

# RESEÑA LABORAL DEL MES DE AGOSTO DE 2025

*Por José Ignacio García Ninet*

*Catedrático Emérito de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social de  
la Universitat de Barcelona*

## ***SUMARIO***

- I. NOTICIAS DE LA ONU Y DE LA OIT.**
- II. DERECHO DE LA UNION EUROPEA**
- III. SENTENCIAS Y AUTOS DEL TJUE**
- IV. NORMAS LABORALES Y DE LA  
SEGURIDAD SOCIAL**
- V. CONVENIOS COLECTIVOS**
- VI. SENTENCIAS DEL TRIBUNAL  
CONSTITUCIONAL**

\*\*\*\*\*

## ***SUMARIO***

### **I. NOTICIAS DE LA ONU Y DE LA OIT**

#### **1. NOTICIAS DE LA ONU**

**1.1. El envejecimiento de la población abre el camino al cuidado como derecho, pero ha de repartirse entre hombres y mujeres**

#### **CEPAL**

Clausura de la XVI Conferencia Regional sobre la Mujer de América Latina y el Caribe, en el Centro Cultural Universitario Tlatelolco, Ciudad de México, México, 15 de agosto de 2025.

Por Eloísa Farrea Hernández/CINU México

18 Agosto 2025 [Derechos humanos](#)

La población mayor de 65 años superará a la infantil entre 2028 y 2032 en la mayoría de los países de América Latina y el Caribe. La ONU impulsa el reconocimiento del cuidado como un derecho humano y pide inversiones de los sectores público y privado para garantizar el desarrollo sostenible de la región.

Según la Comisión [Económica para América Latina y el Caribe \(CEPAL\)](#), el cambio demográfico y el envejecimiento de la población plantea retos sin precedentes para la región. Esto obliga a los Estados, el sector privado y la sociedad civil a romper con los estereotipos de género para que la labor del cuidado se pueda repartir entre hombres y mujeres de forma equilibrada y remunerada, y, con ello, impulsar un desarrollo sostenible y duradero.

“Cada vez la carga de cuidado de adultos mayores va a ser más grande que la de niños, y las dos se suman”, dijo el secretario ejecutivo de la CEPAL en una entrevista con CINU México.

José Manuel Salazar-Xirinachs explicó que la población mayor de 65 años superará a la infantil entre 2028 y 2032 en la mayoría de los países de la región. “Habrá unos 34 millones de adultos mayores de 80 años en 2050. **Ésa es una población que requiere una inversión en cuidado muy intensa**”, enfatizó.

Para el responsable de la Comisión, no es posible seguir con el modelo “tradicional”, en el que las mujeres son las únicas que cuidan. “Las estadísticas muestran que, de lejos, las mujeres son las que hacen la mayor parte del trabajo de cuidado, y **una proporción altísima no se remunera. Ese trabajo es productivo, pero no se reconoce ni se paga**”, enfatizó.

Por su parte, la directora regional de [ONU Mujeres](#) declaró que el cuidado es “un tema de toda la sociedad”.

“La sociedad tiene que cambiar la norma que dice que la mujer cuida y el hombre sale a trabajar. No es así. Las mujeres trabajan y aportan con creatividad e innovación. Y cuando hombres y mujeres trabajan juntos sacan a los países adelante”, dijo María-Noel Vaeza.

**[Reconocer el cuidado como un derecho humano](#)**

Celebrada del 12 al 15 de agosto en la Ciudad de México, la **[XVI Conferencia Regional sobre la Mujer de América Latina y el Caribe](#)** puso en el centro de su debate la sociedad del cuidado, un modelo que reconoce el cuidado como un derecho humano (el

derecho a cuidar, el derecho a recibir cuidado y el derecho al autocuidado), así como un trabajo productivo y un pilar del bienestar social.

Organizada por la CEPAL, ONU Mujeres y el Gobierno de México, concluyó con el Compromiso de Tlatelolco, una hoja de ruta de 80 acuerdos para lograr la igualdad de género y la sociedad del cuidado.

“Es un momento extraordinario para el feminismo en América Latina y el Caribe. Es la única región del mundo que tiene una Conferencia regional intergubernamental. Este año buscamos una nueva Declaración que nos permita establecer todo lo que falta para que las sociedades del cuidado sean una realidad: **el financiamiento, las legislaciones, el mercado de trabajo de la economía del cuidado y más**”, destacó María-Noel Vaeza.

Días antes, el 7 de agosto, la [Corte Interamericana de Derechos Humanos](#) reconoció “el cuidado como una necesidad básica, ineludible y universal, **de la cual depende tanto la existencia de la vida humana como el funcionamiento de la vida en sociedad**. El cuidado se configura como el conjunto de acciones necesarias para preservar el bienestar humano”, lo que constituye un hito para la región y el mundo entero.

“Esto tiene una correspondencia en la obligación de los Estados miembros de la Organización de Estados Americanos de respetar este nuevo derecho humano, así que esperamos que los sistemas de cuidados tengan ese **correspondiente en la legislación de los países y en la Corte**”, indicó María-Noel Vaeza.

### ***El cuidado como motor económico***

Para la ONU, el cuidado puede ser también un motor económico que solo se puede echar a andar con leyes, fortalecimiento institucional e inversión pública y privada.

“Hemos estimado que, para cerrar muchas de las brechas, se requeriría invertir un 4,7% del PIB en los próximos 10 años, lo que equivale a un 0,6% anual. Esto crearía alrededor de **31 millones de empleos** en el sector de cuidados, un 12% de la fuerza laboral de toda la región, y generaría un **incremento del 20% en los ingresos tributarios**”, señaló Salazar-Xirinachs.

“El cuidado es una inversión inteligente para los Estados porque permite el desarrollo económico y da más bienestar. Es necesario que los servicios públicos y privados participen”, añadió María-Noel Vaeza”.

En la Conferencia participaron más de 1200 personas, incluyendo delegados de 31 Estados miembros asociados a la CEPAL; representantes de 23 agencias de la ONU y 25 organismos intergubernamentales; parlamentarias de más de 20 países de la región y cerca de 600 participantes de la sociedad civil.

## **1.2. En 2024 fueron asesinados 383 trabajadores humanitarios, 181 de ellos en Gaza**

© UNRWA

### **19 Agosto 2025 [Ayuda humanitaria](#)**

Los ataques contra el personal de socorro alcanzan un récord. La dependencia de la ONU para asuntos humanitarios pide acciones urgentes para poner fin a la impunidad. Además de los muertos, más de 300 trabajadores fueron heridos, 125 secuestrados y 45 detenidos. La nefasta tendencia se mantiene en 2025: al 14 de agosto sumarían 265 los empleados abatidos. Un **récord de 383 trabajadores humanitarios fueron asesinados en 2024**, informó este martes la Oficina de la ONU para la Coordinación de Asuntos Humanitarios ([OCHA](#)), llamando a proteger a todos los civiles en escenarios de conflicto y crisis, y a poner fin a la impunidad.

OCHA reveló las cifras en el [Día Mundial de la Asistencia Humanitaria](#), celebrado cada 19 de agosto, y subrayó que la mayor parte de los trabajadores humanitarios asesinados eran personal nacional que prestaba servicio a sus comunidades. **“Fueron atacados en acto de servicio o en sus hogares”**, apuntó.

También en 2024, **308 empleados humanitarios resultaron heridos, 125 fueron secuestrados** y 45 detenidos.

### ***Cada ataque es un ataque a todos***

“Un solo ataque contra un colega humanitario **es un ataque contra todos nosotros y contra las personas a las que servimos**”, puntualizó Tom Fletcher, secretario general adjunto de la ONU para Asuntos Humanitarios.

La cifra de trabajadores de socorro muertos supuso un **aumento del 31% con respecto a 2023**.

### ***La mayoría de los asesinatos ocurrieron en Gaza***

OCHA precisó que solo en [Gaza](#) fueron asesinados 181. Con 60 muertos, Sudán fue el segundo país con más víctimas entre el personal humanitario.

Según la dependencia, la violencia contra los trabajadores humanitarios **augmentó en 21 países** en 2024 en comparación con el año anterior. Los agentes estatales fueron los responsables más comunes.

### ***Impunidad rampante***

“Ataques de esta magnitud, sin ninguna rendición de cuentas, son **una vergonzosa muestra de la inacción y la apatía internacionales**. Como comunidad humanitaria, exigimos, una vez más, que quienes ostentan poder e influencia actúen en defensa de la humanidad, protejan a los civiles y al personal humanitario y exijan responsabilidades a los perpetradores”, enfatizó la Oficina.

Con gran alarma, OCHA reportó que el presente año se mantiene en la misma senda nefasta, especificando que **hasta el 14 de agosto sumaban 265 los trabajadores humanitarios asesinados**, de acuerdo con datos preliminares.

### ***Violación del derecho internacional***

La dependencia de la ONU recordó que los ataques contra trabajadores humanitarios, activos y operaciones **violan el derecho internacional humanitario** y socavan los recursos vitales que sustentan a millones de personas atrapadas en zonas de guerra y desastre.

Asimismo, aludió a la resolución 2730 del [Consejo de Seguridad](#), que reafirma la obligación de las partes en conflicto y los Estados Miembros de proteger al personal humanitario y demanda **investigar de manera independiente las transgresiones**.

OCHA lamentó que no obstante ese documento vinculante, **la impunidad siga siendo generalizada**.

Tom Fletcher afirmó que violencia contra los trabajadores humanitarios “**no es inevitable**”, y **subrayó que “debe cesar”**.

### ***Campaña para exigir protección***

Con este propósito, OCHA relanzó con urgencia la campaña mundial [#ActForHumanity](#) (Actúa por la humanidad), instando a la ciudadanía a apoyar al personal humanitario, **exigir su protección y respaldar los recursos que brindan**.

En el Día Mundial de la Asistencia Humanitaria los trabajadores humanitarios conmemoran a sus colegas asesinados y se solidarizan con quienes atienden a las personas necesitadas, reclamando protección urgente para los civiles y las operaciones de ayuda.

### 1.3. El calor extremo amenaza la salud de millones de trabajadores expuestos a la intemperie

© PNUD Nigeria

22 Agosto 2025 [Cambio climático y medioambiente](#)

Las cada vez más frecuentes olas de calor afectan directamente a quienes trabajan sin protección térmica adecuada. Entre los efectos más peligrosos se encuentran golpes de calor, deshidratación, disfunción renal y trastornos neurológicos, condiciones que pueden ser mortales si no se detectan y tratan a tiempo. Además, la productividad disminuye hasta un 3% por cada grado que sube de los 20°C, advierten las agencias sanitaria y meteorológica en un nuevo estudio.

El calor extremo tiene un **impacto cada vez mayor** en la salud de los trabajadores que se desempeñan al aire libre, advirtieron este viernes la [Organización Mundial de la Salud \(OMS\)](#) y la [Organización Meteorológica Mundial \(OMM\)](#).

En un nuevo informe, los organismos de la ONU subrayaron que el aumento de las temperaturas, impulsado por el [cambio climático](#), pone **en riesgo la vida, la salud y el bienestar de millones de trabajadores**, especialmente en sectores como la agricultura, la construcción y la pesca.

“El estrés térmico ya está dañando la salud y los medios de vida de miles de millones de trabajadores, en especial en las comunidades más vulnerables”, dijo el doctor Jeremy Farrar, director general adjunto de la OMS.

Con el objetivo de salvaguardar a esos trabajadores, el informe fue diseñado como una guía que plantea “**soluciones prácticas para proteger vidas**, reducir desigualdades y fortalecer la resiliencia laboral ante un mundo que se calienta rápidamente”, agregó Farrar.

El calor extremo, cada vez más frecuente e intenso, afecta directamente la salud física de quienes trabajan en condiciones expuestas o sin protección térmica adecuada.

Entre los efectos más peligrosos se encuentran **golpes de calor, deshidratación, disfunción renal y trastornos neurológicos**, condiciones que pueden ser graves o incluso mortales si no se detectan y tratan a tiempo.

### ***La productividad baja con cada grado de aumento de temperatura***

El informe también resalta que **la productividad laboral disminuye entre un 2% y 3% por cada grado** que la temperatura supera los 20°C, lo que impacta no solo la salud, sino también la economía.

Esta relación entre el aumento de temperatura y el deterioro de la salud laboral representa un **doble desafío para los países**, especialmente aquellos en desarrollo, donde muchos empleos se realizan al aire libre y con poca protección, advierte el documento.

Según la OMM, **2024 fue el año más caluroso registrado hasta ahora**, con temperaturas que en muchas regiones superaron los 40°C e incluso alcanzaron los 50°C. Esta situación ya no se limita a zonas tropicales, afectando a países en latitudes medias, como se observó en la reciente ola de calor en Europa.

En este sentido, la secretaria general adjunta de la OMM explicó que el estrés térmico en el trabajo se ha convertido en un desafío global, “no solo sanitario sino también económico”.

“Proteger a los trabajadores del calor extremo es una necesidad urgente”, añadió Ko Barrett.

El estudio señala que cerca de **la mitad de la población mundial** sufre consecuencias adversas por las altas temperaturas. Entre los más afectados están los trabajadores de edad media y avanzada, personas con enfermedades crónicas o menor condición física.

En contextos de bajos ingresos, donde el acceso a agua potable, sombra o descanso adecuado es limitado, los riesgos para la salud aumentan significativamente.

### ***Recomendaciones***

La OMS y la OMM recomendaron una serie de medidas urgentes para mitigar el impacto del calor en los trabajadores:

- **Diseñar políticas de salud laboral específicas** adaptadas a condiciones climáticas locales y características del trabajo

- **Educar y capacitar** a profesionales de la salud, empleadores y trabajadores para reconocer y tratar los síntomas del estrés térmico, que a menudo se confunden con otros problemas de salud
- **Involucrar a gobiernos, trabajadores, sindicatos, empleadores** y expertos en salud pública en la creación de estrategias locales eficaces y sostenibles
- **Fomentar la innovación** mediante tecnologías que protejan la salud sin afectar la productividad
- **Invertir en investigación** para evaluar y mejorar las medidas de protección en el entorno laboral

### ***Más de 2400 millones de trabajadores en riesgo***

Los hallazgos de la publicación coinciden con los datos recientes de la [Organización Internacional del Trabajo \(OIT\)](#) que indican que **más de 2400 millones de trabajadores** están expuestos a calor excesivo en todo el mundo, lo que genera más de 22,85 millones de lesiones laborales al año.

El jefe de Salud y Seguridad en el Trabajo de la OIT aseveró que el nuevo informe representa un paso crucial para enfrentar el riesgo creciente del calor extremo en el trabajo.

“Urge una acción coordinada para proteger la salud, seguridad y dignidad de quienes enfrentan estas condiciones a diario”, recalcó Joaquim Pintado Nunes.

### ***Llamado global a la acción***

La nueva guía técnica respalda los [Objetivos de Desarrollo Sostenible](#) (ODS) al abogar por políticas que **protejan a los trabajadores más vulnerables, reduzcan la pobreza y fomenten un crecimiento económico sostenible**. Su implementación inmediata es esencial para enfrentar el impacto del cambio climático sobre la salud laboral.

En un mundo donde las temperaturas siguen aumentando, la protección de los trabajadores no puede esperar. El calor extremo no es solo una incomodidad: **es una amenaza directa a la salud humana y a la estabilidad económica mundial**, puntualiza el informe.

## **1.4. La ONU aplaude la decisión de Tailandia de conceder derechos laborales a los refugiados de Myanmar**

## 26 Agosto 2025 [Migrantes y refugiados](#)

La medida no solo ayudará a los refugiados a mantenerse a sí mismos, sino que también beneficiaría a las economías locales y reforzaría el crecimiento a largo plazo de Tailandia.

La agencia de la ONU para los refugiados ([ACNUR](#)) ha acogido con satisfacción la nueva resolución del Gobierno tailandés que permitirá a los refugiados de Myanmar que llevan mucho tiempo en el país trabajar legalmente.

ACNUR señala que, además, supondrá un importante impulso para la economía nacional.

Unas 81 000 personas desplazadas por la fuerza, en su mayoría karen y karenni, así como otros grupos étnicos, se encuentran alojadas en refugios temporales a lo largo de la frontera entre Tailandia y Myanmar, donde llevan décadas viviendo en campamentos.

### «Punto de inflexión»

La representante del ACNUR en Tailandia, Tammi Sharpe, describió la decisión del Gobierno como **un importante «punto de inflexión»**.

Afirmó que no solo ayudaría a los refugiados a mantenerse a sí mismos, sino que también beneficiaría a las economías locales y reforzaría el crecimiento a largo plazo de Tailandia.

«Al liberar el potencial de estas personas, Tailandia no solo está defendiendo los principios humanitarios, sino que también está realizando una inversión estratégica en su propio futuro», afirmó Sharpe.

Aunque la nueva resolución abarca un número limitado de personas, la agencia de la ONU afirmó que seguirá abogando por una mayor inclusión de los refugiados, ofreciendo apoyo al Gobierno tailandés en la puesta en marcha de la nueva política.

### **Recortes en la ayuda**

**La medida se produce en un momento en que los presupuestos de ayuda para las personas desplazadas en todo el mundo se enfrentan a severos recortes.**

Para la agencia de la ONU, la medida de Tailandia podría sentar un precedente regional para políticas de refugiados sostenibles y basadas en los derechos, y servir de modelo para países que se enfrentan a retos similares, según el ACNUR.

Según la agencia, se necesitan 25,4 millones de dólares en 2025 para garantizar la continuidad de las operaciones cubiertas por la oficina internacional con sede en Tailandia, que también supervisa las operaciones en Camboya, la República Democrática Popular Lao y Vietnam.

## 2. NOTICIAS DE LA OIT

### 2.1. Día Internacional de la Juventud

#### Medir lo importante: los NiNi frente al desempleo juvenil

Hoy en día, cientos de millones de jóvenes en todo el mundo se encuentran en situación de NiNi: los jóvenes que no estudian, no trabajan ni siguen ninguna formación. Basándose en los últimos datos de la OIT, Niall O'Higgins, especialista sénior en investigación sobre empleo, explica cómo la tasa de NiNi ofrece un indicador más preciso de las barreras a las que se enfrentan los jóvenes para acceder al mercado laboral.

12 de agosto de 2025

#### La centralidad del empleo

Una serie de artículos breves y ricos en datos sobre las tendencias y los retos del empleo.

#### Niall O'Higgins

OIT especialista sénior en investigación sobre empleo

La [OIT estima](#) que en 2025 alrededor de 262 millones —o uno de cada cuatro— jóvenes de entre 15 y 24 años no tendrán empleo ni estarán estudiando: en otras palabras, serán NiNi (No trabajan, no estudian ni siguen una formación). ¿Y qué pasa con eso?, se preguntarán ustedes. Pues bien, por un lado, la ONU adoptó en 2015 la reducción sustancial de la [tasa de Nini](#) como objetivo 8.6 de los ODS. En otras palabras, la tasa de NiNi es la forma en que se mide internacionalmente el progreso hacia la integración efectiva de los jóvenes en el mundo laboral. Sin embargo, según este criterio, los avances hasta la fecha han sido bastante modestos. Según la última edición de [Tendencias mundiales del empleo juvenil, 2024](#), de la OIT, 110 países —donde vive algo más de la mitad de los jóvenes del mundo— están en camino de cumplir el objetivo de los ODS (1). A diferencia del resto del mundo, los países de bajos

ingresos, en su conjunto, han experimentado un aumento substancial de las tasas de NiNi en los años posteriores a la pandemia de COVID-19 (figura 1).

### NEET rates 2005-2025: Low income countries

Total  
 Male  
 Female  
 200520102015202020255101520253035  
 4045Female201634.5Female201634.5  
 Chart: Niall  
 O'HigginsSource: [ILOSTAT](#)Get the  
[dataEmbed](#)

### NEET rates 2005-2025: Lower-middle income countries

Total  
 Male  
 Female  
 200520102015202020255101520253035404  
 5  
 Chart: Niall  
 O'HigginsSource: [ILO](#)  
[STAT](#)Get the  
[dataEmbed](#)

### NEET rates 2005-2025: Upper-middle income countries

Total  
 Male  
 Female  
 200520102015202020255101520253035  
 4045  
 Chart: Niall  
 O'HigginsSource: [ILOSTAT](#)Get the  
[dataEmbed](#)

### NEET rates 2005-2025: High income countries

Total  
 Male  
 Female  
 200520102015202020255101520253035404  
 5  
 Chart: Niall  
 O'HigginsSource: [ILO](#)  
[STAT](#)Get the  
[dataEmbed](#)

Pero, ¿quiénes son los NiNi? Los jóvenes NiNi incluyen a los desempleados, o, para ser más precisos, a todos los jóvenes desempleados que no están cursando estudios, así como un grupo mucho más amplio de jóvenes que no tienen trabajo y no participan en ninguna actividad de formación formal, pero que, por una u otra razón, tampoco buscan trabajo activamente.

## ***¿Qué es tan claro respect a los NiNi ?***

Aunque la tasa NiNi no es en absoluto un indicador perfecto de cómo se portan los mercados laborales juveniles, es difícil imaginar un indicador único que lo sea o pueda serlo. Podría decirse que es más adecuado para este fin que la tasa de desempleo juvenil que se utilizaba anteriormente (y que, con demasiada frecuencia, sigue utilizándose).

Para empezar, la proporción de NiNis en la población es un indicador más informativo de la magnitud del reto que supone el empleo juvenil. Los jóvenes NiNi superan el número de jóvenes desempleados. Hay alrededor de tres jóvenes NiNis que no están desempleados por cada uno que sí lo está. La mayoría de ellos son mujeres jóvenes y a la mayoría les gustaría trabajar, pero no buscan un empleo activamente, ya sea por la falta de disponibilidad o por falta de puestos de trabajo (trabajadores desanimados) o porque otros obstáculos, como las responsabilidades de cuidado, les impiden participar en el mercado laboral.

Además, la reducción de la tasa de jóvenes que ni estudian ni trabajan (NiNi) puede lograrse aumentando la participación en el empleo o en la educación, dos aspectos esencialmente positivos. Esto no ocurre con el desempleo juvenil. Si aumenta la participación en la educación, la tasa de desempleo juvenil puede aumentar como consecuencia directa.

Y lo que es más importante, la condición de NiNi es un indicador más fiable de vulnerabilidad que el desempleo. En contextos en los que el acceso a la protección social es limitado o inexistente, los jóvenes solo pueden permitirse estar desempleados durante un tiempo mientras buscan oportunidades de trabajo razonables si sus familias tienen recursos para mantenerlos. Los jóvenes más pobres y vulnerables no pueden permitirse ese lujo. Incluso en los países de ingresos altos, los jóvenes NiNi, fuera del mercado laboral, [corren un riesgo mayor de exclusión económica y social a largo plazo](#), especialmente las mujeres jóvenes con responsabilidades de cuidado.

**La condición de NiNi es un indicador más fiable de vulnerabilidad que el desempleo.**

[La relación entre la condición de NiNi y la vulnerabilidad](#) entre los jóvenes también está relacionada con algunas de sus

características, que contrastan claramente con el desempleo juvenil: por ejemplo, normalmente en los países de ingresos bajos y medios (y a menudo también en los de ingresos altos):

- las tasas de NiNi, pero no las tasas de desempleo juvenil, suelen ser más altas en las zonas rurales que en las urbanas;
- las tasas de NiNi, pero no las tasas de desempleo juvenil, disminuyen con el nivel de estudios, y
- las tasas de NEET, pero no las tasas de desempleo juvenil, son (a menudo mucho) más altas entre las mujeres jóvenes que entre los hombres jóvenes.

Los últimos acontecimientos han contribuido a reforzar aún más la asociación entre los jóvenes NiNi y la vulnerabilidad. Con la revisión de las estadísticas internacionales sobre el empleo, ahora [para estar empleado es necesario recibir una remuneración](#). Esto significa que los jóvenes que realizan trabajos no remunerados, como la agricultura de subsistencia, no se consideran empleados y, por lo tanto, si no están estudiando, se les identifica como NiNi.

### ***Algunas implicaciones para la política de empleo juvenil***

En Europa, la importancia de ampliar el enfoque de la política de empleo juvenil para dirigirse a todos los jóvenes NiNi se reconoció con la introducción del programa Garantía Juvenil en 2014 y se reafirmó, revitalizó y amplió en 2020.

Este enfoque también se considera, cada vez más, como el camino a seguir fuera de los países de la UE y, a menudo con el apoyo de la OIT, se han desarrollado iniciativas para incorporar el enfoque de la Garantía Juvenil en países no pertenecientes a la UE. Por ejemplo, en [Europa Central y Oriental](#) y en [los países del sur del Mediterráneo](#).

El cambio de enfoque, que pasa de centrarse exclusivamente en los jóvenes desempleados a adoptar un enfoque más amplio, implica, entre otras cosas, reconocer que los obstáculos a los que se enfrentan los jóvenes en su transición de la escuela al mundo laboral no están relacionados únicamente con el mercado laboral. Sin duda, el problema básico al que se enfrentan los jóvenes es la falta de oportunidades laborales adecuadas a su disposición; sin

embargo, también es importante abordar los retos específicos a los que se enfrentan los jóvenes al negociar esta transición. Por ejemplo, las barreras para la incorporación de las mujeres jóvenes al mercado laboral, las barreras adicionales a las que se enfrentan los jóvenes con discapacidad, entre otros.

La incorporación de los jóvenes al mercado laboral actual es más difícil que nunca: la falta de disponibilidad de puestos de trabajo y la falta de seguridad laboral para aquellos que logran encontrar uno, sumadas a los obstáculos para acceder al mercado laboral, hacen que el mercado laboral juvenil actual sea un lugar difícil para abrirse camino. El reconocimiento de los jóvenes NiNi como grupo destinatario adecuado de las políticas de empleo juvenil representa un pequeño, pero crucial, paso en la dirección correcta.

- 

### \*\*\*Niall O'Higgins

ILO especialista sénior en investigación sobre empleo

Niall O'Higgins es economista sénior de la Unidad de Análisis del Empleo de la OIT. Sus principales intereses de investigación abarcan diversos aspectos de la economía laboral y experimental. Anteriormente, fue investigador sénior del Programa de Empleo Juvenil de la OIT y es uno de los principales autores del informe bienal de [la OIT Tendencias mundiales del empleo juvenil](#).

## 2.2. La OIT celebra los nuevos objetivos del G20 sobre juventud e igualdad de género

El Director General de la OIT, Gilbert F. Houngbo, pide una nueva ambición para reducir las desigualdades, integrar a jóvenes y mujeres en el mercado laboral y avanzar hacia el trabajo decente, durante la reunión de ministros de Trabajo del G20.

1 de agosto de 2025

GEORGE, Sudáfrica (OIT Noticias) – En la [Reunión de Ministros de Trabajo y Empleo del G20](#) celebrada en George, Sudáfrica, el Director General de la OIT, Gilbert F. Houngbo, aplaudió los nuevos compromisos asumidos para reducir las desigualdades laborales y promover la justicia social a través del trabajo decente.

Bajo el lema *Solidaridad, igualdad y sostenibilidad*, los ministros adoptaron el “Objetivo de la Juventud de Nelson Mandela Bay”. Este compromiso, que da continuidad a los avances del G20 desde Antalya

2014, busca reducir en un 5 % para 2030 la proporción de jóvenes de 15 a 29 años que no estudian, no trabajan ni reciben formación (NEET).

La Declaración final propone fortalecer las estrategias de empleo juvenil, mejorar el acceso a la formación técnica y profesional, promover el emprendimiento entre los jóvenes y brindar apoyo específico a colectivos vulnerables, como mujeres jóvenes y personas con discapacidad.

También se aprobó el nuevo objetivo “Brisbane–eThekweni”, que fija la meta de reducir en un 25 % la brecha en la participación laboral entre mujeres y hombres para 2030. Además, se comprometieron a disminuir la brecha salarial de género en un 15 % para 2035. Para lograrlo, apostaron por la igualdad salarial por trabajo de igual valor, inversiones en servicios de cuidado de calidad y la eliminación de barreras estructurales que limitan la participación plena de las mujeres.

“Estos compromisos pueden abrir nuevos caminos hacia la justicia social mediante el trabajo decente, y servir de ejemplo a otros países que enfrentan retos similares, o incluso mayores”, afirmó Hougbo en su discurso principal.

Para el Director General, cerrar las brechas de género y mejorar el empleo juvenil no solo es una obligación ética, sino también una oportunidad económica concreta. “Estas brechas revelan un enorme potencial desaprovechado en las economías del G20 para crecer, fomentar la inclusión y elevar el nivel de vida”, dijo.

Con el respaldo técnico de la OIT, la Declaración destaca la importancia de la libertad sindical, la negociación colectiva y el diálogo social tripartito para garantizar una distribución justa de los beneficios de la productividad, cerrar las brechas digitales y aprovechar la transformación digital en favor de una protección social más eficiente y accesible.

Los ministros acogieron con satisfacción los informes [Women at Work](#) y [Youth at Work](#) elaborados por la OIT y la OCDE, y pidieron a ambas organizaciones que continúen supervisando los avances en los objetivos adoptados.

“Tenemos que ser más audaces”, concluyó Hougbo. “Actuar con solidaridad, fomentar la igualdad y apostar por la sostenibilidad significa convertir la justicia social en una realidad concreta para todas las personas.”

La reunión ministerial del G20 sobre Trabajo y Empleo se celebró los días 30 y 31 de julio en George, Sudáfrica.

## **2. 3. La OIT lanza un Rastreador mundial de políticas sobre plataformas de trabajo digital**

### **Un nuevo recurso de la OIT para respaldar la formulación de políticas basadas en evidencia y el diálogo social sobre el trabajo en plataformas.**

14 de agosto de 2025

Herramienta mundial de seguimiento de leyes, políticas y decisiones sobre el trabajo en Ginebra (OIT Noticias) – La Organización Internacional del Trabajo (OIT) está lanzando un nuevo rastreador mundial de políticas para ofrecer una visión completa de las iniciativas legislativas relacionadas con las plataformas de trabajo digital. El crecimiento de estas plataformas ha abierto nuevos mercados para las empresas y ha creado, a nivel mundial, nuevos empleos u oportunidades de ingresos. Existe una necesidad creciente de respuestas políticas coherentes y oportunas ante las oportunidades y desafíos que presentan. Este rastreador mundial de políticas está diseñado para proporcionar información a los gobiernos y a los representantes de empleadores y trabajadores, con el fin de ayudarles a gestionar esta transición y fomentar el trabajo decente en la economía de plataformas.

La transformación digital del mundo laboral, acelerada por la proliferación de las plataformas, ha creado nuevas oportunidades de generación de ingresos para mujeres, jóvenes y personas con discapacidad, entre otros. Al mismo tiempo, la economía de plataformas también está transformando la manera en que se organiza y realiza el trabajo, generando nuevos desafíos que afectan la posibilidad de que los trabajadores de plataformas accedan a un trabajo decente, incluidos ingresos adecuados, seguridad social, salud y seguridad en el trabajo y otros beneficios, así como el reconocimiento del derecho a la negociación colectiva.

El lanzamiento de este rastreador representa un paso significativo hacia la disponibilidad de información fiable sobre las normativas existentes en todo el mundo para configurar un futuro del trabajo que sea a la vez innovador y decente. Como elemento clave del Observatorio de la OIT sobre IA y Trabajo en la Economía Digital,

será un recurso práctico para gobiernos, organizaciones de empleadores y trabajadores, responsables de políticas, investigadores y cualquier persona interesada en comprender la evolución de las políticas en esta área.

Al consolidar información sobre iniciativas legislativas y de política nacionales y regionales, el rastreador busca facilitar el diálogo social y la formulación de políticas basadas en evidencia. Pondrá de relieve cómo distintas jurisdicciones están abordando cuestiones como la condición laboral, la remuneración, la transparencia algorítmica, la protección de datos, el tiempo de trabajo y la negociación colectiva, entre otras, en el contexto del trabajo en plataformas.

## **2.4. 25 de agosto de 2025**

### **Los contratistas dependientes: una nueva categoría estadística cada vez más importante**

**Aunque los contratistas dependientes existen como grupo de trabajadores desde hace mucho tiempo, sólo se han hecho visibles en las estadísticas oficiales recientemente.**

Las relaciones entre los trabajadores y las unidades económicas para las que trabajan son complejas y cambiantes. Estas relaciones laborales abarcan varias dimensiones, como los acuerdos laborales, las formas de la ocupación, el grado de autonomía de los trabajadores en la toma de decisiones, el nivel de riesgo económico al que están expuestos, etc. Las relaciones laborales están estrechamente relacionadas con el [estatus de los trabajadores en la ocupación](#).

Para reflejar mejor la complejidad de las relaciones laborales y adaptar mejor el análisis a las situaciones cambiantes, la 20<sup>a</sup> Conferencia Internacional de Estadísticos del Trabajo (CIET) adoptó la [Clasificación Internacional de la Situación en el Empleo 2018 \(CISO\)](#), actualizando la clasificación anterior (CISO).

La CISO aumenta el nivel de detalle (con 7 categorías agregadas y 10 categorías detalladas frente a sólo 5 categorías en CISO) y la flexibilidad (con dos dicotomías basadas en el tipo de autoridad

ejercida por los trabajadores y el tipo de riesgo económico al que están expuestos) de la clasificación.

Una de las principales motivaciones subyacentes al diseño de la CISO fue captar mejor la difusa frontera entre la ocupación remunerada y la ocupación por cuenta propia, mejorando la medición de los trabajadores "intermedios". En particular, la CISO introdujo la nueva categoría de **contratistas dependientes**, que permite identificar a quienes no son asalariados pero siguen dependiendo de una unidad económica determinada.

Este blog ofrece un primer vistazo a los contratistas dependientes, un grupo de trabajadores que existe desde hace mucho tiempo pero que ha sido descartado por las estadísticas hasta hace poco.

### ***¿Quiénes son los contratistas dependientes y cómo estaban (mal)clasificados anteriormente?***

La necesidad de disponer de datos sobre el grupo de trabajadores que se sitúan entre los conceptos tradicionales de la ocupación remunerada y la ocupación por cuenta propia no es nueva. De hecho, lleva mucho tiempo siendo un reto importante para los estadísticos tanto de los países desarrollados como de los países en desarrollo. Se han utilizado diferentes términos para referirse a ellos, como "autónomo dependiente", "cuasi-empleado", "trabajador intermedio" y "trabajadores con relaciones de la ocupación ocupación encubiertas", por citar algunos.

Reconociendo que cada uno de estos términos tiene sus limitaciones y para reflejar mejor su situación, la 20ª CIET adoptó el término "**contratistas dependientes**". Según la [definición de la 20ª CIET](#), los contratistas dependientes son:

Trabajadores que tienen acuerdos contractuales de naturaleza comercial (pero no un contrato de la ocupación) para proporcionar bienes o servicios para o a través de otra unidad económica. No son empleados de esa unidad económica, pero dependen de ella para la organización y ejecución del trabajo, los ingresos o el acceso al mercado. Son trabajadores por cuenta ajena que dependen de otra entidad que ejerce el control sobre sus actividades productivas y se beneficia directamente del trabajo realizado por ellos.

Su dependencia puede ser operativa (vinculada a la organización del trabajo) y/o económica (por ejemplo, a través de la fijación de precios). Esta dependencia implica que su actividad puede correr

peligro si la unidad económica rescinde el contrato. Las unidades económicas de las que dependen pueden ser de mercado o no, incluidas empresas, gobiernos e instituciones sin ánimo de lucro.

Los contratistas dependientes trabajan con ánimo de lucro y cobran a través de una transacción comercial. Por tanto, suelen ser responsables de declarar sus propios impuestos y de contratar su propia seguridad social.

Observando las dos estructuras posibles de la CISO, los contratistas dependientes se clasifican como **trabajadores a la ocupación lucrativo** en función de su riesgo económico, pero como **trabajadores dependientes** en función de su grado de autoridad. Esto transmite muy claramente la situación mixta en la que se encuentran: expuestos a los riesgos económicos de los autónomos, pero limitados a la falta de autonomía en la toma de decisiones de los asalariados.

La figura del contratista dependiente existe desde hace mucho tiempo en entornos urbanos y rurales, en países de todas las etapas de desarrollo y en una gran variedad de sectores económicos. A pesar de su arraigada existencia y de su gran diversidad, la falta de una categoría estadística reconocida internacionalmente para ellos hacía que, hasta hace poco, pasaran desapercibidos o, al menos, estuvieran mal representados en las estadísticas oficiales. Los contratistas dependientes cobraron notoriedad durante la última década con el auge de la ocupación plataforma digital la ocupación, muy asociada a este grupo de trabajadores.

No fue hasta 2018 cuando recibieron su propia definición estándar internacional y categoría estadística para su medición, a través del CISO, lo que significa que antes estaban necesariamente mal clasificados. Su análisis quedaba amortiguado, ya que se incluían en otras categorías, junto a trabajadores con condiciones laborales muy diferentes. La nueva [herramienta de visualización de ILOSTAT sobre el impacto de las últimas normas estadísticas](#) nos permite ver el impacto del paso de CISO a CISO, arrojando luz sobre qué categorías se utilizaban para clasificar a los contratistas dependientes antes de que existiera su propia categoría.

De hecho, los datos de la Encuesta de Población Activa disponibles sobre la correspondencia entre la CISO y CISO para 16 países

muestran una gran heterogeneidad en la forma en que se clasificaba a los contratistas dependientes antes de que la CISO permitiera su identificación por separado. De hecho, en la CISO solían estar repartidos entre varias categorías, la más frecuente la de asalariados y trabajadores por cuenta propia.

En algunos países, la gran mayoría de los contratistas dependientes se asimilaron a los trabajadores por cuenta propia, mientras que en otros, la mayoría se consideraron asalariados. Además, en casi todos los países con datos, una pequeña parte de ellos se clasificaron anteriormente como trabajadores familiares auxiliares. También fue posible ver a algunos contratistas dependientes en las categorías de empleadores o miembros de cooperativas de productores.

Aquí surge un patrón de género bastante claro: los porcentajes de contratistas dependientes clasificados anteriormente como trabajadores familiares auxiliares y como empleadores son mayores entre las mujeres que entre los hombres en todos los países con datos. Asimismo, en la mayoría de los países con datos, la proporción de contratistas dependientes que solían considerarse trabajadores por cuenta propia es mayor entre las mujeres, mientras que en todos los países con datos, la proporción de contratistas dependientes que solían clasificarse como empleados es mayor entre los hombres.

Esta heterogeneidad en el tratamiento de los contratistas dependientes antes del establecimiento de su propia categoría separada pone de relieve el papel y el valor de esta evolución estadística. Los contratistas dependientes son un grupo específico de trabajadores con muchas particularidades. Sus relaciones y condiciones de trabajo difieren considerablemente de las de los asalariados, los empresarios, los trabajadores por cuenta propia y los trabajadores familiares auxiliares. Por lo tanto, su inclusión en cualquiera de estas categorías daría lugar a representaciones erróneas del mercado laboral. La identificación y medición por separado de los contratistas dependientes ofrece una descripción más precisa del mundo laboral, que permite elaborar políticas eficaces y específicas.

***Un grupo pequeño en magnitud, pero de gran repercusión.***

La aplicación de una nueva clasificación como la CISO requiere tiempo y recursos, incluso para realizar pruebas exhaustivas que permitan determinar el mejor enfoque operativo. En particular, decidir cuál es la mejor manera de identificar a los contratistas dependientes es todo un reto. Dado que la CISO sigue siendo una clasificación bastante nueva, el número de países que ya la han aplicado plenamente es limitado, aunque va en aumento. Para ayudar en este empeño, la OIT ha creado [modelos de cuestionarios EPA](#) que implementan las normas CIET 19<sup>a</sup> y 20<sup>a</sup>, incluyendo preguntas para identificar a los contratistas dependientes. Estas preguntas son el resultado de un proceso de pruebas riguroso y gradual basado en las experiencias de diversos países. Una vez más, los datos disponibles para 16 países muestran una gran variabilidad en la magnitud de los contratistas dependientes. En estos países, la proporción de contratistas dependientes en la ocupación va desde unos pocos decimales (0,3% en Rusia) hasta casi una quinta parte de la población ocupada (18,9% en Tanzania). En 7 de estos 16 países, el porcentaje es inferior al 5%.

La media no ponderada de estos 16 países apunta a que el 6,5% de los empleados son contratistas dependientes.

Parece haber una tendencia a que los países de renta alta y media-alta tengan porcentajes de contratistas dependientes más bajos que los países de renta baja y media-baja. La proporción media no ponderada de contratistas dependientes es del 2,4% en los países de renta alta y media-alta, mientras que ronda el 9% en los países de renta baja y media-baja.

Aunque en muchos países los contratistas dependientes pueden representar un grupo bastante reducido de trabajadores, su impacto puede seguir siendo significativo en el mercado laboral. De hecho, algunas características de los contratistas dependientes los hacen fundamentales para la estructura y el funcionamiento del mundo laboral en muchos contextos. Los empleos de contratistas dependientes pueden ser un motor para la ocupación, la generación de la ocupación, la inclusión socioeconómica y los resultados económicos.

Por ejemplo, aunque su número sea reducido en muchos países, pueden estar aumentando rápidamente. De hecho, suelen ser un

grupo muy dinámico, con oportunidades de empleo más inmediatas en tiempos de necesidad que las que se encuentran en otras categorías de estatus en la ocupación. Además, aunque su proporción en la ocupación total sea pequeña, puede ser mucho más significativa para algunos grupos de población en particular.

No obstante, en los debates sobre la situación de los contratistas dependientes suelen plantearse varias cuestiones políticas, como la extensión de los derechos y obligaciones a los mismos, y la cuestión de si algunos de ellos deben ser reconocidos legalmente como empleados.

### ***Perfil diverso de los contratistas dependientes en todas las actividades económicas***

Los empleos de contratista dependiente son variados y abarcan una amplia gama de actividades económicas, tanto en entornos urbanos como rurales. Algunos ejemplos de contratistas dependientes son:

- Peluquero que alquila una silla en un salón y cuyo acceso a los clientes depende del propietario del salón.
- Un camarero pagado únicamente con las propinas de los clientes.
- Un trabajador a domicilio contratado para fabricar productos de confección.
- Un consultor que trabaja para una empresa o un organismo público.
- Agricultor de una pequeña explotación que produce alimentos para una empresa que proporciona los materiales y fija el precio.
- Es un trabajador de la construcción subcontratado para trabajar en un puente bajo la supervisión del contratista principal.
- Conductor de vehículos con un contrato mercantil de prestación de servicios organizado por una empresa de transportes.
- Conductor de vehículos que realiza viajes organizados por una plataforma digital y utilizando su propio coche.
- Una persona que realiza tareas de procesamiento de información desde su casa, organizada por una plataforma digital.

Todos estos ejemplos demuestran que no es el tipo de actividad en sí lo que convierte a los trabajadores en contratistas dependientes, sino cómo se organizan sus actividades y quién tiene el control sobre ello. Estos trabajadores son contratistas dependientes en la

medida en que dependen para su trabajo de otra entidad que fija los precios, organiza el trabajo, ejerce el control económico, etc.

La diversidad de ejemplos muestra que, aunque los contratistas dependientes se han asociado mucho con la "economía gig" y las plataformas digitales en los últimos tiempos, los tipos de trabajos que realizan se expanden mucho más allá de estos ámbitos.

En la mayoría de los (pocos) países de los que se dispone de datos, el mayor porcentaje de contratistas dependientes se encuentra en la agricultura. Se trata sobre todo de países de renta media-baja. En el resto de países con datos, la mayor parte de los contratistas dependientes trabaja en el comercio al por mayor y al por menor, la reparación de vehículos de motor y motocicletas, el transporte y almacenamiento, la construcción o la industria manufacturera.

Por término medio, los contratistas dependientes trabajan en más de 10 sectores diferentes de actividad económica en cada uno de estos países, lo que evidencia su amplia presencia.

### ***Contratistas dependientes, la subutilización de la fuerza de trabajo y calidad del empleo***

En algunos contextos, los empleos de contratista dependiente pueden aparecer como una alternativa inmediata a la desocupación o el subempleo. Los empleos de contratista dependiente son variados y están repartidos por toda la economía. Muchos de ellos requieren poca preparación, recursos y equipo, lo que permite a los trabajadores ocupar un puesto de trabajo casi de inmediato. Sin embargo, los resultados reales de estos empleos y sus condiciones laborales pueden no ser ideales.

Los vínculos entre los empleos de contratistas dependientes y la informalidad son especialmente relevantes, aunque complejos. En los países en los que predomina la informalidad, es probable que los contratistas dependientes se clasificaran (erróneamente) como empleados antes de la CISO (normalmente empleados informales). Ahora, pueden identificarse adecuadamente en su propia categoría, a menudo incluso como contratistas dependientes formales. La medición estadística de los contratistas dependientes y de la economía informal tiene un gran impacto para la elaboración de políticas.

Uno de los muchos puntos fuertes de la [resolución adoptada por la 20ª CIET que introduce la CISO](#) es que sugiere una serie de indicadores y variables clave para arrojar luz sobre el panorama de las relaciones laborales. Algunas de estas medidas son especialmente útiles para comprender la situación y las condiciones de trabajo de los contratistas dependientes.

Por ejemplo, los datos sobre el promedio de horas de trabajo a la semana disponibles para 14 países sugieren que, en general, los contratistas dependientes tienen jornadas laborales más cortas que los asalariados (con el consiguiente impacto en el salario neto). Sin embargo, esto puede variar de una actividad económica a otra: los contratistas dependientes en algunas actividades específicas pueden trabajar jornadas extremadamente largas para conseguir un salario satisfactorio, especialmente si muchos trabajadores recurren al mismo tiempo a empleos de contratistas dependientes y la demanda de sus productos o servicios es limitada.

Además, como los contratistas dependientes tienen acuerdos comerciales, su tiempo de trabajo puede abarcar un conjunto de tareas más amplio que el directamente asociado a la entrega o producción de los bienes o servicios en cuestión. Por lo tanto, su tiempo de trabajo podría subestimarse si no se mide correctamente.

Asimismo, los datos disponibles para 16 países sobre la pluriactividad muestran que los contratistas dependientes tienen más tendencia que los asalariados a tener más de un empleo.

### ***Observaciones finales***

Los contratistas dependientes son un grupo específico de trabajadores en la frontera entre asalariados y autónomos. Sus características, incluido su potencial de generación de empleo y dinamismo, los convierten en un grupo crucial en los mercados laborales de todo el mundo. No obstante, su "estatus intermedio" (es decir, su exposición al riesgo económico unida a la falta de autonomía en la organización de su trabajo) plantea algunas cuestiones que deben ser abordadas por los responsables políticos, como su cobertura por los derechos y obligaciones laborales.

Las nuevas normas estadísticas internacionales que permiten medir por separado a los contratistas dependientes son un avance clave en este sentido. Unos datos mejores y más detallados pueden

servir de base para la elaboración de políticas específicas y eficaces, también para este dinámico grupo de trabajadores.

## 2.5. 47ª Reunión de la Comisión Técnica de OIT/Cinterfor “Formación para el futuro del trabajo con diálogo social”

OIT/Cinterfor, el Centro Interamericano para el Desarrollo del Conocimiento en la Formación Profesional, celebra su Reunión de la Comisión Técnica (RCT), el principal foro de la región para compartir experiencias, enfrentar desafíos y promover la cooperación sobre el futuro del trabajo. La 47ª RCT, “Formación para el futuro del trabajo con diálogo social”, se llevará a cabo en Chile, organizada por OIT/Cinterfor junto a el Ministerio de Trabajo, SENCE y ChileValora, se centrará en la adaptación de los sistemas de formación y certificación a las transformaciones en curso, asegurando que se construyan sobre el diálogo social y la participación tripartita, al tiempo que fomentan el intercambio, la colaboración y el debate estratégico.

## II. DERECHO DE LA UNIÓN EUROPEA

Documento 52025XE1179

**Resolución del Comité Económico y Social Europeo — Contribución al programa de trabajo de la Comisión Europea para 2026**

ELI: <http://data.europa.eu/eli/C/2025/4200/oj>



Diario Oficial  
de la Unión Europea

ES  
Serie C

**Resolución del Comité Económico y Social Europeo****Contribución al programa de trabajo de la Comisión Europea para 2026**  
(C/2025/4200)**Ponentes: Christa SCHWENG (Gr. I)****María del Carmen BARRERA CHAMORRO (Gr. II)****Krzysztof Stanisław BALON (Gr. III)**

Asesores	Jukka AHTELA (por la ponente del Grupo I) Ioannis GRIGORIADIS (por la ponente, Grupo II) Piotr SADOWSKI (por el ponente del Grupo III)
Base jurídica	Artículo 52, apartado 4, del Reglamento interno
Aprobado en el pleno	19.6.2025
Pleno n.º	597
Resultado de la votación (a favor/en contra/abstenciones)	156/4/8

**1. Introducción**

1. Con esta Resolución, el CESE, la voz institucional de la sociedad civil organizada europea, contribuye a configurar el programa de trabajo de la Comisión Europea para 2026. La UE debe situar la democracia, los derechos humanos, la sostenibilidad, la igualdad y la justicia social en el núcleo de sus trabajos. Los interlocutores sociales, la sociedad civil y el sector del voluntariado constituyen infraestructuras críticas para la resiliencia de la sociedad, por lo que deben gozar de reconocimiento y protección, así como participar de manera significativa en las labores de prospectiva, preparación y recuperación en todas las situaciones de crisis.
1. Para mantener su liderazgo internacional en un mundo en rápida transformación,
2. la UE debe adoptar un nuevo enfoque de competitividad que incorpore la política industrial, la ambición climática y la estrategia geopolítica. Ello exige hacer hincapié en las inversiones, fomentar la innovación y promover la cohesión social, así como procurar al mismo tiempo un crecimiento económico sostenible, social, inclusivo y resiliente. No es posible desligar la competitividad y el crecimiento económico de la inclusión social.

1. Una política industrial resiliente debe dar prioridad a la innovación, la doble
3. transición ecológica y digital y la Unión de las Competencias, a la par que promueve el aprendizaje permanente y el empleo de calidad. Hay que apoyar la economía social y solidaria, que constituye el motor de la equidad y la cohesión. La preparación en materia de defensa ha adquirido una dimensión trascendental en el nuevo contexto de seguridad, por lo que debe convertirse en una prioridad común y seguir hundiendo sus raíces en la defensa de los derechos, la transparencia y el Estado de Derecho.
  
1. Con el telón de fondo de un nuevo orden geopolítico en el que los retos y las
4. crisis se están convirtiendo en la norma, y amenazan y menoscaban a Europa, sus valores y su ciudadanía, el CESE pide a la UE que se centre en la preparación civil, social y militar y subraya la necesidad de cohesión social y el cultivo de la resiliencia en todos los ámbitos de la sociedad.
  
1. Las múltiples crisis han afectado a la calidad de vida de muchos ciudadanos
5. europeos. Debemos restablecer la confianza en el funcionamiento de nuestras sociedades sobre la base de los valores europeos, en nuestras economías y en el lugar que Europa ocupa en el mundo, para así permitir a la ciudadanía europea seguir el ritmo de la rápida evolución de la sociedad y garantizar que nadie se quede rezagado. El acceso a una educación y una formación que permitan adquirir las competencias necesarias en unos mercados laborales en constante evolución será clave para la competitividad y la prosperidad de Europa.
  
1. La inversión en investigación, desarrollo, competencias y sectores estratégicos
6. debe ocupar un lugar central en la política industrial para garantizar la resiliencia de la industria, el crecimiento económico a largo plazo y empleos de calidad. Si centra sus esfuerzos en tecnologías como la inteligencia artificial (IA) centrada en el ser humano y las energías renovables, la UE podrá mantener una ventaja competitiva en industrias de alto valor.
  
1. Para preservar el modelo social competitivo europeo se requieren inversiones
7. certeras en servicios públicos y protección social, así como en una ambiciosa estrategia de lucha contra la pobreza. El CESE destaca la interdependencia de la alimentación, el agua, la naturaleza y el clima, y pide una estrategia de resiliencia hídrica basada en los derechos como pilar fundamental del Pacto Azul Europeo.
  
1. En la escena internacional, la UE debe asumir un papel de liderazgo como
8. garante de la paz e interactuar con nuevos socios. En nuestra propia esfera, obtener resultados juntos conlleva invertir en el diálogo civil y social, la participación democrática y las generaciones futuras.

## **2. Un nuevo plan para la prosperidad y la competitividad sostenibles en Europa**

*El CESE formula las siguientes recomendaciones y propuestas:*

### *Política industrial*

2. profundizar la transición del mercado interior desde un conjunto fragmentado de políticas industriales nacionales hacia un enfoque europeo más ambicioso y coordinado que armonice las políticas reguladoras, fiscales y comerciales, a fin de reforzar la competitividad mundial y crear empleo de calidad;
2. diseñar hojas de ruta tecnológicas para las tecnologías emergentes; reducir el riesgo de las tecnologías a través de proyectos piloto y empresas comunes; adoptar principios de economía circular para reducir las dependencias del exterior; aumentar la eficacia de las ayudas económicas, también en el marco del próximo Fondo Europeo de Competitividad;
2. aplicar una política transversal de la UE en materia de aguas para uso industrial
3. que pueda adaptarse a los distintos sectores y complemente el Pacto por una Industria Limpia. En este sentido, la UE debe considerar la posibilidad de explorar el potencial de las baterías de iones de sodio, que podrían reforzar a la vez la electrificación y la resiliencia hídrica.

### *Competitividad*

2. continuar el programa de simplificación y contribuir así a la competitividad de las empresas europeas. Debe prestarse especial atención a las empresas con estatus estratégico de mercado. Si bien la simplificación normativa puede mejorar la eficiencia y la productividad y facilitar el aprovechamiento del potencial del mercado único, no debe contribuir a una laxitud de normas sociales, medioambientales y laborales esenciales, ya que sobre estos pilares se asienta un sistema equilibrado de apoyo a las empresas, protección de los trabajadores y atención a los intereses generales de la sociedad;
2. no perder la dimensión social de la competitividad, lo cual resulta fundamental al tratarse de un objetivo estratégico clave para la prosperidad a largo plazo de la UE. La competitividad y la productividad son cruciales para el empleo de calidad, las buenas condiciones laborales, el diálogo social y la negociación colectiva. La participación de los trabajadores en el buen gobierno de la empresa puede impulsar la productividad y apuntalar la resiliencia;
2. adaptar las normas de competencia para equilibrar la eficiencia del mercado con la resiliencia, la innovación y la competitividad de la industria, así como con el crecimiento económico, y defender el modelo de economía social de mercado de la UE;
2. garantizar que las normas de competencia de la UE canalicen inversiones en la doble transición ecológica y digital, promuevan servicios de interés general y aborden la concentración del mercado y el abuso de posición dominante con el fin de proteger a las empresas, los trabajadores, los consumidores y las personas más vulnerables.

### *Transición ecológica y descarbonización*

- 2. centrar esfuerzos en lograr la autonomía estratégica en sectores industriales
- 8. críticos, como las industrias sanitaria, química y farmacéutica, y elaborar una hoja de ruta integrada que abarque todas sus cadenas de suministro;
- 2. concebir medidas políticas que permitan a las industrias de gran consumo de
- 9. energía gozar de las ventajas competitivas en términos de costes que brinda la electricidad limpia;
- 2.1 garantizar que se escuche la voz de la sociedad civil procurando su
- 0. participación en la Plataforma Europea de Partes Interesadas de la Economía Circular durante la preparación de la Ley de Economía Circular;
- 2.1 reformar el mercado de la electricidad de manera que cumpla no solo el
- 1. objetivo de lograr la neutralidad climática a más tardar en 2050, sino también los de garantizar seguridad del suministro y precios estables y asequibles, procurando en particular que las personas en situación de vulnerabilidad puedan acceder a la energía;
- 2.1 velar por que el mercado único fomente al alza la cohesión social y económica
- 2. y respete al mismo tiempo los niveles medioambientales que establecen los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) de las Naciones Unidas.

### ***Investigación, tecnología e innovación***

- 2.1 ofrecer a los investigadores del Espacio Europeo de Investigación (EEI) un
- 3. régimen unificado, garantizarles condiciones laborales y oportunidades profesionales dignas en el sistema de investigación e innovación (I+i), especialmente para los jóvenes investigadores, y brindar a los investigadores de terceros países la oportunidad de trabajar y circular libremente dentro de la UE;
- 2.1 afianzar la política de competitividad en la innovación e inversión a largo plazo,
- 4. en apoyo de una transformación industrial sostenible y de la doble transición ecológica y digital;
- 2.1 garantizar que la digitalización y la IA se centren en el ser humano y no
- 5. precaricen el empleo, que los sistemas algorítmicos utilizados en los procesos de contratación y en las relaciones laborales sean transparentes, justos y se debatan en el marco del diálogo social y la negociación colectiva, y que se respete efectivamente el principio de control humano al aplicar la legislación en materia de IA;
- 2.1 invertir en el reciclaje profesional y el aprendizaje permanente, una cuestión
- 6. esencial para garantizar que los trabajadores puedan acceder a los puestos de trabajo surgidos del cambio tecnológico;
- 2.1 promover la participación de los interlocutores sociales y la sociedad civil en la
- 7. elaboración de los programas de investigación de la UE.

### ***Política económica y cohesión***

- 2.1 asegurar la estabilidad macroeconómica y financiera a través de un marco presupuestario a medio plazo creíble, con vistas a garantizar la resiliencia económica y sistémica;
- 2.1 crear un fondo de inversión de la UE —cuyo objetivo sea proporcionar recursos financieros para proyectos de inversión que revistan un interés estratégico europeo— financiado mediante una combinación de recursos, entre ellos las contribuciones de los Estados miembros y nuevos recursos propios;
- 2.2 reducir la brecha de inversión con Estados Unidos y otros grandes competidores y establecer condiciones para la creación de capital riesgo, especialmente como apoyo a las empresas emergentes y a la expansión del resto;
- 2.2 mejorar las condiciones marco para facilitar las inversiones privadas en el mercado único. Esto incluye la aplicación de componentes centrales de la unión de los mercados de capitales y la unión de ahorros e inversiones, y la culminación de la unión bancaria. Un aspecto central de las prioridades debería consistir en promover la convergencia en materia de supervisión y reforzar el papel de las Autoridades Europeas de Supervisión;
- 2.2 contribuir, a través de la simplificación fiscal, a facilitar información que resulte eficiente en términos de costes, de manera que se mejoren el uso y el intercambio de datos entre las autoridades fiscales. No debe dar lugar a cambios injustos o involuntarios en las obligaciones fiscales ni abrir posibilidades de evasión fiscal o competencia fiscal perniciosa. Debe llevarse a cabo una evaluación de impacto para cada propuesta con el fin de evaluar adecuadamente las consecuencias concretas de las nuevas iniciativas legislativas para los contribuyentes y las autoridades fiscales;
- 2.2 determinar cuáles son las soluciones más eficaces para los territorios insulares de la UE y presentar una estrategia integral para las islas que aborde la cuestión de la insularidad;
- 2.2 involucrar más activamente a la sociedad civil en la agenda relativa a las ciudades de la UE y tener en cuenta la asequibilidad de la vivienda y su vínculo con la política de cohesión.

### ***Política social***

- 2.2 garantizar que la igualdad de trato y la movilidad laboral justa se conviertan en piedras angulares y que se apliquen medidas contundentes contra los abusos;

- 2.2 elaborar un paquete de políticas integrales en materia de transición justa de la
- 6. Comisión Europea que se centre en sus efectos sobre los trabajadores y garantice la participación en el diálogo social. Si se utilizan fondos públicos para incentivar los planes de transición de las empresas, deben tenerse en cuenta las condicionalidades sociales; establecer programas de reciclaje y perfeccionamiento profesional centrados en los sectores más afectados por la doble transición, como el turismo y el transporte;
- 2.2 gestionar el cambio estructural de manera socialmente justa, a través de marcos
- 7. de gobernanza inclusivos que den prioridad a la participación, el diálogo social y civil y la negociación colectiva;
- 2.2 crear un Observatorio de la Transición Justa que se encargue de la investigación
- 8. y la recopilación de datos y en el que participe la sociedad civil organizada en todas las fases de la transición;
- 2.2 llevar a cabo una iniciativa sobre el teletrabajo y el derecho a la desconexión.
- 9.

### **3. Una nueva era para la defensa y la seguridad europeas**

*El CESE formula las siguientes recomendaciones y propuestas:*

- 3. introducir una política común de defensa y un enfoque global de la defensa
- 1. europea, ya que la autonomía estratégica y la preparación en materia de defensa son cruciales en el nuevo contexto de seguridad. Resulta fundamental aumentar los volúmenes de adquisiciones en común y de inversiones en la industria de defensa de la UE, siempre que no se socaven indebidamente las inversiones sociales y se tengan en cuenta las condicionalidades sociales, también en lo que concierne la negociación colectiva;
- 3. llevar a cabo una campaña de comunicación pública coordinada a escala de la
- 2. UE que consiga la sensibilización y el apoyo de la opinión pública europea sobre la necesidad de salvaguardar la paz, la seguridad, la prosperidad y los valores de Europa, así como sobre la contribución esencial de la base industrial y tecnológica de la defensa europea (BITDE) a tal fin. En opinión del CESE, la confianza de la ciudadanía en la capacidad de defensa de la UE también depende de la percepción de que la seguridad abarca la protección de los derechos fundamentales y el acceso a servicios esenciales;
- 3. reforzar la diplomacia climática y, en particular, establecer una red de diplomacia
- 3. climática de la sociedad civil; reforzar los grupos consultivos internos (GCI);
- 3.4. abordar la migración provocada por el clima;

3. combatir el cambio climático, que constituye una amenaza para la seguridad
5. mundial, mediante la integración de la seguridad climática en las estrategias de defensa, la creación de infraestructuras resistentes al cambio climático, la gestión sostenible de los recursos y el aprovechamiento de las nuevas tecnologías, garantizando el apoyo financiero a la mitigación del cambio climático y la adaptación al mismo;
3. procurar que la sociedad civil y el sector privado participen como socios clave en
6. el refuerzo de la resiliencia climática e hídrica;
3. velar por que todas las políticas de la UE, entre otras en materia de industria,
7. energía, agricultura y preparación en general en todos los sectores, apoyen la resiliencia hídrica y adapten la seguridad energética y alimentaria a los objetivos climáticos.

#### **4. Apoyar a las personas y reforzar nuestras sociedades y nuestro modelo social**

*El CESE formula las siguientes recomendaciones y propuestas:*

4. aplicar una estrategia de lucha contra la pobreza que tenga por objeto erradicar la
  1. pobreza extrema y resolver la pobreza en materia de vivienda, energía y movilidad. Tal estrategia debe reconocer explícitamente el vínculo entre la pobreza persistente y la exclusión democrática y velar por que se integre a personas con experiencia vital de la pobreza en la elaboración conjunta de políticas y en procesos de participación ciudadana, y por que nadie se vea privado del acceso a recursos energéticos esenciales;
4. hacer un seguimiento del Plan de Acción del Pilar Europeo de Derechos
  2. Sociales, también con un paquete de políticas eficaz que preste apoyo a los trabajadores en la doble transición digital y ecológica —ayudándoles a anticipar y gestionar el cambio—, y con el diálogo social y la negociación colectiva como principios rectores;
4. abordar eficazmente la crisis del coste de la vida y sustentar así muchas de las
  3. ambiciones de la Unión, como garantizar una doble transición justa, reducir las desigualdades en cuanto a oportunidades y resultados y asegurar la prosperidad compartida de todas las personas por doquier en UE;
4. desarrollar la Estrategia para la Igualdad de Género posterior a 2025 con el
  4. objetivo de erradicar la violencia de género, eliminar la desigualdad por razón de género en el mercado laboral, lograr una participación equitativa en diferentes sectores de la economía, abordar las diferencias salariales y de pensiones entre hombres y mujeres, colmar la brecha de género en las responsabilidades asistenciales, alcanzar un equilibrio entre hombres y mujeres en la toma de decisiones y en la política, y evaluar los avances realizados hasta la fecha;

4. reconocer el papel clave que desempeña el buen funcionamiento del diálogo social y civil a todos los niveles en la elaboración y aplicación de las políticas sociales y del mercado laboral;
4. desarrollar y aplicar una Agenda de Capacidades Europea inclusiva que tenga en cuenta la hoja de ruta para el empleo de calidad y dé prioridad a la alfabetización digital, al pensamiento crítico y a unas capacidades transversales esenciales para el compromiso democrático, el uso ético de la tecnología y la toma de decisiones con conocimiento de causa;
4. adoptar rápidamente la iniciativa de portabilidad de las capacidades a fin de permitir un reconocimiento mutuo de las capacidades más ágil y sencillo en la UE;
4. abordar el reto demográfico en toda Europa, con especial atención a la solidaridad intergeneracional y a la promoción de reformas en los Estados miembros;
4. llevar a cabo un diálogo social sobre la implantación de sistemas de IA y hacer hincapié en que cualquier iniciativa de adaptación de la legislación vigente debe tener en cuenta la protección de los derechos de los trabajadores y garantizar que los seres humanos permanezcan en control en todas las interacciones entre el ser humano y las máquinas;
- 4.1 aplicar plenamente la Garantía Juvenil y la iniciativa ALMA, además de evaluar la Garantía Infantil Europea;
- 4.1 dar prioridad al modelo «Housing First» (la vivienda primero) para combatir el sinhogarismo entre las personas trabajadoras y los grupos vulnerables;
- 4.1 poner en marcha una garantía asistencial europea, que contemple también la atención a la infancia, para proporcionar en la UE a todas las personas servicios sanitarios y asistenciales asequibles, accesibles y de calidad y un empleo asistencial de calidad para los trabajadores de este sector, con el fin de colmar la brecha de género en las responsabilidades asistenciales no remuneradas y ayudar a las mujeres a permanecer en el mercado laboral y a tener acceso a una red de seguridad sólida.

## **5. Preservar nuestra calidad de vida: seguridad alimentaria, agua y naturaleza**

### ***El CESE formula las siguientes recomendaciones y propuestas:***

5. prestar atención a los incentivos y al cumplimiento equitativo y eficiente de los compromisos internacionales de la UE en materia de biodiversidad de cara a la próxima Conferencia de las Partes en el Convenio de las Naciones Unidas sobre la biodiversidad (COP17), por ejemplo examinando los créditos de biodiversidad y velando por que todo nuevo instrumento financiero sea sostenible desde el punto de vista social y medioambiental;

5. garantizar una distribución más justa en la cadena alimentaria, una mayor
2. reciprocidad comercial, medidas en materia de especulación, la participación de la juventud y la obligatoriedad de sostenibilidad para la contratación pública;
5. velar por que todas las políticas de la UE, entre otras en materia de industria,
3. energía, agricultura y preparación en general en todos los sectores, apoyen la resiliencia hídrica, ya que se trata de un ecualizador social pues la falta de acceso al agua limpia perpetúa la desigualdad, la exclusión y la injusticia medioambiental, en particular en las comunidades marginadas y afectadas por el clima;
- 5.4. promover programas de reforestación en toda Europa;
5. fomentar la integración de una estrategia europea de resiliencia hídrica, que se
5. base en el principio del derecho humano al agua, en la aplicación de la Estrategia de Preparación de la Unión.

## **6. Proteger nuestra democracia, defender nuestros valores**

### *El CESE formula las siguientes recomendaciones y propuestas:*

6. reconocer a la sociedad civil organizada y a los interlocutores sociales como
1. pilares de la democracia y agentes clave para defender los valores europeos de los derechos humanos, la solidaridad y el Estado de Derecho;
6. adoptar una estrategia para la sociedad civil, que vaya acompañada de un plan de
2. acción claro, y medidas de aplicación;
6. reforzar la democracia en el lugar de trabajo a través del diálogo social, la
3. negociación colectiva y el pleno respeto de los derechos de información, consulta y representación de los trabajadores. Las instituciones de la UE deben prestar un apoyo importante al diálogo social y a la negociación colectiva en todos los niveles, con vistas a seguir desarrollando las capacidades de los interlocutores sociales y a adoptar las medidas ejecutivas pertinentes, también en materia financiera, al objeto de aumentar la cobertura de la negociación colectiva, especialmente en los países y regiones en los que su potencial sigue sin aprovecharse;
6. empoderar a la juventud como motores de un futuro más sostenible para la UE
4. mediante la creación de espacios que garanticen su participación estructurada;
6. proseguir los esfuerzos generales para luchar contra la desinformación y la
5. información errónea, que pueden tener consecuencias perjudiciales para nuestras democracias y nuestra seguridad, mediante la plena aplicación del Plan de Acción contra la Desinformación; elaborar un plan que garantice la calidad de la información local y regional, dote de recursos adecuados al Servicio Europeo de Acción Exterior para combatir y controlar las manipulaciones de información e injerencias extranjeras y salvaguarde la independencia y la libre capacidad de la sociedad civil, protegiendo la libertad de expresión.

## **7. Una Europa global: aprovechar nuestro poder y nuestras asociaciones**

### ***El CESE formula las siguientes recomendaciones y propuestas:***

7. adoptar una política común de defensa de la UE complementada por una
  1. auténtica política exterior y de seguridad común de pleno derecho que vaya más allá de la actual;
  
7. reforzar la autonomía estratégica, para lo cual es necesario adoptar un enfoque
  2. coordinado que conecte la política de defensa de la UE con su política exterior e industrial, la investigación y la innovación, la plena interoperabilidad entre los Estados miembros y la adquisición conjunta o coordinada en el ámbito de la defensa, junto con un mercado único de productos y servicios de defensa;
  
7. aumentar la resiliencia de los acuerdos comerciales mediante la diversificación
  3. de las importaciones y la creación de oportunidades de mercado para las empresas europeas. Estas medidas mejorarían la seguridad y mitigarían los riesgos geopolíticos, a la par que promoverían la aplicación de normas sociales y medioambientales, velando por unas condiciones de competencia equitativas a escala mundial en pro de una competencia leal;
  
7. promover la paz, la seguridad y la defensa, la justicia mundial y el progreso
  4. global mediante la protección del sistema multilateral y un compromiso activo en su favor;
  
7. crear una estrategia para mejorar la participación de la juventud en el diálogo
  5. social y civil en la vecindad de la UE, que incluye países y regiones como Ucrania, Moldavia, los Balcanes Occidentales, Georgia, Armenia y la región euromediterránea.

## **8. Obtener resultados juntos y preparar nuestra Unión para el futuro**

### ***El CESE formula las siguientes recomendaciones y propuestas:***

8. continuar el proceso de ampliación hacia la paz, la prosperidad y la democracia,
  1. generando estabilidad a largo plazo en nuestro continente con la participación de los agentes sociales y civiles. En tal proceso se debe implicar de forma destacada a Ucrania, cuya resiliencia democrática en el marco de la agresión sufrida ejemplifica la defensa de los valores europeos; también a Moldavia y a los Balcanes Occidentales;
  
8. aplicar una política de inversiones sólida, centrada en los sectores tecnológicos
  2. más avanzados, en la creación de un mercado europeo de la energía que reduzca sustancialmente los precios de la energía y en la consecución de una doble transición ecológica y digital justa;

8. crear un Fondo Europeo para Inversiones Estratégicas centrado en la
3. financiación de proyectos europeos prioritarios. Además, el marco financiero plurianual (MFP) para el período 2028-2034 debería aumentar significativamente los recursos destinados a las prioridades de inversión, teniendo en cuenta una fuerte condicionalidad social;
8. efectuar una evaluación pragmática para garantizar la plena eficacia del
4. Mecanismo de Recuperación y Resiliencia (MRR);
8. prever financiación suficiente para la Unión Europea de Defensa, que incluya
5. una sólida dotación financiera para alcanzar el objetivo de invertir el 80 % de los presupuestos europeos de adquisición en el ámbito de la defensa en Europa de aquí a 2040, y nuevas herramientas de financiación para impulsar la capacidad tecnológica;
8. acompañar las inversiones en materia de defensa de mecanismos de supervisión
6. sólidos y una presentación de información transparente, que garanticen la rendición de cuentas y protejan al mismo tiempo los intereses legítimos en materia de seguridad. Los interlocutores sociales y la sociedad civil deben participar en el seguimiento de las repercusiones socioeconómicas de las inversiones en materia de defensa;
8. crear procesos innovadores de diálogo civil que se ajusten a los intereses y
7. formas de participación de la juventud. El Diálogo de la UE con la Juventud y la evaluación de la UE desde el punto de vista de los jóvenes son ejemplos sólidos de instrumentos participativos de elaboración de políticas que implican a los representantes de la juventud en las consultas, las evaluaciones de impacto y la mitigación, fomentando la integración de la perspectiva de la juventud a nivel institucional.

Bruselas, 19 de junio de 2025.

*El Presidente*  
*del Comité Económico y Social Europeo*  
Oliver RÖPKE

**Documento 52025XE1814**  
**Resolución del Comité Económico y Social Europeo — Hoja de ruta sobre los derechos de la mujer – Apoyo a la Declaración de principios para una sociedad igualitaria en materia de género**

ELI: <http://data.europa.eu/eli/C/2025/4201/oj>

Diario Oficial  
de la Unión Europea

ES  
Serie C

## Resolución del Comité Económico y Social Europeo

### Hoja de ruta sobre los derechos de la mujer – Apoyo a la Declaración de principios para una sociedad igualitaria en materia de género

(C/2025/4201)

#### Ponente general:

**Sif HOLST**

Base jurídica	Artículo 52, apartado 4, y artículo 79, apartado 2, del Reglamento interno
Aprobado en el pleno	19.6.2025
Pleno n.º	597
Resultado de la votación (a favor/en contra/ abstenciones)	177/02/10

1.

El Comité Económico y Social Europeo (CESE) reafirma su compromiso inquebrantable con la igualdad de género y los derechos de la mujer como pilares fundamentales de la democracia, la justicia social y el crecimiento integrador. En una era marcada por el retroceso de la democracia, la reducción del espacio cívico, la violencia de género y el aumento de la oposición al respeto y la aplicación efectiva de los derechos de las mujeres, el CESE respalda firmemente a todos los agentes que se esfuerzan por promover la igualdad para todas las mujeres y niñas, en toda su diversidad.

2.

El CESE celebra la Declaración de principios para una sociedad igualitaria en materia de género de la Comisión Europea, aneja a la Comunicación relativa a la hoja de ruta sobre los derechos de la mujer, y señala que esta refleja la aspiración de lograr la igualdad de género en el contexto de los marcos jurídicos vigentes en la UE y de los compromisos internacionales, respetando al mismo tiempo las competencias nacionales de los Estados miembros. No afecta al contenido de las normas jurídicas ni a su aplicación.

3.

La presente Resolución manifiesta, de manera general, el refrendo del CESE a la Declaración de principios para una sociedad igualitaria en materia de género. Estos principios son:

- ausencia de violencia de género;
- los máximos estándares en materia de salud;

- igualdad de retribución y empoderamiento económico;
- conciliación y responsabilidades familiares;
- igualdad de oportunidades de empleo y condiciones de trabajo adecuadas;
- educación inclusiva y de calidad;
- participación política y representación igualitaria;
- mecanismos institucionales que garantizan los derechos de la mujer.

4.

Estos principios están en estrecha sintonía con los valores y prioridades expresados reiteradamente en los Dictámenes del CESE. Reflejan compromisos compartidos en el seno de la UE y a escala internacional, entre ellos la Plataforma de Acción de Pekín y los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS), en particular el ODS 5.

5.

El CESE reconoce que la aplicación de estos principios requiere una acción coordinada y constante. El Comité se compromete a:

- promover la igualdad de género a través del diálogo social y civil estructurado y la participación inclusiva en todos los niveles;
- reforzar el papel de la juventud, las organizaciones de la sociedad civil y los interlocutores sociales en la elaboración, el seguimiento y la aplicación de las políticas de igualdad;
- apoyar enfoques interseccionales que aborden las realidades a que se enfrentan las mujeres, con formas múltiples de discriminación que se solapan entre sí;
- fomentar políticas que garanticen la salud sexual y reproductiva y los derechos conexos, el acceso equitativo a cuidados y unos espacios democráticos seguros e inclusivos;
- promover la integración de la perspectiva de género, una presupuestación que incorpore dicha perspectiva y la recopilación y el uso sistemáticos de datos desglosados por sexo e interseccionales.

6.

Como portavoz de la sociedad civil organizada en la Unión Europea, el CESE se muestra dispuesto a contribuir activamente a la realización de esta hoja de ruta, a colaborar con las instituciones europeas y los Estados miembros para convertir estos principios en buenas prácticas y a realizar aportaciones para la próxima Estrategia para la Igualdad de Género.

7.

Ha llegado el momento de unirnos y de reafirmar y reforzar nuestro compromiso común con una sociedad igualitaria en materia de género.  
Bruselas, 19 de junio de 2025.

*El Presidente*  
*del Comité Económico y Social Europeo*  
Oliver RÖPKE

**3. Documento 52025IE0103**  
**Dictamen del Comité Económico y Social Europeo — Nuevo plan de acción para la aplicación del pilar europeo de derechos sociales (Dictamen de iniciativa)**

ELI: <http://data.europa.eu/eli/C/2025/4203/oj>

Diario Oficial  
de la Unión Europea

ES  
Serie C

---

C/2025/4203

20.8.2025

**Dictamen del Comité Económico y Social Europeo**

**Nuevo plan de acción para la aplicación del pilar europeo de derechos sociales**

**(Dictamen de iniciativa)**

(C/2025/4203)

**Ponente:**

**Sophia REISECKER**

Asesores	Wolfgang GREIF (por la ponente del Grupo II) Jukka AHTELA (por el Grupo I)
Decisión de la Asamblea	5.12.2024
Base jurídica	Artículo 52, apartado 2, del Reglamento interno
Sección competente	Empleo, Asuntos Sociales y Ciudadanía
Aprobado en sección	22.5.2025
Aprobado en el pleno	18.6.2025
Pleno n.º	597
Resultado de la votación (a favor/en contra/abstenciones)	147/36/53

## 1. Introducción

1. Los motivos para la proclamación del pilar europeo de derechos sociales siguen siendo válidos y su plan de acción ha dado impulso al compromiso de la UE con el progreso social; aun así, siguen existiendo lagunas y retos, en particular por lo que se refiere a su aplicación. Aunque se ha avanzado hacia la consecución del objetivo principal relativo al empleo, los avances en otros ámbitos han sido insuficientes, en especial en lo que se refiere a la reducción del número de personas en riesgo de pobreza o exclusión social en quince millones. Aún queda mucho trabajo por hacer si la UE y los Estados miembros desean cumplir y aplicar plenamente los objetivos y principios del pilar europeo de derechos sociales. Como base para llevar a cabo nuevas acciones, es necesaria una evaluación exhaustiva y objetiva de la aplicación del plan de acción anterior.
1. El presente Dictamen tiene por objeto contribuir al nuevo plan de acción anunciado por la Comisión Europea e incluye recomendaciones de iniciativas en los niveles apropiados. El CESE considera que debe concederse prioridad a sus recomendaciones, que contienen propuestas de medidas y otras relativas a la gobernanza, a la hora de elaborar un nuevo Plan de Acción del Pilar Europeo de Derechos Sociales con visión de futuro que se centre en la aplicación y el cumplimiento de las normas y estándares sociales establecidos y, cuando proceda, en su evaluación y actualización en consonancia con la evolución de las necesidades sociales y los nuevos retos geopolíticos y económicos.
1. Las medidas deben respetar el reparto de competencias entre la UE y los Estados miembros, así como los principios de subsidiariedad y proporcionalidad, y centrarse en contribuir a reforzar la competitividad general y apuntalar la sostenibilidad del modelo económico y social europeo. La idea compartida de que la competitividad y el progreso social van de la mano constituye la base de los esfuerzos concretos encaminados a aumentar el empleo, el progreso social y la productividad, tal y como se afirma en el informe Draghi.
- 3.

1. Habida cuenta de los múltiples retos que afronta Europa, el CESE subraya que
4. los objetivos originales del pilar europeo de derechos sociales siguen siendo válidos y aboga por un enfoque holístico que integre la equidad, la competitividad, la seguridad y la inclusión en el modelo social europeo. El Plan de Acción del Pilar Europeo de Derechos Sociales debe desempeñar su papel y promover un entorno que permita a todos los actores pertinentes, incluidas las autoridades públicas, asumir sus responsabilidades sociales y a las empresas utilizar su potencial de productividad y crear puestos de trabajo de calidad. Para lograr este objetivo, se requiere un crecimiento económico inclusivo sustentado en los sólidos fundamentos que constituyen el mercado único, la investigación y la innovación y respaldado por reformas estructurales que mejoren los niveles de empleo y el acceso a las competencias, al mismo tiempo que garantizan un funcionamiento justo y fluido de los mercados de trabajo y los regímenes de seguridad social. En otros niveles, el diálogo social puede representar un activo que contribuya a que Europa se adapte a los cambios en el mundo del trabajo, además de ser una herramienta de gestión responsable del cambio.

## 2. Recomendaciones políticas

### 2.1. *Igualdad de oportunidades y acceso al mercado de trabajo*

- 2.1. **Reducir la desigualdad de ingresos e impulsar la igualdad de género:** si bien ya se han adoptado una serie de iniciativas en este ámbito, el plan de acción debería incluir medidas adicionales para alentar a los Estados miembros a luchar contra la desigualdad de ingresos y reducir las disparidades en el empleo entre hombres y mujeres. Europa necesita una nueva estrategia en materia de igualdad de género para el período posterior a 2025 que también tenga en cuenta la interseccionalidad. Para aprovechar al máximo la Directiva sobre transparencia retributiva, es necesario un diálogo frecuente entre los Estados miembros y el apoyo de la Comisión Europea a la hora de interpretarla y aplicarla.
- 2.1. **Avanzar en la igualdad de trato:** aunque la Comisión Europea ha indicado que retirará la propuesta de Directiva sobre la igualdad de trato, que se encuentra en fase de negociación desde 2008, el CESE insiste en pedir instrumentos eficaces para luchar contra la discriminación, también fuera del mundo laboral.

- 2.1. **Objetivos de empleo e integración activa en el mercado de trabajo:** deben adoptarse medidas para que los mercados laborales puedan hacer frente a la escasez de mano de obra y de personal cualificado, a la vez que se intenta también reducir el número de personas en riesgo de pobreza y exclusión social. Las políticas del mercado laboral deben tener como objetivo conseguir que las personas inactivas y desempleadas accedan al empleo, en particular mediante la intensificación de la mejora de las capacidades y el reciclaje profesional y la oferta de incentivos para una mejor reintegración en el mercado laboral y unas ayudas adecuadas a la activación para un retorno rápido al empleo. Es esencial contar con servicios públicos de empleo eficientes que dispongan de recursos suficientes y una dotación de personal adecuada. Deben establecerse medidas y apoyo específicos para las personas con discapacidad. Para avanzar en el propósito fijado en el principio 13 del pilar europeo de derechos sociales, el CESE reitera su propuesta de mejorar —teniendo debidamente en cuenta las respectivas competencias— los elementos clave de los regímenes de seguro de desempleo de los Estados miembros. Esto implicaría que los Estados miembros, con el apoyo de la Comisión Europea, evaluaran y examinaran las normas de estos sistemas, entre otras unas tasas de sustitución netas más elevadas, prestaciones con una duración razonable y una mayor tasa de cobertura, así como formación y apoyo a las personas demandantes de empleo para su transición al mercado laboral.
- 3.
- 2.1. **Actualización de la coordinación de la normativa en materia de seguridad social:** el CESE insta a los Estados miembros a llevar a término la mejora de la coordinación de la normativa en materia de seguridad social. Para ello debería tenerse en cuenta la evolución del mercado interior y la libre circulación de los trabajadores, a fin de salvaguardar los derechos de seguridad social transferibles, que permiten a los trabajadores transfronterizos cotizar y acceder a las prestaciones sociales sin problemas dentro de la UE.
- 4.
- 2.1. **Impulsar un paquete de medidas para una transición justa:** el CESE reitera su petición de un paquete de medidas eficaz para el mundo laboral que preste apoyo para la doble transición digital y ecológica. Esto implica anticipar y gestionar el cambio, utilizar el diálogo social y la negociación colectiva como principios rectores e integrar iniciativas de transición justa en la aplicación del pilar europeo de derechos sociales y el Semestre Europeo <sup>(1)</sup>. Debe aplicarse plenamente el plan de acción para la economía social <sup>(2)</sup>.
- 5.
- 2.1. **Capacidades y competencias:** en vista del rápido desarrollo tecnológico, la transición hacia la economía ecológica y el cambio demográfico, las capacidades y competencias de las personas son factores clave para la competitividad y la sostenibilidad del modelo europeo de economía social de mercado. Para hacer frente a estos retos, se requieren reformas ambiciosas de los sistemas nacionales de educación y formación, que deberán diseñarse en estrecha cooperación con los interlocutores sociales.
- 6.

- 2.1. **Promover el acceso y la inversión en formación y aprendizaje permanente:**
7. el CESE ya ha recomendado que el acceso a un aprendizaje continuo a lo largo de la vida se promueva como un derecho individual para todas las personas, reconocido a escala de la UE y facilitado a escala nacional. Esto permitirá a las personas mantenerse al día de la evolución digital y de la IA <sup>(3)</sup> y hacer frente a los cambios en el mercado laboral debidos a la transición ecológica, algo especialmente importante para las más alejadas de la formación y del mercado laboral, incluidos los ninis. Los objetivos del pilar europeo de derechos sociales no podrán alcanzarse sin más inversión pública y privada en educación y sin un mayor compromiso por parte de los empleadores y los interlocutores sociales para incrementar el aprendizaje y la formación en el trabajo. Además, el CESE anima a los Estados miembros a establecer marcos que proporcionen apoyo financiero suficiente para cubrir el coste de la vida a través de derechos a subsidios/prestaciones, especialmente para períodos de educación y formación más largos.

## 2.2. *Unas condiciones de trabajo justas*

- 2.2. **Luchar contra la pobreza de los ocupados:** el CESE considera que debe
1. reducirse significativamente la tasa de riesgo de pobreza de los ocupados, que obedece a múltiples factores. Esto requiere un enfoque integral, que reduzca el empleo atípico, garantice unos salarios mínimos adecuados y facilite una mejor transición entre puestos de trabajo, mejore las condiciones laborales y aumente la inversión en formación y mejora de las capacidades, especialmente en los sectores menos productivos. Deben adoptarse iniciativas adecuadas a escala de la UE para establecer normas mínimas comunes en los Estados miembros. El CESE pide que se aplique correctamente la Directiva sobre unos salarios mínimos adecuados.

- 2.2. **Hacer un seguimiento de las condiciones de trabajo y garantizar que sean justas, crear empleo de calidad y luchar contra la inseguridad laboral:** ya se han adoptado una serie de medidas en este ámbito. Deben existir una aplicación adecuada, controles jurídicos y administrativos y una garantía de cumplimiento a escala nacional para asegurar a los trabajadores un empleo estable, unas condiciones de trabajo seguras, también con respecto a los nuevos riesgos en el trabajo, así como una remuneración adecuada y previsible y una representación organizada en el lugar de trabajo que funcione correctamente. Es necesario un mayor compromiso para establecer unas condiciones de trabajo justas y dignas, sobre todo en vista de la diversificación que se está produciendo en los contratos, muchos de ellos en trabajos precarios y atípicos. Esto se refiere, en particular, a la aplicación y el seguimiento de la Directiva relativa a la mejora de las condiciones laborales en el trabajo en plataformas. Debe hacerse mayor hincapié en la creación de empleos de calidad, entre otras cosas mediante el apoyo a la formación, la mejora de las capacidades, la creación de nuevos puestos de trabajo basados en la tecnología y el reconocimiento del espíritu empresarial. El CESE propone añadir un objetivo en materia de calidad del empleo en el plan de acción y anima a la Comisión a trabajar con los interlocutores sociales y con Eurofound para analizar y elaborar indicadores adecuados y aplicables en este ámbito.
- 2.2. **Garantizar el acceso a sistemas sanitarios y a asistencia sanitaria de gran calidad y una dotación de personal adecuada en el sector:** la Comisión debe basarse en la Estrategia Europea de Cuidados y alentar a los Estados miembros a invertir más en la economía de la prestación de cuidados, en consonancia con la Resolución de la OIT relativa al trabajo decente y la economía del cuidado <sup>(4)</sup>. Una posible respuesta a la enorme escasez de personal sería la introducción de recomendaciones a escala de la UE para apoyar y orientar a los Estados miembros en sus esfuerzos destinados a mejorar la situación de los profesionales sanitarios mediante la creación de puestos de trabajo dignos con salarios justos y modelos de formación atractivos, respaldados por políticas migratorias correctamente diseñadas. El CESE pide que se lleve a cabo una revisión intermedia de las recomendaciones basada en la medida en que se hayan logrado los objetivos de Barcelona y de los objetivos generales de las reformas de los cuidados de larga duración. Además, se requieren iniciativas para abordar la inseguridad laboral y la empleabilidad de los trabajadores y para fomentar el control de la calidad en la creciente esfera de los cuidados y la asistencia de larga duración, también abordando las prácticas comerciales desleales en este sector emergente, donde estas se produzcan.

- 2.2. **Mejorar la salud y la seguridad en el trabajo:** son necesarias estrategias de prevención para mitigar los riesgos en el trabajo, también mediante la sensibilización. La visión que nos guía es la de cero muertes y accidentes en el lugar de trabajo. Debe intensificarse la lucha contra las enfermedades profesionales, especialmente las relacionadas con productos y sustancias carcinógenos, patógenos o agentes peligrosos. Aunque se sigan apoyando los acuerdos voluntarios, la Directiva sobre carcinógenos o mutágenos debe ser objeto de un seguimiento continuo con la participación de los interlocutores sociales y de científicos.
- 4.
- 2.2. **Abordar los nuevos riesgos laborales sobre la base de consultas con los interlocutores sociales:** la mejora de la protección de la salud en el trabajo aumenta la competitividad de las empresas. Esto también es cierto en relación con los nuevos riesgos y los problemas de salud mental, en especial los relacionados con el uso de las nuevas tecnologías. El CESE recomienda garantizar el derecho a la desconexión, que no solo protege a los trabajadores, sino que puede aumentar la productividad. El CESE pide a la Comisión que proponga una Directiva sobre los riesgos psicosociales que establezca obligaciones vinculantes para detectar los riesgos psicosociales mediante evaluaciones de riesgos adecuadas, con la participación de los trabajadores y los sindicatos. El cambio climático también entraña nuevos riesgos y es necesario abordar el trabajo a temperaturas extremas.
- 5.
- 2.2. **Mejorar las oportunidades de empleo y la calidad del empleo de los jóvenes:** el CESE ha pedido reiteradamente la igualdad de trato de la juventud en el mercado laboral <sup>(5)</sup>, en particular abordando los riesgos vinculados al empleo no convencional asociado con un aumento de la incertidumbre, entre otros el trabajo a tiempo parcial y temporal no voluntario. El plan de acción debe abordar la situación laboral de los jóvenes, especialmente los ninis <sup>(6)</sup>, desde diversos ángulos, como la transición de la educación al empleo, la necesidad de puestos de trabajo de calidad y una protección social adecuada capaz de proteger a los jóvenes incluso durante los períodos en los que no trabajan. En el contexto de la propuesta de Directiva sobre los períodos de prácticas, el CESE pide una iniciativa jurídica sólida que garantice que los trabajadores en prácticas que llevan a cabo un trabajo no queden excluidos de los derechos laborales.
- 6.
- 2.2. **Medidas para una IA centrada en el ser humano:** dado el potencial omnipresente de la IA y de las nuevas tecnologías emergentes, es necesario adoptar un enfoque destinado a prevenir resultados negativos para los trabajadores atribuibles al uso de estas tecnologías. Las iniciativas legislativas deben abordar las lagunas en la protección de los derechos laborales en el lugar de trabajo y garantizar que las personas mantengan el control en todas las interacciones entre el hombre y la máquina <sup>(7)</sup>.
- 7.

- 2.2. **Garantizar una movilidad justa de los trabajadores:** el CESE aprecia la
8. petición realizada por el Parlamento Europeo de una revisión del mandato de la Autoridad Laboral Europea para reforzar sustancialmente sus competencias. Esta petición implicaría permitirle investigar presuntas infracciones o la no aplicación del Derecho de la UE e iniciar y llevar a cabo investigaciones e inspecciones de casos transfronterizos por iniciativa propia, previa notificación a las autoridades nacionales competentes.

### 2.3. *Protección e inclusión sociales*

- 2.3. En otros dictámenes del CESE se incluyen propuestas detalladas, sobre todo en
1. el Dictamen SOC/829 sobre la estrategia de la UE de lucha contra la pobreza. Entre otras, se proponen medidas para:
- redoblar los esfuerzos generales para aumentar las oportunidades de empleo mediante la capacitación y la protección de grupos vulnerables;
  - abordar la pobreza infantil y juvenil mediante la plena aplicación de la Garantía Juvenil y la Garantía Infantil Europea en los Estados miembros, también mediante inversiones adecuadas en servicios de atención a la infancia de alta calidad, asequibles y accesibles;
  - luchar contra la pobreza de las personas mayores, la exclusión social y la soledad y garantizar que las reformas de las pensiones, aunque se basen en la sostenibilidad financiera, no pongan en peligro el nivel de vida de estas personas;
  - salvaguardar los servicios de interés general —empresas públicas, privadas y sociales— a través de inversiones bien orientadas;
  - promover las políticas de los Estados miembros para garantizar el acceso a la vivienda social y las ayudas a la vivienda para las personas necesitadas, crear un «objetivo de vivienda asequible» en el pilar europeo de derechos sociales y combatir el sinhogarismo;
  - garantizar la igualdad de acceso a la energía y la seguridad del suministro energético a precios asequibles;
  - renovar y reforzar la iniciativa AccessibleEU <sup>(8)</sup>.

## 3. Recomendaciones sobre la gobernanza

3. **Implicar a los interlocutores sociales y a la sociedad civil:** el CESE siempre ha subrayado que el diálogo social a todos los niveles desempeña un papel clave a la hora de promover una sociedad justa e inclusiva y de fomentar el crecimiento, la productividad, el empleo y la competitividad. Está a favor de que los agentes sociales participen plenamente en la configuración de la política social desde el inicio hasta el proceso de aplicación, en particular en aquellos Estados miembros en los que esto aún no se ha garantizado de una manera adecuada. Debe respetarse plenamente el papel específico que desempeñan los interlocutores sociales en las estructuras de diálogo social, al tiempo que se reconoce que el diálogo ciudadano, en el que participa un conjunto más amplio de partes interesadas sobre una gama de temas más extensa, es un proceso independiente. El CESE acoge con satisfacción los esfuerzos realizados por la Comisión para permitir que un gran número de organizaciones europeas contribuyan en ámbitos de política social, como la Plataforma Europea para Combatir el Sinhogarismo. Dicha Plataforma debe seguir formando parte del proceso de aplicación del pilar europeo de derechos sociales. El CESE recomienda que se creen otras plataformas temáticas que sigan este modelo de eficacia probada.
3. **Integrar objetivos sociales** en todos los ámbitos de acción de conformidad con
2. la cláusula social horizontal del artículo 9 del TFUE.
3. **Integrar y dar prioridad a la igualdad de género en todo el pilar europeo de**
3. **derechos sociales:** la igualdad de género debe quedar integrada sistemáticamente en los veinte principios del pilar europeo de derechos sociales para conseguir resultados políticos que beneficien a todas las personas y colmar las brechas de género que persisten. El CESE propone incluir indicadores específicos de género en el nuevo Plan de Acción del Pilar Europeo de Derechos Sociales y en los presupuestos correspondientes.
3. El CESE acoge con gran interés la propuesta del Foro de la Juventud de un
4. mecanismo de control de la juventud para evaluar sistemáticamente todas las políticas y garantizar que se ajusten a los derechos sociales y el bienestar de la juventud en toda la UE y los promuevan eficazmente, de manera que los derechos de la juventud queden integrados y se garantice un enfoque global que aborde los diversos retos a los que la juventud se enfrenta.
3. **Simplificar las normas sin perjudicar los objetivos subyacentes:** el CESE
5. reconoce la agenda establecida por la Comisión Europea para simplificar y racionalizar la legislación y aplicar las políticas de manera más eficaz. Estas iniciativas deben llevarse a efecto sin socavar los objetivos sociales subyacentes.

3. **Vínculo con el Semestre Europeo:** el CESE acoge con satisfacción que se
6. hayan tomado medidas para reconocer y reforzar el vínculo entre el Plan de Acción del Pilar Europeo de Derechos Sociales y la coordinación y la presentación de informes previstos por el Semestre Europeo, en tanto que componente clave del marco de gobernanza socioeconómica de la UE. Debe utilizarse el Semestre Europeo para mejorar la coordinación y el seguimiento de los avances respecto de toda la gama de objetivos de la UE. El CESE reconoce el papel clave del Consejo de Empleo, Política Social, Sanidad y Consumidores en el ámbito de los indicadores sociales.
3. **Financiación de la UE para los objetivos del pilar europeo de derechos**
7. **sociales:** el CESE pide un aumento condicional de la asignación global de recursos para el FSE+. Al igual que en el caso de las transiciones ecológica y digital, para las que los Estados miembros están obligados a asignar el 37 y el 20 % de su gasto a cada uno de estos ámbitos en el marco de sus planes de recuperación y resiliencia, deben destinarse recursos al gasto y las inversiones sociales y del mercado de trabajo.
3. **Margen de maniobra presupuestario para invertir en gasto social:** los
8. Estados miembros no podrán aplicar el pilar europeo de derechos sociales a menos que logren impulsar unas inversiones masivas y coordinadas en gasto social e infraestructuras sociales. Esto debe reflejarse en el Semestre Europeo, que se ha reajustado ligeramente para adaptarse a los principios del pilar europeo de derechos sociales. Habría que estudiar otras medidas. El CESE ha señalado reiteradamente que existe la posibilidad de incrementar la inversión pública en los Estados miembros mediante una «regla de oro», que permitiría una mayor flexibilidad en las normas presupuestarias <sup>(9)</sup>.
3. **Inversión social:** teniendo en cuenta que el coste a largo plazo de la ausencia de
9. inversión social a menudo puede ser mucho mayor, el CESE reitera los múltiples efectos positivos que tiene ese tipo de inversión. Unas inversiones sociales amplias y correctamente diseñadas deben ir acompañadas de reformas estructurales y constituyen uno de los elementos clave de la aplicación del pilar europeo de derechos sociales. Esto puede generar beneficios significativos en términos de crecimiento económico a través de las repercusiones que tiene para las personas y la productividad, como una mayor capacidad de innovación, la adopción de nuevas tecnologías y oportunidades de empleo y una competitividad inclusiva y sostenible.

- 3.1 **Reflejar las necesidades del pilar europeo de derechos sociales en el próximo marco financiero plurianual (MFP):** la elaboración del próximo MFP presenta una oportunidad para respaldar el trabajo realizado por la UE y los Estados miembros con miras a aplicar el pilar europeo de derechos sociales sin dejar de centrarse en las prioridades de la Unión. Esto implica utilizar los fondos de manera coherente y reconocer el papel del pilar europeo de derechos sociales como brújula para los programas operativos y herramienta para evaluar el impacto de los Fondos Estructurales y de Inversión, el FSE+ y otras líneas presupuestarias pertinentes de la UE. La condicionalidad social garantizaría que los proyectos contribuyan activamente a los objetivos sociales generales. La inversión en seguridad y defensa es ineficaz si la sociedad está dividida. La dimensión social de la inversión y las reformas deben formar parte integrante de la agenda de seguridad <sup>(10)</sup>. No debe ponerse en peligro ni abandonarse la inversión social necesaria en aras de un mayor gasto en defensa, tanto por parte de la UE como de los Estados miembros.
- 3.1 **Evaluar y desarrollar el cuadro de indicadores sociales:** la aplicación del pilar europeo de derechos sociales debe basarse en acciones que sean mensurables y que vayan acompañadas de un seguimiento continuo utilizando el cuadro de indicadores sociales. El CESE pide que se perfeccione el cuadro de indicadores sociales utilizado para el Semestre Europeo. En este debate deben participar los interlocutores sociales y las organizaciones de la sociedad civil, con vistas a mejorar los indicadores existentes y, si fuera necesario, definir otros nuevos para realizar un seguimiento de todos los principios y derechos del pilar europeo de derechos sociales <sup>(11)</sup>.
- 3.1 **Hacer un uso efectivo del marco de convergencia social (MCS):** al utilizarse como herramienta para recopilar y comparar la evolución de las políticas sociales y de empleo nacionales de una manera estructurada y para hacer un seguimiento de si las políticas sociales se están aplicando y financiando adecuadamente, el MCS podría ayudar a detectar qué países se encuentran en riesgo de quedarse a la zaga para que se examinen con mayor detenimiento. Debe integrarse mejor en el Semestre Europeo con miras a animar a los gobiernos a adoptar medidas a través de la aceptación de las correspondientes recomendaciones específicas por país.
- 3.1 **Promover indicadores «más allá del PIB» como medida del bienestar:** a fin de medir la cohesión social, la calidad de vida y la distribución equitativa de las oportunidades y los recursos y reducir la exclusión social y cultural, se necesitan, además del PIB, indicadores más adecuados y holísticos. El CESE ya ha dejado claro que el proceso de gobernanza europea debe adoptar un nuevo enfoque orientado al bienestar de los ciudadanos y la prosperidad. El CESE apoya las propuestas presentadas por los interlocutores sociales europeos de nuevos indicadores que complementen el PIB en los ámbitos social, económico y medioambiental <sup>(12)</sup> y ha pedido un cuadro de indicadores «más allá del PIB» <sup>(13)</sup>.

- 3.1 **Utilizar los procedimientos de contratación pública:** el CESE insta a que se
4. haga mayor hincapié en la posible contribución de las normas de contratación pública a la hora de mejorar la aplicación y el cumplimiento de la legislación laboral y social europea y nacional <sup>(14)</sup>. Las condiciones y normas comunes y armonizadas de la legislación de la UE en materia de contratación pública deben poner fin a la competencia a la baja y garantizar que los poderes adjudicadores públicos estén obligados a tener en cuenta criterios sociales y medioambientales en consonancia con el pilar europeo de derechos sociales a la hora de adjudicar contratos. Por consiguiente, el CESE pide que se amplíen los requisitos de adjudicación previstos en las Directivas de la UE sobre contratación pública para incluir aspectos sociales, como la negociación colectiva.

Bruselas, 18 de junio de 2025.

*El Presidente*  
*del Comité Económico y Social Europeo*  
Oliver RÖPKE

---

<sup>(1)</sup> Dictamen del Comité Económico y Social Europeo — Hacia una propuesta legislativa para una transición justa e instrumentos políticos de la UE que propicien un Pacto Verde Europeo más social (Dictamen de iniciativa) ([DO C, C/2025/772, 11.2.2025, ELI: http://data.europa.eu/eli/C/2025/772/oj](#)).

<sup>(2)</sup> COM(2021) 778 final y Dictamen del Comité Económico y Social Europeo sobre la Comunicación de la Comisión al Parlamento Europeo, al Consejo, al Comité Económico y Social Europeo y al Comité de las Regiones — Construir una economía que funcione para las personas: un plan de acción para la economía social [COM(2021) 778 final] ( [DO C 323 de 26.8.2022, p. 38](#)).

<sup>(3)</sup> Dictamen del Comité Económico y Social Europeo sobre la «Propuesta de Decisión del Consejo relativa a las orientaciones para las políticas de empleo de los Estados miembros» [COM(2023) 599 final — 2023/0173 (NLE)] ([DO C, C/2023/870, 8.12.2023, ELI: http://data.europa.eu/eli/C/2023/870/oj](#)), punto 1.9, y Dictamen del Comité Económico y Social Europeo sobre la «Comunicación de la Comisión al Parlamento Europeo, al Consejo, al Comité Económico y Social Europeo y al Comité de las Regiones sobre el Plan de Acción para la Democracia Europea» [COM(2021) 102 final] ( [DO C 374 de 16.9.2021, p. 38](#)), punto 2.1.7.

<sup>(4)</sup> [La Resolución de la OIT sobre trabajo decente y economía asistencial avanza](#).

<sup>(5)</sup> Dictamen del Comité Económico y Social Europeo sobre «La igualdad de trato de la juventud en el mercado laboral» (Dictamen de iniciativa) ( [DO C 293 de 18.8.2023, p. 48](#)), «Workers' Rights for the XXI century» (documento de posición 12/2024 del Foro Europeo de la Juventud).

<sup>(6)</sup> <https://www.youthforum.org/policy-library/youth-guarantee-how-to-support-young-people-finding-a-pathway>.

(7) Dictamen del CESE « [Evaluación de los informes Letta y Draghi sobre el funcionamiento y la competitividad del mercado único de la UE](#) » (DO C, C/2025/2004, 30.4.2025, ELI: <http://data.europa.eu/eli/C/2025/2004/oj>), punto 10.3.

(8) Dictamen del Comité Económico y Social Europeo sobre «Abordar la pobreza energética y la resiliencia de la UE: retos desde una perspectiva económica y social» (Dictamen exploratorio solicitado por la Presidencia checa) ( [DO C 486 de 21.12.2022, p. 88](#)), puntos 1.1 y 1.3.

(9) [DO C 227 de 28.6.2018, p. 1](#), puntos 1.8 y 3.6; [DO C 327 de 12.11.2013, p. 11](#); [DO C 227 de 28.6.2018, p. 95](#), punto 1.4; [DO C 226 de 16.7.2014, p. 21](#); [DO C 262 de 25.7.2018, p. 1](#), punto 3.14, y [DO C 190 de 5.6.2019, p. 24](#), punto 1.8; [DO C 262 de 25.7.2018](#), p. 1, punto 1.4; [DO C 14 de 15.1.2020, p. 1](#), puntos 1.7 y 2.7.2.

(10) Resolución del Comité Económico y Social Europeo — Trazar el progreso democrático de la UE: una resolución para el próximo mandato legislativo ( [DO C, C/2024/6861, 28.11.2024](#), ELI: <http://data.europa.eu/eli/C/2024/6861/oj>, ELI: <http://data.europa.eu/eli/C/2024/6861/oj>), punto 7.3.

(11) El cuadro de indicadores: a) carece de datos desglosados en función de diversas características, como el género, la edad, la etnia y la situación socioeconómica, que midan de una manera más eficaz las repercusiones de las políticas en diversos grupos en situaciones vulnerables; b) no debería limitarse a comparar a los Estados miembros en función de los resultados obtenidos en comparación con la media de la UE, sino que debería medir los avances hacia objetivos nacionales cuantitativos ambiciosos; c) carece de indicadores para aspectos clave (por ejemplo, para la creación de empleo por parte de la economía social para grupos en situaciones vulnerables, para el diálogo social, para la negociación colectiva y la participación de los trabajadores o para el sinhogarismo) y algunos indicadores son demasiado limitados (por ejemplo, en lo relativo a los derechos de las personas con discapacidad, falta un indicador que vaya más allá de la brecha en el empleo); d) existen disparidades sustanciales entre los procedimientos de recogida de datos de los Estados miembros, lo que pone de relieve la necesidad de seguir trabajando para estandarizar los procesos y garantizar unos datos oportunos, fieles y comparables; y e) en la práctica sigue subordinado al cuadro de indicadores del procedimiento de desequilibrio macroeconómico en lo relativo a las prioridades políticas.

(12) [Supplementing GDP as welfare measure](#).

(13) Dictamen del Comité Económico y Social Europeo sobre «Medidas más allá del PIB para una recuperación satisfactoria y una economía de la UE sostenible y resiliente» (Dictamen de iniciativa) ( [DO C 152 de 6.4.2022, p. 7](#)).

(14) [DO C 374 de 16.9.2021, p. 38](#), puntos 1.23 y 2.5.3.

---

## ANEXO I

### HUELLA LEGISLATIVA

### LISTA DE REPRESENTANTES DE INTERESES DE LOS QUE EL PONENTE HA RECIBIDO APORTACIONES

*La lista siguiente se ha elaborado con carácter totalmente voluntario y bajo la responsabilidad exclusiva del ponente. El ponente ha recibido aportaciones*

*de los siguientes representantes de intereses (organizaciones o personas que trabajan por cuenta propia) durante la preparación del Dictamen SOC/822 «Nuevo plan de acción para la aplicación del pilar europeo de derechos sociales»:*

European Committee of Regions
Directorate-General for Employment, Social Affairs and Inclusion of the European Commission
Eurofound
Eurodiaconia
European Trade Union Confederation (ETUC)
Members of the European Parliament
PANTEIA
Social Platform

### **Misión a Finlandia**

Employers' organisations: The Federation of Finnish Enterprises (Suomen Yrittäjät), Confederation of Finnish Industries (EK)
Workers' organisations: Confederation of Unions for Professional and Managerial Staff in Finland (Akava), The Finnish Confederation of Professionals (STTK), The Central Organisation of Finnish Trade Unions (SAK)
Civil society organisations: Into ry (Outreach Youth Work and Workshop Activities), SOSTE Finnish Federation for Social Affairs and Health, The Finnish National Organisation of the Unemployed
Public Authorities: Ministry of Education, Ministry of Social Affairs and Health

### **Misión a Eslovenia**

Employers' organisations: Association of Employers of Slovenia (ZDS), The Chamber of Craft and Small Business of Slovenia (OZS)
Workers' organisations: Confederation of Trade Unions of Slovenia (PERGAM), Confederation of the Public Sector Trade Unions of Slovenia (KSJS), The Association of Free Trade Unions of Slovenia (ZSSS)
Civil society organisations: Zavod Pelikan, Slovenska univerza za Tretje življenjsko obdobje
Public Authorities: State Secretary of Labour, Family, Social Affairs and Equal Opportunities, State secretary for internationalization, entrepreneurship, development resources and tourism

**Audiencia pública sobre el nuevo plan de acción para la aplicación del pilar europeo de derechos sociales y la estrategia de la UE de lucha contra la pobreza [\(1\)](#)**

***Panel 1 — Nuevo plan de acción para la aplicación del pilar europeo de derechos sociales***

Business Europe
SMEunited
European Trade Union Confederation (ETUC)
Social Platform
Directorate-General for Employment, Social Affairs and Inclusion of the European Commission
PANTEIA

***Panel 2 — Estrategia de la UE de lucha contra la pobreza***

United Nations, Office of the High Commissioner for Human Rights
Directorate-General for Employment, Social Affairs and Inclusion of the European Commission
Member of the European Parliament
European Network of Public Employment Services
Tilburg University
European Anti-Poverty Network

---

(1) <https://www.eesc.europa.eu/es/agenda/our-events/events/joint-public-hearing-new-action-plan-implementation-european-pillar-social-rights-and-eu-anti-poverty-strategy>.

---

## **ANEXO II**

Las enmiendas siguientes, que obtuvieron al menos una cuarta parte de los votos emitidos, fueron rechazadas en el transcurso del debate (artículo 74, apartado 3, del Reglamento interno):

### **ENMIENDA 3**

**Presentada por:**

ARDHE Christian

BLIJLEVENS René

CLEVER Peter

DANISMAN Mira-Maria

KRAWCZYK Jacek

MINCHEVA Mariya

MISSLBECK-WINBERG Christiane

POTTIER Jean-Michel  
SAMMUT BONNICI Dolores  
SCHWENG Christa  
SMOLE Jože  
SÖBER Kristi  
SOETE Paul  
YGLESIAS Isabel

**SOC/822**

**Nuevo plan de acción para la aplicación del pilar europeo de derechos sociales**

**Punto 2.1.7**

**Modifíquese de la manera siguiente:**

<b>Dictamen de la Sección</b>	<b>Enmienda</b>
-------------------------------	-----------------

<p>Promover el acceso y la inversión en formación y aprendizaje permanente: el CESE ya ha recomendado que el acceso a un aprendizaje continuo a lo largo de la vida se promueva <b>como un derecho individual para todas las personas, reconocido a escala de la UE y facilitado a escala nacional</b> . Esto permitirá a las personas mantenerse al día de la evolución digital y de la IA[ 1 ] y hacer frente a los cambios en el mercado laboral debidos a la transición ecológica, algo especialmente importante para las más alejadas de la formación y del mercado laboral, incluidos los ninis. Los objetivos del pilar europeo de derechos sociales no podrán alcanzarse sin más inversión pública y privada en educación y sin un mayor compromiso por parte de los empleadores y los interlocutores sociales para incrementar el aprendizaje y la formación en el trabajo. Además, el CESE anima a los Estados miembros a establecer marcos que proporcionen apoyo financiero suficiente para cubrir el coste de la vida a través de derechos a subsidios/prestaciones, especialmente para períodos de educación y formación más largos.</p>	<p>Promover el acceso y la inversión en formación y aprendizaje permanente: el CESE ya ha recomendado que el acceso a un aprendizaje continuo a lo largo de la vida se promueva <b>a fin de garantizar que todas las personas tengan acceso a un aprendizaje de calidad e inclusivo durante toda la vida, en todas las etapas y transiciones de sus carreras profesionales y de sus vidas[1]</b> . Esto permitirá a las personas mantenerse al día de la evolución digital y de la IA[ 2 ] y hacer frente a los cambios en el mercado laboral debidos a la transición ecológica, algo especialmente importante para las más alejadas de la formación y del mercado laboral, incluidos los ninis. Los objetivos del pilar europeo de derechos sociales no podrán alcanzarse sin más inversión pública y privada en educación y sin un mayor compromiso por parte de los empleadores y los interlocutores sociales para incrementar el aprendizaje y la formación en el trabajo. Además, el CESE anima a los Estados miembros a <b>sopesar la posibilidad de</b> establecer marcos que proporcionen apoyo financiero suficiente para cubrir el coste de la vida a través de derechos a subsidios/prestaciones, especialmente para períodos de educación y formación más largos.</p>
	<p>[1] <b>Dictamen SOC/774, punto 3.2.</b></p>
<p>[1] DO C, C/2023/870, punto 1.9, <u>DO C 374 de 16.9.2021, p. 38</u>, punto 2.1.7.</p>	<p>[2] DO C, C/2023/870, punto 1.9, <u>DO C 374 de 16.9.2021, p. 38</u>, punto 2.1.7.</p>

## Exposición de motivos

Por lo que se refiere al aprendizaje durante toda la vida, se propone utilizar una formulación basada en el Dictamen SOC/774 — Paquete sobre capacidades y educación digitales. Dadas las divergencias de los modelos nacionales de formación, es obvio que los Estados miembros deben seguir siendo competentes para valorar la utilidad de cualquier nuevo marco.

<b>Resultado de la votación</b>	
A favor:	95
En contra:	110
Abstenciones:	5

#### **ENMIENDA 4**

##### **Presentada por:**

ARDHE Christian

BLIJLEVENS René

CLEVER Peter

DANISMAN Mira-Maria

KRAWCZYK Jacek

MINCHEVA Mariya

MISSLBECK-WINBERG Christiane

POTTIER Jean-Michel

SAMMUT BONNICI Dolores

SCHWENG Christa

SMOLE Jože

SÕBER Kristi

SOETE Paul

YGLESIAS Isabel

#### **SOC/822**

**Nuevo plan de acción para la aplicación del pilar europeo de derechos sociales**

##### **Punto 2.2.1**

**Modifíquese de la manera siguiente:**

<b>Dictamen de la Sección</b>	<b>Enmienda</b>
-------------------------------	-----------------

<p>Luchar contra la pobreza de los ocupados: el CESE considera que debe reducirse significativamente la tasa de riesgo de pobreza de los ocupados causada por múltiples factores. <i>Esto</i> requiere un enfoque integral, que <i>reduzca el empleo atípico</i> , garantice unos salarios mínimos adecuados y facilite una mejor transición entre puestos de trabajo, mejore las condiciones laborales y aumente la inversión en formación y mejora de las capacidades, especialmente en los sectores menos productivos. <i>Deben adoptarse</i> iniciativas adecuadas <i>a escala de la UE</i> para <i>establecer normas mínimas comunes en</i> los Estados miembros. El CESE pide que se aplique correctamente la Directiva sobre unos salarios mínimos adecuados.</p>	<p>Luchar contra la pobreza de los ocupados: el CESE considera que debe reducirse significativamente la tasa de riesgo de pobreza de los ocupados causada por múltiples factores. <i>La pobreza de los ocupados es una cuestión compleja.</i> Esto requiere un enfoque integral, que <i>fomente formas de empleo justas y diversas</i> , garantice unos salarios mínimos adecuados y facilite una mejor transición entre puestos de trabajo, mejore las condiciones laborales y aumente la inversión en formación y mejora de las capacidades, especialmente en los sectores menos productivos. <i>A este respecto, deben estudiarse</i> iniciativas adecuadas para <i>apoyar los esfuerzos de</i> los Estados miembros <i>y de los interlocutores sociales</i> . El CESE pide que se aplique correctamente la Directiva sobre unos salarios mínimos adecuados.</p>
--	---

### Exposición de motivos

Debe destacarse que la pobreza de los ocupados es un fenómeno complejo y que la disponibilidad de diferentes formas de empleo desempeña un papel esencial como parte del enfoque integral. El CESE no ha llegado a un acuerdo sobre el establecimiento de normas mínimas comunes a escala de la UE, lo que hace necesario matizar la redacción.

Resultado de la votación	
A favor:	94
En contra:	128
Abstenciones:	6

### ENMIENDA 5

#### Presentada por:

ARDHE Christian

BLIJLEVENS René

CLEVER Peter

DANISMAN Mira-Maria

KRAWCZYK Jacek

MINCHEVA Mariya

MISSLBECK-WINBERG Christiane

POTTIER Jean-Michel  
SAMMUT BONNICI Dolores  
SCHWENG Christa  
SMOLE Jože  
SÖBER Kristi  
SOETE Paul  
YGLESIAS Isabel

**SOC/822**

**Nuevo plan de acción para la aplicación del pilar europeo de derechos sociales**

**Punto 2.2.2**

**Modifíquese de la manera siguiente:**

<b>Dictamen de la Sección</b>	<b>Enmienda</b>
-------------------------------	-----------------

<p>Hacer un seguimiento de las condiciones de trabajo y garantizar que sean justas, crear empleo de calidad y luchar contra la inseguridad laboral: ya se han adoptado una serie de medidas en este ámbito. Deben existir una aplicación adecuada, controles jurídicos y administrativos y una garantía de cumplimiento a escala nacional para garantizar que los trabajadores tengan empleo <b>estable</b>, unas condiciones de trabajo seguras, también con respecto a los nuevos riesgos en el trabajo, <b>así como</b> una remuneración adecuada y <b>previsible</b> y una representación organizada en el lugar de trabajo que funcione correctamente. Es necesario un mayor compromiso para establecer unas condiciones de trabajo justas y dignas, sobre todo en vista de la diversificación que se está produciendo en los contratos, <b>muchos de ellos en trabajos precarios y atípicos</b> . Esto se refiere, en particular, a la aplicación y el seguimiento de la Directiva relativa a la mejora de las condiciones laborales en el trabajo en plataformas. Debe hacerse mayor hincapié en la creación de empleos de calidad, entre otras cosas mediante el apoyo a la formación, la mejora de las capacidades, la creación de nuevos puestos de trabajo basados en la tecnología y el reconocimiento del espíritu empresarial. El CESE <b>propone añadir un objetivo en materia de calidad del empleo en el plan de acción</b> y anima a la Comisión a trabajar con los interlocutores sociales y con Eurofound para analizar y elaborar indicadores adecuados y aplicables en este ámbito.</p>	<p>Hacer un seguimiento de las condiciones de trabajo y garantizar que sean justas, crear empleo de calidad y luchar contra la inseguridad laboral: ya se han adoptado una serie de medidas en este ámbito. Deben existir una aplicación adecuada, controles jurídicos y administrativos y una garantía de cumplimiento a escala nacional para garantizar que los trabajadores tengan empleo <b>sostenible</b>, unas condiciones de trabajo seguras, también con respecto a los nuevos riesgos en el trabajo, <b>con</b> una remuneración adecuada y <b>transparente, mecanismos de fijación de salarios previsible</b>s y una representación organizada en el lugar de trabajo que funcione correctamente. Es necesario un mayor compromiso para establecer unas condiciones de trabajo justas y dignas, sobre todo en vista de la diversificación que se está produciendo en los contratos, <b>que deben adaptarse a las necesidades de los trabajadores y los empleadores de manera justa</b> . Esto se refiere, en particular, a la aplicación y el seguimiento de la Directiva relativa a la mejora de las condiciones laborales en el trabajo en plataformas. Debe hacerse mayor hincapié en la creación de empleos de calidad, entre otras cosas mediante el apoyo a la formación, la mejora de las capacidades, la creación de nuevos puestos de trabajo basados en la tecnología y el reconocimiento del espíritu empresarial. El CESE anima a la Comisión a trabajar con los interlocutores sociales y con Eurofound para analizar y elaborar indicadores adecuados y aplicables en este ámbito.</p>
---	--

### Exposición de motivos

En lugar de referirse al «empleo estable», debe hacerse hincapié en garantizar la empleabilidad de los trabajadores. La diversificación de los contratos debe expresarse de manera más positiva, equilibrada y constructiva. Por último, no hay acuerdo en cuanto a la propuesta de añadir un objetivo en materia de «calidad del empleo». Además, en lugar de referirse a salarios transparentes,

puede hacerse referencia a lo que se establece en el principio 6 del pilar europeo de derechos sociales, a saber: «Todos los salarios deberán fijarse de manera transparente y predecible, con arreglo a las prácticas nacionales y respetando la autonomía de los interlocutores sociales».

<b>Resultado de la votación</b>	
A favor	93
En contra:	125
Abstenciones:	5

## **ENMIENDA 7**

### **Presentada por:**

ARDHE Christian

BLIJLEVENS René

CLEVER Peter

DANISMAN Mira-Maria

KRAWCZYK Jacek

MINCHEVA Mariya

MISSLBECK-WINBERG Christiane

POTTIER Jean-Michel

SAMMUT BONNICI Dolores

SCHWENG Christa

SMOLE Jože

SÕBER Kristi

SOETE Paul

YGLESIAS Isabel

## **SOC/822**

**Nuevo plan de acción para la aplicación del pilar europeo de derechos sociales**

### **Punto 2.2.5**

**Modifíquese de la manera siguiente:**

<b>Dictamen de la Sección</b>	<b>Enmienda</b>
-------------------------------	-----------------

<p>Abordar los nuevos riesgos laborales sobre la base de consultas con los interlocutores sociales: la mejora de la protección de la salud en el trabajo aumenta la competitividad de las empresas. Esto también es cierto en relación con los nuevos riesgos y los problemas de salud mental, en especial los relacionados con el uso de las nuevas tecnologías. El CESE <b>recomienda garantizar el derecho a la desconexión, que no solo protege a los trabajadores, sino que puede aumentar la productividad. El CESE pide</b> a la Comisión <b>que proponga una Directiva sobre los riesgos psicosociales que establezca obligaciones vinculantes para detectar los riesgos psicosociales mediante evaluaciones de riesgos adecuadas, con la participación de los trabajadores y los sindicatos</b> . El cambio climático también entraña nuevos riesgos y es necesario abordar el trabajo a temperaturas extremas.</p>	<p>Abordar los nuevos riesgos laborales sobre la base de consultas con los interlocutores sociales: la mejora de la protección de la salud en el trabajo aumenta la competitividad de las empresas. Esto también es cierto en relación con los nuevos riesgos y los problemas de salud mental, en especial los relacionados con el uso de las nuevas tecnologías. El CESE <b>reafirma su apoyo</b> a la Comisión <b>para que ponga en marcha una iniciativa no legislativa sobre la salud mental en el trabajo y la prevención de los riesgos psicosociales en el trabajo, de conformidad con el marco estratégico en materia de salud y seguridad en el trabajo 2021-2027</b> . El cambio climático también entraña nuevos riesgos y es necesario abordar el trabajo a temperaturas extremas.</p>
--	--

## Exposición de motivos

El CESE no ha llegado a un acuerdo en lo que respecta a la necesidad de legislar sobre los riesgos psicosociales. Por ese motivo, debe expresar su apoyo a la Comisión para que ponga en marcha una iniciativa no legislativa sobre la salud mental en el trabajo y la prevención de los riesgos psicosociales en el trabajo, de conformidad con el marco estratégico en materia de salud y seguridad en el trabajo 2021-2027. Además, como se refleja en varios Dictámenes del CESE, no hay acuerdo sobre el derecho legal de los trabajadores a la desconexión.

<b>Resultado de la votación</b>	
A favor:	93
En contra:	127
Abstenciones:	2

## ENMIENDA 8

### Presentada por:

ARDHE Christian

BLIJLEVENS René

CLEVER Peter

DANISMAN Mira-Maria  
KRAWCZYK Jacek  
MINCHEVA Mariya  
MISSLBECK-WINBERG Christiane  
POTTIER Jean-Michel  
SAMMUT BONNICI Dolores  
SCHWENG Christa  
SMOLE Jože  
SÖBER Kristi  
SOETE Paul  
YGLESIAS Isabel

**SOC/822**

**Nuevo plan de acción para la aplicación del pilar europeo de derechos sociales**

**Punto 2.2.6**

**Modifíquese de la manera siguiente:**

<b>Dictamen de la Sección</b>	<b>Enmienda</b>
-------------------------------	-----------------

<p>Mejorar las oportunidades de empleo y la calidad del empleo de los jóvenes: el CESE ha pedido reiteradamente la igualdad de trato de la juventud en el mercado laboral[1], <b>en particular abordando los riesgos vinculados al empleo no convencional asociado con un aumento de la incertidumbre, entre otros el trabajo a tiempo parcial y temporal no voluntario. El plan de acción debe abordar la situación laboral de los jóvenes, especialmente los ninis [2]</b> , desde diversos ángulos, como la transición de la educación al empleo, la necesidad de puestos de trabajo de calidad y una protección social adecuada capaz de proteger a los jóvenes incluso durante los periodos en los que no trabajan. <b>En el contexto de la propuesta de Directiva sobre los periodos de prácticas, el CESE pide una iniciativa jurídica sólida que garantice que los trabajadores en prácticas que llevan a cabo un trabajo no queden excluidos de los derechos de los trabajadores .</b></p>	<p>Mejorar las oportunidades de empleo y la calidad del empleo de los jóvenes: el CESE ha pedido reiteradamente la igualdad de trato de la juventud en el mercado laboral[1], <b>incluidos los riesgos vinculados al trabajo a tiempo parcial no voluntario. La Directiva 2000/78/CE del Consejo establece un marco general para la igualdad de trato en el empleo y la ocupación, que sigue siendo adecuado para su finalidad[2]. Dado que tanto trabajadores como empleadores tienen muchas necesidades en relación con el trabajo temporal, el plan de acción debe abordar la situación laboral de los jóvenes, especialmente los ninis, desde diversos ángulos, como la transición de la educación al empleo y al emprendimiento</b> , la necesidad de puestos de trabajo de calidad y una protección social adecuada capaz de proteger a los jóvenes incluso durante los periodos en los que no trabajan. <b>El CESE también respalda la revisión de la Recomendación sobre los periodos de prácticas .</b></p>
<p>[1] <u>DO C 293 de 18.8.2023, p. 48</u> , «<i>Workers’ Rights for the XXI century</i>» (documento de posición 12/2024 del Foro Europeo de la Juventud) .</p>	<p>[1] <u>DO C 293 de 18.8.2023, p.48.</u></p>
<p>[2] <a href="https://www.youthforum.org/policy-library/youth-guarantee-how-to-support-young-people-finding-a-pathway">https:// www.youthforum.org/policy-library/youth-guarantee-how-to-support-young-people-finding-a-pathway.</a></p>	<p>[2] <i>Dictamen SOC/721, DO C 293 de 18.8.2023, p. 48, punto 5.1.</i></p>

### Exposición de motivos

Por lo que se refiere a la igualdad de trato, se propone hacer referencia a la Directiva 2000/78 sobre la no discriminación en el empleo y a la declaración realizada en el Dictamen SOC/721 (que también se menciona en la nota 8).

Además, debe hacerse referencia a las necesidades tanto de los trabajadores como de los empleadores en relación con el trabajo temporal, así como a la importancia de abordar también las transiciones al emprendimiento. No hay consenso en torno a la petición de una iniciativa jurídica sólida sobre los períodos de prácticas. En su lugar, debería respaldarse la revisión de la Recomendación del Consejo sobre los períodos de prácticas. Por último, la referencia añadida en la nota a pie de página incluye numerosas propuestas de gran alcance formuladas en el Foro de la Juventud que nunca se debatieron adecuadamente en las distintas fases de elaboración del Dictamen.

<b>Resultado de la votación</b>	
A favor:	90
En contra:	131
Abstenciones:	4

## **ENMIENDA 9**

### **Presentada por:**

ARDHE Christian

BLIJLEVENS René

CLEVER Peter

DANISMAN Mira-Maria

KRAWCZYK Jacek

MINCHEVA Mariya

MISSLBECK-WINBERG Christiane

POTTIER Jean-Michel

SAMMUT BONNICI Dolores

SCHWENG Christa

SMOLE Jože

SÖBER Kristi

SOETE Paul

YGLESIAS Isabel

## **SOC/822**

**Nuevo plan de acción para la aplicación del pilar europeo de derechos sociales**

### **Punto 2.2.7**

**Modifíquese de la manera siguiente:**

<b>Dictamen de la Sección</b>	<b>Enmienda</b>
-------------------------------	-----------------

<p>Medidas para una IA centrada en el ser humano: dado el potencial omnipresente de la IA y de las nuevas tecnologías emergentes, es necesario adoptar un enfoque destinado a prevenir resultados negativos para los trabajadores atribuibles al uso de estas tecnologías. <i>Las iniciativas legislativas deben abordar las lagunas en la protección de los derechos laborales en el lugar de trabajo y garantizar que las personas mantengan el control en todas las interacciones entre el hombre y la máquina</i>[1] .</p>	<p>Medidas para una IA centrada en el ser humano: dado el potencial omnipresente de la IA y de las nuevas tecnologías emergentes, es necesario adoptar un enfoque destinado a prevenir resultados negativos para los trabajadores atribuibles al uso de estas tecnologías. <i>Es importante garantizar que el desarrollo, la implantación y el uso de la IA sigan siempre el principio de «control humano» .</i></p>
<p>[1] <i>Dictamen del CESE «Evaluación de los informes Letta y Draghi sobre el funcionamiento y la competitividad del mercado único de la UE», punto 10.3.</i></p>	

### Exposición de motivos

Se propone mantener el texto en un plano más general y hacer referencia a la necesidad de garantizar que el desarrollo, la implantación y el uso de la IA sigan siempre el principio de «control humano».

Resultado de la votación	
A favor:	90
En contra:	130
Abstenciones:	5

### ENMIENDA 10

#### Presentada por:

ARDHE Christian

BLIJLEVENS René

CLEVER Peter

DANISMAN Mira-Maria

KRAWCZYK Jacek

MINCHEVA Mariya

MISSLBECK-WINBERG Christiane

POTTIER Jean-Michel

SAMMUT BONNICI Dolores

SCHWENG Christa

SMOLE Jože

SÖBER Kristi

SOETE Paul

YGLESIAS Isabel

## SOC/822

### Nuevo plan de acción para la aplicación del pilar europeo de derechos sociales

#### Punto 2.3.1

#### Modifíquese de la manera siguiente:

Dictamen de la Sección	Enmienda
En otros dictámenes del CESE se incluyen propuestas detalladas, sobre todo en el Dictamen SOC/829 sobre la estrategia de la UE de lucha contra la pobreza. Entre otras, se proponen medidas para:	En otros dictámenes del CESE se incluyen propuestas detalladas, sobre todo en el Dictamen SOC/829 sobre la estrategia de la UE de lucha contra la pobreza. Entre otras, se proponen medidas para:
— redoblar los esfuerzos generales para aumentar las oportunidades de empleo mediante la capacitación y la protección de grupos vulnerables;	— redoblar los esfuerzos generales para aumentar las oportunidades de empleo mediante la capacitación y la protección de grupos vulnerables;
— abordar la pobreza infantil y juvenil mediante la plena aplicación de la Garantía Juvenil y la Garantía Infantil Europea en los Estados miembros, incluidas inversiones adecuadas en servicios de atención a la infancia de alta calidad, asequibles y accesibles;	— abordar la pobreza infantil y juvenil mediante la plena aplicación de la Garantía Juvenil y la Garantía Infantil Europea en los Estados miembros, incluidas inversiones adecuadas en servicios de atención a la infancia de alta calidad, asequibles y accesibles;
— luchar contra la pobreza de las personas mayores, la exclusión social y la soledad y garantizar que las reformas de las pensiones, aunque se basen en la sostenibilidad financiera, no <b>pongan en peligro el</b> nivel de vida de estas personas;	— luchar contra la pobreza de las personas mayores, la exclusión social y la soledad y garantizar que las reformas de las pensiones, aunque se basen en la sostenibilidad financiera, no <b>afecten desproporcionadamente al</b> nivel de vida de estas personas;

— salvaguardar los servicios de interés general —empresas públicas, privadas y sociales— a través de inversiones bien orientadas;	— salvaguardar los servicios de interés general —empresas públicas, privadas y sociales— a través de inversiones bien orientadas;
— promover las políticas de los Estados miembros para garantizar el acceso a la vivienda social y las ayudas a la vivienda para las personas necesitadas, <b>crear un «objetivo de vivienda asequible » en el pilar europeo de derechos sociales</b> y combatir el sinhogarismo;	— promover las políticas de los Estados miembros para garantizar el acceso a la vivienda social y las ayudas a la vivienda para las personas necesitadas, <b>teniendo en cuenta también la necesidad de contar con vivienda asequible</b> y combatir el sinhogarismo;
— garantizar la igualdad de acceso a la energía y la seguridad del suministro energético a precios asequibles;	— garantizar la igualdad de acceso a la energía y la seguridad del suministro energético a precios asequibles; — renovar y reforzar la iniciativa AccessibleEU[1].
— renovar y reforzar la iniciativa AccessibleEU[1].	
[1] <u>DO C 486 de 21.12.2022, p. 88, puntos 1.1 y 1.3.</u>	[1] <u>DO C 486 de 21.12.2022, p. 88, puntos 1.1 y 1.3.</u>

### Exposición de motivos

Propuestas para matizar el texto, en particular dada la falta de acuerdo sobre un nuevo objetivo de vivienda asequible.

Resultado de la votación	
A favor:	88
En contra:	134
Abstenciones:	5

### ENMIENDA 14

#### Presentada por:

ARDHE Christian

BLIJLEVENS René

CLEVER Peter

DANISMAN Mira-Maria  
 KRAWCZYK Jacek  
 MINCHEVA Mariya  
 MISSLBECK-WINBERG Christiane  
 POTTIER Jean-Michel  
 SAMMUT BONNICI Dolores  
 SCHWENG Christa  
 SMOLE Jože  
 SÖBER Kristi  
 SOETE Paul  
 YGLESIAS Isabel

**SOC/822**

**Nuevo plan de acción para la aplicación del pilar europeo de derechos sociales**

**Punto 3.8**

**Modifíquese de la manera siguiente:**

Dictamen de la Sección	Enmienda
<p>Margen de maniobra presupuestario para invertir en gasto social: los Estados miembros no podrán aplicar el pilar europeo de derechos sociales a menos que logren impulsar unas inversiones <i>masivas</i> y coordinadas en gasto social e infraestructuras sociales. Esto <i>debe reflejarse</i> en el Semestre Europeo, que se ha reajustado ligeramente para adaptarse a los principios del pilar europeo de derechos sociales. <i>Habría que estudiar</i> otras medidas. <i>El CESE ha señalado reiteradamente que existe la posibilidad de incrementar la inversión pública en los Estados miembros mediante una «regla de oro», que permitiría una mayor flexibilidad en las normas presupuestarias[1].</i></p>	<p>Margen de maniobra presupuestario para invertir en gasto social: los Estados miembros no podrán aplicar el pilar europeo de derechos sociales a menos que logren impulsar unas inversiones <i>adecuadas</i> y coordinadas en gasto social e infraestructuras sociales , <i>al tiempo que se garantizan la viabilidad y la sostenibilidad económicas</i> . Esto <i>se refleja</i> en el Semestre Europeo, que se ha reajustado ligeramente para adaptarse a los principios del pilar europeo de derechos sociales. <i>Deberían estudiarse</i> otras medidas <i>para hacer uso de la flexibilidad que ofrece el Pacto de Estabilidad y Crecimiento</i> .</p>

[1] DO C 227 de 28.6.2018, p. 1, puntos 1.8 y 3.6; DO C 327 de 12.11.2013, p. 11; DO C 227 de 28.6.2018, p. 95, punto 1.4, DO C 226 de 16.7.2014, p. 21; DO C 262 de 25.7.2018, p. 1, punto 3.14, y DO C 190 de 5.6.2019, p. 24, punto 1.8., DO C 262 de 25.7.2018, p. 1, punto 1.4, DO C 14 de 15.1.2020, p. 1, puntos 1.7 y 2.7.2.

### Exposición de motivos

El texto debe hacer referencia a las posibilidades de flexibilidad que deja abiertas el Pacto de Estabilidad y Crecimiento y tener en cuenta también la viabilidad y la sostenibilidad económicas.

Resultado de la votación	
A favor:	92
En contra:	127
Abstenciones:	8

### ENMIENDA 15

#### Presentada por:

ARDHE Christian  
 BLIJLEVENS René  
 CLEVER Peter  
 DANISMAN Mira-Maria  
 KRAWCZYK Jacek  
 MINCHEVA Mariya  
 MISSLBECK-WINBERG Christiane  
 POTTIER Jean-Michel  
 SAMMUT BONNICI Dolores  
 SCHWENG Christa  
 SMOLE Jože  
 SÖBER Kristi  
 SOETE Paul  
 YGLESIAS Isabel  
**SOC/822**

## Nuevo plan de acción para la aplicación del pilar europeo de derechos sociales

### Punto 3.10

Modifíquese de la manera siguiente:

Dictamen de la Sección	Enmienda
<p>Reflejar las necesidades del pilar europeo de derechos sociales en el próximo marco financiero plurianual (MFP): la elaboración del próximo MFP presenta una oportunidad para respaldar el trabajo realizado por la UE y los Estados miembros con miras a aplicar el pilar europeo de derechos sociales sin dejar de centrarse en las prioridades de la Unión. Esto implica utilizar los fondos de manera coherente y reconocer el papel del pilar europeo de derechos sociales como brújula para los programas operativos y herramienta para evaluar el impacto de los Fondos Estructurales y de Inversión, el FSE+ y otras líneas presupuestarias pertinentes de la UE. <b><i>La condicionalidad social</i></b> garantizaría que los proyectos contribuyan activamente a los objetivos sociales generales. La inversión en seguridad y defensa es ineficaz si la sociedad está dividida. La dimensión social de la inversión y las reformas deben formar parte integrante de la agenda de seguridad[1]. <b><i>No debe ponerse en peligro ni abandonarse la inversión social necesaria en aras de un mayor gasto en defensa, tanto por parte de la UE como de los Estados miembros.</i></b></p>	<p>Reflejar las necesidades del pilar europeo de derechos sociales en el próximo marco financiero plurianual (MFP): la elaboración del próximo MFP presenta una oportunidad para respaldar el trabajo realizado por la UE y los Estados miembros con miras a aplicar el pilar europeo de derechos sociales sin dejar de centrarse en las prioridades de la Unión. Esto implica utilizar los fondos de manera coherente y reconocer el papel del pilar europeo de derechos sociales como brújula para los programas operativos y herramienta para evaluar el impacto de los Fondos Estructurales y de Inversión, el FSE+ y otras líneas presupuestarias pertinentes de la UE. <b><i>Con ello se</i></b> garantizaría que los proyectos contribuyan activamente a los objetivos sociales generales. La inversión en seguridad y defensa es ineficaz si la sociedad está dividida. La dimensión social de la inversión y las reformas deben formar parte integrante de la agenda de seguridad[1].</p>
<p>[1] Resolución del CESE: 18.9.2024, punto 7.3.</p>	<p>[1] Resolución del CESE: 18.9.2024, punto 7.3.</p>

### Exposición de motivos

No es necesario yuxtaponer el gasto en defensa y la inversión social en este Dictamen.

Resultado de la votación	
A favor:	90
En contra:	129

Abstenciones:	8
---------------	---

## **ENMIENDA 16**

### **Presentada por:**

ARDHE Christian

BLIJLEVENS René

CLEVER Peter

DANISMAN Mira-Maria

KRAWCZYK Jacek

MINCHEVA Mariya

MISSLBECK-WINBERG Christiane

POTTIER Jean-Michel

SAMMUT BONNICI Dolores

SCHWENG Christa

SMOLE Jože

SÖBER Kristi

SOETE Paul

YGLESIAS Isabel

### **SOC/822**

**Nuevo plan de acción para la aplicación del pilar europeo de derechos sociales**

#### **Punto 3.14**

**Modifíquese de la manera siguiente:**

<b>Dictamen de la Sección</b>	<b>Enmienda</b>
-------------------------------	-----------------

<p>Utilizar los procedimientos de contratación pública: el CESE insta a que se haga mayor hincapié en la posible contribución de las normas de contratación pública a la hora de mejorar la aplicación y el cumplimiento de la legislación laboral y social europea y nacional[1]. <b>Las condiciones y normas comunes y armonizadas de la legislación de la UE en materia de contratación pública deben poner fin a la competencia a la baja y garantizar que los poderes adjudicadores públicos estén obligados a tener en cuenta criterios sociales y medioambientales en consonancia con el pilar europeo de derechos sociales a la hora de adjudicar contratos. Por consiguiente, el CESE pide que se amplíen los requisitos de</b></p>	<p>Utilizar los procedimientos de contratación pública: el CESE insta a que se haga mayor hincapié en la posible contribución <b>de la aplicación adecuada</b> de las normas <b>vigentes en materia</b> de contratación pública a la hora de mejorar la aplicación y el cumplimiento de la legislación laboral y social europea y nacional[1]. <b>Estas normas ya permiten a las autoridades abordar los retos sociales y tener en cuenta criterios sociales y medioambientales en la contratación pública [2].</b></p>
--	---

[1] <u>DO C 374 de 16.9.2021, p. 38, puntos 1.23 y 2.5.3.</u>	[1] <u>DO C 374 de 16.9.2021, p. 38, puntos 1.23 y 2.5.3.</u>
	[2] <i>Véase, por ejemplo, la Comunicación de la Comisión «Adquisiciones sociales: una guía para considerar aspectos sociales en las contrataciones públicas (2.ª edición)»; <a href="https://ec.europa.eu/docsroom/documents/45767">https://ec.europa.eu/docsroom/documents/45767</a>.</i>

### Exposición de motivos

El CESE va a elaborar el Dictamen INT/1092 — Revisión del marco jurídico europeo en materia de contratación pública (cuya aprobación está prevista para diciembre de 2025), dedicado específicamente a esa materia. Por lo tanto, el presente Dictamen no debe abordar cuestiones relacionadas con la revisión de las Directivas sobre contratación pública. Al mismo tiempo, debe reconocerse lo que ya es posible en el marco de las normas vigentes en materia de contratación pública.

Resultado de la votación	
A favor:	92
En contra:	130
Abstenciones:	5

#### 4. Documento 52025IE0142

### Dictamen del Comité Económico y Social Europeo — Mejorar la migración laboral legal y organizada hacia la UE (Dictamen de iniciativa)

ELI: <http://data.europa.eu/eli/C/2025/4204/oj>

Diario Oficial  
de la Unión Europea

ES  
Serie C

C/2025/4204

20.8.2025

Dictamen del Comité Económico y Social Europeo

Mejorar la migración laboral legal y organizada hacia la UE

(Dictamen de iniciativa)

(C/2025/4204)

**Ponente:**

**Thomas WAGNSONNER**

Asesores	Karol ZABAWA (por el ponente del Grupo II) Robert PLUMMER (por el Grupo I)
Decisión de la Asamblea	5.12.2024
Base jurídica	Artículo 52, apartado 2, del Reglamento interno
Consulta	Dictamen de iniciativa
Sección competente	Empleo, Asuntos Sociales y Ciudadanía
Aprobado en sección	22.5.2025
Aprobado en el pleno	18.6.2025
Pleno n.º	597
Resultado de la votación (a favor/en contra/abstenciones)	181/0/4

## 1. Conclusiones y recomendaciones

1. El CESE subraya que la promoción de la migración laboral legal y organizada
1. hacia la UE y las políticas e instrumentos conexos de la Unión deben basarse en los derechos humanos, el Estado de Derecho, la integración de los nacionales de terceros países en el mercado laboral y su papel a la hora de satisfacer las necesidades laborales y de capacidades de la UE, el respeto de los valores comunes de esta y el cumplimiento de los instrumentos jurídicos internacionales vinculantes que resultan pertinentes en materia de migración y derechos humanos y laborales <sup>(1)</sup>.
1. El CESE pide que se adopte en todos los marcos actuales y futuros en materia de
2. migración un enfoque equilibrado entre la UE y los países de origen, y subraya la importancia de mitigar en esos países el riesgo de **«fuga de cerebros»** propiciando en ellos condiciones favorables para el crecimiento económico y el empleo digno, tarea en la que también desempeña un papel importante la política de cohesión de la UE. El Comité propugna la participación institucionalizada de los interlocutores sociales de ambas partes, en consonancia con las circunstancias y prácticas nacionales, con el fin de determinar las oportunidades, los riesgos y los retos para los mercados laborales nacionales, de modo que pasen a formar parte de un sólido marco de seguimiento de todos los acuerdos bilaterales de migración laboral.

- 1.2. Una forma eficaz de mitigar el riesgo de fuga de cerebros puede ser impartir
  1. una formación previa y posterior a la salida que consista en programas de integración social y profesional y de desarrollo de capacidades en los países de origen, en los que participe una determinada proporción de trabajadores que permanezcan en dichos países con el fin de promover el desarrollo social y económico. Este tipo de formación debe ser un elemento paradigmático tanto en la iniciativa de asociaciones en materia de talentos de la UE como en los programas de movilidad. El CESE destaca la asociación en materia de talentos establecida entre Italia y Egipto.
  - 1.2. El CESE pide que se preste más apoyo a los centros de formación de los países
    2. de origen para que impartan una formación acorde con las necesidades del mercado laboral que beneficie tanto a sus respectivos mercados laborales nacionales como al de la UE. Para garantizar que ese tipo de formación favorezca el desarrollo sostenible y evite medidas diseñadas caso por caso, deben integrarse en los sistemas educativos nacionales. La contratación también debe tener en cuenta a los grupos marginados, como los jóvenes que ni estudian, ni trabajan, ni reciben formación (ninis), lo que puede aliviar la presión sobre los países de origen y satisfacer de manera eficaz las necesidades del mercado laboral de la UE.
    1. Un sistema de reintegración operativo debe ser un elemento constitutivo de unos
      3. sistemas eficaces de «circulación de cerebros». Los programas de migración circular <sup>(2)</sup> deben garantizar los derechos de los trabajadores migrantes en los países de destino, habida cuenta de la Directiva de la UE sobre el permiso único, que se ha revisado recientemente.
      1. Resulta esencial promover la igualdad de derechos para los trabajadores
        4. migrantes de terceros países en todos los niveles de competencia. Las medidas que se adopten al respecto, como facilitar el acceso a información, orientación y formación previa a la salida y posterior a la llegada o a la justicia para interponer denuncias y obtener reparación, han de reforzar la protección de esos trabajadores a lo largo de todo el ciclo migratorio. Hay que garantizar derechos como la libertad de asociación, la negociación colectiva y el acceso a la asistencia sanitaria, la vivienda y la educación y la formación en el país de destino. Los empleadores también deben recibir información adecuada al contratar a nacionales de terceros países.
        1. Las asociaciones internacionales en materia de competencias y movilidad pueden
          5. reforzar los mercados laborales nacionales al lograr una correspondencia entre la oferta y la demanda de mano de obra, transferir capacidades a todos los niveles y maximizar la «ganancia de cerebros», al mismo tiempo que abordan la fuga de cerebros e impulsan la competitividad y el crecimiento tanto en los países de origen como en los de destino.

- 1.5. El CESE señala que, en la actualidad, las asociaciones en materia de talentos <sup>(3)</sup> carecen de un marco común y de transparencia en las negociaciones. Por ello, pide a la Comisión Europea que presente un plan de acción en el que se expongan las próximas etapas de las asociaciones en materia de talentos, las enseñanzas extraídas de los proyectos en curso y anteriores y políticas orientadas a aumentar la coherencia y facilitar una movilidad fluida. Además, subraya la importancia para las asociaciones en materia de talentos actuales y futuras de unos criterios de identificación, selección y evaluación sólidos, claros y vinculantes que sustenten los derechos humanos y laborales en los países socios.
1. El CESE acoge con satisfacción la Comunicación sobre la Unión de las
6. Competencias <sup>(4)</sup>, especialmente la puesta en marcha de oficinas polivalentes de la pasarela jurídica y el compromiso de mejorar el reconocimiento de las cualificaciones de los nacionales de terceros países. Insta a la Comisión a que aproveche la oportunidad para abordar todos los niveles de competencia en la estrategia de política de visados de la UE propuesta y en la revisión del Plan de Acción sobre Integración e Inclusión.
1. A fin de asegurar que la contratación de los trabajadores migrantes sea equitativa
7. y ética, los procedimientos deben estar en consonancia con los principios generales y directrices para la contratación equitativa de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) <sup>(5)</sup> y con su Iniciativa para la Contratación Equitativa <sup>(6)</sup>. El CESE propone evaluar la necesidad de reforzar los mecanismos de diligencia debida y de responsabilidad conjunta de las agencias privadas de empleo y contratación, y señala que los miembros de la Confederación Mundial del Empleo suscriben un código de conducta <sup>(7)</sup> que promueve el comportamiento ético y profesional en los servicios de empleo. El CESE pide una protección sólida para los grupos vulnerables (por ejemplo, las mujeres o trabajadores jóvenes o con discapacidad) y propone llevar a cabo un análisis de la necesidad de medidas específicas para los sectores proclives al fraude y aquellos que presentan un alto riesgo de explotación laboral.
1. La UE debe movilizar toda la mano de obra disponible y reforzar la política
8. migratoria para contar con un mecanismo complementario con el que atraer y retener a trabajadores cualificados. El CESE pide que se dé prioridad a la activación de la mano de obra interna de la UE para dar respuesta a las necesidades y carencias a largo plazo del mercado laboral, prestando especial atención a los grupos infrutilizados, como la juventud, las personas con discapacidad, las mujeres, los refugiados y los migrantes, y reconociendo que, en casos concretos, debe respetarse el interés de las empresas de cubrir vacantes urgentes con trabajadores migrantes.

## 2. Contexto general

2. El presente Dictamen se limita a analizar la migración laboral (trabajadores asalariados de terceros países), análisis que no engloba a los trabajadores temporeros y desplazados, a los estudiantes ni a los investigadores. Se centra en la dimensión exterior de la migración laboral mediante la evaluación del impacto de las políticas actuales y la legislación vigente en relación con terceros países y los trabajadores migrantes, y se inspira en varios Dictámenes del CESE, entre ellos el SOC/794 <sup>(8)</sup>, el SOC/786 <sup>(9)</sup> y el SOC/733 <sup>(10)</sup> como ejemplos más recientes.
2. El programa de trabajo de la Comisión para 2025 <sup>(11)</sup> no aborda en grado suficiente la migración laboral legal y organizada y presta atención al fenómeno migratorio únicamente en el contexto de la defensa y la seguridad europeas. El CESE subraya la necesidad de que los relatos de la migración laboral se desvinculen de la agenda de seguridad.
2. La Comunicación sobre la Unión de las Competencias, publicada en marzo de 2025, hace hincapié en la importancia de atraer e integrar el talento de terceros países mejorando el reconocimiento de las cualificaciones y reforzando la cooperación con los países socios. El CESE acoge con satisfacción la Comunicación, en particular la puesta en marcha de oficinas polivalentes de la pasarela jurídica en los países socios y el compromiso de mejorar el reconocimiento de las competencias de los nacionales de terceros países, la nueva estrategia de política de visados y la revisión del Plan de Acción de la UE sobre Integración e Inclusión. No obstante, insta a la Comisión a que aborde todos los niveles de competencia en la estrategia de política de visados de la UE propuesta y en la revisión del Plan de Acción sobre Integración e Inclusión, y a que introduzca medidas específicas contra la fuga de cerebros.
2. El Nuevo Pacto sobre Migración y Asilo <sup>(12)</sup> tiene por objeto regular la migración legal y las vías legales y crear asociaciones a medida y mutuamente beneficiosas con terceros países (véase el Dictamen SOC/649 <sup>(13)</sup>). Este marco destinado a mejorar la coordinación de las políticas pertinentes de la UE con terceros países debe basarse en el Estado de Derecho, la integración en el mercado laboral de los nacionales de terceros países y su papel a la hora de ayudar a abordar las necesidades laborales y de capacidades de la UE y el respeto de los instrumentos jurídicos internacionales vinculantes que resulten pertinentes en materia de migración y derechos humanos y laborales.
2. La Comisión presentó el paquete de movilidad de las capacidades y el talento <sup>(14)</sup> y la Comunicación sobre la movilidad de las competencias y el talento <sup>(15)</sup>, que tienen por objetivo refundir la Directiva sobre el permiso único <sup>(16)</sup> y la Directiva sobre la residencia de larga duración <sup>(17)</sup>, desarrollar asociaciones en materia de talentos con países socios clave y crear una Reserva de Talentos de la UE <sup>(18)</sup>.
2. El CESE acoge favorablemente la aprobación de la refundición de la Directiva sobre el permiso único y pide que se aplique de manera ambiciosa y oportuna.

2. La refundición de la Directiva sobre la residencia de larga duración está
7. actualmente a la espera de su primera lectura en el Pleno del Parlamento. El CESE alienta a las instituciones de la UE a alcanzar un acuerdo sobre esta Directiva y aboga por acortar el período necesario para obtener el estatuto de residente de larga duración, tal como se pide en la Resolución del Parlamento sobre la política y la legislación en materia de migración legal <sup>(19)</sup>.
2. El CESE acoge con satisfacción la Reserva de Talentos de la UE y reitera la
8. necesidad de proporcionar a los trabajadores incluidos en ella toda la información que necesiten para obtener los permisos de trabajo y residencia y acceder a asistencia sanitaria, vivienda y educación y formación complementarias en el país de destino. También es importante que los empleadores tengan acceso a la información necesaria sobre el empleo de los nacionales de terceros países y los procesos de visado conexos.
2. Los modelos internacionales de asociación en materia de capacidades y
9. movilidad pueden contribuir a desarrollar los mercados laborales nacionales, lograr una correspondencia entre la oferta y la demanda de mano de obra y maximizar la ganancia de cerebros al mismo tiempo que abordan la fuga de cerebros y aumentan la competitividad y el crecimiento en ambas partes.
- 2.1 Las asociaciones en materia de talentos son un instrumento clave del Nuevo
0. Pacto sobre Migración y tienen por objeto proporcionar un marco para mejorar la cooperación en materia de movilidad del talento y las capacidades entre la UE y sus Estados miembros, por un lado, y determinados países socios, por el otro <sup>(20)</sup>, con especial hincapié en los países en desarrollo. Este marco combinará los programas de movilidad para el trabajo y la formación con la mejora de las capacidades en materia de capital humano, desarrollo de competencias, educación y formación profesionales y programas de intercambio laboral. Estas asociaciones deben ser mutuamente beneficiosas para los sistemas educativos y el desarrollo económico de los países socios y abordar la escasez de competencias en determinados sectores económicos de los Estados miembros, y pueden representar una manera útil de fomentar el reconocimiento de las cualificaciones entre los Estados miembros y terceros países participantes.

### 3. Observaciones generales

3. El CESE señala que, según el control de adecuación de la migración legal <sup>(21)</sup>, el
1. sistema de migración laboral legal de la UE adolece de deficiencias intrínsecas, entre ellas la fragmentación entre los marcos nacionales y de la UE, la existencia de lagunas y solapamientos en el ámbito de aplicación subjetivo de las Directivas y de unos procedimientos legislativos y administrativos estructurados en varios niveles que, en ocasiones, resultan restrictivos. La variabilidad de los trámites de reconocimiento y de concesión de visados, que se traduce en cargas administrativas, procedimientos prolongados y costes elevados para todos los interesados, es otro obstáculo que plantea especiales dificultades a las pymes.

3. El CESE acoge con satisfacción los esfuerzos por mejorar la migración legal y organizada hacia la UE y subraya la necesidad de una mayor armonización de la terminología, una aclaración de los conceptos y una racionalización de los procedimientos, los regímenes de concesión de visados y los sistemas de permisos, así como de unos requisitos y procesos oportunos y transparentes, sin dejar de respetar las competencias de los Estados miembros, en particular en lo que se refiere a los volúmenes de admisión.
3. La UE debe movilizar toda la mano de obra disponible y reforzar la política migratoria para contar con un mecanismo complementario con el que atraer y retener a trabajadores cualificados. El CESE pide que se dé prioridad a la activación de la mano de obra interna de la UE para satisfacer las necesidades a largo plazo del mercado laboral y sus deficiencias actuales, prestando especial atención a los grupos infrautilizados, como la juventud, las mujeres, las personas con discapacidad, los refugiados y los migrantes.
3. El CESE pide un enfoque equilibrado a la hora de mejorar la migración laboral legal, teniendo en cuenta los beneficios para los terceros países, pero también los riesgos, entre los que destaca el de fuga de cerebros. Aboga por tomar medidas que mitiguen los efectos negativos en los países en desarrollo que pierden trabajadores cualificados a través de la migración laboral, con medidas como estrategias para reforzar los sistemas de educación y formación profesionales en los países de origen, y que propicien unas condiciones favorables para el crecimiento económico, el impulso de la inversión, la creación de puestos de trabajo dignos y el fomento del desarrollo humano en los países en desarrollo <sup>(22)</sup>. Además, destaca la importancia de unas políticas nacionales coherentes en los países de origen en todos los ámbitos relacionados con la migración laboral, el empleo y la educación, al objeto de promover la «circulación de cerebros», de modo que se garantice que la migración laboral apoye el desarrollo sostenible y beneficie a todas las partes implicadas.
- 3.4. El CESE pide la participación institucionalizada de las organizaciones de la sociedad civil y los interlocutores sociales en la UE, en los Estados miembros y en los países socios, en consonancia con las circunstancias y prácticas nacionales, con el fin de determinar las oportunidades, los riesgos y los retos para los mercados laborales nacionales y emprender una cooperación específica con determinados países en sectores en los que la demanda de trabajadores en los países de destino y la oferta de trabajadores en los países de origen sean complementarias. Es importante disponer de un marco de seguimiento adecuado y sólido para todos los acuerdos bilaterales de migración laboral, que incluya un espacio para las organizaciones de la sociedad civil y los interlocutores sociales.

- 3.4. Impartir formación previa y posterior a la salida, en particular a través de
2. programas de integración social y profesional y de desarrollo de capacidades en los países de origen, puede contribuir a reducir el riesgo de fuga de cerebros. En estos programas debe participar una determinada proporción de trabajadores que permanezcan en sus países de origen con el fin de promover el desarrollo social y económico, en consonancia con las Alianzas Mundiales de Competencias <sup>(23)</sup> y las Asociaciones para la Movilidad de Competencias de la Organización Internacional para las Migraciones <sup>(24)</sup>. La contratación también debe tener en cuenta a los grupos marginados, como los ninis. Este enfoque reduce la carga que pesa sobre los países de origen y complementa la migración con el desarrollo sostenible, al tiempo que aborda las necesidades del mercado laboral de la UE.
- 3.4. El CESE pide un mayor apoyo a los centros de formación de los países de
3. origen para que ofrezcan servicios de formación pertinentes y de alta calidad que satisfagan las necesidades del mercado laboral y preparen a las personas para el mercado laboral nacional y de la UE. Este apoyo debe integrarse en los sistemas nacionales de educación y formación al objeto de lograr beneficios para el desarrollo a largo plazo.
3. A fin de asegurar que la contratación de los trabajadores migrantes sea equitativa
5. y ética, los procedimientos deben estar en consonancia con los principios generales y directrices para la contratación equitativa de la OIT y con su Iniciativa para la Contratación Equitativa. La contratación debe llevarse a cabo respetando, protegiendo y cumpliendo los derechos humanos y las normas laborales internacionales pertinentes.
3. Un sistema de reintegración operativo, como el que se propone en el
6. Dictamen SOC/694 <sup>(25)</sup>, debe ser un elemento constitutivo de unos sistemas eficaces de «circulación de cerebros». Los programas de migración circular deben garantizar los derechos de los trabajadores migrantes en los países de destino, especialmente en lo que se refiere a los permisos de residencia y de trabajo, mientras se desplazan entre sus países de origen y de destino, habida cuenta de la Directiva de la UE sobre el permiso único, que se ha revisado recientemente.
3. El CESE subraya que las prácticas de contratación internacional en un Estado
7. miembro de la UE deben desarrollarse de modo justo y ético y basarse en la igualdad de trato, por lo que pide que se evalúen los riesgos relacionados con el dumping salarial y social. La mejora de la migración laboral legal y organizada no debe traducirse ni en peores condiciones de trabajo ni en salarios más bajos.

3. Con el fin de evitar la sobrecualificación <sup>(26)</sup>, facilitar la movilidad de los
8. profesionales, mejorar las oportunidades para los solicitantes de empleo y garantizar un empleo digno a los trabajadores migrantes, los sistemas de cualificación deben ser transparentes y fáciles de entender. El reconocimiento de las cualificaciones debe apoyarse mediante el establecimiento de una cooperación operativa entre los organismos competentes del país de origen y el país de destino y mediante la introducción de programas de desarrollo de capacidades basados en los requisitos del lugar de trabajo. El suministro de información oportuna y la puesta en correspondencia específica de las capacidades, como en el caso de la Reserva de Talentos de la UE, ayudará significativamente a los trabajadores migrantes y a los empleadores.
3. El CESE pide que se racionalicen los procedimientos para el reconocimiento de
9. las cualificaciones de los nacionales de terceros países, las cuales deben evaluarse y reconocerse de forma rápida y transparente, independientemente de que se disponga o no de documentación. Estos procesos deben desarrollarse en cooperación con los interlocutores sociales a escala nacional y con las partes interesadas internacionales y de la UE pertinentes, teniendo en cuenta las prácticas nacionales asentadas y la Recomendación de la Comisión Europea relativa al reconocimiento de las cualificaciones de los nacionales de terceros países.
- 3.1 Resulta esencial promover la igualdad de derechos para los trabajadores
0. migrantes de terceros países en todos los niveles de competencia, lo que incluye la mejora de los servicios para proteger a los trabajadores migrantes a lo largo de todo el ciclo migratorio, entre ellos el suministro de información previa a la salida y posterior a la llegada en un lenguaje y formato accesibles, la orientación y formación y el acceso a mecanismos jurídicos, como la posibilidad de interponer denuncias y obtener reparación, así como la libertad de asociación y el derecho a la negociación colectiva. Para lograr un enfoque horizontal más coordinado entre los Estados miembros, sin por ello dejar de respetar las competencias nacionales, el CESE pide a la Comisión que considere la posibilidad de reconocer principios fundamentales razonables en todos los programas de movilidad laboral legal, en particular en relación con las condiciones de trabajo y los salarios, la educación y la formación, el acceso a bienes y servicios y, especialmente, una vivienda adecuada y la seguridad social.
- 3.1 El CESE subraya la importancia de la cohesión y la inclusión sociales como
1. fuerzas motrices para crear un entorno acogedor y propiciar condiciones favorables para unas sociedades diversas y pacíficas.

#### **4. Observaciones particulares**

4. Las **asociaciones en materia de talentos** carecen actualmente de un marco
1. común adecuado, de transparencia en las negociaciones y de mecanismos e instrumentos de evaluación para identificar a los países participantes. Para abordar estas cuestiones y evitar un marco fragmentado, el CESE pide a la Comisión que presente un plan de acción en el que se expongan las medidas futuras, se incluyan las lecciones extraídas de los proyectos en curso y anteriores y se propongan políticas de fomento de la coherencia y la movilidad sencilla.
- 4.1. El CESE hace hincapié en la dedicación de la UE a la defensa de los derechos
1. humanos y laborales en sus relaciones exteriores. Es fundamental que la cooperación con los países socios en las asociaciones en materia de talento actuales y futuras y en otros programas de movilidad incluya criterios de evaluación y selección claros y vinculantes que den prioridad a los derechos humanos y laborales en los países socios.
- 4.1. Todas las partes interesadas pertinentes, incluidas las organizaciones de la
2. sociedad civil y los interlocutores sociales, deben participar de manera estructural y continua en un mecanismo bien definido de seguimiento, mitigación de riesgos y garantía de calidad que esté en consonancia con las circunstancias y prácticas nacionales. Las ventanillas únicas a escala nacional y las redes especializadas de asesoramiento a los trabajadores migrantes que reciben una financiación segura por parte de la UE podrían desempeñar un papel clave a la hora de facilitar información y orientación a los nacionales de terceros países.
- 4.1. Es fundamental establecer una cooperación sistémica entre el sector educativo
3. y el mercado laboral de cada país. Debe promoverse el apoyo a las partes interesadas en la educación y formación profesionales y el desarrollo de capacidades, incluidos los interlocutores sociales de los países de origen, a fin de mejorar su capacidad para vincular la formación con el mercado laboral, evaluar e informar sobre las necesidades y las carencias del mercado laboral y desarrollar mecanismos de diálogo.
- 4.1. El CESE pide que se analicen los ejemplos de buenas prácticas de las
4. asociaciones internacionales de movilidad laboral y destaca la asociación en materia de talentos entre Italia y Egipto <sup>(27)</sup>.
4. Los demandantes de empleo de terceros países no deben soportar coste alguno
2. por participar en la Reserva de Talentos de la UE o resultar contratados en el marco de una asociación en materia de talentos. Los empleadores no deben imponer comisiones de contratación ni gastos de viaje, equipos de trabajo o alojamiento. El CESE propone evaluar la necesidad de reforzar los mecanismos de diligencia debida y de responsabilidad conjunta de las agencias privadas de empleo y contratación, y señala que los miembros de la Confederación Mundial del Empleo suscriben un código de conducta que promueve el comportamiento ético y profesional en los servicios de empleo.

4. El CESE pide una protección sólida para los grupos vulnerables (por ejemplo, mujeres, trabajadores jóvenes o trabajadores con discapacidad) y un análisis de la necesidad de medidas específicas para los sectores susceptibles de fraude y los sectores que presentan un alto riesgo de explotación laboral.
4. El CESE señala que la Directiva revisada sobre el permiso único, en particular la disposición relativa al cambio de empleador, ofrece más libertad a las personas, al tiempo que apoya la adecuación entre la oferta y la demanda de empleo y otorga a los titulares de un permiso único, si pierden su puesto de trabajo pasados al menos dos años, un plazo de seis meses para encontrar un nuevo empleo que los habilite para obtener la renovación del permiso. Sin embargo, los trabajadores migrantes no deben estar indebidamente vinculados a empleadores concretos y, si resultan contratados en el marco de un programa de migración laboral nacional o de la UE, deben tener un acceso privilegiado a los servicios públicos de empleo.
4. El CESE pide que se considere la posibilidad de reagrupación familiar para los migrantes laborales contratados a través de un programa de movilidad laboral.
4. El CESE señala que el texto de la Directiva sobre la tarjeta azul de la UE no contempla medidas para luchar contra la fuga de cerebros de los países en desarrollo.
4. Los beneficios de los modelos de migración laboral legal para los países socios no deben limitarse a las remesas. El CESE pide un enfoque global y coherente que equilibre los intereses de la UE y los de sus países socios.

Bruselas, 18 de junio de 2025.

*El Presidente*  
*del Comité Económico y Social Europeo*  
Oliver RÖPKE

---

(1) [Improving human rights-based governance of international migration](#) (véase la página 15).

(2) [Definición de migración circular](#).

(3) [Asociaciones en materia de talentos de la Comisión Europea](#).

(4) [COM\(2025\) 90 final](#).

(5) [Principios generales y directrices para la contratación equitativa de la OIT](#).

(6) [Iniciativa para la Contratación Equitativa de la OIT](#).

(7) [Código de conducta de la Confederación Mundial del Empleo](#).

(8) Dictamen del Comité Económico y Social Europeo — Análisis factual y legislativo para una integración efectiva de los nacionales de terceros países en el mercado laboral de la UE (Dictamen de iniciativa) ([DO C, C/2025/764, 11.2.2025, ELI: http://data.europa.eu/eli/C/2025/764/oj](#)).

(9) Dictamen Comité Económico y Social Europeo — Comunicación de la Comisión al Parlamento Europeo, al Consejo, al Comité Económico y Social Europeo y al Comité de las

Regiones sobre la movilidad de las competencias y el talento [COM(2023) 715 final] — Propuesta de Reglamento del Parlamento Europeo y del Consejo por el que se establece una Reserva de Talentos de la UE [COM(2023) 716 final – 2023/0404 (COD)] — Propuesta de Recomendación del Consejo Europa en movimiento: oportunidades de movilidad para el aprendizaje para todos [COM(2023) 719 final] — Recomendación de la Comisión relativa al reconocimiento de las cualificaciones de los nacionales de terceros países [C(2023) 7700 final] ([DO C, C/2024/4067, 12.7.2024, ELI: http://data.europa.eu/eli/C/2024/4067/oj](http://data.europa.eu/eli/C/2024/4067/oj)).

<sup>(10)</sup> Dictamen del Comité Económico y Social Europeo sobre la «Propuesta de Directiva del Parlamento Europeo y del Consejo relativa al estatuto de los nacionales de terceros países residentes de larga duración» [COM(2022) 650 — final], sobre la «Propuesta de Directiva del Parlamento Europeo y del Consejo por la que se establece un procedimiento único de solicitud de un permiso único que autoriza a los nacionales de terceros países a residir y trabajar en el territorio de un Estado miembro y por la que se establece un conjunto común de derechos para los trabajadores de terceros países que residen legalmente en un Estado miembro» [COM(2022) 655 — final] y sobre la «Comunicación de la Comisión al Parlamento Europeo, al Consejo, al Comité Económico y Social Europeo y al Comité de las Regiones — Atraer capacidades y talento a la UE» [COM(2022) 657 — final] ( [DO C 75 de 28.2.2023, p. 136](http://data.europa.eu/eli/DO_C/2023/282/p136)).

<sup>(11)</sup> [COM\(2025\) 45 final](http://data.europa.eu/eli/COM/2025/45/final).

<sup>(12)</sup> Reglamento (UE) 2024/1351 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 14 de mayo de 2024, sobre la gestión del asilo y la migración, por el que se modifican los Reglamentos (UE) 2021/1147 y (UE) 2021/1060 y se deroga el Reglamento (UE) n.º 604/2013 ([DO L, 2024/1351, 22.5.2024, ELI: http://data.europa.eu/eli/reg/2024/1351/oj](http://data.europa.eu/eli/DO_L/2024/1351/20240522)).

<sup>(13)</sup> Dictamen del Comité Económico y Social Europeo sobre la «Comunicación de la Comisión al Parlamento Europeo, al Consejo, al Comité Económico y Social Europeo y al Comité de las Regiones relativa al Nuevo Pacto sobre Migración y Asilo» [COM(2020) 609 final] ( [DO C 123 de 9.4.2021, p. 15](http://data.europa.eu/eli/DO_C/2021/94/p15)).

<sup>(14)</sup> [COM\(2022\) 657 final](http://data.europa.eu/eli/COM/2022/657/final).

<sup>(15)</sup> [COM\(2023\) 715 final](http://data.europa.eu/eli/COM/2023/715/final).

<sup>(16)</sup> Directiva (UE) 2024/1233 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 24 de abril de 2024, por la que se establece un procedimiento único de solicitud de un permiso único que autoriza a los nacionales de terceros países a residir y trabajar en el territorio de un Estado miembro y por la que se establece un conjunto común de derechos para los trabajadores de terceros países que residen legalmente en un Estado miembro, (refundición) ([DO L, 2024/1233, 30.4.2024, ELI: http://data.europa.eu/eli/dir/2024/1233/oj](http://data.europa.eu/eli/DO_L/2024/1233/20240430)).

<sup>(17)</sup> [COM\(2022\) 650 final](http://data.europa.eu/eli/COM/2022/650/final).

<sup>(18)</sup> [COM\(2023\) 716 final](http://data.europa.eu/eli/COM/2023/716/final).

<sup>(19)</sup> [Resolución del Parlamento Europeo sobre política y legislación en materia de migración legal \(2020/2255\(INL\)\)](http://data.europa.eu/eli/RES/2020/2255/inl).

<sup>(20)</sup> Actualmente Bangladés, Egipto, Marruecos, Pakistán y Túnez (se están llevando a cabo evaluaciones en relación con Nigeria y Senegal).

<sup>(21)</sup> [Control de adecuación de la migración legal](http://data.europa.eu/eli/COM/2023/715/final).

<sup>(22)</sup> [OIT R195 – Recomendación sobre el desarrollo de los recursos humanos, 2004 \(núm. 195\), artículo 21](http://data.europa.eu/eli/OIT/2004/195).

(23) <https://gsp.cgdev.org/>.

(24) [Asociaciones para la Movilidad de Competencias de la Organización Internacional para las Migraciones](#).

(25) Dictamen del Comité Económico y Social Europeo sobre la «Comunicación de la Comisión al Parlamento Europeo y al Consejo — La Estrategia de la UE sobre retorno voluntario y reintegración» [COM(2021) 120 final] ( [DO C 517 de 22.12.2021, p. 86](#)).

(26) Situación en la que una persona tiene una cualificación superior, ya sea por su tipo, su nivel o su experiencia laboral, a lo que requiere su puesto de trabajo actual.

(27) Véase el [Anexo a SOC/824-EEESC-2025-00142-00-00](#) (disponible solo en inglés).

## **5. Documento 32025H03983 Recomendación del Consejo, de 8 de julio de 2025, relativa a las políticas económicas, sociales, de empleo, estructurales y presupuestarias de España**

ELI: <http://data.europa.eu/eli/C/2025/3983/oj>

Diario Oficial  
de la Unión Europea

ES  
Serie C

---

C/2025/3983

20.8.2025

### **RECOMENDACIÓN DEL CONSEJO**

**de 8 de julio de 2025**

**relativa a las políticas económicas, sociales, de empleo, estructurales y presupuestarias de España**

(C/2025/3983)

EL CONSEJO DE LA UNIÓN EUROPEA,

Visto el Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea, y en particular su artículo 121, apartado 2, y su artículo 148, apartado 4,

Visto el Reglamento (UE) 2024/1263 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 29 de abril de 2024, relativo a la coordinación eficaz de las políticas económicas y a la supervisión presupuestaria multilateral y por el que se deroga el Reglamento (CE) n.º 1466/97 del Consejo <sup>(1)</sup>, y en particular su artículo 3, apartado 3,

Vista la recomendación de la Comisión Europea,  
Vistas las Resoluciones del Parlamento Europeo,  
Vistas las Conclusiones del Consejo Europeo,  
Visto el dictamen del Comité de Empleo,  
Visto el dictamen del Comité Económico y Financiero,  
Visto el dictamen del Comité de Protección Social,  
Visto el dictamen del Comité de Política Económica,  
Considerando lo siguiente:

### **Consideraciones generales**

(1 El Reglamento (UE) 2024/1263, que entró en vigor el 30 de abril de 2024,  
) establece los objetivos del marco de gobernanza económica, que tiene por objeto promover unas finanzas públicas saneadas y sostenibles, un crecimiento sostenible e integrador y la resiliencia a través de reformas e inversiones, y evitar los déficits públicos excesivos. El Reglamento establece que el Consejo y la Comisión llevarán a cabo una supervisión multilateral en el marco del Semestre Europeo, de conformidad con los objetivos y requisitos establecidos en el TFUE. El Semestre Europeo incluye, en particular, la formulación y la supervisión de la aplicación de las recomendaciones específicas por país. El Reglamento promueve también la apropiación nacional de las políticas fiscales y hace hincapié en la perspectiva a medio plazo, a lo que se suma un control del cumplimiento más efectivo y coherente. Cada Estado miembro debe presentar al Consejo y a la Comisión un plan fiscal-estructural nacional a medio plazo que contenga sus compromisos fiscales y en materia de reformas e inversiones para un período de cuatro o cinco años, dependiendo de la duración de la legislatura nacional. La senda de gasto neto <sup>(2)</sup> de estos planes tiene que cumplir los requisitos establecidos en el Reglamento, entre los que se incluyen los que exigen situar o mantener la deuda de las administraciones públicas en una senda decreciente verosímil al final del período de ajuste, o mantenerla en niveles prudentes por debajo del 60 % del producto interior bruto (PIB), y situar o mantener a medio plazo el déficit de las administraciones públicas por debajo del valor de referencia del 3 % del PIB establecido en el Tratado. Cuando un Estado miembro se comprometa a llevar a cabo una serie de reformas e inversiones pertinentes de conformidad con los criterios establecidos en el Reglamento, el período de ajuste podrá ampliarse hasta tres años.

- (2 El Reglamento (UE) 2021/241 del Parlamento Europeo y del Consejo <sup>(3)</sup> por el que ) se establece el Mecanismo de Recuperación y Resiliencia (en lo sucesivo, el «Mecanismo») entró en vigor el 19 de febrero de 2021. El Mecanismo proporciona ayuda financiera a los Estados miembros para la realización de reformas e inversiones, lo que constituye un estímulo fiscal financiado por la Unión. En consonancia con las prioridades del Semestre Europeo para la coordinación de las políticas económicas, el Mecanismo fomenta la recuperación económica y social e impulsa al mismo tiempo la realización de reformas e inversiones sostenibles, en particular dirigidas a promover las transiciones ecológica y digital y aumentar la resiliencia de las economías de los Estados miembros. Asimismo, contribuye a fortalecer las finanzas públicas y a impulsar el crecimiento y la creación de empleo a medio y largo plazo, a mejorar la cohesión territorial dentro de la Unión y a que se siga ejecutando el pilar europeo de derechos sociales.
- (3 El Reglamento (UE) 2023/435 del Parlamento Europeo y del Consejo <sup>(4)</sup> (en lo ) sucesivo, «Reglamento REPowerEU»), adoptado el 27 de febrero de 2023, tiene por objeto eliminar la dependencia de la Unión de las importaciones de combustibles fósiles de Rusia. La medida contribuye a la seguridad energética y a diversificar el suministro energético de la Unión, aumentando al mismo tiempo la implantación de las energías renovables, la capacidad de almacenamiento de energía y la eficiencia energética. España incluyó un nuevo capítulo de REPowerEU en su plan nacional de recuperación y resiliencia con el fin de financiar reformas e inversiones clave que contribuyan a alcanzar los objetivos de REPowerEU.
- (4 El 30 de abril de 2021, España presentó su plan nacional de recuperación y ) resiliencia a la Comisión, de conformidad con el artículo 18, apartado 1, del Reglamento (UE) 2021/241. De conformidad con el artículo 19 de dicho Reglamento, la Comisión evaluó la pertinencia, eficacia, eficiencia y coherencia del plan de recuperación y resiliencia, con arreglo a las directrices de evaluación establecidas en su anexo V. El 13 de julio de 2021, el Consejo adoptó una Decisión de Ejecución relativa a la aprobación de la evaluación del plan de recuperación y resiliencia de España <sup>(5)</sup>, que se modificó el 17 de octubre de 2023 con arreglo al artículo 18, apartado 2, del Reglamento (UE) 2021/241 para actualizar la contribución financiera máxima en concepto de ayuda financiera no reembolsable, así como para incluir el capítulo de REPowerEU <sup>(6)</sup>. El desembolso de tramos está supeditado a la adopción de una Decisión de la Comisión, de conformidad con el artículo 24, apartado 5, del Reglamento (UE) 2021/241, por la que se establezca que España ha cumplido satisfactoriamente los hitos y objetivos pertinentes enunciados en la Decisión de Ejecución del Consejo. El cumplimiento satisfactorio exige que no se haya frustrado la consecución de los hitos y objetivos anteriores correspondientes a la misma reforma o inversión.

- (5 El 21 de enero de 2025, el Consejo, a partir de una recomendación de la Comisión, adoptó una Recomendación por la que se aprueba el plan fiscal-estructural nacional a medio plazo de España <sup>(7)</sup>. El plan se presentó de conformidad con el artículo 11 y el artículo 36, apartado 1, letra a), del Reglamento (UE) 2024/1263, abarca el período comprendido entre 2025 y 2028 y presenta un ajuste fiscal distribuido a lo largo de un período de siete años.
- (6 El 26 de noviembre de 2024, en virtud del Reglamento (UE) n.º 1176/2011, la Comisión adoptó el Informe sobre el mecanismo de alerta de 2025, en el que determinó que España no era uno de los Estados miembros que requerían un examen exhaustivo. La Comisión adoptó asimismo una recomendación de Recomendación del Consejo sobre la política económica de la zona del euro y una propuesta de Informe conjunto sobre el empleo de 2025, en el que se analiza la ejecución de las orientaciones para las políticas de empleo y los principios del pilar europeo de derechos sociales. El 13 de mayo de 2025, el Consejo adoptó la Recomendación sobre la política económica de la zona del euro <sup>(8)</sup> y el 10 de marzo de 2025, el Informe conjunto sobre el empleo.
- (7 El 29 de enero de 2025, la Comisión publicó la Brújula para la Competitividad, un marco estratégico cuyo objetivo es impulsar la competitividad mundial de la UE a lo largo de los próximos cinco años. Señala los tres imperativos de transformación que requiere el crecimiento económico sostenible: i) la innovación; ii) la descarbonización y la competitividad, y iii) la seguridad. Para corregir el desfase en innovación, la UE pretende fomentar la innovación industrial, apoyar el crecimiento de las empresas emergentes a través de iniciativas como la Estrategia de la UE para las Empresas Emergentes y en Expansión y promover la adopción de tecnologías avanzadas como la inteligencia artificial y la computación cuántica. En aras de una economía más ecológica, la Comisión ha esbozado un amplio Plan de Acción para una Energía Asequible y un Pacto por una Industria Limpia, para garantizar que la transición hacia una energía limpia siga siendo rentable, propicia a la competitividad, en particular para los sectores de gran consumo de energía, y un motor de crecimiento. Para reducir las dependencias excesivas y aumentar la seguridad, la Unión está decidida a reforzar las asociaciones comerciales en todo el mundo, diversificar las cadenas de suministro y asegurarse el acceso a materias primas fundamentales y fuentes de energía limpias. Estas prioridades están respaldadas por catalizadores transversales, como la simplificación normativa, la profundización del mercado único, la financiación de la competitividad y la Unión de Ahorros e Inversiones, la promoción de las capacidades y el empleo de calidad y una mejor coordinación de las políticas de la UE. La Brújula para la Competitividad está en consonancia con el Semestre Europeo y vela por que las políticas económicas de los Estados miembros sean coherentes con los objetivos estratégicos de la Comisión, lo que da lugar a un enfoque unificado de la gobernanza económica que fomenta el crecimiento sostenible, la innovación y la resiliencia en toda la Unión.

- (8 En 2025, el Semestre Europeo para la coordinación de las políticas económicas ) sigue su desarrollo en consonancia con la aplicación del Mecanismo. La ejecución plena de los planes de recuperación y resiliencia sigue siendo esencial para cumplir las prioridades de actuación en el marco del Semestre Europeo, ya que dichos planes ayudan a abordar de forma efectiva la totalidad o una parte significativa de los retos constatados en las correspondientes recomendaciones específicas por país formuladas en los últimos años. Estas recomendaciones específicas por país siguen siendo igualmente pertinentes para la evaluación de los planes de recuperación y resiliencia modificados de conformidad con el artículo 21 del Reglamento (UE) 2021/241.
- (9 Las recomendaciones específicas por país de 2025 hacen referencia a retos clave de ) política económica que no se tratan suficientemente en las medidas incluidas en los planes de recuperación y resiliencia, teniendo en cuenta los retos pertinentes constatados en las recomendaciones específicas por país del período 2019-2024.
- (1 El 4 de junio de 2025, la Comisión publicó el informe específico de 2025 sobre ) España. En él se evalúan los avances realizados por España para poner en práctica las recomendaciones específicas por país pertinentes y se hace balance de la ejecución del plan de recuperación y resiliencia por parte de España. Partiendo de este análisis, el informe señala los retos más urgentes a los que se enfrenta España. Asimismo, evalúa los avances de España en la ejecución del pilar europeo de derechos sociales y en la consecución de los objetivos principales de la Unión para 2030 en materia de empleo, capacidades y reducción de la pobreza y la exclusión social, así como en la consecución de los Objetivos de Desarrollo Sostenible de las Naciones Unidas.

### **Evaluación del informe anual de situación**

- (1 El 21 de enero de 2025, el Consejo recomendó las siguientes tasas máximas de ) crecimiento del gasto neto para España: 3,7 % en 2025, 3,5 % en 2026, 3,2 % en 2027 y 3,0 % en 2028, lo que se corresponde con las tasas máximas de crecimiento acumulado calculadas con respecto a 2023: del 9,2 % en 2025, del 13,0 % en 2026, del 16,6 % en 2027 y del 20,1 % en 2028. El 30 de abril de 2025, España presentó su Informe anual de situación <sup>(9)</sup> sobre el cumplimiento de las tasas máximas de crecimiento del gasto neto recomendadas, la ejecución del conjunto de reformas e inversiones que sustentan la ampliación del período de ajuste y la ejecución de reformas e inversiones en respuesta a los principales retos señalados en las recomendaciones específicas por país del Semestre Europeo. El informe anual de situación recoge el informe semestral de España sobre los avances realizados en la ejecución de su plan de recuperación y resiliencia de conformidad con el artículo 27 del Reglamento (UE) 2021/241.

(1 La guerra de agresión de Rusia contra Ucrania y sus repercusiones constituyen un  
2) desafío existencial para la Unión Europea. La Comisión recomendó activar la cláusula de salvaguardia nacional del Pacto de Estabilidad y Crecimiento de manera coordinada para apoyar las iniciativas de la UE encaminadas a lograr un aumento rápido y considerable del gasto en defensa, propuesta que fue acogida favorablemente por el Consejo Europeo de 6 de marzo de 2025.

(1 Según datos validados por Eurostat <sup>(10)</sup>, el déficit de las administraciones públicas  
3) de España disminuyó del 3,5 % del PIB en 2023 al 3,2 % en 2024, mientras que la deuda de las administraciones públicas se redujo del 105,1 % del PIB a finales de 2023 al 101,8 % a finales de 2024. Según los cálculos de la Comisión, esta evolución corresponde a una tasa de crecimiento del gasto neto del 3,5 % en 2024. En el Informe anual de situación, España estima un crecimiento del gasto neto en 2024 del 4,1 %. La Comisión estima que el crecimiento del gasto neto fue inferior al previsto en el Informe anual de situación. La diferencia entre los cálculos de la Comisión y los de las autoridades nacionales se debe a una estimación diferente del cambio (a partir de 2023) en la cofinanciación nacional de los programas de la UE. La Comisión utiliza las cifras comunicadas por la IGAE a Eurostat y validadas por esta, mientras que España utiliza las estimaciones del Ministerio de Hacienda. Según las estimaciones de la Comisión, la orientación fiscal <sup>(11)</sup>, que incluye tanto el gasto financiado por la UE como el financiado por España, fue contractiva (0,3 % del PIB) en 2024. El 4 de junio de 2025, la Comisión adoptó un informe con arreglo al artículo 126, apartado 3, del TFUE <sup>(12)</sup>. En dicho informe se evalúa la situación presupuestaria de España, ya que el déficit de las administraciones públicas en 2024 superó el valor de referencia del 3 % del PIB. El informe concluye que, teniendo en cuenta todos los factores pertinentes, se considera que se cumple el criterio de déficit. A la luz de esta evaluación, y tras examinar el dictamen del Comité Económico y Financiero emitido con arreglo al artículo 126, apartado 4, del TFUE, la Comisión no tiene, en este momento, la intención de proponer en junio la apertura de un procedimiento de déficit excesivo.

(1 Según el Informe anual de situación, el escenario macroeconómico en el que se  
4) basan las previsiones presupuestarias de España prevé un crecimiento del PIB real del 2,6 % en 2025 y del 2,2 % en 2026. El Informe anual de situación incluye previsiones macroeconómicas hasta 2028. El Informe anual de situación no incluye las proyecciones del IPCA <sup>(13)</sup>. Según las previsiones de la Comisión de la primavera de 2025, el PIB real crecerá un 2,6 % en 2025 y un 2,0 % en 2026, y la inflación IPCA se situará en el 2,3 % en 2025 y en el 1,9 % en 2026.

(1 En el Informe anual de situación se prevé un déficit de las administraciones  
5) públicas del 2,8 % del PIB en 2025, mientras que la ratio de deuda de las administraciones públicas con respecto al PIB disminuiría hasta el 101,7 % a finales de 2025. Esta evolución corresponde a un crecimiento del gasto neto del 4,1 % en 2025. Las previsiones de la Comisión de la primavera de 2025 contemplan un déficit de las administraciones públicas del 2,8 % del PIB en 2025. La disminución del déficit en 2025 refleja principalmente la eliminación completa de las medidas de apoyo en materia energética y la incidencia de las reformas fiscales recientemente adoptadas. Según los cálculos de la Comisión, esta evolución corresponde a un crecimiento del gasto neto del 4,2 % en 2025. Con arreglo a las estimaciones de la Comisión, se prevé que la orientación fiscal, que incluye tanto el gasto financiado por la UE como el financiado por España, sea expansiva (0,3 % del PIB) en 2025. Se prevé que la ratio de deuda de las administraciones públicas con respecto al PIB descienda hasta situarse en el 100,9 % a finales de 2025. La disminución en 2025 de la ratio de deuda con respecto al PIB refleja principalmente un crecimiento del PIB nominal superior al coste de la deuda.

(1 Según las previsiones de la Comisión de la primavera de 2025, se prevé que en  
6) 2025 se financie el gasto de las administraciones públicas por un importe equivalente al 1,1 % del PIB mediante ayudas no reembolsables («subvenciones») del Mecanismo de Recuperación y Resiliencia, frente al 0,8 % del PIB en 2024. Los gastos financiados mediante ayudas no reembolsables del Mecanismo de Recuperación y Resiliencia permiten realizar inversiones de gran calidad y reformas que mejoran la productividad sin una repercusión directa en el saldo y la deuda de las administraciones públicas de España.

(1 En España, el gasto de las administraciones públicas en defensa fue del 1,0 % del  
7) PIB en 2021, del 1,1 % del PIB en 2022 y del 0,9 % del PIB en 2023 <sup>(14)</sup>. Según las previsiones de la Comisión de la primavera de 2025, se prevé un gasto en defensa del 1,0 % del PIB en 2024 y del 1,3 % del PIB en 2025, lo que corresponde a un aumento de 0,3 puntos porcentuales del PIB con respecto a 2021.

(1 Según las previsiones de la Comisión de la primavera de 2025, se prevé que el  
8) gasto neto de España crezca en un 4,2 % en 2025 y un 7,9 %, de manera acumulada, en 2024 y 2025. Con arreglo a las previsiones de la Comisión de la primavera de 2025, se prevé que el crecimiento del gasto neto de España en 2025 se sitúe por encima de la tasa de crecimiento máxima recomendada, lo que corresponde a una desviación <sup>(15)</sup> del 0,2 % del PIB en términos anuales. La desviación prevista no supera el umbral de desviación anual del 0,3 % del PIB. Para 2024 y 2025, tomados conjuntamente, se prevé que la tasa de crecimiento acumulado del gasto neto se sitúe por debajo de la tasa de crecimiento máxima recomendada.

- (1 9) El Informe anual de situación no incorpora previsiones presupuestarias para después de 2025. Teniendo en cuenta las medidas de actuación conocidas en la fecha límite de las previsiones, las previsiones de la Comisión de la primavera de 2025 prevén un déficit de las administraciones públicas del 2,5 % del PIB en 2026. La disminución del déficit en 2026 refleja principalmente el fin previsto de las medidas de emergencia relacionadas con las inundaciones. Esta evolución corresponde a un crecimiento del gasto neto del 3,9 % en 2026. Según las estimaciones de la Comisión, se prevé que la orientación fiscal, que incluye tanto el gasto financiado por la UE como el financiado por España, sea globalmente neutra en 2026. La Comisión prevé una disminución de la ratio de deuda de las administraciones públicas con respecto al PIB hasta situarse en el 100,8 % a finales de 2026.
- (2 0) La Recomendación por la que se aprueba el plan fiscal-estructural nacional a medio plazo de España especifica el conjunto de reformas e inversiones que justifican la ampliación del período de ajuste, junto con un calendario para su aplicación. Se incluyen medidas existentes y medidas reforzadas del plan de recuperación y resiliencia, como reformas en el ámbito de la fiscalidad y la lucha contra el fraude fiscal, reformas para mejorar la calidad del gasto público e inversiones en los ámbitos de la transformación digital, la transición ecológica y la productividad, así como reformas e inversiones adicionales, como la implantación de un marco normativo común para las empresas, la introducción de una factura electrónica obligatoria e inversiones en capital humano y capital físico. Teniendo en cuenta la información facilitada por España en su Informe anual de situación, la Comisión considera que las reformas e inversiones en las que se sustenta la ampliación del período de ajuste que debían ejecutarse a más tardar el 30 de abril de 2025 se han ejecutado, con la excepción de determinados elementos de la medida C28.R3 del plan de recuperación y resiliencia de España y el hito correspondiente relativo a la entrada en vigor de las reformas fiscales derivadas de las recomendaciones del grupo de expertos u otros análisis del Ministerio de Hacienda.

## **Principales retos estratégicos**

- (2) Se espera que la evolución demográfica dé lugar a un aumento considerable del
- 1) gasto público relacionado con la asistencia sanitaria, los cuidados de larga duración y las pensiones. La necesidad global de saneamiento fiscal requiere que se lleven a cabo más reformas para modernizar y adaptar el sistema tributario en ámbitos como los impuestos sobre el consumo, el impuesto sobre la renta de las personas físicas y la fiscalidad medioambiental, de conformidad con las reformas fiscales en el marco del plan de recuperación y resiliencia y el plan fiscal-estructural a medio plazo. La principal fuente de ingresos tributarios en España en 2022 fueron los impuestos sobre las rentas del trabajo (50,5 % de los ingresos tributarios en 2022). Los ingresos por impuestos sobre las rentas del trabajo representaron el 19,1 % del PIB en 2022 (la media de la UE es del 17,3 % y la media de la zona del euro, del 17,7 %). España es uno de los países de la UE con menos ingresos procedentes de los impuestos sobre el consumo (9,7 % del PIB frente al 10,9 % de la UE en 2022). Los impuestos medioambientales también se sitúan por debajo de la media de la UE: el 1,52 % del PIB frente al 2,02 % del PIB en la UE en 2022. El sistema tributario español no internaliza suficientemente los costes medioambientales asociados al uso del agua y del gasóleo. Las reformas destinadas a aumentar el efecto de los impuestos indirectos (consumo y medio ambiente) contribuirían a obtener ingresos fiscales, favorecerían la creación de empleo y la actividad económica en el futuro y, al mismo tiempo, permitirían reducir las distorsiones económicas causadas por el elevado peso de los impuestos sobre las rentas del trabajo. La racionalización de los beneficios fiscales sería una herramienta útil para simplificar la fiscalidad del consumo y corregir las deficiencias de la política en materia de IVA. El sistema tributario y de prestaciones redujo el coeficiente de Gini en 2022 en 7,6 puntos porcentuales, cifra cercana a la media de la UE, que es de 7,9 puntos porcentuales. Sin embargo, España ocupa el puesto 18.º en el índice de Gini relativo a la distribución de la renta antes de las transferencias sociales y ocupa el puesto 21.º en lo que respecta a la distribución de la renta disponible total. La cohesión social podría seguir mejorando mediante ajustes adicionales a la progresividad de los impuestos sobre la renta de las personas físicas y de los impuestos sobre el patrimonio.

(2 De conformidad con el artículo 19, apartado 3, letra b), del Reglamento (UE) 2021/241 y el anexo V, criterio 2.2, de dicho Reglamento, el plan de recuperación y resiliencia incluye un amplio conjunto de reformas e inversiones que se refuerzan mutuamente y que deben realizarse para 2026. Se espera que estas ayuden a abordar de forma efectiva la totalidad o una parte considerable de los retos señalados en las correspondientes recomendaciones específicas por país. Dado que el calendario es ajustado, es esencial finalizar la ejecución efectiva del plan de recuperación y resiliencia, incluido el capítulo de REPowerEU, para impulsar la competitividad a largo plazo de España mediante las transiciones ecológica y digital, sin dejar de lado la equidad social. La Comunicación de la Comisión «NextGenerationEU — Camino a 2026», adoptada el 4 de junio de 2025, aclara el calendario aplicable a la finalización del Mecanismo y ofrece orientaciones a los Estados miembros para maximizar su aplicación antes del 31 de agosto de 2026 —también sobre la manera de seguir racionalizando los planes de recuperación y resiliencia—, establece opciones clave que deben tenerse en cuenta en la revisión de los planes, y destaca la importancia de planificar cuidadosamente, de manera conjunta y con antelación de cara a la presentación de las últimas solicitudes de pago en 2026. España ya ha avanzado en la ejecución de las reformas e inversiones de su plan de recuperación y resiliencia. Para cumplir los compromisos del plan de recuperación y resiliencia a más tardar en agosto de 2026, es esencial que España acelere la ejecución de reformas e inversiones, haciendo frente a los desafíos pertinentes. La magnitud y complejidad del plan exigen medidas específicas para garantizar la culminación oportuna de las reformas e inversiones. Es necesario prestar especial atención a las dificultades relacionadas con la capacidad de absorción, especialmente teniendo en cuenta la concentración de las inversiones hacia el final del período de ejecución. Estas dificultades se ven agravadas por el considerable volumen de fondos canalizados a través de instrumentos financieros en el marco del plan de recuperación y resiliencia modificado. El fomento de una coordinación más estrecha entre los distintos niveles de la administración, junto con la racionalización de los procedimientos, contribuiría a acelerar la absorción de fondos y a garantizar que la ayuda llegue rápidamente a los beneficiarios finales. La participación sistemática de las administraciones locales y regionales, los interlocutores sociales, la sociedad civil y otras partes interesadas pertinentes sigue siendo esencial para garantizar una amplia implicación en la ejecución satisfactoria del plan de recuperación y resiliencia.

- (2) En España se ha acelerado la ejecución de los programas de la política de cohesión, que comprenden las ayudas del Fondo Europeo de Desarrollo Regional (FEDER), el Fondo de Transición Justa (FTJ) y el Fondo Social Europeo Plus (FSE+). Es importante seguir trabajando para garantizar la rápida ejecución de estos programas, maximizando al mismo tiempo sus efectos sobre el terreno. España ya está tomando medidas en el marco de sus programas de la política de cohesión para impulsar la competitividad y el crecimiento y, al mismo tiempo, mejorar la cohesión social. No obstante, España sigue teniendo dificultades, como, por ejemplo, en relación con la mejora de la innovación y la competitividad en el contexto de la transición industrial, el perfeccionamiento profesional de los trabajadores y la promoción de las CTIM en la educación y la formación, así como por lo que respecta a la mejora del acceso a una vivienda asequible en las grandes ciudades y las zonas con intensidad turística y el aumento de la resiliencia hídrica, especialmente en las comunidades autónomas mediterráneas y en las islas Canarias. También es fundamental garantizar la aplicación efectiva de la Garantía Infantil Europea. De conformidad con el artículo 18 del Reglamento (UE) 2021/1060, España, en el marco de la revisión intermedia de los fondos de la política de cohesión, debe revisar cada programa teniendo en cuenta, entre otras cosas, los retos señalados en las recomendaciones específicas por país de 2024. Las propuestas de la Comisión adoptadas el 1 de abril de 2025 <sup>(16)</sup> amplían el plazo para la presentación de las evaluaciones (una por programa) de los resultados de la revisión intermedia, que podrán presentarse después del 31 de marzo de 2025. Asimismo, ofrecen flexibilidad para ayudar a acelerar la ejecución de los programas e incentivos a los Estados miembros para que destinen recursos de la política de cohesión a cinco ámbitos estratégicos prioritarios de la Unión, a saber, la competitividad en tecnologías estratégicas, la defensa, la vivienda, la resiliencia hídrica y la transición energética, así como a la inversión en capacidades en sectores prioritarios, al tiempo que establecen que los programas del FSE+ se seguirán centrando en las personas más vulnerables.
- (2) La Plataforma de Tecnologías Estratégicas para Europa (STEP, por sus siglas en inglés) brinda la oportunidad de invertir en una prioridad estratégica clave de la UE reforzando la competitividad de la Unión. STEP se canaliza a través de once fondos de la UE ya existentes. Los Estados miembros también pueden contribuir al programa InvestEU, que facilita inversiones en ámbitos prioritarios. España podría hacer un uso óptimo de estas iniciativas para promover el desarrollo o la fabricación de tecnologías críticas, como las tecnologías limpias y eficientes en el uso de los recursos.

- (2 Además de los retos económicos y sociales de los que se ocupan el plan de recuperación y resiliencia y otros fondos de la UE, España debe hacer frente eficazmente a las demás dificultades, relacionadas con el entorno empresarial, la eficiencia de la justicia, las infraestructuras energéticas transfronterizas, la gestión del agua y la resiliencia hídrica, la escasez de vivienda, la oferta de vivienda social, la equidad social (en particular en lo que respecta a la pobreza infantil), la escasez de capacidades y la inadecuación de las capacidades y el abandono escolar prematuro.
- (2 Como establece la Brújula para la Competitividad, todas las instituciones de la UE, nacionales y locales deben poner un empeño considerable en simplificar las normas y acelerar los procedimientos administrativos. La Comisión se ha fijado objetivos ambiciosos para reducir la carga administrativa: al menos en un 25 % y al menos en un 35 % en el caso de las pymes; y ha creado nuevos instrumentos para alcanzar estos objetivos, como la realización sistemática de pruebas de resistencia del corpus legislativo de la UE y un diálogo reforzado con las partes interesadas. Para alcanzar este objetivo, España también debe tomar medidas. El 71 % de las empresas considera que la complejidad de los procedimientos administrativos es un problema para su empresa a la hora de llevar a cabo su actividad en España <sup>(17)</sup>. España tiene margen para simplificar la normativa y reducir la carga administrativa para las empresas. El volumen normativo en España ha aumentado en los últimos años, con un aumento considerable debido a los efectos de la COVID-19. Solo en 2022, la administración española aprobó 11 775 normas nuevas. Una gran mayoría de las empresas españolas considera que la regulación aplicable a las empresas es un obstáculo importante para la inversión. España debe mejorar el entorno empresarial reforzando la coordinación entre territorios y niveles de gobierno, eliminando los obstáculos normativos a todos los niveles y aliviando la carga administrativa que pesa sobre las actividades cotidianas. La propuesta de España «Régimen 20» puede mejorar el entorno empresarial.
- (2 España ha adoptado medidas importantes para aumentar la eficiencia del sistema judicial, pero siguen existiendo dificultades. Aunque las reformas previstas en el plan de recuperación y resiliencia de España contribuyen a aumentar la eficiencia del sistema judicial, la resolución de los asuntos civiles y mercantiles continúa llevando mucho tiempo. Esto puede dar lugar a numerosas ineficiencias económicas, como unos mercados inmobiliarios menos funcionales, un menor emprendimiento y una menor disponibilidad de crédito (entre otras). Resultaría beneficioso aumentar la eficiencia del sistema judicial, por ejemplo incrementando los recursos humanos y materiales y alcanzando un nivel de digitalización equivalente entre territorios.

- (2 A fin de impulsar la competitividad de las empresas en España, es fundamental  
8) eliminar los obstáculos que dificultan el crecimiento y las actividades de las empresas, en particular las de menor tamaño y las de establecimiento más reciente. Además de las reformas adoptadas por España en el contexto del plan de recuperación y resiliencia, como la Ley de Creación y Crecimiento de Empresas y la Ley de Empresas Emergentes, son necesarias más medidas para reducir los obstáculos financieros y administrativos al crecimiento empresarial. Existe un considerable margen de mejora por lo que respecta a la cooperación entre administraciones, en particular en los procedimientos normativos y administrativos que tienen una incidencia directa en las actividades empresariales. En particular, las diferencias normativas entre territorios disuaden a las empresas de expandirse en varias comunidades autónomas de manera simultánea, lo que limita las posibilidades de innovación, crecimiento, especialización y mejora de la eficiencia. Aunque España obtiene buenos resultados en términos de excelencia científica y cuenta con un sistema de investigación que atrae talento tanto nacional como extranjero, sigue obteniendo resultados inferiores a la media de la UE en materia de innovación general. España también sigue obteniendo resultados insuficientes en lo que respecta a los vínculos entre ciencia y empresa. En concreto, el gasto en I+D, especialmente la inversión privada en I+D, sigue estando muy por debajo de la media de la UE y su distribución entre comunidades autónomas es desigual. Los nuevos regímenes de ayudas públicas destinados a fomentar la inversión privada en I+D tienen una utilización limitada debido a su complejidad y a la excesiva carga administrativa que suponen para los posibles beneficiarios.
- (2 Grandes zonas del país están sometidas a estrés hídrico, y la demanda de agua, en  
9) particular de la agricultura, el turismo y la energía, supera los recursos hídricos disponibles en condiciones sostenibles. Además de las inversiones y reformas que abordan el plan de recuperación y resiliencia y otros fondos de la UE, la mejora de la gestión del agua sigue siendo una cuestión muy importante para España, en particular en lo que se refiere a la gobernanza del agua, la rehabilitación de las masas de agua y la eficiencia hídrica. Además, disponer de mecanismos para mejorar la coordinación entre los distintos niveles de la Administración, como, por ejemplo, medidas para contribuir a la aplicación y el cumplimiento efectivos, contribuiría a que las medidas existentes ofrecieran todo su potencial.
- (3 Los riesgos asociados al cambio climático afectan directamente a la economía y la  
0) sociedad españolas, que han sufrido un elevado número de víctimas mortales y pérdidas económicas derivadas de fenómenos meteorológicos y climáticos extremos. Es necesaria una mayor inversión en infraestructuras para aumentar la resiliencia del sistema hídrico. La anticipación y la adaptación a los efectos adversos del cambio climático, tales como las inundaciones, la erosión costera y del suelo, la desertificación, las sequías, las olas de calor y los incendios forestales, siguen constituyendo un reto fundamental en España. Redoblar los esfuerzos al respecto también mejoraría la resiliencia hídrica del país.

- (3 1) La degradación de la naturaleza conlleva importantes riesgos económicos y de competitividad para España, ya que es el Estado miembro de la UE más dependiente de los servicios ecosistémicos, y varios sectores, como la agricultura, la pesca, la construcción y el suministro de agua, dependen plenamente de estos servicios. La incapacidad de los ecosistemas de prestar servicios podría generar costes muy elevados, llegando incluso a detener la producción en estos sectores. La protección y la restauración de los ecosistemas clave garantizarían la competitividad a largo plazo de estos sectores económicos. En concreto, el sistema agroalimentario sigue teniendo importantes repercusiones climáticas y medioambientales, lo que justifica la adopción de medidas adicionales que fomente la adopción de prácticas agrícolas sostenibles.
- (3 2) España está avanzando en la implantación de energías renovables y tiene una de las mayores capacidades instaladas de energía eólica y solar de la UE. El nivel de interconexión eléctrica transfronteriza de España en 2025 (menos del 5 %) sigue estando considerablemente por debajo de los objetivos de interconexión para 2030 (15 %). Continuar con el desarrollo de redes y soluciones de almacenamiento contribuiría a la integración de las energías renovables en la combinación energética española.
- (3 3) La escasez de vivienda y su efecto en los precios repercuten en la renta disponible de los hogares y supone un reto, en particular para las familias con bajos ingresos y los jóvenes. Los datos del Banco de España muestran que casi el 40 % de los arrendatarios españoles destinan el 40 % de sus ingresos al alquiler y los suministros, frente a la media de la UE del 27 %, y que la economía española tiene un déficit inmobiliario de aproximadamente 600 000 unidades. La reforma de la Ley del Suelo, pendiente de aprobación, facilitaría el desarrollo de nuevas viviendas mediante la reducción de los plazos de tramitación, el fomento de la estabilidad normativa y la eliminación de obstáculos administrativos innecesarios. Un mayor fomento de los métodos de construcción innovadores podría contribuir a aumentar la productividad y favorecer la oferta de vivienda. Prevenir la escasez de mano de obra en el sector de la construcción es fundamental, ya que, según el Banco de España, más del 50 % de los empleadores del sector señalan dificultades a la hora de encontrar personal.
- (3 4) La oferta de vivienda asequible y social es escasa y está considerablemente por debajo de la media de la UE. Es esencial invertir los factores que limitan la oferta para impulsar la construcción residencial y ampliar el mercado del alquiler. Las medidas deben centrarse en la rápida oferta de viviendas asequibles, especialmente para los jóvenes y los hogares con bajos ingresos. Según el Banco de España, el parque de vivienda social representa solo el 1,5 % del total, muy por debajo de la media de la UE, del 9 %. Liberar suelo público, ampliar el parque de viviendas de alquiler social y aumentar la financiación para viviendas asequibles y sociales impulsaría la disponibilidad de vivienda.

- (3) En un contexto de alto riesgo de pobreza y exclusión social, la pobreza infantil es un reto estructural importante para la equidad social y la competitividad futura.
- 5) Más de uno de cada tres menores está en riesgo de pobreza o exclusión social. Los más afectados son los menores de origen migrante y gitano, los menores en hogares monoparentales, aquellos cuyos padres tienen un nivel educativo bajo o medio y los menores de hogares con baja intensidad laboral. La privación material y social grave también es elevada y superior a la media de la UE. Se puede mejorar el bienestar de los menores garantizando un acceso más equitativo a las medidas de ayuda social y de protección de los ingresos, así como una prestación más eficiente y selectiva de dichas medidas. Reforzar y acelerar la aplicación de la Garantía Infantil, así como asegurar el acceso a servicios básicos como los comedores escolares y la vivienda, podría ayudar a reducir la incidencia de la pobreza infantil y evitar la transmisión intergeneracional de las desventajas. El Ingreso Mínimo Vital (IMV) y el Complemento de Ayuda para la Infancia (CAPI) son herramientas cruciales para reducir la pobreza y en los últimos años se ha trabajado de forma continua para reforzar su aplicación. No obstante, impulsar el conocimiento de las medidas y la reducción de los obstáculos administrativos podrían aumentar las bajas tasas de utilización y abordar las ineficiencias. La incidencia de las transferencias sociales (excluidas las pensiones) en la reducción de la pobreza, incluida la infantil, es una de las más bajas de la UE. A pesar de algunas mejoras, la desigualdad de la renta sigue siendo elevada y superior a la media de la UE, y el efecto redistributivo de los tributos y las prestaciones es también limitado. Perfeccionar el diseño de las actuales reducciones fiscales relacionadas con los hijos ofrece la oportunidad de reforzar las ayudas a los más vulnerables. Aumentar las ayudas específicas destinadas a las familias y los menores y reducir las persistentes diferencias entre comunidades autónomas podría contribuir a mejorar los resultados sociales. Abordar estos retos también contribuiría a una convergencia social al alza, en consonancia con la segunda fase del análisis por país realizado por los servicios de la Comisión con arreglo al marco de convergencia social <sup>(18)</sup>.

- (3) Existen obstáculos persistentes que afectan a la transición del sistema educativo al mercado laboral tanto en la educación y formación profesionales (EFP), sobre todo en los ciclos de grado medio, como en la educación universitaria. Los bajos niveles de capacidades básicas y las elevadas tasas de abandono escolar prematuro siguen siendo cuestiones apremiantes. Un porcentaje importante de jóvenes de 15 años tiene un bajo rendimiento en matemáticas, lectura y ciencias. Pocos estudiantes obtienen los resultados más altos, lo que pone en peligro la productividad y la competitividad futuras. A pesar del mayor número de matriculaciones en EFP, las inscripciones en educación secundaria superior y en programas duales siguen siendo limitadas. Las bajas tasas de empleo de los titulados de EFP con capacidades medias y la baja proporción de adultos con cualificaciones intermedias apuntan a una inadecuación de las capacidades subyacente. A mayor edad y menor nivel educativo la inscripción en EFP disminuye, lo que agrava las desigualdades, especialmente en el caso de las personas adultas de más edad, los hombres y las personas poco cualificadas. La escasa participación en la educación de personas adultas reduce las oportunidades de adaptarse a las necesidades cambiantes del mercado laboral, lo que también incide negativamente en la productividad y la competitividad.
- (3) La tasa de niños matriculados en educación infantil y atención a la infancia sigue aumentando, pero persisten las diferencias entre autonomías. Las diferencias entre comunidades autónomas en la adquisición de capacidades básicas también son significativas. El abandono prematuro de los estudios también sigue siendo un reto, con diferencias persistentes a nivel autonómico y entre sexos.
- (3) Habida cuenta de la estrecha interrelación entre las economías de los Estados miembros de la zona del euro y de su contribución colectiva al funcionamiento de la unión económica y monetaria, el Consejo recomendó en 2025 a los Estados miembros de la zona del euro que tomaran medidas, también a través de sus planes de recuperación y resiliencia, para aplicar la Recomendación de 2025 sobre la política económica de la zona del euro. En el caso de España, las recomendaciones 2, 3, 4 y 6 contribuyen a la aplicación de la primera recomendación para la zona del euro sobre competitividad, mientras que las recomendaciones 4, 5 y 6 ayudan a aplicar la segunda recomendación para la zona del euro sobre resiliencia, y la recomendación 1, a aplicar la tercera recomendación para la zona del euro sobre estabilidad macroeconómica y financiera que figura en la Recomendación de 2025.

RECOMIENDA a España que tome medidas en 2025 y 2026 con el fin de:

- 1 Reforzar el gasto global y la preparación en materia de defensa y seguridad y garantizar al mismo tiempo la sostenibilidad de la deuda, en consonancia con las Conclusiones del Consejo Europeo de 6 de marzo de 2025. Observar las tasas máximas de crecimiento del gasto neto recomendadas por el Consejo el 21 de enero de 2025. Ejecutar el conjunto de reformas e inversiones que justifican la ampliación del período de ajuste, tal como recomendó el Consejo el 21 de enero de 2025. Seguir reforzando la sostenibilidad fiscal mediante la revisión y simplificación del sistema tributario, en particular desplazando parte de la carga fiscal sobre las rentas del trabajo hacia la fiscalidad medioambiental, del consumo y de los bienes inmuebles, para apoyar el crecimiento económico y el empleo, la cohesión y las transiciones ecológica y digital.
- 2 Habida cuenta de los plazos aplicables para culminar a tiempo las reformas e inversiones establecidas de conformidad con el Reglamento (UE) 2021/241, acelerar la aplicación del plan de recuperación y resiliencia, incluido el capítulo de REPowerEU. Acelerar la ejecución de los programas de la política de cohesión (FEDER, FTJ, FSE+), aprovechando, cuando proceda, las oportunidades que ofrece la revisión intermedia. Hacer un uso óptimo de los instrumentos de la UE, incluidas las posibilidades que brindan el programa InvestEU y la Plataforma de Tecnologías Estratégicas para Europa, para mejorar la competitividad.
- 3 Simplificar la normativa, mejorar los instrumentos reguladores y reducir la carga administrativa, así como la fragmentación normativa entre las comunidades autónomas. Aumentar la eficiencia judicial mediante la racionalización de los procedimientos judiciales y una mayor digitalización del sistema judicial en todas las comunidades autónomas. Facilitar la creación de empresas, la innovación empresarial y la expansión de las empresas, apoyar las inversiones en I+D y reforzar los vínculos entre ciencia y empresa.
- 4 Mejorar la gestión hidrológica para abordar mejor la adaptación a los efectos actuales y futuros del cambio climático mediante el refuerzo de la coordinación entre todos los niveles de gobierno y organismos administrativos y la ampliación de las soluciones para la reducción del riesgo de sequía e inundación y la gestión sostenible del agua en la agricultura, mediante el aumento de la eficiencia hídrica y el incremento de las inversiones en infraestructuras, y mediante el apoyo a la aplicación de soluciones basadas en la naturaleza. Invertir en almacenamiento de energía, transporte y distribución de electricidad, así como en interconexiones eléctricas transfronterizas.
- 5 Aumentar la oferta de vivienda mediante la finalización de la reforma de la Ley del Suelo, la reducción de los plazos de tramitación de los permisos y la eliminación de obstáculos administrativos, y prevenir la escasez de mano de obra en el sector de la construcción. Ampliar la oferta de vivienda social y asequible.

6 Hacer frente a la pobreza infantil, mejorando al mismo tiempo la eficiencia, la cobertura y la adecuación de las transferencias y la asistencia sociales. Reducir la escasez de capacidades y la inadecuación de las capacidades mediante el refuerzo de la educación y la formación profesional dual y del aprendizaje permanente, en particular para las personas poco cualificadas. Mejorar las capacidades básicas y hacer frente al abandono escolar prematuro, teniendo en cuenta las diferencias entre comunidades autónomas.

Hecho en Bruselas, el 8 de julio de 2025.

*Por el Consejo*

*La Presidenta*

S. LOSE

(1) [DO L, 2024/1263, 30.4.2024, ELI: http://data.europa.eu/eli/reg/2024/1263/oj](#).

(2) Gasto neto tal como se define en el artículo 2, punto 2, del Reglamento (UE) 2024/1263: se entenderá por «gasto neto» el gasto público, neto de: i) los gastos en concepto de intereses; ii) las medidas discrecionales relativas a los ingresos, iii) los gastos en programas de la Unión compensados íntegramente con los ingresos procedentes de los fondos de la Unión, iv) el gasto nacional en cofinanciación de programas financiados por la Unión, v) los elementos cíclicos del gasto en prestaciones de desempleo y vi) las medidas puntuales y otras medidas de carácter temporal.

(3) Reglamento (UE) 2021/241 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 12 de febrero de 2021, por el que se establece el Mecanismo de Recuperación y Resiliencia ([DO L 57 de 18.2.2021, p. 17](#), ELI: [http://data.europa.eu/eli/reg/2021/241/oj](#)).

(4) Reglamento (UE) 2023/435 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 27 de febrero de 2023, por el que se modifica el Reglamento (UE) 2021/241 en lo relativo a los capítulos de REPowerEU en los planes de recuperación y resiliencia y se modifican los Reglamentos (UE) n.º 1303/2013, (UE) 2021/1060 y (UE) 2021/1755, y la Directiva 2003/87/CE ([DO L 63 de 28.2.2023, p. 1](#), ELI: [http://data.europa.eu/eli/reg/2023/435/oj](#)).

(5) Decisión de Ejecución del Consejo, de 13 de julio de 2021, relativa a la aprobación de la evaluación del plan de recuperación y resiliencia de España (ST 10150/21; ST 10150/21 ADD 1 REV 1).

(6) Decisión de Ejecución del Consejo, de 17 de octubre de 2023, por la que se modifica la Decisión de Ejecución, de 13 de julio de 2021 relativa a la aprobación de la evaluación del plan de recuperación y resiliencia de España (ST 13695/23 REV 1; ST 13695/23 ADD 1 REV 1).

(7) Recomendación del Consejo de 21 de enero de 2025 por la que se aprueba el plan fiscal-estructural nacional a medio plazo de España ([DO C, C/2025/643, 10.2.2025, ELI: http://data.europa.eu/eli/C/2025/643/oj](#)).

(8) Recomendación del Consejo, de 13 de mayo de 2025, sobre la política económica de la zona del euro ([DO C, C/2025/2782, 22.5.2025, ELI: http://data.europa.eu/eli/C/2025/2782/oj](#)).

(9) Los informes anuales de situación de 2025 se encuentran disponibles en [https://economy-finance.ec.europa.eu/economic-and-fiscal-governance/stability-and-growth-pact/preventive-arm/annual-progress-reports\\_en](https://economy-finance.ec.europa.eu/economic-and-fiscal-governance/stability-and-growth-pact/preventive-arm/annual-progress-reports_en).

(<sup>10</sup>) Euroindicadores de Eurostat, 22.4.2025.

(<sup>11</sup>) La orientación fiscal se define como una medida de la variación anual de la situación presupuestaria subyacente de las administraciones públicas. Su objetivo es evaluar el impulso económico derivado de las políticas fiscales, tanto las financiadas a nivel nacional como las financiadas por el presupuesto de la UE. La orientación fiscal se mide como la diferencia entre i) el crecimiento potencial a medio plazo y ii) la variación del gasto primario, neto de las medidas discrecionales relativas a los ingresos e incluidos los gastos financiados mediante ayudas no reembolsables (subvenciones) procedentes del Mecanismo de Recuperación y Resiliencia y otros fondos de la Unión.

(<sup>12</sup>) Informe de la Comisión elaborado de conformidad con el artículo 126, apartado 3, del Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea, 4.6.2025, COM(2025) 615 final.

(<sup>13</sup>) En el Informe anual de situación, las autoridades españolas solo incluyen cifras relativas al deflactor del consumo privado, que se prevé que se sitúe en el 2,7 % en 2025 y en el 2,4 % en 2026.

(<sup>14</sup>) Eurostat, gasto público por clasificación de las funciones de las administraciones públicas (COFOG). Debido a las diferencias metodológicas entre las definiciones de la COFOG y de la OTAN, el gasto basado en la definición de la COFOG puede diferir del gasto basado en la definición de la OTAN.

(<sup>15</sup>) A partir de 2026, estas cifras aparecerán en la cuenta de control que se establece en el artículo 22 del Reglamento (UE) 2024/1263.

(<sup>16</sup>) Propuesta de REGLAMENTO DEL PARLAMENTO EUROPEO Y DEL CONSEJO por el que se modifican los Reglamentos (UE) 2021/1058 y (UE) 2021/1056 en lo que respecta a medidas específicas para hacer frente a retos estratégicos en el contexto de la revisión intermedia [COM(2025) 123 final].

(<sup>17</sup>) «Businesses» attitudes towards corruption in the EU» [Actitudes de las empresas frente a la corrupción en la UE], informe rápido del Eurobarómetro (abril de 2024).

(<sup>18</sup>) [Second-stage country analysis on social convergence in line with the Social Convergence Framework \(SCF\)](#) [Segunda fase del análisis por país sobre la convergencia social en consonancia con el marco de convergencia social], 2025.

## **6. Documento 52025IE0169 Dictamen del Comité Económico y Social Europeo — Reindustrialización de Europa: oportunidades para las empresas, los trabajadores y los ciudadanos en el contexto de la crisis del coste de la vida (Dictamen de iniciativa)**

ELI: <http://data.europa.eu/eli/C/2025/4206/oj>

Diario Oficial  
de la Unión Europea

ES  
Serie C

**Dictamen del Comité Económico y Social Europeo****Reindustrialización de Europa: oportunidades para las empresas, los trabajadores y los ciudadanos en el contexto de la crisis del coste de la vida****(Dictamen de iniciativa)**

(C/2025/4206)

**Ponente:****Andrés BARCELÓ DELGADO (ES, Gr. I)****Coponente:****Monika SITÁROVÁ (SK, Cat. 2)**

Asesores	Vega GIL OYAREGUI (por el ponente del Grupo I) Juan José LUIS DELGADO (por la coponente de la Categoría 2)
Decisión del pleno	5.12.2024
Base jurídica	Artículo 52, apartado 2, del Reglamento interno
Sección competente	Comisión Consultiva de las Transformaciones Industriales (CCMI)
Aprobado en sección	4.6.2025
Aprobado en el pleno	18.6.2025
Pleno n.º	597
Resultado de la votación (a favor/en contra/abstenciones)	197/0/2

**PREÁMBULO**

*El presente Dictamen forma parte de un paquete más amplio de dictámenes del CESE sobre la crisis del coste de la vida. Con este paquete el CESE examina los diferentes aspectos de este reto político y presenta un conjunto de recomendaciones exhaustivo y de gran alcance destinado a los responsables de la formulación de políticas a escala europea y nacional, a las organizaciones de la sociedad civil y a otras partes interesadas. El paquete se compone de siete «dictámenes sectoriales» <sup>(1)</sup>, cada uno de ellos dedicado a un ámbito político específico pertinente. Además, un «dictamen general» <sup>(2)</sup> presenta las recomendaciones políticas generales para abordar la crisis del coste de la vida en su conjunto y aumentar la resiliencia ante crisis futuras.*

**1. Conclusiones y recomendaciones**

1. El CESE acoge favorablemente la iniciativa de la Comisión «Brújula para la Competitividad», centrada en mejorar la competitividad de la economía de la UE para colmar la brecha con los Estados Unidos y Asia. Su desarrollo debe incluir parámetros de rendimiento claros que permitan a las instituciones de la UE y a las partes interesadas supervisar la realización de todas las tareas incluidas en la Brújula. Asimismo, se necesita una mayor inversión pública y privada para mejorar la competitividad de la UE.
1. El programa de trabajo de la Comisión para 2025 incluye un Plan de Acción para una Energía Asequible. El CESE desea que la Comisión garantice que el Plan asegurará el suministro de electricidad y un precio estable, competitivo y predecible. También debe incluir la energía hipocarbónica a través de fuentes renovables y combustibles renovables de origen no biológico.
1. La autonomía estratégica abierta debe ocupar un lugar central en el proceso de reindustrialización, garantizando el acceso a las materias primas, diversificando las fuentes y haciendo más resiliente la economía de la UE. Para animar a las empresas a acercar su producción a la UE, el CESE recomienda que se adopte una política industrial centrada en un enfoque basado en la cadena de valor. Este enfoque recalca la igual importancia de las actividades anteriores (*upstream*) y posteriores (*downstream*) de la cadena de valor del producto en la transición. Esto puede lograrse aumentando el número de asociaciones con países no pertenecientes a la UE y racionalizando los procedimientos de concesión de permisos, siempre que se garantice el respeto de las normas laborales, sociales y medioambientales, para apoyar el crecimiento de las propias industrias extractivas de la UE.
1. Los legisladores de la UE deben utilizar la futura Ley de Aceleración de la Descarbonización Industrial para garantizar la sostenibilidad de los modelos de negocio alternativos y de la economía circular mediante la oferta de una concesión acelerada de permisos, apoyo financiero y respaldo político a las empresas dedicadas a la transición. La propuesta de Ley de Economía Circular debe enviar un mensaje claro de apoyo a las empresas circulares y tranquilizar a los inversores sobre el hecho de que la UE es el entorno ideal para desarrollar soluciones limpias.
1. El diálogo social, incluida la negociación colectiva, debe integrarse en el proceso de reindustrialización para reforzar el aspecto social del mercado único.
1. La reindustrialización requiere un programa de innovación específico con objetivos concretos que incluyan tanto las industrias existentes como las de nueva creación y que se basen en el diálogo social. Este programa requiere inversión pública, que debe ir acompañada de condicionalidades sociales, tal como se indica en el Pacto por una Industria Limpia.

1. El CESE propone que la UE fomente programas de asociación público-privada
7. que impulsen la inversión industrial, con un apartado dedicado a promover el emprendimiento juvenil en el sector manufacturero. El programa debe propiciar la cooperación entre instituciones públicas y empresas privadas a fin de acelerar la innovación y la comercialización de nuevas tecnologías.
1. El CESE pide que la futura propuesta de la Comisión sobre la Unión de las
8. Competencias prevea el reconocimiento y la validación directos de las competencias de los trabajadores en toda la UE una vez que estas hayan sido reconocidas por las autoridades públicas de un Estado miembro, lo que reducirá las cargas burocráticas. La Comisión debe poner en marcha un programa a escala de la UE para promover la formación de aprendices industriales con una remuneración justa entre las generaciones más jóvenes y apoyar una mano de obra más resiliente. También debe proporcionar herramientas para anticipar y gestionar el cambio, ofreciendo una vía de transición justa que incluya el reciclaje y perfeccionamiento profesional de la mano de obra, como parte del diálogo social.
1. El sistema de contratación pública limpia es una oportunidad para impulsar y
9. reconocer los esfuerzos de sostenibilidad de las empresas de la UE de forma no discriminatoria.
- 1.1 Para mejorar la competitividad y conservar y desarrollar la producción
0. industrial en la UE, el CESE desea que los paquetes omnibus garanticen la coherencia normativa y la seguridad jurídica para las empresas y los trabajadores, racionalicen los procedimientos de concesión de permisos haciéndolos más claros, rápidos y predecibles, reduzcan el flujo de trabajo de la presentación de información y eviten que esta resulte redundante. La armonización de las normas sobre tecnologías limpias en toda la UE también puede facilitar el acceso al mercado y el cumplimiento por parte de las empresas.

## 2. Observaciones generales

2. Si bien algunos indicadores macroeconómicos apuntan a que la economía de la
1. UE está funcionando de manera aceptable —con una inflación que se ha reducido, una tasa de desempleo muy baja y mejores costes de la energía que durante la crisis energética de 2022—, la encuesta del Eurobarómetro de otoño de 2022 de la Comisión Europea constató que el **aumento del coste de la vida** era la preocupación más acuciante para el 93 % de los ciudadanos de la UE <sup>(3)</sup>. Esta sensación no ha remitido: el coste de la vida (42 %) y la situación económica (41 %) fueron los principales temas que indujeron a la ciudadanía a votar en las últimas elecciones europeas de junio del año pasado <sup>(4)</sup>. Además, en la última encuesta a gran escala de Eurofound (2024), más encuestados declararon tener dificultades para llegar a fin de mes en comparación con el año anterior, con un 30 % que afirmaban que les resultaba difícil o muy difícil, frente al 22 % de 2023 <sup>(5)</sup>.

2. Europa se enfrenta actualmente al **doble reto** de abordar la crisis del coste de la vida e invertir los efectos a largo plazo de la desindustrialización. Ambas cuestiones están profundamente interconectadas y tienen implicaciones significativas para las empresas, los trabajadores y la ciudadanía de toda la Unión.
2. Para entender los principales factores de la **crisis del coste de la vida** cabe hacer
3. las siguientes consideraciones:
  - 2.3. La **inflación** aumentó en 2021 hasta el 2,9 %, impulsada por la rápida recuperación económica tras la COVID-19. La guerra en Ucrania y la crisis energética elevaron la tasa de inflación al 9,2 % en 2022. Tras descender ligeramente hasta el 6,4 %, se redujo al 2,6 % en 2024. Sin embargo, la percepción es que la inflación es muy fuerte, ya que los productos básicos de la cesta de la compra de los hogares han seguido una tendencia permanente al alza <sup>(6)</sup>, lo que ha erosionado significativamente el poder adquisitivo y ejerce una enorme presión financiera sobre los hogares de renta media y baja.
  - 2.3. Aunque los **precios al por mayor de la electricidad y el gas** han disminuido significativamente desde finales de 2022, se mantienen en torno al doble de sus niveles históricos y las medidas reguladoras, las condiciones del mercado y las tensiones geopolíticas actuales influyen en las fluctuaciones que se registran <sup>(7)</sup>. La reciente reforma del mercado de la electricidad no ha dado el resultado deseado, ya que el orden de mérito (el sistema de precios marginales) impide que los consumidores se beneficien plenamente del despliegue de las energías renovables. El informe Draghi muestra la gran brecha existente entre la UE y los Estados Unidos en los precios de la electricidad y el gas <sup>(8)</sup>. Los costes de la energía siguen siendo una enorme preocupación no solo para la industria, que junto con el transporte es uno de los mayores consumidores de energía, sino también para los hogares más vulnerables.
  - 2.3. El impacto sobre la **desigualdad económica** ha sido variado y
  3. multidimensional: sobre los ingresos, el acceso a la sanidad y la educación. Se prevé que en 2024 los salarios reales en la UE se sitúen un 1,1 % por debajo de su nivel de 2019, por lo que muchos hogares de renta baja y media baja seguirían sintiendo los efectos adversos del período de inflación elevada en su poder adquisitivo. En particular, la privación material y social y las dificultades financieras de los trabajadores siguen siendo elevadas en comparación con los niveles anteriores a 2022 <sup>(9)</sup>. Al mismo tiempo, algunos grupos sociales se han visto más afectados que otros. Los trabajadores poco cualificados, las mujeres y la juventud son quienes más han sufrido. Aún no se han estudiado los efectos duraderos <sup>(10)</sup>.

- 2.3. La crisis del coste de la vida, la fuerte subida de los precios de la energía y el impacto de la pandemia de COVID-19 han exacerbado los problemas de **asequibilidad de la vivienda**. Además, factores estructurales como la urbanización, los cambios demográficos y la inversión especulativa en bienes inmuebles han inducido un aumento de los costes de la vivienda <sup>(11)</sup>. Los costes excesivos de la vivienda afectan no solo a los hogares de renta baja, sino también a los hogares de renta media y a la juventud. La vivienda asequible es probablemente el principal reto para este colectivo, ya que les impide iniciar una vida independiente. Si bien a finales de 2023 la situación de los jóvenes en el mercado laboral era más propicia que en los últimos años, seguían existiendo muchos obstáculos en su camino hacia la independencia, como el aumento del coste de la vida y su incapacidad de abandonar el hogar parental <sup>(12)</sup>.

#### 2.4. La desindustrialización en Europa

En las últimas décadas, Europa ha experimentado un proceso de desindustrialización —que prosigue en la actualidad—, caracterizado por un descenso constante de la contribución de la industria manufacturera al conjunto de la economía. En los últimos años, la cuota de la industria en el PIB ha disminuido del 21,0 % en 2005 al 18,5 % en 2022 <sup>(13)</sup>. Los puestos de trabajo en el sector manufacturero han seguido disminuyendo en todo el continente desde 2008 a un ritmo imparable, y las repercusiones no solo afectan a puestos de baja cualificación, sino también a profesionales altamente cualificados <sup>(14)</sup>. Este cambio se ha visto impulsado por varios factores:

- 2.4. La globalización: tradicionalmente, las empresas han externalizado las cadenas de suministro y su capacidad de fabricación para reducir los costes. El traslado de la industria manufacturera a regiones con costes laborales más bajos ha dado lugar a la deslocalización de la producción, provocando el cierre de fábricas y la pérdida de puestos de trabajo en Europa.
- 2.4. Retrasos en la adaptación tecnológica y una inversión insuficiente en innovación: los avances en la automatización y la digitalización han reducido la demanda de empleos industriales tradicionales, creando un desajuste entre las capacidades de la mano de obra y las necesidades de las industrias modernas.
- 2.4. Políticas centradas en los servicios: muchas economías europeas han dado cada vez más prioridad a los sectores orientados a los servicios, lo que ha llevado en algunos casos a relegar la industria manufacturera tradicional. Este cambio ha contribuido al declive de las actividades industriales y acentúa la necesidad de un enfoque político más equilibrado.

- 2.4. Las políticas comerciales e industriales, las políticas medioambientales y reglamentarias, los cambios demográficos y la escasez de mano de obra, la falta de inversiones adecuadas y la disminución de la competitividad son factores que también han tenido una gran influencia en los procesos de desindustrialización.
- 2.4. La desindustrialización ha tenido efectos de gran calado. Las regiones que un día prosperaban en el sector manufacturero han experimentado un estancamiento económico, unas tasas de desempleo más elevadas y un aumento de las disparidades regionales. La pérdida de capacidad industrial también ha incrementado la dependencia de Europa de las importaciones, con lo que nuestro continente ha quedado expuesto a las vulnerabilidades de las cadenas de suministro mundiales y los mercados energéticos, como se ha puesto de manifiesto en la experiencia de la pandemia de COVID-19.

## **2.5. La industria vuelve a estar en la agenda política**

La reindustrialización sería la mejor opción y ofrecería una vía estratégica para:

- 2.5. Aumentar la resiliencia económica: el aumento del coste total de propiedad, el alza de los salarios, también en países no pertenecientes a la UE, el incremento de los costes de transporte, la subida de los aranceles y costes de importación, así como las posibles perturbaciones en el suministro, están mermando la ventaja habitual que suponen en términos de costes las cadenas de suministro externalizadas. Incrementando la producción local y reduciendo la dependencia de cadenas de suministro mundiales volátiles, Europa puede mejorar su estabilidad económica y su autonomía estratégica.
- 2.5. Fomentar la innovación: la industria es el principal motor de la innovación en productos, procesos y servicios. Los nuevos retos en relación con la digitalización y la inteligencia artificial, la robótica y la economía circular brindan una oportunidad crucial para la UE. La industria 5.0 está configurando y definiendo la reindustrialización. El objetivo es crear una base industrial moderna, competitiva y sostenible.
- 2.5. Promover la sostenibilidad: la integración de prácticas sostenibles y de la economía circular en las actividades industriales puede ayudar a alcanzar los ambiciosos objetivos climáticos de la UE, al tiempo que se reduce la dependencia de materias primas y se crean nuevas oportunidades de mercado.
- 2.5. Proporcionar empleos de calidad y seguros, junto con un diálogo social permanente: la industria es motor de empleo y garantía de integración y estabilidad social.

- 2.5. En algunos países, la adopción de la metodología de compra de empresas por los trabajadores en régimen de cooperativa (*cooperative workers' buyout*, WBO) ha demostrado ser una experiencia de éxito que también podría extenderse a otros países de la UE. Si está bien estructurada, puede salvar puestos de trabajo y preservar los centros de producción.

## 2.6. Contexto político estratégico:

A través de iniciativas de la Comisión y políticas que estén en sintonía con el informe Draghi sobre la competitividad de la UE, la industria de la Unión debe colmar la brecha con sus principales socios comerciales, como los Estados Unidos y China.

- 2.6. El Pacto Industrial Limpio propone una senda clara para centrarse en la descarbonización, las tecnologías limpias y los incentivos a la inversión. La Comisión contribuirá a crear un marco regulador propicio al crecimiento, apoyando a la industria en sus esfuerzos por innovar, expandirse, fabricar productos y prestar servicios, y trabajando en colaboración con todas las partes interesadas para garantizar soluciones específicas para cada cadena de valor.
- 2.6. La Brújula para la Competitividad, que se basa en las recomendaciones del informe de Mario Draghi sobre el futuro de la competitividad europea, señala tres ámbitos de actuación principales: innovación, descarbonización y competitividad, y seguridad y resiliencia; además, indica cinco actividades transversales: simplificación, reducción de los obstáculos al mercado único, financiación de la competitividad, fomento de las capacidades y el empleo de calidad, y armonización y coordinación de las políticas a escala nacional y de la UE. Permitirá una reducción «sin precedentes» de la burocracia, con especial atención a las pymes europeas, e incluirá una herramienta de coordinación de la competitividad para ayudar a los Estados miembros a cooperar en proyectos de interés estratégico común.

## 3. Observaciones particulares

3. Al abordar las causas profundas de la desindustrialización y la crisis del coste de la vida, Europa puede aprovechar el momento actual para revitalizar su economía, empoderar a su mano de obra y mejorar la calidad de vida de su ciudadanía. A continuación figuran algunos aspectos y oportunidades clave:

### *Para las empresas:*

- 3.1. La reindustrialización ofrece la oportunidad de aprovechar las tecnologías avanzadas y fomentar la **innovación** y mejorar la **competitividad** global. Las industrias europeas pueden convertirse en líderes en la transformación ecológica y digital.

- 3.1. Al estimular la recuperación de la industria manufacturera y relocalizar la producción, las empresas pueden mitigar los riesgos derivados de las interrupciones de la **cadena de suministro** mundial y estabilizar los costes.
- 3.1. La adopción de **prácticas sostenibles** que se ajusten a los objetivos climáticos de la UE puede abrir nuevos mercados de productos y servicios respetuosos con el medio ambiente.

### *Para los trabajadores:*

- 3.1. Una atención renovada a la industria puede garantizar **puestos de trabajo estables y bien remunerados** en diversos sectores y ayudar a resolver los problemas de desempleo que se ven exacerbados por la desindustrialización.
- 3.1. La inversión en **educación y formación profesional** garantiza una mano de obra capaz de satisfacer la demanda de las industrias modernas.
- 3.1. Unas industrias «localizadas» y resilientes ofrecen **oportunidades de empleo más estables** y reducen la dependencia de mercados mundiales volátiles.
- 3.1. Prestando especial atención a las prácticas sostenibles y éticas, los trabajadores pueden beneficiarse de **mejores condiciones laborales** y seguridad en el empleo.

### *Para la ciudadanía:*

- 3.1. Un sector industrial próspero promueve la **estabilidad económica** general, al mejorar el nivel de vida y reducir la pobreza.
- 3.1. La industria proporciona puestos de trabajo de calidad que, junto con los impuestos pagados por las industrias, garantizarán las **inversiones públicas** en infraestructuras y servicios.
- 3.1.1 Las zonas industriales revitalizadas pueden dar lugar a mejores infraestructuras, mejores servicios públicos y **economías locales dinámicas**.
3. En general, la reindustrialización puede aportar importantes beneficios a largo plazo. Sin embargo, también plantea retos que exigen esfuerzos coordinados tanto a nivel de la UE como de los Estados miembros, y que deben gestionarse mediante políticas y una planificación estratégica bien meditadas:

- 3.2. Uno de los mayores retos es atraer y retener a trabajadores cualificados. La industria compite con otras actividades económicas para atraer y retener a los mejores talentos, lo que requiere ofrecer puestos de trabajo estables, salarios competitivos y desarrollo profesional. La hoja de ruta para el empleo de calidad es una iniciativa positiva de la Comisión Europea, ya que los empleos de buena calidad y unas condiciones de trabajo dignas son esenciales para atraer a trabajadores. Deben aplicarse también políticas para activar y equipar a segmentos específicos de la población que se encuentran fuera del mercado laboral y dotarlos de las capacidades necesarias, especialmente a las mujeres, los jóvenes, los migrantes y otros grupos vulnerables. Además, los Estados miembros deben estar abiertos a acoger a trabajadores cualificados de países no pertenecientes a la UE de manera racional y no burocrática, entre otras cosas acelerando los procesos de concesión de permisos de trabajo, de reconocimiento de las cualificaciones extranjeras y garantizando la igualdad de trato. La UE debe esforzarse por ser el destino preferente para trabajadores cualificados de todo el mundo.
- 3.2. Proporcionar a los trabajadores formación y desarrollo de capacidades tanto técnicas como genéricas, así como una trayectoria profesional clara y perspectivas profesionales: conforme las industrias evolucionan, existe una necesidad continua de formar y reciclar la mano de obra para garantizar una buena correlación entre las cualificaciones y las demandas del mercado laboral. Disponer de una mano de obra cualificada y resiliente es especialmente importante en los sectores que se enfrentan a la doble transición. Además, acogemos con satisfacción la petición de la Comisión de modificar las normas sobre ayudas estatales y establecer condicionalidades sociales en relación con las inversiones públicas, a fin de ofrecer mejores incentivos para que la industria invierta en la mejora de las capacidades, el reciclaje profesional, el empleo de calidad y la contratación de trabajadores para una transición justa. La Unión de las Competencias y el plan estratégico para la formación en las ciencias, tecnologías, ingenierías y matemáticas (CTIM) deben servir para alcanzar este objetivo. Esta formación debería prever el reconocimiento y la validación directos de las competencias de los trabajadores en toda la UE, una vez que estas hayan sido reconocidas por las autoridades públicas de un Estado miembro, reduciendo así las cargas burocráticas.
- 3.2. El rápido ritmo de los avances tecnológicos exige que las industrias se adapten e innoven continuamente. La industria debe adoptar la transformación digital, lo que pasa por la adopción de nuevas tecnologías, prestando especial atención a un enfoque sólido en materia de ciberseguridad para garantizar la integridad de los datos y el pleno respeto de los derechos personales.

- 3.2. Reindustrializar y descarbonizar al mismo tiempo supone un reto. Las industrias deben equilibrar el crecimiento con la sostenibilidad medioambiental y social. La integración de prácticas sostenibles en los procesos industriales es esencial para cumplir la normativa medioambiental y las expectativas de los consumidores. Esto implica la adopción de tecnologías ecológicas, la reducción de la huella de carbono y el fomento de los principios de la economía circular. Es necesario promover productos circulares y modelos de negocio innovadores basados en la circularidad, mediante incentivos que les permitan seguir compitiendo con modelos de negocio tradicionales y rentables y haciendo que los productos y servicios «verdes» y «limpios» sean asequibles.
4. Cargas normativas y administrativas y cuestiones transfronterizas: el entorno regulador y los procedimientos administrativos de aprobación de la UE se consideran a menudo complejos y gravosos; un 32 % de las empresas de la UE considera que la normativa es un «obstáculo importante» para sus actividades de inversión <sup>(15)</sup>. Las empresas se enfrentan a importantes costes de cumplimiento y retrasos administrativos a la hora de obtener permisos y autorizaciones, lo que puede disuadir la inversión y la innovación. A pesar del mercado único, las diferencias en las normativas, normas y procedimientos nacionales crean obstáculos a la entrada y aumentan los costes para las empresas que operan en varios países de la UE. Sin embargo, simplificación no es lo mismo que desregulación. No se trata de dismantelar el Pacto Verde o las salvaguardias sociales esenciales, ni de hacer que Europa se parezca más a los Estados Unidos. Se trata de reducir una burocracia que no beneficia a nadie.
- 3.2. [Si bien la reindustrialización podría crear nuevos puestos de trabajo, también podría dar lugar a un «desplazamiento tecnológico», al sustituir determinados tipos de mano de obra por la automatización y las tecnologías avanzadas.](#) Para abordar este problema será necesario contar con programas específicos en materia de reciclaje profesional y políticas sociales.
6. A medida que las industrias se vuelven más competitivas, puede que aumente la presión de los competidores mundiales. [Mantener una ventaja competitiva requerirá un esfuerzo continuo de innovación e inversión.](#)
- 3.2. El diálogo social, incluida la negociación colectiva, debe integrarse en el proceso de reindustrialización, a fin de garantizar un enfoque participativo. Los empleadores y los trabajadores deben comprometerse a crear y aplicar programas de formación competitivos que fomenten la cohesión industrial, social y territorial a través de la negociación colectiva y la participación de los trabajadores en los órganos de las empresas. Un nuevo contrato social también debería tener en cuenta a la sociedad civil organizada, la voz de la juventud y, en especial, las regiones más afectadas por las transiciones.
8. El papel de la industria como motor de la innovación y los servicios de valor añadido:

- 3.3. La industria es clave para la reindustrialización de Europa, ya que fomenta el
1. crecimiento económico, la innovación y la sostenibilidad, favorece el desarrollo de servicios de alto valor, mitiga la crisis del coste de la vida y contrarresta la desindustrialización al impulsar una mayor innovación, revitalizar las economías locales, crear puestos de trabajo y animar a la población a permanecer en las zonas industriales.
- 3.3. La industria es un motor clave de la **innovación**, a menudo a la vanguardia de
2. la investigación y el desarrollo de nuevas tecnologías y procesos. Esta innovación puede extenderse a otros sectores, fomentando una cultura de mejora continua y progreso tecnológico.
- 3.3. La industria suele fomentar **servicios de valor añadido** que mejoran la cadena
3. de valor global. Esto incluye desde técnicas de fabricación avanzadas hasta servicios posventa, lo que contribuye a reducir los costes de producción y a mejorar la calidad de los productos y la satisfacción de los clientes.
- 3.3. Los empleos industriales, en particular los de los sectores manufactureros
4. avanzados y de alta tecnología, tienden a **ofrecer salarios más elevados** en comparación con muchos puestos de trabajo del sector servicios. Esto puede ayudar a mejorar el nivel de vida y reducir la desigualdad de ingresos.
- 3.3. El sector industrial ofrece importantes oportunidades de **crecimiento y**
5. **promoción profesional**. Los trabajadores pueden beneficiarse del aprendizaje continuo, del desarrollo de capacidades y de la posibilidad de ascender a puestos de mayor nivel.

Bruselas, 18 de junio de 2025.

*El Presidente*  
*del Comité Económico y Social Europeo*  
Oliver RÖPKE

---

(1) Dictámenes del CESE [«Reindustrialización de Europa: oportunidades para las empresas, los trabajadores y los ciudadanos en el contexto de la crisis del coste de la vida»](#) , [«Dejar atrás las crisis: medidas en pos de una economía europea resiliente, cohesionada e inclusiva»](#) (DO C, C/2025/3195, 2.7.2025, ELI: <http://data.europa.eu/eli/C/2025/3195/oj>), [«Cómo las disfunciones del mercado único contribuyen al aumento del coste de la vida»](#) (DO C, C/2025/3189, 2.7.2025, ELI: <http://data.europa.eu/eli/C/2025/3189/oj>), [«Eliminar progresivamente las subvenciones a los combustibles fósiles y garantizar al mismo tiempo la competitividad europea, mitigando la crisis del coste de la vida y promoviendo una transición justa»](#) (DO C, C/2025/3191, 2.7.2025, ELI: <http://data.europa.eu/eli/C/2025/3191/oj>), [«Fragmentación de las cadenas de suministro e impacto en el coste de la vida»](#) (DO C, C/2025/4209, 17.8.2025, ELI: <http://data.europa.eu/eli/C/2025/4209/oj>), [«Maneras de abordar la pérdida de poder adquisitivo y el riesgo de que se exacerbén las desigualdades, la exclusión y la marginación»](#) (DO C, C/2025/4208, 17.8.2025, ELI: <http://data.europa.eu/eli/C/2025/4208/oj>), [«Subida de los precios del transporte, la energía](#)

y la vivienda: el papel de unos servicios públicos de calidad para luchar contra el elevado coste de la vida» (DO C, C/2025/3192, 2.7.2025, ELI: <http://data.europa.eu/eli/C/2025/3192/oj>).

(2) ECO/660 – «Recomendaciones de la sociedad civil organizada para hacer frente a la crisis del coste de la vida» (en curso).

(3) [Eurobarómetro de 2022](#).

(4) [Eurobarómetro de 2024](#).

(5) [Eurofound: Quality of life in the EU in 2024: Results from the Living and Working in the EU, encuesta electrónica, 2025](#).

(6) [Eurostat](#).

(7) [Comisión Europea: Energy prices and costs in Europe, 2024](#).

(8) [Draghi, M.: The Future of European Competitiveness](#).

(9) *Labour market and wage developments in Europe*, informe anual de 2024, DG Empleo, Comisión Europea.

(10) Instituto Europeo de la Igualdad de Género, 2021.

(11) Servicio de Estudios del Parlamento Europeo (EPRS), 2024.

(12) Eurofound, 2023.

(13) [Eurostat: Cuentas nacionales y PIB, 2024](#).

(14) [Eurofound: The changing structure of employment in the EU: Annual Review 2023](#), 2023.

(15) Comisión Europea: Informe anual de 2025 sobre el mercado único y la competitividad.

## 7. Documento 52025AE1654

### **Dictamen del Comité Económico y Social Europeo — Propuesta de Reglamento del Parlamento Europeo y del Consejo por el que se modifica el Reglamento (UE) 2021/691 en lo que respecta al apoyo a los trabajadores afectados por un despido inminente en empresas en proceso de reestructuración**

ELI: <http://data.europa.eu/eli/C/2025/4217/oj>

Diario Oficial  
de la Unión Europea

ES  
Serie C

---

C/2025/4217

20.8.2025

#### **Dictamen del Comité Económico y Social Europeo**

**Propuesta de Reglamento del Parlamento Europeo y del Consejo por el que se modifica el Reglamento (UE) 2021/691 en lo que respecta al apoyo a los trabajadores afectados por un despido inminente en empresas en proceso de reestructuración**

[COM(2025) 140 final — 2025/0073 (COD)]

(C/2025/4217)

Ponente general: **Tatjana BABRAUSKIENĖ**

Asesora	Annick AERTS (por la ponente general, Grupo II)
Consulta	Parlamento Europeo, 8.4.2025 Consejo de la Unión Europea, 24.4.2025
Base jurídica	Artículo 175, párrafo tercero, y artículo 294 del Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea
Sección competente	Empleo, Asuntos Sociales y Ciudadanía
Aprobado en el pleno	19.6.2025
Pleno n.º	597
Resultado de la votación (a favor/en contra/ abstenciones)	125/54/9

## 1. Conclusiones y recomendaciones

1. El CESE acoge con satisfacción la propuesta de la Comisión Europea de  
1. modificar el Reglamento (UE) 2021/691 <sup>(1)</sup>, cuyo objetivo es reforzar el apoyo a los trabajadores afectados por un despido inminente en empresas en proceso de reestructuración. En esta modificación del Reglamento se abordan aspectos críticos de determinados retos que se plantean en el mercado laboral y tiene por objeto mejorar la eficacia del Fondo Europeo de Adaptación a la Globalización para Trabajadores Despedidos (FEAG). No obstante, el CESE desea también destacar varios ámbitos que podrían consolidarse en mayor medida para garantizar una protección completa, un apoyo rápido y un acceso equitativo a las ayudas para todos los trabajadores afectados por la reestructuración.
1. El CESE hace hincapié en la necesidad de afianzar los mecanismos de apoyo a  
2. los trabajadores despedidos en los procesos de reestructuración, entre ellos, el reciclaje y el perfeccionamiento profesional, el apoyo a la reincorporación al empleo, la ayuda a la renta y otras políticas activas de empleo acordes con los objetivos del FEAG. Es fundamental garantizar que los trabajadores despedidos reciban asistencia personalizada y oportuna para facilitar su transición hacia nuevas posibilidades de empleo.
1. El CESE respalda las disposiciones que permitirán a los trabajadores seguir  
3. optando a las ayudas una vez extinguida su relación laboral. Además, defiende la posibilidad de que los Estados miembros puedan presentar solicitudes de renovación, a fin de garantizar que los trabajadores afectados por reestructuraciones a gran escala sigan recibiendo apoyo incluso después de que la relación laboral haya terminado.

1. El CESE subraya la importancia de asignar una financiación adecuada a la
4. asistencia técnica para que la Comisión Europea pueda aplicar y gestionar eficazmente el Reglamento modificado. Esta financiación mejorará la capacidad de apoyar de forma rápida y eficaz a los trabajadores afectados al reducir al mínimo los retrasos en la prestación de las ayudas.
1. El CESE pide un mayor control para garantizar que la propuesta permita que la
5. ayuda del FEAG se destine efectivamente a los trabajadores que se enfrentan a un riesgo inminente de pérdida de empleo, en lugar de al conjunto de la mano de obra. Asimismo, debe prestarse especial atención a los trabajadores de las pymes y las empresas subcontratistas, que en la actualidad están excluidos del ámbito de aplicación pese a que son más vulnerables y solo disfrutan de un acceso limitado a la formación y al apoyo a la transición durante los procesos de reestructuración. Es fundamental que las medidas de apoyo estén debidamente adaptadas a las necesidades específicas de todos los trabajadores en riesgo de pérdida de empleo y que se asegure la calidad y la eficacia de los paquetes de apoyo.
1. El CESE es consciente de las disparidades regionales en lo que respecta a la
6. resiliencia económica dentro de la UE, en particular en regiones que dependen de industrias específicas. Para evitar que se agraven las desigualdades territoriales, es esencial prestar un apoyo adaptado a estas regiones. El CESE recomienda que los entes regionales y locales y los interlocutores sociales participen activamente en el proceso de toma de decisiones sobre la aplicación de las medidas de apoyo.
1. El Comité subraya la necesidad de integrar a los agentes de la economía social en
7. el ecosistema de apoyo a las capacidades y el empleo. Debe darse prioridad a las medidas de apoyo adaptadas a los grupos vulnerables, como los trabajadores desfavorecidos, con discapacidad y de más edad, a fin de garantizar una mayor inclusión social y equidad.
1. El CESE propone que los servicios de apoyo a la salud mental se integren como
8. componente fundamental en la asistencia prestada a los trabajadores despedidos. El acceso al asesoramiento y apoyo psicológico puede ayudar significativamente a los trabajadores a hacer frente a los retos emocionales asociados a la pérdida de empleo y la transición.
1. Sería útil llevar a cabo una evaluación de impacto de los nuevos elementos
9. introducidos por la propuesta con el fin de mejorar la transparencia y la rendición de cuentas. Aprender de la experiencia, en particular a través de encuestas a los beneficiarios, ayudará a perfeccionar los mecanismos de apoyo.
- 1.1 El CESE pide que se establezcan marcos de seguimiento exhaustivos que
0. permitan evaluar periódicamente la eficacia de los programas de apoyo. Estos marcos deberían incluir medidas cualitativas y cuantitativas para evaluar el impacto en los trabajadores despedidos y en el conjunto del mercado laboral, a fin de garantizar que el apoyo se ajuste a las necesidades cambiantes.

- 1.1 Es preciso poner en marcha campañas de sensibilización pública destinadas a
  1. informar a los trabajadores y empleadores de los mecanismos de apoyo disponibles, incluido el FEAG. Estas campañas deben poner de relieve historias de éxito para mejorar la visibilidad y demostrar el impacto positivo del Fondo, a fin de impulsar la presentación de solicitudes.
- 1.1 El CESE señala la necesidad de promover una cultura del diálogo social, con
  2. pleno respeto de los sistemas nacionales de relaciones laborales y en consonancia con la legislación de la UE, que garantice la participación temprana y activa de los representantes de los trabajadores en todas las fases del proceso de reestructuración, es decir, no solo en las fases de planificación y ejecución, sino también en la de elaboración de políticas y medidas destinadas a apoyar a los trabajadores afectados. Deben garantizarse derechos significativos de consulta y participación, tal y como establece la legislación de la UE, para fomentar la confianza y la cooperación entre empleadores y trabajadores.

## **2. Introducción**

2. El Parlamento Europeo solicitó al CESE que emitiera un Dictamen sobre la
  1. propuesta de la Comisión Europea por la que se modifica el Reglamento (UE) 2021/691 en lo que respecta al apoyo a los trabajadores afectados por un despido inminente en empresas en proceso de reestructuración. El objetivo del Reglamento es reforzar los mecanismos de apoyo a los trabajadores que corren el riesgo de perder su empleo debido a los procesos de reestructuración, en particular los relacionados con la transformación económica provocada por la globalización, la evolución tecnológica o los cambios industriales.
2. La modificación tiene por objeto mejorar el marco que proporciona el FEAG,
  2. que ofrece contribuciones financieras para apoyar a los trabajadores despedidos en forma de un paquete coordinado que puede incluir subsidios, contribuyendo a que se reincorporen al mercado laboral. La propuesta tiene por objeto lograr que este proceso de apoyo sea más eficaz, flexible e inclusivo. Asimismo, introduce disposiciones para tener en cuenta las necesidades de los trabajadores tras la terminación del contrato y destaca la importancia de prestar un apoyo oportuno y adecuado durante el proceso de reestructuración.

## **3. Observaciones generales**

### **3.1. *Reforzar los mecanismos de apoyo***

- 3.1. Es necesario impulsar los mecanismos de apoyo a los trabajadores despedidos
  1. durante los procesos de reestructuración. Esto incluye el reciclaje y el perfeccionamiento profesional, el apoyo a la reincorporación al empleo, la ayuda a la renta y otras medidas activas del mercado laboral acordes con los objetivos del FEAG. Es fundamental garantizar que los trabajadores despedidos reciban asistencia personalizada y oportuna para facilitar su transición hacia nuevas oportunidades de empleo.

- 3.1. El CESE apoya las disposiciones que permiten a los trabajadores seguir optando a las ayudas una vez extinguida su relación laboral. Además, aboga por la posibilidad de posibles solicitudes de seguimiento por parte de los respectivos Estados miembros, a fin de garantizar que los trabajadores afectados por reestructuraciones a gran escala reciban un apoyo continuo incluso después de que su relación laboral haya llegado a su término.
- 3.1. El CESE subraya la necesidad de integrar a los agentes de la economía social en el ecosistema de apoyo a las capacidades y al empleo. También aboga por medidas de apoyo adaptadas a los grupos vulnerables, como los trabajadores desfavorecidos, con discapacidad y de edad avanzada, a fin de garantizar que la modificación contribuya a una mayor inclusión social y equidad.
- 3.1. El CESE destaca la importancia de garantizar que la Comisión Europea disponga de una financiación adecuada de la asistencia técnica para que pueda aplicar y gestionar eficazmente el Reglamento modificado. De este modo, mejorará su capacidad de prestar ayuda de forma rápida y eficaz a los trabajadores afectados, reduciendo al mínimo los retrasos en la prestación de apoyo.

### **3.2. *Mejorar el seguimiento y la evaluación***

- 3.2. El CESE señala que las regiones de la UE muestran distintos niveles de resiliencia económica. Aquellas que dependen en gran medida de industrias específicas, como el carbón o la industria manufacturera, son especialmente vulnerables a la pérdida de puestos de trabajo. Un apoyo adaptado a estas regiones es fundamental para garantizar que la reestructuración no agrave las desigualdades regionales. Los entes regionales y locales, junto con los interlocutores sociales, deberían participar activamente en el proceso de toma de decisiones sobre la aplicación de las medidas de apoyo. Sus conocimientos sobre las condiciones y las necesidades del mercado de trabajo local pueden incrementar la eficacia de las medidas propuestas. El CESE propone que se establezcan marcos para el seguimiento y la evaluación de la eficacia de los programas de apoyo a escala regional. Estos marcos contribuirán a garantizar que las medidas se ajusten en función de los datos y las observaciones en tiempo real obtenidos de las comunidades afectadas.
- 3.2. A juicio del Comité, sería útil tener una visión general de las conclusiones extraídas de la evaluación intermedia en curso, ya que estas podrían contribuir de manera constructiva al debate sobre las nuevas propuestas y, potencialmente, servir para mejorar el Reglamento actual. Revisten especial interés los progresos realizados en el seguimiento de los objetivos específicos por caso, sobre todo tras la introducción de encuestas a beneficiarios en la anterior propuesta de la Comisión relativa al FEAG después de 2020. El Comité está deseoso de saber qué lecciones pueden extraerse de esta experiencia.

- 3.2. En la actualidad no se vislumbra claramente a qué razones obedece la desigual utilización del FEAG por parte de los Estados miembros, en particular por qué motivo algunos infrautilizan el fondo o no solicitan su intervención en absoluto. Reforzar el apoyo y el asesoramiento que se presta a estos países e intercambiar buenas prácticas con ellos podría mejorar la calidad de las solicitudes y el diseño de medidas adaptadas. El Comité insta a los Gobiernos de los Estados miembros a que, en cooperación con la Comisión y en consulta con los interlocutores sociales, consoliden las capacidades administrativas nacionales para facilitar la presentación de solicitudes de intervención del FEAG y garantizar un apoyo eficaz a los trabajadores despedidos.

### **3.3. *Impulsar la sensibilización y mejorar la evaluación***

- 3.3. El CESE sostiene las medidas encaminadas a sensibilizar en todos los niveles y a todas las partes interesadas pertinentes, incluidos trabajadores, interlocutores sociales y Gobiernos nacionales. Impulsar la sensibilización es fundamental para garantizar un acceso equitativo al Fondo en todos los Estados miembros y darle mayor visibilidad entre los trabajadores, a fin de promover su uso efectivo y aumentar su impacto.
  1. Dado que entre los cambios propuestos se han introducido un nuevo tipo de beneficiario («trabajador afectado por un despido inminente») y un nuevo procedimiento de movilización, el CESE recomienda que se lleve a cabo una evaluación de impacto exhaustiva para valorar estos nuevos elementos. Si bien se reconoce que las evaluaciones de impacto suelen preceder a las propuestas legislativas, es esencial que las decisiones relativas a estas nuevas disposiciones se basen en una comprensión profunda de sus posibles repercusiones en todas las partes interesadas. Esta evaluación serviría de base para elaborar políticas eficaces en relación con los nuevos procedimientos, mejoraría la transparencia y la rendición de cuentas y contribuiría a reducir riesgos.
- 3.3. Como ya se ha hecho en dictámenes anteriores <sup>(2)</sup>, se pide a la Comisión que sopesa la posibilidad de aumentar la financiación. En este sentido, sería conveniente que, para explicar el motivo del aumento de la dotación, la evaluación incluyera un resumen general del uso del Fondo desde 2007, así como un análisis del número de solicitudes rechazadas anualmente. Si aumenta la incertidumbre económica, podría incrementarse el número de solicitudes. El presupuesto actual solo puede financiar algunas solicitudes cada año. Algunos casos recientes ya han recibido una parte sustancial del presupuesto anual. Habida cuenta de que el FEAG está concebido como fondo de emergencia, conviene además garantizar que los procedimientos decisorios previstos para incrementar la dotación puedan entablarse lo antes posible.

- 3.3. Debe exigirse a todas las empresas que reciban ayuda que presenten planes
4. integrales de transición que incluyan las obligaciones jurídicas relacionadas con las transiciones climática y digital, una evaluación de las repercusiones previstas en el empleo para diversas categorías de trabajadores, un análisis de las capacidades de los trabajadores afectados, consideraciones de salud y seguridad en el trabajo, estrategias de mitigación como el perfeccionamiento profesional, la redistribución y el trabajo compartido, así como el establecimiento de mecanismos de reembolso para garantizar la rendición de cuentas en el uso de los fondos y el cumplimiento de estos planes.

### **3.4. *Necesidad de una estrategia integral y coherente para anticipar y gestionar el cambio en la empresa***

- 3.4. Habida cuenta de las crecientes presiones sobre las empresas derivadas de la evolución digital, medioambiental y geopolítica, la anticipación, la intervención temprana y el apoyo coordinado son esenciales para garantizar la resiliencia económica, la justicia social y la continuidad del empleo. La UE cuenta con varios instrumentos de financiación para apoyar a las empresas y a sus trabajadores en situación de riesgo y al FEAG le incumbe desempeñar un papel específico en este contexto.
- 3.4. El objetivo de las medidas propuestas es fomentar la gestión socialmente responsable de los procesos de reestructuración por parte de las empresas. En el mercado interior de la UE, la reestructuración socialmente responsable está vinculada de manera intrínseca a un diálogo social eficaz y a la participación activa de los trabajadores, ambos principios fundamentales del pilar europeo de derechos sociales. Ya existe una serie de instrumentos jurídicos, como la Directiva 98/59/CE [\(3\)](#) sobre los despidos colectivos, para garantizar que estos principios se apliquen antes, durante y después de la reestructuración. Una anticipación oportuna es también un elemento esencial para tratar de paliar las consecuencias sociales de la reestructuración.
- 3.4. El FEAG sigue siendo un instrumento de emergencia; no obstante, las propuestas presentadas ahora aspiran a ampliar su ámbito de aplicación para poder incluir las reestructuraciones que esté previsto llevar a cabo a medio plazo. El Fondo Social Europeo Plus (FSE+) se centra en prestar un apoyo a más largo plazo. El objetivo del Fondo de Transición Justa (FTJ) es mitigar las repercusiones socioeconómicas de la transición hacia el abandono de los combustibles fósiles y reducir las disparidades regionales.

- 3.4. El CESE pide una mayor coherencia y armonización entre estos fondos y otros mecanismos de apoyo. Deben establecerse disposiciones claras para evitar duplicaciones, garantizar la complementariedad y promover la planificación y la aplicación conjuntas. Dado el actual clima de incertidumbre económica, es esencial llevar a cabo una evaluación exhaustiva de la adecuación de todas las fuentes de financiación disponibles. En esta evaluación deberá examinarse si el marco financiero actual es suficiente para abordar la escala y la naturaleza de las perturbaciones del mercado laboral. La coordinación entre las autoridades nacionales y de la UE es crucial, junto con marcos sólidos de auditoría y evaluación. La propuesta también debe reconocer la importancia de alinearse con otras políticas de la UE, por ejemplo las políticas comercial, industrial y social, a fin de garantizar un enfoque coherente con respecto a los retos del mercado laboral y las cuestiones relativas a los despidos.
4. En la propuesta actual de la Comisión Europea se afirma que las empresas en proceso de reestructuración a menudo disponen de medios limitados para apoyar a los trabajadores afectados por despidos. Sin embargo, esta hipótesis requiere un examen más detallado, en particular en lo que respecta a los medios de que disponen las empresas y al riesgo potencial de que las medidas cofinanciadas por el FEAG no se centren realmente en los trabajadores afectados por un despido inminente, sino en el resto del personal de la empresa. También es preciso analizar con cuidado la posibilidad de que una mala gestión por parte de la empresa pueda haber contribuido a hacer necesaria la reestructuración. La participación de los representantes de los trabajadores a la hora de determinar las necesidades de formación y el diseño conjunto de los cursos puede ser un buen requisito previo para garantizar un control eficaz. La propuesta también podría hacer hincapié en la importancia de implicar a los trabajadores afectados en la planificación y aplicación de las medidas de apoyo, al objeto de garantizar que se escuche su voz y se atiendan sus necesidades específicas. Disponer de información transparente sobre la situación económica y financiera de la empresa y de oportunidades suficientes para hablar con los trabajadores en situación de riesgo contribuirá a que los representantes puedan desempeñar su papel.

- 3.4. Otro elemento que debe examinarse más a fondo es el tamaño de las empresas que pueden optar a la ayuda. El umbral propuesto para las solicitudes del FEAG requiere que al menos 200 trabajadores corran riesgo de ser despedidos. Las pequeñas y medianas empresas (pymes), que proporcionan aproximadamente el 80 % de los empleos en la UE, quedan fuera del ámbito de aplicación pese a que suelen ser las más vulnerables durante las transiciones. Como muestra el [Programa para la Evaluación Internacional de Competencias de Adultos \(PIAAC\) de la OCDE](#), que mide las capacidades cognitivas y laborales de las personas, los trabajadores de las pymes participan menos en la formación formal e informal relacionada con el trabajo que los trabajadores de las grandes empresas, con una diferencia media de 15 puntos porcentuales entre países. Además, los trabajadores de los subcontratistas de la empresa en reestructuración afectados por un despido inminente no pueden acogerse a los paquetes previstos en el Fondo. Ambos tipos de empresas pueden carecer de la capacidad administrativa y financiera para gestionar estas transiciones de manera responsable.
- 3.4. El CESE insta a la Comisión a que actúe con cautela dados los limitados recursos disponibles en el FEAG y a que siga investigando para establecer salvaguardias más sólidas y criterios concretos para garantizar que los fondos sean asignados atendiendo a una serie de prioridades y lleguen eficazmente a los trabajadores vulnerables. Debería definirse más claramente qué empresas pueden optar al apoyo. Los planes de transición justa deben ser obligatorios para todas las empresas que reciban ayudas, en particular en los sectores en proceso de transición digital y ecológica. Dichos planes deben incorporar elementos como las obligaciones jurídicas relacionadas con las transiciones climática y digital, las repercusiones previstas en el empleo para diversas categorías de trabajadores, las evaluaciones de las capacidades de los trabajadores afectados y estrategias de mitigación, como el reciclaje profesional y el aprendizaje permanente, la redistribución y el trabajo compartido. Deberá darse preferencia a los paquetes de formación que se ofrezcan durante las horas de trabajo sin pérdida de ingresos para fomentar una mayor participación.
- 3.4. Teniendo en cuenta el ritmo de la transformación digital, el CESE aboga por una formación más centrada en las capacidades digitales y tecnológicas, al objeto de garantizar que los trabajadores estén preparados para la evolución del mercado laboral. Los efectos emocionales y psicológicos de los despidos son significativos, pero a menudo se pasan por alto <sup>(4)</sup>. La propuesta también debe incluir disposiciones relativas a los servicios de salud mental y de asesoramiento para apoyar a los trabajadores durante el período de transición.

- 3.4. El CESE reitera la importancia de dar prioridad al apoyo a los grupos
9. desfavorecidos durante las transiciones en el mercado laboral, entre ellos los trabajadores jóvenes y los de más edad, las personas con discapacidad, las personas en riesgo de pobreza, los trabajadores poco cualificados y los que tienen un empleo precario. Deben reforzarse los mecanismos de seguimiento para garantizar que los recursos del FEAG se destinan eficazmente a estos grupos y ofrecen resultados mensurables. Es preciso contar con mejores mecanismos de coordinación y criterios de admisibilidad más claros para garantizar que la ayuda llegue a los trabajadores más vulnerables.
- 3.4.1 El objetivo de la propuesta presentada es animar a las empresas a gestionar las
0. reestructuraciones de manera socialmente responsable, lo que solo puede garantizarse mediante una estrecha cooperación con los representantes de los trabajadores y las instituciones públicas, desde la fase de diseño hasta la aplicación, respetando plenamente los sistemas nacionales de relaciones laborales. Para los representantes de los trabajadores implica un diálogo social sólido y significativo en una fase temprana con derechos garantizados en materia de información, consulta y participación, tal y como establece la legislación de la UE. Ello requiere ajustarse no solo a los principios, sino también el articulado de la Directiva 2002/14/CE <sup>(5)</sup>, la Directiva 2009/38/CE <sup>(6)</sup> y la Directiva 98/59/CE.
- 3.4.1 Por consiguiente, tanto la empresa como los representantes de los trabajadores
1. deberán confirmar en la solicitud que la empresa ha respetado los procedimientos de consulta de los beneficiarios previstos o de sus representantes.
- 3.4.1 A fin de promover un enfoque proactivo y socialmente responsable que
2. anticipe y gestione el cambio, es esencial garantizar la aplicación coherente de los sólidos marcos jurídicos existentes, así como una mayor coherencia en el uso de la financiación de la UE. Esta armonización es clave para lograr de manera eficiente resultados sostenibles que favorezcan una economía resiliente y la continuidad del empleo. Un enfoque coherente también contribuye a reducir la necesidad de intervenciones financieras de emergencia, al permitir una mejor preparación y una planificación a largo plazo.

Bruselas, 19 de junio de 2025.

*El Presidente*  
*del Comité Económico y Social Europeo*  
Oliver RÖPKE

---

(1) Reglamento (UE) 2021/691 del Parlamento Europeo y del Consejo de 28 de abril de 2021 relativo al Fondo Europeo de Adaptación a la Globalización para Trabajadores Despedidos (FEAG) y por el que se deroga el Reglamento (UE) n.o 1309/2013 ([DO L 153 de 3.5.2021, p. 48](#), ELI: <http://data.europa.eu/eli/reg/2021/691/oj>).

(2) Dictamen del Comité Económico y Social Europeo sobre la «Propuesta de Reglamento del Parlamento Europeo y del Consejo relativo al Fondo Europeo de Adaptación a la Globalización (FEAG)» [COM(2018) 380 final] ( [DO C 110 de 22.3.2019, p. 82](#)).

(3) Directiva 98/59/CE del Consejo de 20 de julio de 1998 relativa a la aproximación de las legislaciones de los Estados miembros que se refieren a los despidos colectivos ([DO L 225 de 12.8.1998, p. 16](#), ELI: <http://data.europa.eu/eli/dir/1998/59/oj>).

(4) Brand, J. E.: «The Far-Reaching Impact of Job Loss and Unemployment», *Annual Review of Sociology*, 2015.

(5) Directiva 2002/14/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 11 de marzo de 2002, por la que se establece un marco general relativo a la información y a la consulta de los trabajadores en la Comunidad Europea - Declaración conjunta del Parlamento Europeo, el Consejo y la Comisión relativa a la representación de los trabajadores ([DO L 80 de 23.3.2002, p. 29](#), ELI: <http://data.europa.eu/eli/dir/2002/14/oj>).

(6) Directiva 2009/38/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 6 de mayo de 2009, sobre la constitución de un comité de empresa europeo o de un procedimiento de información y consulta a los trabajadores en las empresas y grupos de empresas de dimensión comunitaria (versión refundida) (Texto pertinente a efectos del EEE) ([DO L 122 de 16.5.2009, p. 28](#), ELI: <http://data.europa.eu/eli/dir/2009/38/oj>).

---

## ANEXO

Las enmiendas siguientes, que obtuvieron al menos una cuarta parte de los votos emitidos, fueron rechazadas en el transcurso del debate (artículo 74, apartado 3, del Reglamento interno):

### ENMIENDA 9

#### Presentada por:

BLIJLEVENS René

MINCHEVA Mariya

SCHWENG Christa

YGLESIAS Isabel

#### SOC/838

#### Apoyo a trabajadores afectados por un despido inminente en empresas en proceso de reestructuración

#### Punto 3.1.3

#### Modifíquese de la manera siguiente:

Proyecto de Dictamen del Comité	Enmienda
---------------------------------	----------

El CESE subraya la necesidad de integrar a los agentes de la economía social en el ecosistema de apoyo a las capacidades y al empleo. También aboga por medidas de apoyo adaptadas a los grupos vulnerables, como los trabajadores desfavorecidos, con discapacidad y de edad avanzada, a fin de garantizar que la modificación contribuya a una mayor inclusión social y equidad.	El CESE subraya la necesidad de integrar a los agentes de la economía social en el ecosistema de apoyo a las capacidades y al empleo <b>cuando proceda</b> . También aboga por medidas de apoyo adaptadas a los grupos vulnerables, como los trabajadores desfavorecidos, con discapacidad y de edad avanzada, a fin de garantizar que la modificación contribuya a una mayor inclusión social y equidad.
--	---

<b>Resultado de la votación</b>	
A favor:	68
En contra:	88
Abstenciones:	5

## **ENMIENDA 10**

### **Presentada por:**

BLIJLEVENS René

MINCHEVA Mariya

SCHWENG Christa

YGLESIAS Isabel

### **SOC/838**

### **Apoyo a trabajadores afectados por un despido inminente en empresas en proceso de reestructuración**

#### **Punto 3.2.1**

#### **Modifíquese de la manera siguiente:**

<b>Proyecto de Dictamen del Comité</b>	<b>Enmienda</b>
--	-----------------

<p>El CESE señala que las regiones de la UE muestran distintos niveles de resiliencia económica. Aquellas que dependen en gran medida de industrias específicas, como el carbón o la industria manufacturera, son especialmente vulnerables a la pérdida de puestos de trabajo. Un apoyo adaptado a estas regiones es fundamental para garantizar que la reestructuración no agrave las desigualdades regionales. Los entes regionales y locales, junto con los interlocutores sociales, deberían participar activamente en el proceso de toma de decisiones sobre la aplicación de las medidas de apoyo. Sus conocimientos sobre las condiciones y la necesidades del mercado de trabajo local pueden incrementar la eficacia de las medidas propuestas. El CESE propone que <i>se establezcan</i> marcos para el seguimiento y la evaluación de la eficacia de los programas de apoyo a escala regional. Estos marcos contribuirán a garantizar que las medidas se ajusten en función de los datos y las observaciones en tiempo real obtenidos de las comunidades afectadas.</p>	<p>El CESE señala que las regiones de la UE muestran distintos niveles de resiliencia económica. Aquellas que dependen en gran medida de industrias específicas, como el carbón o la industria manufacturera, son especialmente vulnerables a la pérdida de puestos de trabajo. Un apoyo adaptado a estas regiones es fundamental para garantizar que la reestructuración no agrave las desigualdades regionales. Los entes regionales y locales, junto con los interlocutores sociales, deberían participar activamente en el proceso de toma de decisiones sobre la aplicación de las medidas de apoyo. Sus conocimientos sobre las condiciones y la necesidades del mercado de trabajo local pueden incrementar la eficacia de las medidas propuestas. El CESE propone que <i>los marcos proporcionados por el FEAG</i> para el seguimiento y la evaluación de la eficacia de los programas de apoyo a escala regional <i>se utilicen con rigor</i> . Estos marcos contribuirán a garantizar que las medidas se ajusten en función de los datos y las observaciones en tiempo real obtenidos de las comunidades afectadas.</p>
---	---

<b>Resultado de la votación</b>	
A favor:	67
En contra:	101
Abstenciones:	5

## **ENMIENDA 12**

### **Presentada por:**

BLIJLEVENS René  
 MINCHEVA Mariya  
 SCHWENG Christa  
 YGLESIAS Isabel

## SOC/838

### Apoyo a trabajadores afectados por un despido inminente en empresas en proceso de reestructuración

#### Punto 3.3.4

Modifíquese de la manera siguiente:

Proyecto de Dictamen del Comité	Enmienda
<p><i>Debe exigirse a todas las empresas que reciban ayuda que presenten planes integrales de transición que incluyan las obligaciones jurídicas relacionadas con las transiciones climática y digital, una evaluación de las repercusiones previstas en el empleo para diversas categorías de trabajadores, un análisis de las capacidades de los trabajadores afectados, consideraciones de salud y seguridad en el trabajo, estrategias de mitigación como el perfeccionamiento profesional, la redistribución y el trabajo compartido, así como el establecimiento de mecanismos de reembolso para garantizar la rendición de cuentas en el uso de los fondos y el cumplimiento de estos planes</i></p>	<p><i>El CESE ya ha tenido ocasión de pedir un paquete de políticas para una transición justa en el mundo laboral mediante la anticipación y la gestión del cambio, con el diálogo social y la negociación colectiva como principios rectores[3]. Dicho paquete debería incluir medidas como las siguientes: generar incentivos sólidos para que las empresas den prioridad al perfeccionamiento profesional de sus plantillas a fin de cubrir el déficit de capacidades; elaborar, publicar y actualizar periódicamente unos planes de transición de las empresas que se anticipen al cambio y desarrollen estrategias de gestión de las posibles repercusiones, y promover el aumento de las cotizaciones en concepto de aprendizaje y formación para financiar parcialmente la formación de los trabajadores a escala regional[4].</i></p>
.	<p><i>[3] DO C, C/2024/1576, 5.3.2024, punto 1.3, ELI: <a href="http://data.europa.eu/eli/C/2024/1576/oj">http://data.europa.eu/eli/C/2024/1576/oj</a>.</i></p>
	<p><i>[4] DO C, C/2024/1576, 5.3.2024, punto 1.3, ELI: <a href="http://data.europa.eu/eli/C/2024/1576/oj">http://data.europa.eu/eli/C/2024/1576/oj</a>.</i></p>

<b>Resultado de la votación</b>	
A favor:	67
En contra:	111
Abstenciones:	5

### **ENMIENDA 13**

**Presentada por:**

BLIJLEVENS René  
 MINCHEVA Mariya  
 SCHWENG Christa  
 YGLESIAS Isabel

**SOC/838**

**Apoyo a trabajadores afectados por un despido inminente en empresas en proceso de reestructuración**

**Punto 3.4**

**Modifíquese de la manera siguiente:**

<b>Proyecto de Dictamen del Comité</b>	<b>Enmienda</b>
<i>Necesidad de una estrategia integral y coherente para anticipar y gestionar el cambio en la empresa</i>	<i>Anticipación y gestión del cambio en la empresa</i>

<b>Resultado de la votación</b>	
A favor:	69
En contra:	111
Abstenciones:	13

### **ENMIENDA 14**

**Presentada por:**

BLIJLEVENS René  
 MINCHEVA Mariya  
 SCHWENG Christa  
 YGLESIAS Isabel

**SOC/838**

**Apoyo a trabajadores afectados por un despido inminente en empresas en proceso de reestructuración**

**Punto 3.4.2**

**Modifíquese de la manera siguiente:**

Proyecto de Dictamen del Comité	Enmienda
<p>El objetivo de las medidas propuestas es fomentar la gestión socialmente responsable de los procesos de reestructuración por parte de las empresas. En el mercado interior de la UE, la reestructuración socialmente responsable está vinculada de manera intrínseca a un diálogo social eficaz y a la participación activa de los trabajadores, ambos principios fundamentales del pilar europeo de derechos sociales. Ya existe una serie de instrumentos jurídicos, como la Directiva 98/59/CE[5] sobre los despidos colectivos, para garantizar que estos principios se apliquen antes, durante y después de la reestructuración. Una anticipación oportuna es también un elemento esencial para tratar de paliar las consecuencias sociales de la reestructuración.</p>	<p>El objetivo de las medidas propuestas es fomentar la gestión socialmente responsable de los procesos de reestructuración por parte de las empresas. En el mercado interior de la UE, la reestructuración socialmente responsable está vinculada de manera intrínseca a un diálogo social eficaz y a la participación activa de los trabajadores <b>con arreglo a las prácticas nacionales</b>, ambos principios fundamentales del pilar europeo de derechos sociales. Ya existe una serie de instrumentos jurídicos, como la Directiva 98/59/CE[5] sobre los despidos colectivos, para garantizar que estos principios se apliquen antes, durante y después de la reestructuración. Una anticipación oportuna es también un elemento esencial para tratar de paliar las consecuencias sociales de la reestructuración.</p>
<p>[5] <a href="#">DO L 225 de 12.8.1998,</a></p>	<p>[5] <a href="#">DO L 225 de 12.8.1998,</a></p>
<p>ELI: <a href="http://data.europa.eu/eli/dir/1998/59/oj">http://data.europa.eu/eli/dir/1998/59/oj</a>.</p>	<p>ELI: <a href="http://data.europa.eu/eli/dir/1998/59/oj">http://data.europa.eu/eli/dir/1998/59/oj</a>.</p>

Resultado de la votación	
A favor:	65
En contra:	117
Abstenciones:	5

## ENMIENDA 15

### Presentada por:

BLIJLEVENS René  
 MINCHEVA Mariya  
 SCHWENG Christa  
 YGLESIAS Isabel

### SOC/838

### Apoyo a trabajadores afectados por un despido inminente en empresas en proceso de reestructuración

#### Punto 3.4.4

**Modifíquese de la manera siguiente:**

Proyecto de Dictamen del Comité	Enmienda
<p>El CESE pide una mayor coherencia y armonización entre estos fondos y otros mecanismos de apoyo. Deben establecerse disposiciones claras para evitar duplicaciones, garantizar la complementariedad y promover la planificación y la aplicación conjuntas. Dado el actual clima de incertidumbre económica, es esencial llevar a cabo una evaluación exhaustiva de la adecuación de todas las fuentes de financiación disponibles. En esta evaluación deberá examinarse si el marco financiero actual es suficiente para abordar la escala y la naturaleza de las <i>perturbaciones</i> del mercado laboral. La coordinación entre las autoridades nacionales y de la UE es crucial, junto con marcos sólidos de auditoría y evaluación. La propuesta también debe reconocer la importancia de alinearse con otras políticas de la UE, por ejemplo las políticas comercial, industrial y social, a fin de garantizar un enfoque coherente con respecto a los retos del mercado laboral y las cuestiones relativas a los despidos.</p>	<p>El CESE pide una mayor coherencia y armonización entre estos fondos y otros mecanismos de apoyo. Deben establecerse disposiciones claras para evitar duplicaciones, garantizar la complementariedad y promover la planificación y la aplicación conjuntas. Dado el actual clima de incertidumbre económica, es esencial llevar a cabo una evaluación exhaustiva de la adecuación de todas las fuentes de financiación disponibles. En esta evaluación deberá examinarse si el marco financiero actual es suficiente para abordar la escala y la naturaleza de las <i>transiciones</i> del mercado laboral. La coordinación entre las autoridades nacionales y de la UE es crucial, junto con marcos sólidos de auditoría y evaluación. La propuesta también debe reconocer la importancia de alinearse con otras políticas de la UE, por ejemplo las políticas comercial, industrial y social, a fin de garantizar un enfoque coherente con respecto a los retos del mercado laboral y las cuestiones relativas a los despidos.</p>

Resultado de la votación	
A favor:	68
En contra:	117
Abstenciones:	0

**ENMIENDA 16**

**Presentada por:**

BLIJLEVENS René  
 MINCHEVA Mariya  
 SCHWENG Christa  
 YGLESIAS Isabel

**SOC/838**

## Apoyo a trabajadores afectados por un despido inminente en empresas en proceso de reestructuración

### Punto 3.4.5

Modifíquese de la manera siguiente:

Proyecto de Dictamen del Comité	Enmienda
<p>En la propuesta actual de la Comisión Europea <i>se afirma</i> que las empresas en proceso de reestructuración a menudo disponen de medios limitados para apoyar a los trabajadores afectados por despidos. <i>Sin embargo, esta hipótesis requiere un examen más detallado, en particular en lo que respecta a los medios de que disponen las empresas y al riesgo potencial de que las medidas cofinanciadas por el FEAG no se centren realmente en los trabajadores afectados por un despido inminente, sino en el resto del personal de la empresa. También es preciso analizar con cuidado la posibilidad de que una mala gestión por parte de la empresa pueda haber contribuido a hacer necesaria la reestructuración.</i> La participación de los representantes de los trabajadores a la hora de determinar las necesidades de formación y el diseño conjunto de los cursos puede ser un buen requisito previo para garantizar un control eficaz. <i>La propuesta también podría hacer</i> hincapié en la importancia de implicar a los trabajadores afectados en la planificación y aplicación de las medidas de apoyo, al objeto de garantizar que se escuche su voz y se atiendan sus necesidades específicas. Disponer de información transparente sobre la situación económica y financiera de la empresa y de oportunidades suficientes para hablar con los trabajadores en situación de riesgo contribuirá a que los representantes puedan desempeñar su papel.</p>	<p>En la propuesta actual de la Comisión Europea <i>se señala</i> que las empresas en proceso de reestructuración a menudo disponen de medios limitados para apoyar a los trabajadores afectados por despidos. La participación de los representantes de los trabajadores a la hora de determinar las necesidades de formación y el diseño conjunto de los cursos <i>en consonancia con las prácticas nacionales</i> puede ser un buen requisito previo para garantizar un control eficaz. <i>El artículo 7, apartado 4, del Reglamento del FEAG ya hace</i> hincapié en la importancia de implicar a los trabajadores afectados en la planificación y aplicación de las medidas de apoyo, al objeto de garantizar que se escuche su voz y se atiendan sus necesidades específicas. Disponer de información transparente sobre la situación económica y financiera de la empresa y de oportunidades suficientes para hablar con los trabajadores en situación de riesgo , <i>en consonancia con la normativa en vigor y con los sistemas nacionales de relaciones laborales</i>, contribuirá a que los representantes puedan desempeñar su papel.</p>

Resultado de la votación	
A favor:	59

En contra:	113
Abstenciones:	4

## **ENMIENDA 17**

### **Presentada por:**

BLIJLEVENS René

MINCHEVA Mariya

SCHWENG Christa

YGLESIAS Isabel

### **SOC/838**

**Apoyo a trabajadores afectados por un despido inminente en empresas en proceso de reestructuración**

### **Punto 3.4.6**

**Modifíquese de la manera siguiente:**

<b>Proyecto de Dictamen del Comité</b>	<b>Enmienda</b>
--	-----------------

<p>Otro elemento que debe examinarse más a fondo es el tamaño de las empresas que pueden optar a la ayuda. El umbral propuesto para las solicitudes del FEAG requiere que al menos 200 trabajadores corran riesgo de ser despedidos. Las pequeñas y medianas empresas (pymes), que proporcionan aproximadamente el 80 % de los empleos en la UE, <b>quedan fuera del ámbito de aplicación pese a que</b> suelen ser las más vulnerables durante las transiciones. Como muestra el Programa para la Evaluación Internacional de Competencias de Adultos (PIAAC) de la OCDE, que mide las capacidades cognitivas y laborales de las personas, los trabajadores de las pymes participan menos en la formación formal e informal relacionada con el trabajo que los trabajadores de las grandes empresas, con una diferencia media de 15 puntos porcentuales entre países. <b>Además, los trabajadores de los subcontratistas de la empresa en reestructuración afectados por un despido inminente no pueden acogerse a los paquetes previstos en el Fondo.</b> Ambos tipos de empresas pueden carecer de la capacidad administrativa y financiera para gestionar estas transiciones de manera responsable.</p>	<p>Otro elemento que debe examinarse más a fondo es el tamaño de las empresas que pueden optar a la ayuda. El umbral propuesto para las solicitudes del FEAG requiere que al menos 200 trabajadores corran riesgo de ser despedidos. Las pequeñas y medianas empresas (pymes), que proporcionan aproximadamente el 80 % de los empleos en la UE, suelen ser las más vulnerables durante las transiciones <b>y están cubiertas de conformidad con el artículo 4, apartados 3 y 4, del Reglamento del FEAG</b> . Como muestra el Programa para la Evaluación Internacional de Competencias de Adultos (PIAAC) de la OCDE, que mide las capacidades cognitivas y laborales de las personas, los trabajadores de las pymes participan menos en la formación formal e informal relacionada con el trabajo que los trabajadores de las grandes empresas, con una diferencia media de 15 puntos porcentuales entre países. <b>Estas</b> empresas pueden carecer de la capacidad administrativa y financiera para gestionar estas transiciones de manera responsable.</p>
---	---

<b>Resultado de la votación</b>	
A favor:	59
En contra:	115
Abstenciones:	3

## ENMIENDA 18

### Presentada por:

BLIJLEVENS René

MINCHEVA Mariya

SCHWENG Christa

YGLESIAS Isabel

## SOC/838

### Apoyo a trabajadores afectados por un despido inminente en empresas en proceso de reestructuración

#### Punto 3.4.7

Modifíquese de la manera siguiente:

Proyecto de Dictamen del Comité	Enmienda
<p>El CESE insta a la Comisión a que actúe con cautela dados los limitados recursos disponibles en el FEAG y a que siga investigando para establecer salvaguardias más sólidas y criterios concretos para garantizar que los fondos sean asignados atendiendo a una serie de prioridades y lleguen eficazmente a los trabajadores vulnerables. <i>Debería definirse más claramente qué empresas pueden optar al apoyo. Los planes de transición justa deben ser obligatorios para todas las empresas que reciban ayudas, en particular en los sectores en proceso de transición digital y ecológica. Dichos planes deben incorporar elementos como las obligaciones jurídicas relacionadas con las transiciones climática y digital, las repercusiones previstas en el empleo para diversas categorías de trabajadores, las evaluaciones de las capacidades de los trabajadores afectados y estrategias de mitigación, como el reciclaje profesional y el aprendizaje permanente, la redistribución y el trabajo compartido. Deberá darse preferencia a los paquetes de formación que se ofrezcan durante las horas de trabajo sin pérdida de ingresos para fomentar una mayor participación.</i></p>	<p>El CESE insta a la Comisión a que actúe con cautela dados los limitados recursos disponibles en el FEAG y a que siga investigando para <b>determinar si es necesario</b> establecer salvaguardias más sólidas y criterios concretos para garantizar que los fondos sean asignados atendiendo a una serie de prioridades y lleguen eficazmente a los trabajadores vulnerables.</p>

Resultado de la votación	
A favor:	64
En contra:	108
Abstenciones:	2

## ENMIENDA 19

**Presentada por:**

BLIJLEVENS René

MINCHEVA Mariya

SCHWENG Christa

YGLESIAS Isabel

**SOC/838**

**Apoyo a trabajadores afectados por un despido inminente en empresas en proceso de reestructuración**

**Punto 3.4.8**

**Modifíquese de la manera siguiente:**

<b>Proyecto de Dictamen del Comité</b>	<b>Enmienda</b>
Teniendo en cuenta el ritmo de la transformación digital, el CESE aboga por una formación más centrada en las capacidades digitales y tecnológicas, al objeto de garantizar que los trabajadores estén preparados para la evolución del mercado laboral. Los efectos emocionales y psicológicos de los despidos <i>son</i> significativos, pero a menudo se pasan por alto[6]. <b><i>La propuesta también debe incluir</i></b> disposiciones relativas a los servicios de salud mental y de asesoramiento para apoyar a los trabajadores durante el período de transición.	Teniendo en cuenta el ritmo de la transformación digital, el CESE aboga por una formación más centrada en las capacidades digitales y tecnológicas, al objeto de garantizar que los trabajadores estén preparados para la evolución del mercado laboral. Los efectos emocionales y psicológicos de los despidos <b><i>pueden ser</i></b> significativos, pero a menudo se pasan por alto[6]. <b><i>Los Estados miembros deben considerar la posibilidad de incorporar en sus sistemas nacionales</i></b> disposiciones relativas a los servicios de salud mental y de asesoramiento para apoyar a los trabajadores durante el período de transición.
[6] Brand, J.E. (2015). The Far-Reaching Impact of Job Loss and Unemployment. Annual Review of Sociology.	[6] Brand, J.E. (2015). The Far-Reaching Impact of Job Loss and Unemployment. Annual Review of Sociology.

<b>Resultado de la votación</b>	
A favor:	67
En contra:	110
Abstenciones:	3

**ENMIENDA 20**

**Presentada por:**

BLIJLEVENS René  
 MINCHEVA Mariya  
 SCHWENG Christa  
 YGLESIAS Isabel

**SOC/838**

**Apoyo a trabajadores afectados por un despido inminente en empresas en proceso de reestructuración**

**Punto 3.4.9**

**Modifíquese de la manera siguiente:**

Proyecto de Dictamen del Comité	Enmienda
<p>El CESE reitera la importancia de <i>dar prioridad</i> al apoyo a los grupos desfavorecidos durante las transiciones en el mercado laboral, entre ellos los trabajadores jóvenes y los de más edad, las personas con discapacidad, las personas en riesgo de pobreza , los trabajadores poco cualificados <i>y los que tienen un empleo precario . Deben reforzarse</i> los mecanismos de seguimiento para garantizar que los recursos del FEAG se destinan eficazmente a estos grupos y ofrecen resultados mensurables. <i>Es preciso contar con</i> mejores mecanismos de coordinación <i>y criterios de admisibilidad más claros</i> para garantizar que la ayuda llegue a los trabajadores más vulnerables.</p>	<p>El CESE reitera la importancia de <i>prestar especial atención</i> al apoyo a los grupos desfavorecidos durante las transiciones en el mercado laboral, entre ellos los trabajadores jóvenes y los de más edad, las personas con discapacidad, las personas en riesgo de pobreza <i>y los trabajadores poco cualificados. Convendría reforzar</i> los mecanismos de seguimiento para garantizar que los recursos del FEAG se destinan eficazmente a estos grupos y ofrecen resultados mensurables. <i>Podría considerarse la creación de</i> mejores mecanismos de coordinación para garantizar que la ayuda llegue a los trabajadores más vulnerables.</p>

Resultado de la votación	
A favor:	63
En contra:	115
Abstenciones:	3

**ENMIENDA 22**

**Presentada por:**

BLIJLEVENS René  
 MINCHEVA Mariya  
 SCHWENG Christa

YGLESIAS Isabel

**SOC/838**

**Apoyo a trabajadores afectados por un despido inminente en empresas en proceso de reestructuración**

**Punto 3.4.11**

**Suprímase:**

<b>Proyecto de Dictamen del Comité</b>	<b>Enmienda</b>
<i>Por consiguiente, tanto la empresa como los representantes de los trabajadores deberán confirmar en la solicitud que la empresa ha respetado los procedimientos de consulta de los beneficiarios previstos o de sus representantes.</i>	

<b>Resultado de la votación</b>	
A favor:	64
En contra:	119
Abstenciones:	4

**ENMIENDA 1**

**Presentada por:**

BLIJLEVENS René

MINCHEVA Mariya

SCHWENG Christa

YGLESIAS Isabel

**SOC/838**

**Apoyo a trabajadores afectados por un despido inminente en empresas en proceso de reestructuración**

**Punto 1.3**

**Modifíquese de la manera siguiente:**

<b>Proyecto de Dictamen del Comité</b>	<b>Enmienda</b>
--	-----------------

El CESE respalda las disposiciones que permitirán a los trabajadores seguir optando a las ayudas una vez extinguida su relación laboral. Además, defiende la posibilidad de que los Estados miembros puedan presentar solicitudes de renovación, a fin de garantizar que los trabajadores afectados por reestructuraciones a gran escala sigan recibiendo apoyo incluso después de que la relación laboral haya terminado.	El CESE respalda las disposiciones que permitirán a los trabajadores seguir optando a las ayudas una vez extinguida su relación laboral. Además, defiende la posibilidad de que los Estados miembros puedan presentar solicitudes de renovación, a fin de garantizar que los trabajadores afectados por reestructuraciones a gran escala sigan recibiendo apoyo incluso después de que la relación laboral haya terminado, <i>respetando al mismo tiempo el carácter de emergencia propio del FEAG</i> .
--	--

<b>Resultado de la votación</b>	
A favor:	59
En contra:	115
Abstenciones:	1

## **ENMIENDA 2**

### **Presentada por:**

BLIJLEVENS René  
 MINCHEVA Mariya  
 SCHWENG Christa  
 YGLESIAS Isabel

### **SOC/838**

### **Apoyo a trabajadores afectados por un despido inminente en empresas en proceso de reestructuración**

#### **Punto 1.5**

#### **Modifíquese de la manera siguiente:**

<b>Proyecto de Dictamen del Comité</b>	<b>Enmienda</b>
--	-----------------

<p>El CESE pide un mayor control para garantizar que la propuesta permita que la ayuda del FEAG se destine efectivamente a los trabajadores que se enfrentan a un riesgo inminente de pérdida de empleo, en lugar de al conjunto de la mano de obra. <b><i>Asimismo, debe prestarse especial atención a los trabajadores de las pymes y las empresas subcontratistas, que en la actualidad están excluidos del ámbito de aplicación pese a que son más vulnerables y solo disfrutan de un acceso limitado a la formación y al apoyo a la transición durante los procesos de reestructuración.</i></b> Es fundamental que las medidas de apoyo estén debidamente adaptadas a las necesidades específicas de <b><i>todos</i></b> los trabajadores en riesgo de pérdida de empleo y que se asegure la calidad y la eficacia de los paquetes de apoyo.</p>	<p>El CESE pide un mayor control para garantizar que la propuesta permita que la ayuda del FEAG se destine efectivamente a los trabajadores que se enfrentan a un riesgo inminente de pérdida de empleo, en lugar de al conjunto de la mano de obra. Es fundamental que las medidas de apoyo estén debidamente adaptadas a las necesidades específicas de <b><i>aquellos</i></b> trabajadores en riesgo de pérdida de empleo <b><i>cubiertos por el FEAG</i></b> y que se asegure la calidad y la eficacia de los paquetes de apoyo.</p>
--	--

<b>Resultado de la votación</b>	
A favor:	59
En contra:	115
Abstenciones:	3

### **ENMIENDA 3**

#### **Presentada por:**

BLIJLEVENS René

MINCHEVA Mariya

SCHWENG Christa

YGLESIAS Isabel

#### **SOC/838**

#### **Apoyo a trabajadores afectados por un despido inminente en empresas en proceso de reestructuración**

#### **Punto 1.7**

#### **Modifíquese de la manera siguiente:**

<b>Proyecto de Dictamen del Comité</b>	<b>Enmienda</b>
--	-----------------

El Comité subraya la necesidad de integrar a los agentes de la economía social en el ecosistema de apoyo a las capacidades y el empleo. Debe <b><i>darse prioridad</i></b> a las medidas de apoyo adaptadas a los grupos vulnerables, como los trabajadores desfavorecidos, con discapacidad y de más edad, a fin de garantizar una mayor inclusión social y equidad.	El Comité subraya la necesidad de integrar a los agentes de la economía social en el ecosistema de apoyo a las capacidades y al empleo <b><i>cuando proceda</i></b> . Debe <b><i>prestarse especial atención</i></b> a las medidas de apoyo adaptadas a los grupos vulnerables, como los trabajadores desfavorecidos, con discapacidad y de más edad, a fin de garantizar una mayor inclusión social y equidad.
---	---

Resultado de la votación	
A favor:	63
En contra:	115
Abstenciones:	1

#### ENMIENDA 4

##### Presentada por:

BLIJLEVENS René

MINCHEVA Mariya

SCHWENG Christa

YGLESIAS Isabel

#### SOC/838

#### Apoyo a trabajadores afectados por un despido inminente en empresas en proceso de reestructuración

##### Punto 1.8

##### Modifíquese de la manera siguiente:

Proyecto de Dictamen del Comité	Enmienda
El CESE propone que los servicios de apoyo a la salud mental <b><i>se integren</i></b> como componente <b><i>fundamental</i></b> en la asistencia prestada a los trabajadores despedidos. El acceso al asesoramiento y apoyo psicológico puede ayudar significativamente a los trabajadores a hacer frente a los retos emocionales asociados a la pérdida de empleo y la transición.	El CESE propone que <b><i>los Estados miembros consideren la posibilidad de integrar</i></b> los servicios de apoyo a la salud mental <b><i>en sus sistemas nacionales</i></b> como componente en la asistencia prestada a los trabajadores despedidos. El acceso al asesoramiento y apoyo psicológico puede ayudar significativamente a los trabajadores a hacer frente a los retos emocionales asociados a la pérdida de empleo y la transición.

Resultado de la votación	
A favor:	67
En contra:	110
Abstenciones:	3

## ENMIENDA 6

### Presentada por:

BLIJLEVENS René  
 MINCHEVA Mariya  
 SCHWENG Christa  
 YGLESIAS Isabel

### SOC/838

## Apoyo a trabajadores afectados por un despido inminente en empresas en proceso de reestructuración

### Punto 1.10

### Modifíquese de la manera siguiente:

Proyecto de Dictamen del Comité	Enmienda
El CESE <i>pide que se establezcan</i> marcos de seguimiento exhaustivos <i>que permitan</i> evaluar periódicamente la eficacia de los programas de apoyo. Estos marcos deberían incluir <i>medidas cualitativas y cuantitativas para evaluar el</i> impacto en los trabajadores despedidos y en el conjunto del mercado laboral, a fin de garantizar que el apoyo se ajuste a las necesidades cambiantes.	El CESE <i>subraya la importancia de que los</i> marcos de seguimiento exhaustivos <i>proporcionados por el FEAG sean utilizados rigurosamente para</i> evaluar periódicamente la eficacia de los programas de apoyo. Estos marcos deberían incluir <i>la evaluación del</i> impacto en los trabajadores despedidos y en el conjunto del mercado laboral, a fin de garantizar que el apoyo se ajuste a las necesidades cambiantes.

Resultado de la votación	
A favor:	65
En contra:	113
Abstenciones:	3

## 8. Documento 52025IE0909

### Dictamen del Comité Económico y Social Europeo — El futuro de la Estrategia de la UE sobre los Derechos de las Personas con

# Discapacidad después de 2025 (Dictamen de iniciativa)

ELI: <http://data.europa.eu/eli/C/2025/4205/oj>

Diario Oficial  
de la Unión Europea

ES  
Serie C

---

C/2025/4205

20.8.2025

## Dictamen del Comité Económico y Social Europeo

### El futuro de la Estrategia de la UE sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad después de 2025

(Dictamen de iniciativa)  
(C/2025/4205)

**Ponente:**

**Ioannis VARDAKASTANIS**

Asesor	Haydn HAMMERSLEY (por el ponente del Grupo III)
Decisión de la Asamblea	27.2.2025
Base jurídica	Artículo 52, apartado 2, del Reglamento interno
Sección competente	Empleo, Asuntos Sociales y Ciudadanía
Aprobado en sección	22.5.2025
Aprobado en el pleno	18.6.2025
Pleno n.º	597
Resultado de la votación (a favor/en contra/abstenciones)	117/1/0

## 1. Conclusiones y recomendaciones

1. Con la Estrategia de la UE sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad para 2021-2030 en la segunda mitad de su período de aplicación, y con todas las acciones e iniciativas emblemáticas previstas hasta la fecha finalizadas, el CESE acoge con satisfacción el compromiso de la Comisión Europea de desarrollar nuevas acciones para el período 2025-2030. Asimismo, señala la importancia del reciente examen al que ha sido sometida la UE por parte del Comité de las Naciones Unidas sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad, en el que se pide que se prosigan las acciones una vez pasado el ecuador de la Estrategia.

1. El CESE considera que, durante la primera mitad del período de aplicación de la
2. Estrategia, se lograron varios éxitos clave. Sin embargo, también hay algunos ámbitos en los que es necesario seguir trabajando y lagunas que persisten a pesar de las acciones realizadas en el período 2021-2025. En este Dictamen, el CESE indica en qué acciones e iniciativas emblemáticas considera que la Comisión Europea debería centrarse de aquí a 2030.
  
1. El CESE insta a la Comisión Europea a que empiece pronto a elaborar su plan de
3. acción para los últimos cinco años de la Estrategia y a que lleve a cabo consultas significativas con personas con discapacidad y sus organizaciones representativas.
  
1. De forma prioritaria, el CESE pide a la Comisión que proponga acciones de
4. carácter más vinculante que las propuestas entre 2021 y 2025 y que tengan una incidencia que se haga sentir de manera directa por las personas con discapacidad. Debe preverse una dotación presupuestaria en el próximo marco financiero plurianual para ayudar a ejecutar estas acciones, garantizando una política de cohesión sólida y el apoyo a las organizaciones de personas con discapacidad.

1. En la sección 4 del presente Dictamen, el CESE enumera las acciones propuestas
5. orientadas a:
  - desarrollar una alternativa viable a la Directiva horizontal sobre la igualdad de trato;
  - aprovechar las enseñanzas extraídas del paquete sobre el empleo de las personas con discapacidad;
  - colmar las lagunas que ha dejado la Tarjeta Europea de Discapacidad en materia de libertad de circulación;
  - intensificar la atención prestada a la accesibilidad e ir más allá del Centro Accesibilidad UE;
  - progresar en la protección de las mujeres y niñas con discapacidad allí donde la legislación de la UE haya fracasado;
  - hacer frente a la crisis de vivienda para personas con discapacidad;
  - crear un mecanismo conjunto para la certificación mutua de las tecnologías asistenciales en todos los países;
  - abordar los problemas persistentes a los que se enfrentan las personas con discapacidad cuando viajan por la UE;
  - adoptar un enfoque más activo y holístico para facilitar la transición hacia soluciones alternativas a la asistencia institucional;
  - proteger a las personas con discapacidad de la discriminación por parte de la inteligencia artificial; y
  - hacer que la acción exterior de la UE sea más coherente con su política interna en cuanto al respeto de los derechos de las personas con discapacidad.

## **2. Contexto de la Estrategia de la UE sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad para 2021-2030**

2. La Estrategia de la UE sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad se
  1. puso en marcha en 2021. Está previsto que tenga una duración de diez años, con lo que finalizará en 2030.
  2. Al comenzar a aplicar la Estrategia en 2021, la Comisión propuso sesenta y cuatro acciones, entre ellas siete iniciativas emblemáticas que estaba previsto que durasen hasta finales de 2024. En este momento, a mitad de la Estrategia, es necesario desarrollar nuevas acciones e iniciativas emblemáticas.
  2. La nueva Comisión ha confirmado su intención de continuar con la Estrategia y
  3. de actualizarla mediante una serie de nuevas iniciativas.

2. El 21 de marzo de 2025, el Comité de las Naciones Unidas sobre los Derechos de
4. las Personas con Discapacidad (Comité de la CDPD) presentó sus [observaciones finales sobre los informes periódicos segundo y tercero combinados de la Unión Europea](#), como Estado Parte en la Convención de las Naciones Unidas sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad (CDPD). En el punto 13 de las observaciones finales se recomendaba a la UE que estableciese un proceso para adoptar nuevas acciones, medidas y plazos específicos de cara a la aplicación de la Estrategia sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad para 2025-2030.
2. El CESE desempeñó un papel clave a la hora de influir en el contenido de la
5. primera mitad de la Estrategia. En 2019, el CESE adoptó un Dictamen de iniciativa <sup>(1)</sup>. Entre las recomendaciones del CESE y las acciones que se incluyeron en la Estrategia final hubo un claro solapamiento.
2. La situación en la que se llevarán a cabo las nuevas acciones ha cambiado
6. completamente con respecto a la que prevalecía durante la primera mitad de la Estrategia. Esta se puso en marcha durante la pandemia de COVID-19, pero ahora existe el riesgo de que el apoyo de la UE a los grupos marginados quede relegado a un segundo plano y sea injustamente considerado como menos apremiante, debido a la urgencia con la que Europa se ve compelida a incrementar la financiación en materia de defensa y a abordar las preocupaciones financieras derivadas de los aranceles comerciales impuestos por el Gobierno de los Estados Unidos.
2. El 23 de mayo de 2024, más de 700 delegados con discapacidad de toda Europa
7. se reunieron en el 5.º Parlamento Europeo de Personas con Discapacidad y adoptaron un [manifiesto con motivo de las elecciones europeas de 2024](#) y los futuros mandatos de la Comisión Europea y el Parlamento Europeo <sup>(2)</sup>. Los puntos planteados en el manifiesto se han utilizado para orientar este Dictamen. El CESE subraya la necesidad de proseguir y mejorar las consultas con las personas con discapacidad y sus organizaciones representativas a la hora de desarrollar acciones en el marco de la Estrategia.

### **3. Evaluación del CESE sobre la Estrategia hasta la fecha**

3. El CESE acoge con satisfacción el enfoque consultivo y riguroso de la Comisión
1. Europea a la hora de diseñar sus acciones e iniciativas emblemáticas para la primera mitad de la Estrategia. El marco de seguimiento <sup>(3)</sup> ha garantizado que la fase en que se encuentran las acciones y sus vínculos con los resultados finales sean transparentes.
3. El CESE acoge con satisfacción la calidad de los resultados de las acciones de la
2. Estrategia y la medida en que han reflejado las aportaciones de las personas con discapacidad y sus órganos representativos.

3. Hay varios puntos especialmente positivos, como el acuerdo sobre la Tarjeta Europea de Discapacidad y la Tarjeta Europea de Estacionamiento (4), las Orientaciones de la UE en materia de vida independiente e inclusión en la comunidad (5) y la creación o el desarrollo del Centro Accesibilidad UE (6).
3. El CESE señala que, en algunos casos, la calidad del trabajo realizado se ha visto socavada por la falta de medidas vinculantes, lo cual ha creado un riesgo de que las personas con discapacidad puedan no experimentar directamente los beneficios. Es el caso del paquete sobre el empleo de las personas con discapacidad (7), que presentó información y orientaciones muy valiosas, pero totalmente opcionales, a los empleadores y las autoridades nacionales. Las orientaciones de la UE en materia de vida independiente e inclusión en la comunidad también contienen instrucciones claras, pero, dado que carecen de base jurídica, las autoridades nacionales de gestión no están obligadas a respetarlas.
3. Otras iniciativas no tuvieron el alcance que el CESE había pedido. El Centro Accesibilidad UE es una versión menos ambiciosa del mucho más completo consejo de accesibilidad que había recomendado. La Directiva de la UE sobre la lucha contra la violencia contra las mujeres y la violencia doméstica no abordó la cuestión de la esterilización forzosa a la que se enfrentan las mujeres y niñas con discapacidad en diversos Estados miembros.
3. El CESE también señala que la Comisión no pudo avanzar en la promoción de un acuerdo sobre la Directiva horizontal sobre la igualdad de trato. El CESE lamenta que, en su programa de trabajo para 2025, la Comisión haya tomado la decisión de retirar la propuesta de Directiva.

#### **4. Prioridades para la segunda mitad de la Estrategia de la UE sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad**

4. Con una Estrategia a la que quedan cinco años de vigencia, el CESE señala que
  1. la Comisión debe mantener su ambición y ser proactiva a la hora de presentar y poner en marcha nuevas acciones e iniciativas emblemáticas en el marco de la Estrategia. Haciendo balance de lo que se ha hecho desde 2021, estas nuevas medidas deben avanzar a partir de lo logrado durante la primera mitad de la Estrategia en curso y la del período 2010-2020, y subsanar cualquier laguna o deficiencia.
4. **Desarrollar una alternativa viable a la Directiva horizontal sobre la igualdad de trato:** dada la decisión de la Comisión de retirar la crucial propuesta de Directiva 2008/0140, el CESE llama la atención sobre la necesidad urgente de formular una nueva propuesta que garantice los derechos de las personas con discapacidad y otros grupos marginados. Esto se ve respaldado por el punto 19A de las observaciones finales del Comité de la CDPD.

4. **Aprovechar las enseñanzas extraídas del paquete sobre el empleo de las**
3. **personas con discapacidad:** el CESE pide a la Comisión que canalice los resultados del paquete sobre el empleo hacia una iniciativa práctica que tenga una repercusión directa en los resultados en materia de empleo de las personas con discapacidad en el mercado laboral abierto. El CESE apoya la creación de una Garantía de Empleo y Capacidades para las Personas con Discapacidad que funcionaría de manera similar a la Garantía Juvenil <sup>(8)</sup>. Utilizaría el Fondo Social Europeo para apoyar tanto a las personas con discapacidad de todas las edades que acceden al empleo, la formación o el aprendizaje permanente como a los empleadores y los centros educativos que las acogen y las apoyan, adaptándose a sus necesidades. Esto debe ir acompañado de un mayor apoyo de la UE a una educación inclusiva de calidad que fomente el desarrollo personal y las capacidades necesarias para el mercado laboral abierto.
4. **Colmar las lagunas que ha dejado la Tarjeta Europea de Discapacidad en**
4. **materia de libertad de circulación:** el CESE pide a la Comisión que cumpla el compromiso que asumió en el acuerdo final sobre la Tarjeta Europea de Discapacidad y siga abordando los obstáculos a la libertad de circulación en la UE que afrontan las personas con discapacidad. Señala que los puntos 47A y 47B de las observaciones finales del Comité de la CDPD implican pedir a la Comisión que estudie la posibilidad de elaborar una Directiva sobre la libre circulación de las personas con discapacidad. Asimismo, señala que esta Directiva tendría como objetivo establecer una responsabilidad compartida entre los Estados miembros a la hora de financiar los servicios de apoyo y las prestaciones por discapacidad para aquellas personas con discapacidad que se trasladen a un nuevo Estado miembro hasta el momento en que reciban una evaluación de su discapacidad en el nuevo país de residencia.
4. **Intensificar la atención prestada a la accesibilidad e ir más allá del Centro**
5. **Accesibilidad UE:** para estar a la altura de la ambición de lo que pidió en su Dictamen <sup>(9)</sup>, el CESE insta de nuevo a la creación de un verdadero órgano regulador europeo para la accesibilidad. Tal órgano debería tener un mandato más consistente que el del Centro Accesibilidad UE. Debería realizar un seguimiento efectivo de la aplicación de la legislación de la UE en materia de accesibilidad y apoyar a la Comisión cuando esta fije prioridades respecto de la legislación y las iniciativas futuras.

4. **Progresar en la protección de las mujeres y las niñas con discapacidad allí**
6. **donde la legislación de la UE haya fracasado:** el CESE señala que la Directiva sobre la lucha contra la violencia contra las mujeres y la violencia doméstica no tipificó como delito la esterilización forzosa. La Estrategia debe adoptar una postura tajante sobre esta cuestión, sin excepciones basadas en la discapacidad o la capacidad jurídica. Estas medidas deben aplicarse a escala de la UE y de los Estados miembros para prevenir la esterilización forzosa, garantizar la igualdad de acceso a la asistencia sanitaria en materia de salud sexual y reproductiva, la justicia y la indemnización para las víctimas, y animar a todos los Estados miembros de la UE a que ratifiquen el Convenio de Estambul. Las instituciones de la UE podrían llevar a cabo una campaña a escala de la UE contra la esterilización forzosa. Estas acciones están respaldadas por los puntos 43, 44 y 45 de las observaciones finales del Comité de la CDPD.
4. **Adaptar las prioridades actuales relativas a la crisis de la vivienda:** el CESE
7. pide encarecidamente a la Comisión que integre la accesibilidad en sus trabajos sobre vivienda asequible. El CESE apoya los llamamientos en pro de un fondo para la vivienda accesible en el próximo marco financiero plurianual. Esto impulsaría la construcción de nuevas viviendas accesibles adaptadas a las necesidades de la cambiante demografía de la UE y haría que las viviendas existentes sean accesibles cuando sea posible y se solicite. Esto se ve respaldado por el punto 67C de las observaciones finales del Comité de la CDPD.
4. **Hacer que la tecnología asistencial sea asequible para quienes la necesitan:**
8. el CESE insta a la Comisión a que proponga legislación que garantice la disponibilidad y la asequibilidad de las tecnologías asistenciales para las personas con discapacidad en el mercado único de la UE y a que tenga en cuenta las recomendaciones formuladas en su [Dictamen](#) <sup>(10)</sup> sobre las nuevas tecnologías y la IA. La legislación debe abordar la cuestión de los esquemas nacionales de certificación que impiden a las personas con discapacidad acceder a la tecnología asistencial más adecuada para ellas, y garantizar que los operadores económicos y los usuarios aprovechen plenamente el mercado único de la UE y se beneficien de la libre circulación de productos y servicios. Debe crearse un mecanismo conjunto para la certificación mutua de las correspondientes tecnologías asistenciales en todos los países. Esto se ve respaldado por el punto 53D de las observaciones finales del Comité de la CDPD.
4. **Abordar los problemas persistentes a los que se enfrentan las personas con**
9. **discapacidad cuando viajan por la UE:** el CESE pide a la UE que ponga fin de una vez por todas a la confusión a la que, con demasiada frecuencia, se enfrentan los viajeros con discapacidad en la UE. La segunda mitad de la Estrategia de la UE sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad debe prever revisiones en profundidad del Reglamento sobre los derechos de las personas con discapacidad o movilidad reducida en el transporte aéreo <sup>(11)</sup> y del Reglamento sobre la accesibilidad del sistema ferroviario para las personas con discapacidad <sup>(12)</sup>. Esto se ve respaldado por el punto 51A de las observaciones finales del Comité de la CDPD.

- 4.1 Adoptar un enfoque más activo y global para facilitar la transición hacia soluciones alternativas a la asistencia institucional:** el CESE pide a la Comisión que desarrolle una estrategia holística de la UE en pro de una transición desde el internamiento hacia una vida independiente y servicios basados en la comunidad. Esto debería incluir mejoras en la forma en que se recopilan datos sobre las personas internadas de toda la UE, la manera en que se utilizan los fondos de la UE para ayudar a los Estados miembros en esta transición y el modo de formar a los trabajadores para que ofrezcan un apoyo más personalizado en consonancia con la Convención de las Naciones Unidas sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad, así como en la manera de impulsar el sector de la prestación de servicios para personas con discapacidad y familias que cuidan de personas con discapacidad a fin de evitar el internamiento. El CESE también considera que la Comisión debe asentar sus nuevas orientaciones en materia de vida independiente e inclusión en la comunidad en los Reglamentos de financiación del próximo marco financiero plurianual, en particular en el Fondo Social Europeo, el Fondo Europeo de Desarrollo Regional y el Reglamento sobre disposiciones comunes. Esto se ve respaldado por los puntos 48 y 49 de las observaciones finales del Comité de la CDPD.
- 4.1 Proteger a las personas con discapacidad de la discriminación por parte de la inteligencia artificial (IA):** el CESE llama la atención sobre las amenazas concretas que la IA puede plantear para las personas con discapacidad, tal como se reconoce en el Reglamento de Inteligencia Artificial <sup>(13)</sup>. Las aplicaciones de contratación y evaluación del empleo basadas en la IA pueden ser discriminatorias si no tienen en cuenta los problemas específicos y los obstáculos educativos y laborales habituales a los que se enfrentan las personas con discapacidad. Para el caso de que se legisle en un futuro, algo que la Comisión ya ha manifestado estar considerando <sup>(14)</sup>, el CESE subraya la necesidad de garantizar que esta legislación elimine muy claramente los riesgos de discriminación contra los candidatos y empleados con discapacidad. Esto se ve respaldado por el punto 54 de las observaciones finales del Comité de la CDPD.

- 4.1 **Hacer que la acción exterior de la UE sea más coherente en sus trabajos en materia de discapacidad:** el CESE está firmemente convencido de que la Comisión Europea debería actuar con rapidez para contrarrestar los recortes en la financiación estadounidense del desarrollo internacional y la ayuda humanitaria. Consecuentemente, el CESE considera que la Comisión, en el marco de la Estrategia de la UE sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad, debería desarrollar un Plan de acción sobre la discapacidad en la acción exterior de la UE. Este plan de acción debe abarcar cinco ámbitos temáticos principales: defender e integrar los derechos de las personas con discapacidad; crear mecanismos de financiación y un seguimiento claro; garantizar una participación y accesibilidad plenas y efectivas; desarrollar y aplicar políticas y programas plenamente integradores, y reforzar las iniciativas de cooperación, coordinación y asociación internas y externas que tengan en cuenta la discapacidad. Esto se ve respaldado por los puntos 21D, 23A y 57 de las observaciones finales del Comité de la CDPD.
- 4.1 **Hacer más para que las instituciones de la UE incluyan a las personas con discapacidad:** el CESE subraya la necesidad de que la Comisión y las demás instituciones de la UE sean más inclusivas, en particular cuando se trata de hacer de ellas un lugar en el que las personas con discapacidad puedan contribuir profesionalmente. También debe hacerse mayor hincapié en ayudar a los trabajadores en prácticas con discapacidad cuando participen en los programas de prácticas de las instituciones.
- 4.1 **Analizar y evaluar la aplicación de las medidas durante la primera mitad de la Estrategia y la estrategia anterior:** aunque el CESE insta a la Comisión a mirar hacia el futuro, también señala la necesidad de revisar detalladamente la aplicación de las medidas introducidas durante la primera mitad de la Estrategia y antes de 2021. Esto es especialmente importante en el caso de la transposición de las Directivas sobre la Tarjeta Europea de Discapacidad y la Tarjeta Europea de Estacionamiento, así como para evaluar la aplicación de la Directiva (UE) 2019/882 <sup>(15)</sup> sobre accesibilidad y la Directiva (UE) 2016/2102 <sup>(16)</sup> sobre la accesibilidad de los sitios web. Antes de 2027 debe llevarse a cabo una evaluación exhaustiva para informar a la Comisión de si será necesaria una Estrategia sobre Discapacidad posterior a 2030 y qué cuestiones deberá tratar.
- 4.1 **Abordar otros obstáculos importantes que afectan a las personas con discapacidad en la UE:** esto debe incluir la adopción de medidas para garantizar que las personas con discapacidad puedan ejercer su derecho al voto y que no encuentren obstáculos en las elecciones europeas de 2028; centrarse en la salud mental y reducir la estigmatización asociada; abordar la cuestión de la representación o percepción de las personas con discapacidad en los medios de comunicación; adoptar medidas contra el discurso de odio y la violencia en línea a la que se enfrentan las personas con discapacidad, y salvaguardar la seguridad y la protección de las personas con discapacidad.

- 4.1 **Garantizar un presupuesto sólido para la cohesión:** el CESE señala que la realización de estas acciones e iniciativas emblemáticas y el mantenimiento del compromiso de la UE con la CDPD dependen de una financiación sólida y ambiciosa de la política de cohesión en el próximo marco financiero plurianual.

Bruselas, 18 de junio de 2025.

*El Presidente*  
*del Comité Económico y Social Europeo*  
Oliver RÖPKE

---

<sup>(1)</sup> Dictamen del Comité Económico y Social Europeo sobre la «Configuración de la agenda de la UE sobre los derechos de las personas con discapacidad para el período 2020-2030: contribución del Comité Económico y Social Europeo» (Dictamen de iniciativa) ([DO C 97 de 24.3.2020, p. 41](#)).

<sup>(2)</sup> <https://www.edf-feph.org/publications/eppd-manifesto-2023/>.

<sup>(3)</sup> [Marco de seguimiento](#).

<sup>(4)</sup> Dictamen del Comité Económico y Social Europeo sobre la «Directiva del Parlamento Europeo y del Consejo por la que se establecen la Tarjeta Europea de Discapacidad y la Tarjeta Europea de Estacionamiento para personas con discapacidad» [COM(2023) 512 final — 2023/0311 (COD)] ([DO C, C/2024/1595, 5.3.2024, ELI: http://data.europa.eu/eli/C/2024/1595/oj](#)).

<sup>(5)</sup> [Orientaciones de la UE en materia de vida independiente e inclusión en la comunidad](#).

<sup>(6)</sup> [Centro Accesibilidad UE](#).

<sup>(7)</sup> [Paquete sobre el empleo de las personas con discapacidad](#).

<sup>(8)</sup> [Garantía Juvenil reforzada](#).

<sup>(9)</sup> Dictamen del Comité Económico y Social Europeo sobre la «Configuración de la agenda de la UE sobre los derechos de las personas con discapacidad para el período 2020-2030: contribución del Comité Económico y Social Europeo» (Dictamen de iniciativa) ([DO C 97 de 24.3.2020, p. 41](#)).

<sup>(10)</sup> Dictamen del Comité Económico y Social Europeo — Inclusión de las personas con discapacidad en el contexto de las nuevas tecnologías y la IA: posibilidades, retos, riesgos y oportunidades (Dictamen exploratorio solicitado por la Presidencia polaca) ([DO C, C/2025/2959, 16.6.2025, ELI: http://data.europa.eu/eli/C/2025/2959/oj](#)).

<sup>(11)</sup> Reglamento (CE) n o 1107/2006 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 5 de julio de 2006, sobre los derechos de las personas con discapacidad o movilidad reducida en el transporte aéreo ([DO L 204 de 26.7.2006, p. 1, ELI: http://data.europa.eu/eli/reg/2006/1107/oj](#)).

<sup>(12)</sup> Reglamento (UE) n °1300/2014 de la Comisión, de 18 de noviembre de 2014, sobre la especificación técnica de interoperabilidad relativa a la accesibilidad del sistema ferroviario de la Unión para las personas con discapacidad y las personas de movilidad reducida ([DO L 356 de 12.12.2014, p. 110, ELI: http://data.europa.eu/eli/reg/2014/1300/oj](#)).

<sup>(13)</sup> <https://digital-strategy.ec.europa.eu/es/policies/regulatory-framework-ai>.

(14) *EU Commission mulls rules on algorithmic management in workplace for next mandate – Euractiv.*

(15) Directiva (UE) 2019/882 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 17 de abril de 2019, sobre los requisitos de accesibilidad de los productos y servicios ([DO L 151 de 7.6.2019, p. 70](#)).

(16) Directiva (UE) 2016/2102 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 26 de octubre de 2016, sobre la accesibilidad de los sitios web y aplicaciones para dispositivos móviles de los organismos del sector público ([DO L 327 de 2.12.2016, p. 1](#)).

## **9. Documento 52025IR0916**

# **Dictamen del Comité Europeo de las Regiones Ciberseguridad de los hospitales y los prestadores de asistencia sanitaria**

ELI: <http://data.europa.eu/eli/C/2025/4415/oj>

Diario Oficial  
de la Unión Europea

ES  
Serie C

---

C/2025/4415

29.8.2025

## **Dictamen del Comité Europeo de las Regiones Ciberseguridad de los hospitales y los prestadores de asistencia sanitaria**

(C/2025/4415)

<b>Ponente</b> : Daniela CÎMPEAN (PPE/RO), presidenta de la Asamblea de la provincia de Sibiu
---

### **RECOMENDACIONES POLÍTICAS**

#### **EL COMITÉ EUROPEO DE LAS REGIONES (CDR)**

- 1 observa que el ritmo de adopción de medidas de ciberseguridad no ha ido a la par de la transformación digital en las instituciones sanitarias ni en la prestación de asistencia sanitaria, lo que ha convertido a la asistencia sanitaria en un objetivo primordial de los agentes malintencionados;
- 2 acoge con satisfacción, por consiguiente, la publicación del Plan de Acción y reconoce su oportunidad y relevancia ante el aumento de los ciberataques contra hospitales y proveedores de asistencia sanitaria europeos;

- 3 advierte de que las amenazas a la ciberseguridad tienen implicaciones geopolíticas y está firmemente convencido de que la ciberseguridad en la asistencia sanitaria no es una mera cuestión técnica sino un factor que afecta también a la seguridad local, regional, nacional y europea;
- 4 señala que el número de ataques de ciberdelincuentes sufridos desde la pandemia de COVID-19 no muestra signos de remitir; los ciberataques perpetrados desde países terceros y patrocinados por diferentes Estados no se centran únicamente en el ciberespionaje y el robo de propiedad intelectual, sino que su objetivo es también desestabilizar sociedades enteras;
- 5 pide que sea obligatorio recurrir al planteamiento de la «ciberseguridad desde el diseño»: que se apliquen medidas proactivas de ciberseguridad desde el momento del desarrollo de nuevas tecnologías destinadas a emplearse en el ámbito sanitario; insta, en este sentido, a que los prestadores de asistencia sanitaria pública compren únicamente productos maduros en lo que concierne a las soluciones de ciberseguridad, incluidos sistemas auxiliares y de emergencia que garanticen la seguridad de los pacientes, también en caso de perturbaciones de la red;
- 6 destaca que, en caso de que no puedan prevenirse los ataques, podrá recurrirse a un servicio específico de respuesta rápida para el sector sanitario a través de la Reserva de Ciberseguridad de la UE establecida por el Reglamento de Cibernsolidaridad; no obstante, la responsabilidad principal recae en el nivel local y regional;
- 7 respalda el trabajo realizado por la Organización Mundial de la Salud (Oficina Regional para Europa de la OMS) en materia de sanidad electrónica y se compromete a trabajar en este ámbito con la OMS, cumpliendo de este modo con un plan de acción firmado conjuntamente para el período 2025-2026;
- 8 acoge con satisfacción la Guía sobre las evaluaciones de riesgos en materia de ciberseguridad y privacidad en la sanidad digital publicada por la Oficina Regional para Europa de la OMS en 2025, que proporciona un marco para ayudar a los países y organizaciones a desarrollar estrategias de evaluación de riesgos que se ajusten a sus necesidades, objetivos y requisitos reglamentarios específicos;
- 9 destaca el creciente impacto de la inteligencia artificial (IA) como vector de amenazas (ataques avanzados por suplantación de identidad o *phishing* y ultrafalsificaciones o *deepfakes*) y, simultáneamente, como posible instrumento de defensa (detección de anomalías y respuesta automática), y propone que el Plan de Acción aborde ambos aspectos de la IA;

## Marco legislativo

- 1 señala que el Plan de Acción se basa en el marco legislativo existente en el
0. ámbito de la ciberseguridad, en particular la Directiva relativa a las medidas destinadas a garantizar un elevado nivel común de ciberseguridad en toda la Unión (Directiva SRI 2), el Reglamento de Cibersolidaridad, el Reglamento sobre la Ciberseguridad, el Reglamento sobre los productos sanitarios y el Reglamento de Ciberresiliencia; toma nota asimismo del vínculo del Plan de Acción con la propuesta de Recomendación del Consejo de Plan Director de la UE para la Gestión de Crisis de Ciberseguridad;
- 1 advierte de que este panorama cambiante presenta complejidades y solapamientos
1. entre los mecanismos de certificación de la protección de datos en el marco del Reglamento de Cibersolidaridad, el Reglamento sobre los productos sanitarios y el Reglamento de Inteligencia Artificial, y de que esta situación puede dar lugar a una fragmentación y al «arbitraje regulador», en especial en lo que respecta a los sistemas de participación voluntaria;
- 1 respalda los objetivos del proyecto Cymedsec, financiado por la UE (1), de
2. mejorar la ciberseguridad en los sistemas sanitarios mediante una evaluación exhaustiva del diseño de la infraestructura de dispositivos y redes, la ciberseguridad y los marcos reglamentarios;
- 1 propone que se analice si conciliar los requisitos de ejecución de la Directiva
3. SRI 2 con los del Reglamento (UE) 2016/679 relativo a la protección de los datos personales sería beneficioso para reducir los solapamientos administrativos en la aplicación de medidas específicas;
- 1 observa que la publicación gradual de normativas específicas da lugar a la
4. superposición de requisitos, que resultan difíciles de gestionar y cumplir de manera adecuada. Debe procurarse coordinar los requisitos y eliminar las redundancias desde el inicio del procedimiento de elaboración de un nuevo Reglamento;

## **La Directiva relativa a la resiliencia de las entidades críticas**

- 1 señala que la Directiva relativa a la resiliencia de las entidades críticas (Directiva
5. REC), que reconoce la sanidad como un servicio vital para la sociedad y la economía y refuerza la resiliencia de las infraestructuras y entidades críticas frente a una serie de amenazas, incluida la ciberdelincuencia, entró en vigor el 18 de octubre de 2024;
- 1 pide a los 24 Estados miembros que recibieron una carta de emplazamiento a
6. finales de noviembre de 2024 que transpongan inmediatamente la Directiva REC a sus legislaciones nacionales;
- 1 pide a la Comisión Europea que incoe procedimientos de infracción cuando no
7. haya recibido una respuesta satisfactoria en el plazo establecido, ya que, a juicio del Comité, la cuestión es demasiado importante para que la seguridad europea, nacional, regional y local se tome a la ligera;

- 1 recuerda a los Estados miembros que están obligados a identificar sus entidades críticas en cada sector (incluido el sanitario), tal y como se establecen en la Directiva REC, antes del 17 de julio de 2026; pide a los Estados miembros que aceleren la designación de entidades críticas del ámbito sanitario y les presten apoyo concreto para el desarrollo de sus capacidades;
- 1 expresa su preocupación por que la gran mayoría de los hospitales de la UE
9. nunca haya llevado a cabo una evaluación de los riesgos de seguridad, tal y como ha señalado la Dirección General de Redes de Comunicación, Contenido y Tecnologías (DG CONNECT) de la Comisión Europea;
- 2 manifiesta asimismo su inquietud por que solo una cuarta parte de las
0. organizaciones encuestadas durante la preparación del informe de la Agencia de la Unión Europea para la Ciberseguridad (ENISA) de 2023 dispusiera de un programa específico de defensa contra programas de secuestro (*ransomware*);
- 2 reconoce que en los últimos cinco o seis años se han establecido normas de
1. regulación del ámbito cibernético, a través de actualizaciones en la [Directiva relativa a las medidas destinadas a garantizar un elevado nivel común de seguridad de las redes y sistemas de información en la Unión](#) (SRI 2), el [Reglamento de Ciberresiliencia](#), el [Reglamento sobre la resiliencia operativa digital del sector financiero](#), la [Directiva relativa a la resiliencia de las entidades críticas \(REC\)](#) y el [Reglamento de Inteligencia Artificial](#); valora positivamente la intención de la Comisión de focalizarse ahora en los hospitales y prestadores de asistencia sanitaria para mejorar su ciberresiliencia y recuerda la importancia de garantizar la coherencia entre los distintos instrumentos y de reducir los solapamientos;
- 2 propone que los Estados miembros introduzcan simulacros periódicos de
2. ciberincidentes, coordinados por los Gobiernos, en los que participen agentes sanitarios del ámbito nacional y regional;

## La Directiva SRI 2

- 2 señala que en octubre de 2024 entró en vigor oficialmente la Directiva SRI 2, que
3. exige a los hospitales, los prestadores de asistencia sanitaria, los fabricantes de productos sanitarios y las empresas farmacéuticas que adopten medidas estrictas de ciberseguridad;
- 2 expresa su preocupación por que solo seis Estados miembros hayan incorporado
4. total o parcialmente la Directiva al Derecho nacional dentro del plazo establecido;
- 2 reconoce que la aplicación plantea retos de gran calado, en particular para el
5. sector sanitario, debido a los solapamientos con la normativa vigente como, por ejemplo, el Reglamento sobre los productos sanitarios, el Espacio Europeo de Datos de Salud (EEDS) y el Reglamento de Ciberresiliencia;

## El papel de los entes locales y regionales

- 2 pide a la Comisión que tenga en cuenta que la gestión de los sistemas sanitarios,
- 6. en particular de los hospitales, está descentralizada en mayor o menor medida en 19 de los 27 Estados miembros; manifiesta su decepción por que en la Comunicación no se mencione a los niveles regional y local; considera que esta omisión es preocupante, ya que se desatiende la situación real de la atribución y la gestión de los prestadores de asistencia sanitaria en dos tercios de los Estados miembros de la UE;
- 2 insta a los Estados miembros a que impliquen plenamente a sus regiones en el
- 7. diseño y la aplicación de cualquier estrategia de ciberseguridad; señala que los entes regionales a menudo lideran iniciativas de salud digital y sus conocimientos especializados en el despliegue de soluciones de sanidad electrónica podrían ser vitales para que la introducción de nuevos protocolos y medidas en materia de ciberseguridad se lleve a cabo con éxito;
- 2 subraya que, más allá de la cuestión de la gestión descentralizada, los sistemas
- 8. sanitarios de toda Europa son muy diferentes y comprenden toda una serie de organizaciones, desde las totalmente públicas hasta las totalmente privadas, incluidas asociaciones público-privadas híbridas; advierte, a este respecto, de que las entidades públicas a menudo están sujetas a restricciones presupuestarias y límites salariales legales, que las hacen menos atractivas como empleadoras para los ciberespecialistas;
- 2 pide a los Estados miembros que creen redes de centros regionales de apoyo a la
- 9. ciberseguridad para hospitales y prestadores de asistencia sanitaria a fin de conectar mejor las realidades locales, nacionales y europeas, prestando especial atención a la financiación y atracción de talento necesarios para el desarrollo de estos centros;
- 3 recomienda que los entes regionales y locales participen en el diseño de planes de
- 0. acción nacionales centrados en la ciberseguridad en el sector sanitario;

## **Costes y financiación**

- 3 sostiene que el gasto en ciberseguridad deberá asignarse y normalizarse
- 1. sistemáticamente como parte de la planificación presupuestaria; los hospitales y prestadores de asistencia sanitaria no deberían poder adquirir cualquier «artilugio» de protección al azar y sin ningún tipo de coordinación; en su lugar, en el ámbito de la asistencia sanitaria es preciso financiar, aplicar y evaluar periódicamente la protección de unos sistemas tecnológicos operativos vitales;
- 3 llama la atención del reto que supone para las regiones de menor tamaño
- 2. gestionar y financiar los sistemas de información y seguridad sanitarios;
- 3 manifiesta su consternación por que el coste medio de las filtraciones de datos
- 3. causadas por los ataques con programas de secuestro de archivos ascienda a ocho millones EUR, casi el doble de lo que suponen en otros sectores;

- 3 solicita mayor claridad sobre la financiación que deberá respaldar los ambiciosos
- 4. objetivos establecidos en el Plan de Acción; pide, en particular, que se dé información detallada sobre cómo los entes regionales y locales pueden financiar la transformación digital pertinente en el sector de la asistencia sanitaria;
- 3 confía en que la Comisión aclare qué acciones deben ser financiadas por los
- 5. Estados miembros y cuáles por la UE; en este último caso, el CDR manifiesta su deseo de ser informado sobre cómo interactuarán en la práctica EU4Health y Europa Digital;
- 3 advierte de que, aparte de las inversiones en tecnología, la financiación debe
- 6. canalizarse hacia inversiones que permitan configurar una cultura organizativa basada en la seguridad en todos los niveles;
- 3 lamenta los profundos recortes realizados en 2024 en el presupuesto del programa
- 7. EU4Health e insta a los Estados miembros a que lo pongan a salvo de futuras reducciones; reitera su posición de que la salud no es un gasto, sino una inversión en bienestar y resiliencia individuales y colectivos;

### **La ciberresiliencia de las cadenas de suministro de la asistencia sanitaria**

- 3 destaca que muchos hospitales y prestadores de asistencia sanitaria dependen de
- 8. dispositivos médicos y programas informáticos obsoletos, que no pueden resistir los ciberataques modernos; reconoce que, en muchos lugares, las soluciones heredadas son indispensables para el funcionamiento de la asistencia sanitaria, aunque corren el riesgo de convertirse en una vulnerabilidad significativa cuando ya no sean compatibles ni se les preste mantenimiento;
- 3 pide una financiación sostenida y específica, procedente tanto de fuentes
- 9. nacionales como de la Unión, para que los hospitales eliminen las tecnologías heredadas a las que no se preste asistencia técnica y facilitarles la transición hacia soluciones más seguras y escalables basadas en la nube;
- 4 recomienda armonizar los procedimientos de contratación con las normas de
- 0. seguridad y pide que se elaboren directrices específicas en las que se explique detalladamente cómo lograr que el cumplimiento de los parámetros de referencia de ciberseguridad sea un requisito previo para participar en las licitaciones de contratación pública;

### **La mano de obra en el ámbito de la ciberseguridad**

- 4 reitera los mensajes principales del Dictamen del CDR sobre la escasez de
- 1. personal sanitario y observa que los sistemas sanitarios afrontan una escasez aguda, sin precedentes y a largo plazo, de personal básico; considera, con preocupación, que equilibrar la demanda de recursos humanos será todavía más complejo debido a la creciente necesidad de contratar especialistas en tecnologías de la información y expertos en ciberseguridad, además de personal médico esencial;

- 4 pide a las autoridades públicas, al mundo académico, a las instituciones de educación y formación profesionales y a las ONG que pongan en marcha campañas públicas para acabar con los estereotipos sobre las carreras de ciberseguridad, atraer a más mujeres a la profesión y poner de relieve la versatilidad de una carrera de ciberseguridad en la asistencia sanitaria;
- 4 pide un marco de certificación de la formación a escala de la UE que mejore la portabilidad de las capacidades y el reconocimiento de las cualificaciones de ciberseguridad en el ámbito sanitario;
- 4 reconoce que el error humano es un factor importante en las violaciones de la seguridad de los datos, ya que las personas caen involuntariamente en estafas de usurpación de identidad, configuran incorrectamente los parámetros de seguridad o no siguen los protocolos establecidos; solicita que se dé prioridad a la formación y la sensibilización sobre los riesgos en el conjunto del sector sanitario; está convencido de que la ciberseguridad no puede ser una cuestión que se limite a los departamentos informáticos, sino una responsabilidad compartida;
- 4 recomienda que se desarrolle una formación obligatoria destinada a concienciar sobre la ciberseguridad, que vaya acompañada de incentivos orientados a los resultados, para todo el personal del sector sanitario;

### **Elementos específicos del Plan de Acción**

- 4 acoge con satisfacción la idea de los bonos de ciberseguridad y pide a los Estados miembros que introduzcan esta medida para dotar de ayuda financiera a los hospitales de pequeño y mediano tamaño, los microhospitales y los proveedores de asistencia sanitaria;
- 4 destaca que el Plan de Acción prevé que los Estados miembros exijan a las entidades sujetas a la Directiva SRI 2, incluidas las organizaciones sanitarias, que informen del pago de rescates cuando notifiquen incidentes significativos a la autoridad competente en virtud de la Directiva SRI 2; coincide en que dicha notificación mejoraría la recopilación de datos y la evaluación de la eficacia de las medidas adoptadas contra los ataques mediante programas de secuestro de archivos; pide, no obstante, que se aporten más detalles sobre cómo se llevaría a la práctica esta notificación, dado que, con arreglo a la Directiva SRI 2, no es obligatoria;
- 4 observa que el Plan de Acción pide que se anime a los fabricantes de productos sanitarios y de diagnóstico *in vitro* a notificar voluntariamente las vulnerabilidades que están siendo activamente aprovechadas o los ciberincidentes graves que afecten a la seguridad de estos productos; destaca que estos fabricantes quedan fuera del ámbito de aplicación del Reglamento de Ciberresiliencia y recomienda que la evaluación en curso de los Reglamentos se traduzca en una mayor coherencia entre los marcos reglamentarios;

- 4 respalda la idea de crear una red europea de directores de seguridad de la información (CISO) en el ámbito de la salud, para que los expertos puedan compartir mejores prácticas, incluidas estrategias de retención del talento y soluciones para atraer a profesionales de la ciberseguridad al sector sanitario; pide a la Comisión y a los Estados miembros que velen por que también se invite a los expertos designados por los entes regionales a unirse a esta red;
- 5 acoge con satisfacción la creación del Centro Europeo de Apoyo a la Ciberseguridad para hospitales y prestadores de asistencia sanitaria en la ENISA; toma nota del considerable número de tareas que deberá desempeñar el nuevo centro de apoyo y pide a la Comisión que facilite más información sobre su composición y financiación;
- 5 insta a la Comisión a que implique a los entes regionales y locales en el desarrollo
  1. de un repositorio «fácil de utilizar y fácilmente accesible» que contenga todos los instrumentos disponibles a escala europea, nacional y regional para la preparación, la prevención, la detección y la respuesta. Dicho repositorio, desarrollado por el Centro de Apoyo, debe dar cobertura a instrumentos y políticas de todos los niveles de gobernanza;

### **Confianza y protección de la intimidad**

- 5 señala que la seguridad y la privacidad están interrelacionadas: las medidas de
  2. seguridad protegen la confidencialidad, la integridad y la disponibilidad de los datos, que son a su vez fundamentales para proteger la intimidad. Al mismo tiempo, la normativa en materia de privacidad suele exigir controles de seguridad específicos para proteger los datos personales. La protección de la intimidad fomenta la confianza de los pacientes y la concienciación en materia de ciberseguridad, y garantiza que la información sanitaria sensible se gestione con cautela;
- 5 destaca el Informe de la ENISA de 2024 sobre el estado de la ciberseguridad en la
  3. Unión y llama la atención sobre sus conclusiones de que la madurez del sector sanitario de la Unión en materia de ciberseguridad es «moderada» y que existen grandes diferencias en el nivel de madurez de la ciberseguridad entre las entidades sanitarias de toda Europa; subraya que los datos de los pacientes deben protegerse para garantizar su confianza continua en el Espacio Europeo de Datos de Salud;
- 5 considera que la realización del Espacio Europeo de Datos de Salud requerirá que
  4. se preste una mayor atención a la seguridad de las infraestructuras de interconexión nacionales y transfronterizas, como los puntos de contacto nacionales para la sanidad electrónica. Dichas infraestructuras están convirtiéndose en un elemento fundamental de la protección de datos a gran escala, por lo que el Comité considera que deben elaborarse medidas específicas al respecto.

Bruselas, 3 de julio de 2025.

---

(1) [Página inicial — Cymedsec](#).

## **III. SENTENCIAS Y AUTOS DEL TJUE**

**Asunto C-7/24, Deutsche Rentenversicherung Nord y BG Verkehr: Sentencia del Tribunal de Justicia (Sala Novena) de 12 de junio de 2025 (petición de decisión prejudicial planteada por el Retten i Svendborg – Dinamarca) – Deutsche Rentenversicherung Nord, BG Verkehr / Gjensidige Forsikring, filial danesa de Gjensidige Forsikring ASA, Noruega en su condición de representante de Marius Pedersen A/S, Gjensidige Forsikring, filial danesa de Gjensidige Forsikring ASA, Noruega [Procedimiento prejudicial – Seguridad social – Trabajadores migrantes – Coordinación de los sistemas de seguridad social – Reglamento (CE) n.º 883/2004 – Artículo 85, apartado 1 – Prestaciones debidas en virtud de la legislación de un Estado miembro por daños producidos en el territorio de otro Estado miembro – Derecho de recurso de las instituciones deudoras contra el tercero responsable – Derechos que asisten a la víctima – Subrogación – Límites]**

ELI: <http://data.europa.eu/eli/C/2025/4126/oj>

**Sentencia del Tribunal de Justicia (Sala Novena) de 12 de junio de 2025  
(petición de decisión prejudicial planteada por el Retten i Svendborg –  
Dinamarca) – Deutsche Rentenversicherung Nord, BG Verkehr /  
Gjensidige Forsikring, filial danesa de Gjensidige Forsikring ASA,  
Noruega en su condición de representante de Marius Pedersen A/S,  
Gjensidige Forsikring, filial danesa de Gjensidige Forsikring ASA,  
Noruega**

**(Asunto C-7/24, [1](#) Deutsche Rentenversicherung Nord y BG Verkehr)**

**(Procedimiento prejudicial - Seguridad social - Trabajadores migrantes -  
Coordinación de los sistemas de seguridad social - Reglamento (CE)  
n.º 883/2004 - Artículo 85, apartado 1 - Prestaciones debidas en virtud de  
la legislación de un Estado miembro por daños producidos en el territorio  
de otro Estado miembro - Derecho de recurso de las instituciones  
deudoras contra el tercero responsable - Derechos que asisten a la víctima  
- Subrogación - Límites)**

(C/2025/4126)

Lengua de procedimiento: danés

### **Órgano jurisdiccional remitente**

Retten i Svendborg

### **Partes en el procedimiento principal**

*Demandantes:* Deutsche Rentenversicherung Nord, BG Verkehr

*Demandadas:* Gjensidige Forsikring, filial danesa de Gjensidige Forsikring ASA, Noruega en su condición de representante de Marius Pedersen A/S, Gjensidige Forsikring, filial danesa de Gjensidige Forsikring ASA, Noruega

### **Fallo**

El artículo 85, apartado 1, del Reglamento (CE) n.º 883/2004 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 29 de abril de 2004, sobre la coordinación de los sistemas de seguridad social,

debe interpretarse en el sentido de que,

cuando una persona disfruta, en virtud de la legislación del Estado miembro en el que está domiciliada, de una pensión de viudedad a raíz del fallecimiento de su cónyuge como consecuencia de un accidente de trabajo ocurrido en el territorio de otro Estado miembro y la legislación del primer Estado miembro prevé, en favor de la institución deudora de dicha pensión, un derecho de subrogación frente al tercero obligado a reparar el daño resultante de ese accidente de trabajo, la acción de repetición de la referida institución no está supeditada a la existencia, en el segundo Estado miembro, de una base jurídica que permita obtener tal pensión o una prestación equivalente, en la medida en que basta con que las prestaciones previstas como consecuencia de

un acontecimiento desencadenante, como un accidente de trabajo, por las legislaciones de los Estados miembros afectados sean suficientemente comparables en cuanto a su objeto y sus finalidades respectivos para que el derecho de subrogación previsto por la legislación del primer Estado miembro y contemplado en dicho artículo 85, apartado 1, pueda extenderse a la prestación prevista por el segundo Estado miembro.

---

(1) DO C, C/2024/1847.

**Asunto C-219/24, Tallinna linn: Sentencia del Tribunal de Justicia (Sala Decima) de 12 de junio de 2025 (petición de decisión prejudicial planteada por el Riigikohus – Estonia) – A y otros / Tallinna linn (Procedimiento prejudicial – Política social – Protección de la seguridad y de la salud de los trabajadores – Directiva 89/391/CEE – Medidas para promover la mejora de la seguridad y de la salud de los trabajadores en el trabajo – Artículos 5, 6 y 9 – Obligaciones de los empresarios – Directiva 2000/54/CE – Protección de los trabajadores contra los riesgos relacionados con la exposición a agentes biológicos durante el trabajo – Artículo 14, apartado 3 – Control sanitario – Puesta a disposición de vacunas eficaces – Anexo VII, puntos 1 y 2 – Normativa nacional que permite al empresario someter al trabajador expuesto a un riesgo biológico a una obligación de vacunación – Virus SARS-CoV-2)**

ELI: <http://data.europa.eu/eli/C/2025/4128/oj>

Diario Oficial  
de la Unión Europea

ES  
Serie C

---

C/2025/4128

4.8.2025

**Sentencia del Tribunal de Justicia (Sala Decima) de 12 de junio de 2025  
(petición de decisión prejudicial planteada por el Riigikohus – Estonia) –  
A y otros / Tallinna linn**

(Asunto C-219/24, [\(1\)](#) Tallinna linn)

**(Procedimiento prejudicial - Política social - Protección de la seguridad y de la salud de los trabajadores - Directiva 89/391/CEE - Medidas para promover la mejora de la seguridad y de la salud de los trabajadores en el trabajo - Artículos 5, 6 y 9 - Obligaciones de los empresarios - Directiva 2000/54/CE - Protección de los trabajadores contra los riesgos relacionados con la exposición a agentes biológicos durante el trabajo - Artículo 14, apartado 3 - Control sanitario - Puesta a disposición de vacunas eficaces - Anexo VII, puntos 1 y 2 - Normativa nacional que permite al empresario someter al trabajador expuesto a un riesgo biológico a una obligación de vacunación - Virus SARS-CoV-2)**

(C/2025/4128)

Lengua de procedimiento: estonio

**Órgano jurisdiccional remitente**

Riigikohus

**Partes en el procedimiento principal**

*Demandantes:* A, B, C, D, E, F, G, H, I, J, K, L, M, N

*Demandada:* Tallinna linn

**Fallo**

Los artículos 6, apartados 1 y 2, y 9, apartado 1, de la Directiva 89/391/CEE del Consejo, de 12 de junio de 1989, relativa a la aplicación de medidas para promover la mejora de la seguridad y de la salud de los trabajadores en el trabajo, y el artículo 14, apartado 3, de la Directiva 2000/54/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 18 de septiembre de 2000, sobre la protección de los trabajadores contra los riesgos relacionados con la exposición a agentes biológicos durante el trabajo (Séptima Directiva específica con arreglo al apartado 1 del artículo 16 de la Directiva 89/391/CEE), en su versión modificada por la Directiva (UE) 2020/739 de la Comisión, de 3 de junio de 2020, en relación con el anexo VII, puntos 1 y 2, de la Directiva 2000/54, en su versión modificada,

deben interpretarse en el sentido de que

no se oponen a una normativa nacional en virtud de la cual un empresario puede obligar a los trabajadores con los que ha celebrado un contrato de trabajo a vacunarse si están expuestos a un riesgo biológico.

[\(1\)](#) DO C, C/2024/3163.

**Asunto C-419/24, Hôtel Plaza: Sentencia del Tribunal de Justicia (Sala Décima) de 19 de junio de 2025 (petición de decisión prejudicial planteada por la Cour de cassation – Francia) – Société Nouvelle de l’Hôtel Plaza SAS / YG, Pôle emploi (Procedimiento prejudicial – Política social – Directiva 98/59/CE – Despidos colectivos – Artículo 1, apartado 1, párrafo primero, letra a) – Concepto de trabajadores habitualmente empleados – Trabajadores puestos a disposición por una empresa externa en el marco de un contrato de prestación de servicios – Modos de cálculo del número de dichos trabajadores en el centro de trabajo – Inexistencia de obligación específica impuesta por esta Directiva respecto a una situación como la controvertida en el litigio principal – Inaplicabilidad de la citada Directiva – Incompetencia del Tribunal de Justicia)**

ELI: <http://data.europa.eu/eli/C/2025/4254/oj>

Diario Oficial  
de la Unión Europea

ES  
Serie C

---

C/2025/4254

11.8.2025

**Sentencia del Tribunal de Justicia (Sala Décima) de 19 de junio de 2025 (petición de decisión prejudicial planteada por la Cour de cassation – Francia) – Société Nouvelle de l’Hôtel Plaza SAS / YG, Pôle emploi**

(Asunto C-419/24, [\(1\)](#) Hôtel Plaza)

(Procedimiento prejudicial - Política social - Directiva 98/59/CE - Despidos colectivos - Artículo 1, apartado 1, párrafo primero, letra a) - Concepto de «trabajadores habitualmente empleados» - Trabajadores puestos a disposición por una empresa externa en el marco de un contrato

**de prestación de servicios - Modos de cálculo del número de dichos trabajadores en el centro de trabajo - Inexistencia de obligación específica impuesta por esta Directiva respecto a una situación como la controvertida en el litigio principal - Inaplicabilidad de la citada Directiva - Incompetencia del Tribunal de Justicia)**

(C/2025/4254)

Lengua de procedimiento: francés

**Órgano jurisdiccional remitente**

Cour de cassation

**Partes en el procedimiento principal**

*Recurrente:* Société Nouvelle de l’H tel Plaza SAS

*Recurridas:* YG, P le emploi

**Fallo**

El Tribunal de Justicia no es competente para conocer de la petición de decisión prejudicial planteada por la Cour de cassation (Tribunal de Casación, Francia), mediante resolución de 12 de junio de 2024.

---

[\(1\)](#) DO C, C/2024/5309.

#### **4. Documento 62024TA0152**

**Asunto T-152/24: Sentencia del Tribunal General de 2 de julio de 2025 – DB y otros/ Parlamento (Función pública – Funcionarios – Pensión de jubilación – Reformas del Estatuto de 2004 y de 2014 – Medidas transitorias relativas a determinadas modalidades de cálculo de los derechos a pensión – Artículo 28 del anexo XIII del Estatuto – Agentes temporales que adquieren la condición de funcionarios – Tasa anual de acumulación de derechos a pensión – Edad de jubilación –  mbito de aplicación de la ley – Igualdad de trato)**

ELI: <http://data.europa.eu/eli/C/2025/4452/oj>

**Sentencia del Tribunal General de 2 de julio de 2025 – DB y otros/  
Parlamento**

**(Asunto T-152/24) [\(1\)](#)**

**(Función pública - Funcionarios - Pensión de jubilación - Reformas del Estatuto de 2004 y de 2014 - Medidas transitorias relativas a determinadas modalidades de cálculo de los derechos a pensión - Artículo 28 del anexo XIII del Estatuto - Agentes temporales que adquieren la condición de funcionarios - Tasa anual de acumulación de derechos a pensión - Edad de jubilación - Ámbito de aplicación de la ley - Igualdad de trato)**

(C/2025/4452)

**Partes**

*Demandantes:* DB, DC, DD (representante: S. Orlandi, abogado)

*Demandada:* Parlamento Europeo (representantes: S. Bukšek Tomac y M. Mão Cheia Carreira, agentes)

*Partes coadyuvantes en apoyo de la parte demandada:* Consejo de la Unión Europea (representantes: M. Alver, M. Bauer y X. Chamodraka, agentes), Comisión Europea (representantes: M. Brauhoff, A. Baeckelmans y G. Niddam, agentes)

**Objeto**

Mediante su recurso basado en el artículo 270 TFUE, los demandantes solicitan la anulación de la decisión del Parlamento Europeo de 25 de mayo de 2023 por la que se fijan los derechos a pensión de jubilación de DB y las decisiones del Parlamento de 4 de julio de 2023 por las que se desestiman las solicitudes de DC y DD para que se aplicaran los artículos 21 y 22 del Estatuto de los Funcionarios de la Unión Europea a efectos de la determinación de su edad de jubilación y de la fijación de la tasa anual de acumulación de sus derechos a pensión.

**Fallo**

- 1) Desestimar el recurso.
- 2) DB, DC y DD cargarán con sus propias costas y con las del Parlamento Europeo.
- 3 El Consejo de la Unión Europea y la Comisión Europea cargarán con sus propias ) costas.

---

(1) [DO C, C/2024/2960, de 6.5.2024.](#)

## **5. Documento 62024TA0152**

**Asunto T-152/24: Sentencia del Tribunal General de 2 de julio de 2025 – DB y otros/ Parlamento (Función pública – Funcionarios – Pensión de jubilación – Reformas del Estatuto de 2004 y de 2014 – Medidas transitorias relativas a determinadas modalidades de cálculo de los derechos a pensión – Artículo 28 del anexo XIII del Estatuto – Agentes temporales que adquieren la condición de funcionarios – Tasa anual de acumulación de derechos a pensión – Edad de jubilación – Ámbito de aplicación de la ley – Igualdad de trato)**

ELI: <http://data.europa.eu/eli/C/2025/4452/oj>

Diario Oficial  
de la Unión Europea

ES  
Serie C

---

C/2025/4452

18.8.2025

**Sentencia del Tribunal General de 2 de julio de 2025 – DB y otros/  
Parlamento**

**(Asunto T-152/24) (1)**

**(Función pública - Funcionarios - Pensión de jubilación - Reformas del Estatuto de 2004 y de 2014 - Medidas transitorias relativas a determinadas modalidades de cálculo de los derechos a pensión - Artículo 28 del anexo XIII del Estatuto - Agentes temporales que adquieren la condición de funcionarios - Tasa anual de acumulación de derechos a pensión - Edad de jubilación - Ámbito de aplicación de la ley - Igualdad de trato)**

(C/2025/4452)

Lengua de procedimiento: francés

### **Partes**

*Demandantes:* DB, DC, DD (representante: S. Orlandi, abogado)

*Demandada:* Parlamento Europeo (representantes: S. Bukšek Tomac y M. Mão Cheia Carreira, agentes)

*Partes coadyuvantes en apoyo de la parte demandada:* Consejo de la Unión Europea (representantes: M. Alver, M. Bauer y X. Chamodraka, agentes), Comisión Europea (representantes: M. Brauhoff, A. Baeckelmans y G. Niddam, agentes)

### **Objeto**

Mediante su recurso basado en el artículo 270 TFUE, los demandantes solicitan la anulación de la decisión del Parlamento Europeo de 25 de mayo de 2023 por la que se fijan los derechos a pensión de jubilación de DB y las decisiones del Parlamento de 4 de julio de 2023 por las que se desestiman las solicitudes de DC y DD para que se aplicaran los artículos 21 y 22 del Estatuto de los Funcionarios de la Unión Europea a efectos de la determinación de su edad de jubilación y de la fijación de la tasa anual de acumulación de sus derechos a pensión.

### **Fallo**

- 1) Desestimar el recurso.
- 2) DB, DC y DD cargarán con sus propias costas y con las del Parlamento Europeo.
- 3 El Consejo de la Unión Europea y la Comisión Europea cargarán con sus propias ) costas.

---

(1) [DO C, C/2024/2960, de 6.5.2024.](#)

## **6.Documento 62024TA0228**

**Asunto T-228/24: Sentencia del Tribunal General de 2 de julio de 2025 – Emanuele y Hansen/Parlamento (Función pública – Funcionarios – Pensión de jubilación – Reformas del Estatuto de 2004 y de 2014 – Medidas transitorias relativas a determinadas modalidades de cálculo de los derechos a pensión – Artículo 28 del Anexo III del Estatuto – Agentes contractuales convertidos en funcionarios – Tasa anual de acumulación de derechos a pensión – Edad de jubilación – Ámbito de aplicación de la ley – Igualdad de trato)**

---

C/2025/4453

18.8.2025

**Sentencia del Tribunal General de 2 de julio de 2025 – Emanuele y Hansen/Parlamento**

(Asunto T-228/24) [\(1\)](#)

**(Función pública - Funcionarios - Pensión de jubilación - Reformas del Estatuto de 2004 y de 2014 - Medidas transitorias relativas a determinadas modalidades de cálculo de los derechos a pensión - Artículo 28 del Anexo III del Estatuto - Agentes contractuales convertidos en funcionarios - Tasa anual de acumulación de derechos a pensión - Edad de jubilación - Ámbito de aplicación de la ley - Igualdad de trato)**

(C/2025/4453)

Lengua de procedimiento: francés

**Partes**

*Demandantes:* Gianfranco Emanuele (Ceroux-Mousty, Bélgica), Dorte Hansen (Etterbeek, Bélgica) (representantes: L. Levi y P. Baudoux, abogadas)

*Demandada:* Parlamento Europeo (representantes: S. Bukšek Tomac y M. Mão Cheia Carreira, agentes)

*Partes coadyuvantes en apoyo de la demandada:* Consejo de la Unión Europea (representantes: M. Bauer y X. Chamodraka, agentes), Comisión Europea (representantes: A. Baeckelmans, M. Brauhoff y G. Niddam, agentes)

**Objeto**

Mediante su recurso basado en el artículo 270 TFUE, la demandante solicita la anulación de las Decisiones del Parlamento Europeo de 4 de julio de 2023 por las que se desestima su solicitud de que se aplicasen los artículos 21 y 22 del Estatuto de los Funcionarios de la Unión Europea a los efectos de determinar su edad de jubilación y la tasa anual de acumulación de derechos a pensión.

**Fallo**

- 1) Desestimar el recurso.
- 2) El Sr. Gianfranco Emanuele y la Sra. Dorte Hansen cargarán con sus propias costas y con las del Parlamento Europeo.

3 El Consejo de la Unión Europea y la Comisión Europea cargarán, cada uno, con sus ) propias costas.

---

(1) [DO C, C/2024/3786, 24.6.2024.](#)

## **7. Documento 62024TA0253**

**Asunto T-253/24: Sentencia del Tribunal General de 2 de julio de 2025 – UV y otros/ Comisión (Función pública – Funcionarios – Pensión de jubilación – Reformas del Estatuto de 2004 y de 2014 – Medidas transitorias relativas a determinadas modalidades de cálculo de los derechos a pensión – Artículo 28 del Anexo III del Estatuto – Agentes temporales que han adquirido la condición de funcionarios – Tasa anual de acumulación de derechos a pensión – Edad de jubilación – Ámbito de aplicación de la ley – Igualdad de trato)**

ELI: <http://data.europa.eu/eli/C/2025/4454/oj>

Diario Oficial  
de la Unión Europea

ES  
Serie C

---

C/2025/4454

18.8.2025

**Sentencia del Tribunal General de 2 de julio de 2025 – UV y otros/ Comisión**

(Asunto T-253/24) (1)

**(Función pública - Funcionarios - Pensión de jubilación - Reformas del Estatuto de 2004 y de 2014 - Medidas transitorias relativas a determinadas modalidades de cálculo de los derechos a pensión - Artículo 28 del Anexo III del Estatuto - Agentes temporales que han adquirido la condición de funcionarios - Tasa anual de acumulación de derechos a pensión - Edad de jubilación - Ámbito de aplicación de la ley - Igualdad de trato)**

(C/2025/4454)

Lengua de procedimiento: francés

## Partes

*Demandante:* UV, UW, UY, UZ (representante: S. Orlandi, abogado)

*Demandada:* Comisión Europea (representantes: A. Baeckelmans, M. Brauhoff y G. Niddam, agentes)

*Partes coadyuvantes en apoyo de la demandada:* Parlamento Europeo (representantes: S. Bukšek Tomac y M. Mão Cheia Carreira, agentes), Consejo de la Unión Europea (representantes: M. Bauer y X. Chamodraka, agentes)

## Objeto

Mediante su recurso basado en el artículo 270 TFUE, las demandantes solicitan la anulación de la Decisión de la Comisión Europea de 28 de junio de 2023 por la que se desestiman sus demandas de aplicación de los artículos 21 y 22 del Estatuto de los Funcionarios de la Unión Europea a los efectos de determinar su edad de jubilación y de la tasa anual de acumulación de sus derechos a pensión.

## Fallo

- 1) Desestimar el recurso.
- 2 UV, UW, UY y UZ cargarán con sus propias costas y con las de la Comisión Europea.
- 3 El Parlamento Europeo y el Consejo de la Unión Europea cargarán, cada uno, con sus propias costas.

---

(1) [DO C, C/2024/3803, 24.6.2024.](#)

## 8. Documento 62024CA0268

**Asunto C-268/24, Lalfi: Sentencia del Tribunal de Justicia (Sala Décima) de 3 de julio de 2025 (petición de decisión prejudicial planteada por el Tribunale di Lecce – Italia) – ZT / Ministero dell’Istruzione e del Merito (Procedimiento prejudicial – Política social – Directiva 1999/70/CE – Acuerdo Marco de la CES, la UNICE y el CEEP sobre el trabajo de duración determinada – Cláusula 4 – Principio de no discriminación – Indemnización en la forma de una tarjeta electrónica para fomentar la formación continua del personal docente y**

# **mejorar sus competencias profesionales – No concesión de esta tarjeta a los profesores interinos encargados de realizar sustituciones de corta duración)**

ELI: <http://data.europa.eu/eli/C/2025/4560/oj>

Diario Oficial  
de la Unión Europea

ES  
Serie C

---

C/2025/4560

25.8.2025

**Sentencia del Tribunal de Justicia (Sala Décima) de 3 de julio de 2025  
(petición de decisión prejudicial planteada por el Tribunale di Lecce –  
Italia) – ZT / Ministero dell’Istruzione e del Merito**

**(Asunto C-268/24, <sup>(1)</sup> Lalfi <sup>(2)</sup>)**

**(Procedimiento prejudicial - Política social - Directiva 1999/70/CE -  
Acuerdo Marco de la CES, la UNICE y el CEEP sobre el trabajo de  
duración determinada - Cláusula 4 - Principio de no discriminación -  
Indemnización en la forma de una tarjeta electrónica para fomentar la  
formación continua del personal docente y mejorar sus competencias  
profesionales - No concesión de esta tarjeta a los profesores interinos  
encargados de realizar sustituciones de corta duración)**

(C/2025/4560)

Lengua de procedimiento: italiano

**Órgano jurisdiccional remitente**

Tribunale di Lecce

**Partes en el procedimiento principal**

*Demandante:* ZT

*Demandada:* Ministero dell’Istruzione e del Merito

**Fallo**

La cláusula 4, apartado 1, del Acuerdo Marco de la CES, la UNICE y el CEEP sobre el trabajo de duración determinada, celebrado el 18 de marzo de 1999, que figura en el anexo de la Directiva 1999/70/CE del Consejo, de 28 de junio de 1999, relativa al Acuerdo Marco de la CES, la UNICE y el CEEP sobre el trabajo de duración determinada,

debe interpretarse en el sentido de que

se opone a una normativa nacional, tal como la interpreta un tribunal supremo nacional, que reserva el derecho a una tarjeta electrónica de un valor nominal de 500 euros anuales, que permite la compra de diversos bienes y servicios destinados a fomentar la formación continua de los profesores, a los profesores titulares y a los profesores interinos que efectúan sustituciones por la duración del curso escolar, con exclusión de los profesores interinos que efectúen sustituciones de corta duración, a menos que tal exclusión esté justificada por razones objetivas en el sentido de dicha disposición. El mero hecho de que la actividad de estos últimos no esté destinada a durar hasta el final del curso escolar no constituye una razón objetiva de este tipo.

---

(<sup>1</sup>) DO C, C/2024/4311.

(<sup>2</sup>) La denominación del presente asunto es ficticia. No se corresponde con el nombre de ninguna parte en el procedimiento.

## **9. Documento 62025CB0037**

**Asunto C-37/25, GTC Dijon: Auto del Tribunal de Justicia (Sala Novena) de 15 de julio de 2025 (petición de decisión prejudicial planteada por el Conseil de Prud'hommes de Dole – Francia) – YH / S.E.L.A.S. GTC Dijon (Grefe du Tribunal de Commerce de Dijon) (Procedimiento prejudicial – Artículo 99 del Reglamento de Procedimiento del Tribunal de Justicia – Política social – Protección de la seguridad y de la salud de los trabajadores – Ordenación del tiempo de trabajo – Artículo 31, apartado 2, de la Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea – Directiva 2003/88/CE – Artículo 7, apartado 1 – Derecho a vacaciones anuales retribuidas – Objetivo – Baja por enfermedad que no va acompañada de restricciones en cuanto a las salidas y que permite al trabajador descansar y realizar actividades de ocio – Mantenimiento del derecho a vacaciones anuales retribuidas)**

ELI: <http://data.europa.eu/eli/C/2025/4564/oj>

C/2025/4564

25.8.2025

**Auto del Tribunal de Justicia (Sala Novena) de 15 de julio de 2025  
(petición de decisión prejudicial planteada por el Conseil de  
Prud'hommes de Dole – Francia) – YH / S.E.L.A.S. GTC Dijon (Grefe  
du Tribunal de Commerce de Dijon)**

**(Asunto C-37/25, [\(1\)](#) GTC Dijon)**

**(Procedimiento prejudicial - Artículo 99 del Reglamento de  
Procedimiento del Tribunal de Justicia - Política social - Protección de la  
seguridad y de la salud de los trabajadores - Ordenación del tiempo de  
trabajo - Artículo 31, apartado 2, de la Carta de los Derechos  
Fundamentales de la Unión Europea - Directiva 2003/88/CE - Artículo 7,  
apartado 1 - Derecho a vacaciones anuales retribuidas - Objetivo - Baja  
por enfermedad que no va acompañada de restricciones en cuanto a las  
salidas y que permite al trabajador descansar y realizar actividades  
de ocio - Mantenimiento del derecho a vacaciones anuales retribuidas)**

(C/2025/4564)

Lengua de procedimiento: francés

**Órgano jurisdiccional remitente**

Conseil de Prud'hommes de Dole

**Partes en el procedimiento principal**

*Demandante:* YH

*Demandada:* S.E.L.A.S. GTC Dijon (Grefe du Tribunal de Commerce de  
Dijon)

**Fallo**

El artículo 7, apartado 1, de la Directiva 2003/88/CE del Parlamento Europeo  
y del Consejo, de 4 de noviembre de 2003, relativa a determinados aspectos  
de la ordenación del tiempo de trabajo, y el artículo 31, apartado 2, de la Carta  
de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea

deben interpretarse en el sentido de que

el derecho a vacaciones anuales retribuidas adquirido como consecuencia de  
un período de referencia no puede ampliarse ni reducirse, a la finalización de  
ese período, cuando, durante dicho período, el trabajador afectado haya estado  
de baja por una enfermedad no profesional que no iba acompañada de  
restricción alguna en cuanto a las salidas y a las actividades del trabajador,

salvo que existan circunstancias específicas que puedan justificar una excepción al derecho fundamental a un período anual de vacaciones retribuidas.

---

(1) Fecha de presentación: 22.1.2025.

## IV. NORMAS LABORALES Y DE LA SEGURIDAD SOCIAL

1. Corrección de errores del Real Decreto 634/2025, de 15 de julio, por el que se regula la concesión directa por el Servicio Público de Empleo Estatal de subvenciones en el ámbito del empleo y de la formación en el trabajo, para el ejercicio presupuestario 2025 (BOE 1-8-2025). Ver texto completo: [https://www.boe.es/diario\\_boe/txt.php?id=BOE-A-2025-15942](https://www.boe.es/diario_boe/txt.php?id=BOE-A-2025-15942)

2. **Orden TES/835/2025, de 16 de julio, por la que se distribuyen territorialmente los créditos para la financiación de las acciones en materia de prevención de riesgos laborales de ámbito territorial, financiadas con cargo a los Presupuestos Generales del Estado, a las comunidades autónomas con competencias asumidas, para el ejercicio 2025 (BOE 2-8-2025). Ver texto completo: [https://www.boe.es/diario\\_boe/txt.php?id=BOE-A-2025-16040](https://www.boe.es/diario_boe/txt.php?id=BOE-A-2025-16040)**

3. Resolución de 21 de julio de 2025, de la Secretaría General Técnica, por la que se publica la Adenda para la prórroga del Convenio entre el Organismo Autónomo Organismo Estatal Inspección de Trabajo y Seguridad Social y la Comunidad Autónoma de Canarias, para el desarrollo efectivo de la cooperación para la consecución de los fines públicos asignados a la Inspección de Trabajo y Seguridad Social (BOE -8-2025). Ver texto completo: [https://www.boe.es/diario\\_boe/txt.php?id=BOE-A-2025-16041](https://www.boe.es/diario_boe/txt.php?id=BOE-A-2025-16041)

4. Corrección de errores del Real Decreto 651/2025, de 15 de julio, por el que se aprueba la oferta de empleo público correspondiente al ejercicio 2025 (BOE 2-8-2025). Ver texto completo. [https://www.boe.es/diario\\_boe/txt.php?id=BOE-A-2025-16052](https://www.boe.es/diario_boe/txt.php?id=BOE-A-2025-16052)

5. Resolución de 21 de julio de 2025, de la Subsecretaría, por la que se publican, aprueban y actualizan calendarios de conservación de series documentales (BOE 4-8-2025). Ver txto completo: [https://www.boe.es/diario\\_boe/txt.php?id=BOE-A-2025-16131](https://www.boe.es/diario_boe/txt.php?id=BOE-A-2025-16131)

6. Resolución de 28 de julio de 2025, de la Secretaría General Técnica, por la que se publica el Convenio entre el Organismo Autónomo, Organismo Estatal Inspección de Trabajo y Seguridad Social y la Comunidad Autónoma de Cantabria, para la cesión del uso de aplicaciones informáticas (BOE 7-8-2025). Ver texto completo: [https://www.boe.es/diario\\_boe/txt.php?id=BOE-A-2025-16406](https://www.boe.es/diario_boe/txt.php?id=BOE-A-2025-16406)

7. Orden TES/862/2025, de 31 de julio, por la que se establecen los precios públicos de determinados servicios prestados por el Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo en materia de equipos de protección individual (BOE 7-8-2025). Ver texto completo: [https://www.boe.es/diario\\_boe/txt.php?id=BOE-A-2025-16407](https://www.boe.es/diario_boe/txt.php?id=BOE-A-2025-16407)

8. Resolución de 31 de julio de 2025, de la Secretaría General Técnica, por la que se publica el Convenio entre el Instituto Nacional de la Seguridad Social, la Generalitat de Catalunya, las Mutuas Colaboradoras con la Seguridad Social y la Asociación de Mutuas de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales, para la mejora en la

gestión de la incapacidad temporal y de asistencia sanitaria (BOE 7-8-2025). Ver texto completo: [https://www.boe.es/diario\\_boe/txt.php?id=BOE-A-2025-16418](https://www.boe.es/diario_boe/txt.php?id=BOE-A-2025-16418)

9. Orden TES/866/2025, de 1 de agosto, por la que se distribuyen territorialmente para el ejercicio económico de 2025, para su gestión por las comunidades autónomas con competencias asumidas, créditos del ámbito laboral financiados con cargo a los Presupuestos Generales del Estado (BOE 8-8-2025). Ver texto completo: [https://www.boe.es/diario\\_boe/txt.php?id=BOE-A-2025-16471](https://www.boe.es/diario_boe/txt.php?id=BOE-A-2025-16471)

**10.** Resolución de 4 de agosto de 2025, de la Secretaría de Estado de la Seguridad Social y Pensiones, por la que se establece el plazo especial para el ingreso de las diferencias resultantes de la aplicación de la Orden ISM/821/2025, de 24 de julio, por la que se fijan para el ejercicio 2025 las bases normalizadas de cotización a la Seguridad Social, por contingencias comunes, en el Régimen Especial de la Seguridad Social para la Minería del Carbón (BOE 9-8-2025). Ver texto completo: [https://www.boe.es/diario\\_boe/txt.php?id=BOE-A-2025-16594](https://www.boe.es/diario_boe/txt.php?id=BOE-A-2025-16594)

11. Resolución de 18 de julio de 2025, de la Dirección General del Servicio Público de Empleo Estatal, por la que se publica el Catálogo de Ocupaciones de Dificil Cobertura para el tercer trimestre de 2025 (BOE 12-8-2025). Se reproduce texto completo:

#### TEXTO ORIGINAL

El artículo 65 del Reglamento de la Ley Orgánica 4/2000, sobre derechos y libertades de los extranjeros en España y su integración social, tras su reforma por Ley Orgánica 2/2009, aprobado por el Real Decreto 557/2011, de 20 de abril, en la versión aprobada por el Real Decreto 629/2022, de 26 de julio, por el que se modifica este reglamento, dispone que, a los efectos de determinar la situación nacional de empleo, el Servicio Público de Empleo Estatal elaborará, con periodicidad trimestral, de acuerdo con la información suministrada por los servicios públicos de empleo autonómicos y previa consulta de la Comisión Laboral Tripartita de Inmigración, un Catálogo de Ocupaciones de Dificil Cobertura para cada provincia o

demarcación territorial que, en su caso, establezca la correspondiente administración autonómica, así como para Ceuta y Melilla. En las provincias insulares, el Catálogo podrá establecerse para cada isla o agrupación de ellas.

La reforma del Reglamento de la Ley Orgánica 4/2000, sobre derechos y libertades de los extranjeros en España y su integración social, constituyó una oportunidad para mejorar el proceso de elaboración y el contenido del Catálogo de Ocupaciones de Dificil Cobertura. A tal efecto, ha cobrado especial relevancia desde entonces la labor de los grupos de trabajo en el seno de la Comisión Laboral Tripartita de Inmigración, en los que se trata la determinación de la situación nacional de empleo.

Para la confección de este Catálogo, el Servicio Público de Empleo Estatal ha tenido en cuenta criterios técnicos acerca del impacto sobre el empleo de la inclusión de las ocupaciones relacionadas con el sector de Marina Mercante, así como de los entrenadores y deportistas profesionales. Estos criterios se han establecido conjuntamente con las unidades de la Administración General del Estado, que por su ámbito de actividad tienen autoridad y conocimiento sobre las materias relacionadas con dichas ocupaciones.

La calificación de una ocupación como de difícil cobertura implica la posibilidad de tramitar la autorización inicial de residencia temporal y trabajo por cuenta ajena dirigida al extranjero.

Así conforme a la competencia que el mencionado artículo 65 confiere al Servicio Público de Empleo Estatal,

Esta Dirección General ha elaborado el Catálogo de Ocupaciones de Dificil Cobertura, con vigencia para el tercer trimestre de 2025, habiendo sido consultada la Comisión Laboral Tripartita de Inmigración.

En su virtud, dispongo:

La publicación en el «Boletín Oficial del Estado» del Catálogo de Ocupaciones de Dificil Cobertura, incluyéndose su contenido en el anexo adjunto.

Madrid, 18 de julio de 2025.-El Director General del Servicio Público de Empleo Estatal, Gerardo Gutiérrez Ardoy.

## **ANEXO**

### **Definitivo Catálogo de Ocupaciones de Difícil Cobertura**

*3.º trimestre 2025*

Código	Ocupación	Comunidad Autónoma/ Provincia
3721.1 04.4	Deportistas profesionales.	Ocupaciones aprobadas por Acuerdo con la Secretaría de Estado para el Deporte, que aparecen en todas las provincias e islas.
3722.1 02.9	Entrenadores deportivos.	
3151.1 01.4	Frigoristas navales.	
3151.1 02.5	Jefes de máquinas de buque mercante.	
3151.1 03.6	Maquinistas navales.	
3151.1 04.7	Mecánicos de litoral.	

3.<sup>er</sup> trimestre 2025

Código	Ocupación	Comunidad Autónoma/ Provincia
3151.1 05.8	Mecánicos navales.	Ocupaciones aprobadas, a propuesta de la Administración General del Estado, en el sector de la Marina Mercante, que aparecen en todas las provincias costeras más Lleida y Madrid.
3152.1 04.4	Pilotos de buques mercantes.	
3152.1 06.6	Sobrecargos de buques.	
3833.1 01.5	Oficiales radioelectrónicos de la marina mercante.	
5110.1 01.5	Cocineros de barco.	
5821.1 01.8	Auxiliares de buques de pasaje.	
5821.1 03.6	Camareros de barco.	
5821.1 04.5	Mayordomos de buque.	
8192.1 01.0	Caldereros (maestranzas).	
8192.1 02.1	Engrasadores de máquinas de barcos.	

3.<sup>er</sup> trimestre 2025

Código	Ocupación	Comunidad Autónoma/ Provincia
8340.1 01.5	Bomberos de buques especializados.	
8340.1 02.6	Contraamates de cubierta (excepto pesca).	
8340.1 03.7	Marineros de cubierta (excepto pesca).	
8340.1 04.8	Mozos de cubierta.	
7132.1 01.3	Carpinteros de aluminio, metálico y pvc.	
7132.1 02.4	Montadores de carpintería metálica, aluminio y pvc.	
7510.1 01.5	Instaladores electricistas de edificios y viviendas.	

3.<sup>er</sup> trimestre 2025

<b>Código</b>	<b>Ocupación</b>	<b>Comunidad Autónoma/ Provincia</b>
7510.1 03.3	Instaladores electricistas, en general.	Ocupaciones para todas las provincias.
8332.1 05.2	Conductores-operadores de grúa en camión.	
8332.1 06.3	Conductores-operadores de grúa fija, en general.	
8332.1 07.4	Conductores-operadores de grúa móvil.	

12. Resolución de 12 de agosto de 2025, de la Secretaría de Estado de la Seguridad Social y Pensiones, por la que se declara la asimilación a funcionarios, al personal laboral al servicio de las misiones diplomáticas y oficinas consulares españolas en un Estado miembro de la Unión Europea o del Espacio Económico Europeo, en Suiza o en el Reino Unido, contratados por la Administración española a partir de 1 de mayo de 2010, a los exclusivos efectos de la aplicación del artículo 11.3.b) del Reglamento CE n.º 883/2004 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 29 de abril de 2004, sobre la coordinación de los sistemas de seguridad social (BOE 15-8-2025). Ver texto completo: [https://www.boe.es/diario\\_boe/txt.php?id=BOE-A-2025-16934](https://www.boe.es/diario_boe/txt.php?id=BOE-A-2025-16934)

**13. Orden TED/960/2025, de 28 de agosto, por la que se modifica la Orden TED/913/2025, de 11 de agosto, por la que se establecen los servicios mínimos durante la huelga de los trabajadores de Pegasus Aviación, SA, adjudicataria de contratos de servicios de extinción de incendios forestales (BOE 30-8-2025). Ver texto completo: [https://www.boe.es/diario\\_boe/txt.php?id=BOE-A-2025-17392](https://www.boe.es/diario_boe/txt.php?id=BOE-A-2025-17392)**

## **V. CONVENIOS COLECTIVOS**

1. Resolución de 10 de julio de 2025, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo de Azul Handling Spain Limited, sucursal en España (BOE 2-8-2025). Ver texto completo: [https://www.boe.es/diario\\_boe/txt.php?id=BOE-A-2025-16042](https://www.boe.es/diario_boe/txt.php?id=BOE-A-2025-16042)

2. Resolución de 14 de julio de 2025, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Acta de la Comisión Paritaria del VII

Convenio colectivo general del sector de la construcción (BOE 2-8-2025). Ver texto completo: [https://www.boe.es/diario\\_boe/txt.php?id=BOE-A-2025-16043](https://www.boe.es/diario_boe/txt.php?id=BOE-A-2025-16043)

3. Resolución de 14 de julio de 2025, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Acuerdo de modificación del VIII Convenio colectivo estatal para los centros de enseñanzas de peluquería y estética, de enseñanzas musicales y de artes aplicadas y oficios artísticos (BOE 2-8-2025). Ver texto completo: [https://www.boe.es/diario\\_boe/txt.php?id=BOE-A-2025-16044](https://www.boe.es/diario_boe/txt.php?id=BOE-A-2025-16044)

**4. Resolución de 14 de julio de 2025, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el III Convenio colectivo del grupo Marítima Davila, SA, y Sociedades vinculadas (BOE 2-8-2025).** Ver texto completo: [https://www.boe.es/diario\\_boe/txt.php?id=BOE-A-2025-16045](https://www.boe.es/diario_boe/txt.php?id=BOE-A-2025-16045)

5. Resolución de 14 de julio de 2025, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el VI Convenio Colectivo del grupo Distribuidora Internacional de Alimentación, SA, y Día Retail España, S(AU (BOE 4-8-2025). Ver texto completo: [https://www.boe.es/diario\\_boe/txt.php?id=BOE-A-2025-16128](https://www.boe.es/diario_boe/txt.php?id=BOE-A-2025-16128)

6. Resolución de 14 de julio de 2025, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica la actualización de las tablas salariales del año 2025 del Convenio colectivo de CTC Externalización, SL (BOE 4-8-2025). Ver texto completo: [https://www.boe.es/diario\\_boe/txt.php?id=BOE-A-2025-16129](https://www.boe.es/diario_boe/txt.php?id=BOE-A-2025-16129)

7. Resolución de 14 de julio de 2025, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registran y publican las tablas salariales para 2025 del XVII Convenio colectivo de la Organización Nacional de Ciegos (BOE 4-8-2025). Ver texto completo: [https://www.boe.es/diario\\_boe/txt.php?id=BOE-A-2025-16130](https://www.boe.es/diario_boe/txt.php?id=BOE-A-2025-16130)

8. Resolución de 21 de julio de 2025, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Acta de la Comisión Paritaria del IX Convenio colectivo

estatal de gestorías administrativas (BOE 6-8-2025). Ver texto completo: [https://www.boe.es/diario\\_boe/txt.php?id=BOE-A-2025-16304](https://www.boe.es/diario_boe/txt.php?id=BOE-A-2025-16304)

9. Resolución de 21 de julio de 2025, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Acuerdo de la comisión paritaria del VII Convenio colectivo de empresas de enseñanza privada sostenidas total o parcialmente con fondos públicos (BOE 6-8-2025). Ver texto completo: [https://www.boe.es/diario\\_boe/txt.php?id=BOE-A-2025-16305](https://www.boe.es/diario_boe/txt.php?id=BOE-A-2025-16305)

10. Resolución de 21 de julio de 2025, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Acuerdo de modificación del V Convenio colectivo de Supercor, SA (BOE 6-8-2025). Ver texto completo: [https://www.boe.es/diario\\_boe/txt.php?id=BOE-A-2025-16306](https://www.boe.es/diario_boe/txt.php?id=BOE-A-2025-16306)

**11. Resolución de 21 de julio de 2025, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo de Compañía Logística Acotral, SAU, y Acotral Distribución Canarias, SAU (BOE 6-8-2025). Ver texto completo: [https://www.boe.es/diario\\_boe/txt.php?id=BOE-A-2025-16307](https://www.boe.es/diario_boe/txt.php?id=BOE-A-2025-16307)**

**12. Resolución de 21 de julio de 2025, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo del grupo Al Air Liquide España, SA, y Air Liquide Ibérica de Gases, SLU (BOE 6-8-2025). Ver texto completo: [https://www.boe.es/diario\\_boe/txt.php?id=BOE-A-2025-16308](https://www.boe.es/diario_boe/txt.php?id=BOE-A-2025-16308)**

**13. Resolución de 21 de julio de 2025, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo estatal para el comercio de distribuidores de especialidades y productos farmacéuticos (BOE 6-8-2025). Ver texto**

completo: [https://www.boe.es/diario\\_boe/txt.php?id=BOE-A-2025-16309](https://www.boe.es/diario_boe/txt.php?id=BOE-A-2025-16309)

**14. Resolución de 21 de julio de 2025, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Decreto 85/25, de la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional, relativo al Convenio colectivo de Crit Interim España ETT, SL (BOE 6-8-2025). Ver texto completo: [https://www.boe.es/diario\\_boe/txt.php?id=BOE-A-2025-16310](https://www.boe.es/diario_boe/txt.php?id=BOE-A-2025-16310)**

**15. Resolución de 21 de julio de 2025, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el III Convenio colectivo de Vestas Eólica, SAU(BOE 6-8-2025). Ver texto completo: [https://www.boe.es/diario\\_boe/txt.php?id=BOE-A-2025-16311](https://www.boe.es/diario_boe/txt.php?id=BOE-A-2025-16311)**

**16. Resolución de 14 de julio de 2025, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Acuerdo de revisión de las tablas salariales para el período entre el 1 de abril de 2025 y el 31 de marzo de 2026 del Convenio colectivo de Exide Technologies España, SLU (BOE 8-8-2025). Ver texto completo: [https://www.boe.es/diario\\_boe/txt.php?id=BOE-A-2025-16473](https://www.boe.es/diario_boe/txt.php?id=BOE-A-2025-16473)**

**17. Resolución de 21 de julio de 2025, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Acuerdo de modificación del XVIII Convenio colectivo de Iberia LAE, SA, Operadora SU y sus tripulantes de cabina de pasajeros (BOE 8-8-2025). Ver texto completo: [https://www.boe.es/diario\\_boe/txt.php?id=BOE-A-2025-16474](https://www.boe.es/diario_boe/txt.php?id=BOE-A-2025-16474)**

**18. Resolución de 21 de julio de 2025, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el IV Convenio colectivo estatal del personal de estructura del Grupo Mercantil ISS (BOE 11-8-2025). Ver texto completo: [https://www.boe.es/diario\\_boe/txt.php?id=BOE-A-2025-16475](https://www.boe.es/diario_boe/txt.php?id=BOE-A-2025-16475)**

[www.boe.es/diario\\_boe/txt.php?id=BOE-A-2025-16673](https://www.boe.es/diario_boe/txt.php?id=BOE-A-2025-16673)

19. Resolución de 29 de julio de 2025, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Acuerdo de actualización del complemento región para el año 2025 del Convenio colectivo de Enercon Windenergy Spain, SL (BOE 11-8-2025). Ver texto completo: [https://www.boe.es/diario\\_boe/txt.php?id=BOE-A-2025-16674](https://www.boe.es/diario_boe/txt.php?id=BOE-A-2025-16674)

20. Resolución de 29 de julio de 2025, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Acuerdo de modificación del Convenio colectivo general del sector de saneamiento público, limpieza viaria, riegos, recogida, tratamiento y eliminación de residuos, limpieza y conservación de alcantarillado (BOE 11-8-2025). Ver texto completo: [https://www.boe.es/diario\\_boe/txt.php?id=BOE-A-2025-16675](https://www.boe.es/diario_boe/txt.php?id=BOE-A-2025-16675)

21. Resolución de 29 de julio de 2025, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Acuerdo de modificación del IX Convenio colectivo nacional de colegios mayores universitarios (BOE 11-8-2025). Ver texto completo: [https://www.boe.es/diario\\_boe/txt.php?id=BOE-A-2025-16676](https://www.boe.es/diario_boe/txt.php?id=BOE-A-2025-16676)

22. Resolución de 29 de julio de 2025, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Acuerdo de modificación del VII Convenio colectivo estatal para la acuicultura (BOE 11-8-2025). Ver texto completo: [https://www.boe.es/diario\\_boe/txt.php?id=BOE-A-2025-16677](https://www.boe.es/diario_boe/txt.php?id=BOE-A-2025-16677)

23. Resolución de 29 de julio de 2025, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Acuerdo de revisión salarial para el año 2025 del IX Convenio colectivo de colegios mayores universitarios (BOE 11-8-2025). Ver texto completo: [https://www.boe.es/diario\\_boe/txt.php?id=BOE-A-2025-16678](https://www.boe.es/diario_boe/txt.php?id=BOE-A-2025-16678)

**24. Resolución de 5 de agosto de 2025, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo de BSH Electrodomésticos España, SA (Servicio BSH al Cliente) (BOE 18-8-2025). Ver texto completo: [https://www.boe.es/diario\\_boe/txt.php?id=BOE-A-2025-16989](https://www.boe.es/diario_boe/txt.php?id=BOE-A-2025-16989)**

**25. Resolución de 5 de agosto de 2025, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el IX Convenio colectivo nacional para el sector de Auto-Taxis (BOE 18-8-2025). Ver texto completo: [https://www.boe.es/diario\\_boe/txt.php?id=BOE-A-2025-16990](https://www.boe.es/diario_boe/txt.php?id=BOE-A-2025-16990)**

26. Resolución de 18 de agosto de 2025, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Acuerdo parcial de modificación del XVII Convenio colectivo de Empresa de Transformación Agraria, SA (TRAGSA) (BOE 20-8-2025). Ver texto completo: [https://www.boe.es/diario\\_boe/txt.php?id=BOE-A-2025-17047](https://www.boe.es/diario_boe/txt.php?id=BOE-A-2025-17047)

27. Resolución de 14 de agosto de 2025, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Acuerdo de modificación del V Convenio colectivo de Air Europa Líneas Aéreas, SAU, Tripulantes técnicos de vuelo (BOE 28-8-2025). Ver texto completo: [https://www.boe.es/diario\\_boe/txt.php?id=BOE-A-2025-17298](https://www.boe.es/diario_boe/txt.php?id=BOE-A-2025-17298)

**28. Resolución de 19 de agosto de 2025, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Acta de modificación parcial del Convenio colectivo de Autotransporte Turístico Español, SA (BOE 29-8-2025). Ver texto completo: [https://www.boe.es/diario\\_boe/txt.php?id=BOE-A-2025-17339](https://www.boe.es/diario_boe/txt.php?id=BOE-A-2025-17339)**

29. Resolución de 19 de agosto de 2025, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Acuerdo de modificación del Convenio colectivo de Telefónica Cybersecurity & Cloud Tech, SL (BOE 29-8-2025). Ver texto completo: [https://www.boe.es/diario\\_boe/txt.php?id=BOE-A-2025-17340](https://www.boe.es/diario_boe/txt.php?id=BOE-A-2025-17340)

30. Resolución de 19 de agosto de 2025, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Acuerdo de modificación parcial del Convenio colectivo de Euro Pool System España, SLU (BOE 29-8-2025). Ver texto completo: [https://www.boe.es/diario\\_boe/txt.php?id=BOE-A-2025-17341](https://www.boe.es/diario_boe/txt.php?id=BOE-A-2025-17341)

**31. Resolución de 19 de agosto de 2025, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo de BSH Electrodomésticos España, SA (Servicio BSH al cliente, zona 3, Tarragona, Gerona y Palma de Mallorca) (BOE 29-8-2025). Ver texto completo: [https://www.boe.es/diario\\_boe/txt.php?id=BOE-A-2025-17342](https://www.boe.es/diario_boe/txt.php?id=BOE-A-2025-17342)**

**32. Resolución de 19 de agosto de 2025, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo de la industria metalgráfica y de fabricación de envases metálicos (BOE 29-8-2025). Ver texto completo: [https://www.boe.es/diario\\_boe/txt.php?id=BOE-A-2025-17343](https://www.boe.es/diario_boe/txt.php?id=BOE-A-2025-17343)**

**33. Resolución de 19 de agosto de 2025, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el IV Convenio colectivo de Evolutio Cloud Enabler, SAU (BOE 29-8-2025). Ver texto completo: [https://www.boe.es/diario\\_boe/txt.php?id=BOE-A-2025-17344](https://www.boe.es/diario_boe/txt.php?id=BOE-A-2025-17344)**

34. Resolución de 19 de agosto de 2025, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica la actualización de las tablas salariales de 2026 y 2027 del IV Convenio colectivo de Eltec It Services, SL (BOE 29-8-2025). Ver texto completo: [https://www.boe.es/diario\\_boe/txt.php?id=BOE-A-2025-17345](https://www.boe.es/diario_boe/txt.php?id=BOE-A-2025-17345)

## **VI. SENTENCIAS DEL TRIBUNAL CONSTITUCIONAL**

**1. Sala Primera. Sentencia 138/2025, de 7 de julio de 2025. Recurso de amparo 6533-2024. Promovido por doña Ana Galindo Ahijado en relación con las resoluciones administrativas y judiciales que desestimaron su petición de revisión y ampliación de la prestación por nacimiento y cuidado de hijo menor, como madre biológica de familia monoparental.**

**\*Vulneración del derecho a la igualdad ante la ley sin discriminación por razón de nacimiento: resoluciones judiciales y administrativas que aplican una regulación legal declarada inconstitucional en la STC 140/2024, en tanto que omite la posibilidad de que las madres biológicas de familias monoparentales, trabajadoras por cuenta ajena, puedan ampliar su permiso por nacimiento disfrutando del permiso que correspondería al otro progenitor, caso de existir.**

**\*\*BOE °16-8-2025.**

**\*\*\*Ver texto completo: [https://www.boe.es/diario\\_boe/txt.php?id=BOE-A-2025-16899](https://www.boe.es/diario_boe/txt.php?id=BOE-A-2025-16899)**

**\*\*\*\*Ponente:Magistrada doña Concepción Espejel Jonquera**

### **FALLO**

En atención a todo lo expuesto, el Tribunal Constitucional, por la autoridad que le confiere la Constitución de la Nación española, ha decidido estimar la demanda presentada por doña Ana Isabel Galindo Ahijado y, en su virtud:

Declarar vulnerado el derecho fundamental a la igualdad sin que pueda prevalecer discriminación por razón de nacimiento (art. 14 CE).1.º

Restablecer el derecho y, a tal fin, declarar la nulidad de las siguientes resoluciones: (i) la sentencia núm. 49/2022, de 3 de febrero, del Juzgado de lo Social núm. 3 de Madrid dictada en procedimiento especial de Seguridad Social núm. 1203-2021; (ii) la sentencia 262/2023, de 3 de mayo, de la Sección Quinta de la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Madrid, que desestimó el recurso de suplicación núm. 446-2022, y (iii) el auto de la Sala de lo Social del Tribunal Supremo de 3 de julio de 2024, dictado en el recurso de casación para la unificación de doctrina núm. 3285-2023.2.º

Retrotraer las actuaciones al momento en que el Instituto Nacional de la Seguridad Social debió pronunciarse sobre la solicitud de ampliación de la prestación por nacimiento y cuidado de hijo presentada por la recurrente, a fin de que se dicte resolución expresa sobre dicha petición que sea respetuosa con el derecho fundamental reconocido, con el alcance fijado en el párrafo sexto del fundamento jurídico único de esta sentencia.3.º

Publíquese esta sentencia en el «Boletín Oficial del Estado».

Dada en Madrid, a siete de julio de dos mil veinticinco.–Cándido Conde-Pumpido Tourón.–Ricardo Enríquez Sancho.–Concepción Espejel Jorquera.–María Luisa Segoviano Astaburuaga.–Juan Carlos Campo Moreno.–José María Macías Castaño.–Firmado y rubricado.

**2. Sala Segunda. Sentencia 139/2025, de 7 de julio de 2025. Recurso de amparo 7869-2024. Promovido por doña Sara Dolores Chaler Navarro en relación con las resoluciones administrativas y judiciales que desestimaron su petición de revisión y ampliación de la prestación por nacimiento y cuidado de hijo menor, como madre biológica de familia monoparental.**

**\*Vulneración del derecho a la igualdad ante la ley sin discriminación por razón de nacimiento: resoluciones judiciales y administrativas que aplican una regulación legal declarada inconstitucional en la STC 140/2024, en tanto que omite la posibilidad de que las madres biológicas de familias monoparentales, trabajadoras por cuenta ajena, puedan ampliar su permiso por nacimiento disfrutando del permiso que correspondería al otro progenitor, caso de existir.**

**\*\*BOE °16-8-2025.**

**\*\*\*Ver texto completo: [https://www.boe.es/diario\\_boe/txt.php?id=BOE-A-2025-16900](https://www.boe.es/diario_boe/txt.php?id=BOE-A-2025-16900)**

**\*\*\*Ponente: Magistrada doña María Luisa Balaguer Callejón.**

## **FALLO**

En atención a todo lo expuesto, el Tribunal Constitucional, por la autoridad que le confiere la Constitución de la Nación española, ha decidido estimar el recurso de amparo promovido por doña Sara Dolores Chaler Navarro y, en su virtud:

Declarar vulnerado el derecho fundamental a la igualdad ante la ley sin discriminación por razón de nacimiento (art. 14 CE).1.º

Restablecerla en su derecho y, a tal fin, declarar la nulidad de las siguientes resoluciones: (i) el auto de la Sala de lo Social del Tribunal Supremo de 18 de septiembre de 2024, que inadmitió a trámite el recurso de casación para la unificación de doctrina núm. 4879-2023; (ii) la sentencia núm. 940/2023, de 22 de junio, de la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Canarias con sede en Las Palmas de Gran Canaria, que desestimó el recurso de suplicación núm. 2273-2022; (iii) la sentencia

núm. 399/2022, de 29 de julio, del Juzgado de lo Social núm. 1 de Las Palmas de Gran Canaria, recaída en los autos núm. 594-2022; y las resoluciones administrativas de 24 de marzo de 2022 y de 26 de mayo de 2022, denegatorias de la ampliación del permiso por nacimiento y cuidado de hija menor a la recurrente.2.º

Retrotraer las actuaciones al momento previo al dictado de las resoluciones administrativas mencionadas en el apartado anterior, para que el Instituto Nacional de la Seguridad Social dicte una resolución que resulte respetuosa con el derecho fundamental reconocido a la recurrente, con el alcance fijado en el último párrafo del fundamento jurídico 2 de esta sentencia.3.º

Publíquese esta sentencia en el «Boletín Oficial del Estado».

Dada en Madrid, a siete de julio de dos mil veinticinco.–  
Inmaculada Montalbán Huertas.–María Luisa Balaguer Callejón.–Ramón Sáez Valcárcel.–Enrique Arnaldo Alcubilla.–César Tolosa Tribiño.–Laura Díez Bueso.–Firmado y rubricado.

**3. Sala Primera. Sentencia 140/2025, de 7 de julio de 2025. Recurso de amparo 8429-2024. Promovido por doña Izaskun Lekuona Vidal en relación con las resoluciones administrativas y judiciales que desestimaron su petición de revisión y ampliación de la prestación por nacimiento y cuidado de hijo menor, como madre en acogimiento permanente de familia monoparental.**

**\*Vulneración del derecho a la igualdad ante la ley sin discriminación por razón de nacimiento: resoluciones judiciales y administrativas que aplican una regulación legal declarada inconstitucional en la STC 140/2024, en tanto que omite la posibilidad de que las madres de familias monoparentales, trabajadoras por cuenta ajena, puedan ampliar su permiso por nacimiento disfrutando del permiso que correspondería al otro progenitor, caso de existir.**

**\*\*BOE °16-8-2025.**

**\*\*\*Ver texto completo: [https://www.boe.es/diario\\_boe/txt.php?id=BOE-A-2025-16901](https://www.boe.es/diario_boe/txt.php?id=BOE-A-2025-16901)**

**\*\*\*Ponente: Magistrado don Ricardo Enríquez Sancho.**

## **FALLO**

En atención a todo lo expuesto, el Tribunal Constitucional, por la autoridad que le confiere la Constitución de la Nación española, ha decidido estimar el recurso presentado por doña Izaskun Lekuona Vidal y, en su virtud:

Declarar vulnerado el derecho fundamental a la igualdad ante la ley sin discriminación por razón de nacimiento (art. 14 CE).1.º

Restablecerla en su derecho y, a tal fin, declarar la nulidad de las siguientes resoluciones: (i) las resoluciones del Instituto Nacional de la Seguridad Social de 18 de noviembre de 2021 y de 25 de enero de 2022 (expediente de nacimiento y cuidado de menor 2021-9705); (ii) la sentencia núm. 477/2022, del Juzgado de lo Social núm. 10 de Bilbao, de 28 de noviembre (autos núm. 245-2022); (iii) la sentencia núm. 1479/2023, de la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia del País Vasco, de 15 de junio (recurso de suplicación núm. 191-2023); y (i) el auto de la Sala de lo Social del Tribunal Supremo, de 16 de julio de 2024 (recurso de casación para la unificación de doctrina núm. 5203-2023).2.º

Retrotraer las actuaciones al momento previo al dictado de la primera de las resoluciones administrativas mencionadas en el apartado anterior, para que el Instituto Nacional de la Seguridad Social dicte una resolución que resulte respetuosa con el derecho fundamental reconocido a la recurrente, con el alcance fijado en el fundamento jurídico 3 de esta sentencia.3.º

Publíquese esta sentencia en el «Boletín Oficial del Estado».

Dada en Madrid, a siete de julio de dos mil veinticinco.–  
Cándido Conde-Pumpido Tourón.–Ricardo Enríquez Sancho.–Concepción Espejel Jorquera.–María Luisa Segoviano Astaburuaga.–Juan Carlos Campo Moreno.–José María Macías Castaño.–Firmado y rubricado.

**4. Sala Primera. Sentencia 141/2025, de 7 de julio de 2025. Recurso de amparo 8749-2024. Promovido por doña Rosa María López Lantigua en relación con las resoluciones administrativas y judiciales que desestimaron su petición de revisión y ampliación de la prestación por nacimiento y cuidado de hijo menor, como madre biológica de familia monoparental.**

**\*Vulneración del derecho a la igualdad ante la ley sin discriminación por razón de nacimiento: resoluciones judiciales y administrativas que aplican una regulación legal declarada inconstitucional en la STC 140/2024, en tanto que omite la posibilidad de que las madres biológicas de familias monoparentales, trabajadoras por cuenta ajena, puedan ampliar su permiso por nacimiento disfrutando del permiso que correspondería al otro progenitor, caso de existir.**

**\*\*BOE °16-8-2025.**

**\*\*\*Ver texto completo: [https://www.boe.es/diario\\_boe/txt.php?id=BOE-A-2025-16902](https://www.boe.es/diario_boe/txt.php?id=BOE-A-2025-16902)**

**\*\*\*\*Ponente: Magistrado don Juan Carlos Campo Moreno.**

## **FALLO**

En atención a todo lo expuesto, el Tribunal Constitucional, por la autoridad que le confiere la Constitución de la Nación española, ha decidido estimar la demanda presentada por doña Rosa María López Lantigua y, en consecuencia:

Declarar que se ha vulnerado el derecho fundamental a la igualdad ante la ley sin que pueda prevalecer discriminación por razón de nacimiento (art. 14 CE).1.º

Restablecer en amparo dicho derecho y, para ello, declarar la nulidad de la sentencia núm. 107/2023, de 28 de marzo, dictada por el Juzgado de lo Social núm. 12 de Madrid en los autos núm. 53-2022; la sentencia núm. 967/2023, de 30 de noviembre, dictada por la Sección Tercera de la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Madrid en el recurso de suplicación núm. 489-2023; y el auto de 8 de octubre de 2024, de la Sala de lo Social del Tribunal Supremo, dictado en el recurso de casación para la unificación de doctrina núm. 693-2024, por los que se desestimaron las pretensiones formuladas en vía judicial.2.º

Retrotraer las actuaciones al momento inmediatamente anterior a resolver la reclamación administrativa de revisión y ampliación de la prestación reconocida a la demandante, a fin de que, en los términos expuestos en el fundamento jurídico segundo de la presente sentencia, se dicte por el Instituto Nacional de la Seguridad Social una resolución expresa respetuosa con el derecho fundamental vulnerado. 3.º

Publíquese esta sentencia en el «Boletín Oficial del Estado».

Dada en Madrid, a siete de julio de dos mil veinticinco.–Cándido Conde-Pumpido Tourón.–Ricardo Enríquez Sancho.–Concepción Espejel Jorquera.–María Luisa Segoviano Astaburuaga.–Juan Carlos Campo Moreno.–José María Macías Castaño.–Firmado y rubricado.