

Bruselas, 27 de febrero de 2026
(OR. en)

6171/26

SOC 66
EMPL 25
ECOFIN 172
EDUC 39
COMPET 255
DATAPROTECT 65
DIGIT 54

NOTA

De:	Presidencia
A:	Comité de Representantes Permanentes/Consejo

Asunto:	Semestre Europeo de 2026 De la innovación al empleo de calidad: el uso de la IA para reforzar el empleo de calidad y los derechos de los trabajadores - <i>Cambio de impresiones</i>
---------	---

Adjunto se remite a las delegaciones una nota de orientación de la Presidencia sobre el asunto de referencia, con vistas al cambio de impresiones que tendrá lugar en el Consejo de Empleo, Política Social, Sanidad y Consumidores (Consejo EPSCO) del 9 de marzo de 2026.

Nota de orientación para el cambio de impresiones sobre el
Semestre Europeo de 2026 - De la innovación al empleo de calidad: el uso de la IA para
reforzar el empleo de calidad y los derechos de los trabajadores

Contexto: el futuro mercado laboral y el Semestre Europeo

Como se ha demostrado en informes recientes, durante muchos años el crecimiento de la productividad en toda Europa ha ido a la zaga del de otras regiones. Si bien existen factores estructurales e históricos que explican esta situación, una razón importante del aumento de esta brecha en los últimos años es que Europa se ha quedado fuera del auge de la transformación digital. Además, a menos que se lleven a cabo reformas importantes para permitir que las empresas jóvenes se expandan y que un número mayor de jóvenes talentos permanezcan en Europa, el continente seguirá quedándose rezagado.

Para hacer posibles estas importantes reformas, se necesita un mercado laboral más resiliente y un entorno de inversión más dinámico. La investigación económica, en particular los trabajos de Sir Christopher Pissarides sobre la adecuación entre la demanda y la oferta de empleo y los cambios estructurales, pone de relieve que los resultados económicos no están determinados únicamente por la tecnología, sino que dependen también de factores como la estructura institucional de la economía, su capital humano y las capacidades que ofrece para una colaboración constructiva entre los sectores público y privado. Cuando falta alguno de estos factores, surgen obstáculos que dificultan el vínculo entre tecnología y productividad y que se conocen colectivamente como fricciones que afectan al funcionamiento del mercado laboral. Europa debe actuar con rapidez para reducir estas fricciones. La inteligencia artificial (IA), con sus capacidades cada vez mayores, abre nuevas oportunidades para las inversiones productivas y para hacer un mejor uso del capital humano. Que este proceso produzca una creación dinámica de empleo con una mayor productividad o una pérdida de puestos de trabajo y un mayor estancamiento respecto de nuestros competidores dependerá de lo bien que administremos nuestro ecosistema digital, de las reformas institucionales necesarias, de la puesta al día de nuestros sistemas de capacidades y de la velocidad a la que los trabajadores puedan cambiar a nuevas funciones.

La eficacia de las inversiones en IA depende del desarrollo de nuevas competencias y capacidades que permitan a las personas trabajar de forma productiva con sistemas de IA. Como se destaca en la Recomendación sobre el Capital Humano¹, para lograr esa mezcla de capacidades se necesita una inversión coordinada en formación profesional, educación superior y aprendizaje permanente. Al mismo tiempo, a medida que los sistemas de IA son cada vez más capaces y las empresas adquieren experiencia a la hora de integrarlos en sus operaciones, pueden producirse efectos de sustitución de empleos y pueden aumentar de forma desproporcionada las ganancias de productividad de los trabajadores altamente cualificados, lo que podría incrementar la desigualdad de ingresos. Para responder a estas dinámicas se necesitan respuestas institucionales claras y coordinadas.

En este contexto, el Semestre proporciona un marco para coordinar las reformas estructurales que reducen las fricciones en el mercado laboral, mejoran la adecuación entre la demanda y la oferta de empleo y apoyan la movilidad, el reciclaje profesional y la creación de empleo. Al alinear los planes fiscales-estructurales con las prioridades sociales y laborales, el Semestre puede contribuir a garantizar que la innovación se traduzca en un crecimiento sostenible e inclusivo.

IA, organización del trabajo y empleo de calidad

La utilización creciente de la IA y otras tecnologías digitales avanzadas en el lugar de trabajo no puede evaluarse únicamente desde el punto de vista de la productividad. Los sistemas tecnológicos están integrados en las decisiones organizativas, los modelos de gestión de recursos humanos y las estrategias empresariales más amplias. La teoría económica sugiere que la innovación que fomenta la productividad genera ganancias de empleo duraderas cuando va acompañada de inversiones complementarias en capacidades y está respaldada por instituciones eficaces del mercado laboral.

¹ Recomendación de RECOMENDACIÓN DEL CONSEJO sobre el capital humano en la Unión Europea (ST 15278/25).

El marco jurídico de la UE ofrece salvaguardias importantes. El Reglamento de Inteligencia Artificial² establece obligaciones para los sistemas de IA de alto riesgo, como los utilizados en la contratación, la gestión de los trabajadores y la evaluación del rendimiento. El Reglamento General de Protección de Datos³ y el acervo vigente en materia de Derecho laboral —incluida la legislación sobre condiciones laborales transparentes y previsibles, salud y seguridad en el trabajo y equilibrio entre la vida profesional y la vida privada— refuerzan aún más el arsenal normativo de la UE en este ámbito. Pueden seguir siendo necesarias medidas legislativas específicas para garantizar que se protege efectivamente a los trabajadores, y todo el mundo, incluidas las empresas, puede beneficiarse de la adopción de la IA y otras tecnologías digitales avanzadas. La aplicación efectiva sigue siendo esencial para defender el principio del control humano, prevenir la discriminación algorítmica y mantener la confianza.

La creación de empleo de calidad es una prioridad importante que se destaca en la Hoja de Ruta para el Empleo de Calidad⁴ presentada por la Comisión Europea en diciembre de 2025. Cuando los marcos institucionales permiten un reparto equitativo de las ganancias, una mayor productividad puede traducirse en mejores salarios y mejores condiciones de trabajo. Sin esos marcos, existe el riesgo de que el cambio tecnológico agrave las desigualdades y refuerce la segmentación del mercado laboral. Por lo tanto, el reto no es saber si deben adoptarse innovaciones tecnológicas como la IA, sino cómo adaptar su desarrollo y uso para que refuercen la calidad del empleo, la cohesión social y la competitividad europea.

² Reglamento (UE) 2024/1689 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 13 de junio de 2024, por el que se establecen normas armonizadas en materia de inteligencia artificial y por el que se modifican los Reglamentos (CE) n.º 300/2008, (UE) n.º 167/2013, (UE) n.º 168/2013, (UE) 2018/858, (UE) 2018/1139 y (UE) 2019/2144 y las Directivas 2014/90/UE, (UE) 2016/797 y (UE) 2020/1828 (Reglamento de Inteligencia Artificial).

³ Reglamento (UE) 2016/679 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 27 de abril de 2016, relativo a la protección de las personas físicas en lo que respecta al tratamiento de datos personales y a la libre circulación de estos datos y por el que se deroga la Directiva 95/46/CE (Reglamento General de Protección de Datos).

⁴ Comunicación de la Comisión al Parlamento Europeo, al Consejo, al Comité Económico y Social Europeo y al Comité de las Regiones, titulada «Hoja de Ruta para el Empleo de Calidad», COM(2025) 944, 4.12.2025.

Capacidades orientadas al futuro, información sobre el mercado laboral y transiciones

En la reunión informal de ministros de Empleo y Asuntos Sociales celebrada el 13 de febrero bajo la Presidencia chipriota, los ministros subrayaron que las transiciones ecológica y digital están reconfigurando profundamente las estructuras ocupacionales y los requisitos en materia de capacidades. La mejora de las capacidades y el reciclaje profesional continuos deben ser una característica permanente de los mercados laborales europeos en vez de una respuesta excepcional a las crisis.

La IA puede mejorar el funcionamiento del mercado laboral. Las herramientas avanzadas de información sobre el mercado laboral mejoran la previsión de las necesidades en materia de capacidades, detectan cuellos de botella y apoyan políticas de formación específicas. Al mejorar la calidad y la puntualidad de la información, esas herramientas reducen las fricciones de búsqueda y aceleran las transiciones de sectores en declive a sectores en expansión.

Sin embargo, las transiciones rara vez se producen automáticamente. Las pruebas demuestran que los trabajadores sustituidos por los cambios tecnológicos pueden sufrir un desempleo prolongado o pérdidas salariales duraderas sin un apoyo adecuado. Por lo tanto, unas políticas activas del mercado de trabajo, servicios públicos de empleo eficaces y medidas de protección social específicas son complementos indispensables de las estrategias de innovación.

El diálogo social y la negociación colectiva también desempeñan un papel clave en la gestión de la transformación tecnológica. Permiten soluciones negociadas a nivel sectorial y de la empresa, apoyan los usos responsables de la gestión algorítmica y contribuyen a una distribución justa de los aumentos de productividad. Unas instituciones fuertes reducen la incertidumbre y aumentan la aceptación del cambio. Esto ha quedado de relieve también en el dictamen del Comité Económico y Social Europeo (CESE), redactado por invitación de la Presidencia chipriota, sobre la cuestión de la mejora de la calidad del empleo y las condiciones de trabajo mediante la introducción y la promoción de herramientas conexas (incluida la IA) y el refuerzo del diálogo social y la negociación colectivaⁱ.

Iniciativas futuras y coherencia de las políticas

El acto legislativo sobre empleo de calidad y el paquete de movilidad laboral justa, que ya se han anunciado, pueden ayudar a reducir la segmentación del mercado laboral, fortalecer la aplicación y apoyar la convergencia al alza entre los Estados miembros.

La coherencia de las políticas será decisiva. Las estrategias industriales y de innovación deben estar en consonancia con las reformas laborales y las políticas en materia de capacidades. Las medidas que estimulen la inversión en IA deben ir acompañadas de iniciativas que faciliten la movilidad de los trabajadores, promuevan el aprendizaje permanente y salvaguarden los derechos fundamentales. Esta metodología integrada refleja tanto los datos económicos como los principios básicos del modelo social europeo.

Función de la formación EPSCO en el Semestre Europeo

Los ministros de Empleo, Política Social, Sanidad y Consumidores (EPSCO) desempeñan un papel fundamental a la hora de garantizar que se integran plenamente las consideraciones laborales y sociales en el Semestre. El Consejo EPSCO puede diseñar, mediante orientaciones estratégicas, revisiones entre pares y recomendaciones específicas por países, reformas que mejoren el dinamismo del mercado laboral a la vez que se mantiene la equidad y la cohesión.

En el ciclo del Semestre de 2026, el Consejo EPSCO tiene la oportunidad de contribuir a los debates y de orientarlos hacia un enfoque equilibrado en el que la innovación, la implantación de la IA y la competitividad estén en sintonía con el empleo de calidad, un diálogo social sólido y unas instituciones robustas. De esta manera, la transformación tecnológica de Europa puede reforzar no solo los resultados económicos, sino también la cohesión social y la confianza.

Preguntas para el debate

1. ¿De qué modo puede el Semestre apoyar mejor las reformas que reducen las fricciones del mercado laboral y mejoran la adecuación entre la demanda y la oferta de empleo en el contexto de las transformaciones impulsadas por la IA?
 2. ¿Qué medidas adicionales son necesarias a escala nacional y de la UE para garantizar que la adopción de la IA en el lugar de trabajo refuerce los derechos de los trabajadores e impulse la convergencia social al alza?
-

ⁱ En el dictamen exploratorio, que se adoptará en el pleno del CESE de los días 18 y 19 de marzo de 2026, se destaca la función central del diálogo social y la negociación colectiva a todos los niveles, así como la cooperación estructurada entre la Oficina Europea de Inteligencia Artificial, la Comisión Europea y los interlocutores sociales, para garantizar que la implantación de la IA contribuya a una transición digital justa, inclusiva y competitiva, teniendo sistemáticamente en cuenta las dimensiones de género, generación y vulnerabilidad y las necesidades de las pymes.