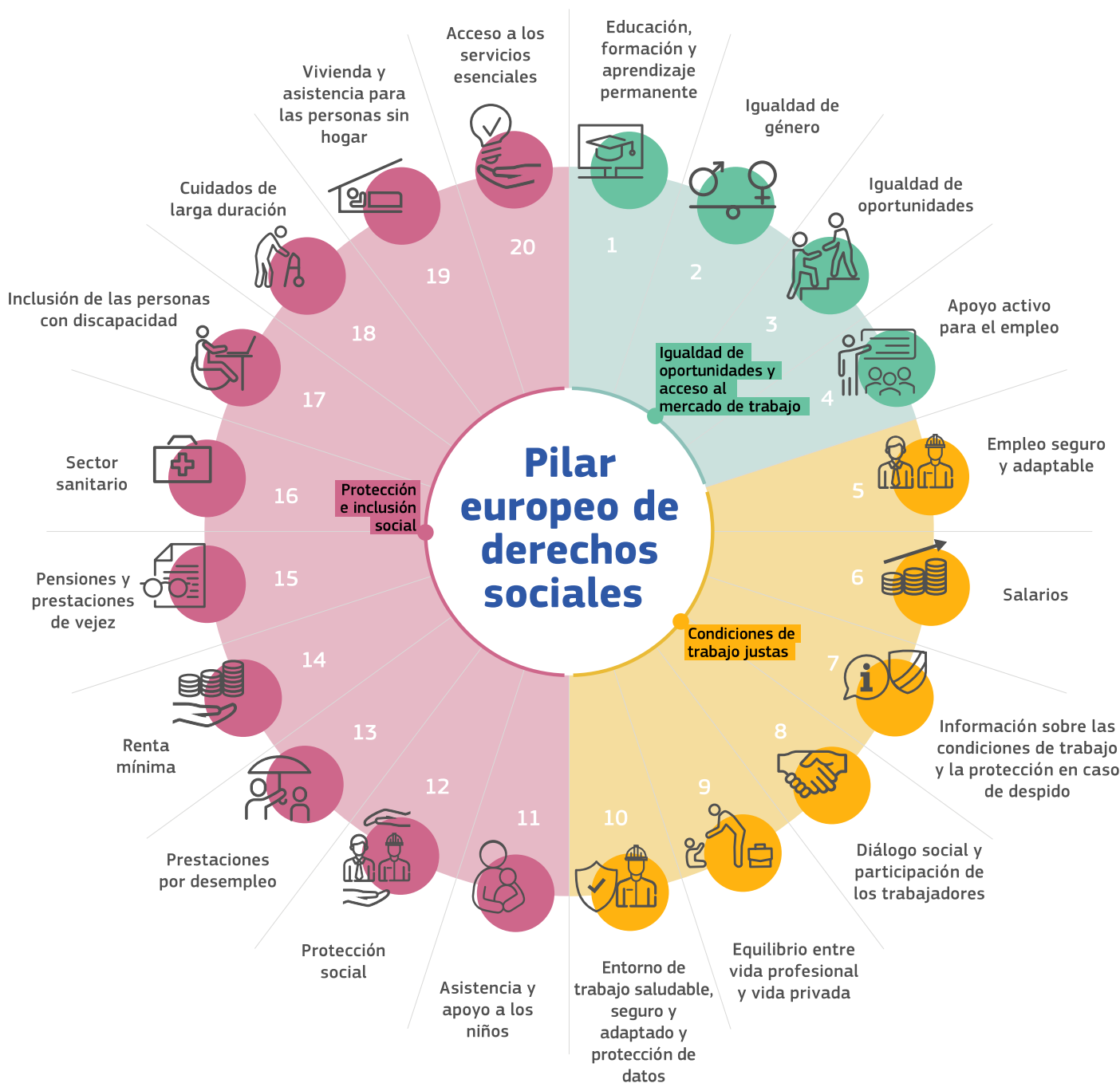


[Descargue el informe en PDF](#)



Comisión
Europea

Plan de Acción del Pilar Europeo de Derechos Sociales



A medida que nos esforzamos por superar la pandemia, preparamos las reformas necesarias y aceleramos la doble transición ecológica y digital, creo que es hora de adaptar también el código normativo social. Un código normativo que garantice la solidaridad entre generaciones. Que

premie a los empresarios que cuidan de sus empleados. Que se centre en el empleo y abra oportunidades. Que sitúe en igualdad de condiciones las capacidades, la innovación y la protección social.

Ursula Von der Leyen, Presidenta de la Comisión (discurso ante el Parlamento Europeo de 20 de enero de 2021)

El cambio a un futuro más ecológico, más justo y más integrador conllevará costes y desafíos a corto plazo. Por ello es tan importante acompañar el cambio y ayudar a las comunidades y a los individuos a adaptarse al nuevo mundo. Esto exige prestar atención especial a las cuestiones sociales. El pilar europeo de derechos sociales debe implantarse a escala de la UE y de los Estados miembros, teniendo debidamente en cuenta los ámbitos de competencia respectivos.

Consejo Europeo: «Una nueva Agenda Estratégica para 2019-2024»

El Parlamento Europeo [...] hace hincapié en que el avance hacia una Europa social sostenible, justa e integradora exige un fuerte compromiso común tanto con el fomento de la Agenda 2030 de las Naciones Unidas como con la ejecución y la materialización de los principios y derechos contenidos en el pilar europeo de derechos sociales

Resolución del Parlamento Europeo, de 17 de diciembre de 2020, sobre una Europa social fuerte para unas transiciones justas



1. Una Europa social fuerte para la recuperación y unas transiciones justas

El concepto de una Europa social fuerte se basa en las personas y en su bienestar. Europa alberga las sociedades más igualitarias del mundo, los más altos estándares en condiciones laborales y una amplia protección social. La sostenibilidad competitiva^[1] se encuentra en el centro de la economía social de mercado europea, con el objetivo de alcanzar un modelo de crecimiento sostenible e integrador que ofrezca lo mejor tanto a las personas como al planeta. La resiliencia social y económica de Europa depende de este modelo único^[2].

Los europeos valoran este modelo social y económico único y esperan que brinde oportunidades para todos, independientemente del género, origen racial o étnico, religión o creencias, discapacidad, edad u orientación sexual. La Unión Europea (UE) aspira a cumplir la promesa de una prosperidad compartida. Esta es también la promesa del pilar europeo de derechos sociales, que proclamaron el Parlamento Europeo, el Consejo y la Comisión en 2017.

El cambio climático, los desafíos medioambientales, la digitalización, la globalización y las tendencias demográficas están cambiando nuestra vida cotidiana con gran rapidez. La COVID-19 ha expuesto a Europa a nuevos cambios drásticos en nuestros trabajos, en la educación, la economía, los sistemas de bienestar y la vida social. Es en momentos de profunda transformación como estos cuando el tejido social se pone a prueba. Los europeos siguen aferrándose legítimamente a la promesa de una economía social de mercado eficaz, con puestos de trabajo que permitan una vida digna y protección en tiempos de necesidad. Nueve de cada diez europeos consideran que una Europa social reviste gran importancia para ellos y que debe ofrecer igualdad

de oportunidades y de acceso al mercado de trabajo, así como unas condiciones de trabajo justas y protección social^[3]. Por lo tanto, la mejora y la adaptación de nuestro «código normativo social», mediante el fomento de una economía que sea eficaz para las personas y la promoción del progreso social, se encuentra en el centro de la respuesta de Europa a estos cambios.

La firme respuesta política a nivel nacional y de la UE a la pandemia de la COVID-19 ha logrado limitar sus repercusiones laborales y sociales. Gracias a una sólida unidad y coordinación, la solidaridad europea ha brindado apoyo a los Estados miembros para que pusieran en marcha planes de trabajo de jornada reducida y medidas similares de conservación del empleo para frenar el desempleo durante la emergencia sanitaria. Estas medidas han ayudado a mantener el empleo, los ingresos y la economía.

En los años venideros necesitaremos el mismo grado de unidad, coordinación y solidaridad para avanzar hacia una década más ecológica y digital en la que los europeos prosperen. Los desafíos futuros son similares, aunque en distinto grado, en todos los Estados miembros. Debemos esforzarnos por alcanzar un nuevo «código normativo social» que garantice la solidaridad entre generaciones y cree oportunidades para todos, que premie a los empresarios que cuidan de sus empleados, que se centre en el empleo y promueva mejores condiciones de vida y laborales, que invierta en una educación inclusiva y de alta calidad, en formación, capacidades e innovación, y que asegure una protección social adecuada para todos. Debemos mejorar los derechos sociales y fortalecer la dimensión social europea en todas las políticas de la Unión consagradas en los Tratados^[4]. Esto garantizará que la transición hacia la neutralidad climática, la digitalización y el cambio demográfico sea socialmente equitativa y justa, y hará que el Pacto Verde Europeo y la próxima Década Digital 2030 sean un éxito para todos los europeos.

Los veinte principios del pilar europeo de derechos sociales son el faro que nos guía hacia una Europa social fuerte y que determinan el enfoque del nuevo «código normativo social». Expresan principios y derechos esenciales para el funcionamiento correcto y justo de los mercados laborales y de los sistemas de bienestar de la Europa del siglo XXI. Algunos principios reafirman derechos ya presentes en el acervo de la Unión. Otros establecen objetivos claros para el camino a seguir a medida que abordamos los desafíos que surgen de los avances sociales, tecnológicos y económicos.

La aplicación eficaz del pilar europeo de derechos sociales es ahora más importante que nunca y depende en gran medida de la determinación y la toma de acción de los Estados miembros, que son los principales responsables de las políticas sociales, de empleo y de capacidades.

Las acciones a nivel de la Unión pueden complementar las acciones nacionales y **este Plan de Acción es la contribución de la Comisión a la aplicación de los principios del pilar social**, en consonancia con las peticiones de los líderes europeos^[5] y del Parlamento Europeo.

El Plan de Acción se basa en una consulta a gran escala iniciada hace aproximadamente un año^[6] en la que se recibieron más de mil contribuciones de ciudadanos, instituciones y organismos de la UE, Estados miembros, autoridades regionales y locales, interlocutores sociales y organizaciones de la sociedad civil^[7]. El Plan de Acción establece una serie de acciones de la Unión que la Comisión se compromete a adoptar durante el mandato actual, basándose en las numerosas acciones emprendidas desde la proclamación del pilar europeo de derechos sociales en Gotemburgo^[8]. También propone tres objetivos a escala de la Unión que deben alcanzarse para 2030 y que ayudarán a dirigir las políticas y reformas nacionales.

La Cumbre Social de Oporto, que se celebrará en mayo de 2021, será una oportunidad para unir fuerzas para renovar, al más alto nivel político, el compromiso de aplicación del pilar social. El presente Plan de Acción es la contribución de la Comisión a la Cumbre Social de Oporto. La Comisión insta a los Estados miembros, los interlocutores sociales y otros agentes pertinentes, como las autoridades regionales y locales, así como la sociedad civil, a unirse en un

esfuerzo común para acelerar la aplicación del pilar dentro de sus respectivos ámbitos de competencia y hacer que sus principios se conviertan rápidamente en una realidad, de modo que una Europa social fuerte siga siendo un modelo para el mundo.



2. Tres objetivos de la UE para definir la ambición para 2030

Una Europa social fuerte es la base no solo de la prosperidad y el bienestar de nuestros ciudadanos, sino también de una economía competitiva. Para ello, será clave contar con una población activa innovadora y cualificada, capaz de dar forma y adaptarse a la doble transición ecológica y digital.

Sin embargo, ahora que Europa entra en una nueva década, aún es necesario avanzar para lograr altos niveles de empleo, capacidades y empleabilidad, así como sistemas de protección social sólidos. En diciembre de 2020, 16 millones de personas estaban en paro, y el desempleo juvenil era del 17,8 %, bastante superior al desempleo general. Los trabajadores con una baja cualificación, con salarios bajos y los trabajadores temporales fueron los primeros en ser despedidos debido a la pandemia de COVID-19. La participación de los migrantes en el mercado laboral también se vio severamente afectada por la pandemia^[9]. Aunque las capacidades son esenciales para preparar a las personas para los nuevos puestos de trabajo ecológicos y digitales y para ayudar a proteger a los trabajadores del desempleo, menos del 40 % de los adultos participan en algún tipo de formación cada año y demasiados jóvenes cuentan todavía con un nivel bajo de capacidades o no alcanzan el nivel de enseñanza secundaria superior^[10]. Las mujeres, que en 2018 todavía ganaban de media un 14 % menos que los hombres, siguen asumiendo la mayor parte de las responsabilidades del hogar y tienen dificultades para ingresar en el mercado laboral y permanecer en él, lo que repercute también en sus pensiones. Antes de la pandemia, 91 millones de personas se encontraban en riesgo de pobreza o exclusión social y el 22,2 % de los menores vivían en hogares sin recursos. Se estima que aproximadamente 700 000 personas en Europa duermen en la calle cada noche.

Dado que se espera que el desempleo y las desigualdades aumenten como consecuencia de la pandemia, centrar los esfuerzos de nuestras políticas en la creación de empleo de calidad, el perfeccionamiento y el reciclaje profesional y la reducción de la pobreza y la exclusión es esencial para canalizar nuestros recursos donde más necesarios son.

La Comisión propone tres objetivos principales de la Unión en las áreas de empleo, capacidades y protección social que deben alcanzarse para finales de la presente década, en consonancia con los Objetivos de Desarrollo Sostenible de las Naciones Unidas^[11]. Estos tres objetivos, junto con los objetivos consagrados en los principios del pilar y el apoyo financiero del marco financiero plurianual (MFP) 2021-2027^[12] y *Next Generation EU*^[13], guiarán nuestros esfuerzos conjuntos hacia una Europa social fuerte y hacia la consecución de un impacto sostenible. Como complemento de los firmes objetivos políticos de la Unión establecidos para la doble transición ecológica y digital, los objetivos sociales ayudarán a centrar los esfuerzos estratégicos en la consecución de resultados y constituirán un importante incentivo para la reforma y la inversión en los Estados miembros. Pueden orientar las decisiones estratégicas en los Estados miembros y sus regiones, en particular en el contexto de los planes nacionales de

recuperación y resiliencia en el marco del Mecanismo de Recuperación y Resiliencia (MRR) y de conformidad con las recomendaciones específicas por país^[14], así como en el contexto de la programación de los fondos de la política de cohesión para el período 2021-2027. Asimismo, permitirán medir y supervisar los avances hacia la consecución de las ambiciones y el compromiso político del pilar.

Si bien la mayoría de los instrumentos para lograrlos son competencia de los Estados miembros, los objetivos de la Unión reflejan una ambición común para 2030 para la que este Plan de Acción ofrece una importante contribución.

De aquí a 2030, al menos el 78 % de la población con una edad comprendida entre los 20 y los 64 años debe tener empleo

Con una tasa de empleo en la Unión del 73,1 % en 2019, casi se alcanzó el objetivo de Europa 2020 de una tasa de empleo del 75 %. A pesar de que la Unión se esforzó al máximo, la crisis de la COVID-19 detuvo el avance positivo del empleo de los seis años anteriores, con una tasa de empleo del 78,3 % para los hombres y del 66,6 % para las mujeres en el tercer trimestre de 2020. Al establecer un nuevo objetivo principal para 2030, la Unión reafirma su compromiso con una alta tasa de empleo inclusiva. Para lograr este objetivo global, Europa debe esforzarse por:

- **reducir, al menos a la mitad, la brecha de género en el empleo** en comparación con 2019. Esto será fundamental para avanzar en la igualdad de género y lograr el objetivo de empleo para toda la población en edad laboral;
- **aumentar la provisión de educación infantil y atención a la infancia**, contribuyendo así a mejorar la conciliación de la vida profesional y la privada y favoreciendo una mayor participación de las mujeres en el mercado laboral;
- **reducir la tasa de jóvenes ninis (que ni estudian, ni trabajan, ni reciben formación) de entre 15 y 29 años del 12,6 % (en 2019) al 9 %**, mejorando en concreto sus perspectivas laborales.

Asegurarse de que otros grupos subrepresentados (por ejemplo, las personas de edad avanzada, las personas con baja cualificación, las personas con discapacidad, las que viven en zonas rurales y remotas, las personas LGBTIQ, los gitanos y otras minorías étnicas o raciales que se encuentran particularmente en riesgo de exclusión o discriminación, así como las personas de origen migrante) participen en el mercado laboral al máximo de su capacidad también contribuirá a un crecimiento del empleo más inclusivo. Debe alentarse a las personas que actualmente no tienen estímulos para buscar empleo activamente a participar en el mercado laboral, para que este pueda recuperarse rápidamente.

Dado que la vida laboral aumenta en toda la Unión debido al envejecimiento y las reformas estratégicas, la noción estadística actual de «población en edad laboral», es decir, de los 20 a los 64 años, merece una revisión. La Comisión realizará un trabajo analítico y estadístico en colaboración con los Estados miembros con el fin de ajustar el indicador actual con ocasión de la revisión del presente Plan de Acción.

Al menos el 60 % de los adultos deberían participar en actividades de formación todos los años

En el contexto de la recuperación y de la doble transición, es fundamental aumentar la participación de los adultos en actividades de formación al 60 % para mejorar la empleabilidad, impulsar la innovación, garantizar la igualdad social y reducir la falta de capacidades digitales. Sin

embargo, en 2016 tan solo el 37 % de los adultos participaba en actividades de formación cada año. Y en lo que respecta a los adultos con una baja cualificación, esta tasa tan solo alcanzaba el 18 %. Contar con una base sólida de capacidades básicas y transversales adquiridas en la educación y la formación iniciales es un factor clave para garantizar que los adultos puedan participar en actividades de perfeccionamiento y reciclaje profesional más adelante, a lo largo de su vida laboral, en particular, entre los grupos desfavorecidos. En 2019, el 10,2 % de los jóvenes abandonaron la educación y la formación, principalmente tras la educación secundaria obligatoria, y dejaron de participar en actividades de educación y formación. Estas cifras podrían empeorar como resultado de la actual crisis. Por lo tanto, deben redoblar los esfuerzos para aumentar la participación de los adultos en actividades de formación y mejorar los niveles de rendimiento en la educación y la formación iniciales. En concreto:

- **Al menos el 80 % de las personas de entre 16 y 74 años debería contar con capacidades digitales básicas**, una condición previa para la inclusión y la participación en el mercado laboral y la sociedad en una Europa que se ha transformado digitalmente;
- **debería reducirse aún más el abandono escolar prematuro** y aumentarse la participación en la enseñanza secundaria superior.

Estos objetivos se basan en los establecidos en **la Agenda de Capacidades Europea^[15], la Recomendación del Consejo sobre la educación y formación profesionales (EFP)^[16] y la Resolución del Consejo sobre el Espacio Europeo de Educación^[17].**

El número de personas en riesgo de pobreza o exclusión social debería reducirse en, al menos, 15 millones para 2030

En la última década, la pobreza y la exclusión social se han reducido en la Unión. En 2019, en torno a 91 millones de personas (de las cuales 17,9 millones eran menores de entre 0 y 17 años) se encontraban en riesgo de pobreza o exclusión social en la Unión, cerca de 12 millones menos que en 2008 y alrededor de 17 millones menos que la cifra más elevada en 2012. Sin embargo, no se alcanzó el ambicioso objetivo social de Europa 2020 de reducir en 20 millones el número de personas en riesgo de pobreza o exclusión social. Se espera que la pandemia de COVID-19 empeore la situación, lo que conducirá a mayores niveles de inseguridad financiera, pobreza y desigualdades en la renta a corto plazo. De los 15 millones de personas que se espera que salgan de la pobreza o la exclusión social, **al menos 5 millones debían de ser menores**. Centrarse en los menores permitirá no solo brindarles acceso a nuevas oportunidades, sino que también contribuirá a romper el ciclo intergeneracional de pobreza, evitando que se conviertan en adultos en riesgo de pobreza o exclusión social y que esto produzca, por lo tanto, efectos sistémicos a largo plazo.

Estos tres objetivos principales para 2030 son ambiciosos y realistas al mismo tiempo. Si bien el nivel de incertidumbre relacionado con la pandemia y sus consecuencias en nuestras sociedades y economías no permite predecir totalmente la progresión esperada en los próximos años, los objetivos propuestos reflejan las previsiones económicas más recientes, el impacto de la crisis de la COVID-19, tal y como se refleja en los datos más recientes disponibles, y las experiencias pasadas (es decir, la evolución después de la crisis financiera)^[18].

Es necesario que Europa se esfuerce por alcanzar estos objetivos para mantener su liderazgo en términos de promoción del bienestar de las personas. Aunque es probable que el progreso varíe en los años venideros hasta 2030 y entre los Estados miembros, lograrlos es factible teniendo en cuenta la posición inicial de cada país, y si todos los Estados miembros se unen en un esfuerzo común y toman medidas para cumplirlos con miras a fomentar la convergencia y el bienestar al

alza. **La Comisión invita al Consejo Europeo a apoyar estos tres objetivos. Asimismo, insta a los Estados miembros a definir sus propios objetivos nacionales, como contribución a este esfuerzo común.**

Estos nuevos objetivos estarán respaldados por una revisión del cuadro de indicadores sociales. El cuadro de indicadores revisado supervisará las tendencias y el desempeño de los Estados miembros, lo que permitirá a la Comisión hacer un seguimiento de los avances en la aplicación de los principios del pilar social como parte del marco bien establecido de coordinación de políticas en el contexto del Semestre Europeo.



3. Aplicación de los principios del pilar social

Desde la proclamación del pilar social en la Cumbre de Gotemburgo en 2017, ya se han adoptado medidas significativas^[19] a escala de la Unión, nacional, regional o local con apoyo de fondos de la Unión, apoyo técnico y la orientación del proceso del Semestre Europeo y recomendaciones para reforzar la dimensión social de la Unión^[20]. Ha llegado el momento de hacer un esfuerzo conjunto, con la participación de todos los niveles de gobernanza, los interlocutores sociales y otros actores, para la plena aplicación de los principios del pilar social. Las siguientes secciones se concentran en áreas en las que se necesita más atención, no solo en el contexto actual de recuperación sino también a largo plazo, con el fin de construir una Europa social más fuerte para 2030 en beneficio de todos los europeos.

Más y mejores puestos de trabajo

Crear oportunidades de empleo en la economía real

Hoy en día, conservar y crear nuevos puestos de trabajo es una prioridad en la Unión. Tener un empleo de calidad es una fuente clave de ingresos, propósito y realización, y es fundamental para la inclusión social y la participación activa en la sociedad. Entre 2014 y 2019 se sumaron más de 14,5 millones de puestos de trabajo a la economía de la Unión. Sin embargo, la crisis de la COVID-19 detuvo esta tendencia y muchos europeos han visto peligrar sus medios de subsistencia y sus perspectivas de empleo.

En la respuesta inmediata a la crisis, las medidas nacionales y de la Unión pudieron, en gran medida, amortiguar el impacto negativo. Los regímenes de reducción del tiempo de trabajo han sido eficaces para conservar el empleo en el contexto de la pandemia, y deberían seguir en vigor cuando sea necesario. El Instrumento Europeo de Apoyo Temporal para Mitigar los Riesgos de Desempleo en una Emergencia (SURE)^[21] deriva de las orientaciones políticas de la Comisión como herramienta para proteger a la ciudadanía durante perturbaciones externas. Facilita préstamos para financiar regímenes de jornada laboral reducida y medidas similares, en particular, para los trabajadores por cuenta propia. La Unión emitió los primeros bonos sociales en la historia de la Unión para financiar estos préstamos, lo que también contribuye al desarrollo de las finanzas sociales en Europa. A finales de 2020, se aprobó un total de 90 300 millones EUR en ayuda financiera en el marco del instrumento, para ayudar a dieciocho Estados miembros. A principios de febrero de 2021, quince países de la Unión recibieron alrededor de 53 500 millones EUR en el marco de SURE, y se espera que haya más ayudas. Evaluaremos con detenimiento la experiencia fructífera de SURE en los próximos años.

Sin embargo, a medida que Europa pasa de la respuesta ante la crisis a la recuperación, es necesario un mayor apoyo con miras de futuro para la creación de empleo de calidad, a fin de construir un camino sostenible hacia el objetivo de empleo del 78 % para 2030. Debido a la pandemia, es poco probable que muchos sectores se recuperen por completo a corto plazo, y muchas empresas saldrán de esta crisis en un estado de dificultades financieras. Restablecer y promover un mercado único en pleno funcionamiento es esencial para apoyar la recuperación y aprovechar al máximo el potencial de creación de empleo en todos los ecosistemas económicos. En este contexto, es necesario un enfoque estratégico para realizar la transición gradual de las medidas de emergencia a las medidas que pueden contribuir a la recuperación. Invertir en las personas es fundamental para facilitar la transición profesional hacia los sectores ecológico y digital, así como para apoyar la reestructuración en los sectores más afectados por la pandemia. Las nuevas soluciones estratégicas deben incluir un conjunto coherente de políticas activas del mercado de trabajo, como el trabajo temporal y los incentivos a la transición, políticas en materia de capacidades y mejores servicios de empleo, haciendo pleno uso de los fondos disponibles de la Unión. Las medidas pueden incluir, por ejemplo, apoyo al aprendizaje profesional y el emprendimiento o planes de reinserción laboral diseñados para apoyar a los trabajadores en riesgo de desempleo. Debería priorizarse la inversión en capacidades necesarias en los sectores emergentes para ofrecer perspectivas reales de empleo a los trabajadores en riesgo de despido o que ya están desempleados. **A fin de apoyar una recuperación capaz de generar puestos de trabajo en los Estados miembros tras la crisis de la COVID-19, la Comisión presenta, junto con el presente Plan de Acción, una Recomendación de la Comisión para el apoyo activo eficaz para el empleo^[22], que proporciona orientación sobre la combinación de medidas políticas y financiación disponible para promover la creación de puestos de trabajo y la transición profesional hacia sectores en expansión, en especial el digital y el ecológico.**

En este proceso de cambio, la cooperación con los servicios de empleo y el diálogo entre los interlocutores sociales es fundamental para impulsar una reestructuración socialmente responsable^[23]. El diálogo social, la información, la consulta y la participación de los trabajadores y de sus representantes a diferentes niveles (especialmente el nivel empresarial y sectorial) desempeñan un papel importante en la configuración de las transiciones económicas y el fomento de la innovación en el lugar de trabajo, en concreto con vistas a la doble transición en curso y los cambios en el mundo laboral. A escala de la Unión, un marco integral de Directivas sobre información y consulta de los trabajadores establece, tanto a nivel nacional como transnacional^[24], normas para proteger sus derechos en los procesos de reestructuración. Las autoridades nacionales y los interlocutores sociales deben respetar estas normas. Podrían contemplarse también modalidades específicas para mejorar la aplicación y el cumplimiento de estas directivas. Invertir en la modernización de los servicios públicos de empleo, por ejemplo, mediante medidas subvencionables en el marco del MRR y el Fondo de Cohesión, puede aumentar su capacidad para hacer frente a niveles más altos de desempleo tras la pandemia y apoyar un flujo cada vez mayor de trabajadores entre sectores.

Debe dedicarse especial atención a los jóvenes y las personas con una baja cualificación, que son muy vulnerables a las fluctuaciones del mercado laboral. Necesitan ayuda adicional, ya que muchos trabajaban en los sectores que se han visto más afectados por la pandemia, como el turismo; otros, después de finalizar sus estudios, han tenido menos oportunidades de ingresar al mercado laboral por primera vez; y otros han tenido que interrumpir su educación o formación y no han podido obtener sus títulos como estaba previsto. La Garantía Juvenil reforzada^[25] ofrece orientación hacia una integración estable en el mercado laboral, haciendo hincapié en el empleo de calidad. La Garantía contará con el apoyo de *Next Generation EU* y el MFP, principalmente a través del Fondo Social Europeo Plus (FSE+) con el apoyo del MRR para las medidas elegibles. La Comisión reitera su solicitud a los Estados miembros para que dediquen, al menos, 22 000 millones EUR al apoyo al empleo juvenil^[26]. Los períodos de prácticas permiten adquirir experiencia práctica de primera mano. Facilitan de manera útil el acceso de los jóvenes al mercado laboral. Sin embargo, este objetivo solo puede lograrse si los períodos de prácticas son de buena calidad y se aplican condiciones de trabajo justas.

El apoyo al empleo y a los trabajadores no puede tener éxito sin el apoyo a empresas y empresarios. Una industria dinámica sigue siendo fundamental para la futura prosperidad de Europa y una fuente clave de nuevos puestos de trabajo. La industria europea emplea a unos 35 millones de personas, con muchos más millones de puestos de trabajo vinculados a ella. Con su nuevo modelo de industria^[27] y el Plan de Acción para la Economía Circular^[28], que se lanzó en marzo de 2020, la Comisión sentó las bases de una política industrial que estimula ecosistemas industriales innovadores y competitivos. Nuestras ambiciones no han cambiado, y tenemos que acelerar la recuperación. La estrategia se actualizará para continuar garantizando la ventaja competitiva y la resiliencia de Europa para que la industria pueda impulsar la transformación ecológica y digital.

Las pymes también desempeñan un papel clave en una recuperación que favorezca el empleo^[29]. Justo antes del inicio de la pandemia, el 50 % de las pymes con al menos 10 empleados había aumentado los puestos de trabajo en los 3 años anteriores y el 44 % de las pymes tenía planes de aumentar el número de empleados. Las que habían invertido en innovación tenían más probabilidades de aumentar sus puestos de trabajo en comparación con las que no lo habían hecho. El sector de los servicios por sí solo, con una fuerte presencia de pymes, representa alrededor del 70 % del producto interior bruto (PIB) de la Unión y del empleo, y crea la mayoría de los nuevos puestos de trabajo. Un ejemplo de ello es el sector de la asistencia sociosanitaria, cuyo potencial de crecimiento se estima en 8 millones de puestos de trabajo en los próximos 10 años. La mayoría del personal sociosanitario son mujeres, que brindan cuidados profesionales y no profesionales (no remunerados). Particularmente afectados por la pandemia, las pymes y los trabajadores autónomos se han enfrentado a duras dificultades a la hora de mantenerse a flote. Por lo tanto, un mayor apoyo a las pymes y al emprendimiento, en particular el emprendimiento por parte de las mujeres, es fundamental para ayudarles a reconstruir sus actividades y estimular el progreso de nuevas empresas innovadoras durante la recuperación de la Unión.

También surgirán nuevas oportunidades de la economía social, que crea puestos de trabajo al tiempo que aborda desafíos sociales clave en una amplia variedad de sectores, a menudo a través de la innovación social. El empleo remunerado en la economía social oscila entre menos del 1 % y el 10 % de la población activa total de los Estados miembros, lo que revela un importante potencial económico sin explotar.

La Comisión:

- Revisará en 2022 la Recomendación del Consejo sobre el **marco de calidad para los períodos de prácticas**, especialmente en lo que respecta a las condiciones laborales;
- sobre la base de la aplicación de la Estrategia Industrial 2020 y de las lecciones extraídas de la pandemia de COVID-19, actualizará el **nuevo modelo de industria para Europa** en el segundo trimestre de 2021;
- adoptará un **Plan de Acción para la Economía Social** en el cuarto trimestre de 2021 y aprovechará el potencial de la economía social para crear empleo de calidad y contribuir a un crecimiento justo, sostenible e inclusivo;
- evaluará la **experiencia del Instrumento Europeo de Apoyo Temporal para Mitigar los Riesgos de Desempleo en una Emergencia (SURE)**.

La Comisión insta a:

- Los Estados miembros a diseñar y aplicar paquetes coherentes de medidas que promuevan el **apoyo activo eficaz para el empleo** tras la crisis de la COVID-19, haciendo pleno uso de los fondos disponibles de la Unión para este fin.

- Los Estados miembros a aplicar la **Garantía Juvenil** reforzada, con un enfoque particular en ofertas de calidad que apoyen una integración estable del mercado laboral, utilizando el apoyo financiero de la Unión.
- las autoridades nacionales y los interlocutores sociales a garantizar la **información y las consultas de los trabajadores durante los procesos de reestructuración** de acuerdo con las normas de la Unión, y a **promover la participación de los trabajadores a nivel empresarial** con miras a fomentar la innovación en el lugar de trabajo;
- Las autoridades nacionales, regionales y locales a apoyar el emprendimiento, en particular el emprendimiento por parte de las mujeres, y contribuir a la creación de un entorno propicio para la digitalización, la sostenibilidad y la resiliencia de las pymes.
- Las autoridades nacionales, regionales y locales, junto con la industria, en especial las pymes, los interlocutores sociales y los investigadores, a contribuir al trabajo de la Comisión sobre los **ecosistemas industriales**, centrándose en la colaboración transfronteriza y entre ecosistemas, en particular a través del foro industrial^[30].

Adecuar las normas laborales al futuro del trabajo

Las condiciones laborales en la Unión son de las mejores del mundo. El Derecho de la Unión establece unos requisitos mínimos sobre las condiciones laborales, el tiempo de trabajo, la salud y la seguridad en el trabajo y la igualdad de trato de las personas independientemente de su género, origen étnico o racial, discapacidad, religión o creencias, edad u orientación sexual. También garantiza la igualdad de trato de los trabajadores móviles con los nacionales en el acceso al empleo, las condiciones laborales y todas las demás ventajas sociales y fiscales. Sin embargo, el mundo laboral está en permanente cambio, especialmente debido a la digitalización. Están surgiendo nuevas formas de organización del trabajo y relaciones laborales que traen consigo nuevas oportunidades y desafíos. Lograr el pleno empleo requerirá no solo un aumento significativo de la participación en el mercado laboral, sino también unas condiciones laborales adecuadas que respalden el empleo de calidad, que es una responsabilidad clave de los empleadores. Los impuestos deben dejar de depender del sector laboral y centrarse en otras fuentes que apoyen más el empleo y sean armónicas con los objetivos climáticos y medioambientales, a la vez que protegen los ingresos para ofrecer una protección social suficiente.

El primer desafío que hay que abordar es la pobreza de los ocupados y la desigualdad. Los mercados laborales de la Unión se enfrentan a una proporción cada vez mayor de puestos de trabajo de baja cualificación y mal remunerados, y a la erosión de las estructuras tradicionales de negociación colectiva en algunos países. Para supervisar estas tendencias, la Fundación Europea para la Mejora de las Condiciones de Vida y de Trabajo (Eurofound) seguirá ofreciendo evidencias sobre la evolución de las relaciones laborales y los salarios en la Unión, como los salarios dignos y el sueldo de los autónomos.

Velar por que se pague un salario adecuado por el trabajo es esencial para garantizar unas condiciones de vida y de trabajo adecuadas para los trabajadores y sus familias, así como para construir economías justas y resilientes y apoyar el crecimiento inclusivo. En octubre de 2020, a fin de garantizar unos estándares mínimos en toda la Unión sobre los salarios mínimos adecuados, y apoyar al mismo tiempo la negociación colectiva, la Comisión presentó una propuesta de Directiva sobre unos salarios mínimos adecuados en la Unión Europea^[31], en pleno respeto de las tradiciones nacionales y de la autonomía de los interlocutores sociales.

Otra tendencia emergente importante es la difuminación de las líneas tradicionales entre trabajador por cuenta ajena y por cuenta propia, y una creciente heterogeneidad entre los autónomos. Un ejemplo de ello es la aparición de trabajadores autónomos vulnerables que trabajan a través de plataformas y operan en condiciones precarias. La pandemia ha puesto de

manifiesto esta realidad para los trabajadores de reparto, en particular con respecto a su acceso a la protección social y los riesgos para la salud y la seguridad. Por lo tanto, la Comisión está recopilando pruebas, en concreto, sobre las condiciones laborales de las personas que trabajan a través de plataformas. De acuerdo con el artículo 154 del TFUE, la Comisión lanzó en febrero de 2021 una consulta a los interlocutores sociales sobre la posible orientación de la acción de la Unión^[32]. En junio de 2020, la Comisión lanzó también una iniciativa^[33] para garantizar que el Derecho de competencia de la Unión no obstaculice la mejora de las condiciones laborales mediante convenios colectivos para los trabajadores autónomos que la necesiten.

La rápida digitalización de los lugares de trabajo también pone de relieve cuestiones relacionadas con la vigilancia, el uso de los datos y la aplicación de herramientas de gestión algorítmica. Los sistemas de inteligencia artificial (IA) a menudo se aplican para dirigir la contratación, supervisar las cargas de trabajo, definir las tarifas de remuneración, conducir la trayectoria profesional o potenciar la eficiencia de los procesos, así como cuando se deben realizar tareas de alta exposición. Abordar los desafíos que presenta la toma de decisiones basada en algoritmos, en especial los riesgos derivados de decisiones sesgadas, la discriminación y la falta de transparencia, pueden mejorar la confianza en los sistemas impulsados por IA, promover su uso y proteger los derechos fundamentales.

El teletrabajo se ha convertido en la norma para muchos debido a la pandemia, y es probable que siga imperando a largo plazo. Poder trabajar desde cualquier lugar y en cualquier momento ha sido determinante para la continuidad de los negocios. El teletrabajo ofrece oportunidades para forjar sinergias y lograr el equilibrio entre vida laboral y vida privada: la reducción de los viajes y el cansancio, así como una organización más flexible de la vida profesional y privada pueden conducir a ganancias relacionadas con la productividad y a repercusiones positivas para el medio ambiente. Al mismo tiempo, la condición generalizada de teletrabajo plantea la necesidad de reflexionar, por ejemplo, sobre los límites del tiempo de trabajo en virtud de un contrato y el equilibrio entre la vida profesional y la vida privada.

Ambos avances, la digitalización y el teletrabajo, merecen un amplio debate político con todas las partes interesadas pertinentes, en especial los interlocutores sociales. En junio de 2020, los interlocutores sociales intersectoriales firmaron un Acuerdo Marco Autónomo sobre la Digitalización, que comprende una sección sobre modalidades de conexión y desconexión^[34]. El 21 de enero de 2021, el Parlamento Europeo adoptó una resolución basada en el informe de iniciativa legislativa sobre el derecho a desconectarse de las herramientas digitales^[35]. La resolución insta a la Comisión a presentar una propuesta de directiva sobre estándares y condiciones mínimas para garantizar que los trabajadores puedan ejercer su derecho a desconectarse de las herramientas digitales. Asimismo, la resolución pone de manifiesto el papel fundamental que desempeñan los interlocutores sociales en la identificación y la aplicación de medidas relacionadas con el derecho a desconectarse de las herramientas digitales y con encontrar el equilibrio adecuado entre aprovechar las oportunidades que brinda la digitalización para el lugar de trabajo y abordar los desafíos que plantea. Para ello, como primer paso, la resolución del Parlamento recomienda que los interlocutores sociales adopten medidas de ejecución en un plazo de tres años.

Como se indica en las orientaciones políticas de la Comisión, la Comisión se compromete a responder a las resoluciones de propia iniciativa del Parlamento Europeo sobre la base del artículo 225 del TFUE con un acto legislativo, respetando plenamente los principios de proporcionalidad, subsidiariedad y mejora de la legislación. Cualquier propuesta de la Comisión de elaborar un acto legislativo relacionado con el derecho a desconectarse de las herramientas digitales debe estar sujeta, en virtud del artículo 154 del TFUE, a la consulta a los interlocutores sociales de la Unión, que pueden decidir actuar mediante acuerdos.

La Comisión invita a los interlocutores sociales a encontrar soluciones de común acuerdo para abordar los desafíos que plantean el teletrabajo, la digitalización y el derecho a desconectarse. La Comisión evaluará las prácticas y normas existentes relacionadas con el derecho a desconectarse

de las herramientas digitales y apoyará de forma proactiva a los interlocutores sociales en sus esfuerzos, facilitando los debates y la identificación de las mejores prácticas. El futuro informe de ejecución de la Directiva relativa a la ordenación del tiempo de trabajo^[36] ofrecerá también una oportunidad de reflexionar aún más sobre las implicaciones del trabajo a distancia en el tiempo de trabajo.

La Comisión:

- Presentará en el cuarto trimestre de 2021 una **propuesta legislativa sobre las condiciones laborales de los trabajadores de plataformas digitales**, tras la consulta de los interlocutores sociales;
- presentará una iniciativa en el cuarto trimestre de 2021 para garantizar que el **Derecho de competencia de la Unión** no se interpone en el camino de los convenios colectivos para (algunos) trabajadores autónomos;
- propondrá, a partir del Libro Blanco sobre la inteligencia artificial, un **reglamento de la Unión sobre la inteligencia artificial** en el segundo trimestre de 2021 para la adopción del uso confiable de la IA en la economía de la Unión, especialmente en el lugar de trabajo para todas las formas de trabajo;
- presentará en 2022 un informe sobre la aplicación de la Directiva relativa a la ordenación del tiempo de trabajo;
- garantizará un seguimiento adecuado de la resolución del Parlamento Europeo con recomendaciones a la Comisión sobre el derecho a desconectarse de las herramientas digitales.

La Comisión insta a:

- Los interlocutores sociales a dar seguimiento a su **Acuerdo Marco Autónomo sobre la Digitalización**, en especial en relación a las modalidades de conexión y desconexión, y a explorar: 1) medidas para garantizar unas condiciones de teletrabajo justas y 2) medidas para garantizar que todos los trabajadores pueden disfrutar en la práctica del derecho a desconectarse.

Normas de salud y seguridad en el trabajo para un nuevo mundo laboral

Mejorar las normas de salud y seguridad en el trabajo no solo resulta esencial para proteger la salud y la seguridad de los trabajadores, sino que también es beneficioso para la productividad laboral, el empleo y la economía en general. Los accidentes y las enfermedades laborales producen unas pérdidas anuales estimadas de alrededor del 3,3 % del PIB de la UE. Durante la pasada década, el marco estratégico y las normas europeas de salud y seguridad en el trabajo han contribuido a mejorar considerablemente las condiciones de trabajo. La tasa de incidencia de accidentes mortales en el trabajo ha caído cerca de un 30 %.

Es necesario actualizar el marco estratégico de la UE en materia de salud y seguridad en el trabajo debido a los rápidos cambios tecnológicos y sociales. La pandemia ha puesto de relieve que unas medidas adecuadas de salud y seguridad resultan indispensables. La aceleración de la digitalización está transformando el propio concepto de entorno de trabajo, el carácter y el contenido del trabajo realizado, las disposiciones relativas al horario laboral y las relaciones en el lugar de trabajo. En este contexto, los factores de riesgo psicosocial y organizativo pueden provocar unos niveles más elevados de estrés laboral, mala salud mental, así como riesgos ergonómicos y de seguridad. Esta situación es especialmente difícil para las microempresas y las pymes.

Por tanto, garantizar unos entornos de trabajo saludables y seguros es esencial para proteger a los trabajadores, mantener la productividad y permitir una recuperación económica sostenible. El nuevo marco estratégico de la UE en materia de salud y seguridad en el trabajo establecerá los principios y los objetivos para una acción coordinada de los Estados miembros, los interlocutores sociales y otras partes interesadas con el fin de mejorar la salud y la seguridad de los trabajadores.

La Comisión:

- Presentará en el segundo trimestre de 2021 el **nuevo marco estratégico de la UE en materia de salud y seguridad en el trabajo 2021-2027**, para actualizar las normas de protección de los trabajadores y abordar los riesgos laborales tradicionales y nuevos.
- En función del resultado de la consulta de los interlocutores sociales en curso, presentará propuestas jurídicas en 2022 para **seguir reduciendo la exposición de los trabajadores a sustancias químicas peligrosas, incluido el amianto**^[37].

La Comisión insta a:

- Las autoridades públicas y los interlocutores sociales a garantizar la **aplicación y el cumplimiento de las normas actuales**.

Movilidad laboral

La movilidad constituye un elemento central del proyecto europeo. En los últimos años, la Comisión ha propuesto un ambicioso programa para una movilidad laboral justa. Dicho programa incluía la reforma de EURES^[38], la revisión de las normas sobre desplazamiento de trabajadores^[39], la revisión de las normas de coordinación en materia de seguridad social^[40], orientaciones políticas^[41] y nuevas normas sociales para los trabajadores móviles del transporte por carretera (incluido sobre desplazamiento de trabajadores)^[42], la lucha contra el trabajo no declarado y la creación de una Autoridad Laboral Europea (ALE)^[43]. El objetivo actual es la plena aplicación y cumplimiento de estas normas. La Comisión, junto a la ALE, ofrecerá apoyo a las autoridades nacionales y a las inspecciones de trabajo, por ejemplo, mediante la capacitación y el suministro de información en materia de derechos y obligaciones a la hora de trabajar en el extranjero.

La pandemia de COVID-19 ha arrojado luz sobre las precarias condiciones de trabajo de muchos trabajadores móviles, incluidos los trabajadores de temporada. Para el buen funcionamiento del mercado interior resulta esencial proteger y mejorar sus derechos y condiciones de trabajo, y hacer que la movilidad laboral funcione sin problemas para las empresas y las administraciones. En su plan de acción a largo plazo, la Comisión estableció medidas para mejorar la aplicación y el cumplimiento de las normas del mercado único, en particular en el contexto de la movilidad laboral^[44]. La Comisión adoptó directrices relativas a la libre circulación de los trabajadores^[45] y a los trabajadores de temporada^[46] en la UE en el contexto de la pandemia de COVID-19. Como seguimiento, se están recogiendo pruebas sobre el uso de empresas de trabajo temporal, en particular en el contexto del trabajo transfronterizo. Esto ofrecerá la base para que la Comisión evalúe la necesidad de adoptar medidas legislativas o de otro tipo en la UE, en particular la posible revisión de la Directiva relativa al trabajo a través de empresas de trabajo temporal^[47].

La Comisión:

- Trabaja con la Autoridad Laboral Europea (ALE) en la correcta aplicación y cumplimiento de las normas de la UE sobre movilidad laboral, en la capacitación en materia de información

e inspecciones laborales a nivel nacional, y en la protección de los trabajadores móviles, incluidos los trabajadores de temporada. **En 2024, la Comisión evaluará el rendimiento de la Autoridad en relación con su objetivo y sus tareas, y posiblemente volverá a evaluar el alcance de su mandato.**

La Comisión insta a:

- El Parlamento Europeo y al Consejo a concluir las negociaciones sobre la **revisión de las normas de coordinación en materia de seguridad social.**
- Las autoridades públicas y a los interlocutores sociales a cooperar con el fin de **proteger los derechos de los trabajadores móviles, incluidos los trabajadores de temporada.**

Capacidades e igualdad

Invertir en capacidades y educación para brindar nuevas oportunidades para todos

Una mano de obra cualificada representa el motor de una economía próspera verde y digital, impulsada por ideas y productos innovadores y avances tecnológicos. Los sistemas de educación y formación desempeñan un papel fundamental a la hora de sentar las bases para el aprendizaje permanente, la empleabilidad y la participación en la sociedad. Las inversiones en el aprendizaje deben realizarse porque las pérdidas en este sector tendrán consecuencias negativas a largo plazo sobre la productividad y el crecimiento del PIB.

Las transiciones verde y digital siguen ampliando la necesidad de inversiones continuas en los sistemas de educación y formación. La educación y formación iniciales, incluidos los servicios de educación y cuidados de la primera infancia, ofrecen los cimientos para desarrollar las capacidades básicas y transversales necesarias en sociedades que cambian rápidamente; asimismo, constituyen la base para el posterior aprendizaje y desarrollo de capacidades. Un factor de éxito importante para garantizar que los niños, los jóvenes y los adultos por igual puedan acceder a una educación y formación modernas es que las propias escuelas y centros de formación profesional se modernicen. La promoción de la sostenibilidad medioambiental comienza a una edad temprana. La Comisión propondrá una Recomendación del Consejo^[48] para impulsar la integración de la biodiversidad y los ecosistemas en la educación y la formación. Asimismo, los proyectos emblemáticos del Pacto Verde en el contexto del MRR como «Activación», «Renovación» y «Carga y Repostaje» respaldarán la adquisición de nuevas capacidades ecológicas y abrirá nuevas oportunidades laborales relativas a las tecnologías ecológicas.

Además, el Plan de Acción de Educación Digital 2021-2027^[49], incluyendo el próximo Centro Europeo de Educación Digital, pretende apoyar el desarrollo de un ecosistema educativo digital de alto rendimiento en Europa y mejorar las capacidades y competencias digitales para abordar la transformación digital para todos. Estos objetivos ganaron importancia con la crisis de la COVID-19, en la que los niños y jóvenes de entornos desfavorecidos se han enfrentado a obstáculos importantes a la hora de acceder al aprendizaje a distancia y a la formación continua.

Los centros de enseñanza superior y la educación y formación profesionales (EFP) garantizan que nuestra actual y futura mano de obra tenga las capacidades adecuadas y pueda contribuir a la recuperación. El Espacio Europeo de Educación, la Agenda de Capacidades 2020^[50], el Plan de Acción de Educación Digital y la Recomendación del Consejo sobre la EFP para la competitividad sostenible, la equidad social y la resiliencia^[51] suponen una ayuda para los Estados miembros a la hora de abordar estos desafíos. El Espacio Europeo de Investigación también representa una piedra angular para que Europa sea competitiva y sostenible, y para brindar oportunidades a través de la innovación^[52].

Con el fin de alcanzar el objetivo de capacidades de 2030 relativo a que el 60 % de los adultos participen en actividades de aprendizaje todos los años, se necesita inversión pública y privada continua para facilitar el acceso a la formación para las personas en edad laboral. La financiación reforzada de la UE ofrece unas oportunidades sin precedentes: el FSE+^[53], con un presupuesto de 88 000 millones EUR^[54], seguirá siendo una importante fuente de financiación para las capacidades, la educación y la formación; y Erasmus+^[55], con un presupuesto específico de más de 26 000 millones EUR^[56], contribuirá al desarrollo de capacidades y a la inversión en los sistemas de educación y formación, incluyendo proyectos como la iniciativa «Universidades Europeas» y los centros de excelencia profesional. Los Estados miembros se beneficiarán del Fondo Europeo de Desarrollo Regional (FEDER) para apoyar la infraestructura y los equipos de formación, y del instrumento de apoyo técnico^[57] para crear estrategias inclusivas destinadas al reciclaje y el perfeccionamiento profesional de adultos, diseñar sistemas de certificación y validación, así como fomentar la continuidad del aprendizaje y la movilidad en los proveedores de EFP.

La inversión y las reformas en este ámbito también pueden facilitarse a través del MRR, como se explica en la iniciativa emblemática «Reciclaje y perfeccionamiento profesional» propuesta por la Comisión y en la Recomendación de la Comisión sobre el apoyo activo eficaz para el empleo, presentada junto al presente Plan de Acción. Asimismo, se deben fomentar nuevas inversiones privadas de grandes y pequeñas empresas. Una parte de la nueva Agenda de Capacidades, el Pacto por las Capacidades^[58], que se puso en marcha en noviembre de 2020, representa un modelo de participación compartida entre las regiones, los sectores y las cadenas de valor, para las empresas comprometidas con la capacitación de su mano de obra. Un grupo experto sobre las inversiones en educación y formación apoyará a los Estados miembros para diseñar una financiación eficiente y efectiva.

Empoderar a las personas para que participen en actividades de aprendizaje a lo largo de sus vidas y sus carreras profesionales también exige replantear las políticas. Como se establece en la Agenda de Capacidades 2020, los derechos en forma de cuentas de aprendizaje individuales pueden permitir a los europeos tomar las riendas de sus carreras profesionales y, al mismo tiempo, ofrecen los medios financieros para participar en la formación. Siempre que vayan acompañados de marcos de calidad bien diseñados, así como de orientación y validación de las capacidades, pueden desempeñar un papel importante. Los instrumentos innovadores como las microcredenciales pueden facilitar los itinerarios educativos flexibles y apoyar a los trabajadores en su trabajo o durante las transiciones profesionales. Dar un mayor énfasis a la formación sobre convenios colectivos entre los interlocutores sociales puede mejorar el acceso a oportunidades de formación de calidad en el lugar de trabajo, en particular para el aprendizaje profesional.

La recuperación de Europa también exige atraer nuevos talentos. El envejecimiento y la disminución de la población en Europa ejercen una presión estructural sobre el mercado de trabajo, que cuenta con carencias de capacidades en diferentes regiones y sectores. Como se describe en el Nuevo Pacto sobre Migración y Asilo^[59], la Comisión pretende garantizar que el marco jurídico de la UE en materia de migración beneficie a las sociedades y economías europeas atrayendo talentos y facilitando la admisión de trabajadores con diferentes capacidades que necesita la Unión y la movilidad dentro de la UE de los trabajadores de terceros países que ya se encuentran en esta. El Plan de Acción sobre Integración e Inclusión promueve, entre otras cosas, las oportunidades laborales y el reconocimiento de las capacidades de las personas de origen migrante^[60].

La Comisión:

- Propondrá en el cuarto trimestre de 2021 una **Agenda para la Transformación de la Educación Superior** con el fin de ofrecer todo el potencial de los centros de enseñanza superior para una recuperación dirigida a una transición verde y digital que sea sostenible e inclusiva.

- Propondrá en el cuarto trimestre de 2021 una **iniciativa sobre cuentas de aprendizaje individuales** con el fin de superar los obstáculos para el acceso a la formación y empoderar a los adultos para gestionar las transiciones profesionales.
- Propondrá en el cuarto trimestre de 2021 un **enfoque europeo de las microcredenciales** con el fin de facilitar los itinerarios educativos flexibles y las transiciones en el mercado laboral.
- Propondrá en el cuarto trimestre de 2021 un **paquete sobre capacidades y talentos** que incluirá una revisión de la Directiva sobre residentes de larga duración (Directiva 2003/109), con el fin de crear un auténtico estatuto europeo de residente de larga duración, y una revisión de la Directiva sobre el permiso único (Directiva 2011/98), con el fin de simplificar y aclarar su alcance (incluidas las condiciones de admisión y residencia aplicables a los trabajadores con una capacitación de grado bajo y medio), y que estudiará las opciones para la creación de una reserva de talentos de la UE para trabajadores cualificados de terceros países.

La Comisión insta a:

- Las regiones y empresas, incluidas las pymes, de los ecosistemas industriales y las cadenas de valor, a tenor del **Pacto por las Capacidades**, a cooperar, intercambiar información y desarrollar conjuntamente información estratégica sobre capacidades, así como soluciones adaptadas de perfeccionamiento.
- Los Estados miembros a trabajar a favor de la aplicación de la política en materia de EFP y de los objetivos de la UE establecidos en la **Recomendación del Consejo sobre EFP**, así como a adoptar medidas y realizar inversiones pertinentes.
- Los Estados miembros a desarrollar políticas exhaustivas para facilitar el **acceso a una educación de calidad** para todos de acuerdo con las Recomendaciones del Consejo^[61] pertinentes y proporcionar apoyo específico a estudiantes desfavorecidos para contrarrestar el impacto negativo de la crisis.

Construir una Unión de la Igualdad

La diversidad de nuestra sociedad y nuestra economía representa una fortaleza. La discriminación por motivos de sexo, origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual está prohibida en la UE. La igualdad de trato y de acceso exige un marco jurídico eficaz, actualizado y adecuadamente aplicado. La Comisión está elaborando el informe conjunto sobre la aplicación de la Directiva de igualdad en el empleo^[62] y la Directiva de igualdad racial^[63] para determinar las mejores prácticas en la aplicación de ambas Directivas y los principales desafíos futuros, y presentará cualquier posible legislación necesaria para subsanar las deficiencias. Asimismo, la Comisión ha presentado estrategias ambiciosas para una Unión de la Igualdad, con las que se crearán sinergias para ofrecer las mismas oportunidades a todos^[64].

Luchar contra los estereotipos y la discriminación en el empleo, la formación, la educación, la protección social, la vivienda y la sanidad exige adoptar medidas enérgicas a nivel nacional, regional y local, incluido por parte de los interlocutores sociales, los organismos nacionales de igualdad, las empresas y la sociedad civil. Estos pueden recibir el apoyo de los fondos de la UE, como el FSE+, FEDER, Europa Creativa y Erasmus. Con un presupuesto general de 1 550 millones EUR, el programa Ciudadanos, Igualdad, Derechos y Valores fomentará la igualdad de género, de trato y de derechos de todos con el fin de impulsar unas sociedades más democráticas, diversas y abiertas^[65].

Es necesario realizar esfuerzos especialmente para abordar los estereotipos de género y la discriminación. A pesar de los avances realizados en la última década, la tasa de empleo y los niveles salariales de las mujeres aún van por detrás de los de los hombres. Las mujeres siguen teniendo una presencia mucho menor en los cargos de responsabilidad, sobre todo, en las funciones de gestión de alto nivel y en las juntas corporativas. Al ejecutar la Estrategia para la Igualdad de Género 2020-2025^[66], la UE seguirá luchando contra la violencia de género, contrarrestando los estereotipos sexuales, promoviendo la participación de las mujeres en la toma de decisiones y trabajando para cerrar las brechas de género en el mercado laboral, las retribuciones y las pensiones. La Comisión seguirá impulsando la adopción de la propuesta de 2012 de una Directiva sobre las mujeres en los consejos de administración^[67]. **Junto con el presente Plan de Acción, la Comisión propone una Directiva para fortalecer la aplicación del principio de la igualdad de retribución entre trabajadores y trabajadoras para un mismo trabajo o para un trabajo de igual valor a través de medidas de transparencia salarial y mecanismos de aplicación^[68].** Asimismo, la Comisión determinará las mejores prácticas a la hora de ofrecer derechos de pensión para las interrupciones de la carrera profesional por motivos asistenciales en los regímenes de pensiones y fomentará el intercambio de prácticas entre los Estados miembros, los interlocutores sociales y las partes interesadas en las pensiones.

Unas políticas adecuadas en materia de equilibrio entre la vida privada y la vida laboral facilitan la conciliación de ambas. En particular, los permisos retribuidos pueden tener un efecto positivo sobre la tasa de empleo, en particular para las mujeres, y pueden ayudar a reducir la brecha de género en el empleo. El nivel y el diseño de las prestaciones parentales, así como la posibilidad de compartir el permiso de forma equitativa entre hombres y mujeres también resultan importantes en este contexto. De conformidad con la Directiva relativa a la conciliación de la vida familiar y la vida profesional^[69], la UE seguirá fomentando el reparto igualitario de las responsabilidades asistenciales y laborales.

La disponibilidad de servicios de educación y cuidados de primera infancia, de alta calidad y asequibles, así como de cuidados de larga duración de buena calidad, tiene una repercusión positiva sobre la situación laboral de los padres y, en particular, de las mujeres. Además, es un determinante de peso para la brecha salarial y pensional entre hombres y mujeres. De media, la UE ha alcanzado el objetivo de Barcelona de 2002 del 33 % de los niños de menos de tres años en atención y educación de la primera infancia (un 35,5 % a nivel de la Europa de los Veintisiete en 2019) y el objetivo del 90 % de los niños de edad comprendida entre los tres años y la edad de escolarización obligatoria (el 90 % a nivel de la Europa de los Veintisiete en 2019). Sigue habiendo grandes brechas con muchos Estados miembros que no han alcanzado este nivel, en particular, para los niños de hogares con rentas más bajas o para el grupo de niños de menor edad. Una revisión de los objetivos de Barcelona tendrá por objetivo fomentar la convergencia al alza entre los Estados miembros, de manera que mejore la participación de las mujeres en el mercado laboral.

Las personas con discapacidad se enfrentan a obstáculos importantes en materia de educación, formación, empleo, protección social, vivienda y sanidad. La evaluación de la Estrategia Europea sobre Discapacidad 2010-2020^[70] muestra que la UE ha contribuido significativamente a mejorar la accesibilidad de las personas con discapacidad y a fomentar sus derechos. No obstante, en materia de sanidad, empleo, educación y capacidades los avances fueron más limitados o desiguales. A partir de esta evaluación, y para seguir aumentando la igualdad de oportunidades en la UE, **la Comisión adoptó junto al presente Plan de Acción una nueva Estrategia sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad para el período 2021-2030^[71],** de acuerdo con los objetivos de la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad.

La Comisión:

- Publicará en el primer trimestre de 2021 un **informe conjunto sobre la aplicación de la Directiva de igualdad en el empleo y la Directiva de igualdad racial** y presentará, antes de 2022, cualquier legislación necesaria para subsanar las deficiencias, en particular para reforzar el papel de los organismos de igualdad.
- Presentará en 2022 una **revisión de los objetivos de Barcelona** sobre los servicios de educación y cuidados de la primera infancia.
- Propondrá en el cuarto trimestre de 2021 **medidas legislativas para luchar contra la violencia de género contra las mujeres**, incluido el acoso laboral por motivos de sexo.

La Comisión insta a:

- Los Estados miembros a avanzar en las negociaciones en el Consejo sobre la propuesta de la Comisión para una **Directiva horizontal sobre la igualdad de trato**^[72], así como a concluir las.
- Los Estados miembros a adoptar y aplicar la propuesta de **Recomendación del Consejo sobre la igualdad, la inclusión y la participación de los gitanos**^[73].
- Los Estados miembros a transponer la **Directiva relativa a la conciliación de la vida familiar y la vida profesional** antes de agosto de 2022.
- Los Estados miembros a avanzar en las negociaciones en el Consejo sobre la propuesta de la Comisión para una **Directiva sobre mujeres en los consejos de administración**, así como a concluir las.
- Los Estados miembros a facilitar una educación y cuidados asequibles y de fácil acceso a todos los niños pequeños de toda Europa, de acuerdo con la **Recomendación del Consejo relativa a unos sistemas de educación y cuidados de la primera infancia de buena calidad**^[74].
- Las empresas a poner en marcha mecanismos para **luchar contra las prácticas discriminatorias** en la contratación, selección y promoción, y a fomentar la diversidad en el lugar de trabajo.

Protección e inclusión social

Vida digna

Fomentar la inclusión social y luchar contra la pobreza son valores fundamentales de nuestro modo de vida europeo. Aunque los niveles de pobreza han descendido durante la última década, las desigualdades no han seguido la misma tendencia. La situación relativa de las personas más vulnerables en cuanto a sus ingresos no ha mejorado. La pandemia agrava las actuales desigualdades, señalando posibles brechas en la adecuación y la cobertura de la protección social. Con el fin de alcanzar **de aquí a 2030 el objetivo de reducir el número de personas en riesgo de pobreza o exclusión social en al menos quince millones**, resulta esencial adoptar un enfoque integrado para afrontar las necesidades en todas las fases de la vida y abordar las causas profundas de la pobreza y la exclusión social.

Romper los ciclos intergeneracionales de las desventajas empieza por invertir en la infancia para reducir la brecha entre los niños necesitados y aquellos en mejor situación cuando se trata del acceso a servicios básicos, con el fin de fomentar la igualdad de oportunidades para todos los menores de la UE y prevenir que los niños de familias pobres se conviertan en adultos en riesgo de pobreza. A tal efecto, se necesitan medidas e inversiones nacionales específicas para abordar

la pobreza, las desigualdades y la exclusión social entre los niños. La Comisión apoya a los Estados miembros en sus esfuerzos a través de su asesoramiento, incluido el relativo a las recomendaciones específicas para cada país, con el fin de reforzar las políticas de empleo y sociales, invertir en servicios e infraestructuras sociales, así como aprovechar al máximo la financiación de la UE. Dentro del Espacio Europeo de Educación^[75], la nueva iniciativa «Caminos hacia el éxito escolar» también contribuirá a desvincular el nivel educativo y el rendimiento escolar de la situación social, económica y cultural.

Unos regímenes de renta mínima resultan esenciales para garantizar que nadie se queda atrás. Aunque están en vigor en todos los Estados miembros, los regímenes de renta mínima varían significativamente en cuanto a su adecuación, cobertura, adopción y articulación con las medidas de activación del mercado laboral y los bienes y servicios de capacitación, incluidos los servicios sociales. En muchos casos, los criterios de admisibilidad y los niveles de prestaciones deberían modernizarse.

El acceso a una vivienda asequible es una preocupación creciente en muchos Estados miembros, regiones y ciudades. La situación de carencia de hogar está aumentando en la mayoría de Estados miembros. Aunque las políticas para acabar con dicha situación solo pueden tener éxito a través de un enfoque local o regional adaptado, muchas partes interesadas han solicitado^[76] un impulso europeo para acabar con ella en la UE antes de 2030. Además, la pobreza energética afecta a casi treinta y cuatro millones de europeos que no pueden permitirse calentar sus viviendas, lo que indica la falta de acceso a una vivienda de calidad asequible para muchas familias. La aplicación del Pacto Verde, a través de la Iniciativa «Oleada de renovación»^[77], la Recomendación de la Comisión sobre la pobreza energética^[78], la futura revisión de la Directiva de eficiencia energética^[79] y las orientaciones facilitadas por el Observatorio Europeo de la Pobreza Energética^[80] para la aplicación de medidas a nivel local, ayudará a paliar la pobreza energética y a aumentar la calidad de las viviendas, en particular para los hogares de rentas bajas y medias.

El acceso efectivo a unos servicios esenciales de calidad suficiente, como el agua, el saneamiento, la asistencia sanitaria, la energía, el transporte, los servicios financieros y las comunicaciones digitales, es fundamental para garantizar la inclusión social y económica. Asimismo, estos servicios pueden suponer una fuente importante de creación de empleo. Sin embargo, la renta, la edad, las desigualdades territoriales y la carencia de infraestructuras pueden dificultar el acceso. La inversión en infraestructuras ecológicas, digitales y sociales, también a través de la política de cohesión de la UE, ayuda a prevenir la segregación espacial, luchar contra ella y mejorar el acceso a unos servicios generales de calidad. Las políticas sectoriales de la UE y los marcos reglamentarios relativos a servicios de interés general, que incluyen medidas de protección de los consumidores, prácticas de contratación pública y obligaciones sobre prestación de servicios mínimos, deben seguir apoyando las intervenciones de los Estados miembros y contribuyendo a mejorar el acceso a los bienes y servicios esenciales y la accesibilidad de estos. La Comisión está analizando actualmente la necesidad de revisar el Reglamento general de exención por categorías^[81] y la guía sobre servicios de interés económico general.

La Comisión:

- Propondrá en el primer trimestre de 2021 una **Estrategia de la Unión Europea sobre los Derechos de la Infancia** y la **Recomendación del Consejo por la que se establece la Garantía Infantil Europea** para garantizar que los niños en riesgo de pobreza y exclusión social tengan un acceso efectivo a servicios básicos, como la asistencia sanitaria y la educación.
- Propondrá una **Recomendación del Consejo sobre renta mínima** en 2022 para apoyar y complementar de forma eficaz las políticas de los Estados miembros.

- Pondrá en marcha en el segundo trimestre de 2021 una **plataforma europea de ayuda a las personas sin hogar** para apoyar a los Estados miembros, las ciudades y los proveedores de servicios a intercambiar mejores prácticas e identificar enfoques eficientes e innovadores.
- Pondrá en marcha en el segundo trimestre de 2021 la **iniciativa para una vivienda asequible** para la renovación de cien distritos.
- Presentará en el segundo trimestre de 2021 las **notas orientativas sobre contratación pública de soluciones innovadoras y contratación pública socialmente responsable**.
- Presentará en 2022 un **informe de la UE sobre el acceso a los servicios esenciales**.

La Comisión insta a:

- Las autoridades públicas a garantizar la **eficacia y cobertura de las redes de seguridad social** y el **acceso a los servicios de capacitación** para las personas necesitadas.
- Las autoridades nacionales, regionales y locales a aumentar la adopción de **criterios socialmente responsables en la contratación pública** y a fomentar su uso, de conformidad con las futuras notas orientativas de la Comisión.

Fomentar la salud y garantizar los cuidados

Los sistemas sanitarios y de cuidados de larga duración han sufrido una presión considerable durante la pandemia, lo cual se añadió a los desafíos que ya existían, como el aumento de los tiempos de espera en la asistencia sanitaria, las carencias estructurales de personal y las crecientes desigualdades en materia de salud. Se necesitan reformas e inversiones en los sistemas sanitarios para aumentar su resiliencia y capacidad de gestión de las crisis actuales y futuras, reforzar la atención primaria y la salud mental, así como mejorar el acceso a una asistencia sanitaria de calidad para todos y reducir las desigualdades sociales, territoriales y económicas en materia de salud. La Comisión apoya a los Estados miembros en estos esfuerzos ofreciendo información basada en pruebas y compartiendo mejores prácticas para reforzar los sistemas sanitarios.

La Comunicación de la Comisión sobre la Unión Europea de la Salud^[82] aborda la resiliencia, la accesibilidad y la eficacia de los sistemas sanitarios de la UE. Las medidas mejorarán la capacidad de los Estados miembros para prepararse antes futuras crisis sanitarias y responder juntos a ellas, y garantizarán la disponibilidad, asequibilidad e innovación de los suministros médicos. Asimismo, la Comisión tomará medidas para ejecutar la Estrategia Farmacéutica para Europa^[83] y el Plan Europeo de Lucha contra el Cáncer^[84]. Las nuevas herramientas estadísticas y de supervisión también pueden ayudar a determinar mejor las desigualdades en materia de salud, poniendo de relieve la perspectiva de los pacientes con el fin de mejorar el acceso a la sanidad para los más vulnerables.

La resiliencia de los cuidados de larga duración también se está poniendo a prueba. Se espera que la demanda de servicios asistenciales aumente en una sociedad en proceso de envejecimiento, mientras que la falta de normas de calidad en materia de asistencia y las deficiencias de acceso a unos servicios de calidad, en particular en las zonas rurales, suponen una grave preocupación para muchos Estados miembros. Un informe conjunto de la Comisión y del Comité de Protección Social que se publicará durante la primavera de 2021 determinará cómo responden los sistemas nacionales a estos desafíos y señalará los ámbitos en los que se debe seguir trabajando para garantizar la igualdad de acceso a unos cuidados de larga duración de calidad y asequibles en toda la Unión. El Libro Verde sobre el envejecimiento^[85] puso en marcha una consulta para identificar ámbitos en los que la acción de la UE pueda aportar el máximo valor

añadido. Las reformas e inversiones en cuidados de larga duración ofrecen una oportunidad para una mejor solidaridad intergeneracional, la creación de empleo, unos entornos laborales y de vida más seguros, así como una mejor oferta de servicios de calidad.

La Comisión:

- Propondrá una **iniciativa sobre los cuidados de larga duración** en 2022 con el fin de establecer un marco de reformas políticas que oriente un desarrollo de los cuidados de larga duración sostenibles que garantice un mejor acceso a los servicios de calidad para las personas necesitadas.
- Propondrá nuevas herramientas con el fin de **mejorar la medición de los obstáculos y deficiencias en materia de acceso a la asistencia sanitaria** (2021- 2022).
- Propondrá en el cuarto trimestre de 2021 el **espacio europeo de datos sanitarios** con el fin de promocionar el acceso a dichos datos para una mejor asistencia sanitaria, investigación y elaboración de políticas, y para fomentar el desarrollo, despliegue y aplicación de servicios digitales para la prestación de asistencia sanitaria.

La Comisión insta a:

- Los Estados miembros a invertir en **personal sanitario y asistencial**, y a mejorar sus condiciones de trabajo y acceso a la formación
- Los Estados miembros a impulsar la **digitalización de sus sistemas sanitarios** y a abordar las **desigualdades en materia de salud**.

Adecuar la protección social al nuevo mundo

Durante la pandemia, **muchos Estados miembros han ampliado la protección social** a grupos que anteriormente no estaban cubiertos. Estas medidas excepcionales pueden suponer una fuente de inspiración para reformas estructurales que mejoren la protección de los desempleados, los trabajadores no convencionales y los trabajadores por cuenta propia, y que garanticen su financiación sostenible, de conformidad con la Recomendación del Consejo de 2019 relativa al acceso a la protección social^[86].

Se debe seguir reflexionando sobre la financiación de la protección social, y especialmente sobre los modelos de financiación que permiten la solidaridad continuada entre las generaciones y dentro de estas, con el fin de garantizar un acceso equitativo y sostenible a la protección social en términos de grupos y riesgos cubiertos, mientras se tiene en cuenta que las cotizaciones sociales y los impuestos sobre el trabajo pueden descender debido a la disminución de la población en edad laboral.

La protección social en las fronteras nacionales es una condición previa para el funcionamiento adecuado del mercado interior. Tanto las actuales como las nuevas formas de movilidad laboral facilitadas por la digitalización, desde el teletrabajo transfronterizo generalizado hasta los nómadas digitales que trabajan a distancia en toda la UE, requieren unas interacciones fluidas entre los trabajadores móviles y las administraciones, al tiempo que reducen el riesgo de errores y fraude. Las soluciones innovadoras, especialmente las digitales, pueden facilitar la movilidad física y virtual de los ciudadanos, ayudan a la transferibilidad de los derechos de seguridad social y la verificación transfronteriza de la cotización a la seguridad social por parte de las administraciones, y abordan los desafíos que supone la identificación de personas con fines de coordinación en materia de seguridad social.

La Comisión:

- Pondrá en marcha un **grupo de expertos de alto nivel** para estudiar el futuro del estado de bienestar, su financiación y las interconexiones con el cambiante mundo laboral, y para presentar un informe antes de finales de 2022.
- Iniciará un proyecto piloto en 2021 para estudiar antes de 2023 la puesta en marcha de una solución digital que facilite la interacción entre los ciudadanos móviles y las autoridades nacionales, y para mejorar la transferibilidad transfronteriza de los derechos de seguridad social (**tarjeta europea de la Seguridad Social**), basándose en la iniciativa relativa a una identificación electrónica europea fiable y segura (segundo trimestre de 2021).

La Comisión insta a:

- Los Estados miembros a seguir ampliando el acceso a la protección social, de conformidad con la **Recomendación del Consejo relativa al acceso a la protección social**, y a presentar antes del 15 de mayo de 2021 los planes en los que establezcan sus medidas nacionales.



4. Aunar fuerzas para lograr resultados

Hacer realidad el pilar europeo de derechos sociales es un compromiso político y una responsabilidad compartidos de las instituciones de la UE, las autoridades nacionales, regionales y locales, los interlocutores sociales y la sociedad civil; todos tienen una función que cumplir acorde a sus competencias. La UE respaldará esta iniciativa con todos los instrumentos disponibles: prestar apoyo financiero a través de varios fondos de la UE para invertir en una recuperación equitativa y en la doble transición ecológica y digital; favorecer la participación de todos los agentes; proporcionar orientaciones y facilitar la coordinación de las políticas económicas y sociales a través del Semestre Europeo; hacer cumplir la legislación de la UE; y potenciar su papel como líder mundial. **La Comisión insta a todos los agentes pertinentes a aprovechar al máximo los instrumentos disponibles para acelerar la aplicación del pilar social.**

Potenciar las inversiones sociales por medio de los fondos de la UE

Los Estados miembros deben hacer un uso pleno de los fondos de la UE sin precedentes que están disponibles para respaldar las reformas e inversiones en virtud del pilar europeo de derechos sociales. El presupuesto a largo plazo de la UE para el período 2021-2027, junto con el instrumento de recuperación *Next Generation EU*, constituyen el mayor paquete de estímulos financiado con el presupuesto de la UE. En total, se destinarán 1,8 billones EUR a ayudar a Europa a recuperarse de la crisis de la COVID-19 y a ser más ecológica, más eficiente desde el punto de vista digital y más justa a nivel social.

Un nuevo instrumento financiero principal, englobado en *Next Generation EU*, es el MRR, que cuenta con un presupuesto de 672 500 millones EUR. Los planes nacionales de recuperación y resiliencia suponen una oportunidad única para planear y financiar las inversiones y reformas que apoyan una recuperación social centrada en el empleo, a la vez que se adopta la transición ecológica y digital, y se ponen en práctica las recomendaciones pertinentes específicas para cada país en el marco del Semestre Europeo^[87]. De acuerdo con los seis pilares del MRR, los Estados miembros tendrán que explicar en detalle cómo sus planes nacionales fortalecen el potencial de crecimiento, la creación de empleo y la resiliencia económica, social e institucional, también mediante la promoción de políticas enfocadas en los niños y los jóvenes; favorecen la igualdad entre hombres y mujeres y la igualdad de oportunidades; y mitigan el impacto económico y social de la crisis, contribuyendo a la aplicación del pilar europeo de derechos sociales, de manera que se potencia la cohesión y la convergencia económicas, sociales y territoriales dentro de la Unión.

El FSE+, con 88 000 millones EUR, seguirá siendo el instrumento principal de la UE para respaldar la aplicación del pilar social y alcanzar los tres objetivos principales propuestos por la UE. La aplicación de los principios del pilar social y los desafíos identificados en las recomendaciones específicas por país que se han adaptado en el contexto del Semestre Europeo servirán de base para los Estados miembros a la hora de preparar los programas operativos del FSE+. Con este nuevo instrumento:

- al menos el 25 % de los recursos del FSE+ a nivel nacional deben invertirse en la lucha contra la pobreza y la exclusión social, de los cuales los Estados miembros más afectados por la pobreza infantil deben invertir al menos el 5 % en medidas para combatirla. Los demás deben asignar de manera equitativa un monto apropiado a aplicar la próxima Garantía Infantil. Además, todos los Estados miembros tendrán que destinar al menos el 3 % de su participación del FSE+ a luchar contra la privación material.
- para abordar el desempleo juvenil, los Estados miembros dedicarán al menos el 12,5 % a los jóvenes que ni estudian, ni trabajan, ni reciben formación si el porcentaje relativo correspondiente a este grupo es superior a la media de la UE, mientras que el resto de Estados miembros invertirán el monto adecuado en aplicar la Garantía Juvenil reforzada.
- Los Estados miembros deben destinar un monto apropiado al desarrollo de la capacidad entre los interlocutores sociales y las organizaciones de la sociedad civil; el 0,25 % de los recursos del FSE+ debe programarse si los Estados miembros tienen recomendaciones específicas por país en este ámbito.

Otros fondos también estarán disponibles para aplicar el pilar. El **FEDER** financiará la infraestructura y el equipo para el empleo, la educación, la formación y los servicios sociales. El **Fondo de Transición Justa** apoyará la capacitación en regiones que afronten mayores desafíos socioeconómicos derivados de la transición climática. La **Reserva de Adaptación al Brexit** ayudará a contrarrestar las consecuencias económicas y sociales adversas de la salida del Reino Unido de la UE. **REACT-UE** proporciona 47 500 millones EUR de financiación adicional en 2021 y 2022 para salvar la brecha entre la primera respuesta de emergencia a la crisis de la pandemia y la recuperación de la economía a largo plazo. El **Fondo Europeo de Adaptación a la Globalización** seguirá apoyando a los trabajadores que pierden el empleo a causa de una reestructuración.

Erasmus+ movilizará los sectores de la educación, la formación, la juventud y el deporte para fomentar una recuperación rápida y el crecimiento en el futuro, además de promover las capacidades ecológicas y digitales. El **instrumento de apoyo técnico** mejorará la capacidad administrativa de los Gobiernos y las administraciones públicas para poner en marcha reformas en el marco de los tres objetivos principales para 2030 en materia de empleo, capacidades e inclusión social. **InvestEU** incentivará las inversiones privadas que contribuyan a los objetivos sociales mediante una ventana de inversión específica. Su verificación de sostenibilidad asegurará el

impacto social de las inversiones propuestas y apoyará aquellas destinadas a la economía y la innovación sociales, así como la infraestructura y las capacidades sociales. La visibilidad de los proyectos de economía social puede reforzarse en mayor medida con medidas adicionales como un sistema de etiquetas. **Horizonte Europa** es el programa más ambicioso y de mayor envergadura en materia de investigación e innovación de la historia, con un presupuesto total acordado de 94 000 millones EUR. tiene por objeto desarrollar nuevas tecnologías, transformaciones económicas y sociales innovadoras, y las medidas e inversiones de acompañamiento o facilitadoras, también para fortalecer la resiliencia y la sostenibilidad social y económica. El nuevo **programa La UE por la Salud** para el período 2021-2027, con un presupuesto de 5 100 millones EUR, respaldará la construcción de sistemas sanitarios resilientes en la UE para prepararnos mejor para el futuro. El **Fondo de Asilo, Migración e Integración** apoyará la integración e inclusión de los migrantes.

Al planificar la asignación de recursos financieros, los Estados miembros deben realizar un mayor uso de las evaluaciones de impacto distributivo para tener en cuenta de manera óptima las repercusiones de las reformas e inversiones sobre la renta de los distintos grupos, así como potenciar la transparencia del impacto social de los presupuestos y políticas. Las autoridades nacionales pueden simplificar este proceso, que complementa las medidas de la Comisión para favorecer una mejor calidad de las finanzas públicas, una fiscalidad más transparente y justa, e inversiones y financiación más sostenibles desde la perspectiva social.

Junto con los recursos públicos, el desarrollo de unas finanzas sostenibles también desempeña una función esencial a la hora de movilizar los recursos privados necesarios para alcanzar los objetivos sostenibles. La UE viene movilizando las inversiones privadas en la transición hacia una UE climáticamente neutra y circular que haga un uso eficiente de los recursos. Buen ejemplo de ello es la correcta emisión de los primeros bonos de impacto social de la UE para financiar los préstamos del instrumento SURE. Las inversiones privadas y sostenibles desde el punto de vista social también cumplirán una función de enorme importancia para lograr una recuperación equitativa y justa. Las posibles ampliaciones de la taxonomía de la UE podrían facilitar a las empresas e inversores un lenguaje fiable y común para reconocer actividades socialmente sostenibles y potenciar la transparencia de los mercados financieros sociales. El ámbito de aplicación y el potencial de dichas ampliaciones se estudiarán y evaluarán. Una mejor publicación de información por parte de las empresas en materia social facilitará los flujos de inversión hacia actividades económicas con efectos sociales positivos. Asimismo, también sirve para potenciar la responsabilidad de aquellas por los impactos sociales y de otra naturaleza en lo tocante a la sostenibilidad.

La Comisión:

- Para finales de 2021, adoptará un **acto delegado por el que definir una metodología para notificar información sobre el gasto social en virtud del Mecanismo de Recuperación y Resiliencia.**
- En 2022, presentará una **guía para mejorar el uso que los Estados miembros hacen de las evaluaciones previas de impacto distributivo** a la hora de presupuestar y planificar las reformas.
- Estudiará posibles medidas como parte de la **Estrategia Renovada de Finanzas Sostenibles** (mediados de 2021) para incentivar las inversiones sociales privadas. Para finales de 2021, publicará un informe sobre una posible **ampliación del Reglamento de taxonomía de la UE^[88] para abarcar otros objetivos en materia de sostenibilidad, incluyendo los sociales.**
- Propondrá una **revisión de la Directiva sobre divulgación de información no financiera^[89]** en el segundo trimestre de 2021, incluyendo requisitos más estrictos para las

empresas que publican información sobre asuntos sociales.

La Comisión insta a:

- Los Estados miembros a usar las oportunidades de financiación en la UE, sobre todo, mediante sus **planes nacionales de recuperación y resiliencia** y sus **programas operativos en virtud del FSE+ y el FEDER**, para apoyar la aplicación del pilar social a escala nacional.
- A los Estados miembros a aprovechar la oportunidad inédita que ofrece el **MRR** para poner en práctica las recomendaciones específicas por país pertinentes.
- Las autoridades nacionales y regionales a realizar **evaluaciones previas de impacto distributivo** como parte de sus procesos presupuestarios y políticos más generales.
- Los Estados miembros a promover las condiciones para el **desarrollo de mercados transparentes de inversiones sociales**.

Movilizar las fuerzas de todos los agentes

La participación de las autoridades nacionales, regionales y locales, los interlocutores sociales y la sociedad civil es crucial para garantizar el compromiso con el pilar. En este sentido, **una coordinación coherente y exhaustiva a nivel nacional es fundamental y puede marcar la diferencia a la hora de movilizar los esfuerzos de todos los agentes nacionales pertinentes**. La Comisión seguirá organizando eventos a escala de la UE para hacer balance de los avances logrados y establecer las aspiraciones de las medidas a nivel de la UE. Todos los agentes pertinentes deben organizar las actividades de comunicación y participación para sensibilizar a la población acerca del pilar y fomentar los derechos sociales en Europa, así como para interactuar con los ciudadanos y todos aquellos que trabajan directamente en la aplicación de los principios del pilar.

Cabe destacar que también se debe reforzar el diálogo social a nivel nacional y de la UE.

Los interlocutores sociales desempeñan una función importante a la hora de mitigar los efectos de la pandemia, sostener la recuperación y gestionar los futuros cambios del mercado laboral. Se necesita fortalecer los esfuerzos para apoyar la cobertura de los convenios colectivos y evitar que disminuyan la participación y la densidad organizativa de los interlocutores sociales. Durante la consulta en el período previo a este Plan de Acción, los interlocutores sociales de toda Europa hicieron hincapié en la necesidad de reforzar el diálogo social a nivel nacional, en especial al potenciar la participación en las medidas correspondientes y sus capacidades, así como al mejorar su acercamiento a nuevos sectores, los jóvenes y aquellos que trabajan mediante plataformas.

La Comisión:

- Fomentará las actividades de comunicación y el **proceso de interacción con todos los agentes pertinentes para asegurar** la concienciación y el compromiso común con el pilar.
- Tras consultar con los interlocutores sociales en 2021^[90], presentará **una iniciativa para respaldar el diálogo social a escala nacional y de la Unión** en 2022. La iniciativa comprenderá la convocatoria de una nueva subvención para prácticas innovadoras de diálogo social; un programa de información y visitas para futuros líderes jóvenes de los interlocutores sociales; la revisión del diálogo social sectorial a nivel de la Unión; y un nuevo marco de apoyo para los acuerdos de los interlocutores sociales a nivel de la Unión.

La Comisión insta a:

- Las autoridades nacionales, los interlocutores sociales, la sociedad civil y otros agentes pertinentes a **organizar actividades de comunicación** y participación recogiendo e intercambiando buenas prácticas en toda Europa.
- Los Estados miembros a organizar un **mecanismo de coordinación para asegurar la participación de todas las partes interesadas pertinentes a nivel nacional** a la hora de aplicar el pilar.
- Los Estados miembros a fomentar y crear las condiciones para mejorar el **funcionamiento y efectividad de los convenios colectivos y el diálogo social**.
- Las autoridades públicas a seguir **reforzando el diálogo social** y a consultar con los interlocutores sociales al diseñar las políticas y la legislación pertinentes.
- Los **interlocutores sociales europeos a contribuir a la transformación efectiva de los mercados laborales de Europa negociando más acuerdos a nivel de la UE**.

Fortalecer la coordinación y la supervisión

Los Estados miembros deben aprovechar al máximo el Semestre Europeo como el marco consolidado pertinente para coordinar las reformas e inversiones económicas, laborales y sociales, al centrarse en la población y su bienestar. Desde 2018, los principios del pilar se han simplificado a lo largo de todo el ciclo del Semestre Europeo. Los Estados miembros deben informar de la aplicación del pilar en sus programas nacionales de reformas. Las recomendaciones específicas por país, basadas en las cuatro dimensiones de la sostenibilidad medioambiental, la productividad, la equidad y la estabilidad macroeconómica identificadas en la Estrategia Anual de Crecimiento Sostenible, seguirán facilitando orientaciones sobre la aplicación de los principios del pilar a nivel nacional, también mediante la financiación de la UE pertinente. Tal y como se ha mencionado antes, los objetivos principales de la UE ayudarán a conducir las políticas y reformas nacionales y regionales en materia de empleo, capacidades y sociedad. En los próximos años, el Semestre Europeo también permitirá supervisar, de manera coordinada, la ejecución de los planes de recuperación y resiliencia.

Como herramienta de seguimiento principal utilizada en el Semestre Europeo, la Comisión propone revisar el cuadro de indicadores sociales para abarcar el pilar de manera más exhaustiva. Junto con los objetivos principales, integrar y actualizar el conjunto de indicadores actual ayudará a rastrear los progresos hacia los principios del pilar de manera más completa y supervisar la aplicación de las actuaciones políticas propuestas por este Plan de Acción. La propuesta de actualizar el cuadro de indicadores sociales, relacionada también con los Objetivos de Desarrollo Sostenible de la ONU, se presenta en el anexo 2 de este Plan de Acción (su base analítica se describe en el documento de trabajo de los servicios de la Comisión complementario). En los países candidatos a la adhesión, el cuadro de indicadores sociales actualizado se utilizará en el proceso del programa de reforma económica (PRE) para supervisar los progresos de la aplicación del pilar, en función de la disponibilidad de los datos.

El Informe conjunto sobre el empleo se centrará en los principios pertinentes del pilar, con un análisis más profundo de su puesta en práctica a nivel nacional y de la UE, en virtud del cuadro de indicadores sociales revisado. Se invitará a los Estados miembros a presentar informes periódicos en sus programas nacionales de reformas sobre la aplicación y sobre las iniciativas políticas previstas para colmar las lagunas.

Por último, también se seguirá mejorando la **oportunidad de las estadísticas sociales** a la vista del Reglamento sobre las estadísticas europeas relativas a las personas y los hogares^[91], de reciente adopción, junto con las primeras estimaciones en materia de pobreza y desigualdad. La Comisión continuará animando a los Estados miembros a mejorar la recogida de datos

desagregados por origen racial o étnico, en virtud del Plan de Acción Antirracismo de la UE. En colaboración con las demás instituciones de la UE, la Comisión también seguirá **mejorando y desarrollando indicadores fiables y comparables a escala internacional para medir y supervisar el bienestar de la población** en la Unión, teniendo en cuenta el contexto específico de cada país y el trabajo realizado por otros agentes internacionales pertinentes.

La Comisión:

- Seguirá dirigiendo, por medio del **Semestre Europeo**, las reformas e inversiones nacionales, también en la aplicación de los planes de recuperación y resiliencia, de manera que se avance con la aplicación de los principios del pilar social.
- Acordará una **versión revisada del cuadro de indicadores sociales** con los Estados miembros en 2021 para reflejar de manera óptima las prioridades y las actuaciones políticas fijadas en este Plan de Acción.
- **Ampliará el ámbito de aplicación, profundizará en el análisis del informe conjunto sobre el empleo** y celebrará eventos específicos para presentar los progresos en la aplicación del pilar.

Implementación, aplicación y ejecución del acervo social de la UE

La utilidad del código normativo social de la UE se mide por el éxito de su aplicación.

Muchos de los informantes de la consulta realizada en apoyo a este Plan de Acción pusieron de relieve la importancia de una mejor implementación, aplicación y ejecución del Derecho laboral y social actual de la UE. Un diálogo más estrecho y frecuente con los Estados miembros puede facilitar la transposición oportuna de los instrumentos jurídicos de la UE, mejorar la calidad de la aplicación y evitar la necesidad de incoar procedimientos de infracción más adelante. De manera paralela, la Comisión buscará intensificar las medidas si los Estados miembros no cumplen con sus obligaciones previstas en la legislación de la UE.

La Comisión:

- Potenciará la **cooperación con los Estados miembros en materia de Derecho laboral y social de la UE**, centrándose en la transposición y aplicación, y compartiendo buenas prácticas.

La Comisión insta a:

- los Estados miembros a respaldar y reforzar el **desarrollo de la capacidad de las inspecciones de trabajo** en sus actividades para supervisar la aplicación del acervo de la Unión.

La UE como líder mundial responsable

El pilar, que orienta las actuaciones internacionales de la UE en materia social, ayuda a afirmar el papel de esta como líder mundial responsable. La Comisión contribuye a la creación de un marco de igualdad a escala mundial en el que las ventajas competitivas no van en detrimento de los más vulnerables. Por una parte, la UE actúa dentro de un sistema multilateral basado en normas internacionales a las que se adhieren la UE o sus Estados miembros. Por otra, el pilar es una guía para nuestras relaciones bilaterales con socios externos, incluidos los socios de la ampliación y de la vecindad, definiendo el alto nivel de criterios sociales que defiende la UE.

Para potenciar el diálogo con los Balcanes Occidentales a fin de promover la aplicación del pilar europeo de derechos sociales^[92], así como para abordar la brecha social entre los Estados miembros y los Balcanes Occidentales, se incluirá a los países candidatos y a los candidatos potenciales, según proceda, en las actuaciones, plataformas, grupos de trabajo y reuniones pertinentes. El Instrumento de Ayuda Preadhesión (IAP) III facilitará una mayor financiación para el desarrollo de capital humano y una iniciativa emblemática para aplicar los sistemas de garantía para la juventud a fin de abordar la alta proporción de jóvenes que ni estudian, ni trabajan, ni reciben formación en la región^[93].

La UE seguirá fomentando el trabajo decente y la inclusión social a nivel mundial, cooperando con los países socios, en particular, dentro de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) y por medio de sus políticas comerciales y de desarrollo, las adquisiciones y finanzas sostenibles, la transparencia corporativa y la gobernanza empresarial sostenible. De acuerdo con la convocatoria en las Conclusiones del Consejo sobre derechos humanos y trabajo digno en las cadenas de suministro mundiales^[94], la Comisión abordará la dimensión social de las actuaciones internacionales en respuesta a la pandemia, el cambio climático, las nuevas tecnologías y la Agenda 2030 de las Naciones Unidas^[95]. Como miembro de los foros del G7 y el G20, la UE fomenta una recuperación económica sostenible e inclusiva que beneficie a todas las personas de todos los países.

La Comisión:

- Adoptará una **Comunicación sobre el trabajo digno en todo el mundo** en el segundo trimestre de 2021, por la que se facilita una visión exhaustiva del conjunto de herramientas pertinentes de la UE y se establece un plan director para la estrategia de la UE sobre llevar adelante la dimensión social de las actuaciones internacionales.
- Adoptará en el segundo trimestre de 2021 una iniciativa sobre **gobernanza empresarial sostenible**.

La Comisión insta a:

- Los Estados miembros a favorecer los **criterios laborales internacionales, el trabajo digno y la inclusión social a escala mundial**, así como a trabajar para cumplir con la Agenda 2030 de las Naciones Unidas y los Objetivos de Desarrollo Sostenible, con la estrecha colaboración de los interlocutores sociales y la sociedad civil.
- A los países candidatos a seguir ajustándose a los criterios y políticas sociales de la UE, sobre todo, por medio del **proceso del programa de reforma económica**, en el camino que conduce a la convergencia de la Unión.



5. Sigüientes pasos

El presente Plan de Acción propone actuaciones a nivel de la Unión para la aplicación continuada del pilar europeo de derechos sociales, a fin de construir una Europa social más fuerte para unas transiciones y recuperación justas. Lograr el ejercicio pleno de los derechos y principios del pilar por parte de los ciudadanos de la Unión requiere, en su mayor parte, actuaciones a nivel nacional, regional y local. La Comisión insta a los Estados miembros, a los interlocutores sociales y a otros agentes pertinentes como las autoridades regionales y locales, así como a las organizaciones de la sociedad civil, a establecer los estrictos criterios sociales que se reflejan en el pilar como base de sus inversiones y reformas destinadas a potenciar la recuperación tras la pandemia de la COVID-19. Nuestra meta común es invertir en las generaciones presentes y futuras de europeos, permitiéndoles a ellos y a Europa en su conjunto prosperar mediante la innovación y la diversidad, a pesar de los cambios y las adversidades.

La Cumbre Social de Oporto del 7 al 8 de mayo de 2021, organizada por el Presidencia portuguesa del Consejo, permitirá confirmar, al nivel político más elevado, el compromiso y la ambición de priorizar a la población en la recuperación de Europa y más allá.

Para respaldar la ejecución del presente Plan de Acción, la Comisión insta a las instituciones europeas, los parlamentos nacionales, los interlocutores sociales y la sociedad civil a organizar debates políticos conjuntos periódicos para hacer balance de los avances hacia una Europa social fuerte para 2030.

La Comisión **revisará el Plan de Acción en 2025**. Dicha revisión servirá de base para posteriores actuaciones a nivel de la UE a fin de alcanzar los objetivos de la UE para 2030.

Anexo 1

PRINCIPALES ACCIONES DE LA COMISIÓN



2020

[Estrategia para la Igualdad de Género](#)

[Estrategia Industrial, Plan de Acción para la Economía Circular y Estrategia para las Pymes](#)

[Instrumento Europeo de Apoyo Temporal para Atenuar los Riesgos de Desempleo en una Emergencia \(SURE\)](#)

[Marco Financiero Plurianual revisado 2021-2027](#)

[Mecanismo de Recuperación y Resiliencia y REACT-UE](#)

[Agenda de Capacidades Europea para la competitividad sostenible, la equidad social y la resiliencia](#)

[Recomendación del Consejo sobre la educación y formación profesionales \(EFP\)](#)

[Apoyo al empleo juvenil, acompañado por el refuerzo de la Garantía Juvenil](#)

[Espacio Europeo de Educación](#)

[Plan de Acción de Educación Digital 2021-2027](#)

[Plan de Acción Antirracismo](#)

[Marco estratégico de la UE para la igualdad, la inclusión y la participación de los gitanos, acompañado de una Recomendación del Consejo sobre la igualdad, la inclusión y la participación de los gitanos](#)

[Oleada de renovación, incluyendo la Recomendación de la Comisión sobre la pobreza energética](#)

[Pacto por las Capacidades](#)

[Plan de Acción sobre Integración e Inclusión](#)

[Estrategia para la Igualdad de las Personas LGBTIQ](#)

[Propuesta de Directiva sobre unos salarios mínimos adecuados](#)

[Estrategia farmacéutica](#)

[Estrategia de Movilidad Sostenible e Inteligente](#)

T1 2021

[Libro Verde sobre el envejecimiento](#)

[Plan Europeo de Lucha contra el Cáncer](#)

[Primera fase de la consulta a los interlocutores sociales de la UE sobre el trabajo en plataformas digitales](#)

[Plan de Acción del Pilar Europeo de Derechos Sociales](#)

[Propuesta de revisión del cuadro de indicadores sociales](#)

[Nueva Estrategia sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad](#)

[Medidas vinculantes de transparencia salarial](#)

[Recomendación de la Comisión sobre un apoyo activo eficaz para el empleo](#)

[Década digital de Europa](#)

[Estrategia sobre los Derechos de la Infancia y Garantía Infantil Europea](#)

[Informe conjunto sobre la aplicación de la Directiva relativa a la igualdad de trato en el empleo y la Directiva sobre igualdad racial](#)



T2 2021

Iniciativa «Gobernanza Empresarial Sostenible»
Revisión de la Directiva sobre la divulgación de información no financiera
Seguimiento del Libro Blanco sobre la inteligencia artificial
Una identificación electrónica europea fiable y segura
Actualización de la nueva Estrategia Industrial para Europa
Nueva Estrategia sobre Salud y Seguridad en el Trabajo
Plataforma europea de ayuda a las personas sin hogar
Comunicación sobre el trabajo digno en todo el mundo
Iniciativa «Vivienda Asequible»
Notas orientativas sobre la contratación pública de soluciones innovadoras y la contratación pública socialmente responsable

T3 2021

Estrategia Renovada de Finanzas Sostenibles

T4 2021

Plan de Acción para la Economía Social
Legislación para combatir la violencia de género contra la mujer
Marco de cuentas de aprendizaje individual y microcredenciales
Agenda para la Transformación de la Educación Superior
Recomendación del Consejo relativa a la educación para la sostenibilidad medioambiental
Paquete sobre capacidades y talentos
Informe conjunto sobre el empleo ampliado en profundidad
Iniciativa «Negociación colectiva para los Trabajadores Autónomos»
Espacio europeo de datos sanitarios
Método para la presentación de informes del gasto social en el marco del MRR
Informe sobre el Reglamento de taxonomía de la UE

2022

Informe de ejecución de la Directiva relativa a la ordenación del tiempo de trabajo
Iniciativa «Caminos hacia el éxito escolar»
Revisión de los objetivos de Barcelona
Revisión del marco de calidad para los períodos de prácticas
Iniciativa sobre los cuidados de larga duración
Informe del nuevo Grupo de Expertos de Alto Nivel sobre el acceso a una protección social adecuada y sostenible
Nuevas herramientas e indicadores sobre el acceso a la asistencia sanitaria
Propuestas legislativas para reducir la exposición de los trabajadores a productos químicos peligrosos, en particular el amianto
Recomendación del Consejo sobre la renta mínima
Iniciativa en materia de diálogo social
Orientación sobre las evaluaciones de efectos distributivos *ex ante*
Primer informe de la UE sobre el acceso a los servicios esenciales

2023

Tarjeta europea de la Seguridad Social

Anexo 2

EL CUADRO DE INDICADORES SOCIALES REVISADO

	Indicadores principales	Indicadores secundarios	ODS
Igualdad de oportunidades	<p>Participación de los adultos en actividades educativas en los últimos doce meses**</p> <p>Porcentaje de personas que abandonan prematuramente la educación y la formación</p> <p>Nivel de capacidades digitales de los ciudadanos</p> <p>Proporción de jóvenes que ni estudian, ni trabajan, ni reciben formación (de 15 a 29 años)</p> <p>Brecha de género en el empleo</p> <p>Ratio de distribución de la renta por quintiles (S80/S20)</p>	<p>Titulados en educación terciaria</p> <p>Bajo rendimiento en educación (también en capacidades digitales)**</p> <p>Participación de adultos poco cualificados en el aprendizaje**</p> <p>Porcentaje de adultos desempleados con una actividad de formación reciente**</p> <p>Brecha en las cifras de bajo rendimiento entre los cuartiles inferior y superior del índice socioeconómico (PISA)**</p> <p>Brecha de género en el empleo a tiempo parcial</p> <p>Brecha salarial entre hombres y mujeres, sin ajustar</p> <p>Proporción de la renta percibida por el 40 % de la población con menores ingresos (ODS)**</p>	<p>4. Educación de calidad</p> <p>5. Igualdad de género</p> <p>10. Reducción de las desigualdades</p>
Condiciones de trabajo justas	<p>Tasa de empleo</p> <p>Tasa de desempleo</p> <p>Tasa de desempleo de larga duración</p> <p>Crecimiento de la renta bruta disponible de los hogares per cápita</p>	<p>Tasa de actividad</p> <p>Tasa de desempleo juvenil</p> <p>Empleo en el puesto actual por duración</p> <p>Tasas de transición de los contratos temporales a los indefinidos</p> <p>Proporción de trabajadores temporales involuntarios**</p> <p>Accidentes mortales en el trabajo por 100 000 empleados (ODS)**</p> <p>Tasa de riesgo de pobreza de los ocupados</p>	<p>8. Trabajo decente y crecimiento económico</p>

<p>Protección e inclusión social</p>	<p>Tasa de riesgo de pobreza o exclusión social (AROPE)</p> <p>Tasa de riesgo de pobreza o exclusión en el caso de los niños (de 0 a 17 años)**</p> <p>Impacto de las transferencias sociales (distintas de las pensiones) en la reducción de la pobreza</p> <p>Brecha de empleo entre personas con y sin discapacidad**</p> <p>Sobrecoste de la vivienda**</p> <p>Niños menores de tres años de edad en guarderías oficiales</p> <p>Necesidades de cuidados médicos no satisfechas declaradas</p>	<p>Tasa de riesgo de pobreza (AROP)</p> <p>Tasa de privación material y social grave</p> <p>Personas que viven en un hogar con muy baja intensidad laboral</p> <p>Carencias graves en la vivienda (dueño e inquilino)</p> <p>Mediana de la brecha de riesgo de pobreza**</p> <p>Tasa de beneficiarios de prestaciones [proporción de personas de 18 a 59 años que reciben algún tipo de prestación social (distinta de las prestaciones de vejez) entre la población en riesgo de pobreza]**</p> <p>Gasto social total por función (porcentaje del PIB): Protección social, atención sanitaria, educación, cuidados de larga duración**</p> <p>Prestaciones por desempleo [entre los desempleados de corta duración]**</p> <p>Cobertura de las necesidades de cuidados de larga duración**</p> <p>Tasa de sustitución agregada para las pensiones</p> <p>Proporción de la población incapaz de calentar convenientemente sus hogares (ODS)**</p> <p>Dimensión de conectividad del Índice de la Economía y la Sociedad Digitales</p> <p>Niños a partir de tres años hasta el inicio de la educación primaria obligatoria en guarderías oficiales**</p> <p>Gastos directos en asistencia sanitaria</p> <p>Años de vida saludable a los 65 años: Mujeres y hombres</p> <p>Mortalidad estandarizada evitable y tratable (ODS)**</p>	<p>1. Fin de la pobreza</p> <p>3. Salud y bienestar</p>
---	--	---	---

** Nuevo indicador en comparación con la versión actual del cuadro de indicadores (entre paréntesis, el marco en el que se usa en la actualidad)

Nota: los desgloses de los indicadores del cuadro de indicadores sociales por grupo de edad, sexo, país de nacimiento y condición de discapacidad se utilizarán para complementar el análisis, si procede.

Anexo 3

LOS PRINCIPIOS DEL PILAR, PROCLAMADOS EN 2017 EN LA CUMBRE DE GOTENBURGO



1. Educación, formación y aprendizaje permanente

Toda persona tiene derecho a una educación, formación y aprendizaje permanente inclusivos y de calidad, a fin de mantener y adquirir capacidades que les permitan participar plenamente en la sociedad y gestionar con éxito las transiciones en el mercado laboral.



2. Igualdad de género

a. La igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres debe garantizarse y fomentarse en todos los ámbitos, también en relación con la participación en el mercado laboral, las condiciones de trabajo y de empleo y la progresión de la carrera.

b. Las mujeres y los hombres tienen derecho a la igualdad de retribución para un trabajo de igual valor.



3. Igualdad de oportunidades

Con independencia de su género, origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual, toda persona tiene derecho a la igualdad de trato y de oportunidades en relación con el empleo, la protección social, la educación y el acceso a bienes y servicios a disposición del público. Deberá fomentarse la igualdad de oportunidades de los grupos infrarrepresentados.



4. Apoyo activo para el empleo

a. Toda persona tiene derecho a recibir asistencia personalizada y oportuna a fin de mejorar sus perspectivas de empleo o de trabajar por cuenta propia. Esto incluye el derecho a recibir ayuda para la búsqueda de empleo, la formación y el reciclaje. Toda persona tiene derecho a la transferencia de la protección social y el derecho a la formación durante las transiciones profesionales.

b. Los jóvenes tienen derecho a educación continua, una formación como aprendices, un período de prácticas o una oferta de empleo de buena calidad en los cuatro meses siguientes a quedar desempleados o finalizar los estudios.

c. Las personas desempleadas tienen derecho a recibir una ayuda personalizada, continuada y adecuada. Los desempleados de larga duración tienen derecho a una evaluación individual detallada a más tardar a los dieciocho meses de desempleo.



5. Empleo seguro y adaptable

a. Con independencia del tipo y la duración de la relación laboral, los trabajadores tienen derecho a un trato justo y equitativo en materia de condiciones de trabajo y el acceso a la protección social y a la formación. Deberá fomentarse la transición hacia formas de empleo por tiempo indefinido.

b. De conformidad con la legislación y los convenios colectivos, deberá garantizarse la flexibilidad necesaria para que los empresarios puedan adaptarse con rapidez a los cambios en el contexto económico.

c. Deberán promoverse formas innovadoras de trabajo que garanticen condiciones de trabajo de calidad. Deberán fomentarse el espíritu empresarial y el trabajo por cuenta propia y facilitarse la movilidad profesional.

d. Deberán evitarse las relaciones laborales que den lugar a unas condiciones de trabajo precarias, en particular prohibiendo la utilización abusiva de contratos atípicos. Los períodos de prueba deben tener una duración razonable.

6. Salarios



- a. Los trabajadores tienen derecho a salarios justos que proporcionen un nivel de vida digno.
- b. Deberá garantizarse un salario mínimo adecuado que permita satisfacer las necesidades del trabajador y de su familia en función de las condiciones económicas y sociales, y que al mismo tiempo salvaguarde el acceso al empleo y los incentivos para buscar trabajo. Deberá evitarse la pobreza de los ocupados.
- c. Todos los salarios deberán fijarse de manera transparente y predecible, con arreglo a las prácticas nacionales y respetando la autonomía de los interlocutores sociales.

7. Información sobre las condiciones de trabajo y la protección en caso de despido



- a. Los trabajadores tienen derecho a ser informados por escrito al comienzo del empleo sobre sus derechos y obligaciones derivados de la relación laboral, incluso en período de prueba.
- b. Antes de proceder a un despido, los trabajadores tienen derecho a ser informados de los motivos de este y a que se les conceda un plazo razonable de preaviso. Tienen derecho a acceder a una resolución de litigios efectiva e imparcial y, en caso de despido injustificado, tienen derecho a reparación, incluida una indemnización adecuada.

8. Diálogo social y participación de los trabajadores



- a. Se deberá consultar a los interlocutores sociales sobre el diseño y la aplicación de políticas sociales, económicas y de empleo, de acuerdo con las prácticas nacionales. Deberá animárseles a que negocien y celebren convenios colectivos en asuntos de su incumbencia, respetando su autonomía y su derecho a la acción colectiva. En su caso, los acuerdos celebrados entre los interlocutores sociales deberán aplicarse a nivel de la Unión y de sus Estados miembros.
- b. Los trabajadores o sus representantes tienen derecho a ser informados y consultados oportunamente sobre asuntos de interés para ellos, en particular sobre la transferencia, reestructuración y fusión de empresas y sobre despidos colectivos.
- c. Deberá fomentarse el apoyo para aumentar la capacidad de los interlocutores sociales para promover el diálogo social.

9. Equilibrio entre vida profesional y vida privada



- Los padres y las personas con responsabilidades asistenciales tienen derecho a los permisos adecuados, a unas condiciones de trabajo flexibles y a servicios de asistencia. Las mujeres y los hombres deberán tener igualdad de acceso a permisos especiales para cumplir con sus responsabilidades asistenciales y deberá animárseles a utilizarlos de forma equilibrada.

10. Entorno de trabajo saludable, seguro y adaptado y protección de



- a. Los trabajadores tienen derecho a un elevado nivel de protección de la salud y la seguridad en el trabajo.
- b. Los trabajadores tienen derecho a un entorno de trabajo adaptado a sus necesidades profesionales y que les permita prolongar su participación en el mercado laboral.
- c. Los trabajadores tienen derecho a la protección de sus datos personales en el contexto del empleo.

11. Asistencia y apoyo a los niños



- a. Los niños tienen derecho a disfrutar de una educación y asistencia infantil asequibles y de buena calidad.
- b. Los niños tienen derecho a la protección contra la pobreza. Los niños procedentes de entornos desfavorecidos tienen derecho a medidas específicas destinadas a promover la igualdad de oportunidades.



12. Protección social

Con independencia del tipo y la duración de su relación laboral, los trabajadores por cuenta ajena y, en condiciones comparables, los trabajadores por cuenta propia, tienen derecho a una protección social adecuada.



13. Prestaciones por desempleo

Los desempleados tienen derecho a ayudas adecuadas a la activación por parte de los servicios públicos de empleo para (re)integrarse en el mercado laboral y a prestaciones de desempleo adecuadas de duración razonable, en consonancia con sus propias contribuciones y los criterios de concesión nacionales. Estas prestaciones no deberán desincentivar un retorno rápido al trabajo.



14. Renta mínima

Toda persona que carezca de recursos suficientes tiene derecho a unas prestaciones de renta mínima adecuadas que garanticen una vida digna a lo largo de todas las etapas de la vida, así como el acceso a bienes y servicios de capacitación. Para las personas que pueden trabajar, las prestaciones de renta mínima deben combinarse con incentivos a la (re)integración en el mercado laboral.



15. Pensiones y prestaciones de vejez

a. Los trabajadores por cuenta ajena y por cuenta propia tienen derecho a recibir una pensión de jubilación acorde a sus contribuciones que garantice una renta adecuada. Las mujeres y los hombres deberán tener las mismas oportunidades para adquirir derechos de pensión.

b. Toda persona en la vejez tiene derecho a los recursos que garanticen una vida digna.



16. Sector sanitario

Toda persona tiene derecho a un acceso oportuno a asistencia sanitaria asequible, de carácter preventivo y curativo y de buena calidad.



17. Inclusión de las personas con discapacidad

Las personas con discapacidad tienen derecho a una ayuda a la renta que garantice una vida digna, a servicios que les permitan participar en el mercado laboral y en la sociedad y a un entorno de trabajo adaptado a sus necesidades.



18. Cuidados de larga duración

Toda persona tiene derecho a cuidados de larga duración asequibles y de buena calidad, en particular de asistencia a domicilio y servicios comunitarios.



19. Vivienda y asistencia para las personas sin hogar

a. Deberá proporcionarse a las personas necesitadas acceso a viviendas sociales o ayudas a la vivienda de buena calidad.

b. Las personas vulnerables tienen derecho a una asistencia y una protección adecuadas frente a un desalojo forzoso.

c. Deberán facilitarse a las personas sin hogar un alojamiento y los servicios adecuados con el fin de promover su inclusión social.



20. Acceso a los servicios esenciales *Toda persona tiene derecho a acceder a servicios esenciales de alta calidad, incluidos el agua, el saneamiento, la energía, el transporte, los servicios financieros y las comunicaciones digitales. Deberá prestarse a las personas necesitadas apoyo para el acceso a estos servicios.*

Notas finales

¹ Tal como se indica en la Estrategia Anual de Crecimiento Sostenible 2021 [COM(2020) 575 final].

² COM(2020) 493 final, de 9 de septiembre de 2020.

³ Eurobarómetro especial n.º 509 sobre aspectos sociales, marzo de 2021.

⁴ Tratado de la Unión Europea (TUE) y Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea (TFUE) 2016/2020-03-01, cfr. artículos 3 y 9.

⁵ Consejo Europeo, 20 de junio de 2019, «Una nueva Agenda Estratégica para la UE (2019-2024)».

⁶ COM(2020) 14 final, de 14 de enero de 2020.

⁷ Los resultados de la consulta se presentan en el documento de trabajo de los servicios de la Comisión que acompaña a la presente Comunicación [SWD(2021) 46].

⁸ El documento de trabajo de los servicios de la Comisión adjunto [SWD(2021) 46] y el anexo 1 de la presente Comunicación describen estas acciones.

⁹ <http://www.oecd.org/coronavirus/policy-responses/what-is-the-impact-of-the-covid-19-pandemic-onimmigrants-and-their-children-e7cbb7de> (<http://www.oecd.org/coronavirus/policy-responses/what-is-the-impact-of-the-covid-19-pandemic-onimmigrants-and-their-children-e7cbb7de>).

¹⁰ Según el Programa para la Evaluación Internacional de Alumnos (PISA) 2018 , uno de cada cinco jóvenes europeos tiene una competencia insuficiente en lectura, matemáticas o ciencias.

¹¹ Naciones Unidas, 21 de octubre de 2015, «Transformar nuestro mundo: la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible» (A/RES/70/1).

¹² https://ec.europa.eu/info/publications/adopted-mff-legal-acts_es.

¹³ https://ec.europa.eu/info/strategy/recovery-plan-europe_es#nextgenerationeu.

¹⁴ Reglamento (UE) 2021/241, de 12 de febrero de 2021.

¹⁵ COM(2020) 274 final, de 1 de julio de 2020.

¹⁶ Recomendación del Consejo C 417/01 de 24 de noviembre de 2020.

¹⁷ Recomendación del Consejo 2021/C 66/01, de 22 de febrero de 2021.

¹⁸ Incluir información sobre las proyecciones; véase el documento de trabajo de los servicios de la Comisión [SWD(2021) 46] que acompaña a esta Comunicación para una descripción general.

¹⁹ <https://ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=20980&langId=en>.

²⁰ Véase el documento de trabajo de los servicios de la Comisión [SWD(2021) 46] que acompaña a esta Comunicación para una descripción general y el anexo 1 a la presente Comunicación.

²¹ Reglamento (UE) 2020/672 del Consejo, de 19 de mayo de 2020.

²² C(2021) 1372, de 4 de marzo de 2021.

²³ <https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=782&langId=es>.

- ²⁴ Directivas 98/59/CE, 2001/23/CE, 2002/14/CE, 2009/38/CE y 2001/86/CE.
- ²⁵ Recomendación del Consejo (C 372/01), de 30 de octubre de 2020.
- ²⁶ COM (2020) 276 final, de 1 de julio de 2020.
- ²⁷ COM(2020) 102 final, de 10 de marzo de 2020.
- ²⁸ COM(2020) 98 final, de 11 de marzo de 2020.
- ²⁹ COM(2020) 103 final, de 10 de marzo de 2020.
- ³⁰ https://ec.europa.eu/growth/industry/policy/dialogue-expert-advice_es.
- ³¹ COM(2020) 682, de 28 de octubre de 2020.
- ³² C(2021) 1127 final, de 24 de febrero de 2021.
- ³³ https://ec.europa.eu/commission/presscorner/detail/en/IP_20_1237 y https://ec.europa.eu/commission/presscorner/detail/en/mex_21_23.
- ³⁴ <https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=521&langId=en&agreementId=5665>.
- ³⁵ https://www.europarl.europa.eu/doceo/document/TA-9-2021-0021_ES.pdf.
- ³⁶ Directiva 2003/88/CE, de 18 de noviembre de 2003.
- ³⁷ Tras la consulta de los interlocutores sociales iniciada el 17 de diciembre de 2020, [C(2020) 8944 final].
- ³⁸ Portal EURES.
- ³⁹ Directiva (UE) 2018/957, de 28 de junio de 2018.
- ⁴⁰ COM(2016) 815 final, de 14 de diciembre de 2016.
- ⁴¹ COM(2020) 789, de 9 de diciembre de 2020.
- ⁴² Reglamento (UE) 2020/1054, de 15 de julio de 2020.
- ⁴³ Reglamento (UE) 2019/1149, de 20 de junio de 2019.
- ⁴⁴ COM(2020) 94 final, de 3 de marzo de 2020.
- ⁴⁵ 2020/C 102 I/03, de 30 de marzo de 2020.
- ⁴⁶ C(2020) 4813 final, de 16 de julio de 2020.
- ⁴⁷ Directiva 2008/104/CE, de 19 de noviembre de 2008.
- ⁴⁸ COM(2020) 625 final, de 30 de septiembre de 2020.
- ⁴⁹ Plan de Acción de Educación Digital 2021-2027.
- ⁵⁰ COM(2020) 274 final, de 1 de julio de 2020.
- ⁵¹ Recomendación del Consejo (C 417/01), de 24 de noviembre de 2020
- ⁵² COM(2020) 628 final, de 30 de septiembre de 2020.

⁵³ https://ec.europa.eu/commission/presscorner/detail/es/IP_21_225.

⁵⁴ Precios de 2018.

⁵⁵ https://ec.europa.eu/commission/presscorner/detail/es/IP_20_2317.

⁵⁶ Compuesto por 24 500 millones EUR en precios corrientes y un importe adicional de 1 700 millones EUR en precios de 2018.

⁵⁷ Reglamento (UE) 2021/240 de 10 de febrero de 2021.

⁵⁸ <https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=1517&langId=es>.

⁵⁹ COM(2020) 609 final, de 23 de septiembre de 2020.

⁶⁰ COM(2020) 758 final, de 24 de noviembre de 2020.

⁶¹ Recomendación del Consejo ST/9010/2018/INIT, de 22 de mayo de 2018; Recomendación del Consejo ST/9009/2018/INIT, de 22 de mayo de 2018; Recomendación del Consejo ST/9015/2019/INIT, de 22 de mayo de 2019.

⁶² Directiva 2000/78/CE del Consejo, de 27 de noviembre de 2000.

⁶³ Directiva 2000/43/CE del Consejo, de 29 de junio de 2000.

⁶⁴ Plan de Acción Antirracismo de la UE para 2020-2025, COM(2020) 565 final, de 18 de septiembre de 2020. Marco estratégico de la UE para la igualdad, la inclusión y la participación de los gitanos para 2020-2030, COM(2020) 620 final, de 7 de octubre de 2020. Plan de Acción sobre Integración e Inclusión, COM(2020) 758 final, de 24 de noviembre de 2020. Estrategia para la Igualdad de las Personas LGBTIQ, COM(2020) 698, de 12 de noviembre de 2020.

⁶⁵ https://ec.europa.eu/commission/presscorner/detail/es/mex_20_2491.

⁶⁶ COM(2020) 152 final, de 5 de marzo de 2020.

⁶⁷ COM(2012) 614 final, de 14 de noviembre de 2012.

⁶⁸ COM(2021) 93, de 4 de marzo de 2021.

⁶⁹ Directiva (UE) 2019/1158, de 20 de junio de 2019

⁷⁰ SWD(2020) 289, de 20 de noviembre de 2020.

⁷¹ COM(2021) 101, de 3 de marzo de 2021.

⁷² COM(2008) 426 final, de 2 de julio de 2008.

⁷³ COM(2020) 621 final, de 7 de julio de 2020.

⁷⁴ Recomendación del Consejo 2019/C 189/02, de 22 de mayo de 2019.

⁷⁵ COM(2020) 625 final, de 6 de mayo de 2020.

⁷⁶ Resolución del Parlamento Europeo 2020/2802(RSP), de 24 de noviembre de 2020, sobre cómo abordar los porcentajes de personas sin hogar en la Unión Europea.

⁷⁷ COM(2020) 662 final de 17 de septiembre de 2020.

⁷⁸ Recomendación (UE) 2020/1563 de la Comisión, de 14 de octubre de 2020.

⁷⁹ Directiva 2012/27/UE, de 25 de octubre de 2012.

⁸⁰ <https://www.energypoverty.eu/>.

⁸¹ Reglamento (UE) n.º 651/2014 de la Comisión, de 17 de junio de 2014.

⁸² COM(2020) 724 final, de 11 de noviembre de 2020.

⁸³ COM(2020) 761 final, de 25 de noviembre de 2020.

⁸⁴ COM(2021) 44 final, de 3 de febrero de 2021.

⁸⁵ COM(2021) 50 final, de 27 de enero de 2021.

⁸⁶ Recomendación del Consejo 2019/C 387/01, de 8 de noviembre de 2019.

⁸⁷ https://ec.europa.eu/info/business-economy-euro/recovery-coronavirus/recovery-and-resilience-facility_es#documents.

⁸⁸ Reglamento (UE) 2020/852, de 18 de junio de 2020.

⁸⁹ Directiva 2014/95/UE, de 22 de octubre de 2014.

⁹⁰ Véase también el informe de Andrea Nahles, consejera especial del comisario de Empleo y Derechos Sociales: <https://ec.europa.eu/social/main.jsp?langId=en&catId=89&newsId=9916&furtherNews=yes&preview=cHJldkVtcGxQb3J0YWwhMjAxMjA5MTVwcmV2aWV3>.

⁹¹ Reglamento (UE) 2019/1700, de 10 de octubre de 2019.

⁹² COM(2020) 14 final, de 14 de enero de 2020.

⁹³ COM(2020) 641 final, de 6 de octubre de 2020.

⁹⁴ 13512/20, de 1 de diciembre de 2020.

⁹⁵ COM(2006) 249 final, de 25 de mayo de 2006.

Ponerse en contacto con la Unión Europea

En persona

En la Unión Europea existen cientos de centros de información Europe Direct. Puede encontrar la dirección del centro más cercano en: https://europa.eu/european-union/contact_es

Por teléfono o por correo electrónico

Europe Direct es un servicio que responde a sus preguntas sobre la Unión Europea. Puede acceder a este servicio:

— marcando el número de teléfono gratuito: 00 800 6 7 8 9 10 11 (algunos operadores pueden cobrar por las llamadas);

— marcando el siguiente número de teléfono: +32 22999696; o

— por correo electrónico: https://europa.eu/european-union/contact_es

Buscar información sobre la Unión Europea

En línea

Puede encontrar información sobre la Unión Europea en todas las lenguas oficiales de la Unión en el sitio web Europa: https://europa.eu/european-union/index_es

Publicaciones de la Unión Europea

Puede descargar o solicitar publicaciones gratuitas y de pago de la Unión Europea en:

<https://op.europa.eu/es/publications>

Si desea obtener varios ejemplares de las publicaciones gratuitas, póngase en contacto con Europe Direct o su centro de información local (https://europa.eu/european-union/contact_es).

Derecho de la Unión y documentos conexos

Para acceder a la información jurídica de la Unión Europea, incluido todo el Derecho de la Unión desde 1952 en todas las versiones lingüísticas oficiales, puede consultar el sitio web EUR-Lex: <https://eur-lex.europa.eu>

Datos abiertos de la Unión Europea

El portal de datos abiertos de la Unión Europea (<https://data.europa.eu/euodp/es>) permite acceder a conjuntos de datos de la Unión. Los datos pueden descargarse y reutilizarse gratuitamente con fines comerciales o no comerciales.

Sobre esta publicación

Plan de acción del pilar europeo de derechos sociales

Print	ISBN 978-92-76-30756-3	doi:10.2767/81	KE-09-21-008-ES-C
PDF	ISBN 978-92-76-30729-7	doi:10.2767/303764	KE-09-21-008-ES-N
HTML	ISBN 978-92-76-32393-8	10.2767/835890	KE-09-21-008-ES-Q

Visite nuestro sitio web para obtener más información sobre el pilar europeo de derechos sociales:

https://ec.europa.eu/info/strategy/priorities-2019-2024/economy-works-people/jobs-growth-and-investment/european-pillar-social-rights/european-pillar-social-rights-action-plan_es

Comisión Europea
Dirección General de Empleo, Asuntos Sociales e Inclusión
Comunicación
1049 Bruselas
BÉLGICA

El plan de acción del pilar europeo de derechos sociales se publicó el 4 de marzo de 2021 con el número de referencia COM(2021) 102 final.

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

Luxemburgo: Oficina de Publicaciones de la Unión Europea, 2021



© Unión Europea, 2021

La política de reutilización de los documentos de la Comisión Europea se rige por la Decisión 2011/833/UE de la Comisión, de 12 de diciembre de 2011, relativa a la reutilización de los documentos de la Comisión (DO L 330 de 14.12.2011, p. 39).

Salvo que se indique otra cosa, la reutilización del presente documento está autorizada en virtud de una licencia Creative Commons Attribution 4.0 International (CC BY 4.0) (<https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>). Esto significa que se permite la reutilización siempre que la fuente esté adecuadamente identificada y se indique cualquier cambio.

Para cualquier uso o reproducción de elementos que no sean propiedad de la Unión Europea, podrá ser necesario solicitar la autorización directamente de los respectivos titulares de derechos.

CREDITS

Todas las imágenes: © Gettyimages, 2021. Foto de Ursula von der Leyen: © Unión