



Resolución sobre las carencias del mercado laboral: Un llamamiento en favor de empleos de calidad para la cohesión y la inclusión

Adoptada en la reunión del Comité Ejecutivo de 4-5 de marzo 2025

La escasez de mano de obra, **aunque todavía no es generalizada en todos los países miembros**, es un tema importante en los debates políticos europeos. **La CES reclama una respuesta global** y pide al nuevo Parlamento Europeo y a la Comisión que velen por una Europa justa que garantice puestos de trabajo seguros, salarios dignos, servicios públicos de calidad, igualdad de género y derechos de las personas trabajadoras, incluida la seguridad y la salud en el trabajo. **En lugar de las políticas orientadas a las empresas para atraer "talento externo", Europa necesita inversiones específicas en el desarrollo de competencias, la mejora de las condiciones laborales e inversiones para la cohesión social.** La negociación colectiva y el diálogo social son esenciales para lograrlo, haciendo recaer en los empleadores la responsabilidad de hacer más atractivos los lugares de trabajo. A la CES le preocupa que la actual atención a la competitividad a través de la reducción de costes y la desregulación en la agenda de la UE se incline en gran medida hacia los intereses de las empresas, allanando el camino para las políticas de austeridad que afectan injustamente a las personas trabajadoras. [Con más de 13 millones de personas desempleadas y escasez de mano de obra en sectores clave](#) -especialmente los que se enfrentan a las transiciones ecológica y digital, así como los sectores tradicionales con malas condiciones, como el transporte, la construcción, la sanidad y los cuidados-, la UE debe dar prioridad a la mejora de la calidad del empleo para satisfacer la evolución de la demanda y salvaguardar las condiciones de trabajo.

La postura presentada por los empleadores en relación con la escasez de mano de obra suele centrarse en la demanda de una mayor flexibilidad en el mercado laboral, la movilidad y la resolución de las carencias de capacidades. La CES lamenta que este discurso haya influido en la visión de la recién nombrada Comisión Europea. Aunque la inadecuación de las capacidades es un factor importante, no es el único factor de rigidez del mercado laboral.

La CES exige específicamente lo siguiente:

Mejorar las condiciones laborales e invertir en empleos de calidad. Para aumentar el atractivo de los empleadores, las profesiones y los sectores es fundamental contar con empleos seguros, con condiciones y salarios decentes. Los empleos precarios, infravalorados, inseguros e inestables provocan la carrera a la baja y contribuyen a las



desigualdades de género. Las pymes no deben quedar exentas del cumplimiento de ninguna obligación laboral.

Reforzar la negociación colectiva para mejorar las condiciones laborales. La negociación colectiva desempeña un papel fundamental para garantizar unos salarios justos, la aplicación efectiva de los derechos y protecciones de las trabajadoras y los trabajadores, un empleo estable y unos lugares de trabajo seguros y saludables. Debe reforzarse mediante la aplicación efectiva de la Directiva sobre el salario mínimo, y haciendo pleno uso de los planes de acción nacionales para alcanzar progresivamente el 80% de cobertura de la negociación colectiva, con el fin de proteger mejor a las personas trabajadoras. El Pilar Europeo de Derechos Sociales debe aplicarse plenamente a través de nuevas medidas legislativas de la UE que incluyan normas mínimas vinculantes de protección de las trabajadoras y los trabajadores que puedan mejorarse a nivel nacional, sin posibilidad de desviaciones a la baja. Para fomentar mercados laborales inclusivos, el acceso a la **protección social** debe ampliarse a todos los trabajadores y las trabajadoras, mientras que el trabajo no declarado debe transformarse sistemáticamente en empleo declarado y formal. Asimismo, mediante la adopción de una Directiva europea sobre contratación pública, garantizar que los fondos públicos se asignen a empresas que cumplan las condicionalidades sociales, especialmente en lo que respecta a la legislación laboral, los convenios colectivos y el respeto de los sindicatos representativos.

Derecho a la formación. La formación debe ser accesible a todas las personas trabajadoras, realizarse durante el tiempo de trabajo y las y los trabajadores no deben tener que pagar por ella. Hay que apoyar el refuerzo de las políticas de desarrollo de capacidades, aprendizaje permanente y promoción de la educación y la formación a todos los niveles. Mientras que un derecho de este tipo establecería una base de protección, la oferta de formación también puede mejorarse a través de la negociación colectiva. Si bien el establecimiento de un derecho a la formación es esencial, las estrategias de capacidades deben estar vinculadas a estrategias de creación y mantenimiento de empleos de calidad, así como a planes de transición entre empleos que permitan a las personas trabajadoras cambiar entre empleos de calidad en el contexto de la doble transición. Las iniciativas centradas en la formación, el reciclaje o la mejora de las capacidades no reportarán ningún beneficio si las personas trabajadoras residen en zonas económicamente estancadas sin perspectivas viables de empleo alternativo. El cambio demográfico requiere estrategias de cualificación que apoyen a los trabajadores y trabajadoras de más edad para que sigan participando en el mercado laboral y ofrezcan a los jóvenes una formación profesional de alta calidad. Las personas trabajadoras jóvenes y mayores se enfrentan a menudo a prácticas discriminatorias en el acceso al empleo y a las oportunidades de formación. Hay que combatir la discriminación por motivos de edad, las personas trabajadoras no deben verse desfavorecidas en las oportunidades de formación o que se les denieguen las mismas basándose en prácticas discriminatorias o sistemas de selección sesgados.

Garantizar **la salud y la seguridad en el trabajo** con un enfoque preventivo forma parte integrante del empleo de calidad. Es esencial promulgar leyes que protejan a todos los trabajadores y trabajadoras -incluidos las trabajadoras y los trabajadores



domésticos- de los riesgos persistentes, como los riesgos psicosociales y el acoso, y de la exposición a sustancias peligrosas, así como de los emergentes, como las temperaturas extremas y la radiación UV en el lugar de trabajo.

Es de vital importancia reforzar **el cumplimiento de las Directivas laborales**, así como apoyar a las autoridades encargadas de su aplicación para que tengan autoridad y capacidad para realizar inspecciones de trabajo y aplicar sanciones jurídicamente vinculantes.

Las transiciones del mercado laboral deben configurarse de forma que ninguna persona trabajadora o región se quede atrás. Sin inversiones y políticas que mejoren el acceso a empleos de calidad, formación, planes de transición entre empleos, y servicios esenciales, especialmente en las regiones rurales, periféricas y de transición industrial, existe un claro riesgo de que aumenten las desigualdades dentro de las comunidades y entre las regiones en medio de los importantes esfuerzos necesarios para gestionar con éxito las transiciones digital y ecológica.

Abordar la **dimensión de género** es esencial para hacer frente a las desigualdades en el mercado laboral y aumentar la participación de las mujeres en el mismo, ya que las mujeres son más susceptibles de sufrir condiciones precarias, salarios bajos y trabajo a tiempo parcial involuntario. Fomentar las políticas de empleo y la negociación colectiva relacionadas con el género, garantizar la igualdad de acceso a empleos de calidad y la transparencia salarial, fomentar la participación de más mujeres en profesiones CTIM (Ciencias, Tecnologías, Ingenierías y Matemáticas), apoyar medidas de conciliación de la vida laboral y familiar y proteger a las mujeres contra la violencia en el trabajo son pasos cruciales para lograr mercados laborales justos e inclusivos. Para acabar con la brecha salarial entre hombres y mujeres, deben utilizarse herramientas de evaluación de puestos de trabajo neutras desde el punto de vista del género -preferiblemente acordadas por los interlocutores sociales a través de la negociación colectiva- que tengan en cuenta todos los aspectos y las capacidades requeridas. Este enfoque permite una comparación justa de las tareas realizadas y los salarios pagados. La aplicación de este tipo de herramientas podría dar lugar a aumentos salariales significativos en los sectores en los que predominan las mujeres.

Inversión en servicios públicos y protección social y acceso a los mismos. El atractivo regional también depende de un nivel de vida digno, incluido el acceso a una vivienda asequible, educación, guarderías, transporte público y servicios públicos de alta calidad. **Debe desarrollarse la financiación de la UE para el empleo creado públicamente, con fuertes condicionalidades sociales**, en línea con [la demanda de la CES de una Garantía Europea de Empleo](#).

La CES se opone firmemente a la propuesta de la Comisión Europea de ampliar la participación de las personas trabajadoras de más edad en el mercado laboral sin tener en cuenta su derecho a acceder a pensiones de jubilación de calidad. Acontecimientos recientes, como los ocurridos en Francia y Bélgica, demuestran el profundo malestar social y las protestas generalizadas lideradas por los sindicatos que surgen de los intentos de aumentar la edad legal de jubilación y reducir las prestaciones de jubilación. Tales medidas amenazan los derechos de las personas trabajadoras y la



estabilidad económica de los Estados miembros de la UE. Cualquier prolongación del trabajo más allá de la edad de jubilación, que en cualquier caso debe seguir siendo exclusivamente voluntaria, sólo debe redundar en beneficio de las personas trabajadoras o pensionistas abordando la conexión con buenas condiciones de trabajo y un buen entorno laboral.

Se deben reforzar los servicios públicos de empleo, ya que desempeñan un papel crucial en la aplicación de las políticas activas del mercado laboral y en la **integración de los grupos más vulnerables de la sociedad en el mercado laboral**. Para hacer frente a estos retos, la Unión Europea y los Estados miembros deben emprender políticas activas del mercado de trabajo eficaces y otras medidas específicas con la plena participación de los interlocutores sociales. Debe concederse a las personas trabajadoras con discapacidad el derecho efectivo a ajustes razonables, [entre otras medidas clave](#) para apoyar su acceso a empleos de calidad. También debe abordarse la dimensión juvenil del mercado laboral para garantizar el acceso a empleos y formación de calidad. La CES aboga por una [Garantía Juvenil reforzada](#) con criterios de calidad y una [Directiva que imponga prácticas remuneradas](#).

La CES defiende la libre circulación como un derecho fundamental de los trabajadores y las trabajadoras. La movilidad laboral justa y libremente elegida ofrece a las personas oportunidades de empleo y puede impulsar la inclusión social y la convergencia ascendente. Sin embargo, el potencial de la movilidad laboral es limitado para remediar las carencias de mano de obra y de capacidades a largo plazo, ya que la escasez de profesiones específicas suele ser constante en todos los Estados miembros. La mano de obra no debe tratarse como una mercancía que las fuerzas del mercado pueden simplemente ajustar.

La movilidad laboral no puede compensar las malas condiciones de trabajo, la formación inadecuada o los bajos salarios, ya sea en los países de origen o de destino. Las políticas de la UE sobre movilidad laboral deben contribuir a la equidad, apoyando a las trabajadoras y los trabajadores no sólo en el disfrute de su libertad de circulación, sino también en el cumplimiento de sus derechos y en la reintegración en los mercados laborales locales en los casos de movilidad de retorno. No debe servir de solución rápida para los empleadores ni de salida fácil para las regiones que luchan por ofrecer perspectivas y oportunidades a las personas trabajadoras y sus familias. La UE debe apoyar a los gobiernos locales y regionales y abstenerse de aplicar medidas de austeridad. El informe de Enrico Letta "Mucho más que un mercado" también hacía hincapié en el "derecho a quedarse", subrayando la necesidad de invertir en empleos y servicios de calidad en todas las regiones de la UE.

En la misma línea, la **igualdad de trato** es crucial para garantizar unos mercados laborales justos e inclusivos. Los empleos de baja calidad no pueden cubrirse con personas trabajadoras extranjeras o no declaradas simplemente para paliar la escasez de mano de obra y reducir los costes laborales. Tales prácticas constituyen una violación de los derechos -que da lugar a delitos laborales y a una grave explotación de las personas trabajadoras- y un dumping social, perpetuando así las desigualdades y privando a las sociedades y a las economías de un progreso integrador. Además, la escasez no puede justificar la reducción de las prestaciones sociales o de seguridad



social por debajo de las normas nacionales y sectoriales.

La Autoridad Laboral Europea debería ampliar su mandato para mejorar la aplicación de las normas de movilidad laboral y aumentar las inspecciones transfronterizas. La CES también pide a las instituciones europeas que promulguen un marco jurídico general para limitar la subcontratación y garantizar la responsabilidad solidaria y conjunta en toda la cadena.

Traducido por Internacional CEC UGT



Anexos

Anexo I

Encuesta del ETUI sobre el trabajo precario en la UE

Nuevos datos sobre el trabajo precario en la UE

En un nuevo estudio basado en datos de la encuesta de población activa de la UE y en la recopilación de datos entre 39 organizaciones afiliadas sindicales de 29 países, así como en 10 respuestas de representantes de sindicatos paneuropeos, se pone de relieve el alcance y el impacto de los distintos tipos de trabajo precario en toda Europa.

Cerca del 40% de las personas trabajadoras de la UE han trabajado con distintos tipos de contratos atípicos a tiempo parcial, temporales, pluriempleo o por cuenta propia en 2022. Este riesgo es mayor para las mujeres que para los hombres, para los migrantes que para los no migrantes, para las personas que no tienen estudios universitarios que para las personas que sí los tienen, y para los trabajadores y trabajadoras jóvenes (menores de 25 años) que para los de más edad. Los trabajadores y trabajadoras con contratos atípicos tienen más probabilidades de necesitar prestaciones para completar sus ingresos, de tener mala salud y de buscar activamente otro trabajo, lo que indica que los contratos atípicos están vinculados a un trabajo de menor calidad. Constituyen predominantemente el extremo inferior de la distribución salarial.

El trabajo precario va en aumento en casi todos los Estados miembros de la UE es el que realizan las empresas de trabajo temporal. Aunque actualmente solo afecta a alrededor del 2% de la mano de obra en toda Europa, es mucho mayor en algunos países y se asocia a resultados especialmente problemáticos en términos de seguridad en el empleo y condiciones laborales.

Aunque los datos de encuestas transnacionales como la EPA-UE proporcionan información muy útil, no captan muy bien los diferentes tipos de precariedad, ya que recogen principalmente información sobre categorías brutas de situación laboral. Por este motivo, se llevó a cabo una encuesta entre las organizaciones afiliadas sindicales y las federaciones europeas para indicar el alcance de los diferentes tipos de precariedad, las diferentes repercusiones y las medidas que podrían adoptarse. Las organizaciones afiliadas destacaron el falso trabajo autónomo, el trabajo a tiempo parcial involuntario y la subcontratación como especialmente problemáticos y generalizados. Además, mencionaron el trabajo en plataformas, los horarios y tiempos de trabajo imprevistos y los contratos con seguridad social limitada como cuestiones clave. Lo que resultó especialmente importante no es sólo el tipo de trabajo precario, sino hasta qué punto los grupos vulnerables, como las personas jóvenes, las mujeres o los trabajadores y las trabajadoras migrantes, se llevan la peor parte de estas formas de trabajo. En la medida de lo posible, hemos comparado la extensión y las tendencias de los distintos tipos de precariedad a partir de la encuesta a las organizaciones afiliadas con lo que se podía obtener de la EPA, y hemos encontrado patrones coherentes, lo que valida la encuesta de las organizaciones afiliadas.

A nivel de las federaciones europeas, las preocupaciones más compartidas sobre el



trabajo precario se refieren a las agencias de trabajo temporal, los contratos temporales, y la subcontratación, el trabajo a tiempo parcial y el falso autoempleo también son considerados como muy problemáticos por la mayoría de las federaciones, pero no por todas. Los contratos de cero horas son especialmente problemáticos para la Federación de Trabajadores de la Construcción y la Madera (FETCM) y el Comité de Jóvenes, que también ha situado a las y los aprendices no remunerados entre sus prioridades.

Aunque ya se han tomado muchas medidas, con éxito, a nivel nacional, y aunque se espera que la transposición de nuevas directivas, como la directiva sobre el trabajo en plataformas y la directiva sobre salarios mínimos adecuados, mejore sustancialmente las condiciones también a nivel nacional, las organizaciones afiliadas también destacaron varios problemas existentes. En particular, las directivas sobre el tiempo de trabajo y el trabajo a través de empresas de trabajo temporal se consideran deficientes y, debido a sus numerosas lagunas, no garantizarán que los trabajadores y trabajadoras de empresas de trabajo temporal tengan las condiciones laborales que les corresponden por derecho.

La encuesta también señala claramente dos debilidades ampliamente compartidas que engendra dicha precariedad. En primer lugar, en varios Estados miembros el proceso de negociación colectiva ha sido debilitado, lo que conlleva peores resultados para las personas trabajadoras. Por el contrario, en los casos en que la negociación colectiva funcionó bien, se avanzó mucho en la limitación del trabajo precario, como en Suecia y España. En segundo lugar, casi todas las organizaciones afiliadas destacaron que, en muchos casos, el marco jurídico en sí era lo suficientemente sólido, pero había muy pocas posibilidades de hacer cumplir la ley. Esto puede referirse a inspeccionar realmente si se cumple la ley, pero también a las consecuencias a las que se enfrentan los infractores reincidentes, que a menudo son demasiado escasas.

Fuentes relevantes:

1. Próximo informe sobre el trabajo atípico y precario en Europa: panorámica y cartografía de las actuaciones nacionales
2. Eurofound (2019) Trabajo ocasional: características e implicaciones, Eurofound.
3. Piasna A. (2023) Job quality in turbulent times: an update of the European job quality index, ETUI Working Paper 4472203, <https://papers.ssrn.com/abstract=4472203>
4. Zwysen W. (2024) Working apart: domestic outsourcing in Europe, European Journal of Industrial Relations, 09596801241227966, <https://doi.org/10.1177/09596801241227966>



Anexo II

Comunicación de la Comisión Europea - Escasez de mano de obra y de cualificaciones en la UE, un plan de acción: Una evaluación de la CES

El 19 de marzo de 2024, la [Comisión Europea presentó el Plan de acción sobre escasez de mano de obra y de personal cualificado](#). La CES reconoce algunas iniciativas positivas esbozadas en la Comunicación de la Comisión Europea, como el análisis de las repercusiones de la digitalización y la consulta de los interlocutores sociales sobre el teletrabajo y el derecho a la desconexión, así como las iniciativas para abordar los riesgos psicosociales. Sin embargo, otros aspectos del Plan parecen quedarse cortos. Por desgracia, algunos elementos parecen intentos superficiales de abordar problemas acuciantes del mercado laboral. En lugar de ofrecer estrategias de fondo, estos aspectos del plan no incluyen las necesarias soluciones globales y ambiciosas.

Por un empleo de calidad

A pesar de reconocer el papel fundamental de las condiciones de trabajo en la escasez de mano de obra, el plan no propone medidas eficaces para mejorar la calidad de los empleos. Además, no indica medidas eficaces para garantizar el pleno cumplimiento por parte de los empleadores de la legislación nacional y de la UE, así como de los convenios colectivos, con lo que no se garantiza la calidad del empleo.

Al identificar las malas condiciones de trabajo como un factor significativo que contribuye a la escasez de mano de obra, el plan destaca correctamente la necesidad de mejorar las condiciones de trabajo en ocupaciones y sectores específicos. Sin embargo, es decepcionante que las acciones propuestas no estén a la altura de la urgencia de la situación. Especialmente preocupante es el tímido enfoque para abordar el empleo a tiempo parcial involuntario, especialmente entre las mujeres, garantizando los derechos legales a los contratos indefinidos y al trabajo a tiempo completo. El estudio propuesto representa una oportunidad perdida para propiciar un cambio significativo. Las propuestas del plan siguen siendo vagas e insuficientes para abordar el problema de las prácticas discriminatorias, el trabajo doméstico no remunerado, las responsabilidades de cuidados, la falta de una educación infantil asequible y de calidad y otros servicios públicos (como la vivienda, el transporte, etc.).

Apreciamos la decisión de la Comisión de poner en marcha la primera fase de consulta a los interlocutores sociales sobre el teletrabajo y el derecho a la desconexión. Esto constituye un reconocimiento de la creciente importancia del trabajo a distancia y de la necesidad de salvaguardar el bienestar de los trabajadores y las trabajadoras y el equilibrio entre la vida laboral y personal y de mejorar las condiciones de trabajo también en estos contextos. La CES ha pedido a la Comisión Europea que inicie rápidamente una acción legislativa sobre el teletrabajo y el derecho a la desconexión tras el bloqueo de un acuerdo europeo de los interlocutores sociales por parte de los empleadores.

Además, teniendo en cuenta también la creciente prevalencia de enfermedades profesionales por factores psicosociales, el plan de la Comisión para abordar los riesgos psicosociales en el trabajo es un importante paso adelante para garantizar unos lugares de trabajo más seguros y saludables en toda la UE. La CES se



compromete a participar activamente en este proceso para garantizar un enfoque preventivo y colectivo que tenga en cuenta la organización del trabajo a la hora de abordar estos riesgos laborales. La CES reitera su llamamiento para que se aborden los riesgos psicosociales y el acoso y la humillación en línea en el trabajo mediante una directiva europea.

Aunque la Comisión pide que se implemente la Estrategia para los Derechos de las Personas con Discapacidad (2021-2030), es importante tener en cuenta que esta estrategia consiste en normas no vinculantes, lo que pone de relieve la necesidad de mecanismos de aplicación más sólidos para garantizar la protección efectiva de los derechos de las personas trabajadoras con discapacidad.

Si bien el plan aborda los retos a los que se enfrentan las personas trabajadoras de más edad, su descripción de las normas de jubilación como motor de la escasez de mano de obra es preocupante. En lugar de abordar el acceso a opciones de jubilación de calidad, el plan parece promover la noción de prolongar la vida laboral sin considerar adecuadamente las implicaciones para el bienestar de las personas trabajadoras de más edad y la seguridad financiera en la jubilación. Además, la sugerencia de evaluar las reformas de las pensiones para permitir la combinación de pensión y trabajo, puede conducir potencialmente a la creación de "miniempleos" de baja calidad, suscita preocupación por la erosión de las normas laborales y la explotación de los trabajadores y las trabajadoras vulnerables.

Otro elemento preocupante del plan es su tratamiento de las políticas de baja por enfermedad. En lugar de reconocer la baja por enfermedad como un derecho fundamental esencial para la salud y el bienestar de las personas trabajadoras, el plan la reduce a un objeto de análisis y optimización. Este enfoque no defiende los derechos de las trabajadoras y los trabajadores y subraya una preocupante tendencia hacia la mercantilización de la protección social laboral esencial para las personas trabajadoras.

Inversión para empleos de calidad

Es positivo que haya un compromiso para financiar nuevos proyectos destinados a abordar el cero desempleo de larga duración; sin embargo, esto por sí solo se queda corto para lo que realmente se necesita. La UE debería esforzarse por conseguir un programa integral de Garantía de Empleo que dé prioridad a la inversión en puestos de trabajo de calidad. Del mismo modo, aunque la financiación de nuevos proyectos para acceder al mercado laboral y mejorar las competencias de las y los jóvenes sin empleo, educación o formación (ninis) es un paso positivo, es imperativo reforzar la Garantía Juvenil incorporando criterios de calidad estrictos para los y las participantes en el programa. Asimismo, la propuesta de la Comisión de adoptar un marco de calidad reforzado para los periodos de prácticas es prometedora; sin embargo, esta iniciativa debe tomar medidas para prohibir los periodos de prácticas no remunerados, que perpetúan la desigualdad y la explotación, y esto debe plasmarse en una directiva vinculante, no sólo basada en recomendaciones del Consejo, como sostiene la CES.

Las condicionalidades sociales para empleos de calidad son esenciales para garantizar una mano de obra cualificada, especialmente en las industrias en transición hacia emisiones netas cero. La Comunicación sólo menciona las condicionalidades sociales en relación con la Política Agrícola Común. Si bien es positivo que las subvenciones agrícolas exijan a partir de ahora el cumplimiento de normas sociales,



deberían integrarse condiciones similares en todos los fondos y ayudas estatales de la UE, incluso en el contexto del Pacto Verde Europeo.

La CES pide que se apliquen fuertes condicionalidades, que abarquen criterios sociales, fiscales y medioambientales, a todas las formas de financiación y apoyo públicos a las empresas. Es importante revisar las normas de contratación pública de la UE para garantizar que el dinero público se destina a empresas y organizaciones que respetan los derechos laborales y sindicales, que negocian con los sindicatos y cuyos trabajadores y trabajadoras están cubiertos por convenios colectivos.

También es de vital importancia alcanzar los objetivos climáticos a través de una transición justa, incluida una directiva para una transición justa en el mundo laboral a través de la anticipación y la gestión del cambio, basada en los principios de la implicación de las organizaciones sindicales y la negociación colectiva.

Digitalización

Acogemos con satisfacción las iniciativas de la Comisión Europea para analizar el impacto de las tecnologías de digitalización y automatización, incluida la Inteligencia Artificial, en los mercados laborales, así como su compromiso de evaluar la posible necesidad de regular el uso de algoritmos en lugar de trabajo. La CES pide a las instituciones de la UE que garanticen una transformación digital justa basada en la digitalización centrada en el ser humano y la regulación efectiva de la IA con el principio de "control humano" incorporado a la legislación de la UE. Además, la CES pide una legislación específica que aborde el uso de la IA y las tecnologías digitales avanzadas en el lugar de trabajo, ya que la dimensión laboral está notablemente ausente de la Ley Europea de IA.

Capacidades

El Plan de Acción de la Comisión para reducir la escasez de mano de obra cualificada podría ser más ambicioso. Aunque la CES acoge con satisfacción la asignación de mayores fondos a los interlocutores sociales para debatir sobre la escasez de mano de obra y de cualificaciones, el Plan de Acción se queda corto a la hora de garantizar que todos los trabajadores y trabajadoras tengan acceso a una formación inclusiva y de calidad como derecho fundamental. El derecho a la formación debe ejercerse durante el tiempo de trabajo y debe ser gratuito para las personas trabajadoras, a fin de que la formación sea accesible para todas las trabajadoras y los trabajadores, independientemente de su edad y/o sector.

La CES insiste en la necesidad de disponer de más información e investigación, lo que comúnmente se denomina "inteligencia en materia de capacidades", para establecer y medir eficazmente los objetivos de la UE. Resulta difícil aplicar la actual tasa de participación del 60% en el aprendizaje de adultos al análisis y seguimiento de la participación de las personas trabajadoras en la formación en las empresas. Además, aunque el Plan de Acción identifica las desigualdades en el mercado laboral, no aborda cómo garantizar un acceso más igualitario a la formación para todos los trabajadores y las trabajadoras, independientemente de su situación contractual o del tamaño de la empresa. Hay una notable ausencia de recomendaciones para que las empresas inviertan en la formación de sus personas trabajadoras, y no se insta a los Estados miembros a que pongan fin a la liberalización del sistema de Educación y Formación Profesional (EFP) y a la monetización de los fondos de formación.



Además, el plan de acción de la Comisión propone adaptar los planes de estudios en la educación y formación iniciales para responder mejor a las necesidades del mercado laboral, a lo que se opone la CES. La educación es un bien público y el derecho de acceso a la educación va más allá de la empleabilidad y de las necesidades rápidamente cambiantes del mercado laboral. Si los empleadores necesitan una mano de obra altamente cualificada para profesiones específicas, deben invertir en ella, proporcionando ellos mismos la formación. La educación tiene un papel clave en la enseñanza de capacidades clave, que pueden adaptarse más adelante en la vida como parte del aprendizaje permanente. Y lo que es más importante, la educación debe preparar a las y los alumnos para asumir un papel activo en la sociedad como ciudadanos y ciudadanas democráticos. Esto es esencial de cara a las próximas elecciones.

La Comunicación también pasa por alto la importancia de las competencias verdes. En Europa, la escasez de capacidades en el sector del clima es más crítica que en casi todos los demás campos. Sin esta mano de obra, Europa tendrá dificultades para cumplir sus objetivos climáticos jurídicamente vinculantes, hacer la transición a industrias con bajas emisiones de carbono y prepararse para el futuro del trabajo.

En cuanto al diálogo social y la negociación colectiva sobre la política de competencias, la CES reconoce la importancia que se destaca en el Plan de Acción. Sin embargo, es fundamental garantizar que los Estados miembros impliquen realmente a los interlocutores sociales en el desarrollo de estrategias nacionales de capacitación, una recomendación esencial que falta en el texto.

Además, aunque varias de las acciones propuestas en el plan llevan años en marcha, la CES señala que muchas iniciativas de la UE, como los itinerarios de mejora de las competencias y la validación del aprendizaje informal y no formal, tienen potencial para contribuir a resolver la escasez de capacidades. Sin embargo, la lenta aplicación por parte de muchos Estados miembros y la falta de participación de los interlocutores sociales dificultan su eficacia.

Movilidad y migración

El plan de acción propuesto sugiere resolver la escasez de capacidades y mano de obra con la movilidad y la migración de manera desproporcionada. Como reitera la CES, Europa no necesita "atraer talentos" para hacer frente a la escasez de mano de obra. En su lugar, los Estados miembros y los empleadores deben invertir en mejorar las condiciones de trabajo y empleo en los distintos sectores. La investigación de la CES ha demostrado que los sectores con escasez de mano de obra pagan, de media, un 9% menos.

Es imperativo ofrecer un trato justo e igualitario a todos los trabajadores y trabajadoras migrantes, independientemente de su estatus migratorio. La movilidad laboral no puede compensar las malas condiciones laborales y salariales en los países de origen o destino. No puede ser una solución rápida para los empleadores ni una salida fácil para las regiones que luchan por ofrecer a las personas trabajadoras y sus familias perspectivas y oportunidades.

La Autoridad Laboral Europea tiene un importante papel que desempeñar a la hora de garantizar una movilidad justa de las personas trabajadoras, mediante una cooperación y una aplicación transfronterizas reforzadas, en colaboración con los



Estados miembros y los interlocutores sociales. Para ello es necesario centrarse más en las inspecciones transfronterizas, pero también es preciso reforzar el mandato y ampliar el ámbito de actuación, a fin de aprovechar todo el potencial de la Autoridad Laboral Europea.

La red EURES debe contribuir al objetivo general de movilidad justa de la ALE, no sólo facilitando el emparejamiento de puestos de trabajo a través de las fronteras, sino también garantizando que las ofertas de trabajo EURES se caractericen por una contratación justa, empleo directo y condiciones laborales de buena calidad.

La cobertura de la seguridad social es una garantía fundamental para una movilidad laboral libre, justa y segura. Por lo tanto, la revisión aún en curso de los reglamentos de coordinación de la seguridad social de la UE debe concluirse de forma que ofrezca un trato justo a todas las personas trabajadoras transfronterizas y móviles, sin excepciones a su protección.

Vinculado a esto, el proyecto piloto de la Comisión para una tarjeta europea de seguridad social digital debería dar lugar sin más demora a una propuesta legislativa que facilite la portabilidad de los derechos y prestaciones de seguridad social de las personas trabajadoras, al tiempo que contribuya a mejorar la verificación en tiempo real de su situación y cotizaciones a la seguridad social, con el fin de mejorar la aplicación transfronteriza.

En la misma línea, la Declaración sobre el Desplazamiento no puede limitarse a reducir los costes y las cargas para las empresas, sino que sobre todo debe contribuir a mejorar el seguimiento y el control de las obligaciones de los empleadores que desplazan y los derechos de los trabajadores y trabajadoras desplazados, en particular garantizando que la información recopilada ayude a las fuerzas del orden a detectar fraudes y abusos, y a realizar controles e inspecciones.

Conclusión

La CES subraya la necesidad de acciones más ambiciosas y globales a escala nacional y de la UE para abordar eficazmente la escasez de mano de obra y de capacidades. Es necesario centrarse más en garantizar el derecho a la formación para todas las personas trabajadoras sin costes y durante el tiempo de trabajo y en reforzar el diálogo social con los sindicatos sobre las políticas de competencias, en línea con la Declaración Tripartita de Barcelona y la Declaración de Val Duchesse. Asimismo, son necesarias acciones más ambiciosas para garantizar una transición justa y empleos de calidad y para mejorar las condiciones laborales. Estas incluyen, entre otras, el refuerzo de la negociación colectiva, derecho a la formación, la introducción de fuertes condicionalidades sociales para los fondos públicos, la revisión de las directivas de contratación pública para garantizar la negociación colectiva, la regulación de la inteligencia artificial en el lugar de trabajo con el principio de "control humano" incorporado a la legislación de la UE, la lucha contra los riesgos psicosociales y el acoso en línea y la vergüenza en el trabajo a través de una Directiva europea, el fin del trabajo precario garantizando los derechos legales a los contratos indefinidos y al trabajo a tiempo completo, y la introducción de la prohibición de las prácticas no remuneradas.