial, el trabajo en plataformas y otras actividades similares.</p>	<p>La desigualdad se refleja sobre todo en el nivel de ingresos y en la estabilidad del empleo. Por consiguiente, el CESE está firmemente convencido de que las políticas del mercado laboral deben abordar la brecha salarial, junto con medidas vinculantes que promuevan la transparencia salarial, aborden la segregación horizontal y vertical en el mercado laboral, incentiven el trabajo a tiempo completo para las mujeres y atiendan a las limitaciones derivadas de las tareas asistenciales no remuneradas y la aplicación del principio de igualdad de retribución por un trabajo de igual valor. También deben adoptarse medidas destinadas a garantizar el respeto de los derechos de los trabajadores. Asimismo, es preciso fomentar el diálogo social centrado en la negociación colectiva en actividades atípicas, como el trabajo doméstico, el trabajo asistencial, el trabajo en plataformas y otras actividades similares.</p>

Resultado de la votación:

A favor: 102

En contra: 113

Abstenciones: 16

ENMIENDA 10**Presentada por:**

ARDHE Christian

HOŠTÁK Martin

KONTKANEN Mira-Maria

LE BRETON Marie-Pierre

SOC/685**Componentes clave de un trabajo de calidad sostenible durante y después de la recuperación****Punto 7.3****Modifíquese de la manera siguiente:**

Dictamen de la Sección	Enmienda
<p>Existe una necesidad urgente de gestionar la inteligencia artificial en el lugar de trabajo, en particular en lo que se refiere a la prevención de las prácticas discriminatorias, la vigilancia ilegal de los trabajadores —incluida la vulneración de su derecho a desconectar— y otros tratos perjudiciales para los trabajadores. Los interlocutores sociales deben participar en los procesos de adopción y aplicación de la legislación en materia de inteligencia artificial.</p>	<p>Con el fin de garantizar un desarrollo transparente y equilibrado de la inteligencia artificial, existe una necesidad urgente de gestionarla en el lugar de trabajo, en particular en lo que se refiere a la mitigación de temores infundados, la promoción de la autonomía de los trabajadores y la prevención de las prácticas discriminatorias, la vigilancia ilegal de los trabajadores y otros tratos perjudiciales para los trabajadores. Los interlocutores sociales deben participar en los procesos de adopción y aplicación de la legislación en materia de inteligencia artificial.</p>

Resultado de la votación:

A favor: 88
 En contra: 136
 Abstenciones: 10

ENMIENDA 11**Presentada por:**

ARDHE Christian
 HOŠTÁK Martin
 KONTKANEN Mira-Maria
 LE BRETON Marie-Pierre

SOC/685**Componentes clave de un trabajo de calidad sostenible durante y después de la recuperación****Punto 1.1****Modifíquese de la manera siguiente:**

Dictamen de la Sección	Enmienda
<p>La calidad del trabajo es uno de los componentes fundamentales de la calidad de vida. Es preciso respetar el principio de calidad del trabajo para mantener la calidad de vida, puesto que se trata de un requisito previo de un desarrollo social sostenible. Por lo tanto, está firmemente convencido de que se le debe prestar especial atención en las políticas de la UE, ya que debe prevenir los riesgos de desigualdad, pobreza, exclusión social y competencia desleal;</p>	<p>La calidad del trabajo es uno de los componentes fundamentales de la calidad de vida y debe considerarse junto con el concepto de desarrollo sostenible, teniendo en cuenta el contexto más amplio del crecimiento y empleo sostenibles, en particular la transición a una economía verde y la digitalización. Al mismo tiempo, el CESE reconoce el papel de los empresarios para promover las capacidades, el empleo, las formas diversas de trabajo, la seguridad, el bienestar de los trabajadores y la competitividad de las empresas. Por lo tanto, está firmemente convencido de que se debe prestar especial atención en las políticas de la UE a la calidad del trabajo como un componente del crecimiento económico y del empleo, ya que puede aportar una importante doble contribución para impulsar el crecimiento sostenible, el empleo y la productividad y, al mismo tiempo, atajar los riesgos de desigualdad, pobreza, exclusión social y competencia desleal.</p>

Resultado de la votación:

A favor: 79
 En contra: 136
 Abstenciones: 11

ENMIENDA 12**Presentada por:**

ARDHE Christian
 HOŠTÁK Martin
 KONTKANEN Mira-Maria
 LE BRETON Marie-Pierre

SOC/685**Componentes clave de un trabajo de calidad sostenible durante y después de la recuperación**

Punto 1.2**Añádase un nuevo punto:****Posición:** Después de un punto ya existente — mismo nivel

Dictamen de la Sección	Enmienda
	<p><i>El CESE hace hincapié en que es necesaria una acción integral y bien orientada para garantizar en los Estados miembros unos mercados laborales con capacidad de respuesta, resilientes e inclusivos, con especial énfasis en una oferta de empleo flexible, también como consecuencia de la pandemia. No obstante, el CESE señala que hay que apoyar la evolución del mercado laboral, y no someterla a una regulación excesiva ni obstaculizarla. Debe prestarse especial atención a los principios de subsidiariedad y proporcionalidad en lo que se refiere a las competencias de la UE y los Estados miembros y a los diversos instrumentos de que disponen. Por lo que se refiere a garantizar una base económica sólida para apoyar unas transiciones justas en Europa, la prioridad debe ser la creación de un marco regulador justo, estable y predecible para las empresas, que en particular les evite cargas administrativas.</i></p>

Resultado de la votación:

A favor: 79

En contra: 144

Abstenciones: 7

ENMIENDA 15**Presentada por:**

ARDHE Christian

HOŠTÁK Martin

KONTKANEN Mira-Maria

LE BRETON Marie-Pierre

SOC/685**Componentes clave de un trabajo de calidad sostenible durante y después de la recuperación****Punto 1.12****Modifíquese de la manera siguiente:**

Dictamen de la Sección	Enmienda
<p>El CESE señala que el Mecanismo de Recuperación y Resiliencia no aborda directamente los componentes del trabajo de calidad, por lo que pide a la Comisión que complete esta parte del Mecanismo. La calidad del trabajo es fundamental para alcanzar los objetivos fijados por el Mecanismo de Recuperación y Resiliencia. No deben pasarse por alto grupos vulnerables, como los trabajadores precarios y jóvenes, que han sido los que se han visto más afectados por la pandemia.</p>	<p>El CESE señala que el Mecanismo de Recuperación y Resiliencia no aborda directamente los componentes del trabajo de calidad, por lo que pide a la Comisión que garantice que dichos componentes se aborden de forma adecuada en la aplicación del Mecanismo. La calidad del trabajo es fundamental para alcanzar los objetivos fijados por el Mecanismo de Recuperación y Resiliencia. No deben pasarse por alto los grupos vulnerables que se han visto más afectados por la pandemia.</p>

Resultado de la votación:

A favor: 82

En contra: 140

Abstenciones: 8
