Parlamento Europeo
2024-2029

TEXTOS APROBADOS

P10_TA(2026)0003

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

Resolución del Parlamento Europeo, de 20 de enero de 2026, con recomendaciones destinadas a la Comisión sobre una 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,

– Vistos los artículos 153 y 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),

[1] DO L 57 de 18.2.2021, p. 17.

– 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],

– 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 briefing sobre la evaluación del valor añadido europeo, de septiembre de 2025, titulado «Just transition directive in the world of work: ensuring the creation of jobs and revitalising local economies» (Directiva sobre una transición justa en el mundo laboral: garantía de la creación de empleo y revitalización de las economías locales),

– Vista su Resolución de 23 de noviembre de 2023 sobre creación de empleo: transición justa e inversiones con impacto,

– Vista la Resolución de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) relativa a una transición justa hacia economías y sociedades ambientalmente sostenibles para todos[7],

– Visto el informe de Enrico Letta, de 10 de abril de 2024, titulado «Much More Than A Market» (Mucho más que un mercado),

– Visto el informe de Mario Draghi, de 9 de septiembre de 2024, titulado «The future of European competitiveness» (El futuro de la competitividad europea) (en lo sucesivo, «Informe Draghi»),

---

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.
6 DO L 275 de 25.10.2003, p. 32.
7 ILC.111/Resolution V, de 16 de junio de 2023.

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

– Vista su Resolución de 10 de septiembre de 2025 sobre el papel de la política de cohesión en el apoyo a la transición justa,

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

– Vistos la Recomendación del Consejo de 2022 para garantizar una transición justa hacia la neutralidad climática y los mensajes clave del Comité de Empleo (COEM) y del Comité de Protección Social (CPS) sobre su aplicación,

– Vista su Resolución de 17 de diciembre de 2020 sobre una Europa social fuerte para unas transiciones justas,

– Vista su Resolución de 9 de septiembre de 2025 sobre contratación pública,

– Vistas las Orientaciones políticas para la próxima Comisión Europea 2024-2029,

– Vista la Comunicación de la Comisión, de 26 de febrero de 2025, titulada «Pacto por una Industria Limpia» (COM(2025)0085),

– Vista la Comunicación de la Comisión, de julio de 2025, relativa al marco aplicable a las medidas de ayuda estatal para apoyar el Pacto por una Industria Limpia (C/2025/3602),

– Vista la Declaración de La Hulpe sobre el futuro del pilar europeo de derechos sociales, de 16 de abril de 2024,

– Visto el Dictamen del Comité de Empleo (COEM) del Consejo de la Unión Europea, de 6 de junio de 2025, sobre las dimensiones de la calidad del empleo,

– Visto el Dictamen del Comité Económico y Social Europeo, de 4 de diciembre de 2024, titulado «Hacia una propuesta legislativa para una transición justa e instrumentos políticos de la UE que propicien un Pacto Verde Europeo más social»,

– Visto el informe de la Comisión de Empleo y Asuntos Sociales (A10-0261/2025),

A. Considerando que las transiciones ecológica y digital están teniendo un profundo efecto transformador en las economías, las sociedades, las regiones y los lugares de trabajo de Europa de diferentes maneras, lo que requiere medidas integrales de política social y de empleo para prevenir los efectos adversos y promover la cohesión económica, social y territorial; 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 prosperidad, el bienestar, la sostenibilidad, el crecimiento y la competitividad a largo plazo 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 y contribuya a la justicia social para todos, prestando especial atención a los más vulnerables, a fin de garantizar que nadie se quede atrás; que una transición justa podría generar por sí sola unos 261 000 000 000 EUR al año en beneficios, especialmente al abordar las desigualdades sociales y las disparidades regionales[8]; que las vías de cada región afectada serán diferentes, en función de sus realidades económicas y sociales;

B. Considerando que los efectos de la doble transición en el empleo son asimétricos en toda la Unión y que el impacto socioeconómico varía considerablemente entre las distintas regiones; que se plantea un problema de localización, ya que los puestos de trabajo de una economía moderna, eficiente desde el punto de vista de los recursos y competitiva pueden crearse en regiones diferentes de las que registran pérdidas de empleo;

C. Considerando que las transiciones deben gestionarse de un modo que garantice la inclusión social, reduzca la pobreza y las desigualdades, y aproveche el potencial para crear puestos de trabajo de calidad, fomentar la democracia en el trabajo, proteger los derechos de los trabajadores y mejorar las normas laborales en los sectores afectados;

D. Considerando que los mercados laborales de la Unión siguen estando divididos territorialmente y que la calidad del empleo y los contratos de trabajo reflejan un aumento de las formas de empleo atípicas, especialmente entre los jóvenes;

E. Considerando que la gestión del cambio a una economía neutra en carbono no solo debe apoyar la transición a nuevos puestos de trabajo de calidad en sectores emergentes, sino también mantener y adaptar los puestos de trabajo y sectores existentes a industrias y tecnologías más sostenibles y limpias para las personas, en especial las que viven en los territorios más afectados; que es fundamental prestar especial atención a las regiones e industrias que dependen de los combustibles fósiles, ya que tendrán que transformarse para cumplir los compromisos climáticos de la Unión; que es importante que todas las personas, incluidos los trabajadores y los solicitantes de empleo, reciban apoyo en el marco de la gestión de las transiciones, con el fin de garantizar la comprensión, la aceptación y la eficacia de los objetivos de la estrategia a largo plazo para 2050;

---

8 https://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/BRIE/2025/774668/EPRS_BRI(2025)774668_EN.pdf.

que, como muestra la investigación de Eurofound[9], una amplia participación de la sociedad civil, los interlocutores sociales y las autoridades públicas en el proceso de transición es fundamental para garantizar y distribuir equitativamente los beneficios de la actividad económica y los recursos, así como para lidiar con los conflictos;

F. Considerando que la transformación económica de Europa requiere un enfoque decidido en la competitividad y el crecimiento; que los emprendedores y los creadores de empleo deben contar con las condiciones adecuadas para invertir y expandirse, y que garantizar un uso eficiente de los fondos es esencial para atraer la inversión privada; que es importante que los ciudadanos, tanto en las zonas urbanas como en las rurales, participen y apoyen una transición justa que equilibre la competitividad con la solidaridad, y que puedan confiar en la protección de su puesto de trabajo, renta y modo de vida, de modo que nadie se quede atrás;

G. 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, el FEAG, la Unión de las Competencias, el Fondo Social para el Clima, el FSE+ y el MRR) y reforzar la competitividad, 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, el diálogo social y las oportunidades de educación y formación; 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» a la vez que se tienen en cuenta los modelos y tradiciones del mercado de trabajo nacional;

H. Considerando que el Informe Draghi señala la persistente escasez de capacidades como un obstáculo a la innovación, la adopción de tecnologías y los esfuerzos de descarbonización, lo que, a su vez, obstaculiza el crecimiento y la competitividad; que casi cuatro de cada cinco pequeñas y medianas empresas de la Unión señalan dificultades para encontrar trabajadores con el conjunto adecuado de capacidades; que, debido al deterioro de los sistemas de educación y formación, en particular de la educación y la formación de adultos, no se está preparando a la mano de obra para la doble transición; que la participación en el aprendizaje de adultos sigue siendo insuficiente, ya que solo el 39,5 % de los adultos participan en actividades de formación cada año[10], muy por debajo del objetivo de

---

9 Eurofound (2024), «Creating a new social contract for the just transition: Is partnership working?» (Creación de un nuevo contrato social para la transición justa: ¿funciona la asociación?). Oficina de Publicaciones de la Unión Europea, Luxemburgo.

10 https://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/TXT/PDF/?uri=CELEX%3A52025DC0090.

al menos el 60 % en 2030, y que, para alcanzarlo, necesitarían recibir formación unos cincuenta millones más de trabajadores[11];

I. Considerando que, mediante la inversión en el desarrollo de altas capacidades, la Unión puede impulsar un ciclo virtuoso de aumento de la productividad, salarios más elevados y una mayor igualdad económica; que casi el 50 % de los adultos puede necesitar perfeccionar o reciclar sus capacidades[12]; que el sector energético de la Unión requerirá por sí solo al menos 145 000 trabajadores cualificados de aquí a 2030[13]; que la industria de las tecnologías limpias es uno de los motores de la prosperidad económica en Europa, ya que contribuye al 30 % del crecimiento de la Unión y solo en 2023 creó millones de puestos de trabajo[14];

J. Considerando que las estrategias europeas en materia de capacidades, competitividad e inversión deben crear oportunidades tanto para las grandes empresas como para las pymes y abordar al mismo tiempo las necesidades nacionales, regionales y locales; que, para garantizar que todos los europeos puedan beneficiarse del crecimiento y la innovación, son esenciales unas políticas que refuercen la capacidad industrial, fomenten el espíritu empresarial y creen una mano de obra con capacidades adaptadas a las realidades locales;

K. Considerando que unos sistemas de bienestar y protección social adecuadamente financiados son un requisito indispensable para garantizar una transición equitativa y justa a la neutralidad climática y la transformación digital; que el Informe Draghi subraya, además, la necesidad de garantizar que el crecimiento de la productividad y la inclusión social vayan de la mano de los sistemas de bienestar de los Estados miembros, que son fundamentales para la provisión de servicios públicos sólidos, protección social, vivienda, transporte y atención a la infancia durante la transición; que el empleo de calidad, unas condiciones de trabajo dignas, el acceso a la protección social, el diálogo social y la negociación colectiva desempeñan un papel crucial a la hora de atraer y retener a la mano de obra y son importantes para la competitividad y la democracia en el lugar de trabajo en la Unión;

L. Considerando que, según el informe de la Comisión titulado «Employment and Social Developments in Europe 2024» (Empleo y

---

11 Informe Draghi, p. 37.

12 https://www.cedefop.europa.eu/en/publications/4223#group-downloads.

13 https://op.europa.eu/en/publication-detail/-/publication/4826f429-0545-11f0-b1a3-01aa75ed71a1/language-en.

14 https://www.cedefop.europa.eu/en/news/green-transition-creates-more-jobs-it-destroys.

evolución social en Europa 2024) (ESDE 2024)[15], las limitaciones a la participación en la educación y la formación de adultos se deben a barreras como la percepción de que no es necesaria, la oferta insuficiente o las dificultades para acceder a una formación de calidad, conflictos de horarios, la conciliación de las responsabilidades familiares y limitaciones financieras; que el Informe Draghi pide a la Unión que garantice que todos los trabajadores tengan derecho a la educación y el reciclaje profesionales, de forma que puedan desempeñar nuevas funciones a medida que sus empresas adopten tecnologías, o pasar a empleos de calidad en nuevos sectores[16];

M. Considerando que una estrategia integrada que combine educación y desarrollo de capacidades, financiación y política industrial es un factor clave para la competitividad, la resiliencia y la equidad sociales, la autonomía estratégica, la inversión y la creación de empleo sostenible en Europa; que las transiciones ecológica y digital requieren inversiones significativas en reciclaje, perfeccionamiento, educación y formación profesional y aprendizaje permanente para dotar a los trabajadores tanto de las capacidades técnicas específicas para cada profesión como de las capacidades básicas esenciales requeridas; que los trabajadores de más edad, los trabajadores con baja cualificación y las trabajadoras pueden enfrentarse a mayores obstáculos a la hora de «mejorar sus capacidades» y competir por nuevos puestos de trabajo; que, por lo tanto, los esfuerzos en materia de educación y formación deben estar estrechamente vinculados a las políticas de transición justa; que los trabajadores y las comunidades desfavorecidos necesitarán asistencia específica para garantizar que no se queden atrás;

N. Considerando que siguen existiendo importantes disparidades económicas entre los Estados miembros y las regiones de la Unión, con grandes diferencias en términos de PIB desde 2012 vinculadas a la proporción de la industria en la actividad económica;

O. Considerando que el Informe Letta considera que la libertad de circulación y la «libertad de permanencia» son dos caras de la misma moneda y deben desarrollarse conjuntamente; que el Informe Letta considera que la libertad de circulación debe ser una elección libre, no una necesidad para compensar la falta de puestos de trabajo en algunas regiones; que el informe subraya la necesidad de ofrecer oportunidades a los ciudadanos de todas las regiones, en particular a los de las zonas rurales, para lo que es necesario ofrecer puestos de trabajo de calidad y abordar las desigualdades dentro de los países y entre ellos[17]; que la transición ecológica, si no se diseña y apoya

---

15 https://employment-social-affairs.ec.europa.eu/employment-and-social-developments-europe-2024-upward-social-convergence-eu-and-role-social_en.

16 Informe Draghi, p. 19.

17 https://cohesiondata.ec.europa.eu/stories/s/py4s-5ad4.

adecuadamente, podría afectar de manera más desproporcionada a regiones vulnerables de Europa oriental y meridional[18] en términos de riesgo de desempleo y pérdida de puestos de trabajo; que los territorios dependientes del carbón presentan un nivel adicional de vulnerabilidad, con tasas de empleo del 10-15 % por debajo de la media de la Unión[19];

P. Considerando que se espera que la hoja de ruta para el empleo de calidad promueva medidas que ayuden a los Estados miembros y a las industrias a garantizar unas condiciones de trabajo dignas y acceso a la formación, establecer normas elevadas en materia de salud y seguridad en el trabajo, y garantizar unas transiciones laborales justas para los trabajadores por cuenta ajena y por cuenta propia, así como la negociación colectiva, con vistas a atraer talento y contribuir a la competitividad de las industrias europeas; que, en este contexto, se espera que la Comisión debata con los interlocutores sociales un marco que respalde los procesos de reestructuración a escala de la Unión Europea y de los Estados miembros; que dicho marco se debe centrar en una transición justa, en la anticipación de los cambios, en intervenciones más tempranas cuando exista una amenaza de reestructuración y en una información y consulta mejoradas;

Q. Considerando que debe reforzarse la capacidad administrativa y técnica de las partes interesadas locales que participan en el diseño y la aplicación de la transición justa; que los Estados miembros se siguen enfrentando a retos significativos a la hora de gestionar y ejecutar eficazmente los fondos de la Unión a nivel local y de evaluar los distintos impactos de las políticas climáticas; que la ejecución del Fondo de Transición Justa ha sido lenta, como demuestra el porcentaje de pagos de tan solo el 32,2 % a finales de 2024[20]; que el número de puestos de trabajo creados por el FTJ no sigue el ritmo necesario para cubrir los puestos de trabajo que se prevé que se pierdan a medida que las industrias intensivas en carbono transiten hacia tecnologías más limpias; que las pymes constituyen la columna vertebral de la economía europea y crean gran parte de los puestos de trabajo locales permanentes; que se necesitan disposiciones específicas para las pymes a fin de reforzar su papel en la transición justa;

1. Subraya que el éxito de la transición hacia fuentes de energía más sostenibles, industrias modernizadas y una economía más digitalizada desempeñará un papel importante en la competitividad a largo plazo de las empresas de la Unión en el mercado mundial y

---

18 https://op.europa.eu/en/publication-detail/-/publication/24c7aa49-2451-11ee-94cb-01aa75ed71a1/language-en.

19 https://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/STUD/2025/759354/CASP_STU(2025)759354_EN.pdf.

20 «Just Transition Mechanism – Performance 2025» (Mecanismo para una Transición Justa – Resultados de 2025), Comisión Europea.

debe conducir a la creación de puestos de trabajo de calidad en la Unión; 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 y subraya la importancia del trabajo digno y de los puestos de trabajo cubiertos por convenios colectivos, que son indispensables para garantizar el progreso social y la aceptación de la transición; considera que un marco legislativo para abordar los retos y oportunidades de una transición justa en el lugar de trabajo es esencial para garantizar unas normas mínimas adecuadas 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 y la justicia social de la Unión; subraya que las regiones pueden apoyar la transición justa combinando la protección social, la diversificación económica y la coordinación territorial para reducir los efectos negativos, fortalecer las economías locales y promover un desarrollo inclusivo;

2. Subraya 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; acoge con satisfacción, en este sentido, el anuncio de una Ley de Empleo de Calidad con el objetivo de garantizar que las prácticas laborales sigan el ritmo de la evolución de la economía moderna; destaca la necesidad de que esta Ley, junto con 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 concretas que mejoren de manera tangible las condiciones de trabajo, la salud y la seguridad, la democracia en el trabajo, la cobertura de la negociación colectiva y la formación y las capacidades de los trabajadores por cuenta ajena y por cuenta propia, así como que velen por el cumplimiento efectivo de la legislación de la Unión en materia de empleo y política social; subraya 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, incluidas orientación práctica y herramientas de apoyo, 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, pero también las perspectivas futuras para los trabajadores;

3. Subraya que la digitalización debe llevarse a cabo de un modo centrado en el ser humano, evitando una vigilancia excesiva de los trabajadores y garantizando el derecho a la desconexión, así como unas disposiciones sobre el tiempo de trabajo justas;

4. Subraya que la anticipación y la gestión del cambio son fundamentales para que tanto los empleadores como los trabajadores, las autoridades regionales y locales y las comunidades se enfrenten con éxito a las transiciones ecológica y digital y aborden eficazmente los retos económicos que plantean los acontecimientos geopolíticos adversos y los conviertan en oportunidades; hace hincapié en que la planificación con vistas a la transición puede prevenir de forma proactiva los despidos y conducir a la creación de empleo, desarrollar una resiliencia duradera en las empresas y hacer el mejor uso posible de los recursos disponibles; subraya que estos planes requieren decisiones que puedan dar lugar a cambios sustanciales en la organización del trabajo y, por lo tanto, deben desarrollarse en una amplia asociación a través del marco del diálogo social y la negociación colectiva, respetando plenamente el derecho a la información y la consulta; pide a la Comisión, a este respecto, que haga un seguimiento de la aplicación del marco establecido en la Directiva 2002/14/CE y lo haga cumplir plenamente; pide además a los Estados miembros que faciliten el diálogo social a los niveles pertinentes para facilitar las transiciones entre puestos de trabajo, en particular en el caso de las profesiones que pueden desaparecer o reducirse significativamente; recuerda las herramientas de alerta temprana previstas en la Directiva (UE) 2019/1023 y considera que adaptar dichas herramientas para incluir también las circunstancias pertinentes para la doble transición garantizaría una mejor detección y respuesta a los próximos cambios en las actividades de las empresas; subraya la necesidad de ofrecer incentivos a las empresas para que establezcan sus propios planes de transición; hace hincapié en que las partes interesadas y la sociedad civil deben participar en la planificación de la transición desde sus primeras fases, garantizando así una participación significativa en vez de la consulta en una fase tardía;

5. Subraya que la escasez de trabajadores cualificados solo puede reducirse significativamente abordando la disponibilidad y accesibilidad de las oportunidades de educación, (re)cualificación y formación, y mejorando las condiciones de trabajo; hace hincapié en que es esencial y se debe facilitar el diálogo social entre los trabajadores y los empleadores sobre unas modalidades de oportunidades de formación que estén en consonancia con las necesidades del mercado laboral y que respeten el equilibrio entre la vida profesional y la vida privada[21]; cree firmemente que un derecho individual de los trabajadores a la formación en horario laboral que aborde los principales obstáculos a la continuación de la formación puede garantizar un reciclaje o perfeccionamiento profesionales de calidad, la formación de los trabajadores y el apoyo a la planificación de la carrera, asegurando así una oferta previsible y estable de trabajadores cualificados a los empleadores; destaca la necesidad de abordar el obstáculo de los costes garantizando que la formación sea

---

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

gratuita para los trabajadores, con el apoyo de financiación, incentivos fiscales y asociaciones; subraya que las instituciones nacionales y los interlocutores sociales son responsables de la formación de los trabajadores y pone de relieve su papel esencial en la aplicación del derecho a la formación; pide, a este respecto, a los Estados miembros que prioricen y promuevan programas de formación desarrollados conjuntamente por los trabajadores y sus empleadores, garantizando que el perfeccionamiento y el reciclaje profesionales respondan a la demanda real y contribuyan a la progresión profesional;

6. Resalta la necesidad de que los jóvenes participen de manera significativa en el diseño, la aplicación y el seguimiento de las políticas relacionadas con una transición justa y equitativa; pide que se redoblen los esfuerzos para aplicar la Garantía Juvenil, garantizando una mayor asignación de fondos por parte de todos los Estados miembros para dedicar al menos el 15 % de sus recursos del FSE+ a acciones específicas y reformas estructurales que fomenten el empleo, la educación y formación profesionales de calidad para los jóvenes —en particular mediante períodos de prácticas y programas de aprendizaje remunerados y de calidad—, así como que faciliten la transición entre la escuela y el mundo laboral, la reintegración en la educación o formación y las segundas oportunidades educativas;

7. Subraya la necesidad de que los Estados miembros, con la participación de las regiones, apoyen a las empresas y a los trabajadores desarrollando estrategias de transición y políticas para una transición justa a escala nacional adaptada a las especificidades locales; hade hincapié en que esas estrategias nacionales deben determinar el impacto de las transiciones en las regiones, en los distintos sectores y en la mano de obra correspondiente y establecer un plan completo y transversal para mitigar el impacto; subraya la importancia de desarrollar una visión y una estrategia a largo plazo para la transición económica local y regional mediante la participación de agentes públicos y privados, de la sociedad civil y de la economía social; hace hincapié en que las inversiones directas en innovación y el incremento del atractivo regional mediante la mejora y la provisión de infraestructuras, servicios públicos e instalaciones de alta calidad, asequibles y accesibles son necesarios para retener a los trabajadores y crear puestos de trabajo de calidad;

8. Considera esencial promover la viabilidad económica de las empresas industriales europeas y, en la medida de lo posible, impedir los cierres y los despidos forzosos; resalta la importancia de apoyar a las empresas, en especial a las pymes, para evitar los despidos forzosos, mediante, por ejemplo, programas temporales de apoyo para proteger el empleo durante las transiciones e impedir la pérdida de capacidad industrial estratégica y de mano de obra cualificada; señala que, cuando la transición entre puestos de trabajo es necesaria, es esencial mantener a los trabajadores en la misma región al tiempo que se les concede tiempo suficiente para la

reconversión limitando las pérdidas económicas personales; pide una mayor protección contra los despidos improcedentes y que se garantice a los trabajadores afectados por las reestructuraciones el acceso a una compensación adecuada, oportunidades de reciclaje profesional y apoyo para lograr un nuevo empleo;

9. Destaca que las proyecciones regionales de Eurostat indican un descenso continuo de la población en edad de trabajar durante las décadas de 2020 y 2030 en muchos territorios, en particular en las regiones ya afectadas por el envejecimiento de la población y la movilidad geográfica; subraya que estas tendencias pueden reducir la oferta de mano de obra, y por ende amenazar el desarrollo a largo plazo, en un momento en que resulta esencial contar con trabajadores cualificados para las transiciones ecológica y digital; hace hincapié en la importancia del derecho de las personas a permanecer en sus regiones o localidades y en la necesidad de establecer estrategias específicas para las zonas rurales y periféricas; pide a la Comisión y a los Estados miembros que apoyen las políticas de base local que creen oportunidades económicas tanto para las personas como para las empresas en las regiones rurales, atraigan la inversión privada y generen puestos de trabajo locales; subraya que estas estrategias son necesarias para reforzar las oportunidades económicas en las zonas rurales, apoyar la creación de empleo de calidad, la innovación y la renovación industrial local y, en última instancia, garantizar que los ciudadanos puedan construirse un futuro en sus comunidades;

10. Recuerda que las pymes son las principales generadoras de empleo local duradero; destaca la necesidad de facilitar un acceso a la financiación de transición simplificado, proporcionado y adaptado a las pymes, en particular permitiendo la creación de mecanismos de agrupación para acceder a los fondos y cumplir las obligaciones de información y de ventanillas únicas digitales y previendo asistencia técnica obligatoria para ayudar en el diseño y la conformidad 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, acompañados de condicionalidades sociales, pueden ayudar a atraer empresas a las regiones vulnerables, garantizando al mismo tiempo el desarrollo sostenible de la economía local; destaca la necesidad de ayudar a las empresas, en particular a las pymes, a hacer frente a la escasez de mano de obra cualificada en la Unión y a promover el reciclaje y el perfeccionamiento profesionales, ayudando a las personas a adquirir las capacidades adecuadas para empleos de calidad; pide a la Comisión Europea que prevea apoyo específico para las pymes en el marco de la futura financiación de la transición justa; pide asimismo a la Comisión Europea que efectúe un seguimiento de la participación de las pymes en los programas de transición justa;

11. Destaca que la economía social, en particular las empresas sociales de inserción laboral, desempeña un papel crucial a la hora de garantizar unas transiciones inclusivas y justas; resalta la necesidad de apoyo en materia de acceso a la financiación, desarrollo de capacidades y asistencia técnica;

12. Pide a la Comisión y a los Estados miembros que faciliten las inversiones tanto a gran escala como a pequeña escala y que elaboren políticas que desbloqueen oportunidades económicas para el sector privado, en particular para las pymes, reduciendo la carga administrativa y los requisitos de cofinanciación y simplificando el acceso a la financiación, respetando al mismo tiempo los derechos de los trabajadores y las normas de protección de los consumidores; destaca que dicha inversión es esencial para reforzar la base industrial y tecnológica de Europa, crear puestos de trabajo de alta calidad y garantizar una mano de obra cualificada y adaptada a las realidades, los recursos y las necesidades específicas locales, con el fin de aprovechar plenamente el potencial regional e impulsar la competitividad, el crecimiento sostenible y la creación de valor a largo plazo; subraya que los empresarios y las pequeñas empresas son fundamentales para la inversión, la innovación y la creación de empleo, en especial en las regiones rurales y menos desarrolladas, y que los mecanismos de financiación y la asistencia técnica deben adaptarse a sus necesidades para aprovechar plenamente su potencial en la economía ecológica y digital e impulsar el crecimiento sostenible y la creación de valor a largo plazo;

13. Observa la falta de datos precisos y desglosados 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 dar respuestas políticas eficaces y rápidas; subraya la necesidad de definir, intercambiar y promover las buenas prácticas; pide que se consoliden la recopilación de datos pertinentes y los análisis del impacto de las políticas de transición; destaca que deben integrarse de forma sistemática indicadores de pobreza energética y en materia de transporte en las estructuras de seguimiento de la transición justa para garantizar que las medidas de financiación y creación de empleo se dirijan en primer lugar a los hogares vulnerables;

14. Aboga por el establecimiento de programas de renovación a escala local que abarquen barrios o pueblos, reduzcan los costes, refuercen la cohesión y aceleren la transición;

15. Lamenta que la propuesta de marco financiero plurianual 2028-2034 no incluya un instrumento independiente para abordar la transición justa; destaca que sigue siendo necesaria una financiación específica para ayudar a las regiones afectadas a afrontar los retos derivados de la transición ecológica; pide, en este sentido, un Fondo de Transición Justa ampliado y reforzado para el período de

programación posterior a 2027, de modo que funcione con arreglo a los principios de gestión compartida y de asociación, en el marco de la política de cohesión y con un presupuesto más elevado; 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 por parte de las empresas; subraya que la formación debe ser de alta calidad y acorde con las necesidades del mercado laboral y conducir a cualificaciones y títulos que estén validados por sistemas transparentes y claros de certificación que permitan su reconocimiento mutuo entre Estados miembros; insta a que la financiación de la transición incluya condiciones sociales para apoyar la inclusión;

16. Recuerda que, a pesar de sus ambiciones transformadoras, el Fondo de Transición Justa se ha enfrentado a importantes retos para alcanzar sus objetivos, en particular a la hora de garantizar unos resultados equitativos y proporcionar acceso al Fondo a las pequeñas y medianas empresas[22]; pide que se simplifique el acceso de las pymes al Fondo de Transición Justa mediante la prestación de asistencia técnica y la reducción de las cargas administrativas;

17. Destaca la importancia del desarrollo de capacidades digitales para los trabajadores, tanto de nivel básico como avanzado; subraya la necesidad de dotar a los ciudadanos de la alfabetización digital esencial y de sensibilizarlos en materia de datos y uso seguro de las herramientas en línea para que sigan siendo empleables y adaptables, fomentando al mismo tiempo la adquisición de competencias más avanzadas;

18. Destaca que las instituciones de educación y formación deben mejorar la pertinencia de sus formaciones para responder a las necesidades de un mercado laboral competitivo y dotar a los alumnos, formadores y profesores de los conocimientos y capacidades necesarios para que sean agentes activos del cambio en una transición justa hacia economías sostenibles desde el punto de vista medioambiental y una sociedad para todos; hace hincapié en que una formación eficaz depende de la disponibilidad de profesores y formadores con conocimientos actualizados sobre economía sostenible y ecológica, eficiencia energética y tecnologías ecológicas y digitales; destaca que su papel es fundamental a la hora de promover las capacidades y competencias adecuadas para las generaciones de trabajadores más jóvenes y para las de más edad, así como una formación adecuada para el reciclaje profesional y el perfeccionamiento profesional de las personas afectadas por la transición ecológica; subraya que, en consecuencia, la educación y la

---

22 «Just Transition in World of Work» (Transición justa en el mundo del trabajo), Servicio de Estudios del Parlamento Europeo (EPRS), septiembre de 2025: https://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/BRIE/2025/774668/EPRS_BRI(2025)774668_EN.pdf.

formación de estos profesores y formadores deben ser una prioridad en cualquier estrategia de actuación en materia de capacidades a escala europea, nacional, regional y local;

19. Destaca que es necesaria inversión pública y privada directa en infraestructuras limpias, proyectos de energías renovables y actividades de economía circular para revitalizar las economías locales y contribuir a la creación de empleo de calidad; resalta la necesidad de aprovechar los activos regionales invirtiendo en sectores en los que las regiones ya cuentan con puntos fuertes o ventajas comparativas; considera que la especialización regional puede constituir la base de agrupaciones industriales ecológicas; destaca que el apoyo a la investigación y la innovación y el fomento de la colaboración entre universidades y empresas pueden impulsar nuevos modelos de negocio sostenibles;

20. Destaca que es necesaria una combinación de políticas coherente e integrada para alcanzar los objetivos de la transición justa; pide que las medidas climáticas e industriales adoptadas por la Unión tengan en cuenta los objetivos de inclusión, protección social y capacidades; destaca la importancia de garantizar que los fondos nacionales y europeos se utilicen para facilitar las transiciones ecológica y digital, en particular promoviendo el diálogo social y la negociación colectiva; pide que la financiación de la Unión y las ayudas estatales de los Estados miembros estén en consonancia con una política industrial a escala europea con el fin de ofrecer puestos de trabajo de alta calidad, promover la negociación colectiva y el respeto de los derechos y normas laborales de la Unión, mejorar la competitividad de las empresas europeas y garantizar unas mejores condiciones de trabajo;

21. Pide a los Estados miembros que garanticen una financiación suficiente destinada a programas de adquisición de capacidades y formación profesional de calidad 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 usen en mayor medida los ingresos del régimen nacional de comercio de derechos de emisión para la formación de los trabajadores y la redistribución de mano de obra, en particular en las regiones con altas emisiones de carbono; 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;

22. Recuerda la importancia de la integración de la discapacidad y de un enfoque interseccional que tenga en cuenta a los trabajadores

jóvenes, de más edad y poco cualificados y a las trabajadoras en todas las medidas estratégicas que aborden la doble transición, como la puesta a disposición de adaptaciones razonables en los ámbitos de la educación y la formación;

23. Recuerda el cometido del Fondo Europeo de Adaptación a la Globalización para Trabajadores Despedidos (FEAG) a la hora de prestar apoyo a los trabajadores afectados por las transiciones ecológica y digital durante el período de programación restante y anima a los Estados miembros a que, con el apoyo de la Comisión, hagan pleno uso del Fondo; acoge con satisfacción el objetivo de la propuesta de revisión del actual FEAG de apoyar proactivamente a los trabajadores afectados por un despido inminente y de acelerar el procedimiento de aprobación de las solicitudes; destaca, no obstante, la importancia de garantizar que las empresas en proceso de reestructuración que deseen acceder al Fondo lo hagan en plena consulta con los trabajadores y sus representantes, también a la hora de diseñar el paquete personalizado de medidas; toma nota con preocupación de la supresión del FEAG de la propuesta de marco financiero plurianual 2028-2034; destaca la importancia de medidas activas del mercado de trabajo y de protección social para reintegrar en el mercado laboral a los trabajadores despedidos a raíz de reestructuraciones importantes; pide a la Comisión que garantice un apoyo específico y continuado en el próximo MFP a los trabajadores en situación de riesgo o despedidos a raíz de reestructuraciones importantes;

24. Recuerda la importancia de garantizar un alto nivel de salud y seguridad en el trabajo para los trabajadores; destaca la importancia de abordar de forma proactiva la evolución de los riesgos en materia de salud y seguridad en el trabajo relacionados con las tareas, los patrones laborales y los lugares de trabajo, en particular los riesgos medioambientales y psicosociales, en el contexto de la doble transición; pide a la Comisión que lleve a cabo una revisión exhaustiva del actual marco estratégico en materia de salud y seguridad en el trabajo y del marco legislativo existente en este ámbito, con vistas a detectar posibles lagunas y garantizar que el acervo de la Unión siga siendo adecuado a su finalidad, así como para contribuir al diseño del marco estratégico posterior a 2027;

25. Destaca que las transformaciones y reestructuraciones en el lugar de trabajo durante la doble transición pueden generar riesgos psicosociales como el estrés, la incertidumbre y la amenaza de pérdida del empleo; subraya la necesidad de proteger la salud mental y el bienestar psicosocial de los trabajadores durante las transiciones, en particular mediante evaluaciones de riesgos en el lugar de trabajo y servicios de apoyo; pide que en los planes de transición adoptados por las empresas se integren programas de apoyo a la salud mental, que incluyan asesoramiento, gestión del estrés y sistemas de conciliación de la vida familiar y la vida profesional;

26. Destaca la importancia de ayudar a los trabajadores a mejorar sus capacidades transformadoras, básicas y cognitivas, como el pensamiento creativo y crítico, la capacidad de prospectiva, la resiliencia, la flexibilidad y la agilidad, la motivación y el conocimiento de sí mismos, la curiosidad y el aprendizaje permanente, reconociendo la importancia de la capacidad de los trabajadores para adaptarse a lugares de trabajo que han sufrido cambios, desarrollar la autoeficacia y generar nuevas soluciones necesarias en razón de las transformaciones ecológica y digital;

27. Acoge con satisfacción la nota informativa del Cedefop sobre la elaboración de un mapa europeo de cualificaciones que refuerce la transparencia, la comparabilidad y la portabilidad de las cualificaciones en toda Europa; resalta que dicho mapa debe ser más que un simple ejercicio académico y servir como herramienta práctica a efectos de competitividad, pertinencia para el mercado laboral y movilidad; pide a la Comisión y a los Estados miembros que velen por que el Marco Europeo de Cualificaciones guarde una estrecha relación con las necesidades económicas, la política industrial y la inversión en capacidades, así como que cartografíen de forma exhaustiva y sistemática las actuales carencias de capacidades a escala regional y prevean la futura demanda de capacidades; subraya que dicho cartografiado debe incluir análisis de impacto y dar lugar a medidas sectoriales y territoriales que aprovechen el potencial de la transición ecológica en todas las regiones;

28. Destaca que unas redes de seguridad social y unos sistemas de protección social sólidos son esenciales para apoyar a los trabajadores y garantizar la cohesión social durante los períodos de transición; pide a los Estados miembros que, en consulta con los interlocutores sociales y las organizaciones pertinentes de la sociedad civil, modernicen y refuercen sus sistemas de protección social y servicios públicos esenciales, al tiempo que garantizan su sostenibilidad a largo plazo, sin que se incremente la carga financiera de las pymes, con especial atención a la sanidad, el transporte, la educación, las políticas de inclusión social, la ayuda a la renta y una vivienda asequible, así como al apoyo a los proveedores de servicios sociales sin ánimo de lucro, con el fin de garantizar la resiliencia frente a las perturbaciones derivadas de la repercusión de la doble transición en el mercado laboral y para que los trabajadores afectados por la pérdida del empleo puedan mantener su nivel de vida en la medida de lo posible;

29. Insta a los Estados miembros a que apliquen plenamente la Recomendación del Consejo relativa al acceso a la protección social para los trabajadores por cuenta ajena y los trabajadores por cuenta propia; pide a la Comisión que supervise los riesgos y los avances en la materia a través del cuadro de indicadores sociales y el marco de convergencia social; destaca la importancia de que los servicios públicos de empleo nacionales adapten su oferta a las

transformaciones del mercado laboral, con el fin de brindar apoyo a las personas y facilitarles el cambio de empleo derivado de las transiciones;

30. Destaca la importancia de unas políticas específicas para apoyar a las personas más afectadas por la doble transición y, en particular, a las que se encuentran en situaciones de vulnerabilidad; subraya la necesidad de apoyo activo e intervenciones tempranas para evitar que las personas en situaciones de vulnerabilidad atraviesen largos períodos de desempleo o se conviertan en trabajadores desmotivados; pide a los Estados miembros que aumenten de forma significativa el apoyo activo al empleo de calidad, en particular apoyando el acceso al mismo y su mantenimiento, promoviendo el espíritu empresarial y estimulando la creación de puestos de trabajo de calidad; destaca el papel de los programas de inserción profesional, la contratación pública selectiva y las obras públicas a nivel local en la generación de puestos de trabajo de transición; destaca la necesidad de desarrollar la capacidad de las autoridades locales y regionales para movilizar con éxito la inversión, colaborar con los grupos destinatarios en la elaboración y la aplicación de sistemas de apoyo social y medir los efectos distributivos;

31. Subraya la necesidad de respaldar los regímenes de reducción del tiempo de trabajo, así como la importancia de un apoyo específico para los trabajadores afectados por las transiciones, sobre la base de la experiencia positiva del instrumento SURE; solicita a la Comisión que proponga un mecanismo SURE reforzado dirigido a las transiciones ecológica y digital, ya que apoyar este tipo de medidas temporales de protección del empleo en tiempos de crisis puede estabilizar el gasto público dedicado a las políticas de empleo y las medidas para una transición justa de manera que se atenúen los efectos inmediatos sobre el empleo de la necesaria transformación de la economía de la Unión, en consonancia con los objetivos de una transición justa;

32. 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, incluidas las organizaciones pertinentes de la sociedad civil, para que sean agentes activos en la transición; insiste en que las autoridades locales y regionales deben participar directamente en el diseño, la selección y el seguimiento de los proyectos para garantizar que la financiación responda a las necesidades locales específicas y apoye la diversificación de las economías regionales; 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, la economía social y los jóvenes en los organismos de coordinación regionales;

33. Destaca que la negociación colectiva es fundamental para garantizar unos salarios justos, justicia social y democracia en el trabajo, pero que la cobertura sigue siendo desigual; recuerda que los Estados miembros en los que la negociación colectiva tenga una cobertura inferior al 80 % tienen la obligación de establecer planes nacionales de actuación con plazos claros y medidas específicas para aumentar dicha cobertura; pide a la Comisión que proporcione orientación y apoyo a los Estados miembros a fin de reforzar los sistemas de negociación colectiva, en particular a escala sectorial, con la plena participación de los interlocutores sociales; subraya que la Unión y los Estados miembros deben respaldar la financiación destinada a desarrollar las capacidades de los interlocutores sociales, en particular a escala regional, como parte de la aplicación de la Recomendación del Consejo para garantizar una transición justa hacia la neutralidad climática, de modo que se entable un diálogo social estructurado y una negociación colectiva sobre los planes de transición adoptados por las empresas;

34. Considera que las repercusiones financieras de la propuesta solicitada deben quedar cubiertas por dotaciones presupuestarias existentes;

35. 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 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 Comisión debe establecer los principios y objetivos siguientes:

Recomendación 1: objetivo general de la propuesta

El objetivo general de la propuesta debe ser establecer un marco de la Unión con medidas de actuación 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 y protección de empleo de calidad.

Recomendación 2: forma de la propuesta

Dado que es necesario un paquete global de medidas precisas para alcanzar este objetivo, la propuesta debe contemplar los ámbitos siguientes:

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 para proteger la salud y la seguridad de los trabajadores.

Recomendación 3: objeto de la propuesta

La propuesta debe centrarse en las medidas de actuación siguientes:

a) establecer un marco específico para anticipar y gestionar el cambio en las regiones y sectores afectados por las transiciones sobre la base de los principios de información y consulta obligatorias y en tiempo útil de los trabajadores y sus representantes, de diálogo social y de negociación colectiva;

b) garantizar que el derecho a la información y consulta de los trabajadores y sus representantes, tal como se establece en la Directiva 2002/14/CE y en disposiciones nacionales, se aplique efectivamente en el contexto de las transiciones;

c) establecer un derecho individual a la formación para los trabajadores durante el 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 y sectores afectados; dichas estrategias han de elaborarse y ejecutarse con una participación significativa de los interlocutores sociales y los agentes locales;

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 y los interlocutores sociales con los proveedores de formación y la promoción de planes de transición a nivel de las empresas;
g) desarrollar una estructura de seguimiento para ofrecer una prospectiva estratégica sobre las repercusiones de las transiciones y la evolución del mercado de trabajo.

Recomendación 4: aplicación y cumplimiento

1. La propuesta debe respetar la prerrogativa de los Estados miembros de aplicar o introducir disposiciones legales, reglamentarias o administrativas más favorables para los trabajadores, o de fomentar o permitir la aplicación de convenios colectivos más favorables para los trabajadores, y no debe constituir una justificación válida para reducir el nivel general de protección del que ya gozan los trabajadores en los Estados miembros.

2. La propuesta debe respetar la autonomía de los interlocutores sociales, incluido el derecho a negociar y celebrar convenios colectivos, y permitirles, previa solicitud conjunta, que se les confíe su aplicación, siempre que el sistema nacional pueda garantizar en todo momento los resultados que persigue la propuesta.