



COMUNICADO

Número: 1 | 2025

Fecha: 12 de febrero de 2025

De: **Secretaría Internacional, Cooperación y Migraciones**

A: Secretarías internacional federaciones y territorios y responsables áreas grupos trabajo CES

CC: Consejo confederal

Europa avanza sin la clase trabajadora: El Programa de Trabajo 2025 de la Comisión prioriza la desregulación sobre la justicia social

El Programa de Trabajo 2025 de la Comisión Europea presenta una estrategia marcada por la simplificación administrativa y la eliminación de cargas normativas como eje central de su agenda, con el objetivo declarado de fortalecer la competitividad de la Unión. Esta apuesta por la racionalización regulatoria se materializa en el primer paquete ómnibus, que introduce modificaciones de gran alcance en áreas clave como la presentación de información financiera sostenible, la diligencia debida en sostenibilidad y la taxonomía, al tiempo que se plantean medidas para agilizar los procesos de concesión de permisos y autorizaciones en sectores estratégicos.

La Comisión defiende que esta simplificación beneficiará tanto a las empresas como a los ciudadanos, permitiendo un acceso más rápido a la financiación, eliminando barreras burocráticas y reduciendo la carga administrativa para los agricultores, las administraciones nacionales y las PYMEs. Sin embargo, este planteamiento genera importantes interrogantes sobre el impacto de estas reformas en los derechos laborales, sociales y medioambientales, especialmente en ausencia de nuevas iniciativas legislativas que garanticen un marco de protección adecuado para las y los trabajadores.

Para CCOO, la orientación del programa prioriza la competitividad empresarial en detrimento del modelo social europeo, al centrarse en la reducción de cargas normativas sin evaluar de manera integral las posibles consecuencias para los derechos de la clase trabajadora, la sostenibilidad y la cohesión social.

El sesgo económico del programa: simplificación sin garantías sociales

El programa establece una Brújula para la Competitividad como mecanismo central para orientar las políticas de crecimiento sostenible, vinculándola con estrategias de apoyo a las empresas emergentes y un acceso facilitado al capital. En el plano de la transición

ecológica, el Pacto Industrial Limpio busca conciliar la descarbonización con la competitividad, fijando un ambicioso objetivo de reducción del 90% de las emisiones para 2040.

Esta agenda responde a una lógica económica en la que la simplificación regulatoria y la flexibilidad empresarial se presentan como motores del crecimiento. No obstante, la falta de mecanismos legislativos que equilibren estos cambios con derechos laborales sólidos supone un riesgo evidente. La flexibilización de la normativa puede traducirse en una reducción de garantías para los trabajadores, menores estándares de protección social y una mayor externalización del empleo bajo condiciones precarias.

La ausencia de una Directiva de Transición Justa que asegure formación retribuida y medidas de protección laboral para los sectores en transformación evidencia la falta de un enfoque social real en la transición ecológica y digital. Sin estas medidas, el coste de la transformación recaerá sobre los trabajadores, que se enfrentarán a procesos de reconversión sin apoyo normativo ni acceso garantizado a la formación continua.

Ley Ómnibus: ¿simplificación o desregulación?

El primer paquete ómnibus planteado por la Comisión Europea tendrá un impacto significativo en el marco regulador de la UE. Desde CCOO y la CES se ha advertido que esta propuesta, lejos de ser una mera simplificación administrativa, podría implicar un proceso de desregulación encubierto con consecuencias directas sobre los derechos laborales y medioambientales.

Entre los aspectos más críticos de este paquete se encuentran:

Revisión de la Directiva de Diligencia Debida en materia de Sostenibilidad (CSDDD): podría debilitar las obligaciones de las empresas en relación con los derechos humanos y laborales en sus cadenas de suministro, reduciendo su responsabilidad y facilitando la impunidad en casos de explotación laboral.

Modificación de la Directiva sobre Información Corporativa en Sostenibilidad (CSRD): corre el riesgo de reducir la transparencia de las empresas en términos de impacto social y medioambiental, lo que dificultaría la evaluación de su compromiso con la sostenibilidad.

Revisión del Reglamento de Taxonomía: podría flexibilizar los criterios de sostenibilidad para determinadas inversiones, restando eficacia a los esfuerzos por una transición ecológica basada en principios de responsabilidad corporativa.

La falta de un análisis de impacto sobre la protección laboral y social de estas modificaciones refuerza la preocupación de que la Comisión esté avanzando hacia una flexibilización normativa que beneficie exclusivamente a las empresas, en detrimento de los trabajadores y el medio ambiente.

Un modelo social sin marco normativo de refuerzo

El programa menciona el compromiso con el modelo social europeo, pero lo hace sin introducir nuevas directivas que refuercen la cohesión social y la protección laboral. Se anuncia un nuevo plan de acción sobre el Pilar Europeo de Derechos Sociales, pero sin medidas legislativas concretas, lo que limita su capacidad real de impacto.

La propuesta de una Unión de Capacidades para garantizar que todos los trabajadores tengan acceso a educación y formación es positiva en términos generales, pero sin una legislación vinculante que establezca el derecho a la formación retribuida dentro de la jornada laboral, este compromiso quedará sujeto a la voluntad de los Estados miembros y las empresas, sin garantías de aplicación efectiva.

Por otra parte, el programa tampoco recoge medidas específicas para regular aspectos clave de la transformación digital en el ámbito laboral:

No se regula el derecho a la desconexión digital a nivel europeo, a pesar de que el Parlamento Europeo ha instado a la Comisión a legislar en este sentido. Actualmente, solo algunos Estados miembros han adoptado medidas al respecto, lo que genera una fragmentación en la protección de los trabajadores.

No se establecen límites a la subcontratación en cadena, uno de los principales factores de precarización del empleo en sectores con alta externalización del trabajo.

No hay regulación sobre la inteligencia artificial aplicada al empleo, lo que deja sin supervisión el uso de algoritmos en procesos de contratación, despidos o evaluación del desempeño.

Sin una normativa común en estas áreas, la UE corre el riesgo de perder su papel de referencia en derechos laborales, dejando la regulación de estos aspectos en manos de los Estados miembros y generando desigualdades significativas entre la clase trabajadora europea.