



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)]

(C/2025/120)

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⁾.

⁽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 del 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>).

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.

⁽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>).

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^(*). 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.

^(*) Informe conjunto sobre el empleo de 2024.

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 ⁽¹¹⁾, 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 ⁽¹²⁾, 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

⁽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).