



Bruselas, 4.12.2025  
COM(2025) 944 final

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

**Hoja de ruta para el empleo de calidad**

## 1. DESARROLLO DE LA COMPETITIVIDAD DE EUROPA A TRAVÉS DE EMPLEOS DE CALIDAD

Las perturbaciones geopolíticas y geoeconómicas, la competencia mundial, las dependencias comerciales y la transformación de la base industrial europea actuales están afectando al crecimiento y la estabilidad. Mientras las empresas se esfuerzan por seguir siendo competitivas, los trabajadores sufren los efectos de las crisis mundiales, del incremento del coste de la vida y de los rápidos cambios que afectan a sus vidas y carreras profesionales.

Durante décadas, la economía social de mercado única de la UE ha logrado buenos resultados en lo que respecta a las oportunidades de negocio y la protección de los trabajadores. Ha demostrado resiliencia ante perturbaciones importantes (entre las que destacan la pandemia de COVID-19, la crisis energética, la inflación y el aumento del coste de la vida) y ha protegido a millones de empresas, personas y empleos, y actualmente las tasas de empleo han alcanzado niveles sin precedentes. La UE debe hacer todo lo necesario para seguir siendo el mejor lugar para vivir, trabajar, invertir y hacer negocios.

Los cambios estructurales requieren soluciones estructurales para un crecimiento competitivo y justo. El empleo de calidad es esencial para lograrlo. Como se destacó en el informe Draghi sobre la competitividad de la UE<sup>1</sup>, una mayor productividad va acompañada de una mejor calidad del empleo y de una mayor participación en el mercado laboral. El acceso a empleo de calidad también refuerza la cohesión territorial, económica y social, ya que permite que las personas disfruten del «derecho de permanencia» y prosperen en sus comunidades locales, y promueve la participación económica a largo plazo en las regiones.

La **hoja de ruta para el empleo de calidad** («la hoja de ruta») es un compromiso renovado para fomentar el empleo de calidad en una economía competitiva. Describe iniciativas para adaptar la política de empleo a las necesidades de una economía que evoluciona rápidamente, al tiempo que sigue basándose en los principios de la economía social de mercado europea, el progreso social y el pleno empleo. Los sindicatos y las organizaciones patronales desempeñan un papel fundamental en esta tarea. Como se reafirmó en el Pacto para el Diálogo Social Europeo<sup>2</sup>, firmado el 5 de marzo de 2025, la Comisión mantiene su compromiso de reforzar el diálogo social en todos los niveles.

### **Participación de los interlocutores sociales europeos en la preparación de la hoja de ruta para el empleo de calidad**

*Entre abril y junio de 2025, la Comisión emprendió un proceso de consulta sin precedentes con los interlocutores sociales, tanto a escala europea como nacional. En total, la consulta movilizó en torno a doscientas organizaciones en toda la UE, generó más de cien aportaciones escritas e incluyó más de cincuenta debates en toda Europa<sup>3</sup>.*

<sup>1</sup> Draghi M., *The future of European competitiveness* [«El futuro de la competitividad europea», documento en inglés], septiembre de 2024.

<sup>2</sup> Comisión Europea e interlocutores sociales intersectoriales europeos, *Pact for European Social Dialogue*, [«Pacto para el Diálogo Social Europeo», en inglés], 5 de marzo de 2025.

<sup>3</sup> [EMPL - Biblioteca](#), repositorio con las aportaciones.

*A escala de la UE, se consultó a los ochenta y ocho interlocutores sociales europeos reconocidos en el marco de reuniones específicas, el comité de diálogo social intersectorial y los cuarenta y cuatro comités de diálogo social sectoriales de la UE, que dieron como resultado once contribuciones conjuntas y treinta y dos contribuciones unilaterales.*

*Se organizaron consultas específicas a nivel nacional en los veintisiete Estados miembros.*

**No existe un enfoque único en relación con la calidad del empleo.** La complejidad del reto se refleja en el dictamen del Comité de Empleo (COEM) de junio de 2025<sup>4</sup>, que cubre varias dimensiones de la calidad del empleo, en particular los salarios, las condiciones de trabajo, la cobertura de la negociación colectiva y el reciclaje y el perfeccionamiento profesionales.

La hoja de ruta se centra en los ámbitos donde más se necesita la acción de la UE: la creación y el mantenimiento de empleos de calidad en la UE, la modernización y la equidad en el mundo laboral. Se esfuerza por promover un aumento de la productividad resiliente mediante el fomento de empleos de calidad que atraigan y retengan el talento de todas las generaciones, especialmente en el contexto de las transiciones climática, tecnológica y demográfica. Dada la importancia de la Brújula para la Competitividad a efectos de la promoción de empleos de calidad, el apoyo a los trabajadores a lo largo de las transiciones y la protección de la productividad resiliente de Europa, la hoja de ruta la respaldará como palanca de la competitividad en Europa.

La hoja de ruta también hace hincapié en los factores facilitadores clave en un entorno favorable a las empresas, como el cumplimiento de los derechos sociales existentes, los servicios de calidad en todas las regiones, la financiación adecuada y el diálogo social y la negociación colectiva reforzados.

## **2. CREACIÓN Y MANTENIMIENTO DE EMPLEOS DE CALIDAD EN LA UE**

En todos los sectores, las empresas se enfrentan a transformaciones aceleradas, agravadas por un panorama global fragmentado y políticas comerciales impredecibles que amenazan las cadenas de valor. Una base industrial sólida e innovadora —respaldada por una mano de obra cualificada y adaptable y un compromiso de comprar productos europeos— es esencial para mantener la competitividad y la soberanía a escala mundial.

**La creación de empleos de calidad requiere de un entorno donde las empresas, en particular los trabajadores por cuenta propia, las empresas emergentes y las pequeñas empresas, puedan innovar, crecer y atraer la inversión y el talento.** Para seguir siendo competitivas y mantener al mismo tiempo unas normas laborales estrictas, las empresas necesitan un marco regulador que sea claro, proporcionado y favorable a la innovación. Esto implica reducir las cargas administrativas, mejorar el acceso a la información y las herramientas de apoyo, al tiempo que se garantizan normas sociales y laborales estrictas. Los interlocutores sociales también desempeñan un papel fundamental

---

<sup>4</sup> Consejo de la Unión Europea, nota del Comité de Empleo titulada «[Dictamen del Comité de Empleo sobre las dimensiones de la calidad del empleo](#)».

a la hora de hallar soluciones prácticas que respondan a las necesidades de las empresas en toda Europa.

En este sentido, la Comisión ha propuesto simplificar las normas de la UE y reducir las cargas administrativas, y está estudiando cómo prestar un mejor apoyo a las microempresas al aplicar el Derecho de la Unión. También va a proponer medidas para ayudar a las empresas emergentes y en expansión a acceder al talento y crear empleos de calidad<sup>5</sup>.

### *Industria del futuro*

**El Pacto por una Industria Limpia se centra en transformar la descarbonización y la circularidad en un impulsor del crecimiento para las industrias europeas, en particular las pymes.** En este contexto, los diálogos estratégicos de la UE con las industrias siderúrgica, metalúrgica, química y automovilística han realizado contribuciones esenciales a la hora de determinar los retos estructurales, en particular el exceso de capacidad mundial, las prácticas comerciales desleales y los elevados costes de la energía.

**La UE también está trabajando en medidas para reforzar las capacidades estratégicas de la UE**, entre otras un paquete «Impulsor de Baterías», una Ley de Aceleración Industrial, con un primer criterio de «hecho en Europa» para la contratación pública, y un paquete de medidas sobre las redes eléctricas. Asimismo, la iniciativa «Elegir Europa» pretende atraer a los mejores científicos e innovadores a la UE.

### *Personas cualificadas para impulsar las transiciones profesionales*

**Las competencias y los empleos de calidad son motores clave para el crecimiento de la UE.** La propuesta de Recomendación del Consejo sobre capital humano<sup>6</sup>, recientemente adoptada como parte del Paquete de otoño del Semestre, subraya explícitamente el papel fundamental del capital humano y la educación y las competencias con proyección de futuro para mejorar la competitividad y la autonomía estratégica de la Unión, ya que contribuyen a reforzar la preparación y promover la prosperidad sostenible. Insta a los Estados miembros a 1) revertir las tendencias negativas en las competencias básicas, 2) dar prioridad a la ciencia, la tecnología, la ingeniería y las matemáticas en todos los niveles educativos y 3) invertir en datos para recopilar una mejor información sobre las necesidades del mercado laboral. En este contexto, resulta esencial aprovechar el potencial de los más de 50 millones de personas en la UE que siguen fuera del mercado laboral, la mayoría de las cuales son mujeres. Utilizar plenamente esta reserva de talentos ayudaría a la UE a mantener su competitividad. La Unión de las Competencias hace especial hincapié en la igualdad de género, particularmente en las materias CTIM (ciencia, tecnología, ingeniería y matemáticas), y su objetivo es atraer a un millón de estudiantes mujeres a programas CTIM para 2030. Ayudar a las personas mayores a actualizar sus competencias,

---

<sup>5</sup> Comisión Europea, [EU Startup and Scaleup Strategy](#) [«Estrategia de la UE para las Empresas Emergentes y en Expansión», documento en inglés], 28 de octubre de 2025.

<sup>6</sup> Comisión Europea, [Council Recommendation on Human Capital in the EU](#) [«Recomendación del Consejo sobre capital humano en la UE», en inglés], 25 de noviembre de 2025.

permanecer en el mercado laboral o transmitir su experiencia puede convertir el cambio demográfico en una fuente de cohesión social y prosperidad compartida.

La Garantía de Capacitación ayudará a los trabajadores de sectores en reestructuración o en riesgo a mantener su empleo al apoyarlos en su transición hacia ámbitos de crecimiento estratégicos. Esta iniciativa reúne los requisitos para recibir apoyo a través del Fondo Europeo de Competitividad (FEC) y se encuentra en fase piloto en el marco del capítulo de Empleo e Innovación Social (EaSI) del Fondo Social Europeo Plus (FSE+).

Habrà una necesidad creciente de mano de obra cualificada en las actividades económicas relacionadas con el diseño de productos sostenibles, la reutilización, la remanufacturación y el reciclado de materiales, así como en los ámbitos de las tecnologías limpias y la bioeconomía. La Academia de la Nueva Bauhaus Europea acelerará la mejora de las competencias y el reciclaje profesional en todo el ecosistema de la construcción y dotará a los profesionales de las competencias necesarias para lograr un entorno construido neutro en carbono, circular y bello.

**También es esencial garantizar una mayor agilidad en el mercado laboral facilitando el reconocimiento de las competencias a través de las fronteras.** La Comisión propondrá una Iniciativa de Portabilidad de Competencias para simplificar y facilitar el reconocimiento de las competencias y cualificaciones, en particular a través de una digitalización reforzada, también para los nacionales de terceros países. La UE creará una Reserva de Talentos y mejorará las asociaciones en materia de talentos para atraer a nacionales de terceros países cualificados en ocupaciones con escasez de mano de obra. La próxima estrategia de política de visados de la UE incluirá medidas para facilitar la llegada de los mejores estudiantes, investigadores y trabajadores cualificados. Es esencial contar con competencias digitales, especialmente capacidades digitales avanzadas, para la competitividad de Europa y la creación de puestos de trabajo de calidad. La UE sigue enfrentándose a una escasez significativa de especialistas en tecnologías de la información y de las comunicaciones, ámbito que adolece de una brecha de género persistente. Con vistas a abordar este problema, la Comisión ha invertido 400 millones EUR a través del Programa Europa Digital para ampliar los programas de educación superior especializados, los cursos de corta duración y las Academias de Competencias Digitales. Además, en el período 2021–2027, las capacidades y competencias digitales reciben el apoyo de Erasmus+ con una inversión total que podría exceder de 6 000 millones EUR y de 1 200 millones EUR con arreglo al FSE+. En el marco de NextGenerationEU, las capacidades y competencias digitales reciben apoyo por un importe estimado de 28 000 millones EUR.

*Reestructuración del marco y del compromiso colectivo para propiciar la confianza y las oportunidades*

**Tomar unas decisiones de reestructuración en el momento adecuado combinadas con medidas de anticipación y mitigación** permite que las empresas sigan siendo viables en mercados en evolución.

Se necesita una mejor aplicación del Marco de Calidad de la UE para la Anticipación del Cambio y la Reestructuración. En el marco del Pacto por una Industria Limpia, la Comisión

se ha comprometido a analizar con los interlocutores sociales un marco centrado en una transición justa, en la anticipación de los cambios, en intervenciones más rápidas y en la aplicación de un espacio de información y consulta.

La Comisión realizará un estudio sobre las prácticas de reestructuración empresarial para evaluar si las normas aplicables permiten a las empresas emergentes, en expansión e innovadoras adaptarse e innovar, y en qué medida.

**Una mayor participación de los trabajadores a nivel de empresa es el distintivo de la democracia en el trabajo de Europa.** Es fundamental para la gestión justa del cambio y la anticipación. Es necesaria la aplicación efectiva del marco jurídico de la UE<sup>7</sup> en todos los Estados miembros. Para evaluar su eficacia a la hora de apoyar a los trabajadores y las empresas a lo largo de las transiciones, la Comisión está recopilando datos sobre la aplicación de las Directivas relativas a la información y a la consulta, a los despidos colectivos y a los traspasos de empresas.

Además, el Consejo aprobó mensajes clave sobre la aplicación de la Recomendación del Consejo de 2022 para garantizar una transición justa hacia la neutralidad climática<sup>8</sup>. El nuevo Observatorio Europeo para una Transición Justa, que estará operativo a principios de 2026, engrosará los datos empíricos y garantizará el diálogo activo con las partes interesadas clave sobre aspectos de la transición justa.

#### *Reformas e inversión que propician la creación de empleos de calidad*

Las reformas y la inversión para promover el empleo de calidad requieren los esfuerzos combinados de la UE y los Estados miembros. Sobre la base del dictamen del COEM de junio de 2025 sobre las dimensiones de la calidad del empleo, la Comisión trabajó con los comités consultivos del Consejo de Empleo, Política Social, Sanidad y Consumidores (Consejo EPSCO) en un marco de seguimiento actualizado que incluye indicadores para cada dimensión de la calidad del empleo que se ha aplicado a partir del actual ciclo del Semestre 2025-2026. Este marco de seguimiento podría apoyar el desarrollo de un objetivo principal para vigilar los avances en la mejora de las condiciones de trabajo en toda la UE.

**El gasto de las autoridades públicas representa aproximadamente el 15 % del PIB de la UE, por lo que la contratación pública podría ser una potente herramienta para apoyar el empleo de calidad e impulsar el crecimiento sostenible,** al tiempo que promueve los objetivos estratégicos de las políticas de la UE. En Directivas sobre contratación pública de 2014 figura la obligación de garantizar el cumplimiento de la legislación social, laboral y medioambiental en la ejecución de contratos públicos a través de una cláusula general. Los poderes adjudicadores pueden excluir a un operador

---

<sup>7</sup> [Directiva 2002/14/CE](#), de 11 de marzo de 2002, por la que se establece un marco general relativo a la información y a la consulta de los trabajadores en la Comunidad Europea; [Directiva 98/59/CE](#), de 20 de julio de 1998, relativa a la aproximación de las legislaciones de los Estados miembros que se refieren a los despidos colectivos; [Directiva 2001/23/CE](#), de 12 de marzo de 2001, sobre la aproximación de las legislaciones de los Estados miembros relativas al mantenimiento de los derechos de los trabajadores en caso de traspasos de empresas, de centros de actividad o de partes de empresas o de centros de actividad; Directiva 2009/38/CE, modificada por la Directiva 2025/[a la espera de publicación] sobre la constitución de un comité de empresa europeo.

<sup>8</sup> [Recomendación del Consejo 2022/C 243/04](#) para garantizar una transición justa hacia la neutralidad climática, de 16 de junio de 2022.

económico de la participación en un procedimiento de contratación pública cuando puedan demostrar que este ha incumplido las obligaciones medioambientales, sociales o laborales aplicables.

Además, las Directivas ofrecen herramientas no vinculantes para apoyar la contratación pública socialmente responsable, como los contratos reservados (por ejemplo, para empresas sociales de integración laboral) u otorgar puntos como parte de la mejor relación calidad-precio por cumplir los criterios sociales.

Sin embargo, el criterio de adjudicación basado únicamente en el precio sigue estando muy extendido en la UE. Como parte de la revisión de las Directivas sobre contratación pública de la UE anunciada para 2026, la Comisión estudiará cómo promover mejor la contratación pública socialmente responsable, en particular un mayor uso de la mejor relación calidad-precio y de la negociación colectiva.

**Las normas sobre ayudas estatales pueden ofrecer mejores incentivos para que la industria cree empleos de calidad y sostenibles e invierta en competencias.** En el marco de la revisión en curso del Reglamento General de Exención por Categorías, la Comisión evaluará si este debe actualizarse, en particular por lo que respecta a las normas en materia de ayudas para las empresas sociales, la formación y el empleo, y la contratación de trabajadores desfavorecidos, y cómo hacerlo. La Comisión elaborará orientaciones específicas para ayudar a los Estados miembros en el diseño de medidas de ayudas estatales para el apoyo social y la inversión social, y pretende reducir significativamente la carga administrativa tanto para las empresas como para los Estados miembros.

**Las empresas, especialmente las pymes, las empresas emergentes y las empresas en expansión, necesitan un entorno propicio para la innovación que les permita crecer y atraer la inversión.** Para minimizar aún más las cargas administrativas, un nuevo control de las pymes y de la competitividad se ha convertido en un filtro más sólido para las nuevas iniciativas de la Comisión. El control incluye una evaluación de los efectos esperados sobre los diferenciales de costes en comparación con los competidores internacionales.

**Las reformas fiscales y de las pensiones pueden contribuir sustancialmente a seguir mejorando la participación en el mercado laboral y a reforzar la protección social.** Por ejemplo las pensiones complementarias pueden aumentar los ahorros para la jubilación de los trabajadores, especialmente los trabajadores móviles y aquellos con formas de trabajo atípicas. La Estrategia de la UE para las Empresas Emergentes y en Expansión pretende mejorar el tratamiento de las opciones de compra de acciones para ayudar a las empresas emergentes a atraer y retener los mejores talentos y fomentar los empleos de calidad. Al mismo tiempo, la eliminación de los obstáculos fiscales para la contratación de empleados transfronterizos remotos es importante para fomentar el crecimiento de las empresas emergentes y en expansión, y actualmente se está trabajando en una recomendación a tal efecto.

*Facilitación de las transiciones en un contexto económico mundial en rápida evolución*

El instrumento europeo de **apoyo temporal para atenuar los riesgos de desempleo en una emergencia (SURE)** movilizó medios financieros significativos para proteger los puestos de trabajo y las empresas durante las circunstancias específicas de la pandemia de

COVID-19. En 2020, prestó apoyo a unos treinta y dos millones de personas y a más de dos millones y medio de empresas, a través de regímenes de reducción del tiempo de trabajo y medidas similares, en especial para las pymes que operaban en los sectores más afectados. También permitió que los Estados miembros afrontaran aumentos repentinos del gasto relacionado con el empleo para preservar el empleo con ahorros de intereses estimados en 9 000 millones EUR.

Con arreglo al marco financiero plurianual 2028-2034, la Comisión propuso la introducción de un nuevo **mecanismo extraordinario y temporal** para responder a las consecuencias de crisis, dificultades o amenazas graves que afecten a la Unión o a sus Estados miembros. La activación de este mecanismo será decidida por el Consejo de la UE previa aprobación del Parlamento Europeo. Si se activa, concederá préstamos financiados a través de empréstitos de la UE y respaldados por una garantía anual del presupuesto de la Unión de hasta el 0,25 % de la RNB de la UE.

Una estrategia de crecimiento sostenible requiere la movilización del capital público y privado hacia inversiones productivas, en beneficio de los ciudadanos, de las empresas y de una economía resiliente. Esto implica, por ejemplo, un aumento de la aceptación de las pensiones complementarias para garantizar una renta adecuada después de la jubilación. Esto puede apoyar el crecimiento económico y la competitividad de la UE, al movilizar y canalizar el capital a largo plazo hacia la economía.

### **3. MODERNIZACIÓN: PROMOCIÓN DEL EMPLEO DE CALIDAD E IMPULSO SIMULTÁNEO DE LA INNOVACIÓN DIGITAL**

La digitalización es esencial para la innovación y la competitividad de la UE. Puede impulsar la productividad laboral, mejorar la salud y la seguridad en el trabajo y contribuir a solventar la escasez de mano de obra. La mayoría de los europeos consideran que las tecnologías digitales, como la IA, son positivas para su trabajo y su calidad de vida, en particular para la conciliación de la vida familiar y la vida profesional. Como se informó en la Estrategia de uso de la inteligencia artificial<sup>9</sup>, una mayoría de los trabajadores europeos (67 %) cree que la inteligencia artificial les ayuda a desempeñar sus tareas con mayor rapidez. Sin embargo, el 84 % reclama una gestión cuidadosa para proteger la privacidad y garantizar la transparencia, mientras que el 77 % hace hincapié en la necesidad de que los trabajadores y sus representantes participen en el diseño y el uso de tecnologías de trabajo<sup>10</sup>.

#### *Uso responsable de la gestión algorítmica*

Por **gestión algorítmica (GA)** se entiende generalmente el uso de sistemas automatizados de supervisión y de sistemas automatizados de toma de decisiones alimentados por algoritmos que asumen funciones que los gestores suelen desempeñar, como la asignación de tareas, la fijación del precio de las tareas individuales asignadas, la determinación de

---

<sup>9</sup> [Comunicación de la Comisión al Parlamento Europeo y al Consejo COM\(2025\) 723 final](#), Estrategia de uso de la inteligencia artificial, 8 de octubre de 2025.

<sup>10</sup> Comisión Europea, [Special Eurobarometer SP554: Artificial Intelligence and the future of work](#) [«Eurobarómetro especial SP554: La inteligencia artificial y el futuro del trabajo», en inglés].

los horarios de trabajo, la formulación de instrucciones, la evaluación del trabajo realizado, la concesión de incentivos o la aplicación de trato desfavorable.

La IA y la GA pueden aumentar la eficiencia y la calidad del empleo, al permitir que los trabajadores se centren en tareas de mayor valor, y mejorar la seguridad en el trabajo. Al mismo tiempo, la protección efectiva frente a la discriminación, las violaciones de la seguridad de los datos o la vigilancia excesiva y los riesgos psicosociales es esencial para garantizar una adopción fiable y generalizada de la IA en el mundo laboral.

El Reglamento de Inteligencia Artificial<sup>11</sup> y el Reglamento General de Protección de Datos (RGPD)<sup>12</sup> ofrecen un marco global para la regulación de las tecnologías digitales en el lugar de trabajo. Si bien no todos los sistemas de GA están basados en la IA, el Reglamento de Inteligencia Artificial clasifica como de «alto riesgo» los sistemas de IA utilizados en el contexto de la contratación y la selección de personas físicas, en particular los sistemas de IA que se utilizan para tomar decisiones que afectan a las condiciones de las relaciones de índole laboral, asignan tareas y controlan y evalúan el rendimiento.

La Directiva relativa al trabajo en plataformas promueve la transparencia, la equidad, la supervisión por humanos, la seguridad y la información y la consulta en el trabajo en plataformas; también aporta claridad jurídica para las plataformas digitales de trabajo que organizan el trabajo en toda la UE.

Las normas de la UE en materia de información y consulta de los trabajadores<sup>13</sup> exigen que los representantes de los trabajadores participen en las decisiones que pudieran provocar cambios sustanciales en cuanto a la organización del trabajo, en particular la implantación de sistemas de GA.

**Las próximas etapas deben guiarse por dos objetivos que se refuerzan mutuamente:** apoyar y posibilitar la adopción de herramientas de IA en el trabajo, y proteger a los trabajadores frente a los riesgos potenciales derivados del uso de la GA. El Reglamento de Inteligencia Artificial y el RGPD proporcionan marcos horizontales esenciales y pertinentes, que deben aplicarse y cumplirse. Estos Reglamentos no impiden que los Estados miembros o la Unión mantengan o introduzcan normas más favorables o específicas sobre el uso de dichos sistemas para proteger mejor a los trabajadores. En varios Estados miembros y sectores, los interlocutores sociales han adoptado y aplicado normas específicas en los convenios colectivos.

Cualquier acción de la UE se centraría en la aplicación y el cumplimiento efectivos de las protecciones existentes de la UE para los trabajadores en todos los Estados miembros, en ofrecer una mayor claridad sobre dichas protecciones y, en caso necesario, en considerar medidas complementarias específicas que no cubren las normas actuales. Con ello

---

<sup>11</sup> [Reglamento \(UE\) 2024/1689](#) del Parlamento Europeo y del Consejo, de 13 de junio de 2024, por el que se establecen normas armonizadas en materia de inteligencia artificial.

<sup>12</sup> [Reglamento \(UE\) 2016/679](#) del Parlamento Europeo y del Consejo, de 27 de abril de 2016, relativo a la protección de las personas físicas en lo que respecta al tratamiento de datos personales y a la libre circulación de estos datos y por el que se deroga la Directiva 95/46/CE (Reglamento general de protección de datos).

<sup>13</sup> [Directiva 2002/14/CE](#) del Parlamento Europeo y del Consejo, de 11 de marzo de 2002, por la que se establece un marco general relativo a la información y a la consulta de los trabajadores en la Comunidad Europea.

deberían garantizarse un valor añadido claro y coherencia con el marco jurídico, así como evitarse las duplicaciones y promoverse unas condiciones de competencia equitativas en toda la UE. Una consideración adicional sería la simplificación, en lo que respecta a la carga administrativa para los trabajadores y las empresas.

*Adaptación de nuestra manera de trabajar a la realidad digital: derecho a la desconexión y al teletrabajo*

**Las herramientas digitales en el trabajo ofrecen flexibilidad y contribuyen a la satisfacción laboral, pero también** pueden fomentar una cultura de la «conexión permanente», en la que se alienta a los trabajadores a estar disponibles constantemente en cualquier momento, o estos se sienten presionados para hacerlo. En general, la intensificación del trabajo y el estrés relacionado con el trabajo pueden afectar al bienestar de los trabajadores, lo que, en última instancia, reduce la productividad y aumenta el gasto público<sup>14</sup>.

**En 2024, uno de cada cinco europeos trabajaba desde casa al menos parcialmente.** La preferencia por el teletrabajo también está aumentando, como demostró una encuesta de Eurofound de 2024, en la que más del 50 % de los encuestados se mostraban a favor de trabajar desde casa varias veces a la semana, y el 24 % deseaba trabajar exclusivamente desde casa. Sin embargo, los teletrabajadores se encuentran a menudo con una falta de claridad en cuanto a las normas aplicables y sus condiciones de trabajo cuando teletrabajan, en particular en situaciones transfronterizas, en relación con la seguridad social y la fiscalidad. Los empleadores también tienen dificultades para gestionar equipos dispersos.

**Interlocutores sociales:** la guía «El derecho a la desconexión» elaborada por UNI Europa establece las mejores prácticas basadas en las normas nacionales sobre la desconexión.

El acuerdo de digitalización de 2022 alcanzado por los interlocutores sociales de las administraciones dependientes de un gobierno central pretende garantizar que la transformación digital en el sector público sea inclusiva, se centre en el ser humano y respete los derechos de los trabajadores.

En enero de 2021, el Parlamento Europeo adoptó en virtud del artículo 225 del TFUE una resolución sobre el derecho a la desconexión y el teletrabajo, en la que se solicitaba adopción de medidas legislativas de la UE. Tras las negociaciones infructuosas de los interlocutores sociales intersectoriales europeos en 2022-2023 sobre un acuerdo revisado en estos ámbitos, la Comisión realizó una consulta formal en dos fases con los interlocutores sociales en 2024-2025.

La plena aplicación por los Estados miembros de la Directiva relativa a la conciliación de la vida familiar y la vida profesional garantizará las condiciones de trabajo que facilitan la conciliación de la vida privada, familiar y laboral de los progenitores y cuidadores.

<sup>14</sup> Fernández Macías, E., González Vázquez, I., Torrejón Pérez, S. y Nurski, L., *Work in the Digital Era: How Technology is Transforming Work and Occupations* [«Trabajo en la era digital: cómo la tecnología está transformando el trabajo y las ocupaciones», publicación en inglés], Oficina de Publicaciones de la Unión Europea, Luxemburgo, 2025.

#### 4. JUSTOS, SEGUROS E IGUALITARIOS: LOS PRINCIPIOS BÁSICOS DE LOS EMPLEOS RESILIENTES EN EUROPA

Las estrictas normas laborales y de salud y seguridad en el trabajo de la UE protegen a los trabajadores y la movilidad laboral organizada para generar confianza, movilizar el talento, promover la igualdad, y prevenir la discriminación y los abusos. Pero el mundo está cambiando, y con él las presiones sobre nuestros sistemas.

*Promoción de la salud física y mental en el trabajo*

**Proteger a los trabajadores frente a las lesiones, enfermedades y muertes es esencial para la calidad del empleo.** A pesar de los avances, cada año mueren en la UE más de 170 000 personas debido a enfermedades relacionadas con el trabajo, se producen unas 3 300 lesiones mortales y más de 220 000 accidentes no mortales graves que provocan una baja laboral de más de tres meses o la incapacidad permanente para trabajar<sup>15</sup>. La protección de una buena salud engloba aspectos físicos y mentales, e implica una perspectiva de género.

**Unas políticas sólidas de salud y seguridad en el trabajo son un imperativo social y económico.** Reducen el número de bajas laborales, permiten vidas laborales más largas y dan lugar a una mayor productividad<sup>16</sup>. El coste para la sociedad de las lesiones y enfermedades relacionadas con el trabajo asciende a aproximadamente el 3,3 % del PIB de la UE, mientras que cada euro invertido en prevención obtiene un retorno de más de dos euros<sup>17</sup>.

**Es importante que la legislación sobre salud y seguridad en el trabajo siga ajustándose a las nuevas realidades.** Para mediados de 2026, la Comisión informará sobre la ejecución de la Directiva marco sobre salud y seguridad en el trabajo y las Directivas conexas. La Directiva sobre agentes carcinógenos, mutágenos o reprotóxicos se está sometiendo a su sexta revisión. En consulta con los interlocutores sociales, la Comisión también revisará la Directiva sobre los lugares de trabajo y la Directiva sobre los equipos que incluyen pantallas de visualización<sup>18</sup> para actualizar las protecciones de salud y seguridad en el trabajo en los lugares de trabajo de hoy en día (entre otros el teletrabajo) y las herramientas digitales y, en particular, para abordar mejor los riesgos psicosociales y ergonómicos, y para considerar los riesgos que afectan a los trabajadores con discapacidad.

---

<sup>15</sup> EU-OSHA (2023), *Occupational safety and health in Europe: state and trends 2023* [«Salud y seguridad en el trabajo en Europa: estado y tendencias en 2023», en inglés], [datos de Eurostat](#) y [datos de Eurostat](#).

<sup>16</sup> EU-OSHA, [Una buena SST es un buen negocio](#).

<sup>17</sup> ISSA, *Calculating the international return on prevention for companies: Costs and benefits of investments in occupational safety and health, Final report 2013* [«Calcular el retorno internacional en prevención para las empresas: costes y beneficios de las inversiones en salud y seguridad en el trabajo, Informe final 2013», en inglés].

<sup>18</sup> [Directiva 89/654/CEE](#), de 30 de noviembre de 1989, relativa a las disposiciones mínimas de seguridad y de salud en los lugares de trabajo; [Directiva 90/270/CEE](#), de 29 de mayo de 1990, referente a las disposiciones mínimas de seguridad y de salud relativas al trabajo con equipos que incluyen pantallas de visualización.

Una de cada tres mujeres en la UE ha experimentado acoso sexual en el trabajo, una cifra que aumenta hasta el 41,6 % entre las mujeres de entre 18 y 29 años. Existen iniciativas en curso, como la herramienta interactiva de análisis de riesgos en línea (OiRA) de la agencia EU-OSHA, sobre el acoso sexual y la violencia de terceros. Los interlocutores sociales también están adoptando medidas importantes, en particular la actualización de 2025 de las Directrices multisectoriales en este ámbito.

**El aumento de la concienciación y la investigación de los riesgos laborales propicia políticas mejor fundamentadas que mejoran la calidad del empleo.** La Agencia Europea para la Seguridad y la Salud en el Trabajo (EU-OSHA) publicó en 2023 la guía para los lugares de trabajo sobre el calor en el trabajo<sup>19</sup>. En 2026-2028, llevará a cabo la campaña «Trabajos Saludables» centrada en la salud mental y los riesgos psicosociales en el trabajo.

*Salarios adecuados para proteger a los trabajadores, desarrollar el capital humano y reducir la escasez de mano de obra*

**Unos salarios adecuados benefician tanto a los trabajadores como a las empresas.** Promueven la justicia social y una economía productiva e inclusiva. Ayudan a proteger el poder adquisitivo de los trabajadores, reducen la desigualdad salarial y la pobreza de los ocupados, respaldan la demanda interior y refuerzan los incentivos para trabajar. La Directiva sobre unos salarios mínimos adecuados en la Unión Europea ha fomentado la fijación de salarios más justos. Desde su adopción, la brecha entre los salarios mínimos y medios se ha reducido en los Estados miembros. Cabe señalar que la Directiva también ha ayudado a reducir la brecha entre los salarios mínimos más altos y más bajos entre los Estados miembros, lo que ha contribuido a una mayor convergencia salarial en toda Europa.

Existe una **necesidad de mejorar la situación a la que se enfrentan los jóvenes** en el mercado laboral, especialmente en relación con los contratos precarios, las formas de trabajo atípicas y la economía informal. Los empleos de calidad son esenciales para la equidad intergeneracional.

Aun así, en 2024, la pobreza de los ocupados todavía afectaba casi a uno de cada doce trabajadores, y de manera desproporcionada a las personas con una baja cualificación, los trabajadores a tiempo parcial, los trabajadores temporales y las familias monoparentales. Además, sigue siendo esencial abordar la infravaloración de los empleos realizados predominantemente por mujeres y mejorar la transparencia retributiva para cerrar la brecha salarial entre hombres y mujeres, por medio de la aplicación oportuna de la Directiva sobre transparencia retributiva.

**Impulsar la productividad resulta esencial para garantizar que las mejoras en la adecuación de los salarios vayan acompañadas de competitividad.** Sin embargo, durante la última década, muchos países de la UE se han enfrentado a un crecimiento de la productividad laboral persistentemente débil, lo que ha limitado el potencial para salarios más altos, por lo que la remuneración promedio real de los trabajadores solo aumentó en

---

<sup>19</sup> OSH-Wiki, [Heat at work – guidance for workplaces](#) [«El calor en el trabajo – Guía para los lugares de trabajo», en inglés], 1 de junio de 2023.

torno al 0,5 % anual. De cara al futuro, la transformación económica, en particular la transición digital, representa una oportunidad para impulsar la innovación y la productividad, de forma que se deje más margen para el crecimiento salarial y un nivel de vida digno de generación en generación.

**Interlocutores sociales:** el proyecto SIDE-CIC, implantado conjuntamente por los interlocutores sociales de la UE en el sector de la construcción, promueve el uso de tarjetas de identidad social para mejorar la transparencia, supervisar los derechos y las cualificaciones de los trabajadores y explorar formas de conectar mejor estas herramientas en las empresas y los países.

El **buen funcionamiento de la negociación colectiva garantiza que todos los trabajadores se beneficien de salarios adecuados** y puede fomentar la adopción de regímenes complementarios de pensión. La Comisión continuará apoyando la adecuación de los salarios y el diálogo social en toda la UE. Esto implica supervisar la correcta transposición de la Directiva, en particular su requisito de que los Estados miembros con una cobertura inferior al 80 % establezcan un marco

propicio para la negociación colectiva y un plan de acción para reforzarla.

### *Lucha contra la explotación laboral*

Como se destacaba en el informe Letta, la UE debe luchar contra aquellas prácticas de **subcontratación** o intermediación laboral que pueden **dar lugar a la explotación y el abuso de los trabajadores**<sup>20</sup>. La subcontratación es un modelo de negocio legítimo. A través de la subcontratación, las empresas tienen acceso a conocimientos técnicos especializados y pueden adaptarse rápidamente para satisfacer las necesidades empresariales cambiantes y seguir siendo competitivas. Sin embargo, a pesar del sólido marco de protección de la UE, algunos trabajadores aún sufren abusos. Sectores como la construcción, el transporte, la agricultura y los servicios domésticos están más expuestos.

**Sigue siendo esencial realizar esfuerzos mejor y más coordinados.** Para luchar eficazmente contra los abusos es necesario reforzar los esfuerzos de cumplimiento de la legislación pertinente, mejorar la transparencia en los sistemas nacionales (sistema de preselección, registros nacionales o sistema de certificación) sin imponer cargas adicionales innecesarias, y sistemas de evaluación de la responsabilidad de los empleadores en cuanto al incumplimiento de los derechos de los trabajadores. Además, la Autoridad Laboral Europea (ALE) puede seguir favoreciendo los intercambios de prácticas, estudios y medidas de control del cumplimiento nacionales.

**La fiabilidad de los subcontratistas puede comprobarse en el contexto de la contratación pública.** Las Directivas sobre contratación pública de 2014 contienen disposiciones para prevenir o mitigar los efectos sociales adversos durante la ejecución del contrato. La Comisión ha anunciado una revisión de las Directivas en 2026 y, en preparación de esta revisión, publicó una evaluación en octubre de 2025. Esta considerará, entre otros aspectos, la cuestión de la subcontratación, en particular las responsabilidades y cualificaciones de los contratistas y la transparencia en las cadenas de suministro. **Existe**

<sup>20</sup> Letta E., [Informe «Much more than a market»](#) [«Mucho más que un mercado», documento en inglés], 2024.

**también una necesidad de mejorar la detección y prevención de la explotación laboral**, especialmente en relación con los trabajadores no pertenecientes a la UE, en particular la trata de seres humanos. La **Directiva sobre sanciones a los empleadores y la Directiva sobre los trabajadores temporeros** introdujeron normas claras sobre la responsabilidad y las sanciones, especialmente cómo velar por un mayor cumplimiento de las normas y proteger mejor los derechos de los nacionales de terceros países que puedan estar particularmente expuestos a condiciones laborales abusivas a menudo debido a su situación ilegal, sobre todo en sectores como la construcción, el transporte, los servicios domésticos y la agricultura.

La próxima **revisión del mandato de la ALE** podría ayudar abordando en profundidad los retos relacionados con los abusos de las condiciones de trabajo de los nacionales de terceros países. La ALE y los servicios de inspección nacionales también podrían reforzar los esfuerzos contra el trabajo no declarado e impulsar la colaboración con las fuerzas policiales.

#### *Fomento de la movilidad laboral justa*

**Varios sectores con una alta movilidad se enfrentan a retos específicos.** Esto es pertinente, por ejemplo, para los trabajadores del transporte. La aplicación del Paquete de movilidad I sobre el transporte por carretera de la UE garantizará tanto la protección social de los conductores como la libertad de los operadores para prestar servicios de transporte transfronterizos. En el informe de la Comisión relativo a las instalaciones de descanso adecuadas y la zonas de estacionamiento seguras para los conductores se analiza cómo aumentar su disponibilidad<sup>21</sup>. La Comisión está explorando formas de modernizar las normas relativas a la cualificación y formación de los conductores de autobuses y camiones con vistas a hacer que la formación sea más pertinente y más atractiva.

La revisión del Reglamento sobre servicios aéreos se centrará en el buen funcionamiento del mercado interior para los servicios de aviación, al tiempo que abordará los retos que plantea el control del cumplimiento de las normas laborales para las tripulaciones de vuelo móviles.

En los sectores cultural y creativo, los artistas y otros profesionales con una alta movilidad vinculados a estas actividades a menudo se enfrentan a condiciones laborales y sociales precarias. La Comisión publicó una Brújula de la Cultura para Europa<sup>22</sup> que anunciaba una futura Carta de los Artistas de la UE con vistas a establecer los principios fundamentales, las orientaciones y los compromisos en favor de unas condiciones de trabajo justas en el sector.

Para reforzar la inversión en I+D y fomentar la circulación del conocimiento y el talento, la Comisión presentará una Ley del Espacio Europeo de Investigación, con el fin de consolidar la quinta libertad para la investigación y la innovación de la UE, mejorar las

---

<sup>21</sup> [EUR-Lex - 52025DC0703 - ES - EUR-Lex.](#)

<sup>22</sup> Comisión Europea, [Brújula de la Cultura para Europa.](#)

carreras profesionales y las condiciones de trabajo de los investigadores y promocionar a la UE como un entorno atractivo.

**Asimismo, la Comisión publicará un paquete de medidas de movilidad laboral justa en 2026.** El paquete de medidas modernizará y simplificará las normas y los procedimientos de la UE en materia de coordinación de la seguridad social, haciendo uso del potencial de la digitalización, entre otros para facilitar la prestación de servicios transfronterizos temporalmente, al tiempo que se protegen los derechos de los trabajadores. Reforzará la ALE y digitalizará los procedimientos en el marco de la coordinación de la seguridad social con la tarjeta europea de seguridad social. La Comisión también estudiará formas de facilitar y acelerar el reconocimiento de las cualificaciones para nacionales de la UE y de terceros países con el fin de aumentar el atractivo de la UE para el talento global.

En el contexto de la movilidad de los trabajadores dentro de la UE, los retos que plantea el control del cumplimiento se derivan del aumento del desplazamiento de nacionales de terceros países y de la prestación de servicios transfronteriza por parte de empresas de trabajo temporal e intermediarios de contratación, en particular en cadenas de subcontratación largas y complejas. También, a modo de seguimiento del informe de 2024 sobre desplazamiento de los trabajadores<sup>23</sup>, la ALE y la Comisión están estudiando estos retos para mejorar la cooperación transfronteriza y apoyar las medidas nacionales.

*Aseguramiento de la equidad y la flexibilidad para los trabajadores por cuenta propia*

**Los empleos de calidad entre los trabajadores por cuenta propia son esenciales para el crecimiento económico inclusivo.** Los trabajadores por cuenta propia y los trabajadores atípicos deben tener acceso a prestaciones sociales, información, formación y asistencia sanitaria adecuadas en condiciones comparables a las de los trabajadores por cuenta ajena. Esto puede lograrse mediante la correcta aplicación de las orientaciones proporcionadas a los Estados miembros por las Recomendaciones del Consejo de 2019 y 2003 relativas a la protección social y a la salud y la seguridad en el trabajo de los trabajadores autónomos. Además, como recomienda la Comisión<sup>24</sup>, se debe garantizar a los trabajadores por cuenta propia y a los trabajadores atípicos oportunidades y prestaciones equivalentes a las de los trabajadores por cuenta ajena para adherirse a regímenes de pensiones complementarias en el contexto de la afiliación automática.

**La negociación colectiva para los trabajadores por cuenta propia puede ayudar a mejorar sus condiciones de trabajo y su seguridad económica.** Las Directrices sobre la aplicación del Derecho de la competencia de la UE a los convenios colectivos relativos a las condiciones de trabajo de las personas que trabajan por cuenta propia sin asalariados, adoptadas en 2022, aclaran las condiciones en las que pueden participar en la negociación colectiva sin incumplir las normas antimonopolio de la UE.

---

<sup>23</sup> [Directiva \(UE\) 2018/957](#), de 28 de junio de 2018, que modifica la Directiva 96/71/CE sobre el desplazamiento de trabajadores efectuado en el marco de una prestación de servicios.

<sup>24</sup> [https://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/TXT/PDF/?uri=PI\\_COM:C\(2025\)9300](https://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/TXT/PDF/?uri=PI_COM:C(2025)9300).

## **5. FACTORES FACILITADORES: PARA MANTENER Y PROMOVER EL EMPLEO DE CALIDAD**

Mediante el fomento de un mercado laboral competitivo que defienda los derechos laborales y promueva el diálogo social y la negociación colectiva, la UE puede atraer y retener el talento, generar nuevas oportunidades y garantizar que los trabajadores y las empresas se beneficien plenamente del mercado único. Una financiación adecuada y servicios públicos de calidad también son esenciales para crear y mantener el empleo de calidad.

*Cumplimiento efectivo de la legislación de la UE*

**La defensa de los derechos de los trabajadores es un elemento esencial de los mercados de trabajo justos y competitivos, y forma parte del acervo de la UE.** El cumplimiento sigue siendo desigual entre los Estados miembros. Mejorar el cumplimiento de los derechos de los trabajadores requiere supervisar la correcta transposición, abordar las denuncias de manera eficaz y mantener un diálogo continuo con las autoridades nacionales y los interlocutores sociales.

**Se necesitan iniciativas para garantizar que los derechos sociales de la UE sean una realidad en la práctica.** El desarrollo de herramientas y orientaciones sobre los derechos laborales de la UE puede reforzar el cumplimiento, concienciar y crear capacidad administrativa, por lo que la Comisión trabajará en estrecha colaboración con las agencias de la UE, en particular la ALE y EU-OSHA para desarrollarlas, basándose en buenos ejemplos, como las herramientas interactivas de análisis de riesgos en línea de la EU-OSHA. Las inspecciones de trabajo contribuyen a desalentar las prácticas ilícitas, y se estudiarán nuevas tecnologías como la IA para que sean más específicas y eficaces.

También resulta esencial supervisar la calidad del empleo en toda la UE. Hacer un seguimiento de los avances es un esfuerzo conjunto de la Comisión, los Estados miembros y los interlocutores sociales de la UE. Las herramientas y los datos proporcionados por las agencias de la UE ofrecen información valiosa. En paralelo, a través del marco de evaluación conjunto del COEM y el Semestre Europeo, la supervisión de las tendencias, en particular por medio de datos demográficos y territoriales sólidos, orientará la elaboración de políticas basadas en datos contrastados.

*El compromiso de la UE con el diálogo social, nuestra fortaleza colectiva y ventaja competitiva*

**El diálogo social, y la negociación colectiva, son esenciales para la calidad del empleo.** Estos garantizan que las políticas relativas al lugar de trabajo puedan adaptarse a las realidades económicas, tecnológicas y sociales cambiantes y ayudan a que las empresas europeas sigan siendo competitivas.

**En muchos Estados miembros el diálogo social y la negociación colectiva están bajo presión.** La cobertura de la negociación colectiva se ha reducido en diecinueve de los veintisiete Estados miembros, y ha disminuido desde aproximadamente un 77 % en 2005

hasta el 66 % en 2024<sup>25</sup>. Mientras que el 80 % de los trabajadores de la UE tiene acceso a alguna forma de representación colectiva para expresar sus puntos de vista, muchos carecen de canales de participación formales. Persisten disparidades sectoriales significativas: un 56 % de los trabajadores agrícolas no tienen representación, en comparación con el 11 % o menos de los trabajadores de la administración pública, la educación y los servicios financieros<sup>26</sup>. La Comisión seguirá apoyando el diálogo social y la negociación colectiva a través de la legislación de la UE, las políticas y medios administrativos y financieros. Apoya al COEM en su trabajo para mejorar la recopilación de datos sobre el diálogo social e intercambia mejores prácticas para fomentar el aprendizaje mutuo, por lo que contribuye a la aplicación de la Recomendación del Consejo de 2023 sobre el refuerzo del diálogo social en la Unión Europea. La negociación colectiva, cuando se promueve a través de condicionalidades sociales en la financiación pública, permite a los trabajadores beneficiarse del apoyo prestado a la industria.

**Es esencial garantizar la autonomía y la libertad contractual de los interlocutores sociales.** Los medios financieros de la UE seguirán disponibles para los interlocutores sociales europeos, nacionales y de los países candidatos para reforzar su capacidad de compromiso y acuerdos significativos, especialmente a través del presupuesto de la UE.

*De la política a la práctica: fondos de la UE para la calidad del empleo*

**La financiación de la UE desempeña un papel fundamental al convertir las políticas en resultados tangibles.** El FSE+, con un presupuesto de 141 300 millones EUR para el período 2021-2027, es el principal instrumento de financiación de la UE para invertir en las personas. El eje de actuación «Inversión social y capacidades» del programa InvestEU apoya las inversiones sociales, especialmente en microempresas, educación e infraestructura social a través de garantías presupuestarias. NextGenerationEU apoya las inversiones directas en competencias, junto con reformas estructurales del mercado laboral que mejoran el acceso a empleo de calidad, con una asignación de los Estados miembros de 40 600 millones EUR a estos esfuerzos. El Fondo Europeo de Desarrollo Regional (FEDER) y el Mecanismo para el Impulso del Talento apoyan a los trabajadores vulnerables en zonas desfavorecidas, la digitalización y una transición justa a través del Fondo de Transición Justa.

**Los planes de colaboración nacional y regional propuestos en el próximo marco financiero plurianual están diseñados para orientar inversiones significativas en apoyo del empleo de calidad,** por ejemplo, la adquisición de competencias, la protección de la salud y los facilitadores digitales. La Comisión propone que, como mínimo, se dedique un 14 % de los fondos de cualquier plan de colaboración nacional y regional (con exclusión de los importes específicos para la agricultura y el Fondo Social para el Clima) a objetivos sociales, con vistas a mantener un nivel elevado de ambición en materia de financiación del tipo de acciones del FSE. Además, el Fondo Europeo de Competitividad

---

<sup>25</sup> OCDE/AIAS, base de datos ICTWSS, [Policy brief, statistical annex \(September 2025\)](#) [«Informe de políticas, anexo estadístico (septiembre de 2025)», en inglés].

<sup>26</sup> Eurofound, [Self-employment in the EU: Job quality and developments in social protection](#) [«Trabajo autónomo en la UE: calidad del empleo y avances en el ámbito de la protección social», en inglés], 30 de enero de 2024.

apoyará la inversión para la adquisición de competencias, en particular en sectores estratégicos.

**Los instrumentos específicos del sector también son facilitadores del empleo de calidad.** La agricultura y la pesca se enfrentan a retos de mano de obra, como atraer a agricultores y pescadores jóvenes, garantizar condiciones de trabajo justas y abordar las brechas de género. La Comisión adoptó una visión para la agricultura y la alimentación y propuso una PAC más simple y específica posterior a 2027 con medidas que incluyen condicionalidad social para defender unas buenas condiciones de trabajo y apoyo para los servicios de sustitución en las explotaciones. La Visión 2040 para la pesca y la acuicultura del Pacto por el Océano y la Estrategia de Relevamiento Generacional Azul promueven una economía azul próspera y apoyan el bienestar de las personas que viven en las zonas costeras.

*Servicios de calidad para todos y en todas las regiones*

**Los servicios de calidad son un factor clave para el empleo y las transiciones del mercado laboral.** La accesibilidad de la educación y cuidados de la primera infancia, los cuidados de larga duración y la asistencia sanitaria permiten a millones de trabajadores (especialmente mujeres) realizar un trabajo remunerado y participar en la promoción profesional. Los sistemas sanitarios sólidos con personal sanitario compuesto por profesionales cualificados desempeñan un papel esencial al garantizar la salud y el bienestar de las comunidades.

El sector sanitario y asistencial permite que millones de personas, progenitores, cuidadores y trabajadores de todos los sectores participen plenamente en el mercado laboral. La Comisión está trabajando en un marco más coherente para abordar los retos asociados al personal de cuidados de larga duración y su objetivo es presentar un Pacto Asistencial Europeo en 2027. Asimismo, a través de EU4Health, la UE refuerza la resiliencia del sistema sanitario al apoyar la planificación de la mano de obra, la retención del personal de enfermería y la transformación digital.

**Las regiones y las comunidades locales son esenciales para el empleo de calidad.** De los veintiséis o veintisiete millones de personas que trabajan en el sector, entre diecisiete y diecinueve millones trabajan a escala local y regional<sup>27</sup>. Estos puestos abarcan la administración, la educación, la formación profesional, los servicios públicos, la asistencia sanitaria, la asistencia social, el transporte y los servicios de emergencia. Promover los empleos de calidad en estos ámbitos contribuye al atractivo y el desarrollo regional.

## **6. SIGUIENTES PASOS**

**Los empleos de calidad se basan en numerosas medidas estratégicas.** Constituyen un componente sólido del modelo social europeo y del pilar europeo de derechos sociales, y son esenciales para atraer y retener el talento en Europa. Como anunció la presidenta Von der Leyen en su discurso sobre el estado de la Unión en septiembre de 2025, **la Comisión**

---

<sup>27</sup> OCDE, *Subnational Public Employment in OECD and EU Countries (November 2024)* [«Empleo público subnacional en la OCDE y los países de la UE (noviembre de 2024)», en inglés].

**propondrá una Ley de Empleos de Calidad** para complementar las medidas de la hoja de ruta y reforzar sus efectos.

De conformidad con el artículo 154, apartado 2, del TFUE, la Comisión pondrá en marcha la **primera fase de consulta de los interlocutores sociales europeos** para obtener sus puntos de vista sobre la posible dirección de la acción de la UE con el fin de seguir mejorando el empleo de calidad. Esta complementará la segunda fase de la consulta sobre el derecho a la desconexión y el teletrabajo, finalizada en octubre de 2025. La Ley de Empleo de Calidad puede ir acompañada de iniciativas no legislativas y tendrá en cuenta la diversidad de los sistemas nacionales. Esto dejará suficiente espacio para la aplicación por parte de los interlocutores sociales y respetará su autonomía y libertad contractual, minimizando la carga administrativa para las empresas en un esfuerzo de consolidación y simplificación.

La Ley de Empleo de Calidad, junto con el resto del acervo social de la UE, garantizará que el mundo laboral vaya a la par con la economía moderna. El crecimiento de la economía de la UE requiere un mercado laboral moderno que garantice al mismo tiempo talento, movilidad, bases flexibles pero sólidas para las competencias y un entorno de confianza donde los trabajadores se sientan y alcancen su pleno potencial, para contribuir de esta manera a la resiliencia y la competitividad de la UE.