Parlamento Europeo
2024-2029

Comisión de Empleo y Asuntos Sociales

2025/2131(INL)

2.9.2025

PROYECTO DE INFORME

con recomendaciones destinadas a la Comisión sobre la Directiva sobre una transición justa en el mundo laboral: garantía de la creación de empleo y revitalización de las economías locales
(2025/2131(INL))

Comisión de Empleo y Asuntos Sociales

Ponente: Jana Toom

(Iniciativa – artículo 47 del Reglamento interno)

ÍNDICE

Página

PROPUESTA DE RESOLUCIÓN DEL PARLAMENTO EUROPEO 3

ANEXO A LA PROPUESTA DE RESOLUCIÓN: RECOMENDACIONES RESPECTO AL CONTENIDO DE LA PROPUESTA SOLICITADA.....9

ANEXO: DECLARACIÓN DE CONTRIBUCIONES.....11

PROPUESTA DE RESOLUCIÓN DEL PARLAMENTO EUROPEO

con recomendaciones destinadas a la Comisión sobre la Directiva sobre una transición justa en el mundo laboral: garantía de la creación de empleo y revitalización de las economías locales
(2025/2131(INL))

El Parlamento Europeo,

– Visto el artículo 225 del Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea (TFUE),

– Vista la opinión de la Comisión de Asuntos Jurídicos sobre la base jurídica propuesta,

– Vistos los artículos 47 y 55 de su Reglamento interno,

– Vistos los artículos 4, 9, 46, 149, 151, 153, 162, 164, 174 a 178 y 349 del TFUE,

– Vista la Comunicación de la Comisión, de 11 de diciembre de 2019, titulada «El Pacto Verde Europeo» (COM(2019)0640),

– Vista la Comunicación de la Comisión, de 4 de marzo de 2021, sobre el Plan de Acción del Pilar Europeo de Derechos Sociales (COM(2021)0102),

– Visto el Reglamento (UE) 2021/241 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 12 de febrero de 2021, por el que se establece el Mecanismo de Recuperación y Resiliencia[1] (MRR),

– Visto el Reglamento (UE) 2021/1056 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 24 de junio de 2021, por el que se establece el Fondo de Transición Justa[2] (FTJ),

– Visto el Reglamento (UE) 2021/1057 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 24 de junio de 2021, por el que se establece el Fondo Social Europeo Plus (FSE+) y por el que se deroga el Reglamento (UE) n.º 1296/2013[3],

– Visto el Reglamento (UE) 2021/691 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 28 de abril de 2021, relativo al Fondo Europeo de Adaptación a la Globalización para Trabajadores Despedidos (FEAG) y por el que se deroga el Reglamento (UE) n.º 1309/2013[4],

– Visto el Reglamento (UE) 2023/955 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 10 de mayo de 2023, por el que se establece el Fondo Social para el Clima y por el que se modifica el Reglamento (UE) 2021/1060[5],

---

1 DO L 57 de 18.2.2021, p. 17.
2 DO L 231 de 30.6.2021, p. 1.
3 DO L 231 de 30.6.2021, p. 21.
4 DO L 153 de 3.5.2021, p. 48.
5 DO L 130 de 16.5.2023, p. 1.

– Vista la Directiva 2003/87/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 13 de octubre de 2003, por la que se establece un régimen para el comercio de derechos de emisión de gases de efecto invernadero en la Comunidad y por la que se modifica la Directiva 96/61/CE del Consejo[6],

– Visto el informe de Mario Draghi, de 9 de septiembre de 2024, sobre el futuro de la competitividad europea (en lo sucesivo, «informe Draghi»),

– Vista la hoja de ruta para el empleo de calidad,

– Vista la Recomendación del Consejo para garantizar una transición justa hacia la neutralidad climática, de 2022,

– Visto el informe de la Comisión de Empleo y Asuntos Sociales (A10-0000/2025),

A. Considerando que las transiciones ecológica y digital están teniendo un profundo efecto transformador en las economías, las regiones y los lugares de trabajo de Europa; que garantizar un cambio efectivo hacia una economía climáticamente neutra y digitalizada y una reducción de las dependencias del suministro de energía es esencial para la sostenibilidad, el crecimiento y la competitividad de Europa; que el éxito final de la doble transición dependerá en gran medida de garantizar que la transición sea justa e inclusiva para los trabajadores, las empresas y las regiones afectadas;

B. Considerando que la gestión del cambio a una economía neutra en carbono no solo debe apoyar la transición a nuevos puestos de trabajo en sectores emergentes, sino también mantener y adaptar los puestos de trabajo y sectores existentes a industrias y tecnologías climáticamente neutras y limpias para las personas que viven en los territorios afectados; que es importante que los trabajadores y los solicitantes de empleo se sientan apoyados en el marco de la gestión de las transiciones, con el fin de garantizar la comprensión y la aceptación de los objetivos de la Estrategia para 2050;

C. Considerando que, si bien una serie de iniciativas legislativas y no legislativas importantes de la Unión tienen por objeto abordar los efectos de la doble transición ―o pueden contribuir a ello― (en particular, el Mecanismo para una Transición Justa, el FTJ, la Unión de las Competencias, el Fondo Social para el Clima, el FSE+ y el MRR), siguen existiendo lagunas en el marco legislativo y político en lo que respecta a las perturbaciones en el lugar de trabajo, los derechos de los trabajadores, la protección social y el diálogo social; que solo una acción a escala de la Unión puede garantizar un valor añadido real y una convergencia social al alza simultánea para hacer realidad la promesa de «no dejar a nadie atrás»;

D. Considerando que el informe Draghi señala la persistente escasez de personal cualificado como un obstáculo a los esfuerzos de innovación, adopción de tecnologías y descarbonización que, a su vez, obstaculizan el crecimiento y la competitividad; que el informe Draghi señala que casi el 80 % de las pequeñas y medianas empresas tienen dificultades para encontrar trabajadores con las competencias adecuadas; que el informe Draghi subraya, además, la necesidad de garantizar que el crecimiento de la productividad y la inclusión social vayan de la mano y que los sistemas de bienestar de

[6] DO L 275 de 25.10.2003, p. 32.

los Estados miembros son fundamentales para la prestación de servicios públicos sólidos, protección social, vivienda, transporte y atención a la infancia durante la transición;

1. Destaca que el éxito de la transición hacia fuentes de energía e industrias más sostenibles desempeñará un papel importante en la competitividad a largo plazo de las empresas de la Unión en el mercado mundial; subraya la necesidad de garantizar que las empresas y los trabajadores estén bien provistos para aprovechar las oportunidades derivadas de la transición a soluciones nuevas e innovadoras; considera que un marco vinculante para abordar los retos y oportunidades de una transición justa en el lugar de trabajo es esencial para garantizar unas normas mínimas comunes que aporten claridad y estructura tanto a los trabajadores como a los empleadores a la hora de anticipar y gestionar el cambio y, en última instancia, mejorar la resiliencia, la competitividad y la convergencia social al alza de la Unión; destaca que las regiones pueden apoyar la transición justa combinando la protección social, la diversificación económica y la coordinación territorial para reducir los efectos negativos y promover un desarrollo más inclusivo;

2. Destaca que el impacto de la descarbonización en el empleo va más allá de las reducciones en los sectores de los combustibles fósiles y tendrá un impacto más amplio en términos de redefinición del empleo y transición general del mercado laboral; destaca la necesidad de que la próxima actualización del Plan de Acción del Pilar Europeo de Derechos Sociales y la nueva hoja de ruta para el empleo de calidad incluyan un conjunto de medidas legislativas y no legislativas concretas que mejoren de manera tangible las condiciones de trabajo, la salud y la seguridad, la cobertura de la negociación colectiva y la formación y las competencias de los trabajadores por cuenta ajena y por cuenta propia; destaca que estas medidas también brindan una oportunidad para ayudar a los empleadores de la Unión, en particular las pymes, a mantener y mejorar su competitividad proporcionando un marco claro para anticipar y gestionar el cambio en asociación con los trabajadores e invertir en la educación y formación profesionales (EFP) y el perfeccionamiento y reciclaje profesionales de los trabajadores a fin de hacer frente a la escasez de mano de obra y personal cualificado que obstaculiza la productividad y el crecimiento;

3. Pide a la Comisión que, previa consulta a los interlocutores sociales, proponga una directiva para garantizar una transición justa en el mundo laboral y facilitar la transición de la Unión hacia una economía sostenible, climáticamente neutra y digital; considera que esta directiva debe incluir medidas para garantizar, entre otras cosas:

   a) un marco específico para anticipar y gestionar el cambio mediante la información y consulta oportunas de los trabajadores y sus representantes, el diálogo social y la negociación colectiva;

   b) un derecho individual a la formación gratuita para los trabajadores en horario laboral;

   c) el establecimiento de estrategias nacionales de transición justa;

   d) el desarrollo de programas de apoyo a las empresas y la promoción de planes de transición a nivel de empresa;

e) una estructura de seguimiento que pueda ofrecer prospectiva estratégica;

4. Destaca que la anticipación y la gestión del cambio son fundamentales para que tanto los empleadores como los trabajadores se enfrenten con éxito a la transición ecológica y aborden eficazmente los retos económicos que plantean los acontecimientos geopolíticos adversos; hace hincapié en que la planificación de la transición puede prevenir de forma proactiva los despidos, desarrollar una resiliencia duradera en las empresas y hacer el mejor uso posible de los recursos disponibles; subraya que los planes deben desarrollarse en el marco del diálogo social, respetando plenamente el derecho a la información y la consulta; pide, a este respecto, una revisión del marco legislativo en materia de información y consulta para garantizar que sea adecuado para su finalidad en el contexto de la doble transición; subraya la necesidad de ofrecer incentivos a las empresas para que establezcan sus propios planes de transición;

5. Destaca que la escasez de trabajadores cualificados solo puede reducirse significativamente abordando la disponibilidad y accesibilidad de las oportunidades de formación; subraya que el calendario de formación, las responsabilidades familiares y los costes son los principales obstáculos para los trabajadores que desean participar en una formación complementaria[7]; cree firmemente que la introducción de un derecho individual para los trabajadores que les permita recibir formación gratuita en horario laboral puede ayudarles a superar estos obstáculos y garantizar una oferta previsible y estable de trabajadores cualificados a los empleadores;

6. Subraya la necesidad de que los Estados miembros apoyen a las empresas y a los trabajadores estableciendo estrategias y políticas generales para una transición justa a escala nacional; destaca que dichas estrategias nacionales deben determinar el impacto de las transiciones en los distintos sectores y en la mano de obra y deben establecer un conjunto completo y transversal de medidas para mitigar el impacto; subraya la importancia de desarrollar una visión y una estrategia a largo plazo para la transición económica local mediante la participación de agentes públicos y privados y de la sociedad civil; hace hincapié en que las inversiones directas en innovación y el incremento del atractivo regional mediante la mejora de las infraestructuras, los servicios públicos y las instalaciones son necesarias para retener a los trabajadores y crear puestos de trabajo de calidad;

7. Recuerda que las pymes son las principales generadoras de empleo local duradero; destaca la necesidad de facilitar el acceso de las pymes a la financiación de transición, por ejemplo permitiendo la creación de mecanismos de agrupación para acceder a los fondos y la asistencia técnica con el fin de orientar el diseño y el cumplimiento de los proyectos; insta a los Estados miembros y a las autoridades regionales a que establezcan y refuercen programas de apoyo a las empresas en las regiones afectadas para ayudar a las empresas emergentes y a las pymes a crecer y tener éxito; destaca que los incentivos a la inversión pueden ayudar a atraer empresas a las regiones vulnerables;

8. Observa la falta de datos precisos sobre el número de puestos de trabajo perdidos, creados o afectados por la doble transición; subraya la importancia de prever los cambios en el mercado laboral y las tendencias en las necesidades de capacidades para

[7] Comisión Europea, «Employment and Social Developments in Europe 2024» (Evolución social y del empleo en Europa 2024), p. 20.

dar respuestas políticas eficaces; pide la creación de un Observatorio de la Transición Justa de la UE de pleno derecho para recopilar datos pertinentes y analizar el impacto de las políticas de transición;

9. Pide que la propuesta de Directiva vaya acompañada de una renovación del Fondo de Transición Justa para el período de programación posterior a 2027, garantizando que funcione con arreglo a los principios de gestión compartida y de asociación con un presupuesto mayor; subraya que el nuevo Fondo debe apoyar a los empleadores a garantizar el derecho de los trabajadores a la formación, así como la puesta en marcha de planes de transición a nivel empresarial; insta a que la financiación de la transición incluya condiciones sociales para apoyar la inclusión;

10. Pide a los Estados miembros que garanticen una financiación suficiente para las cualificaciones de calidad y los programas de formación profesional como inversión a largo plazo en la productividad, el crecimiento y la competitividad de los trabajadores y las empresas; pide a los Estados miembros que, con el apoyo de la Comisión, aprovechen estratégicamente los instrumentos existentes de la Unión para aplicar la Unión de las Competencias, en particular la Garantía de Capacitación; pide a los Estados miembros que aumenten el uso de los ingresos del régimen nacional de comercio de derechos de emisión para la formación de los trabajadores y la reasignación de mano de obra; pide a la Comisión que estudie y publique orientaciones sobre la manera en que las asociaciones público-privadas entre los Estados miembros y las empresas pueden financiar la formación, el reciclaje y el perfeccionamiento profesionales de los trabajadores, en particular el derecho a la formación de los trabajadores individuales;

11. Destaca que unas redes de seguridad social y unos sistemas de protección social sólidos son esenciales para apoyar a los trabajadores durante los períodos de transición; pide a los Estados miembros que modernicen y refuercen sus sistemas y servicios de protección social con el fin de garantizar la resiliencia frente a las perturbaciones derivadas de la repercusión de la doble transición en el mercado laboral;

12. Destaca que el impacto en el empleo variará según las regiones y las poblaciones; subraya, a este respecto, la necesidad de involucrar y empoderar a los ciudadanos y las partes interesadas locales para que sean agentes activos en la transición; hace hincapié en que las autoridades públicas deben participar en consultas estratégicas y cooperar con los interlocutores sociales durante la gestión de la transición; destaca que puede garantizarse una participación significativa a través de consultas en la fase inicial y mandatos claros y derechos de voto para los interlocutores sociales, las pymes, la sociedad civil y los jóvenes en los organismos de coordinación regionales;

13. Pide a la Comisión que, a más tardar el 31 de enero de 2027, presente, sobre la base del artículo 153, apartado 2, letra b), en relación con el artículo 153, apartado 1, letras a), b), e) y h) del TFUE, una propuesta de Directiva sobre la transición justa en el ámbito laboral, siguiendo las recomendaciones que figuran en el anexo del presente documento;

14. Considera que las repercusiones financieras de la propuesta solicitada deben correr a cargo de las dotaciones presupuestarias existentes;

15. Encarga a su presidenta que transmita la presente Resolución y las recomendaciones que se recogen en el anexo a la Comisión y al Consejo.

ANEXO A LA PROPUESTA DE RESOLUCIÓN: RECOMENDACIONES RESPECTO AL CONTENIDO DE LA PROPUESTA SOLICITADA

Directiva sobre una transición justa en el mundo laboral: garantía de la creación de empleo y revitalización de las economías locales

El Parlamento Europeo considera que la futura propuesta legislativa de Directiva sobre una transición justa en el mundo laboral: garantía de la creación de empleo y revitalización de las economías locales debe seguir los principios y objetivos siguientes:

Recomendación n.º 1: objetivo general de la propuesta

El objetivo general de la propuesta es establecer un marco de medidas políticas de la Unión que puedan ponerse en práctica en las regiones afectadas por las transiciones ecológica y digital, con el objetivo de garantizar una transición socialmente justa e inclusiva y la creación de empleo de calidad.

Recomendación n.º 2: forma de la propuesta

Conviene que la propuesta tome la forma de directiva.

Debido a la necesidad de un paquete global de medidas necesarias para alcanzar este objetivo, la propuesta debe contemplar los siguientes ámbitos:

a) las condiciones de trabajo;
b) la integración de las personas excluidas del mercado laboral;
c) la información y la consulta de los trabajadores;
d) la mejora del entorno de trabajo, a fin de proteger la salud y la seguridad de los trabajadores.

Recomendación n.º 3: objeto de la propuesta

La propuesta debe centrarse en las siguientes medidas políticas:

a) establecer un marco específico para anticipar y gestionar el cambio en las regiones y sectores que se enfrentan a las transiciones sobre la base de los principios de información y consulta, diálogo social y negociación colectiva;
b) garantizar, sobre la base de una revisión del marco legislativo, que el derecho a la información y consulta de los trabajadores y sus representantes se aplique efectivamente en el contexto de las transiciones;
c) establecer un derecho individual a la formación gratuita para los trabajadores en horario laboral;
d) establecer estrategias nacionales de transición justa, prestando especial atención al desarrollo de una visión a largo plazo para las economías locales y la mano de obra en todas las regiones afectadas;
e) desarrollar programas de apoyo a las empresas, en particular pymes y agentes locales, con el fin de fomentar la creación de empleo a escala local;
f) garantizar la adecuación entre la oferta y la demanda de mano de obra y de profesionales cualificados mediante un uso combinado de la información sobre el mercado laboral, una mayor colaboración de los agentes locales con los proveedores de formación y la promoción de planes de transición a nivel de empresa;

g) desarrollar una estructura de seguimiento para ofrecer una prospectiva estratégica sobre las repercusiones de las transiciones y la evolución del mercado laboral.

ANEXO: DECLARACIÓN DE CONTRIBUCIONES

De conformidad con el artículo 8 del anexo I del Reglamento interno, la ponente declara haber incluido en su informe contribuciones sobre cuestiones relacionadas con el asunto del expediente que ha recibido, durante la preparación del proyecto de informe, de los siguientes representantes de intereses comprendidos en el ámbito de aplicación del Acuerdo Interinstitucional sobre un Registro de transparencia obligatorio[1] o de los siguientes representantes de las autoridades públicas de terceros países, incluidas sus misiones diplomáticas y embajadas:

1. Representantes de intereses comprendidos en el ámbito de aplicación del Acuerdo Interinstitucional sobre un Registro de transparencia obligatorio
European Trade Union Confederation (ETUC)
2. Representantes de las autoridades públicas de terceros países, incluidas sus misiones diplomáticas y embajadas
-

La lista anterior se elabora bajo la exclusiva responsabilidad de la ponente.

Cuando en la lista se identifique a personas físicas por su nombre o su función, o por ambos, la ponente declara haber puesto en conocimiento de dichas personas físicas el aviso de protección de datos del Parlamento Europeo n.º 484 (https://www.europarl.europa.eu/data-protect/index.do), en el que se establecen las condiciones aplicables al tratamiento de sus datos personales y los derechos vinculados a dicho tratamiento.

[1] Acuerdo interinstitucional, de 20 de mayo de 2021, entre el Parlamento Europeo, el Consejo de la Unión Europea y la Comisión Europea sobre un Registro de transparencia obligatorio (DO L 207 de 11.6.2021, p. 1, ELI: http://data.europa.eu/eli/agree_interinstit/2021/611/oj).