

**Bruselas, 2 de octubre de 2025
(OR. en)**

**13296/1/25
REV 1**

**SOC 627
EMPL 413
ECOFIN 1254
EDUC 364**

NOTA PUNTO «I/A»

De:	Secretaría General del Consejo
A:	Comité de Representantes Permanentes/Consejo
Asunto:	Mensajes clave del Comité de Empleo basados en el Informe anual de resultados en materia de empleo y el Indicador de resultados en materia de empleo (2025) – Refrendo

Adjunto se remite a las delegaciones los mensajes clave del Comité de Empleo (COEM) basados en el Informe anual de resultados en materia de empleo de 2025 y el Indicador de resultados en materia de empleo (IRE) de 2025, ultimados por el Comité de Empleo el 25 de septiembre de 2025, con vistas a su refrendo por el Consejo el 17 de octubre de 2025.

El informe íntegro figura en el documento 13296/25 ADD 1.

El IRE figura en el documento 13296/25 ADD 2.

Mensajes clave del Comité de Empleo basados en el Informe anual de resultados en materia de empleo de 2025 y el indicador de resultados en materia de empleo

1. En consonancia con el mandato que le otorga el artículo 150 del TFUE, el Comité de Empleo (COEM) ha elaborado para el Consejo una revisión anual de la situación del empleo en la UE. Dicha revisión se basa en el indicador de resultados en materia de empleo (IRE)¹ de 2025, que supervisa los avances realizados en pos de los objetivos nacionales y principales de la UE para 2030 en materia de empleo y educación de personas adultas, y señala a simple vista los retos clave en materia de empleo, así como los buenos resultados obtenidos en el mercado laboral de toda la UE y de cada Estado miembro.
2. Las principales conclusiones del IRE de este año, aprobadas en el grupo sobre indicadores del COEM en mayo, se resumen en el Informe anual de resultados en materia de empleo de 2025. Estas completan las conclusiones de la supervisión multilateral que realiza el COEM de la aplicación de las recomendaciones específicas por país del Consejo y de otras recomendaciones del Consejo pertinentes para el mandato del Comité en el marco del Semestre Europeo, incluidas las conclusiones de las revisiones de la convergencia social de 2025 que realizan el COEM y el Comité de Protección Social basándose en el análisis de la convergencia social al alza realizado por la Comisión en consonancia con el marco de convergencia social².

¹ El IRE se basa en las conclusiones del marco de evaluación conjunto (MEC). El MEC es una herramienta de evaluación basada en indicadores, desarrollada conjuntamente por el COEM, el Comité de Protección Social y la Comisión Europea, que abarca ámbitos de actuación generales y específicos en el marco de las orientaciones para las políticas de empleo de los Estados miembros y cuyo propósito es señalar los retos clave y los buenos resultados obtenidos en el mercado laboral en dichos ámbitos y ayudar a los Estados miembros a establecer sus prioridades.

² Para el análisis de la primera fase véase el [Informe conjunto sobre el empleo de 2025](#) y el [documento de trabajo de los servicios de la Comisión](#) de 11 de abril para el análisis de la segunda fase del marco de convergencia social. El COEM y el Comité de Protección Social realizaron las revisiones por país del marco de convergencia social el 13 de mayo de 2025.

3. El Informe anual de resultados en materia de empleo proporciona un análisis de los principales indicadores del mercado laboral a partir de los datos anuales de la encuesta de población activa de la UE más reciente, la de 2024, y de los informes sobre los avances en pos de los objetivos de 2030, empleando para ello los enfoques metodológicos refrendados por el grupo sobre indicadores del COEM en 2022 y 2024, respectivamente. Además, el informe contiene un análisis temático y un resumen de los retos clave en materia de empleo, así como de los buenos resultados obtenidos en el mercado laboral en toda la UE y en cada Estado miembro, contribuyendo de este modo a la detección de las prioridades clave de la UE de los próximos años. Se señalan asimismo las «tendencias que deben vigilarse» y las «tendencias positivas recientes» comunes a varios Estados miembros, prestando especial atención al aspecto horizontal de los cambios en el conjunto de los Estados miembros.
4. En 2024 el mercado laboral de la UE mantuvo su resiliencia. No obstante el crecimiento modesto del PIB, en 2024 la economía de la UE sumó 1,73 millones de empleos con respecto a 2023, lo que refleja un crecimiento continuado del empleo. En 2024 la tasa de empleo de la UE (para personas de entre 20 y 64 años) ascendió al 75,8 %, frente al 75,3 % de 2023. Se trata de la tasa más alta registrada desde el comienzo de la serie cronológica en 2009 y supone el cuarto año consecutivo de crecimiento tras el descenso al 71,7 % de 2020 debido a la pandemia de COVID-19.
5. Al desglosarla por edad, la tasa de empleo juvenil de la UE para personas de entre 20 y 29 años se mantuvo estable en 2024, en un 66,0 %, mientras que la tasa para las personas de entre 30 y 54 años incrementó ligeramente 0,4 puntos porcentuales, hasta el 83,4 %. Al mismo tiempo, la tasa de empleo de las personas de más edad (55-64) continuó su tendencia al alza a largo plazo y creció 1,3 puntos porcentuales en 2024 con respecto a 2023, por lo que alcanzó el 65,2 %; en comparación con 2009, experimentó un crecimiento total de 22,0 puntos porcentuales.
6. En 2024, la brecha de género en el empleo de la UE —definida como la diferencia entre las tasas de empleo de hombres y mujeres de entre 20 y 64 años—, se redujo ligeramente en 0,2 puntos porcentuales con respecto a 2023, alcanzando los 10,0 puntos porcentuales. No obstante, la brecha sigue siendo elevada, lo que subraya la necesidad de continuar tomando medidas si la UE quiere reducir la brecha de género en el empleo al menos a la mitad con respecto a 2019 y conseguir su objetivo principal de una tasa de empleo del 78 % para 2030.

7. La tasa de actividad —el porcentaje de población activa de entre 20 y 64 años en relación con la población total comparable— siguió mejorando en la UE en 2024, hasta alcanzar un nuevo récord del 80,4 % (+ 0,4 puntos porcentuales en comparación con 2023).
8. La tasa de desempleo en la UE de las personas de entre 15 y 74 años disminuyó ligeramente en 2024 (en 0,2 puntos porcentuales) hasta alcanzar un nuevo mínimo histórico del 5,9 %, la tasa más baja desde 2009. Además, la tasa de desempleo de larga duración de la UE (como porcentaje de la población activa) siguió disminuyendo en 2024 hasta el 1,9 %, frente al 2,1 % de 2023 y el 2,4 % de 2022, mientras que el porcentaje de desempleados de larga duración respecto al desempleo total también disminuyó (hasta el 32,2 % en 2024, frente al 35,0 % de 2023 y el 38,5 % de 2022). A pesar de su disminución, el desempleo de larga duración sigue arraigado en algunos Estados miembros, lo que agrava el riesgo de deterioro de capacidades, pobreza y exclusión social.
9. La tasa de desempleo juvenil de la UE (de 15 a 29 años) creció ligeramente 0,2 puntos porcentuales en 2024 con respecto a 2023, hasta el 11,4 %, todavía muy por encima de la tasa de desempleo global, por lo que sigue siendo un reto importante. La tasa de personas de entre 15 y 29 años que ni estudian ni trabajan ni reciben formación (ninis) continuó disminuyendo en 2024, aunque ligeramente, hasta el 11,0 %, 0,2 puntos porcentuales en comparación con el año anterior. Según el Plan de Acción del Pilar Europeo de Derechos Sociales, la UE debe intentar que la tasa de ninis de entre 15 y 29 años descienda del 12,6 % de 2019 al 9 % en 2030, por ejemplo mediante la mejora de las perspectivas de empleo, lo que contribuiría también a la consecución del objetivo de la tasa de empleo del 78 % para 2030.
10. Con respecto al futuro, las encuestas indican una ralentización de la contratación y del crecimiento salarial. El indicador de expectativas de empleo de la Comisión Europea, que resume los planes de empleo de las empresas, ha caído ligeramente con respecto al otoño anterior. Según las previsiones económicas de la primavera de 2025 de la Comisión, se espera que este año y el siguiente el crecimiento del empleo en la UE descienda de una tasa de crecimiento anual del 0,8 % en 2024 (1,0 % en la zona del euro) hasta el 0,5 %, tanto en la UE como en la zona del euro. Se prevé que la tasa de desempleo se estabilice este año y vuelva a alcanzar un nuevo mínimo histórico en 2026.

11. En lo que respecta a la supervisión de los avances en pos de sus objetivos principales, la UE sigue en la senda para cumplir el plazo de su objetivo de la tasa de empleo para 2030, aunque los avances con respecto al objetivo principal de la educación de personas adultas han sido limitados.
12. Las condiciones favorables del mercado laboral en 2024 han hecho que la UE esté más cerca de su objetivo de la tasa de empleo para 2030, con una tasa que está solo 2,2 puntos porcentuales por debajo del objetivo del 78 %. Con arreglo a los datos anuales de 2024 de la encuesta de población activa de la UE, siete Estados miembros —frente a los cinco del año anterior— han superado ya sus objetivos nacionales para 2030 (Eslovaquia, Irlanda, Países Bajos, Estonia, Dinamarca, Chequia y Polonia). Además, seis Estados miembros consiguieron en 2024 un crecimiento del empleo mayor que su correspondiente tasa anual media anterior a la pandemia de COVID (2013-19). Asimismo, debido al descenso de la población previsto, la mayoría de los Estados miembros necesitaría un crecimiento anual mínimo del empleo inferior al registrado en el período anterior a la crisis para alcanzar sus objetivos nacionales.
13. A la hora de comprender la trayectoria hacia los objetivos de 2030 es importante examinar los resultados de los diferentes grupos de población. Ello permite determinar los grupos que presentan un resultado por debajo de la media y en los que la adopción de medidas puede tener mayor repercusión. Este análisis muestra que cabe esperar beneficios hipotéticos del aumento de las tasas de empleo de los diferentes grupos, con un particular margen de mejora entre las personas con una baja cualificación (tanto hombres como mujeres) en un número considerable de Estados miembros, a la vez que los Estados miembros aumentan los niveles de cualificación. También existe margen de mejora en relación con la tasa de empleo de los trabajadores de más edad (55-64), los jóvenes (20-29) y los nacionales de terceros países (20-64) en una serie de Estados miembros³. Promover la integración satisfactoria en el mercado de trabajo de los grupos actualmente infrarrepresentados podría ayudar a contrarrestar las repercusiones del cambio demográfico en la oferta de mano de obra.

³ El potencial de cada Estado miembro y subgrupo se representa como la diferencia entre la tasa de empleo específica y la correspondiente tasa media de empleo de la UE (o la media de las tres tasas de empleo más altas de la UE para ese grupo de población). La tasa de empleo nacional también se expresa como un porcentaje de la tasa de referencia.

14. Según los últimos datos de los que se dispone, procedentes de la encuesta sobre la educación de adultos, la tasa de participación en la educación de las personas adultas en la UE (excluida la formación guiada en el puesto de trabajo) de los doce meses anteriores ascendió al 39,5 % en 2022, frente al 37,4 % de 2016⁴. Será necesario seguir avanzando notablemente a escala de la UE para alcanzar el objetivo de educación de personas adultas para 2030, en consonancia con la ambición que Europa necesita para seguir siendo competitiva, innovadora e inclusiva, y para seguir prosperando en el contexto de las grandes transformaciones a las que se enfrenta. En total, para alcanzar el objetivo principal de la UE del 60 % todavía es necesario un aumento de 20,5 puntos porcentuales de aquí a 2030. A tal fin, deben abordarse retos estructurales en ámbitos como las políticas activas del mercado de trabajo, la educación y la formación, las capacidades y el aprendizaje permanente.
15. La participación de personas adultas en la educación varía considerablemente entre los diferentes grupos, con menor participación de las personas con una baja cualificación, los adultos de más edad y las personas que se encuentran fuera del mercado laboral, lo que subraya la necesidad de impulsar un acceso más inclusivo a las oportunidades de aprendizaje para que las capacidades de la población activa de la UE sigan estando actualizadas. Si bien en 2022 la participación en la educación de personas adultas con una alta cualificación fue del 58,9 %, solo representó el 18,4 % entre las personas con una baja cualificación. Además, el 49,5 % de las personas jóvenes (25-34) participó en la educación, frente a solo el 29,9 % del grupo de 55-64 años. Cabe destacar que en 2022 únicamente el 26,8 % de las personas desempleadas y el 23,7 % de las personas fuera de la población activa participaron en la educación, frente al 44,7 % de los trabajadores.
16. En cuanto a las prioridades temáticas de los Estados miembros, la lectura del IRE de 2025 apunta a una serie de retos clave en materia de empleo que se deben seguir supervisando en los próximos años. Se destacan retos en el ámbito de la participación en el mercado laboral, en particular para grupos específicos como los nacionales de terceros países, la juventud, las personas de más edad y las personas con una baja cualificación. En el ámbito de la oferta de capacidades y el aprendizaje permanente, los retos están relacionados principalmente con la inadecuación de las capacidades, la escasez de mano de obra y de personal cualificado, las deficiencias con respecto al nivel de formación de la población, las bajas tasas de participación en la educación y la falta de una estrategia integrada de aprendizaje permanente. Por lo que se refiere a los sistemas de educación y formación, los principales retos son la dependencia que los resultados educativos tienen respecto del origen socioeconómico y migrante, la falta de oportunidades de educación y formación para cubrir las necesidades del mercado laboral y la alta incidencia del abandono prematuro de la educación y la formación.

⁴ En lo que respecta a la supervisión de los avances en pos de los objetivos principales y nacionales para 2030 relativos a la educación de personas adultas, el grupo sobre indicadores ha acordado continuar utilizando la encuesta sobre la educación de adultos (sin la formación guiada en el puesto de trabajo) como fuente de los datos para cuantificar la participación de personas adultas en la educación durante los últimos doce meses, así como estudiar la transición a los datos de la encuesta de población activa en 2025 tras una nueva evaluación de las diferencias entre los datos de ambas encuestas.

17. Algunos países se enfrentan a retos relacionados con el funcionamiento de las prestaciones por desempleo o con el efecto de los sistemas fiscales y de prestaciones sociales en la participación en el mercado laboral (por ejemplo, la trampa de los salarios bajos, la trampa del desempleo y la trampa de la inactividad). La segmentación del mercado laboral también sigue siendo un problema en varios Estados miembros. Asimismo, se destacan otros retos adicionales en el ámbito de las políticas activas del mercado de trabajo, como el funcionamiento de los servicios públicos de empleo y la alta incidencia del desempleo de larga duración. En lo que respecta a la igualdad de género, una de las principales preocupaciones es la persistencia de la brecha de género en el empleo, así como la brecha salarial de género, mientras que en lo que se refiere al equilibrio entre la vida profesional y la vida privada, algunas de las cuestiones clave son la oferta y la asunción de cuidados.
18. El análisis también señala «tendencias positivas recientes» y «tendencias negativas que deben vigilarse» comunes para la UE. En particular, el IRE subraya una serie de avances positivos para el período 2023-24, como el incremento de la tasa de empleo entre los trabajadores de más edad en diecisiete Estados miembros y el incremento de la tasa de adultos con educación media o superior y la tasa de adultos que han completado la educación terciaria o su equivalente (de entre 30 y 34 años) en quince Estados miembros. Además, en trece Estados miembros se observa un incremento de la tasa de empleo (20-64) y del empleo total, así como una reducción de la brecha de género en el empleo. El IRE también señala una serie de tendencias negativas en el período 2023-24: un deterioro (es decir, un aumento) del coste laboral unitario nominal⁵ en veintitrés Estados miembros y una disminución del porcentaje de recién empleados en catorce Estados miembros.
19. El trabajo de supervisión multilateral que el COEM ha llevado a cabo recientemente pone de manifiesto que los Estados miembros han realizado reformas en los ámbitos de actuación que el IRE señala como prioridades. No obstante, quedan retos notables, como reflejan también las recomendaciones específicas por país de 2025, que son más exhaustivas que las de años anteriores, lo que supone un cambio del enfoque «moderado» introducido en 2022.

⁵ El indicador del coste laboral unitario nominal se introdujo en el marco de evaluación conjunto (MEC) en un contexto económico en el que la principal preocupación era la caída de la competitividad de costes de la UE y los Estados miembros. No obstante, en los últimos años también se han tenido en cuenta otros factores como el papel y los efectos que tienen unos salarios adecuados en la satisfacción laboral, el desarrollo de capacidades, la productividad y el crecimiento económico.

20. Las políticas activas del mercado de trabajo eficaces siguen siendo esenciales, en particular en el contexto de la gran escasez de mano de obra y de personal cualificado y la necesidad de remediar el desempleo de larga duración. Se están introduciendo medidas para reforzar la integración de ninis y de personas con discapacidad en el mercado laboral, en particular mediante una aplicación continuada de la Garantía Juvenil reforzada y mediante incentivos y campañas de información para los empleadores. Si bien los Estados miembros están intensificando sus esfuerzos para orientar mejor sus políticas activas del mercado de trabajo, en particular mediante subvenciones al empleo, y están reforzando la capacidad y la prestación de servicios de los servicios públicos de empleo, todavía caben otras mejoras. También se observan diferencias de género, ya que las mujeres tienen menos probabilidades de participar en las medidas de activación. Por consiguiente, se debe seguir trabajando para ampliar la cobertura de las políticas activas del mercado de trabajo, sobre todo teniendo en cuenta las transiciones ecológica y digital y las implicaciones del cambio demográfico para el mercado laboral.
21. Los Estados miembros están adoptando medidas para mejorar las capacidades y la cualificación, y para abordar los retos específicos en el ámbito de la educación y la formación. Varios Estados miembros han puesto en marcha importantes reformas, como la modernización de los planes de estudios y el refuerzo de la profesión docente, pero aún no se aprecian sus repercusiones. También se aplican medidas para seguir ampliando la disponibilidad de los programas de reciclaje y perfeccionamiento profesional, mejorando el apoyo específico destinado a demandantes de empleo y adaptando los planes de estudios de educación y formación profesional (EFP) a las necesidades del mercado laboral. Sin embargo, en muchos casos es necesario intensificar estos esfuerzos y reforzar las políticas para fomentar la movilidad laboral, atraer a nacionales cualificados de terceros países que complementen el talento de la UE, hacer frente al deterioro de las capacidades básicas y digitales y, en su caso, solventar la escasez de docentes.

22. Se observa que existe una voluntad generalizada de abordar factores institucionales, como la legislación en materia tributaria y de protección del empleo, que a menudo favorecen la segmentación del mercado laboral, e incentivar las transiciones hacia contratos indefinidos. También se están implantando medidas para integrar en la legislación nuevas formas de trabajo, como el trabajo híbrido y el trabajo a distancia. En muchos Estados miembros sigue existiendo un amplio margen de mejora para desplazar la presión fiscal sobre el trabajo hacia otras bases imponibles y para revisar el diseño de los sistemas fiscales y de prestaciones sociales con el fin de aumentar la participación en el mercado laboral e incentivar la ampliación del horario laboral. El diseño de los sistemas tributarios y de prestaciones sociales aún debe mejorarse en muchos países de la UE, en los que sigue habiendo importantes desincentivos al trabajo entre las personas inactivas, las desempleadas, las que tienen salarios bajos y las segundas perceptoras de ingresos. Este diseño inadecuado es también uno de los factores que explican las desigualdades de género en el mercado laboral, e influye considerablemente en las decisiones laborales de los hogares, en particular en el caso de las personas que son segundas perceptoras de ingresos.
23. El Semestre Europeo sigue siendo una herramienta de coordinación eficaz para fomentar el crecimiento económico sostenible e integrador, la competitividad, el empleo y una protección e inclusión sociales adecuadas. Cabe destacar que el ciclo de 2025 supuso el primer año de aplicación del nuevo marco de gobernanza económica de la UE, en el que se señala la resiliencia social y económica, incluido el pilar europeo de derechos sociales, como una de las prioridades comunes de la UE. En vista de los riesgos a la baja que señaló la Comisión en sus previsiones económicas de la primavera de 2025, en el ciclo del Semestre Europeo de 2026 se debe mantener la atención en atender los retos actuales y emergentes del mercado laboral. El ciclo también debe respaldar las transiciones ecológica y digital y dar respuesta a las implicaciones del cambio demográfico para el mercado laboral, así como contribuir al objetivo general de mejorar la competitividad de la UE.

24. El COEM espera con interés la próxima iniciativa de una hoja de ruta para el empleo de calidad e invita a la Comisión a que, durante la preparación de dicha hoja de ruta y del nuevo Plan de Acción del Pilar Europeo de Derechos Sociales, tenga en cuenta su dictamen sobre las dimensiones de la calidad del empleo, que presentó en el Consejo de Empleo, Política Social, Sanidad y Consumidores de junio de 2025. El grupo sobre indicadores del COEM está actualizando el marco de supervisión de la calidad del empleo con vistas a encontrar los indicadores más adecuados para evaluar las dimensiones políticas pertinentes antes del primer trimestre de 2026. En consonancia con dicho marco, en el nuevo ciclo del Semestre Europeo debe integrarse una supervisión más sistemática de la calidad del empleo.
-