



Consejo de la
Unión Europea

Bruselas, 22 de marzo de 2024
(OR. en)

8153/24

SOC 233
EMPL 135
EDUC 101
JEUN 66
ECOFIN 357
COMPET 372
MI 363
MIGR 140
DIGIT 92
ENV 365
FISC 61
SAN 198
GENDER 51

NOTA DE TRANSMISIÓN

De:	Por la secretaria general de la Comisión Europea, D. ^a Martine DEPREZ, directora
Fecha de recepción:	21 de marzo de 2024
A:	D. ^a Thérèse BLANCHET, secretaria general del Consejo de la Unión Europea
N.º doc. Ción.:	COM(2024) 131 final
Asunto:	COMUNICACIÓN DE LA COMISIÓN AL PARLAMENTO EUROPEO, AL CONSEJO, AL COMITÉ ECONÓMICO Y SOCIAL EUROPEO Y AL COMITÉ DE LAS REGIONES Escasez de mano de obra y de personal cualificado en la UE: un plan de acción

Adjunto se remite a las delegaciones el documento COM(2024) 131 final.

Adj.: COM(2024) 131 final



Bruselas, 20.3.2024
COM(2024) 131 final

**COMUNICACIÓN DE LA COMISIÓN AL PARLAMENTO EUROPEO, AL
CONSEJO, AL COMITÉ ECONÓMICO Y SOCIAL EUROPEO Y AL COMITÉ DE
LAS REGIONES**

Escasez de mano de obra y de personal cualificado en la UE: un plan de acción

1. INTRODUCCIÓN

Durante casi un decenio, la escasez de mano de obra y de personal cualificado ha ido en aumento en todos los Estados miembros. Aunque esta tendencia se vio temporalmente interrumpida por la pandemia de COVID-19, después de esta la escasez volvió a incrementarse drásticamente a raíz de la recuperación económica de los Estados miembros, los cambios en la demanda de capacidades y el panorama demográfico, así como debido a las consecuencias de los cambios geopolíticos en curso y la ambición de la UE de lograr una autonomía estratégica abierta. La escasez de mano de obra y de personal cualificado sigue siendo elevada pese a la desaceleración económica de los últimos tiempos. Recientemente, la Comisión ha señalado cuarenta y dos ocupaciones que considera que adolecen de escasez de mano de obra en la UE ⁽¹⁾. Además, las empresas informan cada vez más a menudo de que no logran dar con personal con las capacidades específicas necesarias para cubrir sus vacantes ⁽²⁾.

La escasez de mano de obra y de personal cualificado tiene implicaciones tanto económicas como sociales y constituye un reto que debe abordarse con urgencia. A menos que se logre paliar esta escasez, se corre el riesgo de que merme la capacidad de innovación de la UE y su atractivo para las inversiones, de manera que se debilite su competitividad y se frene su potencial de crecimiento y la financiación de su modelo de bienestar social. También existe el riesgo de que aumenten las desigualdades y que las personas no logren seguir el ritmo de unos cambios demasiado rápidos, lo cual tendría consecuencias negativas para la cohesión de nuestras sociedades y la salud de nuestras democracias. Además, la escasez de trabajadores con las capacidades necesarias podría suponer una traba para las transiciones ecológica y digital, así como para la competitividad, la seguridad y la autonomía estratégica abierta de la UE, en un momento en el que es necesario reforzar todas ellas para garantizar la resiliencia de la Unión. Si bien la escasez puede dar lugar, en algunos casos, a una mejora de las condiciones de trabajo y a una mejor inclusión de las personas pertenecientes a grupos infrarrepresentados debido al aumento de la competencia entre empleadores para atraer a trabajadores, también puede ocasionar una mayor intensidad y presión laborales a los trabajadores de los sectores y ocupaciones a los que afecta.

Los interlocutores sociales, al estar más próximos al mercado laboral, también a nivel sectorial, conocen bien las necesidades de los empleadores y los trabajadores. Esta es la razón por la que, el 31 de enero de 2024, la presidenta Von der Leyen, junto con la Presidencia belga del Consejo de la UE, convocó una Cumbre de Interlocutores Sociales en Val Duchesse. La Declaración de Val Duchesse ⁽³⁾ incluía un claro compromiso de incorporar a más personas al mercado laboral, mejorar las condiciones de trabajo, facilitar el reconocimiento de las cualificaciones e integrar a los trabajadores procedentes del extranjero a través del diálogo social y la negociación colectiva.

⁽¹⁾ Propuesta de Reglamento del Parlamento Europeo y del Consejo, por el que se establece una Reserva de Talentos de la UE [COM(2023) 716]; si los legisladores aprueban esta propuesta, allanará el camino hacia un enfoque estratégico para cubrir las vacantes de aquellas ocupaciones con escasez de mano de obra.

⁽²⁾ Encuesta Flash del Eurobarómetro FL529 (2023): *European Year of Skills - Skills shortages, recruitment and retention strategies in small and medium-sized enterprises* [«Año Europeo de las Competencias: escasez de personal cualificado y estrategias de contratación y retención en las pequeñas y medianas empresas», documento en inglés]. Para más detalles, véase el punto 2.2.

⁽³⁾ [Declaración tripartita en favor de un diálogo social europeo próspero, firmada el 31 de enero de 2024 en Val Duchesse](#) [documento en inglés].

La UE no parte de cero. El presente plan de acción se basa en las numerosas iniciativas que la UE, los Estados miembros y los interlocutores sociales ya han puesto en marcha, incluido el Año Europeo de las Competencias que está en curso. Su finalidad es guiar las medidas pertinentes a corto y medio plazo, poniendo en práctica acciones concretas nuevas, especialmente a nivel sectorial, que la UE, los Estados miembros y los interlocutores sociales llevarán o deberían llevar a cabo para hacer frente a los retos que plantea la escasez de mano de obra y de personal cualificado. Además, prepara el terreno para posibles actuaciones o iniciativas en el futuro.

2. FACTORES CLAVE DE LA ESCASEZ, EL PAPEL DEL DIÁLOGO SOCIAL Y PRINCIPALES ÁMBITOS DE ACTUACIÓN

La revisión anual de 2023 de la evolución social y del empleo en Europa ⁽⁴⁾, titulada «Abordar la escasez de mano de obra y las carencias de personal cualificado en la UE», facilitó datos contrastados y análisis sólidos sobre la escasez persistente de mano de obra y las necesidades cambiantes de capacidades en la UE. En dicha revisión, se señalaban los tres factores clave que provocan la escasez de mano de obra y de personal cualificado en toda la UE, que se indican a continuación:

- **El cambio demográfico, que reduce la oferta de mano de obra y aumenta la demanda de determinados servicios.** Entre 2009 y 2023, la población en edad laboral de la UE se redujo de 272 millones a 263 millones ⁽⁵⁾, y se prevé que siga disminuyendo hasta los 236 millones de aquí a 2050. Paralelamente, están aumentando las necesidades asistenciales de la población de edad más avanzada. El efecto combinado de una disminución de la población en edad laboral y un incremento de la demanda de servicios determinados, como la asistencia sanitaria y la atención a la dependencia, contribuirá inevitablemente, de forma significativa, a la escasez de mano de obra a medio y largo plazo ⁽⁶⁾.
- **El crecimiento notable del empleo que se prevé como consecuencia de las transiciones ecológica y digital, el aumento de la necesidad de seguridad y la búsqueda de una autonomía estratégica abierta y una mayor resiliencia repercuten en los conjuntos de capacidades necesarios en el mercado laboral.** En la actualidad, la falta de capacidades profesionales afecta a todos los niveles de cualificación y a toda clase de perfiles académicos y técnicos, y es especialmente acusada en ámbitos como la ciencia, la tecnología, la ingeniería y las matemáticas.
- **Malas condiciones de trabajo en determinadas ocupaciones y sectores dificultan la cobertura de puestos vacantes o la retención de los trabajadores.** Unas condiciones de trabajo inadecuadas y extenuantes, tales como una presión laboral por encima de la media y unos salarios bajos, son un factor clave que explica la escasez persistente de mano de obra en algunas ocupaciones y sectores.

⁽⁴⁾ Comisión Europea (2023): *Employment and Social Developments in Europe, Annual Review 2023* [«Evolución social y del empleo en Europa. Revisión anual de 2023», documento en inglés].

⁽⁵⁾ Población a 1 de enero por grupo de edad y sexo. Fuente: Eurostat, demo_pjangroup.

⁽⁶⁾ Comunicación de la Comisión titulada «Cambio demográfico en Europa: conjunto de instrumentos de actuación» [COM(2023) 577 final], Estrategia Europea de Cuidados [COM(2022) 440] e Informes sobre los efectos del cambio demográfico [SWD(2023) 21 y SWD(2020) 109].

A fin de dar continuación a la Declaración de Val Duchesse, la Comisión recabó las opiniones de los interlocutores sociales europeos ⁽⁷⁾ en lo tocante al presente plan de acción. Para ello, organizó una audiencia con ellos el 21 de febrero de 2024. Posteriormente, los interlocutores sociales informaron a la Comisión de su intención de adoptar medidas para atajar el problema de la escasez de mano de obra y de personal cualificado. La mayoría de ellas corren a cargo de una organización patronal o de un sindicato unilateralmente. A nivel sectorial, algunas también son bilaterales y tanto la organización patronal como el sindicato correspondientes participan conjuntamente. La Comisión acoge con satisfacción estas acciones, que se exponen en las secciones de los ámbitos de actuación clave a los que incumben.

Dado que el diálogo social desempeña un papel clave a la hora de atajar la escasez de mano de obra y de personal cualificado, la Cumbre de Val Duchesse solo puede marcar el inicio de un proceso continuado y orientado a los resultados para afrontar este reto.

Con este fin, la Comisión:

- proporcionará financiación para reforzar el trabajo de los interlocutores sociales con objeto de hacer frente a la escasez de mano de obra y de personal cualificado ⁽⁸⁾;
- pide a los interlocutores sociales que presenten proyectos operativos para hacer frente a la escasez actual y la que se prevé;
- invita a los interlocutores sociales a que, en el marco del diálogo social, centren sus esfuerzos en los sectores concretos con mayores carencias.

Partiendo del citado análisis de la evolución social y del empleo en Europa, así como las observaciones de los interlocutores sociales, el presente plan de acción abarca **los siguientes ámbitos de actuación clave** a escala de la UE, nacional, regional y de los interlocutores sociales:

1. Contribuir a la **activación** de las personas infrarrepresentadas en el mercado laboral.
2. Facilitar ayudas dirigidas a **las capacidades, la formación y la educación**.
3. Mejorar las **condiciones de trabajo**.
4. Mejorar una **movilidad de los trabajadores y los aprendientes dentro de la UE que se ajuste a sus necesidades**.
5. **Atraer talento de fuera** de la UE.

⁽⁷⁾ Los interlocutores sociales europeos son las organizaciones patronales y sindicales a escala de la UE que participan en el diálogo social europeo, tal como se establece en los artículos 154 y 155 del Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea. En una Comunicación de la Comisión de 1993 se establecieron los criterios que deben cumplir las organizaciones europeas de interlocutores sociales [COM(93) 600 final]. La Comisión publica periódicamente una lista de las organizaciones europeas de interlocutores sociales reconocidas. En septiembre de 2023, la lista incluía ochenta y ocho organizaciones.

⁽⁸⁾ A través de las líneas presupuestarias correspondientes a las prerrogativas en materia de diálogo social, la Comisión contribuye a los proyectos de los interlocutores sociales europeos y nacionales poniendo en marcha cada año dos convocatorias abiertas de propuestas sobre el diálogo social y medidas de información y formación para los trabajadores. Los proyectos permiten a los interlocutores sociales desarrollar capacidades e intercambiar conocimientos en ámbitos relacionados con la escasez de mano de obra y de personal cualificado.

3. ÁMBITOS DE ACTUACIÓN CLAVE PARA HACER FRENTE A LA ESCASEZ DE MANO DE OBRA Y DE PERSONAL CUALIFICADO

3.1. Contribuir a la activación de las personas infrarrepresentadas en el mercado laboral.

Es esencial aumentar la participación en el mercado laboral para hacer frente a la escasez de mano de obra. A pesar de la continua mejora de la tasa de empleo de la UE, fuera del mercado laboral sigue quedando un importante potencial desaprovechado. En general, un 21 % de la población actual de entre veinte y sesenta y cuatro años sigue inactiva ⁽⁹⁾. Puede aumentarse la participación en el mercado laboral procurando una mayor inserción laboral de los grupos de población que actualmente están infrarrepresentados en el mercado, especialmente en las zonas rurales y costeras y en las regiones remotas y ultraperiféricas ⁽¹⁰⁾. Entre estos grupos se encuentran las mujeres, los trabajadores poco cualificados (es decir, las personas que han cursado a lo sumo la educación secundaria), los trabajadores de más edad, los jóvenes, las personas de origen inmigrante ⁽¹¹⁾, o bien racial o étnico minoritario, y las personas con discapacidad. Los tres primeros grupos encierran el potencial desaprovechado más elevado. Si su tasa de actividad en la UE aumentara hasta alcanzar la de los tres Estados miembros con las tasas de actividad más elevadas en estos grupos (gráfico 1), de aquí a 2030 accederían al mercado laboral 17, 13 y 11 millones de personas nuevas de cada grupo, respectivamente ⁽¹²⁾.

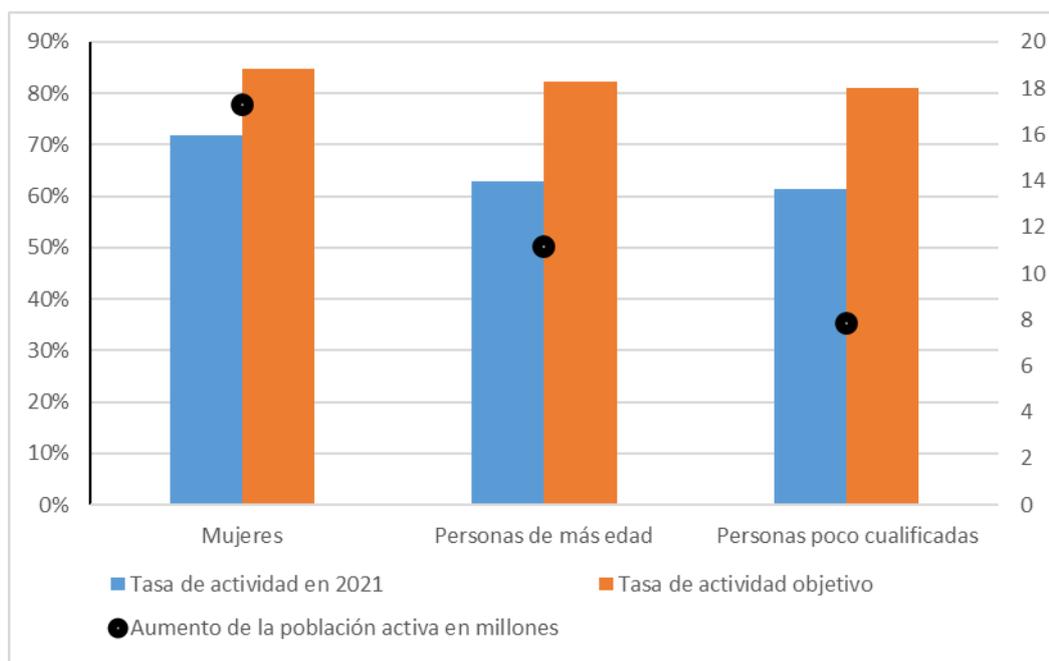
⁽⁹⁾ En el concepto de jóvenes inactivos también se incluye a los que están cursando estudios.

⁽¹⁰⁾ Las regiones ultraperiféricas de la UE sufren las tasas más elevadas de desempleo juvenil de la Unión y tienen niveles especialmente elevados de ninis.

⁽¹¹⁾ Este grupo incluye tanto a los nacionales de terceros países como a los nacionales de los Estados miembros de la UE que tenían originalmente nacionalidad de un tercer país y han pasado a ser ciudadanos de la UE, así como a los ciudadanos de la UE con progenitores nacidos en el extranjero.

⁽¹²⁾ Comisión Europea (2023): *Employment and Social Developments in Europe, Annual Review 2023* [«Evolución social y del empleo en Europa. Revisión anual de 2023», documento en inglés]. Estas cifras no son acumulativas, ya que los tres grupos se solapan. En el caso de las mujeres y las personas poco cualificadas, este potencial se debe a que suponen un porcentaje relativamente alto de la población, mientras que, en el caso de los trabajadores de más edad, se debe a la brecha relativamente amplia entre sus tasas de actividad y las de los países con los mejores datos.

Gráfico 1. Las mujeres, las personas de más edad y los trabajadores poco cualificados constituyen el sector de población activa con el mayor potencial desaprovechado de la UE



Fuente: Evolución social y del empleo en Europa (ESDE) en 2023.

Nota: La tasa de actividad objetivo (eje izquierdo) es la tasa de actividad media de los tres Estados miembros con las tasas más elevadas en cada uno de estos grupos. El aumento de la población activa a escala de la UE (eje derecho) muestra el posible número adicional de población activa si se alcanzara la tasa de actividad objetivo.

Los principales obstáculos al empleo varían en relación con cada grupo infrarrepresentado. Las mujeres presentan tasas de empleo más bajas y una proporción significativamente mayor de empleo a tiempo parcial que los hombres, debido principalmente al reparto desigual del trabajo doméstico no remunerado y de las responsabilidades en el ámbito de los cuidados. También existen otros obstáculos estructurales, como la falta de una oferta de educación infantil⁽¹³⁾ y de atención a la dependencia asequibles y de calidad que permitan a los progenitores y a las personas con responsabilidades de cuidados trabajar a tiempo completo, así como la falta de incentivos fiscales para trabajar más horas. En el caso de las personas que han cursado a lo sumo la educación secundaria, entre los obstáculos al empleo cabe citar la falta de igualdad de oportunidades en el acceso a una educación inclusiva de calidad y la repercusión de unas exigencias de capacidades más elevadas. El empleo de los trabajadores de más edad se ve afectado, a menudo, por la rigidez de las normas de jubilación, por la rápida evolución de los requisitos en materia de capacidades, junto con una menor tasa de participación en actividades de formación, y por unas condiciones de trabajo que no se adaptan a las necesidades específicas de este grupo, también en lo referente a prácticas laborales y lugares de trabajo. Los jóvenes se enfrentan a la segmentación del mercado laboral y sufren una proporción superior a la media de contratos de trabajo irregulares o temporales. Las personas con discapacidad se enfrentan a la falta de lugares de trabajo adaptados y de una educación y procesos de contratación inclusivos. En el caso de las personas de origen inmigrante, o bien racial o étnico minoritario, el desajuste o la inadecuación de las capacidades profesionales, las dificultades con el idioma del país, la discriminación y el

⁽¹³⁾ [Comisión Europea \(2023\): Staff shortages in early childhood education and care \(ECEC\), Policy brief](#) [«Escasez de personal en la educación infantil», informe de la Comisión Europea, documento en inglés].

acceso nulo o limitado a servicios de apoyo ponen trabas a su integración en el mercado laboral.

Por consiguiente, la mejora de las tasas de actividad requiere una amplia gama de políticas adaptadas a cada grupo infrarrepresentado que aborden las causas de origen concretas. Entre ellas, cabe citar medidas para mejorar las ayudas y los incentivos

Polonia tiene previsto crear más de 100 000 nuevas plazas de guardería para niños menores de tres años, combinando la ayuda del Mecanismo de Recuperación y Resiliencia (MRR) y del FSE+.

Un ejemplo de activación en el mercado laboral de grupos infrarrepresentados financiada por el MRR es el *Programa de Empleabilidad Garantizada de los Trabajadores de Italia*. Se prevé que ayude a 3 000 000 beneficiarios. El programa se centra en las mujeres, los desempleados de larga duración, las personas con discapacidad o las personas menores de treinta o mayores de cincuenta y cinco años, que deben representar al menos el 75 % de las personas que se beneficien de él.

al trabajo, como por ejemplo reformas de las políticas activas del mercado de trabajo, reformas tributarias que reduzcan la carga fiscal⁽¹⁴⁾ en el caso de los perceptores de un segundo salario en el hogar y de los trabajadores con bajos ingresos⁽¹⁵⁾, reformas en materia de prestaciones que incrementen los incentivos para la integración en el mercado laboral o reformas de los sistemas de pensiones⁽¹⁶⁾. Las políticas de activación laboral deben complementarse con medidas facilitadoras que proporcionen un acceso efectivo a servicios asequibles y de calidad de educación infantil y de atención a la dependencia.

Ya se han adoptado varias iniciativas de la UE que se están aplicando. La Estrategia para la Igualdad de Género⁽¹⁷⁾ comprende medidas que contribuyen a una mayor participación de las mujeres en el mercado laboral, centrándose en ámbitos como reducir la brecha salarial de género, fomentar el disfrute igualitario de los permisos familiares y fórmulas de trabajo flexibles, así como contar con unos servicios de

educación infantil y de atención a la dependencia de calidad; la Garantía Juvenil⁽¹⁸⁾ y la iniciativa ALMA (Aspirar, Aprender, Dominar, Lograr)⁽¹⁹⁾ hacen hincapié en el desempleo juvenil; el paquete de medidas sobre el empleo de las personas con discapacidad⁽²⁰⁾ se centra en respaldar a los trabajadores con discapacidad; y el Plan de Acción sobre Integración e Inclusión 2021-2027⁽²¹⁾ tiene por objeto mejorar las

⁽¹⁴⁾ La carga fiscal indica la carga fiscal y contributiva que soportan los empleadores y los trabajadores.

⁽¹⁵⁾ Comisión Europea (2023): Informe anual sobre fiscalidad de 2023.

⁽¹⁶⁾ Semestre Europeo de 2023: Recomendaciones específicas por país / Recomendaciones de la Comisión, Dirección General de Asuntos Económicos y Financieros, 24 de mayo de 2023.

⁽¹⁷⁾ Comunicación de la Comisión al Parlamento Europeo, al Consejo, al Comité Económico y Social Europeo y al Comité de las Regiones titulada «Una Unión de la Igualdad: Estrategia para la Igualdad de Género 2020-2025» [COM(2020) 152 final], que forma parte de las [estrategias de la Unión de la Igualdad](#).

⁽¹⁸⁾ Recomendación del Consejo, de 30 de octubre de 2020, relativa a un puente hacia el empleo: refuerzo de la Garantía Juvenil, que sustituye la Recomendación del Consejo, de 22 de abril de 2013, sobre el establecimiento de la Garantía Juvenil (2020/C 372/01) (DO C 372 de 4.11.2020, p. 1).

⁽¹⁹⁾ Véase: «ALMA, una iniciativa de inclusión activa para los jóvenes», Empleo, Dirección General de Empleo, Asuntos Sociales e Inclusión, Comisión Europea (europa.eu).

⁽²⁰⁾ Comunicación de la Comisión titulada «Una Unión de la Igualdad: Estrategia sobre los derechos de las personas con discapacidad para 2021-2030» [COM(2021) 101].

⁽²¹⁾ Comunicación de la Comisión titulada «Plan de Acción en materia de Integración e Inclusión para 2021-2027» [COM(2020) 758].

perspectivas de empleo de las personas de origen inmigrante. En el anexo figura una visión de conjunto de las iniciativas en curso.

Las políticas activas del mercado de trabajo y de empleo son asimismo un aspecto clave de los planes de recuperación y resiliencia de los Estados miembros y de los programas del Fondo Social Europeo Plus (FSE+). La gran mayoría de los Estados miembros promueve una entrada más rápida de los jóvenes en el mercado laboral, como parte de sus compromisos de aplicar la Garantía Juvenil reforzada. Además, para propiciar una mayor activación laboral de las mujeres, muchos Estados miembros prevén inversiones significativas en educación infantil, y varios están apoyando además la activación de las personas de origen inmigrante en el mercado laboral. Por otro lado, varios Estados miembros están reforzando la capacidad de los servicios públicos de empleo y reformando la aplicación de las políticas activas del mercado de trabajo a través del instrumento de apoyo técnico ⁽²²⁾.

Si bien es factible lograr el objetivo principal de la UE de que, de aquí a 2030, ejerza una actividad laboral al menos el 78 % de la población en edad de trabajar, es preciso adoptar medidas añadidas a todos los niveles para activar a los grupos infrarrepresentados y, si es posible, incluso superar el objetivo.

Con ese fin, la Comisión tiene previsto:

- Financiar proyectos de «**cero desempleados de larga duración**» ⁽²³⁾ en el marco del capítulo de innovación social del FSE+ y evaluar los puntos fuertes y débiles de estos proyectos con vistas a difundir las mejores prácticas en toda la UE.
- Financiar proyectos en el marco del capítulo de innovación social del FSE+ relacionados con **la activación laboral y la mejora de las capacidades** de los jóvenes que ni estudian, ni trabajan, ni reciben formación (ninis).
- Financiar proyectos en el marco del instrumento temático del Fondo de Asilo, Migración e Integración (FAMI) con objeto de fomentar **iniciativas multilaterales para la integración de los inmigrantes** en el mercado laboral.
- Analizar las **causas del empleo a tiempo parcial involuntario** para comprender mejor las trabas que impiden que trabajen a tiempo completo los trabajadores a tiempo parcial involuntarios, especialmente las mujeres, y estudiar la posibilidad de una intervención de la UE en este ámbito.
- **Analizar las políticas nacionales de baja por enfermedad** y estudiar sus repercusiones en la salud y la productividad de los trabajadores, a fin de determinar cuáles son las mejores prácticas para los trabajadores y las empresas, como la promoción de un retorno gradual a la actividad tras las bajas por enfermedad prolongadas.
- Evaluar los **efectos de las reformas de las pensiones** que introducen más **posibilidades de acogerse a una jubilación flexible** y de combinar los ingresos de las pensiones con un salario, con vistas a fomentar una mayor participación de los

⁽²²⁾ El IAT es un instrumento que sigue estando disponible a petición de los Estados miembros. Reglamento (UE) 2021/240 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 10 de febrero de 2021, por el que se establece un instrumento de apoyo técnico (DO L 57 de 18.2.2021, p. 1).

⁽²³⁾ Los proyectos de «cero desempleados de larga duración» hacen frente al desempleo de larga duración aplicando estrategias específicas que incluyen la creación de empleo, la garantía de empleo y las redes de apoyo comunitario, a fin de que todas las personas se beneficien de oportunidades de obtener un empleo duradero, especialmente las de mayor edad, dentro de la comunidad o región objetivo.

trabajadores de más edad en el mercado laboral promoviendo un envejecimiento más activo y saludable.

La Comisión insta a los Estados miembros a:

- **Aplicar plenamente las iniciativas de la UE** destinadas a activar laboralmente a los grupos infrarrepresentados, en particular la Garantía Juvenil reforzada, la Recomendación del Consejo relativa a la educación y los cuidados de la primera infancia⁽²⁴⁾, la Recomendación del Consejo sobre la integración de los desempleados de larga duración en el mercado laboral, la Estrategia sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad (2021-2030)⁽²⁵⁾, la Recomendación del Consejo sobre una renta mínima adecuada que procure la inclusión activa⁽²⁶⁾, el Plan de Acción de la UE sobre Integración e Inclusión y la Recomendación del Consejo sobre la igualdad, la inclusión y la participación de la población gitana⁽²⁷⁾.
- Velar por una **coordinación mejor entre los ministerios y los servicios públicos de empleo**, lo cual implica mejorar la recopilación de datos y la focalización en los grupos destinatarios, así como adoptar medidas preventivas que reviertan en una mayor eficacia de las políticas de activación laboral.
- **Llevar a cabo reformas tributarias** que reduzcan la carga fiscal de los perceptores de un segundo salario en el hogar y de los trabajadores con bajos ingresos y, en un sentido más amplio, que desplacen la presión fiscal que se ejerce en el trabajo hacia otras fuentes de ingresos.
- **Llevar a cabo reformas en materia de prestaciones** que aborden los focos de inactividad y que ayuden adecuadamente a quienes puedan trabajar para que se reincorporen de forma progresiva al mercado laboral.

La Comisión acoge con satisfacción la intención de los interlocutores sociales de:

- Garantizar que los **lugares de trabajo sean tolerantes, acogedores y accesibles para todas las personas**, independientemente de su género, edad, nacionalidad y otras circunstancias personales⁽²⁸⁾.
- **Promover la negociación colectiva** para dar con soluciones adaptadas a la promoción del **empleo de los trabajadores de más edad**⁽²⁹⁾.
- Reforzar la **colaboración de los servicios privados de empleo con los públicos** para mejorar la adecuación entre la oferta y la demanda de empleo en toda la UE⁽³⁰⁾.

⁽²⁴⁾ Recomendación del Consejo, de 8 de diciembre de 2022, relativa a la educación y los cuidados de la primera infancia: los objetivos de Barcelona para 2030 (2022/C 484/01). Véase también la Recomendación del Consejo, de 22 de mayo de 2019, relativa a unos sistemas de educación y cuidados de la primera infancia de alta calidad (2019/C 189/02).

⁽²⁵⁾ Comunicación titulada «Una Unión de la Igualdad: Estrategia sobre los derechos de las personas con discapacidad para 2021-2030» [COM(2021) 101].

⁽²⁶⁾ Recomendación del Consejo, de 30 de enero de 2023, sobre una renta mínima adecuada que procure la inclusión activa (2023/C 41/01).

⁽²⁷⁾ Recomendación del Consejo, de 12 de marzo de 2021, sobre la igualdad, la inclusión y la participación de la población gitana (2021/C 93/01).

⁽²⁸⁾ Confederación Europea de Industrias de la Madera (CEI-Bois), Hoteles, Restaurantes y Cafés de Europa (Hotrec), Comité Sindical Europeo de Educación (ETUCE) y Federación Europea de Empresarios de la Educación (EFEE).

⁽²⁹⁾ SMEunited.

⁽³⁰⁾ La Confederación Mundial del Empleo-Europa (WEC).

- Promover el **espíritu empresarial** ⁽³¹⁾, fomentando las capacidades necesarias ⁽³²⁾ y apoyando a los futuros emprendedores en la creación de empresas, en particular animando a las mujeres y a las personas de origen inmigrante a emprender ⁽³³⁾.
- **Activar laboralmente a grupos infrarrepresentados** de manera que se contribuya a la diversidad, la igualdad, la inclusión y la no discriminación ⁽³⁴⁾.
- A escala sectorial, implantar y hacer cumplir el Acuerdo Autónomo «**Mujeres en el sector ferroviario**» con miras a atajar la brecha de género en la mano de obra de este sector ⁽³⁵⁾.

3.2. Facilitar ayudas dirigidas a las capacidades, la formación y la educación.

Empresas de todos los tamaños y sectores de la economía de la UE acusan la escasez de personal cualificado, cuestión especialmente problemática en el caso de las pymes. En respuesta a una encuesta de Eurofound ⁽³⁶⁾, muchas empresas de la UE indicaron que al menos el 60 % de sus nuevos empleados no tenía las capacidades requeridas. Además, en un Eurobarómetro reciente ⁽³⁷⁾, casi cuatro de cada cinco pymes declararon que les resulta difícil encontrar a trabajadores con las capacidades adecuadas, y más de la mitad habían experimentado dificultades para retener a los trabajadores cualificados.

Se prevé que aumente la escasez de personal cualificado con el crecimiento del empleo y las exigencias de las nuevas tareas fruto de las transiciones ecológica y digital, así como en ámbitos en los que la UE necesita potenciar su resiliencia y garantizar su autonomía estratégica abierta. De aquí a 2030, se prevé crear 3,5 millones ⁽³⁸⁾ de puestos de trabajo nuevos en los sectores de las energías renovables ⁽³⁹⁾. La transición a la economía circular también afectará a los mercados laborales en todos los sectores ⁽⁴⁰⁾ y es fundamental desarrollar capacidades para respaldar a todos los sectores de la economía azul. La escasez de personal cualificado en estos ámbitos puede frenar el crecimiento del sector de las tecnologías energéticas limpias ⁽⁴¹⁾. En el ámbito digital, al incrementarse la

⁽³¹⁾ El Grupo Europeo de Empresarios Químicos (ECEG).

⁽³²⁾ Hotrec.

⁽³³⁾ SMEunited.

⁽³⁴⁾ Confederación de Servicios Europeos de Seguridad (CoESS) y Red Sindical Internacional (UNI) Europa, tal como manifestaron en su Declaración conjunta sobre «Diversidad, igualdad, inclusión y no discriminación».

⁽³⁵⁾ La Comunidad de Ferrocarriles Europeos (CCFE) y la Federación Europea de Trabajadores del Transporte (ETF).

⁽³⁶⁾ Encuesta Europea de Empresas de Eurofound (2019).

⁽³⁷⁾ Encuesta Flash del Eurobarómetro FL529 (2023): *European Year of Skills - Skills shortages, recruitment and retention strategies in small and medium-sized enterprises* [«Año Europeo de las Competencias: escasez de personal cualificado y estrategias de contratación y retención en las pequeñas y medianas empresas», documento en inglés].

⁽³⁸⁾ Informe de la Comisión al Parlamento Europeo y al Consejo sobre la situación de la competitividad de las tecnologías energéticas limpias [COM(2023) 652 final].

⁽³⁹⁾ Comunicación de la Comisión al Parlamento Europeo, al Consejo Europeo, al Consejo, al Comité Económico y Social Europeo y al Comité de las Regiones titulada «Plan REPowerEU» [COM(2022) 230 final].

⁽⁴⁰⁾ *Impacts of circular economy policies on the labour market* [«Repercusiones de las políticas de economía circular en el mercado laboral», documento en inglés], Oficina de Publicaciones de la UE.

⁽⁴¹⁾ Informe de la Comisión al Parlamento Europeo y al Consejo sobre la situación de la competitividad de las tecnologías energéticas limpias [COM(2023) 652 final].

utilización de tecnologías avanzadas como la inteligencia artificial (IA) y los macrodatos, además de los riesgos crecientes en materia de ciberseguridad, aumentarán también las necesidades de capacitación profesional ⁽⁴²⁾. Incluso en la actualidad, aproximadamente el 63 % de las empresas de la UE que intentan contratar a especialistas en tecnologías de la información y de las comunicaciones (TIC) tiene problemas para cubrir esas vacantes ⁽⁴³⁾, y se prevé que su demanda se duplique con creces de aquí a 2030 ⁽⁴⁴⁾. La escasez de mano de obra y de personal cualificado también afecta a la industria de defensa, que es clave para la seguridad y la prosperidad a largo plazo de la UE, y este déficit puede incrementarse en el futuro debido a la inversión insuficiente en nuevos programas de defensa y a la necesidad de atraer a más jóvenes talentos ⁽⁴⁵⁾.

La creciente proporción de jóvenes con niveles muy bajos de capacidades básicas acentúa el riesgo de futuras situaciones de escasez de personal cualificado. Las encuestas internacionales a gran escala, entre ellas el Programa para la Evaluación Internacional de Alumnos (PISA), arrojan indicios claros de que los jóvenes carecen cada vez más de capacidades básicas de lectura y escritura, matemáticas y ciencias. Al mismo tiempo, está disminuyendo la proporción de jóvenes con resultados excelentes ⁽⁴⁶⁾. Las personas con un nivel muy bajo de capacidades básicas se encontrarán con problemas importantes para acceder al mercado laboral debido a su empleabilidad limitada. Mejorar el rendimiento de los sistemas educativos contribuiría a evitar situaciones de escasez de personal cualificado en el futuro. Será esencial abordar la creciente falta de profesores cualificados, también con miras a preservar las capacidades básicas y los resultados educativos.

En el marco del Espacio Europeo de Educación ⁽⁴⁷⁾, la UE promueve el desarrollo de una educación inclusiva y de calidad que ofrezca igualdad de oportunidades desde una edad temprana, en sintonía con el primer principio del pilar europeo de derechos sociales. El gasto en educación está vinculado a altas tasas de rentabilidad, especialmente cuando se combina con reformas que otorgan a los sistemas educativos mayor agilidad y capacidad de respuesta a las necesidades del mercado laboral ⁽⁴⁸⁾. La educación y la

⁽⁴²⁾ La inversión en estas capacidades se promueve en la propuesta de la Comisión de un Reglamento sobre la Inteligencia Artificial, el programa estratégico de la Década Digital para 2030, la Comunicación de la Comisión relativa a colmar la brecha de talento en materia de ciberseguridad para impulsar la competitividad, el crecimiento y la resiliencia de la UE, la Recomendación del Consejo sobre la mejora de la provisión de capacidades y competencias digitales en la educación y la formación, el programa Europa Digital, el conjunto de medidas de innovación en materia de IA y algunos de los proyectos de centros de excelencia profesional.

⁽⁴³⁾ Encuesta de la UE sobre el uso de las TIC y el comercio electrónico en las empresas.

⁽⁴⁴⁾ Comisión Europea (2023): *Employment and Social Developments in Europe, Annual Review 2023* [«Evolución social y del empleo en Europa. Revisión anual de 2023», documento en inglés].

⁽⁴⁵⁾ Comunicación conjunta de la Comisión al Parlamento Europeo, al Consejo Europeo, al Consejo, al Comité Económico y Social Europeo y al Comité de las Regiones sobre una nueva Estrategia Industrial de Defensa Europea [JOIN(2024) 10 final].

⁽⁴⁶⁾ Según los datos más recientes de PISA, el porcentaje de jóvenes (de quince años) con un nivel muy bajo en estas capacidades básicas aumentó del 22,9 % en 2018 al 29,5 % en 2022 en el campo de las matemáticas (<https://www.oecd.org/publication/pisa-2022-results/>).

⁽⁴⁷⁾ Comunicación de la Comisión relativa a la consecución del Espacio Europeo de Educación de aquí a 2025 [COM(2020) 625 final] y Resolución del Consejo, de 26 de febrero de 2021, relativa a un marco estratégico para la cooperación europea en el ámbito de la educación y la formación con miras al Espacio Europeo de Educación y más allá (2021-2030) (2021/C 66/01).

⁽⁴⁸⁾ Comisión Europea, Dirección General de Educación, Juventud, Deporte y Cultura, Red Europea de Expertos en Economía de la Educación (EENEE), Algan, Y., Brunello, G., Goreichy, E., Hristova, A. (2021): *Boosting social and economic resilience in Europe by investing in education* [«Impulsar la

formación iniciales deben dotar a las personas de las capacidades necesarias para un mundo laboral cambiante en un contexto de cambio tecnológico y automatización, entre ellas competencias digitales, empresariales, sociales, ecológicas y cívicas. La mejora de la colaboración entre la enseñanza secundaria superior y terciaria, incluida la educación y formación profesionales, por un lado, y los agentes del mercado laboral, por otro, favorece que la educación se ajuste en mayor medida a las necesidades del mercado laboral.

Es fundamental que los trabajadores tengan una formación continua a lo largo de su trayectoria profesional para satisfacer las necesidades cambiantes de capacidades. A tal fin, los Estados miembros se han comprometido a adoptar medidas para alcanzar el objetivo principal del Plan de Acción del Pilar Europeo de Derechos Sociales ⁽⁴⁹⁾ referente a la educación de adultos, según el cual, de aquí a 2030, al menos el 60 % de todos los adultos deberían participar en actividades de formación todos los años.

Varias iniciativas de la UE ya contribuyen a hacer frente a la escasez de personal cualificado, pero su aplicación debe reforzarse, también desde un enfoque sectorial. La Agenda de Capacidades Europea ⁽⁵⁰⁾ es el marco estratégico de la UE para abordar la necesidad de capacitación y reciclaje profesional. En ella se proponían doce acciones para impulsar las transiciones digital y ecológica, promover una recuperación justa, garantizar la competitividad y reforzar la resiliencia. Todas ellas están ya en marcha, incluidas las iniciativas relativas a las cuentas de aprendizaje individuales ⁽⁵¹⁾, las microcredenciales ⁽⁵²⁾, los itinerarios de mejora de las capacidades para adultos poco cualificados ⁽⁵³⁾ y la educación y formación profesionales ⁽⁵⁴⁾. La Comunicación titulada «El aprovechamiento del talento en las regiones de Europa» ⁽⁵⁵⁾ propone un marco político para que todas las regiones resulten atractivas, entre otras cosas mediante la capacitación y el reciclaje profesional. Así pues, aborda el difícil fenómeno de la «fuga de cerebros» que afecta a algunas de las regiones europeas. Ahora la atención debe centrarse en su aplicación, para que estas regiones puedan hacer frente a la escasez de personal cualificado existente. En el Pacto por las Capacidades, se han creado veinte asociaciones sectoriales con el compromiso de mejorar las capacidades de más de 10 millones de personas. Es preciso velar por el cumplimiento efectivo de los compromisos vigentes, especialmente destinando recursos financieros suficientes a estos programas, al tiempo que se sigue fomentando una mayor implicación. También se han creado varias Academias de Capacidades de la UE para hacer frente a la escasez de personal cualificado específico en

resiliencia social y económica en Europa invirtiendo en educación», documento en inglés]. Informe analítico de la EENEE n.º 42, Oficina de Publicaciones de la Unión Europea, Luxemburgo.

⁽⁴⁹⁾ Véase la Comunicación de la Comisión titulada «Plan de Acción del Pilar Europeo de Derechos Sociales» [COM(2021) 102].

⁽⁵⁰⁾ Comunicación de la Comisión, de 1 de julio de 2020, titulada «Agenda de Capacidades Europea para la competitividad sostenible, la equidad social y la resiliencia» [COM(2020) 274].

⁽⁵¹⁾ Recomendación del Consejo, de 16 de junio de 2022, relativa a las cuentas de aprendizaje individuales (2022/C 243/03).

⁽⁵²⁾ Recomendación del Consejo, de 16 de junio de 2022, relativa a un enfoque europeo de las microcredenciales para el aprendizaje permanente y la empleabilidad (2022/C 243/02).

⁽⁵³⁾ Recomendación del Consejo, de 19 de diciembre de 2016, relativa a Itinerarios de mejora de las capacidades: Nuevas oportunidades para adultos (2016/C 484/01).

⁽⁵⁴⁾ Recomendación del Consejo, de 24 de noviembre de 2020, sobre la educación y formación profesionales (EFP) para la competitividad sostenible, la equidad social y la resiliencia (2020/C 417/01).

⁽⁵⁵⁾ Comunicación de la Comisión titulada «El aprovechamiento del talento en las regiones de Europa» [COM(2023) 32 final].

sectores clave. La Academia de la Alianza Europea de Baterías⁽⁵⁶⁾, que ha recibido financiación semilla del FSE+, ya ha impartido formación directamente a unos 50 000 trabajadores, con más de 100 000 beneficiarios indirectos. Otras academias de capacidades, como la de cibercapacidades, la Academia de la Nueva Bauhaus Europea destinada al sector de la construcción y las creadas a raíz del Reglamento sobre la industria de cero emisiones netas⁽⁵⁷⁾, contribuirán a los esfuerzos formativos a gran escala para respaldar la doble transición, especialmente en ámbitos relacionados, entre otros, con el hidrógeno, la energía solar, las materias primas y la energía eólica. El Año Europeo de las Competencias en curso pone de relieve la manera en que todas estas acciones pueden contribuir a atajar la escasez de mano de obra y de personal cualificado.

Las medidas de mejora de las capacidades financiadas por el Mecanismo de Recuperación y Resiliencia y el FSE+ en **Grecia** promoverán, entre otras cosas, las capacidades digitales y ecológicas de más de medio millón de beneficiarios. La inversión ha ido precedida de una reforma del sistema de aprendizaje permanente para garantizar la adecuación de la formación ofrecida al mercado laboral.

En el marco de su Plan de Recuperación y Resiliencia, **Letonia** puso en marcha cuentas de aprendizaje individuales que ya están ayudando a 3 500 adultos.

Portugal ayudó al menos a 100 000 adultos a mejorar sus niveles de cualificación con el apoyo del MRR.

Mejorar la recogida de datos sobre la escasez de mano de obra y de personal cualificado es vital para diseñar políticas mejores. Las principales fuentes de datos sobre la escasez de mano de obra y de personal cualificado en la UE son las estadísticas de Eurostat sobre vacantes de empleo y las fuentes basadas en encuestas, como las encuestas a empresas y consumidores de la UE, las encuestas sobre los servicios de empleo europeos (EURES), las encuestas sobre la escasez de personal cualificado y las previsiones del Cedefop, así como nuevas fuentes de datos como el Centro de Inteligencia Web de Eurostat⁽⁵⁸⁾. Con todo, es preciso invertir más esfuerzos para emprender acciones concertadas que mejoren la disponibilidad y la cobertura de los datos, especialmente los relativos al cambio demográfico.

Las políticas e inversiones de los Estados miembros para hacer frente a la escasez de mano de obra y de personal cualificado se benefician de un apoyo sustancial del presupuesto de la UE (65 000 millones EUR).

El FSE+, en particular, apoya la educación y formación profesionales, los períodos de aprendizaje profesional, el aprendizaje permanente y las transiciones profesionales. El MRR contribuye a las reformas e inversiones de los Estados miembros en el ámbito de la educación y las capacidades en un sentido amplio, por ejemplo mediante reformas para

⁽⁵⁶⁾ La Comisión Europea puso en marcha la Alianza Europea de Baterías en octubre de 2017 con el objetivo de convertir a la UE en líder mundial en materia de tecnología de baterías sostenibles. La alianza, coordinada por el Instituto Europeo de Innovación y Tecnología (EIT), cuenta con setecientos miembros procedentes de la industria. La Academia de la Alianza Europea de Baterías se creó en el marco de dicha alianza para hacer frente a la escasez de personal cualificado en la cadena de valor europea de la producción de baterías y se prevé que forme a 800 000 trabajadores de aquí a 2025. El EIT también gestionará la Academia de la Energía Solar Fotovoltaica Europea, que se pondrá en marcha en 2024. El Campus del EIT concentra la cartera de iniciativas de educación y formación en una ventanilla única que ofrece itinerarios de aprendizaje flexibles para la mejora de las capacidades de los aprendientes y las empresas.

⁽⁵⁷⁾ Propuesta de Reglamento del Parlamento Europeo y del Consejo, por el que se establece un marco de medidas para reforzar el ecosistema europeo de fabricación de productos de tecnologías de cero emisiones netas (Ley sobre la industria de cero emisiones netas) [COM(2023) 161 final].

⁽⁵⁸⁾ [Estadísticas de vacantes de empleo](#) y el [Centro de Inteligencia Web](#) de Eurostat, así como la herramienta de análisis de los puestos vacantes [skills OVATE](#).

mejorar la información estratégica, el desarrollo y la gobernanza en materia de capacidades, incluido el reconocimiento de cualificaciones. Además, pone a disposición apoyo técnico para las reformas nacionales destinadas a mejorar la calidad y la financiación de la educación y la formación de adultos.

A pesar de las numerosas iniciativas de la UE, los Estados miembros y los interlocutores sociales, es necesario acelerar su aplicación y aprovechar mejor el potencial de la financiación europea con vistas a alcanzar el objetivo de la UE de que, de aquí a 2030, al menos el 60 % de todos los adultos participen en actividades de formación todos los años, así como hacer realidad el primer principio del Pilar Europeo de Derechos Sociales sobre educación, formación y aprendizaje permanente.

Con ese fin, la Comisión tiene previsto:

- **Promover la creación y puesta en marcha de nuevas asociaciones sectoriales y regionales en materia de capacidades** en el marco del Pacto por las Capacidades ⁽⁵⁹⁾, contribuir a poner en marcha e impulsar el trabajo de todas las **Academias de Capacidades** en el ámbito de las tecnologías de cero emisiones netas y las cibercapacidades, en particular a través de las **Alianzas de los planes de cooperación sectorial**. La Comisión también ayudará a los miembros del Pacto ofreciendo información sobre la financiación disponible para la capacitación y el reciclaje profesional.
- Cofinanciar **más centros de excelencia profesional** ⁽⁶⁰⁾, marcándose el objetivo de al menos cien proyectos de aquí a 2027, para contribuir al desarrollo, la innovación y las estrategias de especialización inteligente a escala europea y regional.
- Colaborar con los Estados miembros y los interlocutores sociales para adoptar en 2025 una **nueva Declaración sobre la educación y formación profesionales (EFP)** en el contexto del Proceso de Copenhague ⁽⁶¹⁾, a fin de seguir adaptando las medidas políticas y las reformas en el ámbito de la EFP a la evolución del mercado laboral y a las repercusiones del desarrollo tecnológico, como la inteligencia artificial.
- **Mejorar la información estratégica y la recopilación de datos sobre las capacidades** en estrecha coordinación con las agencias de la UE (Eurofound, la Autoridad Laboral Europea y el Cedefop), a fin de ampliar el alcance de la información armonizada y comparable disponible sobre la escasez de mano de obra y de personal cualificado en la UE.

La Comisión insta a los Estados miembros a:

⁽⁵⁹⁾ En este contexto, se invita a los Estados miembros a poner en marcha pactos nacionales o regionales por las capacidades en el ámbito agroalimentario para fomentar la aplicación de la estrategia de capacitación y reciclaje profesional de la UE que ha desarrollado la asociación a gran escala, a fin de orientar mejor las herramientas y adaptarlas a las especificidades locales del sector agrícola.

⁽⁶⁰⁾ Los centros de excelencia profesional están formados por redes de socios que desarrollan «ecosistemas de capacidades» locales para dotar de capacidades de alta calidad en el ámbito de la formación profesional a jóvenes y adultos, y que contribuyen al desarrollo, la innovación, los clústers industriales, las estrategias de especialización inteligente y la inclusión social a escala regional.

⁽⁶¹⁾ La Declaración de Copenhague de 2002 puso en marcha la estrategia europea para una mejor cooperación en materia de EFP, comúnmente denominada «el Proceso de Copenhague». Dicho proceso ofrece una plataforma tripartita para intensificar, complementar y poner en práctica la política de EFP de la UE a través de una serie de declaraciones. La actual, la Declaración de Osnabrück, expira a finales de 2025.

- **Aplicar plenamente las iniciativas de la Agenda de Capacidades Europea** con la participación de los interlocutores sociales y las partes interesadas pertinentes, impulsando un enfoque sectorial que aborde las situaciones de escasez más acuciantes de la UE. En particular, los Estados miembros deben instaurar sistemas para proporcionar a los adultos cuentas de aprendizaje individuales, contribuir al desarrollo, la implantación y el reconocimiento de las microcredenciales, poner en práctica los proyectos de implantación nacionales en respuesta a la Recomendación del Consejo de 2020 sobre la educación y formación profesionales, colmar las lagunas que se han puesto de relieve en el informe de evaluación ⁽⁶²⁾ sobre la Recomendación del Consejo relativa a Itinerarios de mejora de las capacidades y aplicar las recomendaciones del Consejo referidas a la educación y la formación digitales.
- Contribuir al establecimiento de **asociaciones en materia de capacidades** en el marco del Pacto por las Capacidades y a la implantación de las **Academias de Capacidades** para una industria de cero emisiones netas, especialmente poniendo a disposición una financiación suficiente.
- Desarrollar y aplicar **estrategias nacionales integrales en materia de capacidades a medida** en las que participen las partes interesadas pertinentes, incluidos los interlocutores sociales, y adaptadas a las circunstancias nacionales.
- **Elaborar análisis del mercado laboral**, así como información estratégica y previsiones en relación con las capacidades, y utilizar la información que brinden para revisar los planes de estudios de los programas de formación, haciendo hincapié en aquellos sectores con escasez de personal cualificado.
- **Adaptar los planes de estudios** de la educación y la formación iniciales a fin de reforzar aquellas capacidades y competencias que permitan a los estudiantes **ajustarse mejor a las necesidades del mercado laboral**, con el apoyo de la Comisión para facilitar el intercambio y la difusión de buenas prácticas, llevar un seguimiento de los graduados y, en consenso con los Estados miembros, supervisar las reformas nacionales ⁽⁶³⁾.

La Comisión acoge con satisfacción la intención de los interlocutores sociales de:

- **Desarrollar y poner en marcha acciones para promover la capacitación y el reciclaje profesional en el contexto del diálogo social** ⁽⁶⁴⁾, impulsar el reconocimiento de capacidades y ayudar a detectar la escasez de personal cualificado ⁽⁶⁵⁾ con ayuda de los datos y la información estratégica sobre las capacidades que posean.
- Contribuir a la **actualización de los planes de estudios y las cualificaciones de la EFP** y adecuar la oferta de formación a las necesidades de capacidades del mercado

⁽⁶²⁾ Informe de la Comisión al Consejo titulado «Evaluación de la Recomendación del Consejo, de 19 de diciembre de 2016, relativa a Itinerarios de mejora de las capacidades: Nuevas oportunidades para adultos» [COM(2023) 439].

⁽⁶³⁾ Por ejemplo, en el contexto del Laboratorio de Aprendizaje.

⁽⁶⁴⁾ Asociación europea de comercio al por menor, al por mayor e internacional (EuroCommerce) y Consejo de Empresarios Europeos del Metal, la Ingeniería y las Industrias Tecnológicas (Ceemet).

⁽⁶⁵⁾ Hotrec.

laboral, con ayuda de los datos y la información estratégica sobre las capacidades de la que se disponga ⁽⁶⁶⁾.

- Fomentar los **períodos de aprendizaje profesional** ⁽⁶⁷⁾ y las asociaciones entre los proveedores de EFP y los empleadores ⁽⁶⁸⁾, **potenciar los marcos de la EFP** mediante la creación de centros de formación sectoriales ⁽⁶⁹⁾, respaldar las actividades de orientación, las mentorías, el aprendizaje entre iguales y las capacidades empresariales ⁽⁷⁰⁾, así como promover el desarrollo de capacidades ecológicas, digitales y con perspectivas de futuro ⁽⁷¹⁾.
- A nivel sectorial, seguir colaborando en el ámbito de las microcredenciales y **formar a trabajadores de los servicios de atención a la dependencia** para que presten cuidados más centrados en las personas y adquieran las capacidades necesarias a fin de digitalizar los servicios basándose en el proyecto «Care4Skills» ⁽⁷²⁾.
- Publicar una **declaración conjunta** dirigida a **afrontar la escasez de personal cualificado y de mano de obra** y utilizar la Red Europea de Servicios Públicos de Empleo a modo de foro para el diálogo, el aprendizaje mutuo y la evaluación comparativa de las políticas con el propósito de corregir los desajustes entre las capacidades y el mercado laboral antes del fin del primer trimestre de 2024 ⁽⁷³⁾.
- Utilizar el diálogo social y la negociación colectiva para abordar la falta de capacidades y mano de obra en el sector de la hostelería, negociando las condiciones de empleo, promoviendo la educación y la formación, y proporcionando un marco de protección para la movilidad de los trabajadores migrantes procedentes de terceros países ⁽⁷⁴⁾.
- **Seguir aprovechando las oportunidades de financiación de la UE** para contribuir a las actividades de capacitación y reciclaje profesional ⁽⁷⁵⁾.

3.3. Mejorar las condiciones de trabajo

Promover unas condiciones de trabajo justas puede ayudar a hacer frente a la escasez de mano de obra en determinados sectores u ocupaciones. Esto se aplica especialmente a algunas profesiones que requieren más capacidades manuales y niveles educativos más

⁽⁶⁶⁾ ECEG.

⁽⁶⁷⁾ Hotrec.

⁽⁶⁸⁾ SMEunited y CEI-Bois.

⁽⁶⁹⁾ CoESS.

⁽⁷⁰⁾ Hotrec y SMEunited.

⁽⁷¹⁾ SGI Europe, ECEG, Unión Europea de Navegación Fluvial y Organización Europea de Patrones de Barco, ETF por Vías Marítimas y Fluviales.

⁽⁷²⁾ Proyecto enmarcado en el Pacto por las Capacidades. Compromiso conjunto de la Federación de Empresarios Sociales Europeos (FESE) y la Federación Sindical Europea de Servicios Públicos (FSESP).

⁽⁷³⁾ UNI-Europa y WEC.

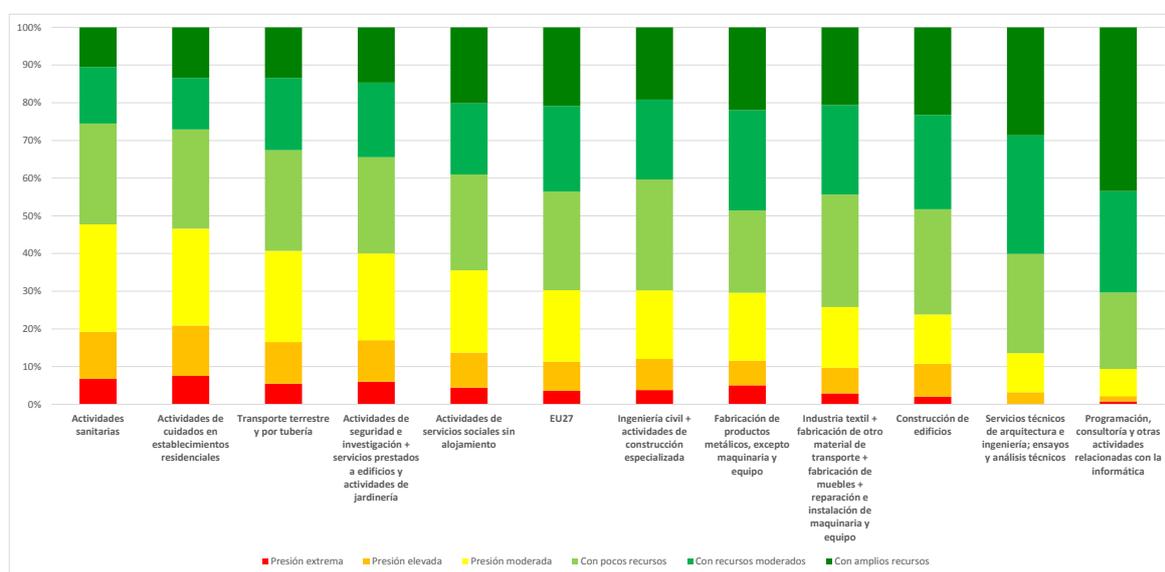
⁽⁷⁴⁾ Hotrec y la Federación Europea de Sindicatos de los Sectores de la Alimentación, la Agricultura y el Turismo (EFFAT).

⁽⁷⁵⁾ ECEG y compromiso conjunto de la FESE y la FSESP.

bajos, o a aquellas con mayores riesgos para la salud y la seguridad, que se caracterizan por una elevada presión laboral ⁽⁷⁶⁾ o salarios bajos ⁽⁷⁷⁾.

Unos **salarios adecuados**, incluidos los salarios mínimos, pueden ayudar a reducir la escasez de mano de obra en determinados sectores, teniendo también en cuenta el coste de la vida y el equilibrio entre la oferta y la demanda de mano de obra en las distintas ubicaciones geográficas. **La salud y la seguridad** en el trabajo, los lugares de trabajo adaptados, la oferta de **oportunidades de formación y desarrollo profesional**, el acceso a una protección social adecuada y un equilibrio adecuado entre la vida profesional y la vida privada, incluido **el derecho a la desconexión** y la adopción de fórmulas de trabajo flexibles, son aspectos que desempeñan todos ellos un papel en la mejora de la calidad del empleo y, por tanto, pueden ayudar a reducir la escasez de mano de obra. La reducción de **la presión laboral** también podría contribuir a atraer y retener a los trabajadores en algunos sectores (gráfico 2).

Gráfico 2. Los trabajadores que más presión laboral padecen son los de los sectores de la salud, la atención residencial y el transporte
Índice de calidad del empleo (%) por subsector, EU-27



Fuente: *Employment and Social Developments in Europe 2023* [«Evolución social y del empleo en Europa 2023», documento en inglés], Comisión Europea (2023), sobre la base de la Encuesta europea sobre las condiciones de trabajo de Eurofound (2021).

Las repercusiones de las condiciones de trabajo en la escasez de mano de obra varían según el sector y la ubicación, lo cual requiere un enfoque que se corresponda con los retos que se afronten. Según Eurofound, más del 40 % de los limpiadores, cocineros y cuidadores, y más del 30 % de los trabajadores de la construcción y los conductores afirman tener grandes dificultades para llegar a fin de mes ⁽⁷⁸⁾. Casi la mitad de los

⁽⁷⁶⁾ La presión laboral es una forma de estrés psicosocial que se padece en el lugar de trabajo cuando los trabajadores tienen más exigencias que recursos (véase el índice de presión laboral de la OCDE).

⁽⁷⁷⁾ Comisión Europea (2023), *Employment and Social Developments in Europe, Annual Review 2023* [«Evolución social y del empleo en Europa. Revisión anual de 2023», documento en inglés] y Encuesta europea sobre las condiciones de trabajo de Eurofound (2021). Más del 40 % de los limpiadores, cocineros y cuidadores, y más del 30 % de los trabajadores de la construcción y los conductores afirman tener grandes dificultades para llegar a fin de mes. Casi la mitad de los trabajadores de los sectores de la asistencia sanitaria, la atención residencial y el transporte se quejan de altos niveles de presión laboral.

⁽⁷⁸⁾ [Encuesta europea sobre las condiciones de trabajo de Eurofound \(2021\)](#).

trabajadores de los sectores de la asistencia sanitaria, la atención residencial y el transporte se quejan de altos niveles de presión laboral ⁽⁷⁹⁾. La escasez en los sectores de la asistencia sanitaria y la atención residencial, especialmente de enfermeros y los profesionales de la atención primaria, se debe principalmente a la elevada presión laboral y a unas condiciones

El Plan de Recuperación y Resiliencia de **España** recoge una reforma para mejorar las condiciones de trabajo en el sector sanitario. Para hacer frente a la escasez de enfermeros y médicos, esta reforma reducirá el recurso a los contratos temporales, fomentará el despliegue de profesionales en regiones remotas y mejorará su entorno y sus condiciones de trabajo.

En **Eslovenia**, un convenio colectivo renegociado en la industria papelera ha fijado un salario básico más elevado, lo que ha aumentado el atractivo del empleo en este sector.

Para impulsar la oferta de formación en los sectores afectados por la escasez de mano de obra, el Plan de Recuperación y Resiliencia de **Eslovaquia** recoge una medida destinada a impartir formación al 60 % como mínimo de los profesores de la educación primaria y del primer ciclo de enseñanza secundaria, mientras que, en los **Países Bajos**, la negociación colectiva en el sector de la fabricación de vehículos de motor está ayudando a retener a los trabajadores ofreciéndoles la posibilidad de adquirir nuevas capacidades.

de salud y seguridad inadecuadas, incluido el riesgo de violencia en el trabajo ⁽⁸⁰⁾. La crisis de la COVID-19 ha agravado aún más esta situación ⁽⁸¹⁾. En las zonas rurales, el escaso atractivo de las condiciones de vida y el difícil acceso a los servicios pueden exacerbar dicha escasez ⁽⁸²⁾. Los trabajadores agrícolas también señalan una elevada presión laboral, riesgos para la salud y la seguridad y preocupaciones financieras ⁽⁸³⁾. En este sector, la escasez de mano de obra en algunas profesiones también se debe al trabajo precario y al limitado cumplimiento de las normas básicas laborales y en materia de salud y seguridad ⁽⁸⁴⁾. El sector del transporte se enfrenta a una falta de conductores, en parte debido a las prolongadas jornadas laborales ⁽⁸⁵⁾ y a la aplicación deficiente de las normas laborales y de seguridad ⁽⁸⁶⁾.

La negociación colectiva desempeña un papel clave a la

hora de garantizar unas condiciones de trabajo justas. Un diálogo social y una negociación colectiva satisfactorios son los medios más eficaces para mejorar las condiciones de trabajo, de manera que contribuyen a paliar la escasez de mano de obra.

⁽⁷⁹⁾ [Encuesta europea sobre las condiciones de trabajo de Eurofound \(2021\)](#).

⁽⁸⁰⁾ Comisión Europea (2023). *Employment and Social Developments in Europe, Annual Review 2023* [«Evolución social y del empleo en Europa. Revisión anual de 2023», documento en inglés].

⁽⁸¹⁾ Comisión Europea (2023). *Employment and Social Developments in Europe, Annual Review 2023* [«Evolución social y del empleo en Europa. Revisión anual de 2023», documento en inglés].

⁽⁸²⁾ Estrategia Europea de Cuidados [COM(2022) 440].

⁽⁸³⁾ *The future of agriculture in Europe and its Impact on Occupational Safety and Health (OSH)* [«El futuro de la agricultura en Europa y su incidencia en la salud y la seguridad en el trabajo», documento en inglés], informe de la Agencia Europea para la Seguridad y la Salud en el Trabajo, 2021.

⁽⁸⁴⁾ *The future of agriculture in Europe and its Impact on Occupational Safety and Health (OSH)* [«El futuro de la agricultura en Europa y su incidencia en la salud y la seguridad en el trabajo», documento en inglés], informe de la Agencia Europea para la Seguridad y la Salud en el Trabajo, 2021.

⁽⁸⁵⁾ *2023 World Employment and Social Outlook* [«Perspectivas sociales y del empleo en el mundo de 2023», documento en inglés] de la OIT sobre el valor del trabajo esencial.

⁽⁸⁶⁾ Comisión Europea (2023). *Employment and Social Developments in Europe, Annual Review 2023* [«Evolución social y del empleo en Europa. Revisión anual de 2023», documento en inglés].

Del mismo modo, debe consultarse a los interlocutores sociales sobre la legislación nueva o mejorada en relación con las condiciones de trabajo a fin de maximizar su repercusión.

En los últimos años, la UE ha puesto en marcha numerosas iniciativas para promover unas condiciones de trabajo justas y unos salarios adecuados. Entre ellas cabe citar la Directiva sobre unos salarios mínimos adecuados en la UE ⁽⁸⁷⁾, la Directiva relativa a unas condiciones laborales transparentes y previsibles ⁽⁸⁸⁾, el Marco estratégico en materia de salud y seguridad en el trabajo 2021-2027 ⁽⁸⁹⁾, así como la propuesta de Directiva relativa a la mejora de las condiciones laborales en el trabajo en plataformas digitales (véase el anexo).

Para seguir mejorando las condiciones de trabajo, deben tomarse más medidas encaminadas a potenciar y aplicar plenamente la legislación laboral de la UE y a fortalecer la negociación colectiva.

Con ese fin, la Comisión tiene previsto:

- Adoptar una propuesta de **marco de calidad reforzado para los períodos de prácticas**, a fin de mejorar los itinerarios para que los jóvenes adquieran experiencia profesional, mejoren sus capacidades y accedan al mercado laboral.
- En respuesta al informe de iniciativa legislativa del Parlamento Europeo sobre el derecho a la desconexión y al teletrabajo ⁽⁹⁰⁾, poner en marcha la primera fase de la consulta a los interlocutores sociales con vistas a proponer una **iniciativa sobre el teletrabajo y el derecho a la desconexión** que garantice el equilibrio entre la vida profesional y la vida privada de los trabajadores en el contexto de una digitalización creciente del mundo laboral, y que vele por su salud física y mental lo cual repercute, a su vez, en la calidad general del empleo.
- Adoptar, en el tercer trimestre de 2024, una propuesta para la **sexta modificación de la Directiva sobre agentes carcinógenos, mutágenos y reprotóxicos** ⁽⁹¹⁾ que aborda cinco sustancias o grupos de sustancias importantes, con objeto de mejorar la salud y la seguridad de los trabajadores.
- **Analizar la repercusión de las tecnologías de digitalización y automatización, incluida la inteligencia artificial**, en los mercados laborales y evaluar la posible necesidad de regular en el futuro el uso de algoritmos en el mundo laboral ⁽⁹²⁾.

⁽⁸⁷⁾ Directiva (UE) 2022/2041 del Parlamento Europeo y del Consejo, sobre unos salarios mínimos adecuados en la Unión Europea.

⁽⁸⁸⁾ Directiva (UE) 2019/1152 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 20 de junio de 2019, relativa a unas condiciones laborales transparentes y previsibles en la Unión Europea.

⁽⁸⁹⁾ Resolución del Parlamento Europeo, de 10 de marzo de 2022, sobre un nuevo marco estratégico de la UE en materia de salud y seguridad en el trabajo posterior a 2020 (incluida una mejor protección de los trabajadores frente a la exposición a sustancias nocivas, el estrés laboral y las lesiones por movimientos repetitivos) [2021/2165(INI)].

⁽⁹⁰⁾ Resolución del Parlamento Europeo, de 21 de enero de 2021, con recomendaciones destinadas a la Comisión sobre el derecho a la desconexión [2019/2181(INL)].

⁽⁹¹⁾ Directiva (UE) 2022/431 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 9 de marzo de 2022, por la que se modifica la Directiva 2004/37/CE, relativa a la protección de los trabajadores contra los riesgos relacionados con la exposición a agentes carcinógenos o mutágenos durante el trabajo (DO L 88 de 16.3.2022, p. 1).

⁽⁹²⁾ En respuesta al compromiso contraído en la Comunicación de la Comisión titulada «Mejores condiciones de trabajo para una Europa social más fuerte: aprovechar todas las ventajas de la digitalización para el futuro del trabajo» [COM(2021) 761 final].

- Realizar una encuesta sobre **la salud mental del personal sanitario** y presentar unas directrices para proteger su salud mental ⁽⁹³⁾, en el marco del programa UEproSalud.
- Llevar a cabo una revisión por pares con los Estados miembros sobre sus enfoques legislativos y de garantía del cumplimiento para hacer frente a los **riesgos psicosociales** en el trabajo en los Estados miembros, con vistas a estudiar la puesta en marcha de una posible iniciativa de la UE a medio plazo, en función de sus conclusiones y de las aportaciones de los interlocutores sociales.
- A nivel sectorial, dar seguimiento al informe de iniciativa legislativa del Parlamento Europeo sobre la **situación social y profesional de los artistas y los trabajadores de los sectores cultural y creativo**. En este contexto, la Comisión tiene la intención de poner en marcha varias iniciativas, como el refuerzo de la aplicación y el cumplimiento de las normas vigentes y la detección de cualquier vacío normativo que requiera un seguimiento posterior a través de otras iniciativas y propuestas.
- Proponer una **Recomendación del Consejo sobre unas carreras profesionales atractivas y duraderas en la educación superior**, a fin de promover unas condiciones de trabajo más atractivas en el sector de la educación superior y una mejor gobernanza.
- Organizar el **23 de abril de 2024 una Conferencia participativa sobre el mercado laboral con las partes interesadas correspondientes del sector del transporte**, sector al que afecta especialmente la escasez de mano de obra, e intercambiar buenas prácticas y soluciones.

La Comisión insta a los Estados miembros a:

- **Aplicar plenamente las iniciativas de la UE** destinadas a mejorar las condiciones de trabajo, en particular, velar por la transposición correcta y oportuna de la Directiva sobre salarios mínimos adecuados, y de las Directivas de la UE sobre salud y seguridad en el trabajo en relación con las actualizaciones de la Directiva sobre el amianto en el trabajo ⁽⁹⁴⁾, la Directiva sobre agentes carcinógenos, mutágenos y reprotóxicos (quinta modificación) y la Directiva sobre agentes químicos ⁽⁹⁵⁾.
- Velar por el **cumplimiento efectivo de la legislación laboral** y, por ende, facilitar el proceso de inspección laboral acortando los procedimientos para que los trabajadores detecten y denuncien los abusos, intensificando las sanciones e impidiendo que las empresas las eludan, al tiempo que se procura reducir al mínimo los trámites burocráticos innecesarios, especialmente en el caso de las pymes.
- Cumplir la Recomendación del Consejo para **garantizar una transición justa hacia la neutralidad climática**, también en el contexto del futuro Observatorio de la Transición Justa, y responder a ella con medidas pertinentes, en particular sobre cómo **crear unas condiciones de trabajo atractivas en los sectores ecológicos**.

⁽⁹³⁾ Comunicación de la Comisión sobre un enfoque global de la salud mental (2023).

⁽⁹⁴⁾ Directiva 2009/148/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 30 de noviembre de 2009, sobre la protección de los trabajadores contra los riesgos relacionados con la exposición al amianto durante el trabajo (DO L 330 de 16.12.2009, p. 28).

⁽⁹⁵⁾ Directiva 98/24/CE del Consejo, de 7 de abril de 1998, relativa a la protección de la salud y la seguridad de los trabajadores contra los riesgos relacionados con los agentes químicos durante el trabajo (DO L 131 de 5.5.1998, p. 11).

- A nivel sectorial, elaborar políticas para **atraer y retener al personal de enfermería** mediante la mejora de sus condiciones de trabajo y la mentoría de jóvenes profesionales, con el apoyo del programa UEproSalud.

La Comisión acoge con satisfacción la intención de los interlocutores sociales de:

- Abordar las **malas condiciones de trabajo a través de la negociación colectiva** en aquellos sectores caracterizados por unas condiciones de trabajo inadecuadas, como la asistencia sanitaria, la atención a la dependencia, el transporte, la construcción, la agricultura (p. ej., los trabajadores temporeros) y la educación ⁽⁹⁶⁾.
- Participar en las negociaciones para actualizar las directrices multisectoriales con objeto de **hacer frente a la violencia y el acoso por parte de terceros** asociados al trabajo en el **sector sanitario** ⁽⁹⁷⁾.
- Mejorar las **condiciones de trabajo en el sector educativo** mediante la negociación colectiva a todos los niveles, garantizando unos salarios competitivos, promoviendo el bienestar, la reducción de riesgos y el equilibrio entre la vida profesional y la vida privada, así como invirtiendo en el desarrollo profesional ⁽⁹⁸⁾.
- Trabajar en la elaboración de recomendaciones para **mejorar las condiciones de trabajo en los servicios sociales**, incluido el **sector de la atención a la dependencia**, como parte del proyecto IWorCon ⁽⁹⁹⁾ ⁽¹⁰⁰⁾.
- Trabajar juntos en pro de un **marco europeo para mejorar las condiciones de trabajo de los conductores de terceros países** ⁽¹⁰¹⁾.
- Promover la **Carta Mundial de los Conductores**, a fin de mejorar el **trato de los conductores en los lugares de entrega de mercancías** y de mejorar las **normas de salud y seguridad que se aplican a los conductores de camiones**, también en los momentos de carga y descarga ⁽¹⁰²⁾.

3.4. Mejora de la movilidad justa de los trabajadores y los aprendientes dentro de la UE

Una movilidad laboral justa puede ayudar a hacer frente a aquellas situaciones de escasez que en algunos países o regiones son especialmente acusadas, mientras en otros son más leves. En 2023, cerca de 10,7 millones de ciudadanos de la UE de entre quince y sesenta y cuatro años vivían en un Estado miembro de la UE distinto del de origen ⁽¹⁰³⁾. Más de 7,5 millones de ellos estaban activos en el mercado laboral, lo que corresponde a alrededor del 3,6 % del total de población activa de la UE ⁽¹⁰⁴⁾. Se creó la

⁽⁹⁶⁾ CoESS, FSESP, ETF, Confederación Europea de Sindicatos (CES), ETUCE, EFEE, FESE e IndustriAll Europe.

⁽⁹⁷⁾ La FSESP y la Asociación Europea de Empresarios del Sector Hospitalario y Sanitario (Hospeem).

⁽⁹⁸⁾ ETUCE y EFEE.

⁽⁹⁹⁾ IWorCon aspira a mejorar las condiciones de trabajo en el sector de los servicios sociales para aumentar su atractivo.

⁽¹⁰⁰⁾ FESE y EPSU.

⁽¹⁰¹⁾ La Unión Internacional de Transportes por Carretera (IRU) y la ETF.

⁽¹⁰²⁾ IRU.

⁽¹⁰³⁾ Población a 1 de enero de 2022. Fuente: Eurostat, estadísticas de población y migración.

⁽¹⁰⁴⁾ Fuente: Eurostat, encuesta de población activa. Además, en 2021 había 1,7 millones de trabajadores transfronterizos y 3,6 millones de trabajadores desplazados en la UE (Informe anual de 2022 sobre la movilidad laboral dentro de la UE).

Autoridad Laboral Europea (ALE) con objeto de velar por que el derecho a la libre circulación de los trabajadores se ejerza de manera justa y efectiva facilitando el acceso a información, el desarrollo de capacidades y la cooperación entre los Estados miembros, así como de garantizar una aplicación y un cumplimiento efectivos del Derecho de la UE en este ámbito. Desde 2021, la ALE también gestiona la Red Europea de Servicios de Empleo (EURES), a fin de facilitar la adecuación entre la oferta y la demanda de empleo a escala transfronteriza. Sin embargo, esta transición se ha enfrentado a una serie de retos y, en este momento, el número de usuarios de EURES es menor que en años anteriores.

En este contexto, la coordinación de la seguridad social de la UE garantiza que las personas sigan estando amparadas por la protección social cuando se trasladan a otro Estado miembro. Avanzar hacia unos sistemas de seguridad social más integrados digitalmente puede facilitar la movilidad de trabajadores y aprendientes. Todo ello puede contribuir a reducir los obstáculos a la movilidad laboral y al aprendizaje, y a facilitar a los trabajadores y aprendientes el ejercicio de sus derechos en materia de seguridad social en otros países de la UE. También podría permitir a los ciudadanos de la Unión acceder más fácilmente a oportunidades de empleo de toda la UE. Entre las medidas adoptadas hasta la fecha para digitalizar la coordinación de la seguridad social cabe citar la instauración del intercambio electrónico de información sobre seguridad social (EESSI) y la puesta en marcha de la iniciativa de la tarjeta europea de seguridad social, que explora soluciones digitales para verificar los documentos relativos a los derechos de seguridad social de las personas en otros países de la UE ⁽¹⁰⁵⁾. Las empresas han indicado que la declaración necesaria en el contexto del desplazamiento transfronterizo de trabajadores supone una carga administrativa significativa. En respuesta a esta afirmación, la Comisión ha facilitado que se acuerde un formulario común para la declaración de los trabajadores desplazados destinado a los Estados miembros interesados y está explorando opciones para crear un portal electrónico común que centralice estas declaraciones.

El acceso transfronterizo a las profesiones reguladas se rige por una Directiva de la UE que apoya el reconocimiento mutuo de las cualificaciones profesionales por parte de los Estados miembros ⁽¹⁰⁶⁾. La Directiva establece actualmente un mecanismo que permite a los ciudadanos ejercer una profesión regulada en otro Estado miembro, pero la experiencia pone de relieve que pueden mejorarse los procedimientos de reconocimiento de manera que sean más rápidos y sencillos con vistas a favorecer la movilidad en la UE.

Una mayor movilidad para el aprendizaje puede reducir la escasez de personal cualificado mejorando la empleabilidad de los participantes, especialmente favoreciendo el desarrollo de sus capacidades lingüísticas y transversales o sirviendo de trampolín hacia una experiencia laboral en otro país ⁽¹⁰⁷⁾. Lograr una mayor movilidad para el aprendizaje requiere eliminar obstáculos como la burocracia, las barreras lingüísticas, las ayudas económicas, que son insuficientes en ocasiones, y la inexistencia de un reconocimiento automático de las cualificaciones ⁽¹⁰⁸⁾. Estos obstáculos pueden ser

⁽¹⁰⁵⁾ Comunicación de la Comisión, de 6 de septiembre de 2023, sobre la digitalización en la coordinación de la seguridad social: facilitar la libre circulación en el mercado único [COM(2023) 501].

⁽¹⁰⁶⁾ Directiva 2005/36/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 7 de septiembre de 2005, relativa al reconocimiento de cualificaciones profesionales (DO L 255 de 30.9.2005, p. 22).

⁽¹⁰⁷⁾ Documento de trabajo de los servicios de la Comisión que acompaña a la propuesta de Recomendación del Consejo titulada «“Europa en movimiento”: oportunidades de movilidad para el aprendizaje para todos» [SWD(2023) 719].

⁽¹⁰⁸⁾ Como se señala en el informe de 2023 sobre la aplicación de la Recomendación del Consejo de 2018 relativa al reconocimiento automático, es necesario seguir trabajando para lograr el reconocimiento

especialmente importantes para los aprendientes con menos oportunidades o procedentes de entornos socioeconómicos menos favorecidos.

La propuesta de Recomendación del Consejo «Europa en movimiento»⁽¹⁰⁹⁾ recoge objetivos ambiciosos en materia de movilidad para el aprendizaje de aquí a 2030. Entre ellos se incluye el porcentaje de titulados que deberían participar en la movilidad para el aprendizaje en el contexto de la educación superior (25 %) y la formación profesional (15 %). Especialmente la movilidad de los aprendices y otros alumnos de la formación profesional requiere mayores esfuerzos. Una mayor integración de la movilidad para el aprendizaje en los planes de estudios de la educación y la formación, la sensibilización, la mejora del aprendizaje de idiomas y el reconocimiento automático de los resultados del aprendizaje deberían facilitar el logro de estos objetivos. La propuesta también contiene una cuota para la participación de estudiantes desfavorecidos (20 %) y principios concretos para respaldar la movilidad de los aprendices que se enfrentan a obstáculos particulares.

Estas medidas están en consonancia con los esfuerzos de la Comisión por simplificar las normas vigentes y reducir la carga burocrática para las empresas⁽¹¹⁰⁾.

Para seguir mejorando la movilidad justa de los trabajadores y los aprendientes dentro de la UE, es preciso adoptar medidas adicionales.

Con ese fin, la Comisión tiene previsto:

- En cooperación con la ALE, crear sinergias adicionales entre EURES y Europass para mejorar los servicios prestados a los Estados miembros, a los solicitantes de empleo y a los empleadores, a fin de aprovechar plenamente el potencial de EURES y aumentar el número de colocaciones transfronterizas.
- Promover el acuerdo oportuno y la implantación generalizada de un formulario común en **formato electrónico para las declaraciones de los trabajadores desplazados**, complementado con el desarrollo de un portal digital multilingüe a través del cual las empresas puedan presentar declaraciones de desplazamiento a todos los Estados miembros que decidan utilizar esta herramienta, lo que contribuirá a reducir la carga burocrática.
- Instar a la ALE a trabajar en estrecha cooperación con los Estados miembros y los interlocutores sociales en una **herramienta para facilitar el cálculo de la remuneración de los trabajadores desplazados**.
- Actualizar las recomendaciones dirigidas a los Estados miembros sobre cómo reformar **el acceso a las profesiones reguladas**⁽¹¹¹⁾.
- Estudiar la posibilidad de una reforma más amplia del sistema de la UE en materia de **reconocimiento de cualificaciones y validación de capacidades**, a fin de garantizar que el marco jurídico, las herramientas y los sistemas existentes estén

automático de las cualificaciones y los períodos de aprendizaje en el extranjero, tanto en el contexto de la educación superior como de la enseñanza secundaria.

⁽¹⁰⁹⁾ Propuesta de Recomendación del Consejo, de 17 de noviembre de 2023, titulada «“Europa en movimiento”: oportunidades de movilidad para el aprendizaje para todos» [COM(2023) 719 final].

⁽¹¹⁰⁾ Como se anunció en el programa de trabajo de la Comisión para 2024, que puede consultarse [aquí](#).

⁽¹¹¹⁾ A fin de actualizar las orientaciones anteriores que se recogen en el documento de trabajo de los servicios de la Comisión sobre las recomendaciones para la reforma de la regulación de los servicios profesionales [COM(2021) 385 final].

preparados para el futuro, sean ambiciosos y contribuyan al buen funcionamiento del mercado único.

- Seguir **promoviendo la movilidad de los aprendices** a través de la Alianza Europea para la Formación de Aprendices (EafA) y el **conjunto de herramientas** para la movilidad de los aprendices ⁽¹¹²⁾, así como **proyectos transnacionales específicos de experimentación** en este ámbito en el marco de Erasmus+ ⁽¹¹³⁾.
- Proponer un **paquete de medidas sobre la educación superior** que incluya una iniciativa relativa a un concepto para la creación de una titulación europea y una propuesta de Recomendación del Consejo relativa a un sistema europeo de reconocimiento y garantía de la calidad en la enseñanza superior, con objeto de facilitar aún más la movilidad de los estudiantes eliminando los obstáculos que siguen existiendo para el reconocimiento automático de las cualificaciones y los períodos de aprendizaje en el extranjero.

La Comisión insta a los Estados miembros a:

- Adoptar sin dilación y, a continuación, aplicar la propuesta de **Recomendación del Consejo titulada «“Europa en movimiento”**: oportunidades de movilidad para el aprendizaje para todos».
- Aumentar el número de **inspecciones concertadas y conjuntas con la ALE** y velar por el seguimiento necesario.
- Seguir **apoyando la digitalización de la coordinación de la seguridad social**, especialmente culminando la implantación del EESSI a más tardar en diciembre de 2024 y participando plenamente en las actividades piloto de la iniciativa de la tarjeta europea de seguridad social.
- **Utilizar el formulario común para la declaración electrónica** del desplazamiento de trabajadores dentro del mercado único.
- **Hacer avances en la aplicación de las Recomendaciones del Consejo adoptadas en el contexto del Espacio Europeo de Educación** y colaborar con la Comisión Europea y las partes interesadas de cara a la futura integración de la titulación europea en los marcos nacionales de cualificaciones.
- En consonancia con las Conclusiones del Consejo de 2023 sobre nuevas medidas para **hacer realidad el reconocimiento mutuo automático en la educación y la formación académicas**, adoptar medidas para eliminar las trabas al reconocimiento automático que aún persisten.

La Comisión acoge con satisfacción la intención de los interlocutores sociales de:

- Determinar, junto con la Comisión y los Estados miembros, una serie de **profesiones reguladas prioritarias en las que la escasez es más acusada**, a fin de facilitar la movilidad de esos profesionales ⁽¹¹⁴⁾.

⁽¹¹²⁾ Conjunto de herramientas para la movilidad de los aprendices de la EafA.

⁽¹¹³⁾ Convocatoria de experimentación política en el marco de Erasmus+ referente a estructuras y redes de apoyo para la movilidad de los aprendices.

⁽¹¹⁴⁾ BusinessEurope.

- Fomentar la **movilidad transnacional de aprendices y jóvenes profesionales** mediante la creación de asociaciones entre proveedores de EFP y pymes basadas en las necesidades de capacidades de las empresas ⁽¹¹⁵⁾.
- Ayudar a **eliminar los obstáculos a la movilidad de los trabajadores cualificados**, como las cláusulas inhibitorias de la competencia incluidas en los contratos de los trabajadores ⁽¹¹⁶⁾.
- A nivel sectorial, trabajar con la Comisión en una **futura Recomendación del Consejo de la UE sobre los controles transfronterizos de los antecedentes del personal de seguridad** ⁽¹¹⁷⁾.
- ⁽¹⁾ Fomentar la **movilidad para el aprendizaje** en el marco de los **entornos escolares tradicionales** ⁽¹¹⁸⁾.

3.5. Atraer talento de fuera de la UE

Como complemento de los esfuerzos para aprovechar el talento disponible dentro de la Unión, la movilidad regulada desde terceros países también tiene un papel importante que desempeñar a la hora de abordar la escasez de mano de obra y de personal cualificado. Sin embargo, en este momento el atractivo de la UE como destino para el talento mundial es menor del que podría ser. Facilitar la adecuación entre la oferta y la demanda de empleo y garantizar unas condiciones de trabajo equitativas y justas para los nacionales de terceros países puede ayudar a atraer talento de países no pertenecientes a la UE. Como parte del paquete sobre movilidad de las capacidades y el talento ⁽¹¹⁹⁾, la Reserva de Talentos de la UE ⁽¹²⁰⁾ que se ha propuesto recientemente pretende facilitar la contratación de solicitantes de empleo de terceros países para que desempeñen profesiones escasas de personal en toda la UE y en todos los niveles de capacidades. Una vez establecida, será la primera plataforma en línea de la UE abierta a los ciudadanos de cualquier tercer país que deseen trabajar legalmente en la Unión, y en la que los Estados miembros participantes registrarán las ofertas de empleo de los empleadores establecidos en sus territorios. De este modo, puede complementar las disposiciones en materia de circulación de personas físicas de los acuerdos de libre comercio de la UE, que también facilitan la prestación de servicios por parte de profesionales de terceros países con niveles elevados de capacidad profesional. Asimismo, además de las protecciones de los trabajadores migrantes previstas en la Directiva refundida sobre el permiso único ⁽¹²¹⁾, como las garantías procesales o los derechos específicos que confiere este permiso, la Reserva de Talentos de la UE incluirá salvaguardias que se incorporan para evitar prácticas abusivas y desleales, recordando así que los nacionales de terceros países contratados a través de dicha reserva tendrán los mismos derechos y obligaciones que los trabajadores

⁽¹¹⁵⁾ SMEunited.

⁽¹¹⁶⁾ Eurocadres.

⁽¹¹⁷⁾ Confederación de Servicios Europeos de Seguridad (CoESS).

⁽¹¹⁸⁾ Hotrec.

⁽¹¹⁹⁾ Comunicación de la Comisión, de 15 de noviembre de 2023, sobre la movilidad de las competencias y el talento [COM(2023) 715 final].

⁽¹²⁰⁾ Propuesta de Reglamento del Parlamento Europeo y del Consejo, por el que se establece una Reserva de Talentos de la UE [COM(2023) 716].

⁽¹²¹⁾ 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 (refundición) [COM(2022) 655 final].

de la UE una vez que se los contrate, también en lo referente al respeto de la legislación y los principios de la UE, con vistas a garantizar una integración fluida en las comunidades locales.

En noviembre de 2023, **Estonia, Letonia y Lituania** pusieron en marcha el proyecto «Exploradores digitales 2», al que contribuye la Comisión a través del Instrumento para la Asociación en materia de Migración. El proyecto facilita el intercambio de talento y conocimientos entre la UE y terceros países. Durante los próximos dos años y medio, profesionales de las TIC de Nigeria, Kenia y Armenia trabajarán en empresas bálticas, entre las que se cuentan empresas emergentes.

Las asociaciones en materia de talentos también pueden potenciar las vías legales hacia la UE promoviendo la participación estratégica de los países socios en la gestión de la migración y, especialmente, ayudando a reducir la inmigración irregular e incentivando a los socios a cooperar en los retornos y las readmisiones.

Hasta la fecha, se han establecido tales asociaciones con Marruecos, Túnez, Egipto, Pakistán y Bangladés ⁽¹²²⁾. Estas asociaciones proporcionan un marco político y de financiación para reforzar la cooperación entre la Unión Europea, los Estados miembros y países socios clave en materia de movilidad y desarrollo de capacidades de una manera mutuamente beneficiosa. Los programas e iniciativas ⁽¹²³⁾ de la Comisión centrados en la movilidad de los migrantes procedentes de países

socios para estudiar, trabajar o formarse en la UE contribuyen a las asociaciones en materia de talentos basadas en el principio de los beneficios mutuos, tanto para los países de origen como para los de destino. Además, como parte de la Global Gateway en general, la UE contribuye a la educación y la formación técnica y profesional, así como al desarrollo de capacidades, en los países socios ⁽¹²⁴⁾.

La validación de las capacidades y el reconocimiento de las cualificaciones también desempeñan un papel clave en el contexto de la contratación de talentos procedentes de países no pertenecientes a la UE. Los procesos lentos o complejos para el reconocimiento de las capacidades y cualificaciones pueden limitar las oportunidades de empleo de los nacionales de terceros países y desincentivar a los empleadores. Como se indica en el paquete sobre movilidad de las capacidades y el talento ⁽¹²⁵⁾, la realidad de los mercados laborales requiere enfoques en los que primen las capacidades. La Recomendación de la Comisión relativa al reconocimiento de las cualificaciones de los nacionales de terceros países ⁽¹²⁶⁾, que se adoptó también como parte del paquete sobre movilidad de las capacidades y el talento, ofrece orientaciones a los Estados miembros sobre cómo simplificar y acelerar la validación de las capacidades y el reconocimiento de las cualificaciones adquiridas fuera de la UE, y cómo facilitar el acceso a las profesiones

⁽¹²²⁾ Comunicación de la Comisión al Parlamento Europeo, al Consejo, al Comité Económico y Social Europeo y al Comité de las Regiones titulada «Atraer capacidades y talento a la UE» [COM(2022) 657 final].

⁽¹²³⁾ La iniciativa de la Comisión «Hacia un enfoque holístico de la migración laboral y la movilidad en el norte de África» (THAMM) es un ejemplo de programa que ayuda a la creación de asociaciones en materia de talentos reforzando la gobernanza de la migración laboral en la región y estableciendo programas de movilidad de Marruecos, Túnez y Egipto a Europa.

⁽¹²⁴⁾ Comunicación conjunta al Parlamento Europeo, el Consejo, el Comité Económico y Social Europeo, el Comité de las Regiones y el Banco Europeo de Inversiones titulada «La Pasarela Mundial» [JOIN(2021) 30 final].

⁽¹²⁵⁾ Comunicación de la Comisión, de 15 de noviembre de 2023, sobre la movilidad de las competencias y el talento [COM(2023) 715].

⁽¹²⁶⁾ Recomendación de la Comisión, de 15 de noviembre de 2023, relativa al reconocimiento de las cualificaciones de los nacionales de terceros países [COM(2023) 7700].

reguladas y a los programas de aprendizaje, así como a los visados o permisos de trabajo y residencia.

Para atraer más talento de fuera de la Unión y así paliar las situaciones de escasez en la UE, hacen falta medidas adicionales encaminadas a garantizar unas políticas eficaces de integración y adecuación entre la oferta y la demanda de empleo, así como unas condiciones de trabajo equitativas y justas.

Con ese fin, la Comisión tiene previsto:

- Estudiar cómo **seguir respaldando a los países no pertenecientes a la UE en el desarrollo de planes de estudios y módulos de formación**, también en el marco de asociaciones en materia de talentos y con la ayuda de los programas de financiación de la UE.
- **Establecer la Reserva de Talentos de la UE**, una vez adoptada por los legisladores, para facilitar la contratación internacional de nacionales de terceros países que residan fuera de la UE.
- **Intensificar la cooperación en materia de capacidades y vías legales** con países socios no pertenecientes a la UE, en particular intensificando y explorando nuevas asociaciones en el ámbito del talento como parte de la cooperación estratégica y global en el campo de la gestión de la migración y otras iniciativas de cooperación pertinentes, al tiempo que se evita la «fuga de cerebros» y se transforma en una «captación de cerebros» en los países socios.
- Intensificar su **colaboración con los Estados miembros y los interlocutores sociales** en cuestiones que se refieran tanto a la migración legal como al empleo a través de la **Plataforma de Migración Laboral**.

La Comisión insta a los Estados miembros a:

- Seguir **participando en asociaciones en materia de talentos** para potenciar las vías de migración legal mediante la puesta en marcha de nuevos programas de movilidad con el apoyo de la financiación de la UE, cuando proceda, y a través de hojas de ruta acordadas conjuntamente para dichas asociaciones.
- **Construir una cultura de bienvenida** y ofrecer una política de integración eficaz a los trabajadores y sus familias que abarque la educación y la formación, el empleo, la salud y la vivienda, en consonancia con el Plan de Acción de la UE sobre Integración e Inclusión ⁽¹²⁷⁾, y respetar los valores europeos comunes.
- Completar rápidamente la plena transposición de la **Directiva revisada sobre la tarjeta azul de la UE** ⁽¹²⁸⁾ y aprovechar plenamente la flexibilidad añadida que se regula en la **Directiva refundida sobre el permiso único** para simplificar los procedimientos de inmigración una vez que entre en vigor.
- **Hacer cumplir de manera sistemática la legislación nacional y de la UE** para hacer frente a la explotación laboral de los trabajadores inmigrantes y garantizarles

⁽¹²⁷⁾ Comunicación de la Comisión al Parlamento Europeo, al Consejo, al Comité Económico y Social Europeo y al Comité de las Regiones titulada «Plan de Acción en materia de Integración e Inclusión para 2021-2027» [COM(2020) 758 final].

⁽¹²⁸⁾ Directiva (UE) 2021/1883 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 20 de octubre de 2021, relativa a las condiciones de entrada y residencia de nacionales de terceros países con fines de empleo de alta cualificación, y por la que se deroga la Directiva 2009/50/CE del Consejo (DO L 382 de 28.10.2021, p. 1).

un trato igualitario, en consonancia con la Directiva sobre sanciones a los empleadores ⁽¹²⁹⁾ y la protección reforzada prevista en la Directiva refundida sobre el permiso único.

La Comisión acoge con satisfacción la intención de los interlocutores sociales de:

- Seguir contribuyendo con sus conocimientos especializados a la **creación de la Reserva de Talentos de la UE** ⁽¹³⁰⁾.
- Velar por que **se garanticen a los trabajadores migrantes unas condiciones justas y dignas** de acceso al empleo, evitando la discriminación y asegurándoles el mismo trato que a los nacionales de la UE y unas condiciones de trabajo justas ⁽¹³¹⁾.
- Proseguir el trabajo conjunto encaminado a mejorar el **trato de los conductores profesionales de terceros países**, y contribuir a la creación de un marco transparente y armonizado de la UE para facilitar el reconocimiento de las capacidades y cualificaciones profesionales de terceros países ⁽¹³²⁾.

4. CONCLUSIONES

La aplicación efectiva del presente plan de acción requiere un enfoque que abarque a toda la Administración, tanto a escala de la UE como de los Estados miembros, en estrecha cooperación con los interlocutores sociales. La escasez de mano de obra y de personal cualificado constituye un importante cuello de botella para el crecimiento sostenible e integrador de la UE, la competitividad y las transiciones ecológica y digital. Además, puede suponer un obstáculo para la resiliencia global de la UE y para su propósito de mejorar su autonomía estratégica abierta y su seguridad. Estos problemas están impulsados por el cambio demográfico, los cambios en las necesidades de capacidades en el mercado laboral y, en ocasiones, las malas condiciones de trabajo. Tal situación de escasez difiere según el sector, la ocupación y la región, por lo que requiere distintas respuestas políticas. Muchas actividades ya están en marcha y, en el caso de numerosas iniciativas de la UE, el reto reside en su aplicación efectiva sobre el terreno y a nivel sectorial. La Comisión se ha comprometido a ayudar a los Estados miembros y a los interlocutores sociales a utilizar eficazmente los fondos e instrumentos disponibles a tal fin.

Para hacer frente a la escasez de mano de obra y de personal cualificado, hacen falta nuevas medidas concertadas por parte de la Comisión, los Estados miembros y los interlocutores sociales. Esta necesidad está en consonancia con la Declaración de Val Duchesse, en la que la Comisión, la Presidencia belga del Consejo de la UE y los interlocutores sociales se comprometieron a actuar para abordar las causas profundas de la escasez de mano de obra y de personal cualificado, cada uno en el ámbito de sus competencias, pero en estrecha cooperación. Por este motivo, en el presente plan de acción se establece una serie de medidas que la Comisión tiene previsto adoptar y que se invita a aplicar a los Estados miembros. También se destaca una serie de medidas clave que los interlocutores sociales prevén adoptar para dar continuación a la Cumbre de Val Duchesse y hacer frente a la escasez de mano de obra y de personal cualificado.

⁽¹²⁹⁾ Directiva 2009/52/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 18 de junio de 2009, por la que se establecen normas mínimas sobre las sanciones y medidas aplicables a los empleadores de nacionales de terceros países en situación irregular (DO L 168 de 30.6.2009, p. 24).

⁽¹³⁰⁾ BusinessEurope, ECEG, Hotrec y SMEunited.

⁽¹³¹⁾ Confederación Europea de Sindicatos Independientes (CESI), CES e IndustriAll.

⁽¹³²⁾ IRU.

Para liberar el potencial de crecimiento de la UE y avanzar con sus prioridades políticas, será fundamental una intervención global. Al reducir la escasez de mano de obra y de personal cualificado, se impulsará el atractivo de la UE de cara a la innovación y las inversiones, se promoverá su base industrial y se garantizará su competitividad. Con ello también se contribuirá a preservar los sistemas de protección social de la UE y la cohesión social en general. Los avances en la aplicación del presente plan de acción se supervisarán en el marco del Semestre Europeo, en particular incorporándolos a las orientaciones para las políticas de empleo de los Estados miembros y a las recomendaciones específicas por país pertinentes. La Comisión invitará al Comité de Empleo y al Comité de Protección Social a que realicen intercambios tripartitos periódicos sobre esta cuestión, con la participación de los interlocutores sociales europeos y nacionales. De este modo, la Comisión seguirá promoviendo un esfuerzo colectivo para hacer frente a la escasez de mano de obra y de personal cualificado en la UE.

Anexo A **Inventario de las iniciativas recientes y futuras**

En los últimos cinco años, la Comisión ha puesto en marcha un amplio abanico de políticas e instrumentos para hacer frente a la escasez de mano de obra y de personal cualificado, la mayoría de ellos en el marco del Plan de Acción del Pilar Europeo de Derechos Sociales y del Semestre Europeo.

1. POLÍTICAS DE ACTIVACIÓN LABORAL

- La **Directiva relativa a la conciliación de la vida familiar y la vida profesional** ⁽¹³³⁾ moderniza los marcos jurídicos y políticos vigentes en la UE, con objeto de facilitar la conciliación de la vida familiar y la vida profesional de los progenitores y cuidadores, fomentar un reparto más equitativo del permiso parental entre hombres y mujeres, y abordar la infrarrepresentación de las mujeres en el mercado laboral.
- La **Garantía Juvenil reforzada** ⁽¹³⁴⁾ es un compromiso de todos los Estados miembros con vistas a velar por que todos los **jóvenes menores de treinta años** reciban una oferta de empleo de buena calidad, educación continua, un período de aprendizaje profesional o un período de formación práctica en los cuatro meses siguientes a quedar desempleados o finalizar la educación.
- La **Recomendación sobre la integración de los desempleados de larga duración en el mercado laboral** ⁽¹³⁵⁾ exhorta a los Estados miembros a garantizar que se inscriba a los desempleados de larga duración en un servicio de empleo, se les facilite una evaluación individual y detallada para determinar sus necesidades y se les ofrezca un acuerdo de integración laboral a más tardar dieciocho meses después de quedar en paro.
- La **Recomendación del Consejo sobre una renta mínima adecuada que procure la inclusión activa** tiene por objeto perseguir altos niveles de empleo promoviendo una ayuda a la renta adecuada y un acceso efectivo a los servicios y fomentando la inserción laboral de aquellas personas que pueden trabajar, de acuerdo con el enfoque de inclusión activa.
- La **Estrategia Europea de Cuidados** ⁽¹³⁶⁾ tiene por finalidad garantizar unos servicios asistenciales accesibles, asequibles y de calidad en toda la UE y mejorar la situación tanto de los cuidadores (ya sean profesionales o informales) como de quienes se benefician de los cuidados. Dicha Estrategia va acompañada de una **Recomendación del Consejo sobre el acceso a cuidados de larga duración de alta calidad asequibles**, que establece un marco para las reformas políticas y las inversiones en los Estados miembros, mientras que la **Recomendación del Consejo relativa a la educación y los**

⁽¹³³⁾ Directiva (UE) 2019/1158 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 20 de junio de 2019, relativa a la conciliación de la vida familiar y la vida profesional de los progenitores y los cuidadores, y por la que se deroga la Directiva 2010/18/UE del Consejo.

⁽¹³⁴⁾ Recomendación del Consejo, de 30 de octubre de 2020, relativa a un puente hacia el empleo: refuerzo de la Garantía Juvenil, que sustituye la Recomendación del Consejo, de 22 de abril de 2013, sobre el establecimiento de la Garantía Juvenil (2020/C 372/01).

⁽¹³⁵⁾ Recomendación del Consejo, de 15 de febrero de 2016, sobre la integración de los desempleados de larga duración en el mercado laboral (2016/C 67/01).

⁽¹³⁶⁾ Comunicación de la Comisión sobre la Estrategia Europea de Cuidados [COM(2022) 440 final].

cuidados de la primera infancia ⁽¹³⁷⁾ insta a los Estados miembros a aumentar la participación en estos servicios. Se basa en los «objetivos de Barcelona» originales que estableció el Consejo Europeo en 2002 y completa la **Recomendación del Consejo relativa a unos sistemas de educación y cuidados de la primera infancia de alta calidad** ⁽¹³⁸⁾.

- El **paquete de medidas sobre el empleo de las personas con discapacidad**, que forma parte de la Estrategia sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad 2021-2030 ⁽¹³⁹⁾, aspira a promover el empleo de las personas con discapacidad en unas transiciones ecológica y digital justas.
- La iniciativa **ALMA** (Aspirar, Aprender, Dominar, Lograr) está concebida como una iniciativa de capacitación social para jóvenes desfavorecidos de entre dieciocho y veintinueve años que ni trabajan, ni estudian ni reciben formación (ninis).
- El **conjunto de instrumentos sobre demografía** ⁽¹⁴⁰⁾ presenta un enfoque global del cambio demográfico estructurado en torno a cuatro pilares: facilitar la conciliación de la vida profesional y la vida privada de los progenitores, permitir que los jóvenes desarrollen su potencial, apoyar el envejecimiento saludable y activo, y atraer talento de fuera de la UE.
- El **plan de acción para la economía social** ⁽¹⁴¹⁾ esboza medidas específicas destinadas a reforzar la economía social, incluidas entidades como las empresas sociales de integración laboral, que se ocupan de la integración social y profesional de grupos desfavorecidos. La **Recomendación del Consejo sobre el desarrollo de condiciones marco para la economía social** ⁽¹⁴²⁾ intensifica este compromiso.
- Las **estrategias de la Unión de la Igualdad** que adoptó la Comisión en 2020 y 2021 ⁽¹⁴³⁾ pretenden crear las condiciones necesarias para que todas las personas vivan, prosperen y puedan tener un papel destacado en la sociedad independientemente de su origen racial o étnico, religión o creencias, discapacidad, edad u orientación sexual. Todas las estrategias incluyen medidas concretas para la activación del mercado laboral.
- El objetivo de los **paneles europeos de ciudadanos** es dar voz a los ciudadanos, a partir de la Conferencia sobre el Futuro de Europa.

⁽¹³⁷⁾ Recomendación del Consejo, de 8 de diciembre de 2022, relativa a la educación y los cuidados de la primera infancia: los objetivos de Barcelona para 2030 (2022/C 484/01).

⁽¹³⁸⁾ Recomendación del Consejo, de 22 de mayo de 2019, relativa a unos sistemas de educación y cuidados de la primera infancia de alta calidad (2019/C 189/02).

⁽¹³⁹⁾ Comunicación de la Comisión titulada «Una Unión de la Igualdad: Estrategia sobre los derechos de las personas con discapacidad para 2021-2030» [COM(2021) 101].

⁽¹⁴⁰⁾ Comunicación de la Comisión titulada «Cambio demográfico en Europa: conjunto de instrumentos de actuación» [COM(2023) 577 final].

⁽¹⁴¹⁾ Comunicación de la Comisión titulada «Construir una economía que funcione para las personas: un plan de acción para la economía social» [COM(2021) 778].

⁽¹⁴²⁾ Recomendación del Consejo, de 27 de noviembre de 2023, sobre el desarrollo de condiciones marco para la economía social [C(2023) 1344].

⁽¹⁴³⁾ Entre ellas, cabe citar la Estrategia para la Igualdad de Género de 2020-2025, la Estrategia para la Igualdad de las Personas LGBTIQ de 2020-2025, el marco estratégico de la UE para la igualdad, la inclusión y la participación de los gitanos de 2020-2030, el Plan de Acción de la UE Antirracismo para 2020-2025, así como la Estrategia sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad de 2021-2030.

- La **Estrategia para la Igualdad de Género 2020-2025** ⁽¹⁴⁴⁾ de la UE presenta objetivos políticos y actuaciones para lograr avances significativos hacia una Europa con igualdad de género de aquí a 2025. El objetivo es una Unión en la que mujeres y hombres, niñas y niños, en toda su diversidad, tengan libertad para seguir el camino que elijan en la vida, disfruten de las mismas oportunidades para prosperar, y puedan participar en la sociedad europea y tener un papel destacado en ella. Entre las iniciativas en marcha a este respecto figuran las siguientes: la aplicación de normas de transparencia retributiva ⁽¹⁴⁵⁾, los objetivos de Barcelona para 2030 en materia de educación y cuidados de la primera infancia ⁽¹⁴⁶⁾ y las normas relativas a la conciliación de la vida familiar y la vida profesional ⁽¹⁴⁷⁾.
- La **Plataforma de la UE sobre las Cartas de la Diversidad** promueve la diversidad y la inclusión en el lugar de trabajo.
- En la **Recomendación del Consejo sobre la igualdad, la inclusión y la participación de la población gitana** ⁽¹⁴⁸⁾, los Estados miembros se comprometen a luchar contra la hostilidad hacia los gitanos y a mejorar la situación de la población romaní, entre otras cosas en los ámbitos del empleo y la educación.
- El **instrumento de apoyo técnico (IAT)** ayuda a los Estados miembros, a petición suya, a seguir aumentando la oferta de mano de obra reforzando la capacidad de los servicios públicos de empleo y reformando la aplicación de las políticas activas del mercado de trabajo, por ejemplo en el marco de la iniciativa emblemática del IAT de 2023 «La juventud primero», o a coordinar e integrar mejor la asistencia social y sanitaria en el marco de la iniciativa emblemática del IAT de 2023 sobre la asistencia integrada centrada en las personas.
- La **Comunicación de la Comisión relativa a dar prioridad a las personas, asegurar el crecimiento sostenible e inclusivo y liberar el potencial de las regiones ultraperiféricas de la UE** ⁽¹⁴⁹⁾ pide a los Estados miembros y a las regiones ultraperiféricas que determinen sus necesidades en materia de capacidades, reciclen a los trabajadores del sector turístico y promuevan las capacidades ecológicas y digitales.

⁽¹⁴⁴⁾ Comunicación de la Comisión al Parlamento Europeo, al Consejo, al Comité Económico y Social Europeo y al Comité de las Regiones titulada «Una Unión de la Igualdad: Estrategia para la Igualdad de Género 2020-2025» [COM(2020) 152].

⁽¹⁴⁵⁾ Directiva (UE) 2023/970 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 10 de mayo de 2023, por la que se refuerza la aplicación del principio de igualdad de retribución entre hombres y mujeres por un mismo trabajo o un trabajo de igual valor a través de medidas de transparencia retributiva y de mecanismos para su cumplimiento.

⁽¹⁴⁶⁾ Recomendación del Consejo, de 22 de mayo de 2019, relativa a unos sistemas de educación y cuidados de la primera infancia de alta calidad (ST/9014/2019/INIT).

⁽¹⁴⁷⁾ Directiva (UE) 2019/1158 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 20 de junio de 2019, relativa a la conciliación de la vida familiar y la vida profesional de los progenitores y los cuidadores, y por la que se deroga la Directiva 2010/18/UE del Consejo.

⁽¹⁴⁸⁾ Recomendación del Consejo, de 12 de marzo de 2021, sobre la igualdad, la inclusión y la participación de la población gitana (2021/C 93/01) (ST/6070/2021/INIT).

⁽¹⁴⁹⁾ Comunicación de la Comisión al Parlamento Europeo, al Consejo, al Comité Económico y Social Europeo y al Comité de las Regiones titulada «Dar prioridad a las personas, asegurar el crecimiento sostenible e inclusivo y liberar el potencial de las regiones ultraperiféricas de la UE» [COM(2022) 198 final].

2. POLÍTICAS SOBRE CAPACIDADES PROFESIONALES

- La **Agenda de Capacidades Europea** para 2020 ⁽¹⁵⁰⁾, que es la estrategia de la Comisión en materia de educación y formación, incluye doce acciones para impulsar las transiciones digital y ecológica, promover una recuperación equitativa, garantizar la competitividad y reforzar la resiliencia. Abarca lo siguiente:
 - La **Recomendación del Consejo sobre la educación y formación profesionales**, que establece principios clave para garantizar que la educación y formación profesionales se adapten rápidamente a las necesidades del mercado laboral y ofrezcan oportunidades de aprendizaje de calidad para jóvenes y adultos.
 - El **Pacto por las Capacidades**, que reúne a organizaciones públicas y privadas, entre ellas empleadores y sindicatos, a fin de adoptar medidas concretas para mejorar y reciclar las capacidades de la población europea.
 - Las **Alianzas de los planes de cooperación sectorial en materia de capacidades**, que reúnen a las principales partes interesadas de los ecosistemas industriales con objeto de utilizar la información estratégica sobre las capacidades y una estrategia de capacidades sectoriales para hacer frente a la escasez de personal cualificado.
 - La **Resolución del Consejo sobre un nuevo plan europeo de aprendizaje de adultos 2021-2030**, que recalca la necesidad de aumentar significativamente la participación de los adultos en el aprendizaje formal, no formal e informal.
 - La **Recomendación del Consejo relativa a las cuentas de aprendizaje individuales**, que aconseja a los Estados miembros que consideren la posibilidad de instaurar cuentas de aprendizaje individuales que permitan a los interesados participar en formaciones que se ajusten a las necesidades del mercado laboral, que los capaciten para el mercado y faciliten su acceso al empleo o su permanencia en él, junto con el establecimiento de un marco facilitador.
 - La **Recomendación del Consejo sobre las microcredenciales**, que aconseja a los Estados miembros que adopten un enfoque europeo de las microcredenciales y, en particular, que apliquen una definición, normas y principios clave comunes a la UE para el diseño y la expedición de microcredenciales. Las microcredenciales documentan los resultados del aprendizaje de un aprendiz que haya participado en un pequeño curso o una formación breve.
- El principal objetivo del **Año Europeo de las Competencias** (de mayo de 2023 a mayo de 2024) es sensibilizar y movilizar a una amplia gama de agentes para dar un nuevo impulso a la capacitación y el reciclaje profesional en torno a cuatro objetivos clave: inversiones, adecuación de las capacidades, correspondencia de las aspiraciones y los conjuntos de capacidades de las personas con las oportunidades que ofrece el mercado laboral, y atracción de talento de terceros países. En el marco del Año Europeo de las Competencias, se han presentado la Comunicación sobre el aprovechamiento del talento en las regiones de Europa ⁽¹⁵¹⁾ (que incluye el Mecanismo para el Impulso del Talento) y las propuestas de la Comisión de Recomendaciones del Consejo sobre la provisión de una educación y formación digitales inclusivas, accesibles y de alta calidad.

⁽¹⁵⁰⁾ Comunicación de la Comisión, de 1 de julio de 2020, titulada «Agenda de Capacidades Europea para la competitividad sostenible, la equidad social y la resiliencia» [COM(2020) 274].

⁽¹⁵¹⁾ Comunicación de la Comisión al Parlamento Europeo, al Consejo, al Comité Económico y Social Europeo y al Comité de las Regiones titulada «El aprovechamiento del talento en las regiones de Europa» [COM(2023) 32 final].

- En la **Recomendación del Consejo relativa a los factores facilitadores clave para el éxito de la educación y la formación digitales** de 2023, se pide a los países de la UE que proporcionen un acceso universal a una educación y formación en el ámbito digital que sean inclusivas y de alta calidad. En la **Recomendación del Consejo sobre la mejora de la provisión de capacidades y competencias digitales en la educación y la formación** de 2023, se pide a los países de la UE que proporcionen capacidades digitales de manera coherente en todos los sectores de la educación y la formación.
 - La **Recomendación del Consejo de 2022 sobre los caminos hacia el éxito escolar** pretende promover mejores resultados educativos de todo el alumnado, independientemente de su origen socioeconómico, cultural o personal, de manera que se refuerce la dimensión inclusiva de la educación.
 - El desarrollo de competencias clave en consonancia con la **Recomendación del Consejo de 2018 relativa a las competencias clave para el aprendizaje permanente**. En la actualidad han cambiado los requisitos en materia de competencias, ya que cada vez son más los puestos de trabajo que se han automatizado, las tecnologías tienen una mayor relevancia en todos los ámbitos del trabajo y de la vida, y las competencias emprendedoras, sociales y cívicas cobran más importancia para poder asegurar la resiliencia y la capacidad de adaptarse al cambio.
 - La **Recomendación del Consejo de 2022, relativa al aprendizaje para la transición ecológica y el desarrollo sostenible**, apoya a los Estados miembros de la UE en sus esfuerzos por dotar a los aprendientes y educadores de los conocimientos, capacidades y actitudes necesarios para una economía y una sociedad más ecológicas y sostenibles.
- Las **academias para una industria de cero emisiones netas**, en el marco del Reglamento sobre la industria de cero emisiones netas⁽¹⁵²⁾, pretenden desarrollar programas de capacitación y reciclaje profesional en industrias estratégicas para la transición hacia las energías limpias, como las materias primas, el hidrógeno y las tecnologías solares y eólicas.
- El **programa Europa Digital** contribuye al desarrollo de programas de educación y formación (por ejemplo, programas de grado y máster) en tecnologías de vanguardia con miras a apoyar la excelencia en las instituciones de educación superior y convertirlas en líderes mundiales en la formación de especialistas digitales, así como para aumentar la capacidad de la oferta de formación en tecnologías avanzadas, y fomentar y atraer el talento digital (tanto de estudiantes como de personal docente).
- El **Plan de Acción de Educación Digital 2021-2027** engloba un conjunto de actuaciones encaminadas a favorecer el desarrollo de capacidades digitales.
- La Comisión ha adoptado la **Nueva Agenda Europea de Innovación**, cuyo objetivo es impulsar a Europa para situarla a la vanguardia de la escena incipiente de empresas emergentes e innovación en el ámbito de la tecnología profunda. Su finalidad es ayudar a Europa a crear tecnologías novedosas para hacer frente a problemas sociales urgentes y comercializarlas. Una de las cinco iniciativas emblemáticas se centra en el talento y las capacidades, y en fomentar, atraer y retener el talento, de manera que se garantice el

⁽¹⁵²⁾ Propuesta de Reglamento del Parlamento Europeo y del Consejo, por el que se establece un marco de medidas para reforzar el ecosistema europeo de fabricación de productos de tecnologías de cero emisiones netas (Ley sobre la industria de cero emisiones netas) [COM(2023) 161].

crecimiento y el flujo de capacidades esenciales de tecnología profunda dentro de la UE y hacia ella a través de una serie de iniciativas.

- La **Estrategia Europea para las Universidades** pone de relieve la importancia de la capacitación y el reciclaje profesional, también para la doble transición. Fomenta la cooperación entre universidades y con ecosistemas industriales.
- El **Fondo Europeo de Adaptación a la Globalización para Trabajadores Despedidos** (FEAG) 2021-2027 es un instrumento especial de la UE que se creó para expresar su solidaridad con los trabajadores europeos por cuenta ajena o propia que hayan sido despedidos o hayan cesado en sus actividades debido a una reestructuración, y para ayudarles a encontrar nuevos puestos de trabajo, también con medidas de capacitación y reciclaje profesional.
- El **Mecanismo para el Impulso del Talento** ayuda a las regiones de la UE a atraer, desarrollar y retener talento, y a hacer frente a las repercusiones de la transición demográfica. En este contexto, la Plataforma de Aprovechamiento del Talento es un catalizador de la colaboración que propicia el intercambio de ideas, conocimientos y recursos.
- La **Academia de Capacidades en materia de Ciberseguridad**, que puso en marcha la Comisión en abril de 2023, tiene por objeto agrupar las iniciativas existentes en materia de ciber capacidades y mejorar su coordinación, con vistas a colmar la brecha de talento en materia de ciberseguridad. Los cuatro pilares pretenden: i) establecer un enfoque europeo común para la formación en ciberseguridad, ii) velar por una canalización mejor de las oportunidades de financiación para actividades relacionadas con las capacidades, iii) impulsar la participación de las partes interesadas para colmar la brecha de capacidades en materia de ciberseguridad, lo cual implica, entre otras cosas, la adopción de medidas para mejorar el equilibrio de género, y iv) desarrollar una metodología para supervisar los progresos realizados.
- El **instrumento de apoyo técnico** (IAT) ayuda a los Estados miembros, a petición suya, con la proyección y la aplicación de reformas estructurales orientadas a promover la capacitación y el reciclaje profesional de la población, por ejemplo, a través de la iniciativa emblemática del IAT de 2024 sobre las capacidades y la iniciativa emblemática del IAT de 2023 relativa a las capacidades digitales para el personal sanitario. En 2025, el instrumento de apoyo técnico seguirá respaldando las políticas activas del mercado de trabajo y las reformas en el ámbito de las capacidades en el contexto de los retos demográficos, socioeconómicos y tecnológicos.
- La Comisión ha anunciado dos nuevas iniciativas piloto destinadas a promover el talento y el interés en el sector espacial: un **programa de colocación** para estudiantes y titulados universitarios, y el **Campamento de Verano Espacial CASSINI**, dirigido a estudiantes de entre catorce y dieciocho años. Estas iniciativas complementan el **proyecto SpaceSUITE**, respaldado por la **asociación a gran escala en materia de capacidades Space4GEO**, cuyo objetivo es fomentar la competitividad de la industria espacial de la UE mediante el desarrollo de capacidades y el aprendizaje permanente.
- En la **Estrategia Industrial de Defensa Europea** que se ha publicado recientemente, la Comisión anunció que estudiará acciones destinadas a mejorar la movilidad de la población activa y a respaldar la educación relacionada con la defensa, en particular a través de las oportunidades que brindan los programas industriales de defensa de la UE y la cooperación entre los proveedores de educación, incluida la **Escuela Europea de Seguridad y Defensa**. Los Estados miembros también pueden servirse del marco

europeo de competencias en materia de sostenibilidad GreenComp, que establece las competencias que deben desarrollar todos los aprendientes en relación con el medio ambiente y la sostenibilidad, así como el marco conjunto de competencias financieras de la UE y la OCDE para adultos, también dirigido a los niños y los jóvenes, que establece las capacidades y las actitudes necesarias para tomar decisiones informadas sobre las propias finanzas.

- Además, el Instituto Europeo de Innovación y Tecnología (EIT) está aplicando activamente la **iniciativa sobre el talento para la tecnología profunda**, con el objetivo de mejorar de aquí a 2025 las capacidades de un millón de personas en los ámbitos de la tecnología profunda. Se centra en el avance de tecnologías de vanguardia y en el fomento de una cultura sostenible de emprendimiento e innovación en la educación y la formación.
- La **Academia de la Nueva Bauhaus Europea** acelerará la capacitación y el reciclaje profesional en el ecosistema de la construcción para respaldar la transición de una economía de la construcción de tipo extractivo, basada en minerales y alimentada con hidrocarburos fósiles a una bioeconomía regenerativa y un sistema circular de reutilización de materiales.

3. POLÍTICAS PARA MEJORAR LAS CONDICIONES DE TRABAJO

- La **Directiva sobre unos salarios mínimos adecuados en la UE** ⁽¹⁵³⁾ establece un marco europeo común con miras a garantizar una protección del salario mínimo adecuado y promover la negociación colectiva para la fijación de salarios.
- La propuesta de la Comisión de una **Directiva relativa a la mejora de las condiciones laborales en el trabajo en plataformas digitales** ⁽¹⁵⁴⁾ pretende mejorar las condiciones laborales de los trabajadores de plataformas.
- La **Directiva relativa a unas condiciones laborales transparentes y previsibles** ⁽¹⁵⁵⁾ otorga nuevos derechos sustantivos a todos los trabajadores europeos, especialmente a aquellos con modalidades de empleo precarias, al tiempo que refuerza la información que deberán recibir sobre su relación laboral y los sitúa en una mejor posición para defender sus derechos.
- El **Marco estratégico en materia de salud y seguridad en el trabajo 2021-2027** ⁽¹⁵⁶⁾ determina las prioridades y acciones clave para mejorar la salud y la seguridad de los trabajadores en el trabajo.

⁽¹⁵³⁾ Directiva (UE) 2022/2041 del Parlamento Europeo y del Consejo, sobre unos salarios mínimos adecuados en la Unión Europea.

⁽¹⁵⁴⁾ Propuesta de Directiva del Parlamento Europeo y del Consejo, relativa a la mejora de las condiciones laborales en el trabajo en plataformas digitales [COM(2021) 762].

⁽¹⁵⁵⁾ Directiva (UE) 2019/1152 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 20 de junio de 2019, relativa a unas condiciones laborales transparentes y previsibles en la Unión Europea.

⁽¹⁵⁶⁾ Resolución del Parlamento Europeo, de 10 de marzo de 2022, sobre un nuevo marco estratégico de la UE en materia de salud y seguridad en el trabajo posterior a 2020 (incluida una mejor protección de los trabajadores frente a la exposición a sustancias nocivas, el estrés laboral y las lesiones por movimientos repetitivos) [2021/2165(INI)].

- Un elemento clave de la **Estrategia Europea de Cuidados** ⁽¹⁵⁷⁾, de la **Recomendación del Consejo sobre el acceso a cuidados de larga duración de alta calidad** y de la **Recomendación del Consejo relativa a la educación y los cuidados de la primera infancia** es la mejora de las condiciones de trabajo de los cuidadores.
- La **Recomendación relativa al acceso a la protección social para los trabajadores por cuenta ajena y por cuenta propia** ⁽¹⁵⁸⁾ aspira a garantizar el acceso a una protección social para todos, con especial incidencia en los trabajadores no convencionales y los trabajadores por cuenta propia.
- La **política agrícola común (PAC) 2023-2027 ha introducido un mecanismo de condicionalidad social** a través del cual los pagos a los agricultores están vinculados al cumplimiento de las disposiciones del Derecho laboral de la UE relativas a unas condiciones de trabajo transparentes y previsibles y a la seguridad y la salud en el trabajo, así como a la obligación de los Estados miembros de contribuir a la prestación de servicios de asesoramiento a las explotaciones en materia de condiciones de trabajo, y a la posibilidad de apoyar las inversiones sectoriales para la mejora de las condiciones de trabajo.
- La **Recomendación de la Comisión sobre los medios para abordar el impacto de la automatización y la digitalización en la mano de obra del sector del transporte** ⁽¹⁵⁹⁾.
- La **Comunicación de la Comisión sobre un enfoque global de la salud mental** ⁽¹⁶⁰⁾ incluye una iniciativa emblemática que aborda las capacidades de los profesionales sanitarios y otra que trata la salud mental del personal sanitario.
- El **paquete de movilidad I** incluye un amplio conjunto de iniciativas para hacer frente a los principales retos que afectan a la movilidad y el transporte europeos. Entre otras ventajas, el paquete mejora significativamente las condiciones de trabajo en el sector del transporte por carretera.
- La **Recomendación del Consejo sobre un marco europeo para atraer y retener a talentos de investigación**, innovación y emprendimiento en Europa respalda los esfuerzos por atraer y retener a perfiles profesionales interesantes del ámbito de la investigación, la innovación y el emprendimiento en Europa y apoya el recién creado Marco Europeo de Competencias para los Investigadores (ResearchComp).
- La **Plataforma para la Industria de Cero Emisiones Netas, un instrumento del Reglamento sobre la industria de cero emisiones netas**, pretende promover las perspectivas de desarrollo profesional y unas condiciones laborales de calidad en los puestos de trabajo de los sectores de las tecnologías de cero emisiones netas.

4. POLÍTICAS PARA MEJORAR LA MOVILIDAD DENTRO DE LA UE

- La **Autoridad Laboral Europea**, creada en 2019, tiene por objeto velar por que la movilidad laboral se ejerza de manera justa y efectiva, facilitando el acceso a información, el desarrollo de capacidades y la cooperación entre los Estados miembros,

⁽¹⁵⁷⁾ Comunicación de la Comisión sobre la Estrategia Europea de Cuidados [SWD(2022) 440].

⁽¹⁵⁸⁾ Recomendación del Consejo, de 8 de noviembre de 2019, relativa al acceso a la protección social para los trabajadores por cuenta ajena y por cuenta propia (2019/C 387/01).

⁽¹⁵⁹⁾ Doc. 32024H0236 - ES, EUR-Lex (europa.eu).

⁽¹⁶⁰⁾ Comunicación de la Comisión sobre un enfoque global de la salud mental [COM(2023) 298].

así como apoyo a la aplicación y el cumplimiento efectivos del Derecho de la Unión en este ámbito.

- La introducción y aplicación de un **formulario común para la declaración del desplazamiento de trabajadores** y la creación de un portal electrónico común para dichas declaraciones.
- **EURES** facilita la adecuación entre la oferta y la demanda de empleo a escala transfronteriza y gestiona la cooperación entre los servicios de empleo de los distintos Estados miembros. En el marco de los «**planes de movilidad específicos de EURES**», la Comisión apoya las asociaciones que ayudan a grupos de trabajadores específicos a decantarse por la movilidad laboral.
- **Europass**, como plataforma, ayuda a los usuarios a gestionar sus trayectorias profesionales. Permite documentar las capacidades y las experiencias laborales, crear un perfil personal (que incluya currículos y cartas de presentación), gestionar las capacidades y almacenar credenciales digitales con miras a presentar solicitudes para formaciones o puestos de trabajo en toda la UE.
- La **clasificación europea de capacidades, competencias, cualificaciones y ocupaciones (ESCO)** es una clasificación multilingüe que ofrece descripciones normalizadas de 3 008 ocupaciones y 13 890 conceptos de capacidades y conocimientos. La utilizan organizaciones públicas y privadas de toda la UE con fines de adecuación entre la oferta y la demanda de empleo, elaboración de planes de estudios, orientación profesional, recopilación de información estratégica sobre las capacidades y análisis del mercado laboral.
- El **Marco Europeo de Cualificaciones (MEC)** es una herramienta en pro de la transparencia y la comparabilidad de las cualificaciones.
- Las **credenciales digitales europeas** se utilizan cada vez más en Europa. Pueden verificarse al instante y facilitar la correspondencia entre los trabajadores cualificados y los puestos de trabajo, así como los procesos de contratación y de reconocimiento de las capacidades.
- La propuesta de Recomendación del Consejo titulada «**“Europa en movimiento”: oportunidades de movilidad para el aprendizaje para todos**», que se adoptó en noviembre de 2023, establece objetivos concretos en relación con el porcentaje de titulados que deberían haber disfrutado de una experiencia de movilidad para el aprendizaje.
- La **revisión del Reglamento (CE) n.º 883/2004 y del Reglamento (CE) n.º 987/2009, sobre las normas de coordinación de la seguridad social** (pendiente).

5. POLÍTICAS PARA ATRAER TALENTO DEL EXTRANJERO

- Las **asociaciones en materia de talentos** proporcionan un marco para reforzar la cooperación entre la Unión Europea, los Estados miembros y países socios clave en materia de movilidad y desarrollo de capacidades de una manera mutuamente beneficiosa, en consonancia con el Pacto sobre Migración y Asilo. Se han establecido con Marruecos, Túnez, Egipto, Pakistán y Bangladés. La financiación de la UE procedente del instrumento IVDCI-Europa Global y del Fondo de Asilo, Migración e Integración puede respaldar iniciativas destinadas a facilitar el empleo o la movilidad para el aprendizaje en la UE como parte de las asociaciones en materia de talentos a partir del principio de beneficios circulares. Los programas e iniciativas de la Comisión Europea centrados en la movilidad de los nacionales de países socios para estudiar,

trabajar o formarse en la UE contribuyen a las asociaciones en materia de talentos, en particular proporcionando a los países socios asistencia para el desarrollo de capacidades en ámbitos como la información estratégica sobre el mercado laboral y las capacidades, la educación y formación profesionales, la integración de los migrantes que retornan y la movilización de la diáspora.

- La **Plataforma de Migración Laboral** facilita la colaboración entre la Comisión y representantes de los Estados miembros con experiencia en la política de migración y de empleo, a fin de debatir conjuntamente retos comunes como la escasez de mano de obra y de mejorar el intercambio de información. Será necesaria para favorecer la puesta en marcha efectiva de las iniciativas de la UE en materia de migración legal y empleo. Con ella también se garantizarán los intercambios continuos y regulares con los interlocutores sociales, que están representados en la Plataforma.
- El **paquete sobre movilidad de las capacidades y el talento**, creado a raíz del discurso de 2022 sobre el estado de la Unión de la presidenta Von der Leyen, presenta un conjunto de iniciativas destinadas a aumentar el atractivo de la UE para el talento de fuera de la Unión. Además de la **Reserva de Talentos de la UE** y la **Recomendación «Europa en movimiento»**, sobre la **movilidad para el aprendizaje**, incluye la **Recomendación de la Comisión relativa al reconocimiento de las cualificaciones de los nacionales de terceros países**, que insta a los Estados miembros a simplificar y acelerar el reconocimiento de las capacidades y cualificaciones de los nacionales de terceros países.
- El **Plan de Acción sobre Integración e Inclusión para 2021-2027** propone acciones concretas para ayudar a los Estados miembros y a otras partes interesadas pertinentes a superar los retos relacionados con la integración de los inmigrantes y los ciudadanos de la UE de origen inmigrante.
- La **Directiva revisada sobre la tarjeta azul** facilitará la contratación en la UE de trabajadores altamente cualificados mediante la introducción de normas más eficientes, como unas condiciones de admisión más flexibles, derechos reforzados y la posibilidad de desplazarse a otros Estados miembros de la UE y trabajar en su territorio con más facilidad.
- La **propuesta de refundición de la Directiva sobre residentes de larga duración**, una vez adoptada, contribuirá a crear un sistema más eficaz, coherente y justo para la obtención del estatuto de residente de larga duración UE.
- La **refundición de la Directiva sobre el permiso único**, sobre la cual los legisladores llegaron a un acuerdo político en diciembre de 2023, contribuirá a facilitar la contratación de nacionales de terceros países racionalizando el procedimiento de solicitud del permiso único y aumentando al mismo tiempo su eficacia para los trabajadores de terceros países y los empleadores.
- La iniciativa emblemática del instrumento de apoyo técnico de 2023 sobre la integración de inmigrantes y la atracción de talento también puede respaldar las reformas de los Estados miembros destinadas a atraer e integrar a los inmigrantes para paliar las situaciones de escasez de trabajadores en el mercado laboral.
- Evaluar las cualificaciones y competencias de los **conductores de autobuses y camiones** de varios terceros países y compararlos con los requisitos correspondientes en la UE, a fin de ayudar a los Estados miembros a racionalizar la cualificación complementaria que se necesite en la Unión.

6. FONDOS PARA LUCHAR CONTRA LA ESCASEZ DE MANO DE OBRA Y DE PERSONAL CUALIFICADO

El presupuesto de la UE y NextGenerationEU proporcionan un presupuesto considerable para la **capacitación, el reciclaje profesional y la mejora de las capacidades**, que incluye lo siguiente:

- El **Fondo Social Europeo Plus (FSE+)**, el principal instrumento de la UE para invertir en las personas que contribuye a las políticas sociales, educativas, de empleo y sobre capacidades profesionales de la UE, así como a las reformas estructurales en estos ámbitos. Con un presupuesto de 43 300 millones EUR (casi un tercio de la totalidad del FSE+) dedicado a las capacidades durante el período 2021-2027, está contribuyendo notablemente a la capacitación, el reciclaje profesional y la mejora de las capacidades ⁽¹⁶¹⁾.
- El **Mecanismo de Recuperación y Resiliencia (MRR)**, que contribuye, entre otras cosas, a ocho ámbitos clave: el aprendizaje de adultos, las capacidades y los empleos en el ámbito de la ecología, el capital humano en la digitalización, el apoyo al empleo y la creación de puestos de trabajo en el ámbito juvenil, el apoyo al empleo y la creación de puestos de trabajo fuera del ámbito juvenil, la modernización de las instituciones del mercado laboral, la educación infantil, así como la educación general, la formación profesional y la enseñanza superior (estos ocho ámbitos en conjunto tienen un coste estimado de 94 400 millones EUR en concepto de reformas e inversiones combinadas, esto es, aproximadamente el 15 % del presupuesto total del MRR a precios de 2022). Estas medidas pretenden abordar algunos de los retos relacionados con la calidad, la equidad y la pertinencia para el mercado laboral de los sistemas de educación y formación en toda la UE, en particular con vistas a hacer frente a la escasez de personal cualificado ⁽¹⁶²⁾.
- **Erasmus+** (26 200 millones EUR), que también contribuye al desarrollo de los aprendientes, el personal y las instituciones en el ámbito del aprendizaje de adultos y de la educación y formación profesionales.
- **InvestEU** (4 900 millones EUR), un instrumento financiero cuyo objetivo es movilizar la inversión pública y privada durante el período 2021-2027 a través de garantías. Su eje de actuación para inversión social y capacidades cubre tanto la demanda como la oferta de capacidades.
- Las **líneas presupuestarias correspondientes a las prerrogativas en materia de diálogo social** proporcionan financiación para apoyar la labor de los interlocutores sociales en relación con la escasez de mano de obra y de personal cualificado a través de dos convocatorias de propuestas sobre el diálogo social: medidas de formación e información para las organizaciones de trabajadores y convocatorias de propuestas para el diálogo social.

⁽¹⁶¹⁾ Más información en https://commission.europa.eu/strategy-and-policy/eu-budget/performance-and-reporting/programme-performance-statements/european-social-fund-performance_en?prefLang=es.

⁽¹⁶²⁾ Entre otras medidas, cabe citar la creación de plazas adicionales a efectos de cursar estudios en los ámbitos de la educación superior con una elevada demanda en el mercado laboral, la revisión de los planes de estudios de la educación escolar y la enseñanza superior, el apoyo a la educación y formación profesionales, así como medidas relacionadas con el aprendizaje de adultos para facilitar las transiciones ecológica y digital.

Por lo que respecta al FSE+, es uno de los principales instrumentos de financiación de cara a cumplir las prioridades políticas de la Unión, entre ellas las transiciones ecológica y digital, la resiliencia y la aplicación del Pilar Europeo de Derechos Sociales. En el contexto de la escasez de mano de obra y de personal cualificado, es importante tanto invertir en las personas que ya se encuentran en el mercado laboral como incorporar a la población activa a aquellas personas que se encuentran al margen del mercado laboral y que constituyen el potencial desaprovechado. Usando a modo de brújula los veinte principios del Pilar Europeo de Derechos Sociales, la financiación del FSE+ se centra, por tanto, en los objetivos siguientes ⁽¹⁶³⁾:

- la inclusión social, la inclusión activa, la igualdad de acceso a servicios de calidad y la modernización de los sistemas de protección social, la integración socioeconómica de los nacionales de terceros países, la integración socioeconómica de las comunidades marginadas, como la población gitana, la integración social de las personas en riesgo de pobreza y exclusión social, y la lucha contra la privación material;
- la educación y las capacidades, la mejora de los sistemas de educación y formación a todos los niveles, la igualdad de acceso a una educación y una formación de calidad, la mejora de las capacidades, el reciclaje profesional y el aprendizaje permanente para todos;
- respecto al empleo: el acceso a un puesto de trabajo de calidad para todos, incluido el empleo juvenil, la modernización de las instituciones y los servicios del mercado laboral, la participación equilibrada desde el punto de vista del género en el mercado laboral, y la adaptación al cambio de los trabajadores, las empresas y los emprendedores.

Otros programas que pueden contribuir a la educación, la formación y el desarrollo de capacidades son el Fondo Europeo de Adaptación a la Globalización para Trabajadores Despedidos, el Fondo Europeo de Desarrollo Regional ⁽¹⁶⁴⁾, el Fondo de Transición Justa, el Cuerpo Europeo de Solidaridad, el Programa de Medio Ambiente y Acción por el Clima (LIFE), el Fondo Europeo Marítimo, de Pesca y de Acuicultura (FEMPA), el Fondo de Modernización, el programa UEproSalud, el instrumento de apoyo técnico, y el Instrumento de Vecindad, Cooperación al Desarrollo y Cooperación Internacional. Las políticas y los programas sectoriales también contribuyen al esfuerzo en materia de capacitación y reciclaje profesional de la UE ⁽¹⁶⁵⁾.

Los programas anteriormente citados también apoyan las **medidas de activación laboral** y las relacionadas con la **mejora de las condiciones de trabajo**. El FSE+, por ejemplo, proporciona un apoyo fundamental para la eliminación de obstáculos al empleo, como la promoción de una educación infantil accesible, asequible y de alta calidad que ponga en práctica la Estrategia Europea de Cuidados y la Directiva de la UE relativa a la conciliación de la vida familiar y la vida profesional. Los programas nacionales del FSE+ abordan la brecha de género en el empleo e incluyen el empleo juvenil entre sus prioridades. Los

⁽¹⁶³⁾ Más datos sobre los Fondos de Cohesión: https://cohesiondata.ec.europa.eu/cohesion_overview/21-27.

⁽¹⁶⁴⁾ En el período 2021-2027, el Fondo Europeo de Desarrollo Regional (FEDER) proporciona alrededor de 8 400 millones EUR para respaldar el desarrollo de capacidades, la educación y la formación con vistas a mejorar la empleabilidad y las competencias, a fin de responder mejor a las necesidades del mercado laboral, en particular en relación con las estrategias de especialización inteligente, la transición industrial y el emprendimiento.

⁽¹⁶⁵⁾ En el sector agrícola, por ejemplo, se destinarán alrededor de 2 000 millones EUR en el marco de la PAC 2023-2027 a la capacitación y el reciclaje profesional de los agricultores, los silvicultores y los asesores agrícolas a través de una ayuda específica para el intercambio de conocimientos, el asesoramiento y la formación.

Estados miembros con tasas superiores a la media de jóvenes que ni estudian, ni trabajan, ni reciben formación deben invertir al menos el 12,5 % de sus recursos del FSE+ en acciones específicas de apoyo a los jóvenes. Las inversiones del FSE+ aumentan las oportunidades de empleo para los jóvenes, las personas mayores, las personas de origen inmigrante y las personas con un nivel educativo bajo con objeto de afrontar la escasez de mano de obra.

En los últimos años también se ha facilitado un cuantioso apoyo financiero destinado a fomentar el empleo y las capacidades para la **transición ecológica** en el marco de distintos instrumentos de financiación de la UE, como el Fondo Social Europeo Plus (se han programado 9 600 millones EUR en total, incluida una contribución de la UE de 5 800 millones EUR), la política de cohesión, el Mecanismo de Transición Justa, el Mecanismo de Recuperación y Resiliencia (1 500 millones EUR), pero también el plan REPowerEU.