

Bruselas, 2 de octubre de 2026
(OR. en)

13806/26

SOC 633
EMPL 367
ECOFIN 1243
EDUC 393

NOTA

De:	Secretaría General del Consejo
A:	Comité de Representantes Permanentes/Consejo
Asunto:	Principales retos en materia de empleo: 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 – <i>Refrendo</i>

Adjunto se remiten a las delegaciones los mensajes clave del Comité de Empleo (COEM) basados en el Informe anual de resultados en materia de empleo de 2026 y el Indicador de resultados en materia de empleo (IRE) de 2026, ultimados por el Comité de Empleo el 25 de septiembre de 2026, con vistas a su refrendo por el Consejo (EPSCO) en su sesión del 19 de octubre de 2026.

El informe íntegro figura en el documento 13806/26 ADD 1.

El IRE figura en el documento 13806/26 ADD 2.

Mensajes clave del Comité de Empleo basados en el Informe anual de resultados en materia de empleo de 2026 y el indicador de resultados en materia de empleo

25 de septiembre de 2026

1. En consonancia con el mandato que le otorga el artículo 150 del TFUE, el Comité de Empleo (COEM) ha elaborado para el Consejo su revisión anual de la situación del empleo en la UE. Dicha revisión se basa en el indicador de resultados en materia de empleo (IRE¹) de 2026, 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 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 de 2026, se resumen en el Informe anual de resultados en materia de empleo de 2026. Estas completan las conclusiones de la supervisión multilateral que realiza el COEM, incluidas las revisiones de la convergencia social de 2026 que realizan el COEM y el CPS en el contexto del marco de convergencia social en el Semestre Europeo².

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 (CPS) y la Comisión Europea, que abarca ámbitos de actuación generales y específicos en el marco de las orientaciones para las políticas de empleo 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 2026](#) y el [documento de trabajo de los servicios de la Comisión](#) de 21 de abril de 2026 para el análisis de la segunda fase del marco de convergencia social. El COEM y el CPS realizaron las revisiones por país del marco de convergencia social los días 19 y 20 de mayo de 2026.

3. Como principal novedad, el IRE de 2026 incluye el marco actualizado de seguimiento de la calidad del empleo, elaborado por el grupo sobre indicadores del COEM en respuesta al mandato previsto en el [dictamen del COEM sobre las dimensiones de la calidad del empleo](#) presentado al Consejo EPSCO el 19 de junio de 2025. En él se expone un conjunto completo y dinámico de indicadores asentados que abarcan las diferentes dimensiones de la calidad del empleo que se señalan en el dictamen del COEM. Constituye un paso importante hacia un seguimiento más exhaustivo de los resultados del mercado de trabajo en la Unión, al incorporar mejor las consideraciones relacionadas con la calidad del empleo, sin dejar de tener en cuenta las repercusiones de los últimos avances tecnológicos y cambios en el mundo laboral.
4. En 2025 el mercado laboral de la UE mantuvo su resiliencia. Apoyado por un crecimiento del PIB real del 1,5 %, el número de personas empleadas de entre 20 y 64 años alcanzó los 197,8 millones en 2025, lo que corresponde a una tasa de empleo del 76,1 %. Se trata del nivel más alto registrado desde el inicio de la serie cronológica, lo que acerca a la Unión a su objetivo principal para 2030 del 78 %.
5. Los resultados del mercado laboral siguieron siendo, en líneas generales, positivos en toda la Unión, y la mayoría de los Estados miembros registraron nuevos aumentos de sus tasas de empleo en 2025. A más largo plazo, todos los Estados miembros registraron mejoras en sus tasas de empleo durante el período 2020-2025, aunque con magnitudes considerablemente diversas en los distintos territorios de la Unión.

6. Los resultados en el mercado laboral varían entre los grupos de edad. Si bien la tasa de empleo de las personas de entre 30 y 54 años siguió aumentando y la tasa de empleo de los trabajadores de más edad (55-64 años) continuó su tendencia al alza a largo plazo, la tasa de empleo de los jóvenes de entre 20 y 29 años disminuyó ligeramente en 2025, lo que subraya la necesidad de proseguir los esfuerzos para apoyar las transiciones en el mercado laboral y el acceso a este. Desde 2020, la tasa de empleo de los trabajadores de más edad ha aumentado 7,4 p. p. (o 23,2 p. p. desde 2009), superando el crecimiento del empleo entre los trabajadores más jóvenes y los de edades comprendidas entre los 25 y los 54 años. No obstante, las personas de más edad siguen teniendo más probabilidades que otros grupos de edad de quedar fuera de la población activa, lo que exige esfuerzos políticos continuados para prolongar la vida laboral, también a la luz de la evolución demográfica. También persisten las desigualdades de género: en 2025, la brecha de género en el empleo de la UE se situó en 9,6 p. p., a pesar de haberse reducido en 0,4 p. p. en comparación con 2024.
7. La participación de la población activa alcanzó un nuevo máximo histórico del 80,8 % en 2025 en la UE (para el grupo de edad de 20 a 64 años), pero las disparidades persistentes, en particular entre mujeres y hombres (una brecha de 9,8 p. p.), ponen de relieve la necesidad continua de adoptar medidas políticas sostenidas para dar respuesta a los obstáculos a la participación de las mujeres en el mercado laboral.
8. El desempleo global aumentó ligeramente en la UE hasta el 6,0 % en 2025, frente al 5,9 % en 2024, y el desempleo juvenil (15-29 años) repuntó hasta el 11,7 % (+ 0,3 p. p. interanuales). El desempleo de larga duración se mantuvo sin cambios en el 1,9 % de la población activa. La tasa de ninis correspondiente a las personas de entre 15 y 29 años disminuyó ligeramente hasta alcanzar el 11,0 % en 2025. Sin embargo, la tasa se mantiene muy por encima del objetivo del Plan de Acción del Pilar Europeo de Derechos Sociales del 9 % de aquí a 2030, lo que subraya la importancia de proseguir los esfuerzos para mejorar las perspectivas de empleo de los jóvenes.
9. El marco actualizado de seguimiento de la calidad del empleo del COEM muestra que persisten importantes disparidades en la Unión en las distintas dimensiones de la calidad del empleo.

10. En términos de ingresos adecuados y salarios justos, la tasa de riesgo de pobreza de los ocupados varía notablemente en toda la UE, oscilando entre el 3,1 % en Finlandia y el 11,8 % en Bulgaria en 2025, y la pobreza de los ocupados afecta al 8,3 % de los trabajadores de toda la UE. Los hogares unipersonales suelen estar más expuestos a la pobreza de los ocupados, lo que pone de relieve el papel de la composición de los hogares y, en particular, los beneficios de contar con fuentes de ingresos múltiples y del reparto de los gastos domésticos.
11. La seguridad laboral y en términos de carrera profesional también varía notablemente de un Estado miembro a otro. El empleo temporal y a tiempo parcial involuntario apunta a una segmentación persistente del mercado de trabajo en varios países. En 2025, el 49,9 % de los trabajadores temporales de la UE de entre 15 y 64 años tenían contratos temporales de forma no voluntaria (frente al 49,6 % en 2024), con una oscilación comprendida entre el 13,9 % en los Países Bajos y el 94,4 % en Chipre. Además, el 17,8 % de los trabajadores a tiempo parcial de la UE de entre 15 y 64 años trabajaban a tiempo parcial de forma involuntaria en 2025 (frente al 18,3 % en 2024); existía una variación comprendida entre el 2,2 % en los Países Bajos y el 62,3 % en Rumanía. Hay una sobrerrepresentación de mujeres entre las personas con contratos temporales involuntarios. Unas políticas activas del mercado de trabajo y unos servicios de empleo eficaces que promuevan la transición a puestos de trabajo de mayor calidad, incentivos para que los empleadores contraten a tiempo completo de forma permanente y un acceso adecuado a la protección social y a las oportunidades de aprendizaje pueden ayudar a reducir la segmentación del mercado laboral y mejorar la calidad general del empleo.

12. Hay variaciones considerables entre los Estados miembros en cuanto a la prevalencia de jornadas laborales largas y atípicas, en parte relacionada también con diferencias en la especialización sectorial. Además, las brechas salariales y de empleo entre hombres y mujeres, así como las diferencias en los resultados en materia de empleo entre las personas nacidas en el país y las nacidas fuera de la UE, siguen subrayando la importancia de las políticas que promueven la igualdad de oportunidades y de la inclusividad de los mercados laborales. La seguridad y la salud en el trabajo constituyen también una dimensión fundamental. En 2023 se produjeron 3 298 accidentes laborales mortales en la UE (1,63 accidentes mortales por cada 100 000 personas empleadas en 2023), lo que supone un aumento de 12 muertes en comparación con el año anterior³. Sigue siendo esencial proseguir los esfuerzos para reducir el número de accidentes mortales en el lugar de trabajo.
13. Promover el empleo de calidad es esencial para apoyar el crecimiento de la productividad, la participación en el mercado laboral, la cohesión social y la convergencia social al alza. En general, las conclusiones del marco actualizado de seguimiento de la calidad del empleo subrayan la importancia de una acción política específica y sostenida para hacer frente a los retos persistentes en materia de calidad del empleo y promover mercados de trabajo más inclusivos en toda la Unión.
14. De cara al futuro, se espera que el crecimiento económico y el empleo se moderen en los próximos años. Según las previsiones económicas europeas de la Comisión Europea para la primavera de 2026, el crecimiento del PIB real de la UE se ralentizará y pasará del 1,5 % en 2025 al 1,1 % en 2026, antes de repuntar hasta el 1,4 % en 2027. Se espera una ralentización del crecimiento del empleo en 2026, del 0,5 % al 0,3 %, y una estabilización en el 0,4 % en 2027. A pesar de las repercusiones de la reciente perturbación de los precios de la energía vinculada al conflicto en Oriente Próximo, se espera que la tasa de desempleo de la UE se mantenga prácticamente estable, en torno al 6 %, durante todo el período de previsión.

³ La última fecha de recogida de datos de este tipo es el 30 de abril de 2026. Según una actualización de Eurostat publicada el 21 de agosto de 2026, en 2023 se produjeron 3 322 accidentes laborales mortales, 36 más que en 2022.

15. Por lo que se refiere al seguimiento de los objetivos principales de la UE, la Unión sigue avanzando en líneas generales hacia la consecución de su objetivo de empleo para 2030, con una tasa de empleo (20-64 años) que alcanzó el 76,1 % en 2025, solo 1,9 p. p. por debajo del objetivo principal de la UE del 78 %. No obstante, los avances hacia el objetivo en materia de capacidades para 2030 siguen siendo insuficientes y plantean riesgos significativos para el futuro, en particular a la luz de la escasez de mano de obra y de personal cualificado, el cambio demográfico y el débil crecimiento de la productividad. La proporción de adultos que participaron en actividades educativas en los 12 meses anteriores registró un ligero crecimiento, de 2,9 p. p., entre 2016 y 2022 —según datos de la encuesta sobre la educación de adultos (AES), incluida la formación guiada en el puesto de trabajo—, del 43,7 % al 46,6 %, lo cual supone que la UE se sitúa 13,4 p. p. por debajo de su objetivo principal del 60 % para 2030. La continuación de los esfuerzos para reforzar el capital humano, en particular mediante una mayor participación en el aprendizaje permanente y una mejor armonización entre la educación y las necesidades del mercado laboral, será esencial para apoyar la adaptación, la competitividad y la resiliencia del mercado laboral.
16. Según los datos de 2025, siete Estados miembros ya han superado sus objetivos nacionales de empleo para 2030 (Eslovaquia, Irlanda, Países Bajos, Estonia, Chipre, Chequia y Polonia), mientras que 16 Estados miembros registran tasas de empleo superiores al objetivo principal de la UE del 78 %. Si bien la mayoría de los Estados miembros requeriría un crecimiento medio anual del empleo inferior al observado en el período anterior a la crisis (2013-2019) con el fin de alcanzar sus objetivos nacionales para 2030 (lo que refleja, entre otras cosas, la evolución demográfica prevista), varios Estados miembros siguen teniendo ante sí una trayectoria más exigente para alcanzar sus objetivos.

17. A la hora de comprender la trayectoria hacia los objetivos de empleo para 2030 sigue resultando fundamental examinar los resultados de los diferentes grupos de población. El análisis apunta a un considerable potencial laboral sin explotar entre las personas con baja cualificación (tanto mujeres como hombres) en un número considerable de Estados miembros, a la vez que los Estados miembros necesitan aumentar sus niveles generales de cualificación. También existe un amplio margen de mejora en relación con las tasas de empleo de los trabajadores de más edad (55-64 años), los jóvenes (20-29 años) y los nacionales de terceros países (20-64 años) en varios Estados miembros. El aumento de la participación en el mercado laboral entre los grupos infrarrepresentados constituye tanto un objetivo social como un imperativo económico, habida cuenta de la disminución prevista de la población en edad de trabajar en muchos Estados miembros en las próximas décadas.
18. El IRE de 2026 señala varios retos persistentes en materia de empleo en toda la Unión que requieren un seguimiento y una atención política continuos. La participación en el mercado laboral sigue siendo el reto más extendido, en particular para los jóvenes, los nacionales de países no pertenecientes a la UE y las personas de origen migrante, los trabajadores de más edad y las personas con baja cualificación. Al mismo tiempo, la oferta de capacidades y el aprendizaje permanente son asuntos que atraen cada vez más atención, lo que refleja la persistente inadecuación de las capacidades, la escasez de mano de obra y de personal cualificado y las deficiencias de los sistemas de previsión de capacidades. Además, los sistemas de educación y formación siguen teniendo que hacer frente a considerables dificultades, en particular en lo que se refiere a las desigualdades educativas vinculadas al origen socioeconómico y migrante, la incidencia del abandono escolar prematuro y la formación y la adquisición de las capacidades básicas.

19. Varios Estados miembros siguen experimentando dificultades relacionadas con la adecuación y la orientación al empleo de sus sistemas de protección social, incluida la pobreza de los ocupados, la desincentivación a la participación en el mercado laboral y la adecuación de las prestaciones por desempleo. La segmentación del mercado laboral, la eficacia de las políticas activas del mercado de trabajo y el funcionamiento de los servicios públicos de empleo siguen siendo cuestiones importantes, junto con las persistentes brechas salariales y de empleo por razón de género. Además, la mayor prevalencia de los retos relacionados con la conciliación de la vida profesional y privada y los mecanismos de fijación de salarios, incluido el acceso a servicios asistenciales asequibles y de alta calidad, la cobertura de la negociación colectiva y el diálogo social, subraya la importancia de proseguir los esfuerzos para fomentar en toda la Unión la inclusividad y el buen funcionamiento de los mercados laborales.
20. El análisis señala también «tendencias positivas recientes» y «tendencias negativas que deben vigilarse» comunes para la UE en el ámbito del empleo. En particular, el IRE pone de relieve varios avances positivos para el período 2024-25, entre los que figuran, entre otros, un aumento notable de la tasa de empleo de los trabajadores de más edad (55–64 años) en 14 Estados miembros, así como aumentos del empleo total y reducciones de la brecha salarial de género, cada uno de ellos observado en 11 Estados miembros. Si se considera la evolución durante el período 2022-25, las tendencias positivas incluyen, entre otras cosas, un aumento de la tasa de empleo de los trabajadores de más edad (55–64 años) en 23 Estados miembros, así como aumentos del aprendizaje permanente⁴ en 18 Estados miembros y del nivel de formación en 16 Estados miembros. Al mismo tiempo, el IRE señala varias tendencias negativas, en particular un deterioro (es decir, un aumento) de los costes laborales unitarios nominales⁵, observado en 20 Estados miembros en el período más reciente, y en todos los Estados miembros en los tres últimos años. Otras tendencias que deben vigilarse son el deterioro de la proporción de nuevos empleados durante el período 2022-25.

⁴ El indicador «aprendizaje permanente» corresponde al porcentaje de la población adulta (25-64 años) que participa en la educación y la formación (período de referencia de la encuesta de población activa de la UE; últimas cuatro semanas, código Eurostat: trng_lfse_01).

⁵ El indicador «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. 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.

21. Las recientes actividades de supervisión multilateral del COEM muestran que los Estados miembros están adoptando una amplia gama de medidas en respuesta a los retos estructurales comunes señalados en el IRE. Estas incluyen, entre otras cosas, reformas en los ámbitos de las políticas activas del mercado de trabajo, los servicios públicos de empleo, la educación y la formación, la fiscalidad del trabajo y el diálogo social. No obstante, muchas medidas se encuentran en una fase temprana de ejecución y requerirán un seguimiento y una evaluación sostenidos para valorar plenamente su eficacia, determinar si están llegando a los beneficiarios previstos y apoyar ajustes de las políticas basados en datos contrastados. En este contexto, el aprendizaje mutuo a escala de la UE y los instrumentos de financiación de la Unión pueden desempeñar un importante papel complementario como apoyo en la concepción de las intervenciones de política, facilitar la aplicación y mejorar los resultados del mercado laboral a largo plazo en todos los ámbitos de actuación.
22. Los Estados miembros están reforzando las políticas activas del mercado de trabajo, en particular mejorando el apoyo a la búsqueda de empleo y la orientación profesional y ofreciendo una prestación de servicios más integrada, sobre todo mediante enfoques de ventanilla única y la reestructuración de los servicios públicos de empleo. El refuerzo de la cooperación entre los empleadores y los proveedores de formación, respaldado por una información estratégica en materia de competencias fiable, es una condición clave para garantizar que el desarrollo de competencias responda tanto a la escasez actual como a las futuras demandas del mercado laboral. Son necesarios esfuerzos continuos para facilitar las transiciones en el mercado laboral, abordar la escasez de mano de obra y de personal cualificado y aumentar la participación de los grupos actualmente infrarrepresentados en el mercado laboral.

23. Los Estados miembros están tomando medidas para mejorar el acceso a la educación y los cuidados de la primera infancia, los cuidados de larga duración y las oportunidades de aprendizaje permanente, reconociendo su importancia para la participación en el mercado laboral, en particular para las mujeres, los resultados educativos, el desarrollo futuro de capacidades y la inclusión social. No obstante, persisten lagunas en algunos Estados miembros en cuanto a la disponibilidad, la accesibilidad y la utilización de estos servicios, en particular para los grupos desfavorecidos. El envejecimiento de la población y el aumento de las necesidades asistenciales requerirán esfuerzos continuos en los próximos años, teniendo en cuenta la situación nacional.
24. Los Estados miembros también están aplicando medidas para modernizar sus sistemas de educación y formación, incluida la educación y la formación profesionales, a fin de mejorar la participación en ciencia, tecnología, ingeniería y matemáticas y abordar la escasez de profesores, que se consideran ámbitos que requieren una mayor atención política. Es necesario seguir avanzando para abordar la segmentación del mercado laboral y garantizar que la fiscalidad del trabajo apoye unos resultados inclusivos en el mercado laboral. Serán necesarios esfuerzos continuos para garantizar que los sistemas de educación y formación, las instituciones del mercado laboral y los marcos fiscales estén mejor dotados para responder a la evolución de las necesidades del mercado laboral y al cambio tecnológico.
25. El buen funcionamiento del diálogo social y de los sistemas de negociación colectiva sigue siendo esencial para la gobernanza eficaz del mercado laboral. La participación significativa y oportuna de los interlocutores sociales también contribuye a mejorar la calidad, la legitimidad y la eficacia de las reformas, al tiempo que ayuda a garantizar que las políticas respondan a las necesidades de los trabajadores y los empleadores. Por lo tanto, los continuos esfuerzos por reforzar el diálogo social y la negociación colectiva seguirán siendo importantes en toda la Unión.

26. El ciclo del Semestre Europeo de 2026 confirmó la fuerte integración de las políticas económicas, sociales, de empleo y de capacidades, reconociendo el capital humano y la cohesión social como importantes facilitadores horizontales del crecimiento de la productividad y del desarrollo económico sostenible. La introducción de la primera Recomendación sobre el capital humano, propuesta por la Comisión Europea en noviembre de 2025, estableció un marco político renovado para reforzar el desarrollo del capital humano en la Unión, haciendo especial hincapié en abordar la escasez de mano de obra y de personal cualificado, reforzar las capacidades básicas, ampliar la educación y la formación profesionales y apoyar las transiciones en el mercado laboral.
27. La mayor atención prestada a la calidad del empleo a lo largo de todo el ciclo de 2026, en particular mediante la integración del marco actualizado de seguimiento de la calidad del empleo en el indicador de resultados en materia de empleo y el análisis específico del informe conjunto sobre el empleo, los informes por país, las recomendaciones específicas por país pertinentes y el informe anual de resultados en materia de empleo, refleja un reconocimiento cada vez mayor de que los puestos de trabajo de calidad son esenciales para la participación en el mercado laboral, la productividad, la competitividad y la convergencia social al alza.
28. Los futuros ciclos del Semestre deben seguir prestando especial atención a los vínculos entre los resultados del mercado laboral, el empleo de calidad, las capacidades y las políticas sociales y la competitividad de la Unión en el marco de su economía social de mercado. La Comunicación de la Comisión sobre el pilar europeo de derechos sociales, adoptada el 22 de julio de 2026, servirá de base para los debates sobre las futuras prioridades de la política social y de empleo a escala de la UE.
-