



Demandas de la CES para la hoja de ruta de empleos de calidad

Adoptada en la reunión extraordinaria del Comité Ejecutivo del 18 de junio de 2025

La Comisión Europea anunció que presentará una hoja de ruta para empleos de calidad, elaborada tras consultar a los interlocutores sociales. Durante las primeras audiciones celebradas en abril y mayo de 2025, se anunció que la hoja de ruta apoyaría mediante medidas legislativas y no legislativas la negociación colectiva, salarios justos, buenas condiciones laborales, formación y transiciones laborales justas.

Esta resolución recoge las demandas de la CES para este paquete y se presentará como la posición del sindicato en la consulta a los interlocutores sociales lanzada por la Comisión y cuyo plazo finaliza el 1 de julio de 2025.

El paquete de empleos de calidad debe incluir las iniciativas legislativas, las inversiones y los programas de acción necesarios para garantizar empleos de alta calidad en todos los sectores y regiones. También deben añadirse indicadores de empleos de calidad para supervisar la evolución y la eficacia de las medidas aplicadas.

Estas medidas deberían presentarse lo antes posible. Es inaceptable que la Comisión haya lanzado rápidamente una serie de iniciativas ómnibus para satisfacer a las organizaciones patronales mediante la desregulación, mientras que las medidas destinadas a mejorar las condiciones de trabajo se posponen hasta 2026.

La CES desea reiterar su posición sobre los elementos esenciales que debe incluir una definición de empleo de calidad: negociación colectiva; pleno respeto de los derechos sindicales y de los trabajadores y trabajadoras; salarios justos; seguridad en el empleo y progresión profesional; protección social; formación gratuita y durante la jornada laboral; buenas condiciones de trabajo; salud y seguridad en el lugar de trabajo; conciliación de la vida laboral y familiar; igualdad y no discriminación.

El paquete de empleos de calidad debe incluir, entre otras, las siguientes **iniciativas legislativas clave**:

- a) Una Directiva sobre la transición justa en el mundo laboral, mediante la anticipación y la gestión del cambio, basada en los principios de participación sindical y negociación colectiva, que garantice el derecho a la formación gratuita durante la jornada laboral, con el apoyo de un mecanismo SURE 2.0.
- b) Regulación de los intermediarios laborales e introducción de un marco jurídico a escala de la UE para limitar la subcontratación y garantizar la responsabilidad solidaria en toda la cadena de subcontratación.
- c) Una directiva europea para prevenir los riesgos psicosociales y el acoso y la humillación en línea en el trabajo.



- d) Regulación eficaz de la IA, incorporando el principio de "control humano" en la legislación de la UE mediante una Directiva sobre la IA en el lugar de trabajo.
- e) Una directiva sobre el teletrabajo y el derecho a la desconexión.
- f) Reforzar la democracia en el trabajo, en primer lugar, reforzando la negociación colectiva, introduciendo un marco global de la UE sobre información, consulta y participación para las formas de sociedades europeas y para las empresas que recurren a los instrumentos del derecho de sociedades que permiten la movilidad de las empresas y salvaguardando plenamente unos sistemas de negociación colectiva que funcionen bien.
- g) Garantizar que la revisión de las directivas sobre contratación pública garantice que los fondos públicos se destinan a organizaciones que respetan los derechos sindicales y de las personas trabajadoras, participan en la negociación colectiva y cuyas trabajadoras y trabajadores están cubiertos por convenios colectivos.
- h) Acabar con el trabajo precario garantizando derechos legales a los contratos indefinidos y al empleo a tiempo completo, prohibiendo los contratos de cero horas mediante una legislación vinculante que garantice un tiempo de trabajo mínimo e impidiendo los periodos de prácticas no remunerados.

Estas demandas deben abordarse mediante una nueva legislación, y no mediante meras modificaciones de las directivas o reglamentos existentes, para evitar poner en peligro, a la luz del actual contexto político, los derechos y protecciones existentes para los trabajadores y trabajadoras.

Inversiones para empleos de calidad

La CES lleva mucho tiempo destacando las consecuencias de la falta crónica de inversión en empleos de calidad, política industrial, servicios públicos, progreso social y transición justa para las personas trabajadoras. Mario Draghi reconoció recientemente en su informe sobre el Futuro de la Competitividad Europea la necesidad de inversiones adicionales superiores a 800 000 millones de euros al año.

Hay que rechazar las políticas de austeridad. Además, han demostrado ser un fracaso tanto social como económico. En su lugar, la UE debe desarrollar herramientas comunes de inversión ambiciosas, aplicar políticas fiscales progresivas y proporcionar a los Estados miembros el espacio fiscal necesario para financiar inversiones en empleos de calidad, política industrial, servicios públicos y transiciones justas. Es esencial establecer una nueva capacidad fiscal para la inversión, un [mecanismo de inversión de la UE](#) para la transición socioeconómica justa y los bienes comunes, garantizando que nadie ni ninguna región se quede atrás.

Es esencial que la inversión pública y el apoyo a las empresas vayan acompañados de **condicionalidades sociales** que garanticen la creación de empleo de calidad. Deben basarse en las recomendaciones de los informes Letta y Draghi e introducir condicionalidades sociales para los fondos de la UE, los instrumentos de apoyo a las empresas y las ayudas estatales, así como condicionalidades medioambientales y fiscales.

La CES pide un Mecanismo de Inversión para el Empleo de Calidad y las Transiciones Justas financiado por la UE, así como una política industrial europea centrada en el empleo de calidad.



Esto debe lograrse:

- Salvaguardando y aumentando el presupuesto para el FSE+ y la cohesión social en el contexto del nuevo Marco Financiero Plurianual.
- Garantizando un apoyo continuado y reforzado a los sindicatos, el diálogo social, la negociación colectiva y el desarrollo de las capacidades de los interlocutores sociales, tanto a nivel nacional como de la UE, incluyendo recursos adicionales.
- Estableciendo un plan SURE 2.0 -similar al que preservó puestos de trabajo durante la pandemia- para evitar la pérdida de empleos y de capacidad económica durante crisis temporales como las provocadas por los altos costes de la energía, los aranceles y para apoyar las transiciones justas y la anticipación y gestión del cambio.
- Garantizando que el proceso del Semestre Europeo esté en consonancia con la aplicación del Pilar Europeo de Derechos Sociales, incluso a través del marco de convergencia social al alza, y no ejerza una presión a la baja sobre los salarios y la negociación colectiva.

Contra la desregulación

Cualquier iniciativa bajo la bandera de "legislar mejor" debe ser compatible con, y contribuir al objetivo de crear empleos de calidad.

La Brújula de la Competitividad, la Estrategia para el Mercado Único y la Estrategia de la UE para la creación y el desarrollo de empresas carecen de las garantías necesarias de que los derechos, el salario y las condiciones de las trabajadoras y trabajadores no se verán afectados negativamente por la agenda de desregulación y simplificación. Nos oponemos firmemente a cualquier iniciativa de desregulación que pueda socavar los derechos y las normas laborales, en particular la propuesta sobre el [28º régimen de sociedades](#). Esta propuesta, que permitiría a determinadas empresas operar al margen de la legislación laboral nacional, corre el riesgo de socavar la legislación laboral y la negociación colectiva en toda Europa.

La mejora de la normativa debe centrarse en una mejor aplicación y más inspecciones. Los empleos de alta calidad, las buenas condiciones laborales, el diálogo social y la negociación colectiva deben constituir el núcleo del enfoque europeo de la competitividad. El Informe Draghi reconoce acertadamente el valor del modelo social europeo y subraya que el fomento de la competitividad no debe basarse en la "represión salarial para reducir los costes relativos". La CES recuerda que el enfoque conjunto de los interlocutores sociales sobre la sostenibilidad, el crecimiento y la competitividad de la economía social de mercado de la UE debe basarse en [instituciones democráticas sólidas, la sostenibilidad medioambiental, comunidades inclusivas, la justicia social, puestos de trabajo y servicios de calidad, empresas prósperas de todos los tamaños, servicios de interés general, servicios públicos de alta calidad y sistemas de protección social sólidos](#).

Abordar la situación de los grupos vulnerables en el mercado laboral

La hoja de ruta para el empleo de calidad debe incorporar medidas específicas para facilitar la integración de los grupos vulnerables en el mercado laboral. Es esencial garantizar que todas las personas trabajadoras, independientemente de su origen, no se vean confinados a formas de empleo precarias o de baja calidad.

Debe garantizarse a los **trabajadores y trabajadoras migrantes** la plena igualdad de trato y unas



condiciones justas y dignas para acceder al empleo, evitando así toda forma de discriminación. Además, la hoja de ruta debe promover una mayor movilidad dentro de la UE para las personas que ya poseen permisos de residencia o de trabajo válidos. También debe incluir medidas concretas para la regularización de las personas trabajadoras migrantes indocumentadas, garantizando que su integración en el mercado laboral vaya acompañada del acceso a un empleo de calidad. Deben reforzarse los derechos de las trabajadoras y trabajadores desplazados, en particular mediante el refuerzo de la Autoridad Laboral Europea y la creación de una red de asesoramiento para las personas trabajadoras móviles y migrantes.

Las medidas legislativas y no legislativas previstas en la hoja de ruta deben incorporar un **enfoque sensible a la igualdad de género**. Esto incluye la promoción de la negociación colectiva en sectores no estándar como el trabajo doméstico y de cuidados. La persistente brecha salarial entre hombres y mujeres debe abordarse mediante medidas vinculantes que promuevan la transparencia salarial y garanticen la aplicación efectiva del principio de igualdad de retribución por un trabajo de igual valor, promoviendo el acceso y la promoción de las mujeres, en particular en los sectores en los que están infrarrepresentadas, así como mediante medidas para combatir la brecha en el empleo y la ocupación.

Los y las jóvenes están desproporcionadamente empleados en sectores caracterizados por el trabajo a tiempo parcial, los contratos estacionales y precarios y el trabajo no declarado. La Garantía Juvenil sigue siendo una herramienta con un potencial significativo para promover el empleo joven. Sin embargo, su éxito depende de la participación significativa de los interlocutores sociales sectoriales, nacionales y europeos en su diseño, aplicación y seguimiento. Además, las ofertas realizadas en el marco de la Garantía Juvenil deben estar ancladas en criterios de calidad. La adopción de una Directiva sobre períodos de prácticas que establezca normas para unos períodos de prácticas de calidad y prohíba las prácticas no remuneradas es de vital importancia.

La situación de **las personas con discapacidad** en el mercado laboral europeo sigue siendo crítica. Las medidas esbozadas en la Estrategia Europea para los Derechos de las Personas con Discapacidad deben hacerse vinculantes; de lo contrario, corren el riesgo de ser papel mojado. Esto incluye la obligación de realizar ajustes razonables en el lugar de trabajo, el establecimiento de planes de mantenimiento en el empleo, la eliminación de la práctica de pagar a los trabajadores con discapacidad por debajo del salario mínimo y el refuerzo de las directivas de la UE vigentes sobre no discriminación en el empleo.

Por último, la hoja de ruta para el empleo de calidad debería consagrar el concepto de [Garantía europea de empleo](#). Este mecanismo ofrecería oportunidades de empleo a los desempleados de larga duración a través de programas financiados con fondos públicos, dirigidos específicamente a los solicitantes de empleo que no puedan conseguir un empleo en el mercado laboral abierto.

Traducido por Internacional CEC UGT