

Bruselas, 6 de noviembre de 2025
(OR. en)

14896/25

SOC 725
EMPL 483
EDUC 414
JEUN 220
ECOFIN 1456
COMPET 1110
MI 867
MIGR 405
DIGIT 218
ENV 1151
FISC 299
SAN 699
GENDER 193

NOTA

De:	Secretaría General del Consejo
A:	Comité de Representantes Permanentes/Consejo
Asunto:	Mensajes clave del Comité de Empleo relativos a la aplicación del Plan de Acción sobre la Escasez de Mano de Obra y de Personal Cualificado en la UE - Refrendo

Adjunto se remite a las delegaciones los Mensajes clave del Comité de Empleo relativos a la aplicación del Plan de Acción sobre la Escasez de Mano de Obra y de Personal Cualificado en la UE, que deberá refrendar el Consejo de Empleo, Política Social, Sanidad y Consumidores (EPSCO) en su sesión del 1 de diciembre de 2025.

Mensajes clave relativos a la aplicación del Plan de Acción sobre la Escasez de Mano de Obra y de Personal Cualificado en la UE

1. INTRODUCCIÓN

El 11 de marzo de 2025, el Grupo de Análisis Estratégico del Comité de Empleo (COEM) convocó una reunión tripartita en la que invitaba a representantes de los interlocutores sociales nacionales y de la UE de todos los Estados miembros a debatir la aplicación del *Plan de Acción de la Comisión sobre la Escasez de Mano de Obra y de Personal Cualificado*¹.

Publicado el 20 de marzo de 2024 a raíz de la *Cumbre de Interlocutores Sociales en Val Duchesse*, celebrada el 31 de enero de 2024², el Plan de Acción se elaboró con la cooperación de los interlocutores sociales con el fin de proporcionar un marco común para abordar las causas profundas de la escasez de mano de obra y de personal cualificado. Incluye, en particular, los compromisos asumidos por la Comisión y los interlocutores sociales, junto con una serie de llamamientos a la acción dirigidos a los Estados miembros. En sus Conclusiones de 2 de diciembre de 2024 sobre *escasez de mano de obra y de personal cualificado en la UE: movilizar el potencial de trabajo desaprovechado en la Unión Europea*, el Consejo invitó al Comité de Empleo a que continuara «haciendo un seguimiento de la escasez de mano de obra y de personal cualificado y de los retos conexos en la UE en el marco del Semestre Europeo, lo que incluye celebrar debates temáticos, con la participación de los interlocutores sociales, a fin de promover el intercambio entre los Estados miembros de conocimientos y buenas prácticas sobre la respuesta a la escasez de mano de obra y de personal cualificado»³.

¹ [*«Escasez de mano de obra y de personal cualificado en la UE: un plan de acción»*](#), publicado el 20 de marzo de 2024.

² En la [*Cumbre de Val Duchesse*](#) se debatió cómo abordar los principales retos económicos y laborales mediante el refuerzo del diálogo social.

³ Véanse las [*Conclusiones del Consejo*](#) adoptadas en el Consejo de Empleo, Política Social, Sanidad y Consumidores en su sesión celebrada el 2 de diciembre de 2024. Asimismo, en el propio [*Plan de Acción*](#), la Comisión había invitado al Comité de Empleo «a que realicen intercambios tripartitos periódicos sobre esta cuestión, con la participación de los interlocutores sociales europeos y nacionales».

La reunión del Grupo de Análisis de Políticas del Comité de Empleo se celebró un año después de la publicación del Plan de Acción para hacer balance de las medidas que se habían aplicado hasta ese momento, en un contexto en que las tensiones en el mercado laboral siguen afectando en gran medida a las perspectivas económicas de la UE. A lo largo de la reunión, los participantes subrayaron que era el momento idóneo para celebrar tal intercambio tripartito, que permitió a los Estados miembros y a los interlocutores sociales entablar un verdadero diálogo social a escala de la UE sobre este tema. En general, se reconoció que la escasez de mano de obra y de personal cualificado congestiona de forma crítica el crecimiento sostenible e integrador de la UE, su competitividad internacional y la resiliencia a largo plazo de su modelo económico y social, en particular ante la aceleración del declive demográfico y las demandas urgentes de la doble transición ecológica y digital. El intercambio se basó en las respuestas a un cuestionario distribuido por la Comisión a los Estados miembros y los interlocutores sociales el 20 de diciembre de 2024 y en una nota de orientación elaborada por la Comisión en la que se presentaba una visión general de la situación actual antes de la reunión tripartita. Durante la reunión se organizaron intercambios temáticos sobre ámbitos de actuación específicos destacados en el Plan de Acción, en los que para orientar los debates los Estados miembros presentaron estudios de casos sobre las medidas estratégicas pertinentes y mejores prácticas⁴.

⁴ Las aportaciones incluyeron el planteamiento de Italia para crear vías de migración sostenibles; el programa de formación e integración en el sector turístico de Portugal para migrantes y beneficiarios de protección internacional; la reforma de Francia de su servicio público de empleo destinada a activar y apoyar a las personas más apartadas del mercado laboral; el régimen de empleo de Chipre dirigido a los grupos infrarrepresentados, en particular a las personas con discapacidad; el planteamiento estratégico global de Malta para buscar soluciones a la escasez de mano de obra y de personal cualificado; las estrategias de Letonia para hacer frente a la escasez en el sector de las TIC; la nueva herramienta de taxonomía de las capacidades de los Países Bajos «CompetentNL»; y el uso por parte de Austria de un barómetro de empleos cualificados para supervisar las necesidades del mercado laboral y darles respuesta.

2. VISIÓN GENERAL DE LA ESCASEZ DE MANO DE OBRA Y DE PERSONAL CUALIFICADO

La escasez de mano de obra afecta a todos los sectores y ocupaciones. A finales de 2024, la proporción de empleadores que señalaban que la escasez de mano de obra limitaba la producción seguía siendo considerablemente superior a las medias anteriores a la pandemia en los servicios (26,8 %), la construcción (26 %) y la industria (18 %), a pesar de haber disminuido con respecto a 2022. Se ha informado de que las ocupaciones que sufren un mayor grado de escasez son las relacionadas con la construcción y la ingeniería, las TIC (por ejemplo, analistas de sistemas y desarrolladores de programas informáticos), la asistencia sanitaria (por ejemplo, médicos generalistas, enfermeros y algunos médicos especialistas), el transporte (por ejemplo, conductores de camiones pesados), los servicios relacionados con el alojamiento y la alimentación (por ejemplo, cocineros y camareros) y otras ocupaciones, como los trabajadores de la metalurgia y la maquinaria⁵.

Las principales causas de la escasez de mano de obra varían de un sector a otro. En los sectores caracterizados por una elevada edad media de su mano de obra (por ejemplo, el transporte), el envejecimiento de la población es una de las principales causas de esta escasez.⁶ En sectores cruciales para la doble transición (como los sectores de las ciencias, tecnologías, ingenierías y matemáticas), se debe principalmente a la creciente demanda de nuevas capacidades y a los cambios en las necesidades de capacidades⁷. Por último, en otros sectores, como los que precisan mucho contacto entre personas (como la asistencia sanitaria y el turismo), una causa clave de la escasez de mano de obra son las condiciones de trabajo inadecuadas⁶.

A su vez, el nivel de escasez de mano de obra varía también de un Estado miembro a otro. En el primer trimestre de 2025, la tasa de vacantes de empleo superaba el 3 % en los Países Bajos (4,2 %), Bélgica (4,1 %), Austria (3,6 %) y Malta (3,0 %), mientras que se encontraba por debajo del 1 % en España (0,9 %), Bulgaria (0,9 %), Polonia (0,8 %) y Rumanía (0,6 %). La escasez era especialmente grave en el sector de los servicios en Bélgica (5 %), los Países Bajos (4,4 %) y Austria (4,4 %). En el sector de la construcción, los países más afectados eran los Países Bajos (7,5 %) y Bélgica (6,1 %). Asimismo, en la industria, los países con la escasez más elevada eran los Países Bajos (4,1 %), Bélgica (3,3 %) y Austria (3,2 %)⁸.

⁵ Véanse las [encuestas de coyuntura](#) de la Comisión.

⁶ Véase el informe de la Comisión Europea: [Employment and Social Developments in Europe. Annual Review](#) [Evolución social y del empleo en Europa. Revisión anual], 2023.

⁷ Véase la [encuesta europea de capacidades y empleo](#) del Cedefop.

⁸ Véanse las [estadísticas sobre vacantes de empleo de la NACE Rev. 2](#) de Eurostat.

La escasez de personal cualificado es igual de acuciante y puede limitar la capacidad de la UE para innovar, modernizar su economía y responder a los cambios geopolíticos y tecnológicos. Más de tres cuartas partes de las empresas de la UE (77 %) señalan que la falta de personal cualificado supone un obstáculo para la inversión a largo plazo, lo que, a su vez, podría dificultar el crecimiento y la competitividad. Además, casi dos tercios de las pymes (63 %) se enfrentan a dificultades para encontrar trabajadores con las capacidades adecuadas, en particular las empresas medianas (68 %) y pequeñas (65 %)⁹. Asimismo, casi la mitad de las pymes (45 %) declaran que la escasez de personal cualificado obstaculiza sus esfuerzos por adoptar o utilizar tecnologías digitales y, para cuatro de cada diez (39 %), plantea dificultades para hacer sus actividades empresariales más ecológicas¹⁰.

3. MEDIDAS ESTRATÉGICAS RECIENTES

3.1. Medidas para fomentar una mayor participación en el mercado laboral

Los Estados miembros de toda la UE están intensificando sus iniciativas para impulsar la participación en el mercado laboral, en particular entre los grupos infrarrepresentados. Muchos de ellos han aumentado el apoyo a los jóvenes, en consonancia con la *Garantía Juvenil reforzada*¹¹ y teniendo presentes los obstáculos a los que se enfrentan los jóvenes que viven en zonas rurales, remotas o urbanas desfavorecidas. Otros han dado prioridad a medidas adaptadas a las personas en situaciones vulnerables, como las personas con discapacidad o pertenecientes a minorías, de conformidad con el *paquete sobre el empleo de las personas con discapacidad*¹² y la *Recomendación del Consejo sobre la igualdad, la inclusión y la participación de la población gitana*¹³. Asimismo, varios Estados han declarado haber puesto en marcha medidas para mejorar el acceso a servicios de atención a la infancia asequibles y de alta calidad, esenciales para fomentar el empleo de mujeres y padres con niños pequeños. En este contexto, los participantes reafirmaron la importancia de situar a la juventud en el centro de las políticas del mercado laboral y destacaron que la igualdad de género es un facilitador clave, estrechamente vinculado al acceso a los servicios asistenciales y al equilibrio entre la vida profesional y la vida privada.

⁹ Véase la [encuesta del BEI sobre inversión 2024](#) del Banco Europeo de Inversiones, así como el [Eurobarómetro Flash 537](#).

¹⁰ Véase el [Eurobarómetro Flash 529](#).

¹¹ [Recomendación del Consejo, de 30 de octubre de 2020](#), relativa a un puente hacia el empleo: refuerzo de la Garantía Juvenil.

¹² Véase el [paquete de la Comisión sobre el empleo de las personas con discapacidad](#).

¹³ [Recomendación del Consejo, de 12 de marzo de 2021](#), sobre la igualdad, la inclusión y la participación de la población gitana.

Las iniciativas para mejorar el diseño y la aplicación de políticas activas del mercado de trabajo también están cobrando impulso en toda Europa, lo que revela un cambio hacia sistemas de apoyo más integrados y centrados en las personas. Un número cada vez mayor de Estados miembros ha reforzado la cooperación entre los servicios públicos de empleo y otras partes de la administración nacional, en particular mejorando el intercambio de datos y aumentando la capacidad administrativa. Las herramientas digitales han apoyado estas reformas, aunque algunos Estados miembros también han informado de que están volviendo al asesoramiento presencial, ya que se considera más eficaz para llegar a los más vulnerables. Algunos participantes reconocieron el valor de estas reformas y pidieron que se prosiguieran los avances hacia unos sistemas de apoyo globales y centrados en las personas.

Paralelamente, las reformas fiscales y de las prestaciones se han convertido en instrumentos clave para promover la participación en el mercado laboral. Muchos Estados miembros han introducido cambios para reducir los factores que desincentivan de buscar empleo, en particular para los trabajadores con salarios bajos, los segundos trabajadores de una familia y otros grupos infrarrepresentados, por ejemplo ajustes en los tramos de renta, las exenciones y los sistemas de prestaciones. No obstante, algunos participantes subrayaron que estas reformas solo pueden ser completamente eficaces si se acompañan de una mejora de la calidad del empleo. En este sentido, las organizaciones de trabajadores destacaron la importancia de unos salarios justos, unas condiciones de trabajo dignas y un empleo estable para hacer frente a la actual escasez de mano de obra y de personal cualificado.

La Comisión ha seguido respaldando las iniciativas de los Estados miembros y está logrando avances en sus compromisos con arreglo al Plan de Acción. A través del capítulo sobre innovación social del Fondo Social Europeo Plus (FSE+), ha invertido en proyectos para activar y mejorar las capacidades de los ninis, promover la integración de los migrantes en el mercado laboral y luchar contra el desempleo de larga duración¹⁴. Además, un análisis reciente a escala de la UE puesto en marcha por los servicios de la Comisión examinó las medidas que fomentan la combinación del trabajo y la jubilación con el objetivo de prolongar la participación de los adultos de más edad en el mercado laboral¹⁵.

¹⁴ Véase el [sitio web del FSE+](#).

¹⁵ Véase el informe de la ESPAN titulado [Flexible retirement pathways - An analysis of policies in 28 European countries](#) [Vías de jubilación flexible: análisis de las políticas de veintiocho países europeos].

Los interlocutores sociales también logrado avances en sus compromisos. Varios interlocutores sociales nacionales informaron sobre su participación en acciones para promover el empleo de los trabajadores de más edad, por ejemplo mediante incentivos financieros, vías flexibles de jubilación y acceso a la formación. Otros apoyaron el espíritu empresarial, haciendo especial hincapié en los jóvenes, las mujeres y los grupos vulnerables. En algunos casos, los interlocutores sociales informaron sobre su contribución al fortalecimiento de la cooperación entre los servicios de empleo públicos y privados, en particular a través de iniciativas conjuntas sobre colocación, formación y orientación profesional. Estas contribuciones confirman la importancia de los interlocutores sociales para el fomento de unos mercados laborales inclusivos y resilientes y la armonización de los esfuerzos nacionales con las prioridades de la UE.

3.2. Medidas de promoción de la mejora de las capacidades y el reciclaje profesional

A lo largo de la UE, se están poniendo en marcha numerosas iniciativas en el ámbito de las capacidades, la formación y la educación para dar respuesta a la inadecuación de las capacidades. La mayoría de los Estados miembros ha revisado sus estrategias nacionales en materia de capacidades o adoptado otras nuevas para lograr una mano de obra preparada para el futuro, prestando cada vez más atención a las capacidades verdes, digitales y básicas. Las reformas de los sistemas de educación y formación profesionales (EFP) y la revisión de los planes de estudios de educación y formación cada vez son más comunes y con frecuencia cuentan con el apoyo del FSE+, el Mecanismo de Recuperación y Resiliencia y el instrumento de apoyo técnico. Con el fin de adecuar mejor la oferta de formación a la evolución de las necesidades del mercado laboral, muchos países están reforzando sus sistemas de información estratégica sobre las capacidades invirtiendo en herramientas como los macrodatos y la inteligencia artificial para realizar previsiones y ampliando las ofertas de formación en consonancia con la doble transición. Asimismo, varios Estados miembros están avanzando en la puesta en marcha de asociaciones en materia de capacidades en el marco del *Pacto por las Capacidades*¹⁶ y en la apertura de *academias para una industria de cero emisiones netas*¹⁷, y muchos también prosiguen su trabajo por apoyar el desarrollo de microcredenciales y cuentas de aprendizaje individuales.

¹⁶ El [Pacto por las Capacidades](#) es una de las acciones emblemáticas de la Agenda de Capacidades Europea.

¹⁷ En consonancia con el [Reglamento sobre la Industria de Cero Emisiones Netas](#), las academias imparten formación y educación sobre tecnologías de cero emisiones netas.

La Comisión está realizando progresos constantes en sus compromisos en el marco del Plan de Acción. Desde su puesta en marcha, ha establecido nuevas *asociaciones regionales en materia de capacidades*¹⁸ y está preparando una inversión sustancial en *centros de excelencia profesional*, lo que refuerza la ambición de la UE de financiar cien centros para 2027¹⁹. El 5 de marzo de 2025, la Comisión presentó su iniciativa para erigir una *Unión de las Competencias*, con el objetivo de ofrecer oportunidades de aprendizaje permanente para todos y racionalizar el apoyo a los sistemas nacionales en toda la UE²⁰. La iniciativa también incluye medidas para reforzar las *Academias de Competencias de la UE* y promover una colaboración más estrecha con los proveedores de educación, las empresas y los interlocutores sociales.

Los interlocutores sociales siguen siendo agentes clave en la consecución de los objetivos relacionados con las capacidades. Trabajan junto con los proveedores de EFP, las instituciones de formación y los empleadores para apoyar la mejora de las capacidades y el reciclaje profesional de los trabajadores, en particular los que se encuentran en situaciones vulnerables, y para mejorar la calidad y la accesibilidad de los períodos de aprendizaje profesional. Varias organizaciones han contribuido a determinar qué ocupaciones sufren escasez de mano de obra y a promover enfoques conjuntos para las cualificaciones en ciencias, tecnologías, ingenierías y matemáticas. Asimismo, a nivel nacional los interlocutores sociales contribuyen a la modernización de los sistemas de EFP y la adaptación de la oferta de formación a las necesidades específicas de cada sector, mientras siguen participando en la aplicación de los programas de la UE que promueven el aprendizaje permanente.

Pensando en el futuro, tanto las organizaciones patronales como las organizaciones de trabajadores han pedido medidas más sólidas a escala nacional y de la UE para anticipar y prever las necesidades de capacidades. Los representantes de los trabajadores también hicieron hincapié en que la demanda del mercado laboral no debe ser lo único que impulse la reforma educativa y destacaron la importancia del derecho a la formación y de la creación de incentivos para que los empleadores inviertan en su mano de obra. Los participantes celebraron de manera generalizada la puesta en marcha de la *Unión de las Competencias*, pues constituye un avance oportuno y estratégico que puede ayudar a traducir los objetivos compartidos en resultados concretos y garantizar que la mano de obra europea esté equipada para el futuro.

¹⁸ Puede consultarse una lista de asociaciones regionales en materia de capacidades [en línea](#).

¹⁹ Puede consultarse más información sobre los centros de excelencia profesional [en línea](#).

²⁰ Véase la [Comunicación sobre la Unión de las Competencias](#).

3.3. Medidas para mejorar las condiciones de trabajo

Los esfuerzos por mejorar las condiciones de trabajo han cobrado un nuevo impulso en toda la UE y los Gobiernos, las instituciones y los interlocutores sociales desempeñan un papel cada vez más proactivo. Muchos Estados miembros han realizado progresos en la transposición de las Directivas recientes de la UE sobre las condiciones de trabajo. Así, la mayoría ha aplicado la *Directiva sobre unos salarios mínimos adecuados en la UE*²¹ y varios han progresado en relación con otros actos, como los relativos al amianto, los diisocianatos y el plomo²². Al mismo tiempo, las autoridades nacionales han tomado medidas para reforzar la aplicación de la legislación laboral, por ejemplo mejorando las inspecciones de trabajo, aumentando las sanciones por incumplimiento e invirtiendo en herramientas digitales. Asimismo, se ha informado sobre la puesta en marcha de iniciativas para mejorar las condiciones laborales de los puestos de trabajo relacionados con la transición ecológica, a menudo como parte de estrategias más generales para cumplir la *Recomendación del Consejo para garantizar una transición justa hacia la neutralidad climática*²³. En general, esta evolución se produce en un momento en que las expectativas de los ciudadanos de un empleo digno y significativo están creciendo y la calidad del empleo se está convirtiendo en un factor esencial para hacer que el trabajo sea más atractivo, en particular en los sectores en los que hay escasez de mano de obra.

²¹ [Directiva \(UE\) 2022/2041, de 19 de octubre de 2022](#), sobre unos salarios mínimos adecuados en la Unión Europea.

²² [Directiva \(UE\) 2024/869, de 13 de marzo de 2024](#), por la que se modifican la Directiva 2004/37/CE del Parlamento Europeo y del Consejo y la Directiva 98/24/CE del Consejo en lo que respecta a los valores límite para el plomo y sus compuestos inorgánicos y para los diisocianatos.

²³ [Recomendación del Consejo, de 16 de junio de 2022](#), para garantizar una transición justa hacia la neutralidad climática.

La Comisión ha cumplido más de la mitad de sus compromisos relativos a las condiciones de trabajo en el marco del Plan de Acción y está avanzando en el resto. Entre las iniciativas clave presentadas en la reunión tripartita figuran la propuesta de *Recomendación del Consejo sobre carreras atractivas y sostenibles en la educación superior*²⁴, una propuesta relativa a un *marco de calidad reforzado para los períodos de prácticas*²⁵ y la preparación en curso de una posible iniciativa legislativa sobre el teletrabajo y el derecho a la desconexión²⁶. La Comisión también ha facilitado el aprendizaje entre iguales sobre los enfoques de los Estados miembros para hacer frente a los riesgos psicosociales en el trabajo²⁷, y está preparando nuevas medidas legislativas para proteger mejor a los trabajadores frente a la exposición a sustancias peligrosas²⁸. Además, está apoyando las iniciativas para abordar los retos en materia de salud mental en sectores como la asistencia sanitaria, en los que las condiciones de trabajo siguen estando sometidas a presión.

Asimismo, los interlocutores sociales han realizado contribuciones importantes, en consonancia con los compromisos que asumieron conforme al Plan de Acción. Las organizaciones sindicales han informado de medidas para adaptar las prácticas nacionales a la legislación de la UE en lo que respecta a la transparencia retributiva, unos salarios mínimos adecuados y la salud y la seguridad en el trabajo. Del mismo modo, se han puesto en marcha varias iniciativas para prevenir la discriminación en el lugar de trabajo, promover la igualdad de trato y lograr entornos de trabajo inclusivos, en particular para las personas con discapacidad. Por parte de los empleadores, las organizaciones de interlocutores sociales han lanzado campañas de diversidad e inclusión, impulsado la negociación colectiva para mejorar las condiciones de trabajo y tomado medidas para luchar contra el trabajo no declarado y el acoso en el lugar de trabajo. En conjunto, estas medidas hacen patente que el diálogo social puede servir de vehículo no solo para el cumplimiento, sino también para la innovación en las prácticas de empleo.

²⁴ [Recomendación del Consejo de, 25 de noviembre de 2024](#), sobre carreras atractivas y sostenibles en la educación superior.

²⁵ Actualmente [en proceso de negociación](#) entre el Consejo y el Parlamento Europeo.

²⁶ La Comisión está [consultando a los interlocutores sociales](#).

²⁷ Véase la [Revisión por homólogos de los enfoques legislativos y de ejecución para abordar los riesgos psicosociales en el trabajo en los Estados miembros](#).

²⁸ El 18 de julio, la Comisión [propuso](#) salvaguardias más estrictas para los trabajadores expuestos a sustancias peligrosas.

A pesar de estos avances, algunos participantes señalaron que sigue habiendo dificultades a la hora de transponer y aplicar plenamente las directivas de la UE en todos los Estados miembros. Las organizaciones de trabajadores pidieron que no se cesara en la labor por garantizar que todos los trabajadores dispongan de una protección sólida y de unas condiciones de trabajo dignas y subrayaron que para apoyar una aplicación y un cumplimiento efectivos de la legislación laboral todavía es esencial mantener la inversión, por ejemplo a través de instrumentos de la UE como el Mecanismo de Recuperación y Resiliencia.

3.4. Medidas para facilitar la movilidad laboral y atraer talentos de fuera de la UE

A medida que aumentan las presiones demográficas y se intensifica la competencia por el talento de todo el mundo, la movilidad laboral dentro de la UE y la atracción del talento internacional están convirtiéndose en ámbitos de actuación clave para hacer frente a la escasez de mano de obra y de personal cualificado en toda la Unión. La mayoría de los Estados miembros están intensificando sus gestiones para aplicar la *Recomendación del Consejo titulada «Europa en movimiento»* y apoyando cada vez más la movilidad para el aprendizaje en todos los sectores de la educación y la formación²⁹. En muchos se han puesto en marcha medidas para facilitar el reconocimiento mutuo de las cualificaciones profesionales, en particular mediante reformas legislativas, aunque los participantes señalaron que los avances todavía son desiguales y pidieron una aplicación más rápida para marcar una diferencia tangible sobre el terreno.

La digitalización en la coordinación de la seguridad social también está avanzando, ya que un grupo numeroso de Estados miembros ha aplicado plenamente el *intercambio electrónico de información sobre seguridad social* (EESSI)³⁰, mientras que otros están probando u observando el desarrollo de la *tarjeta europea de seguridad social*³¹. Paralelamente, las inspecciones conjuntas con la Autoridad Laboral Europea (ALE) son cada vez más frecuentes, lo que refleja una mayor inversión en cooperación transfronteriza. Esta labor está contribuyendo a una movilidad más fluida de los trabajadores y a una mejor aplicación de los derechos laborales.

²⁹ [Recomendación del Consejo, de 13 de mayo de 2024](#), «Europa en movimiento»: oportunidades de movilidad para el aprendizaje para todos.

³⁰ El [EESSI](#) es un sistema informático descentralizado que ayuda a las instituciones de seguridad social de toda la UE a intercambiar información relacionada con los distintos ámbitos mencionados anteriormente con mayor rapidez y seguridad.

³¹ La [tarjeta europea de seguridad social](#) es un proyecto diseñado para facilitar a las personas el ejercicio de sus derechos en materia de seguridad social cuando se encuentran en otro país europeo.

La Comisión ha cumplido una parte sustancial de sus compromisos en el marco del Plan de Acción en este ámbito y está avanzando en el resto. Entre las iniciativas recientes se encuentra un paquete relativo al título europeo para eliminar los obstáculos al reconocimiento de las cualificaciones y los períodos de aprendizaje en el extranjero³² y una propuesta para racionalizar los procedimientos de desplazamiento a través de un formulario de declaración digital común³³. Asimismo, la ALE está poniendo en marcha un proyecto piloto para facilitar el cálculo de la remuneración de los trabajadores desplazados. En el ámbito de la migración legal, la Comisión está reforzando las *asociaciones en materia de talentos* con determinados países socios³⁴ y mejorando la *Plataforma de Migración Laboral de la UE* con lo que presta apoyo concreto a los Estados miembros para satisfacer sus necesidades en el mercado laboral³⁵.

Los interlocutores sociales contribuyen activamente a la movilidad laboral y a una migración justa. Las organizaciones patronales y de trabajadores están realizando el seguimiento de la escasez de mano de obra y de personal cualificado en sectores clave y apoyando la movilidad hacia ocupaciones muy demandadas. Además, están promoviendo la movilidad a través de Erasmus+ y EURES, simplificando los procedimientos administrativos y trabajando para eliminar los obstáculos jurídicos y prácticos para los trabajadores cualificados. En varios países, los interlocutores sociales han participado en reformas que facilitan la contratación desde fuera de la UE, por ejemplo apoyando las *asociaciones en materia de talentos*, la iniciativa de la *Reserva de Talentos de la UE* y los programas de formación relacionados con las vías de migración.

La garantía de unas condiciones justas y dignas para los trabajadores migrantes sigue siendo una prioridad compartida. Varios Estados miembros están mejorando los servicios de orientación laboral como parte de programas de integración más generales, que también incluyen la formación lingüística y el refuerzo de las inspecciones de trabajo para prevenir la explotación laboral. Paralelamente, los interlocutores sociales están poniendo más empeño en mantener unas condiciones de trabajo justas y apoyar la integración de los trabajadores migrantes en el mercado laboral. Los participantes destacaron que una migración legal bien gestionada y justa no solo es una necesidad del mercado laboral, sino también una inversión estratégica en cohesión social, alianzas mundiales y prosperidad a largo plazo.

³² [Comunicación sobre un plan rector para un título europeo.](#)

³³ La propuesta se encuentra actualmente [en proceso de negociación](#) entre el Consejo y el Parlamento Europeo.

³⁴ Las [asociaciones en materia de talentos](#) se anunciaron en el Nuevo [Pacto sobre Migración y Asilo](#).

³⁵ La [Plataforma de Migración Laboral](#), resultado del [paquete sobre capacidades y talentos](#), se puso en marcha en enero de 2023.

4. **CONCLUSIONES**

Aunque la escasez de mano de obra y de personal cualificado se ha reducido ligeramente desde que alcanzara su máximo en 2022, se mantiene en niveles históricamente elevados en la mayoría de los Estados miembros y sigue afectando a empresas de todos los tamaños y sectores. Si no se aborda, esta escasez corre el riesgo de mermar la capacidad de innovación de la UE, disuadir de la inversión y debilitar tanto su competitividad como los fundamentos de su modelo social. Además, supone una amenaza directa para el éxito de la doble transición ecológica y digital, que depende de una mano de obra equipada con las capacidades adecuadas. Como se subraya en el *informe de Mario Draghi sobre el futuro de la competitividad europea*, impulsar la oferta de capacidades pertinentes es esencial para reforzar la competitividad de la UE a largo plazo³⁶.

Un año después de su adopción, aunque es necesario seguir trabajando en varios ámbitos clave, puede considerarse que la aplicación del Plan de Acción avanza adecuadamente: en julio, la Comisión ya había cumplido más de la mitad de los compromisos asumidos. La mayoría de los Estados miembros han notificado que han puesto en marcha iniciativas acordes a los llamamientos incluidos en el Plan de Acción. La Comisión también está avanzando en sus compromisos pendientes. Asimismo, los interlocutores sociales, incluidos sus afiliados nacionales, han realizado importantes progresos en el cumplimiento de todos los compromisos que entran en su ámbito de actuación. Al mismo tiempo, los participantes destacaron de forma generalizada la necesidad de intensificar las medidas para mejorar las condiciones de trabajo, facilitar una movilidad justa dentro de la UE y atraer talento de fuera de la UE. En vista de los persistentes desajustes entre el mercado laboral y las necesidades laborales, los participantes expresaron un gran interés en proseguir los intercambios tripartitos sobre la aplicación del Plan de Acción. Además, subrayaron la importancia de mantener y acelerar el ritmo de las reformas para ofrecer respuestas estratégicas eficaces y sostenibles.

³⁶ [*The future of European competitiveness* \[El futuro de la competitividad europea\]: informe de Mario Draghi.](#)

Al congregarse a los Estados miembros, la Comisión y los interlocutores sociales nacionales y de la UE, la reunión del Grupo de Análisis de Políticas del Comité de Empleo reafirmó el valor estratégico del diálogo tripartito como piedra angular del modelo social de la UE. Sirvió de plataforma estructurada para que los representantes de los empleadores y los trabajadores pudieran colaborar directamente con los responsables políticos nacionales y de la UE, permitiendo intercambios constructivos sobre prioridades compartidas. El Comité de Empleo seguirá fomentando las oportunidades de reforzar la responsabilidad compartida sobre los objetivos comunes y proporcionará ejemplos concretos de avances, al tiempo que definirá los ámbitos en los que es necesario seguir trabajando de forma conjunta.
