COMISIÓN
EUROPEA

Bruselas, 8.7.2025
COM(2025) 382 final

INFORME DE LA COMISIÓN

sobre la evaluación intermedia del Fondo Europeo de Adaptación a la Globalización para Trabajadores Despedidos (FEAG) 2021-2027

{SWD(2025) 180 final}

Contexto

El Fondo Europeo de Adaptación a la Globalización (FEAG) se creó en el período 2007-2013 para ayudar a los trabajadores despedidos a raíz de los grandes cambios estructurales en los patrones del comercio mundial provocados por la globalización y solidarizarse con ellos. El ámbito de aplicación del Reglamento inicial[1] se amplió en 2009[2] para incluir los despidos derivados de la crisis financiera y económica mundial. Para el período 2014-2020, el ámbito de aplicación se amplió aún más[3] con el fin de abarcar los despidos provocados por cualquier nueva crisis financiera y económica mundial. Durante el período 2014-2020, el FEAG cofinanció hasta el 60 %[4] de las medidas aplicadas por los Estados miembros para ayudar a los trabajadores despedidos a reincorporarse rápidamente al mercado laboral. Para hacer frente a las repercusiones de la pandemia de COVID-19, la Comisión estableció un plan de recuperación de la economía[5] que incluía el FEAG como herramienta de emergencia para ayudar a las personas que perdieron su empleo debido a la crisis financiera y económica mundial. El instrumento europeo de apoyo temporal para atenuar los riesgos de desempleo en una emergencia (SURE)[6] movilizó hasta finales de 2022 importantes medios financieros para luchar contra las repercusiones económicas y sociales negativas de la pandemia de COVID-19.

En el **período 2021-2027**[7], el Fondo pasó a denominarse Fondo Europeo de Adaptación a la Globalización para Trabajadores Despedidos (FEAG). Se introdujeron **cambios importantes**[8], como la ampliación del ámbito de aplicación para apoyar a los trabajadores despedidos independientemente de la causa de la reestructuración, la reducción del umbral de quinientos a doscientos trabajadores despedidos, la simplificación y la agilización de los procedimientos, y el ajuste del porcentaje de cofinanciación al del Fondo Social Europeo Plus (FSE+)[9]. El 1 de abril de 2025, la Comisión propuso una modificación del Reglamento del FEAG[10] para incluir también a los trabajadores en riesgo de pérdida inminente de puestos de trabajo en empresas en proceso de reestructuración. Dicha modificación se presenta brevemente al final del presente documento.

Alcance de la evaluación intermedia

De conformidad con el artículo 22 del Reglamento del FEAG, la Comisión llevó a cabo una evaluación intermedia para valorar cómo y en qué medida está logrando el FEAG sus objetivos en el período 2021-2027. En la evaluación se examinaron la eficacia, la eficiencia, la coherencia y la pertinencia del FEAG, así como su valor añadido para la UE. Además, incluye algunas enseñanzas extraídas acerca de la aplicación y el diseño del FEAG.

---

[1] Reglamento (CE) n.º 1927/2006, DO L 406 de 30.12.2006, p. 1.
[2] Reglamento (CE) n.º 546/2009, DO L 167 de 29.6.2009, p. 26.
[3] Reglamento (UE) n.º 1309/2013, DO L 347 de 20.12.2013, p. 855, («el Reglamento del FEAG»).
[4] En los períodos 2007-2009 y 2012-2013, el porcentaje de cofinanciación del FEAG fue del 50 %, y aumentó al 60 % durante los períodos 2009-2011 y 2014-2020 (véase el anexo 6 del documento de trabajo de los servicios de la Comisión adjunto).
[5] Véase la Comunicación «El presupuesto de la UE: motor del plan de recuperación para Europa», de 27.5.2020.
[6] Reglamento (UE) 2020/672 del Consejo, de 19 de mayo de 2020, DO L 159 de 20.5.2020, p. 1.
[7] Reglamento (UE) 2021/691, DO L 153 de 3.5.2021, p. 48.
[8] Los cambios se introdujeron en gran medida sobre la base de la evaluación de impacto que acompaña a la propuesta del Reglamento sobre el FEAG 2021-2027, la evaluación *ex post* del FEAG 2014-2020 y anteriores evaluaciones e informes sobre el FEAG, como la evaluación *ex post* del FEAG 2007-2013, el Informe Especial n.º 7 (2013) del Tribunal de Cuentas Europeo sobre el FEAG y la evaluación de la aplicación a escala europea del FEAG 2007-2014 realizada por el Parlamento Europeo.
[9] El porcentaje de cofinanciación del FEAG se ajusta al porcentaje de cofinanciación más alto del FSE+ para el Estado miembro de que se trate, aunque su mínimo se mantendrá en el 60 %.
[10] COM(2025) 140 final.

La evaluación se centra en los cambios introducidos para el período 2021-2027 con el fin de valorar en qué medida han tenido los resultados previstos. Dado que la utilización del Fondo fue relativamente baja y había una cantidad limitada de datos[11], en la evaluación también se examinó a qué se debe esa escasa utilización del FEAG a pesar de la simplificación de las normas de solicitud introducida con el Reglamento del FEAG 2021-2027. La finalidad es constatar si el FEAG, con arreglo a las normas actuales, sigue apoyando eficazmente a los trabajadores afectados por las transformaciones económicas mundiales y está, por tanto, en sintonía con los objetivos generales de la política social de la UE.

A pesar de los esfuerzos de la Comisión para que las evaluaciones y las consultas sean lo más amplias posible, los resultados de la evaluación deben interpretarse con cautela debido a la limitada cantidad de datos disponibles. Debido a la temprana programación de la evaluación intermedia del FEAG, la información, las pruebas y la experiencia que pudieron extraerse del período actual son limitadas. La mejora en la economía fue uno de los motivos por los que se recibieron menos solicitudes del FEAG, lo que explica la limitada cantidad de datos disponibles en el momento. Otras de las dificultades para la evaluación fueron la falta de indicadores de rendimiento, la escasez de elementos de comparación con datos del primer período de programación y la limitada cantidad de recursos disponibles para esta evaluación.

La evaluación se basa en consultas con las partes interesadas, entrevistas específicas y consultas con las partes interesadas nacionales y de la UE implicadas en la aplicación del FEAG.

Abarca dieciocho casos del FEAG (es decir, solicitudes aprobadas), recibidos entre el 3 de mayo de 2021, cuando entró en vigor el Reglamento del FEAG, y el 31 de diciembre de 2024. De ellos, once solicitudes se examinaron sin análisis de los resultados, que estarán disponibles entre 2025 y 2027 debido a que los casos siguen en curso. Los casos, referentes a siete Estados miembros (Bélgica, Dinamarca, Alemania, Grecia, España, Francia e Italia), abarcan trece sectores económicos, especialmente los de la automoción, el almacenamiento y las actividades anexas al transporte, el comercio al por mayor, el transporte aéreo y los metales básicos.

El reducido número de solicitudes recibidas durante el período 2021-2024 puede explicarse por varias razones. Uno de los motivos que se han subrayado en evaluaciones anteriores es que el número de solicitudes del FEAG siempre ha sido cíclico y está vinculado a la tendencia general del empleo y a las realidades económicas de los Estados miembros. La pandemia de COVID-19 provocó un aumento del cierre de empresas y de la pérdida de puestos de trabajo en toda Europa en 2021. Sin embargo, las economías europeas lograron hacer frente a la crisis gracias en parte a los regímenes de reducción del tiempo de trabajo establecidos a escala nacional y de la UE. En consecuencia, hubo menos reestructuraciones a gran escala y los Estados miembros estuvieron mejor preparados para hacer frente a reestructuraciones importantes.

Sin embargo, desde 2024, la base datos del Observatorio Europeo de la Reestructuración (ERM)[12] de Eurofound muestra que el número de reestructuraciones con 200 o más puestos de trabajo perdidos aumentó en un 50 % de 2023 a 2024[13] y llegó a su máximo nivel en el período 2021-2024. Asimismo, por primera vez desde 2020, en 2024 el número total de puestos de

[11] Los resultados de los siete primeros casos del FEAG no estuvieron disponibles hasta el segundo semestre de 2024.

[12] El ERM es una fuente de datos completa donde se registran todos los anuncios de despidos relativos a un año determinado. Los anuncios de las reestructuraciones se registran en el ERM a partir de un análisis de los principales medios de comunicación de cada uno de los Estados miembros. Observatorio Europeo de las Reestructuraciones | Fundación Europea para la Mejora de las Condiciones de Vida y de Trabajo.

[13] En la UE, en 2024 se registraron 309 reestructuraciones con 200 o más puestos de trabajo perdidos frente a las 205 de 2023.

trabajo perdidos superó el de puestos de trabajo creados en el transcurso de reestructuraciones importantes, especialmente en los sectores más afectados: la fabricación, el transporte y el almacenamiento, y el sector minorista[14]. Esta situación da muestras de una recesión económica que podría dar lugar, con cierto retraso (según la duración y la magnitud de las reestructuraciones), a que se reciban más solicitudes del FEAG en el futuro.

La evaluación intermedia se presenta en forma de un documento de trabajo de los servicios de la Comisión. El documento de trabajo fue elaborado por la Dirección General de Empleo, Asuntos Sociales e Inclusión de la Comisión, que se basó en investigaciones documentales y sobre el terreno, observaciones de las partes interesadas, análisis de las solicitudes del FEAG e informes finales presentados por los Estados miembros. Entre las fuentes también se incluyen evaluaciones e informes previos del FEAG, así como resultados de las consultas con las partes interesadas pertinentes de todos los Estados miembros. Se recopilaron y analizaron otras pruebas a partir de la experiencia de varios miembros del personal de la Comisión encargados de la gestión del FEAG y de la base de datos interna de la Comisión sobre el FEAG, que incluye datos sobre todos los casos del FEAG entre 2007 y 2024. Los resultados de la evaluación aportan enseñanzas para la aplicación del FEAG.

Estos resultados se ponen en conocimiento tanto de las instituciones y organismos de la UE como de los interlocutores sociales[15].

Principales conclusiones por criterio de evaluación

La ayuda con cargo al FEAG se ofrece siempre con carácter retroactivo, una vez que se han producido los despidos. La asistencia se proporciona de manera complementaria a las medidas de los Estados miembros a escala nacional, regional y local, y solo cuando los procesos repentinos de despido colectivo someten a los servicios públicos de empleo a una presión extraordinaria y un Estado miembro decide solicitar financiación con cargo al FEAG.

El **FEAG ofrece un apoyo específico, personalizado e individualizado** a los beneficiarios[16], por lo que gozan de una posición más favorable que las personas que no cuentan con la ayuda del FEAG para reincorporarse al mercado laboral[17]. Las medidas del FEAG responden a las necesidades y los deseos concretos de los beneficiarios. El FEAG **elimina los obstáculos a la participación** y garantiza que **todos los beneficiarios reciban el mismo trato**[18]. Al mismo tiempo, se centra en los grupos vulnerables, como los beneficiarios desfavorecidos, en

[14] Observatorio Europeo de las Reestructuraciones | Fundación Europea para la Mejora de las Condiciones de Vida y de Trabajo. Por ejemplo, el ERM registró que, en 2024, en la EU-27 se perdieron 39 706 puestos de trabajo en el sector de la fabricación de automóviles y solo se crearon 5 727 (sectores de la NACE incluidos: C27.1, 29.1, 29.2, 29.3, 30.3, 30.9, 74.9).

[15] De conformidad con el artículo 22, apartado 2, del Reglamento del FEAG.

[16] Según las siete encuestas realizadas a beneficiarios del FEAG, el 62 % de los encuestados (de 645 respuestas en total) coincidieron en que el FEAG se adaptaba a sus necesidades.

[17] *Study supporting the ex post evaluation of the European Globalisation Adjustment Fund (2014-2020)* [«Estudio de apoyo a la evaluación *ex post* del Fondo Social Europeo y la Iniciativa de Empleo Juvenil 2014-2020», documento en inglés], p. 13, https://op.europa.eu/en/publication-detail/-/publication/ceb95383-a24f-11eb-b85c-01aa75ed71a1.

[18] En España, también se presta especial atención a la accesibilidad en todos los lugares relacionados con la ejecución de las actividades del proyecto (acciones de información, sensibilización, etc.) con el fin de lograr una participación equitativa de las personas con discapacidad. Bélgica aplica medidas para ofrecer incentivos financieros a todos los empleadores del sector de la economía social que empleen a un trabajador de cincuenta años o más. Otro ejemplo de Bélgica es que, en el caso de las personas en riesgo de pobreza, se ofrece información colectiva sobre las repercusiones fiscales del cambio de condición de trabajador a desempleado y para la prevención del sobreendeudamiento. Tanto Bélgica como España intentan superar los estereotipos de género al ofrecer incentivos financieros a las mujeres que participan en programas de formación o que realizan empleos típicamente asociados a los hombres.

particular los desempleados jóvenes y mayores, y las personas en riesgo de pobreza. El FEAG permite a las personas mejorar sus conocimientos y competencias o beneficiarse de otras medidas adecuadas (por ejemplo, subsidios de movilidad, asignaciones por hijos o ayudas para el cuidado de personas mayores).

El FEAG permite a los Estados miembros experimentar con medidas del mercado laboral innovadoras y activas que podrían no estar disponibles normalmente para los trabajadores despedidos. En los casos en los que esas **medidas** innovadoras ofrecieron **buenos resultados**, hubo **Estados miembros** como Bélgica, Alemania y España[19] **que acabaron incorporándolas a sus instrumentos de asistencia habituales**.

Eficacia del FEAG

Este criterio evalúa la eficacia del FEAG para lograr su objetivo a nivel de instrumento y proyecto. Los objetivos del FEAG son i) dar muestras de solidaridad con los trabajadores despedidos y ii) garantizar, en cada caso del FEAG, que el mayor número posible de beneficiarios encuentre un empleo duradero cuanto antes. Los resultados de esta evaluación se presentan a continuación.

La **ampliación del ámbito de aplicación**, **la modificación de los criterios de intervención**, la **simplificación de los procedimientos de solicitud** (al eliminar la necesidad de demostrar la vinculación con la causa de los despidos) y **la reducción de los plazos del procedimiento** tanto para la Comisión como para los Estados miembros **hicieron que el FEAG fuera más justo, inclusivo y fácilmente accesible**. Además, el **ajuste** del **porcentaje de cofinanciación de FEAG** al del FSE+ (manteniendo un mínimo del 60 %) se consideró un factor favorable a la hora de solicitar una contribución financiera del FEAG.

El FEAG apoya a todos los beneficiarios admisibles de una manera más adaptada e intensiva que las medidas nacionales y otros instrumentos de la UE. Se valora muy positivamente la **flexibilidad del FEAG** en cuanto a los tipos de medidas. A algunos Estados miembros les gustaría utilizar un porcentaje superior al 35 % para los subsidios[20], como las prestaciones para la búsqueda de empleo, los subsidios de formación, las dietas y los subsidios de movilidad.

Las **medidas del FEAG** refuerzan las nacionales, ya que siempre **se ofrecen de forma complementaria** a ellas. Las conclusiones de las evaluaciones anteriores y las observaciones de los beneficiarios confirman que, de otro modo, la ayuda ofrecida no habría estado disponible. Esto indica claramente que las medidas del FEAG complementan y amplían los recursos disponibles a nivel nacional.

La **participación de los interlocutores sociales y de las empresas** que despidieron a los trabajadores **repercutió de manera positiva en la eficacia de los casos del FEAG**, ya que contribuyó a diseñar y aplicar mejor las medidas. En algunas ocasiones, su participación en

[19] En Bélgica, Dinamarca, Alemania, Grecia, España e Italia. Por ejemplo, dentro de Bélgica, en Flandes se organizaron ferias de empleo para ayudar a los trabajadores despedidos a encontrar nuevos puestos de trabajo, y en Valonia ofrecieron incentivos a los beneficiarios para que participaran en actividades de formación digital. También en Alemania, los beneficiarios que completaron formaciones digitales recibieron una tableta. En España, los casos del FEAG se utilizaron como punto de referencia para diseñar otros proyectos de colocación de demandantes de empleo e iniciativas locales de empleo.

[20] Al igual que en el período 2014-2020, la cofinanciación de los subsidios sigue estando limitada al 35 % de todo el paquete de medidas personalizadas, con el fin de ofrecer una asistencia proporcional, y en consonancia con las conclusiones de una auditoría del FEAG para el período 2007-2013 [TCE (2013), p. 28]. Estos subsidios solo pueden cofinanciarse si están condicionados a la participación en las medidas del FEAG.

Francia y España también ayudó a los beneficiarios a encontrar nuevos puestos de trabajo lo antes posible.

Las observaciones de las encuestas a los beneficiarios muestran que la **sensibilización general** sobre el FEAG **ha crecido** en comparación con períodos anteriores, aunque todavía hay margen de mejora. En varios casos, los beneficiarios consideraron útil la promoción por parte de la Comisión del uso del FEAG. En algunos Estados miembros (especialmente en BE, CY, DE, EE, ES, IT, FI, HR, HU, IE, LT, LV, PT y SE) hay una mayor sensibilización sobre el FEAG, ya que las organizaciones de trabajadores, los órganos ejecutivos, los responsables políticos y los interlocutores sociales participaron en la ejecución de algunas de las medidas. En otros Estados miembros (especialmente en FR, CZ, MT, PL, SI, PL, RO y SE), no todas las partes interesadas pertinentes, en particular los beneficiarios, conocían el FEAG y sus posibles ventajas, lo que puede ser un obstáculo para su eficacia. La comunicación y la sensibilización sobre el FEAG entre los trabajadores y sus organizaciones de representación a escala nacional y de la UE pueden mejorarse. Alrededor del 80 % de los beneficiarios encuestados eran conscientes de que la ayuda que habían recibido estaba cofinanciada por el FEAG o la UE, pero el 20 % no lo eran.

Entre los obstáculos para la eficacia del FEAG, que confirman de nuevo las conclusiones de otras evaluaciones anteriores, se incluyen (sin ordenar por su importancia): a) el largo y complejo proceso de toma de decisiones a escala de la UE (una media de 5,5 meses, lo que supone una mejora en comparación con los 7,2 meses del período 2014-2020); b) el retraso en el inicio de la aplicación; c) los procedimientos administrativos nacionales de los Estados miembros; d) cuestiones relativas a la gestión de los casos a nivel nacional o regional y la falta de experiencia de los Estados miembros en la utilización del FEAG; e) cuestiones relacionadas con la edad de los beneficiarios (por ejemplo, la necesidad de una formación especialmente intensiva en el caso de las personas mayores); f) dificultades para ponerse en contacto con los trabajadores despedidos y activarlos (a veces debido a dificultades para obtener sus datos de contacto debido a las restricciones en materia de protección de datos); g) la escasa disposición de los trabajadores a la movilidad laboral y los cambios; h) problemas y retrasos en la concepción y la aplicación de las medidas del FEAG; i) la falta de sensibilización sobre el FEAG en algunos Estados miembros; j) la dificultad institucional para gestionar fondos adicionales, incluidos otros instrumentos como el FSE+, el Fondo de Transición Justa (FTJ) y el Mecanismo de Recuperación y Resiliencia (MRR).

Más allá de la reinserción en el mercado laboral, el FEAG ha tenido **efectos duraderos en la empleabilidad general de los beneficiarios**, por ejemplo, al proporcionarles nuevas capacidades y cualificaciones. Otros ejemplos de estos efectos son haber dotado a los beneficiarios de capacidades digitales y competencias medioambientales y ecológicas, haber mejorado su autoestima, haberlos ayudado a sentirse mejor cualificados para trabajar y más preparados para superar los prejuicios de género en los procesos de selección, y haber ampliado sus redes sociales a raíz de participar en las medidas del FEAG. Estos resultados, que son difíciles de medir cuantitativamente, se observan con facilidad en las respuestas de los beneficiarios a los cuestionarios de cada caso del FEAG y brindan una forma más cualitativa de evaluar la eficacia. Se han observado **mejores sistemas de recopilación de datos y presentación de informes** tras incluir los indicadores comunes específicos y las encuestas a los beneficiarios en cada uno de los casos del FEAG en el Reglamento del FEAG 2021-2027. Sin embargo, dado que fijar objetivos específicos para cada caso en la fase de solicitud no es un requisito actualmente, no es posible evaluar el rendimiento de cada uno de los casos. No obstante, la propuesta de la Comisión de establecer objetivos específicos para cada caso e incluir la presentación de informes por cada tipo de empleo no se incluyó en el acuerdo final entre el Parlamento Europeo y el Consejo sobre el Reglamento del FEAG para el período 2021-

2027. En general, **el seguimiento de la eficacia del FEAG ha mejorado durante el período 2021-2024**.

En términos generales, el FEAG es ***eficaz*** y **ha cumplido su objetivo** de solidaridad con los trabajadores despedidos y los trabajadores por cuenta propia cuya actividad ha cesado debido a reestructuraciones. Además, los ha ayudado a encontrar puestos de trabajo duraderos o a crear sus propios negocios. La **tasa media de reinserción** de los trabajadores despedidos en el mercado laboral fue de alrededor del **50 %** en los siete casos finalizados, una cifra inferior a la del período de programación anterior (60 % en cuarenta y seis casos). Estos resultados deben interpretarse con cautela debido al reducido tamaño de la muestra durante el período 2021-2024. Esta tasa depende tanto de los aspectos específicos de los casos como de factores externos (por ejemplo, la situación del mercado laboral y los sectores específicos de actividad) y de las razones personales de los beneficiarios. **A largo plazo**, **las tasas de reinserción son mejores** en la mayoría de los casos[21].

Eficiencia del FEAG

El criterio de la eficiencia analiza en qué medida estaban justificados los costes asociados a la aplicación del FEAG teniendo en cuenta sus resultados (análisis coste-beneficio)[22]. Para evaluar la eficiencia, se examinaron tanto los recursos empleados para lograr los resultados como el proceso de toma de decisiones. También se estudió si hubo ineficiencias o cargas innecesarias a nivel de caso o instrumento.

Por definición, las acciones cubiertas por el FEAG no son programables, ya que las reestructuraciones que dan lugar a los despidos son inesperadas. Por lo tanto, no es posible definir de antemano cuántos despidos masivos tendrán lugar en un año determinado y cuál será el perfil de los beneficiarios. Asimismo, resulta difícil estimar con precisión el número exacto de personas que se inscribirán en las medidas del FEAG, el tipo y la duración de las medidas necesarias, y la cantidad del presupuesto previsto para el paquete de servicios personalizados que se gastará cuando los Estados miembros redacten su solicitud de ayuda del FEAG.

El acortamiento de los procedimientos para adoptar cada solicitud tanto para la Comisión como para los Estados miembros **mejoró la eficiencia** del FEAG. **De media, el tiempo total de los procedimientos a escala de la UE durante el período 2021-2024 fue de 5,5 meses[23],** lo que supone una disminución con respecto a los 7,2 meses del período 2014-2020. A pesar de ello, dieciséis Estados miembros **siguen considerando que el proceso de toma de decisiones a escala de la UE es largo o complejo**[24]. En algunos Estados miembros[25], la duración del proceso se considera **el único obstáculo** para solicitar la ayuda del FEAG. El hecho de que el

[21] En los siete casos del FEAG de 2021 en los que se disponía de encuestas a los beneficiarios, las observaciones recibidas de los beneficiarios mostraron que la reinserción en el mercado laboral había sido mayor a largo plazo que a corto plazo tras participar en la última medida del FEAG. La evaluación anterior del FEAG también arrojaba la misma conclusión.

[22] El análisis coste-eficiencia del FEAG examina en qué medida los costes incurridos son proporcionales a los resultados (definidos como el número de beneficiarios a los que se ha ayudado, el número de beneficiarios reinsertados en el mercado laboral, el porcentaje de beneficiarios que han recibido educación o formación y han obtenido una cualificación, y los efectos duraderos en la empleabilidad general de los beneficiarios) y si esos resultados podrían haberse logrado con menos recursos (tasa de absorción) o en un plazo más corto. Para analizar los plazos, se han examinado el calendario y la duración del procedimiento de solicitud y el calendario y la duración de las medidas de reinserción laboral.

[23] Desde la fecha de aplicación hasta la fecha de pago.

[24] AT, CY, CZ, DE, FI, HR, HU, IE, IT, LT, LU, MT, PL, PT, SE y SI (según la encuesta escrita realizada por la Comisión en noviembre de 2024 a los Estados miembros que no solicitaron ayuda del FEAG durante el período 2021-2024).

[25] AT, CY, FI y HR.

proceso sea tan largo provoca retrasos en la ejecución de los proyectos; no obstante, las conclusiones muestran que, en algunos casos, los procesos a nivel nacional o regional constituyen un obstáculo mayor para la eficiencia.

Según las consultas a las partes interesadas a nivel de caso, **los importes disponibles para las medidas se consideran suficientes**. La mayoría de los participantes de la consulta escrita de la Comisión consideraban que no podrían haberse obtenido los mismos resultados con menos recursos o en un plazo más corto.

La tasa de absorción (el porcentaje del gasto de la ayuda concedida) se examina caso por caso al analizar los recursos utilizados. Sin embargo, esta cifra no refleja la rentabilidad de cada caso. Además, no tiene un objetivo específico para cada caso y no puede considerarse un indicador del rendimiento ni del éxito de los casos. Al igual que en períodos de programación anteriores, en la mayoría de los casos del FEAG se tiende a utilizar solo una fracción de los recursos asignados. No obstante, en el período 2021-2024 se observó cierto progreso en las tasas de absorción de la cofinanciación del FEAG. En los siete casos del FEAG correspondientes al período 2021-2024, la **tasa media de absorción fue del 63 %**, lo que supone **una mejora** en comparación con los períodos anteriores (media del 55 % en setenta y tres casos en 2007-2013 y media del 59 % en cuarenta y seis casos en 2014-2020)[26] e indica, en cierta medida, una mejor utilización de los recursos asignados.

A nivel de los Estados miembros, tras comparar el importe total del FEAG gastado en cada caso con el número de beneficiarios que recibieron la ayuda, la tendencia general es que dicho número fue mayor en aquellos casos que obtuvieron más financiación del FEAG. Un mayor número de beneficiarios conlleva más recursos financieros. No obstante, esto se aplica cuando las necesidades de los beneficiarios requieren una formación más intensiva o compleja y costosa. En general, no fue posible extraer conclusiones significativas sobre la rentabilidad por beneficiario, ya que los recursos gastados por caso y el número de beneficiarios que recibieron ayuda y que se reincorporaron al mercado laboral como consecuencia de ello difieren de forma importante en cada caso, sector y Estado miembro. Los costes dependen en gran medida de las particularidades nacionales y regionales, así como de la naturaleza de las medidas ofrecidas y de los antecedentes de los beneficiarios.

Como en los períodos de programación anteriores, era posible reasignar fondos a otras medidas según las necesidades surgidas durante el período de ejecución. No obstante, en el caso de las reasignaciones superiores al 20 %, los Estados miembros debían informar a la Comisión. Se produjeron reasignaciones de este tipo en el 22 % de los casos (cuatro de dieciocho)[27], mientras que en el período 2014-2020 tuvieron lugar en aproximadamente un 10 % de ellos (cinco de cuarenta y seis).

Coherencia del FEAG

El FEAG es coherente con las políticas nacionales, regionales y locales, y ofrece suficiente flexibilidad para complementar o completar las medidas del mercado laboral proporcionadas

[26] Evaluación *ex post* del FEAG 2014-2020, SWD(2021) 381 de 13.12.2021, p. 37.

[27] En los casos EGF/2021/002 IT/Air Italy y EGF/2021/003 IT/Porto Canale, Italia solicitó varias reasignaciones presupuestarias. En el caso de Air Italy, se ampliaron dos medidas para ofrecer un mayor reembolso de los costes de movilidad y contribuciones para los gastos de alojamiento y viaje durante la formación. Además, las líneas de asistencia técnica se ajustaron para usar el importe no gastado en medidas preparatorias con las que complementar las actividades de gestión y control. En el caso de Porto Canale, la solicitud de reasignación presupuestaria iba dirigida a ofrecer más apoyo a la formación. En el caso EGF/2021/006 ES/Cataluña automotive, se añadió una medida adicional: un incentivo ofrecido a los trabajadores para fomentar su participación. Los fondos para esta medida proceden del incentivo para la reinserción laboral. En el caso EGF/2022/003 ES/Alu Ibérica, se solicitó una reasignación para ofrecer más asistencia en la búsqueda de empleo y cursos de formación.

por los Estados miembros a nivel nacional. En algunos casos, las intervenciones del FEAG formaban parte de un marco político más amplio que iba destinado a minimizar las consecuencias de los despidos masivos en una región, lo que reforzó la coherencia entre las actividades llevadas a cabo por otras partes interesadas regionales y locales, e hizo que los resultados del FEAG fueran más sostenibles[28].

A nivel de los casos, no se detectaron solapamientos con otros instrumentos de financiación nacionales o de la UE. Se observó una gran complementariedad entre el FEAG y el FSE+. En particular, esa complementariedad se garantizó por medio de la coordinación entre los fondos a nivel nacional. Hay margen para armonizar mejor el FEAG y el FSE+ en términos de disponibilidad, ya que algunos Estados miembros deciden financiar medidas similares al FEAG utilizando el FSE+, el FTJ y el MRR debido a que estos instrumentos ya están disponibles y ofrecen más flexibilidad para reasignar los recursos rápidamente.

El nuevo requisito de que los Estados miembros expliquen en cada solicitud del FEAG cómo se coordina utilizando las recomendaciones establecidas en el Marco de Calidad de la UE para la Anticipación del Cambio y la Reestructuración (un marco de buenas prácticas para anticipar y abordar las reestructuraciones empresariales) proporciona más información sobre la complementariedad del FEAG con las medidas y los instrumentos nacionales.

Valor añadido de la UE del FEAG

El criterio del valor añadido busca analizar en qué medida se han producido cambios gracias a esta intervención de la UE. Para hacer este análisis, se examinan los beneficios conseguidos en comparación con lo que se habría logrado solo con la asistencia de los Estados miembros y se evalúan los efectos que tendría suspender el FEAG.

A pesar de la cantidad limitada de datos recogidos a partir de las consultas con las partes interesadas, las conclusiones de esta evaluación indican que el FEAG aporta valor añadido en comparación con lo que podrían haber logrado los Estados miembros por sí solos aplicando medidas nacionales destinadas a ayudar a los trabajadores despedidos. Según los resultados de las consultas escritas, alrededor del **70 % de los encuestados consideraban que el FEAG aportaba valor añadido**[29]. Alrededor del **62 %** de los participantes de la encuesta a los beneficiarios evaluaron favorablemente el FEAG en comparación con otras fuentes de ayuda a nivel nacional o regional. Una de las ventajas del FEAG que mencionaron los encuestados fue que **se adaptaba a las necesidades específicas de los beneficiarios**.

El FEAG ha resultado provechoso y ha aportado un ***valor añadido de la UE*** considerable en el período 2021-2024. Como confirmaban las anteriores evaluaciones del FEAG, esto es especialmente cierto en relación con sus *efectos en términos de volumen*, alcance (por ejemplo, medidas innovadoras[30]), función y procesos[31], aunque estos efectos difieren entre Estados miembros y dependen en gran medida de las estructuras nacionales de apoyo. El valor añadido es significativo por los efectos que genera en términos de volumen, dado que la asistencia del FEAG no solo incrementa el número y la variedad de servicios ofrecidos, sino también su intensidad, procurando no dejar a nadie atrás.

[28] Evaluación *ex post* del FEAG 2014-2020, SWD(2021) 381 de 13.12.2021, p. 43.
[29] Encuestas escritas a las partes interesadas de todos los Estados miembros entre octubre y diciembre de 2024.
[30] En Bélgica, Dinamarca, Alemania, Grecia, España e Italia. En Alemania, en una excursión de un día, antiguos trabajadores de Vallourec (EGF/2023/003 DE/Vallourec) tuvieron la oportunidad de visitar empresas que podrían contratarlos y de hablar con ellas. También en Alemania, los beneficiarios que completaron formaciones digitales recibieron una tableta. Dentro de Bélgica, en Flandes (EGF/2024/002 BE/Limburg machinery and paper) se organizó una feria de empleo, y en Valonia se ofrecieron incentivos a los beneficiarios para que participaran en actividades de formación digital.
[31] Evaluación *ex post* del FEAG 2014-2020, SWD(2021) 381 de 13.12.2021, p. 46.

Dado que el FEAG complementa en gran medida otros instrumentos de la UE (en particular, el FSE+), aporta un valor añadido de la UE en comparación con el ámbito de aplicación y los grupos objetivo de esos instrumentos.

En conclusión, teniendo en cuenta las limitaciones de esta evaluación, el FEAG, dentro del marco regulador actual, sigue aportando valor añadido de la UE al apoyar de forma eficaz a los trabajadores afectados por transformaciones económicas mundiales, por lo que está en sintonía con los objetivos generales de la política social de la UE.

Pertinencia del FEAG

Este criterio evalúa la pertinencia del FEAG. Abarca tres aspectos fundamentales: i) la idoneidad y la utilidad de la *ampliación del ámbito de aplicación* del FEAG; ii) la *modificación* de los *criterios de intervención* establecida en el Reglamento del FEAG 2021-2027; y iii) la medida en que satisface las necesidades de los Estados miembros.

Durante el período 2021-2024, las pruebas demostraron que la ***ampliación del ámbito de aplicación*** es **pertinente** y útil para alcanzar sus objetivos, ya que refleja mejor la situación económica y facilita el acceso al FEAG. La mayoría de las partes interesadas consultadas también coincidieron en que el procedimiento de solicitud se ha simplificado y agilizado tras suprimir la necesidad de demostrar la causa de los despidos.

La **ampliación del ámbito de aplicación** y la **simplificación del procedimiento de solicitud** permiten que el FEAG cubra a todos los trabajadores despedidos en el transcurso de una reestructuración importante, **tratando así de no dejar a nadie atrás**. Las decisiones de cofinanciación del FEAG se basan en el impacto previsto de los despidos (por encima del umbral de los doscientos trabajadores despedidos) en lugar de en su causa. Este criterio permite que los Estados miembros tengan **más flexibilidad** para responder a las necesidades de los trabajadores despedidos. Según los datos recopilados, gracias a esta ampliación, el **ámbito de aplicación del FEAG** es adecuado para hacer frente a las necesidades en constante evolución del mercado laboral relacionadas con la automatización, la inteligencia artificial, la doble transición digital y ecológica, etc.

Se ha observado que la ***modificación de los criterios de intervención***, que reduce el umbral de despidos a doscientos, fue pertinente y útil. Varios Estados miembros indicaron que los mercados laborales de pequeña escala podrían beneficiarse ahora de la reducción del umbral mínimo de despidos. La mayoría de las partes interesadas consideran que **la reducción del umbral es un factor favorable para que los Estados miembros presenten solicitudes**, mientras que el umbral del período 2014-2020 se veía como un obstáculo. En general, el número total de trabajadores destinatarios es inferior al número de despidos, ya que no todos los trabajadores despedidos necesitan apoyo. En cuanto al umbral de trabajadores despedidos, en cinco solicitudes (de las dieciocho recibidas en 2021-2024), es decir, el 27 %, el número total de trabajadores despedidos fue inferior a quinientos, mientras que en el resto (trece casos) superó los quinientos. Por lo que respecta al número de trabajadores destinatarios de las medidas del FEAG, en once solicitudes fue inferior a quinientos, mientras que en siete superó dicha cifra.

Sobre la base de las evaluaciones anteriores del FEAG, el Reglamento del FEAG 2021-2027 modificó el período de referencia para calcular el umbral de doscientos trabajadores despedidos y lo estableció en cuatro meses para los despidos en una empresa o en casos regionales[32] y en

[32] La noción de «caso sectorial» se introdujo como novedad para el período 2021-2027 cuando hubiera al menos doscientos trabajadores despedidos (o trabajadores por cuenta propia cuya actividad hubiera cesado) a lo largo de un período de referencia de cuatro meses en empresas, en especial, en pymes que pertenezcan al mismo sector

seis[33] para los despidos en casos sectoriales. Fuera del período de referencia de cuatro o seis meses, podrían incluirse como beneficiarios admisibles más trabajadores despedidos y trabajadores por cuenta propia cuya actividad hubiera cesado, en caso de que los despidos tuvieran lugar seis meses antes del inicio del período de referencia o entre el final del período de referencia y el último día antes de la fecha de finalización de la evaluación por parte de la Comisión. En general, esta modificación se consideró útil dadas las necesidades de los trabajadores despedidos.

El cambio en los criterios de intervención para incluir la posibilidad de apoyar a los trabajadores despedidos de varios sectores económicos de una región se basó en las observaciones de las autoridades nacionales y regionales obtenidas en la evaluación anterior, según las cuales el umbral era elevado y suponía un obstáculo para solicitar la ayuda del FEAG. Por lo tanto, **el FEAG cuenta ahora con un enfoque más flexible para las reestructuraciones** que implican a más de una empresa. Esta opción se utilizó en un caso sectorial que incluía a trabajadores de dos sectores económicos diferentes (maquinaria y bienes de equipo, y papel).

En cuanto a la **pertinencia**, en lo que respecta a la cuestión de en qué medida el FEAG responde a las *necesidades* de los Estados miembros, las conclusiones de esta evaluación vuelven a confirmar las de las anteriores evaluaciones del FEAG, a saber, que existe un amplio consenso entre todos los grupos de partes interesadas acerca de que **el FEAG se ajusta de modo suficiente a las necesidades específicas de los grupos objetivo pertinentes**. Las entrevistas realizadas a escala de la UE también señalan que el diseño del paquete de medidas a nivel de los Estados miembros mejora con cada período de programación, y en ellas se menciona que **las medidas del FEAG cada vez tienen más en cuenta el contexto socioeconómico**. Se respondió de una forma más integral a las necesidades de los trabajadores, por ejemplo, al facilitarles más apoyo para el cuidado de los niños y proporcionarles prestaciones durante el proceso de reciclaje profesional (en España).

Como en períodos de programación anteriores, el Reglamento del FEAG[34] ofrece un cierto grado de **flexibilidad para reasignar fondos entre medidas en función de las necesidades que puedan surgir durante el período de ejecución**, siempre que no se supere el presupuesto total del FEAG.

En conclusión, la evaluación muestra que el **grado de *pertinencia*** de la financiación del FEAG durante el período 2021-2024 fue **elevado**. Las pruebas también indican que la ampliación del ámbito de aplicación y la modificación de los criterios de intervención son pertinentes, reflejan mejor las realidades económicas y hacen que el FEAG sea más accesible.

En cuanto a las *necesidades futuras*, los datos de las megatendencias[35] relacionadas con el modo en que las personas trabajan y aprenden, los retos de la doble transición digital y ecológica, el impacto de la IA, la disminución y el envejecimiento de la población de la UE y el entorno geopolítico parecen apuntar a una necesidad acuciante de nuevas capacidades. Invertir en el reciclaje profesional y la mejora de las capacidades de los trabajadores, en particular de los trabajadores vulnerables, por ejemplo, en el sector de la fabricación o en el automovilístico, podría impulsar el proceso de transformación de estos sectores o evitar, en algunos casos, las futuras pérdidas de empleos. En aquellos casos en los que las reestructuraciones sean inevitables, los trabajadores que ya hayan completado un proceso de reciclaje profesional

económico o en sectores económicos distintos definidos en una división de la NACE Revisión 2 y que estén situadas en la misma región de nivel NUTS 2.

[33] Durante el período 2014-2020, el período de referencia para calcular el umbral de quinientos despidos en los casos regionales era de nueve meses.

[34] Véase el artículo 17, apartado 5, del Reglamento (UE) 2021/691.

[35] ESPAS-Global-Trends-to-2040-Choosing-Europes-Future-ES.pdf

estarán mejor preparados para encontrar rápidamente un nuevo puesto de trabajo sin pasar por una situación de desempleo.

Lecciones aprendidas

Las consultas con las partes interesadas revelaron varias lecciones clave tanto a escala de los Estados miembros como de la UE que permitieron mejorar la eficacia, la eficiencia y la pertinencia del FEAG.

A nivel de los Estados miembros, se han extraído varias lecciones clave.

- El *procedimiento de solicitud puede ser más rápido* para los Estados miembros que ya tienen experiencia con casos del FEAG, y preparan solicitudes más completas, lo que permite lograr economías de escala gracias a la experiencia adquirida con el procedimiento de solicitud. Sin embargo, la lentitud del procedimiento sigue siendo un obstáculo para algunos Estados miembros.
- El uso de la ayuda del FEAG promueve el desarrollo de un mecanismo general para prestar ayuda en casos de reestructuraciones en los Estados miembros que tienen poca experiencia con la gestión de despidos masivos.
- *Iniciar pronto* los procesos nacionales permite asegurar una intervención temprana.
- El *diseño* de las medidas del mercado laboral debe incluir apoyo personalizado según las necesidades de los beneficiarios.
- La *proximidad física y la facilidad para acceder al apoyo* son importantes para los beneficiarios. En muchos casos, la ayuda del FEAG ha influido positivamente tanto en la manera en que se gestionan las medidas de política activa del mercado laboral a nivel nacional como en las asociaciones que contribuyen a ellas.
- Es *necesario mejorar las actividades de comunicación*. Este objetivo puede lograrse explicando qué medidas y actividades pueden recibir apoyo del FEAG y cómo por medio de una comunicación adaptada a las distintas partes interesadas (beneficiarios, empresas y proveedores de formación) y a los operadores nacionales del FEAG. Los Estados miembros deben informar y sensibilizar activamente sobre el FEAG, especialmente a los beneficiarios, algo que no se hace de forma sistemática o en la misma medida en todos los países de la UE.

A nivel de la UE, también se han adquirido varias enseñanzas clave.

- *Ampliar el ámbito de aplicación* para abarcar los despidos derivados de cualquier reestructuración a gran escala, fuera cual fuera su causa, ha hecho que el FEAG sea más accesible.
- Una *movilización más rápida y sencilla* del FEAG como resultado del procedimiento de solicitud, con menos pruebas necesarias y plazos más cortos, ha hecho que sea más fácil acceder al FEAG. Sin embargo, la duración del procedimiento sigue considerándose demasiado larga y compleja. Si el proceso de toma de decisiones fuera aún más rápido, mejoraría el acceso al FEAG y su utilización.

Los nuevos requisitos de presentación de informes mejoran el seguimiento de la *eficacia del Fondo*. Si los Estados miembros establecieran objetivos específicos para cada caso, sería posible mejorar aún más la medición y el seguimiento de la eficacia del FEAG. Sin embargo, algunos Estados miembros consideran que los requisitos de seguimiento y presentación de informes resultan ya demasiado onerosos.

Propuesta de la Comisión para modificar el Reglamento del FEAG 2021-2027

La Comisión propuso una modificación del Reglamento del FEAG el 1 de abril de 2025[36]. Proponía ampliar el ámbito de aplicación para abarcar también a los trabajadores en riesgo de pérdida inminente de su empleo en empresas en proceso de reestructuración. El FEAG ayudaría a los trabajadores a adquirir las capacidades necesarias para ayudarles a desempeñar una función diferente o a cambiar de empleo. Al movilizar el apoyo rápidamente, antes de que tengan lugar los despidos colectivos, el FEAG evitará que se produzcan mayores perturbaciones y asegurará que las transiciones laborales sean más fluidas. Las empresas tendrán que cofinanciar una parte de la asistencia ofrecida a los trabajadores.

Pese a que no formaba parte del alcance inicial de la evaluación debido a que los resultados son limitados, algunas de las lecciones incluidas en la evaluación podrían extraerse para la propuesta de modificación del Reglamento. Según las conclusiones de esta evaluación, la Comisión propone **racionalizar y acelerar los procedimientos** para movilizar la ayuda del FEAG y garantizar que esté disponible rápidamente allá donde más se necesite.

Con arreglo a las normas actuales, el Parlamento Europeo y el Consejo deben revisar y aprobar todas las solicitudes de ayuda del FEAG. En el marco de la propuesta, tendrían la posibilidad de aprobar el presupuesto del FEAG una vez al año, y la Comisión asignaría la financiación a los Estados miembros sobre la base de sus solicitudes.

Además de agilizar el procedimiento de movilización a escala de la UE, la Comisión propone acortar los plazos para tramitar las solicitudes de asistencia tanto para los Estados miembros como para la Comisión. De esa manera, se reduciría el plazo total para aprobar los casos de veintiuna semanas a once, lo que daría respuesta a ese aspecto de las conclusiones de la evaluación.

Los debates sobre esta propuesta en el Parlamento Europeo y en el Consejo están en curso.

[36] COM(2025) 140 final.