C/2025/770

11.2.2025

Dictamen del Comité Económico y Social Europeo

Escasez de mano de obra y de capacidades en el transporte, la energía, las infraestructuras y el sector digital

(Dictamen de iniciativa)

(C/2025/770)

Ponente: **Thomas KATTNIG**

Asesor	Simon THEURL
Decisión de la Asamblea	15.2.2024
Base jurídica	Artículo 52, apartado 2, del Reglamento interno
Sección competente	Sección de Transportes, Energía, Infraestructuras y Sociedad de la Información
Aprobado en sección	26.9.2024
Aprobado en el pleno	5.12.2024
Pleno n.º	592
Resultado de la votación (a favor/en contra/abstenciones)	166/1/4

1. Conclusiones y recomendaciones

1.1. El CESE pone de relieve el reto cada vez mayor que representa la escasez de mano de obra y de capacidades en los sectores del transporte, la energía, las infraestructuras y la tecnología digital. Estos sectores de vital importancia para la prosperidad y la sostenibilidad ecológica de Europa son esenciales no solo para el Pacto Verde Europeo, sino también para la futura competitividad de la UE. Además, resulta esencial satisfacer la necesidad de contar con trabajadores cualificados y acometer reformas en los sectores de la educación, la asistencia y la salud, a fin de aumentar la oferta de mano de obra y, en el caso de la educación, sentar las bases de la formación de trabajadores cualificados.

1.2. El CESE considera que se necesitan medidas más ambiciosas para garantizar una transición justa, en particular promover la calidad del empleo, aumentar el atractivo de los sectores pertinentes, promover la productividad, establecer un equilibrio en el mercado laboral y mejorar las condiciones de trabajo ([1]). Para ello, entre otras cosas, también será necesario impulsar la convergencia social al alza, garantizar una formación adecuada, introducir condicionalidades para la asignación de fondos públicos, reforzar la negociación colectiva y los criterios de calidad y sociales, en el estricto cumplimiento de los preceptos de la Directiva sobre información corporativa en materia de sostenibilidad, afianzar el principio de «control humano» en el lugar de trabajo ([2]) y esforzarse por poner fin al empleo precario y a los períodos de prácticas no remunerados.

1.3. El CESE recomienda a la Comisión que determine claramente las necesidades de mano de obra y capacidades y que considere a los trabajadores cualificados como un subconjunto de la mano de obra con cualificaciones especiales. Resulta esencial tener en cuenta la evolución positiva de los salarios y la mejora de las condiciones de trabajo a la hora de determinar la escasez de mano de obra y de capacidades. Asimismo, para determinar las necesidades de mano de obra y capacidades, el CESE propone tomar en consideración la duración normal del proceso de contratación de mano de obra en las empresas, las fluctuaciones económicas, las carencias a corto plazo y el punto de vista de los interlocutores sociales.

([1]) Dictamen del Comité Económico y Social Europeo — Hacia una propuesta legislativa para una transición justa e instrumentos políticos de la UE que propicien un Pacto Verde Europeo más social, (DO C, C/2025/772, 11.2.2025, ELI: http://data.europa.eu/eli/C/2025/772/oj).

([2]) Dictamen del Comité Económico y Social Europeo — En favor de una inteligencia artificial positiva para los trabajadores: mecanismos para aprovechar el potencial y mitigar los riesgos de la IA en relación con las políticas de empleo y del mercado laboral» (en curso de elaboración) aborda esta cuestión en detalle.

1.4. El CESE apoya la integración de las personas infrarrepresentadas en el mercado laboral, la adquisición de capacidades, la formación y la educación, la mejora de las condiciones de trabajo y una movilidad justa dentro de la UE para los trabajadores y los estudiantes.

1.5. Muchas empresas se enfrentan al problema de que a menudo los trabajadores que han formado se marchan a empresas competidoras. A fin de reducir los desincentivos y ayudar a las empresas a facilitar formación en el lugar de trabajo (como la formación de aprendices), los Estados miembros podrían constituir fondos para la formación gestionados de manera tripartita y que respeten las características de los diferentes sistemas nacionales. Estos fondos podrán ser alimentados principalmente por empresas y las disposiciones prácticas se establecerán mediante negociación colectiva, siempre que sea posible. Las empresas que ofrezcan formación podrán beneficiarse de las ayudas.

1.6. Los Estados miembros de la UE desempeñan un papel importante a la hora de satisfacer la demanda de mano de obra cualificada y deben tratar de reformar los sistemas educativos. Además, las medidas de educación y cualificación financiadas con fondos públicos deben centrarse en sectores estratégicos desde los puntos de vista económico y social, determinados en cooperación con los interlocutores sociales y en consonancia con los objetivos de la UE establecidos en el Pacto Verde.

1.7. El CESE hace hincapié en que la formación de nacionales de terceros países que residen en la UE y la aceleración de su integración en el mercado laboral son preferibles a la contratación de talentos procedentes de terceros países.

1.8. El CESE propone desarrollar y financiar programas específicos, orientaciones centradas en el alumno y medidas coordinadas de apoyo a los alumnos para facilitar la incorporación al mercado laboral de grupos infrarrepresentados y desfavorecidos ([3]), como las mujeres con profesiones CTIM (ciencia, tecnología, ingeniería y matemáticas), las personas de origen migrante, las personas con discapacidad y los trabajadores de más edad.

1.9. Centrarse en mejorar las capacidades básicas y proponer un plan estratégico de educación en CTIM podría abordar la falta de profesores cualificados en ámbitos relacionados con la ciencia, la tecnología, la ingeniería y las matemáticas, y también debería incorporar a más niñas y mujeres a la educación y las carreras CTIM. También es importante dar a la educación y formación profesionales (EFP) la importancia que merecen, ya que preparan a las personas para el trabajo y les proporcionan las capacidades que buscan las empresas, por ejemplo mediante la estrategia europea propuesta para la educación y formación profesionales.

1.10. El CESE acoge con satisfacción los esfuerzos realizados por la Comisión para responder con un plan de acción a la necesidad de mano de obra y trabajadores cualificados y pide a las instituciones de la UE y a los Estados miembros que aborden los aspectos que se exponen a continuación en estrecha cooperación con los interlocutores sociales, teniendo en cuenta tanto las observaciones y recomendaciones detalladas como la visión de la cohesión regional y las perspectivas económicas, ecológicas y sociales a la hora de concebir y ejecutar dicho plan de acción.

2. **Antecedentes**

2.1. Europa se enfrenta a cambios demográficos caracterizados por el envejecimiento de la población y la disminución de las tasas de natalidad, que están provocando un descenso significativo de la oferta de mano de obra ([4]). Entre 2009 y 2023, la población en edad de trabajar en la UE disminuyó de 272 millones a 263 millones, una tendencia que previsiblemente se mantendrá. Los avances tecnológicos requieren capacidades nuevas y especializadas, especialmente en ámbitos como las tecnologías ecológicas y la digitalización. No obstante, muchas empresas tienen dificultades para impartir cursos de formación y desarrollo profesional en el lugar de trabajo ([5]). El porcentaje de empresas que imparten formación ([6]) varía considerablemente de un Estado miembro a otro, y en el conjunto de la EU-27 disminuyó del 60,2 % en 2015 al 54,9 % en 2020. Además, los salarios y las condiciones de trabajo ([7]) hacen que los trabajadores tanto poco cualificados como altamente cualificados opten, en algunos casos, por empleos más atractivos en otros sectores. En los últimos años, este fenómeno ya ha dado lugar a necesidades cada vez mayores de mano de obra y capacidades en algunos sectores, y se prevé que la demanda seguirá planteando dificultades tanto en términos políticos como empresariales.

([3]) «Monitoring and evaluating lifelong guidance systems across Europe», https://www.cedefop.europa.eu/en/publications/9196.
([4]) Decline in labour supply: Eurostat, https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/DEMO_PJANGROUP/default/table.
([5]) Enterprises providing training: Eurostat, https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/trng_cvt_01s/default/table?category=educ.educ_part.trng_cvt.trng_cvt_00.
([6]) *CPD courses, Enterprises providing training as a % of all enterprises.* Fuente: Eurostat.
([7]) Wouter, Zwysen (2023): *Labour shortages – turning away from bad jobs.* ETUI Policy Brief. En internet: Labour shortages – turning away from bad jobs | etui.

2.2. En este contexto, la Comisión Europea presentó un plan de acción ([8]), en el marco de un conjunto de medidas adoptadas durante el período legislativo 2019-2024 de la UE, para abordar las necesidades de mano de obra y capacidades. El plan de acción se centra en cinco ámbitos estratégicos: i) promover la «activación» de los grupos infrarrepresentados en el mercado laboral; ii) apoyar el desarrollo de capacidades a través de la educación y la formación para satisfacer las necesidades actuales y futuras del mercado laboral; iii) mejorar las condiciones de trabajo y procurar que el empleo sea más atractivo; iv) promover la movilidad de los trabajadores y los aprendientes dentro de la UE; y v) atraer talento de terceros países. A este respecto, el plan de acción hace hincapié en la importancia de cooperar con los interlocutores sociales. El CESE acoge favorablemente la orientación del plan de acción, pero considera necesario definir con mayor precisión los términos y conceptos que en él se recogen y garantizar la disponibilidad de recursos financieros suficientes.

2.3. Ya existen desajustes de capacidades y escasez de mano de obra en varios sectores, algo que irá en aumento. A este respecto, los Estados miembros están llamados a desempeñar un importante papel a la hora de elaborar políticas adecuadas en materia de educación básica y mercado laboral, así como de promover la educación y la integración de los nacionales de terceros países que ya se encuentran en su territorio. Por su parte, los empleadores tienen una función igualmente importante que cumplir en lo que respecta al aumento de la formación en el lugar de trabajo y compiten entre sí para atraer a los trabajadores con puestos de trabajo cada vez más atractivos. El CESE considera que también incumbe a las empresas satisfacer sus propias necesidades de mano de obra, en particular de trabajadores cualificados, mediante una oferta de empleos atractivos, así como una formación y cualificaciones adaptadas a cada puesto de trabajo. Al mismo tiempo, el CESE considera que los Estados miembros y los interlocutores sociales deben comprometerse a alinear las cualificaciones, incluidas las obtenidas en la educación y formación profesionales (EFP), con la necesidad de trabajadores cualificados en el mercado laboral ([9]). A este respecto, los Estados miembros y los empresarios tienen un papel importante que desempeñar a la hora de financiar e incentivar la participación en la formación. El fortalecimiento de la concertación social puede mejorar significativamente la calidad del empleo y contribuye así a satisfacer la demanda de mano de obra.

2.4. Los debates sobre la escasez de mano de obra en los Estados miembros a menudo adolecen de falta de datos reales y definiciones normalizadas. Para ser fiables y representativas, las encuestas y previsiones sobre las necesidades de mano de obra y capacidades deben basarse en metodologías rigurosas, a fin de revelar tendencias y retos reales y evitar que se vean reflejados puntos de vista poco representativos, como ocurre cuando se basan únicamente en vacantes o en encuestas empresariales ([10]). A fin de justificar y promover el gasto público en la política del mercado laboral o en otras medidas estatales, los términos «demanda de mano de obra» y «demanda de capacidades» deben definirse claramente, reflejar el valor añadido para la ciudadanía, determinarse en cooperación con los interlocutores sociales y centrarse en desequilibrios estructurales ([11]). En este sentido, las aspiraciones políticas y estratégicas, como la consecución de los objetivos del Pacto Verde Europeo ([12]), podrían servir de fundamento para las medidas estatales. Además, unos objetivos políticos claramente definidos aportan seguridad tanto en el plano jurídico como en el de la planificación, lo que permite evaluar con exactitud las necesidades futuras en términos de mano de obra cualificada.

2.5. Las encuestas sobre las necesidades de mano de obra y capacidades y los desajustes resultantes son complejas y arrojan resultados divergentes debido a las diferentes definiciones, métodos y datos empleados. Varios estudios han puesto de relieve una fuerte demanda de mano de obra y trabajadores cualificados en los sectores del transporte, la energía, las infraestructuras y la tecnología digital ([13]). Las previsiones del Cedefop sobre las capacidades para 2035 indican que la escasez de profesionales científicos y de ingeniería altamente cualificados y de trabajadores de la construcción seguirá siendo considerable en la próxima década ([14]). De hecho, la demanda de mano de obra en los ámbitos mencionados ya puede colegirse de los proyectos previstos en el marco de la legislación nacional. El CESE destaca la especial importancia estratégica y social que revisten estos ámbitos a la hora de llevar a buen puerto los objetivos de la UE establecidos en el Pacto Verde Europeo.

2.6. Dependiendo de la actividad, pueden observarse desajustes en lo relativo al tipo y el nivel de cualificación ([15]). Las diferencias de género desempeñan un papel fundamental en este sentido y existen disparidades regionales. En lo que respecta a la mano de obra más cualificada, se ha constatado un desajuste entre las personas que poseen estudios de nivel intermedio (niveles 3 y 4 de la Clasificación Internacional Normalizada de la Educación), con un excedente de titulaciones de tercer nivel (por ejemplo, licenciaturas) y una falta de profesionales artesanos (aprendices), ámbito en el que las empresas imparten formación.

([8]) Comisión Europea, Plan de Acción sobre la escasez de mano de obra y de personal cualificado.
([9]) Dictamen del Comité Económico y Social Europeo — Servicios profesionales en la transición ecológica, (DO C, C/2025/765, 11.2.2025, ELI: http://data.europa.eu/eli/C/2025/765/oj).
([10]) *Untangling labour shortages in Europe: unmet skill demand or bad jobs?* https://www.cedefop.europa.eu/en/publications/6220.
([11]) Esos desequilibrios suponen que existe un exceso de oferta constante en determinados ámbitos, mientras que hay una demanda persistente en otros.
([12]) El Pacto Verde Europeo, Comisión Europea: https://commission.europa.eu/strategy-and-policy/priorities-2019-2024/european-green-deal_es.
([13]) Eurofound (2023), «Medidas para hacer frente a la escasez de mano de obra: Lecciones para futuras políticas»: https://www.eurofound.europa.eu/es/publications/2023/medidas-para-hacer-frente-la-escasez-de-mano-de-obra-lecciones-para-futuras.
([14]) https://www.cedefop.europa.eu/en/tools/skills-forecast.
([15]) EURES (2022): *Report on labour shortages and surpluses*. En internet: https://www.ela.europa.eu/sites/default/files/2023-09/ELA-eures-shortages-surpluses-report-2022.pdf.

2.7. La oferta de mano de obra femenina está condicionada por la falta de guarderías y servicios de atención a las personas dependientes, ambos factores esenciales para la participación de las mujeres en el mercado laboral, al igual que otros muchos como las tradiciones y hábitos que a menudo dan lugar a actos de violencia y acoso, por ejemplo en el transporte público, y la necesidad de un mayor apoyo por parte de las familias, etc ([16]).; el CESE recomienda emprender campañas a escala de la UE para fomentar la igualdad de acceso al trabajo, por una parte para mejorar las condiciones de trabajo en las profesiones mayoritariamente femeninas e impulsar la participación de los hombres en esas profesiones y por otra para animar a las mujeres a que estudien, se formen y soliciten empleos altamente cualificados en los sectores que adolecen de una escasez de mano de obra cualificada (CTIM) ([17]), en especial teniendo en cuenta que el número de hombres graduados en carreras CTIM casi duplica al de mujeres, como destaca el «informe Draghi» ([18]).

2.8. El CESE pide a la Comisión y a los Estados miembros que mantengan el impulso del Año Europeo de la Juventud 2022 y del Año Europeo de las Competencias mediante medidas que animen a la juventud a trabajar en sectores como el transporte, la energía, las infraestructuras y la tecnología digital, y considera que es muy necesario perfeccionar la oferta de formación existente en competencias clave para estos sectores a lo largo de toda la cadena de valor y adaptarla a las necesidades específicas que se han observado.

3. **Observaciones generales**

Reforzar la participación de los interlocutores sociales

3.1. El CESE insiste en la necesidad de intervenir de manera más ambiciosa e integral, tanto a escala de la UE como de los Estados miembros, para abordar eficazmente la escasez de mano de obra y de capacidades. Estas medidas pueden apoyarse mediante la mejora del diálogo social sobre la política de competencias, en consonancia con la Declaración tripartita de Barcelona ([19]) y la Declaración de Val Duchesse ([20]).

Medidas para mejorar las condiciones de trabajo

3.2. El CESE considera que se necesitan medidas más ambiciosas para garantizar una transición justa, en particular promover la calidad del empleo, aumentar el atractivo de los sectores pertinentes, promover la productividad, establecer un equilibrio en el mercado laboral y mejorar las condiciones de trabajo. Para ello, entre otras cosas, también será necesario impulsar la convergencia social al alza, garantizar una formación adecuada, introducir condicionalidades para la asignación de fondos públicos, reforzar la negociación colectiva y los criterios de calidad y sociales, en el estricto cumplimiento de los preceptos de la Directiva sobre información corporativa en materia de sostenibilidad, afianzar el principio de «control humano» en el lugar de trabajo ([21]) y esforzarse por poner fin al empleo precario y a los períodos de prácticas no remunerados.

Determinar las necesidades

3.3. El CESE subraya que Eurostat debe determinar las necesidades de mano de obra y de capacidades de la manera más uniforme posible y destaca la importancia de aprovechar las encuestas y otros tipos de datos para elaborar información estratégica sobre las capacidades ([22]). A este respecto, el CESE propone hacer el mejor uso posible de los indicadores de la Directiva sobre información corporativa en materia de sostenibilidad, especialmente los relacionados con la evolución salarial, la igualdad de retribución entre hombres y mujeres en las empresas y los planes para la promoción de las mujeres. Entre los otros indicadores que pueden tomarse en consideración figuran las tasas de aceptación de los trabajadores formados por los servicios públicos de empleo y las instituciones afines, la duración media del proceso de contratación y la duración de las ofertas de empleo. Los macrodatos procedentes de anuncios de empleo en línea pueden utilizarse para comprender en tiempo real las tendencias sobre las capacidades para los empleos y los sectores que impulsan la transición ecológica, como las energías renovables ([23]).

([16]) DO C 443 de 22.11.2022, p. 63.
([17]) Véanse DO C 429 de 11.12.2020, p. 77; DO C 100 de 16.3.2023, p. 16; DO C 75 de 28.2.2023, p. 56, y DO C 443 de 22.11.2022, p. 63.
([18]) Informe, elaborado por Mario Draghi, sobre el futuro de la competitividad europea, parte A, capítulo 2, p. 35, septiembre de 2024.
([19]) Declaración tripartita de Barcelona sobre el Año Europeo de las Capacidades.
([20]) Cumbre de los interlocutores sociales de Val Duchesse (europa.eu).
([21]) El Dictamen del CESE «En favor de una inteligencia artificial positiva para los trabajadores: mecanismos para aprovechar el potencial y mitigar los riesgos de la IA en relación con las políticas de empleo y del mercado laboral» (en curso de elaboración) aborda esta cuestión en detalle.
([22]) https://www.cedefop.europa.eu/en/publications/9190.
([23]) https://www.cedefop.europa.eu/en/publications/9197.

Capacitar a las empresas para que asuman la responsabilidad respecto de sus propias necesidades

3.4. Muchas empresas se enfrentan al problema de que a menudo los trabajadores que han formado se marchan a empresas competidoras. A fin de reducir los desincentivos y ayudar a las empresas a facilitar formación en el lugar de trabajo (como la formación de aprendices), los Estados miembros podrían constituir fondos para la formación gestionados de manera tripartita y que respeten las características de los diferentes sistemas nacionales. Estos fondos podrán ser alimentados principalmente por empresas y las disposiciones prácticas se establecerán mediante negociación colectiva, siempre que sea posible. Las empresas que ofrezcan formación podrán beneficiarse de las ayudas.

La política de formación como base para la cualificación

3.5. El CESE se congratula de que la Comisión Europea haya establecido en su plan de acción el objetivo de apoyar el desarrollo de capacidades mediante la educación y la formación. El sistema educativo proporciona las competencias básicas necesarias para la formación especializada. El CESE recomienda que la UE promueva políticas educativas que tengan como punto de partida la educación primaria, a fin de evitar el abandono escolar y propiciar la igualdad de oportunidades.

3.6. El CESE subraya que las medidas destinadas a aumentar la movilidad en la educación pueden contribuir de manera significativa a elevar el nivel educativo. Si bien la Reserva de Talentos de la UE ayuda a proporcionar información sobre las oportunidades de formación, su alcance sigue siendo muy limitado cuando se trata de ofrecer a los trabajadores inmigrantes oportunidades reales de migración laboral, sea cual sea su nivel de cualificación o su ámbito de actividad. El CESE recomienda que este sistema se amplíe para incluir información y asistencia en relación con las solicitudes de becas de estudios, y que se adopten medidas para combatir los «desplazamientos ficticios», de modo que no puedan eludirse los requisitos legales para el desplazamiento transfronterizo de trabajadores. Asimismo, el CESE recomienda a la Comisión Europea que aumente el número de becas de cualificaciones europeas para trabajadores y solicitantes de empleo, desde una perspectiva de perfeccionamiento y reciclaje profesionales, a fin de mejorar sus posibilidades de progresión profesional. Además, las dificultades de acceso al mercado laboral que actualmente propician los requisitos nacionales en materia de visados deben abordarse mediante esfuerzos tendentes a introducir un derecho único de entrada. También es necesario seguir trabajando en el reconocimiento de las cualificaciones y competencias obtenidas en el extranjero o en entornos de aprendizaje no formal e informal ([24]).

Cualificaciones en el ámbito de la política del mercado laboral

3.7. El CESE considera que la «información estratégica sobre las capacidades» mencionada en el «informe Draghi» ([25]), es decir, información fiable, detallada y comparable sobre las necesidades y las reservas existentes en materia de capacidades y los flujos deseados de estas dentro de los Estados miembros y entre ellos, debe mejorarse para orientar la inversión hacia la demanda y poder detectar y colmar las lagunas.

3.8. Para que la UE no se quede atrás en el desarrollo de la inteligencia artificial (IA), necesitamos colaboración transfronteriza dentro de la Unión, además de posibilitar que los investigadores, los emprendedores y las instituciones cooperen de manera más eficaz, lo que permitirá a la UE romper los compartimentos estancos entre disciplinas y sectores y, de ese modo, promover el desarrollo de nuevas capacidades para el cambio de rumbo que supone la IA. Para ello se requiere la introducción de una quinta libertad, tal como Enrico Letta pide en su informe ([26]).

3.9. El CESE destaca el papel de la política del mercado laboral ([27]), ya que puede coadyuvar a la formación de la juventud antes de que se incorpore al mercado laboral o al inicio de sus carreras, lo que contribuirá de manera significativa a satisfacer la necesidad de mano de obra cualificada. Asimismo, las políticas activas del mercado laboral pueden introducir medidas específicas en ámbitos como la formación y el reciclaje y perfeccionamiento profesionales, además de crear oportunidades atractivas para quienes desean cambiar de ocupación. La participación activa de los interlocutores sociales, del sector de la educación y formación profesionales y, en su caso, de los agentes regionales ([28]) es una condición necesaria para alcanzar los objetivos fijados.

([24]) Dictamen del CESE «Paquete de movilidad del talento», DO C, C/2024/4067, 12.7.2024, ELI: http://data.europa.eu/eli/C/2024/4067/oj.
([25]) Informe, elaborado por Mario Draghi, sobre el futuro de la competitividad europea, parte A, capítulo 2, p. 35, septiembre de 2024.
([26]) Informe de Enrico Letta sobre el futuro del mercado único, abril de 2024.
([27]) DO C, C/2023/870, 8.12.2023, ELI: http://data.europa.eu/eli/C/2023/870/oj.
([28]) https://www.cedefop.europa.eu/en/landing-page/EYS2023/message2.html.

3.10. El CESE sostiene que la rápida incorporación de las personas desempleadas al mercado laboral es incompatible con las medidas políticas del mercado laboral destinadas a garantizar unas capacidades de alta calidad. Para satisfacer la necesidad de trabajadores cualificados en el futuro, debe establecerse un equilibrio entre los objetivos de la política del mercado laboral y privilegiar la adquisición de capacidades a largo plazo en lugar de una inserción rápida en el mercado laboral. El CESE pide a la Comisión Europea, a los Estados miembros y a los interlocutores sociales que refuercen las políticas de aprendizaje de adultos para lograr que este tipo de aprendizaje, inclusivo y de calidad, relativo a las capacidades para la vida se convierta en un derecho para todos los adultos, a fin de cumplir y superar el objetivo del 60 % de participación en el aprendizaje de adultos cada año. […] También es importante integrar en el contexto del Semestre Europeo las inversiones, las reformas necesarias y un diálogo social eficaz para fomentar el desarrollo de las capacidades, en consonancia con el primer principio del pilar europeo de derechos sociales sobre el derecho a la formación y al aprendizaje permanente.

3.11. El CESE reconoce el potencial de la Garantía Juvenil Europea, pero destaca la necesidad de adoptar medidas para poder aprovecharlo. La Comisión Europea debe supervisar la aplicación de esta garantía por parte de los Estados miembros y evaluar el cumplimiento de las normas, además de garantizar una financiación suficiente y asociar más eficazmente a los interlocutores sociales y los servicios públicos de empleo de los Estados miembros con el proceso de aplicación.

Aumentar la oferta de mano de obra

3.12. El CESE apoya la integración en el mercado laboral de las personas más alejadas de él. No obstante, considera que el concepto de inactividad también debe tener en cuenta factores estructurales como la discriminación de las personas con discapacidad, las personas mayores y los desempleados de larga duración. Además, suele pasarse por alto a las personas con una capacidad de trabajo parcial. Por otra parte, el concepto de participación e integración hace hincapié en las barreras estructurales a una incorporación rápida al mercado laboral, como la falta de las competencias que se requieren o las restricciones de salud relacionadas con la profesión y la edad, las limitaciones económicas, la falta de capacidades de orientación profesional, el desconocimiento del potencial de las propias capacidades, la desconfianza en las instituciones y el acceso limitado a la información. Las políticas del mercado laboral orientadas a la participación abordan las cuestiones de la discriminación en la contratación, el trabajo adaptado a la edad, los lugares de trabajo adaptados a la discapacidad y las infraestructuras necesarias, como las guarderías, para apoyar la integración en el mercado laboral.

3.13. El CESE considera que el trabajo adaptado a la edad y la reducción del número de bajas por enfermedad y de abandonos prematuros del mercado laboral también son medidas esenciales que pueden servir para aumentar la oferta de mano de obra en el contexto del envejecimiento de la población.

3.14. Además de reforzar las cualificaciones de los trabajadores, el plan de acción de la Comisión Europea también incluye medidas destinadas a aumentar la oferta de mano de obra. El CESE acoge con satisfacción las medidas para garantizar una participación sostenible en el mercado laboral. Además de aprovechar al máximo la reserva de talentos, el CESE recomienda aumentar el potencial de los trabajadores y profesionales de terceros países que ya se encuentran en la UE. Para ello, es necesario crear oportunidades para que estas personas, en lugar de solicitar protección internacional (por ejemplo, mediante el procedimiento de asilo), puedan solicitar un nuevo permiso de residencia europeo creado específicamente para profesionales ([29]). Asimismo, es necesario invertir en educación y cualificaciones, especificar muy claramente las capacidades existentes y garantizar un reconocimiento uniforme de las cualificaciones. Por último, es igualmente importante que, en aquellos ámbitos en los que se haya constatado una necesidad de formación con arreglo a los criterios expuestos en el presente Dictamen, las personas inmersas en un procedimiento de asilo cuenten con la oportunidad de participar en el mercado laboral y en cursos de formación, en lugar de permanecer estancadas en el procedimiento de asilo durante un período de tiempo excesivo, como ocurre actualmente con demasiada frecuencia.

3.15. Es preciso animar a los jóvenes solicitantes de asilo y a los beneficiarios de este derecho a acogerse a la posibilidad de emprender una formación profesional inicial con el fin de obtener un permiso de residencia de larga duración al término de la misma.

([29]) Hinterberger (2023): *Regularisations of Irregularly Staying Migrants in the EU* - 978-3-7489-1279-8 | Nomos Online-Shop (nomos-shop.de).

3.16. La financiación europea debe garantizar que, en todos los Estados miembros, las personas interesadas adquieran de manera rápida y adecuada los conocimientos lingüísticos necesarios, alcancen el nivel educativo básico de su país de acogida y cuenten con la posibilidad de recibir una formación especializada suplementaria.

Bruselas, 5 de diciembre de 2024.

El Presidente
del Comité Económico y Social Europeo
Oliver RÖPKE