

Bruselas, 6 de junio de 2025
(OR. en)

9417/25

SOC 316
EMPL 200
ECOFIN 602
EDUC 183
GENDER 95
SAN 308

NOTA

De:	El Comité de Empleo
A:	Comité de Representantes Permanentes/Consejo
Asunto:	Dictamen del Comité de Empleo sobre las dimensiones de la calidad del empleo
	- <i>Presentación de la presidencia del Comité de Empleo</i>

Adjunto se remite a las delegaciones el dictamen de referencia, con miras a su presentación en la sesión del Consejo de Empleo, Política Social, Sanidad y Consumidores (EPSCO) del 19 de junio de 2025.



5 de junio de 2025

Dictamen del Comité de Empleo sobre las dimensiones de la calidad del empleo

1. Contexto

El Comité de Empleo (COEM) espera con interés la próxima iniciativa de una *Hoja de ruta para el empleo de calidad* que presentará la Comisión Europea a finales de 2025. En consonancia con la Agenda Estratégica 2024-2029, el Consejo Europeo hizo en abril de 2024 un llamamiento en favor de que se aplicara, en todos los ámbitos de actuación, un enfoque integrado con el fin de aumentar la productividad y el crecimiento sostenible e integrador en toda Europa. Ello debe implicar que se fomente el empleo de calidad, mediante la aceleración a través de un diálogo social reforzado de la consecución de los objetivos principales de 2030, una mayor participación en el mercado laboral, así como el reciclaje y el perfeccionamiento profesionales y el aprendizaje permanente, y con vistas a abordar la escasez de capacidades y de mano de obra en el marco de las tendencias demográficas actuales¹. La Declaración de Budapest, firmada por los dirigentes de la UE en noviembre de 2024², acogía con satisfacción el Informe Draghi sobre el futuro de la competitividad europea, en el que se señalaba que crear empleo de calidad y solventar la escasez de mano de obra son medidas facilitadoras importantes para mejorar el modelo de innovación de la UE³. En el contexto del Semestre Europeo, las últimas orientaciones en materia de empleo, adoptadas por el Consejo en diciembre de 2024, ya subrayan que los Estados miembros deben facilitar y apoyar la inversión en la creación de empleos de calidad⁴.

¹ [Conclusiones del Consejo Europeo](#), 18 de abril de 2024.

² [Declaración de Budapest sobre el Nuevo Pacto para la Competitividad Europea](#), 8 de noviembre de 2024.

³ Véanse, en particular, los [capítulos 1 y 2 de la parte A](#) y las [secciones 2.1 y 2.2 de la parte B](#) del Informe Draghi, 9 de septiembre de 2024.

⁴ [Decisión \(UE\) 2024/3134 del Consejo](#), de 2 de diciembre de 2024, relativa a las orientaciones para las políticas de empleo de los Estados miembros.

Fomentar la calidad del empleo es fundamental para cumplir el compromiso de la UE en favor de una economía social de mercado altamente competitiva, tendente al pleno empleo y al progreso social (artículo 3 del TUE). La creación de empleos de calidad y el desarrollo de una mano de obra altamente cualificada también son factores clave para la competitividad y el crecimiento de la UE, ya que aumentan la productividad y el potencial de resiliencia de la Unión y refuerzan la especialización en sectores de alto valor añadido. Los principios del pilar europeo de derechos sociales hacen hincapié en la necesidad de garantizar salarios y condiciones de trabajo justos, al tiempo que se fomenta la igualdad de oportunidades y se protege a las personas de los riesgos sociales. Una mano de obra cualificada y motivada a lo largo de la vida laboral está en mejores condiciones para satisfacer las demandas de un mercado laboral en rápida transformación y marcado por las transiciones ecológica y digital, lo que exige que los trabajadores dispongan de las capacidades que se necesitan en la economía verde y apoyen la adopción constante de nuevas tecnologías. Además, dado que el envejecimiento de la población va a reducir la población en edad laboral de la UE en las próximas décadas, aumentando la calidad del empleo se puede mejorar la transición laboral y la participación en el mercado laboral y contribuir a prolongar la vida laboral, garantizando así que las empresas puedan acceder al talento que necesitan para seguir siendo competitivas a escala mundial, y beneficiando también a los trabajadores y a la sociedad en su conjunto. Las iniciativas en todos los niveles, desde el nivel local hasta el nacional y el europeo, pueden contribuir a garantizar empleos de calidad. Habida cuenta de nuestro compromiso en favor de la competitividad de la UE, deben valorarse detenidamente la proporcionalidad y la subsidiariedad de las nuevas iniciativas. Además, cualquier iniciativa a escala de la UE debe tener debidamente en cuenta la diversidad de los sistemas nacionales y el papel y la autonomía de los interlocutores sociales.

A principios de 2025, partiendo de trabajos anteriores realizados por el Comité de Empleo y su Grupo de Indicadores (GI), el Comité reflexionó sobre la necesidad de conceptualizar mejor las dimensiones de la «calidad del empleo» a la luz del contexto socioeconómico actual⁵. Sobre la base de las dimensiones estratégicas que se enumeran en el presente dictamen y se resumen en el anexo, se invita al GI a que actualice el marco de seguimiento vigente a más tardar en el primer trimestre de 2026, con el fin de determinar los indicadores más adecuados para medir las dimensiones estratégicas de la calidad del empleo, en cooperación con el Subgrupo sobre Indicadores del Comité de Protección Social en lo relativo a la dimensión sobre la protección social. Se invita a la Comisión a que tenga en cuenta el presente dictamen en la preparación de la próxima *Hoja de ruta para el empleo de calidad* y del nuevo *Plan de Acción del Pilar Europeo de Derechos Sociales* que se presentarán a finales de año.

2. Dimensiones clave de la calidad del empleo

La calidad del empleo es un concepto multidimensional que abarca diversos factores que conforman el bienestar y los derechos de las personas en el lugar de trabajo y repercute en los resultados económicos y sociales en lo que se refiere a productividad, competitividad, ingresos y cohesión social. Se ve influida por los cambios estructurales en el mercado laboral, —entre ellos la creciente digitalización del trabajo, la ecologización de la economía, la evolución de los contratos y las formas de trabajo o la evolución de las culturas laborales— y los valores y objetivos sociales en el sentido más amplio, como la no discriminación y la igualdad de oportunidades. Estas dinámicas afectan a aspectos tradicionales de la calidad del empleo, como los salarios, las condiciones laborales, la seguridad laboral y el acceso a la protección social, pero también a consideraciones como la conciliación entre vida profesional y vida privada, el estrés y los riesgos psicosociales, la autonomía, el acceso a oportunidades de formación y desarrollo profesional, así como la dinámica de negociación colectiva. Más recientemente, los avances tecnológicos han alterado la naturaleza del trabajo al introducir nuevas formas de automatización de tareas, modelos de trabajo a distancia e híbridos, la inteligencia artificial y la gestión algorítmica, todo lo cual también afecta a las modalidades de la jornada laboral, a la autonomía de los trabajadores y a las capacidades necesarias para desempeñar sus tareas, añadiendo este aspecto adicional a las consideraciones relativas a la calidad del empleo. Al mismo tiempo, las tecnologías digitales avanzadas, como la inteligencia artificial, también pueden capacitar a los trabajadores y, por tanto, aumentar el bienestar y la calidad del empleo de las personas.

⁵ Tras haber mantenido una serie de debates en años anteriores, en 2013 el GI acordó añadir un módulo sobre la calidad del empleo en el marco de evaluación conjunto (MEC) que contenía un conjunto de indicadores pertinentes. El módulo se incluyó en la [edición de 2017 del Indicador de resultados en materia de empleo \(IRE\)](#).

La calidad del empleo podría verse afectada asimismo por las dificultades para garantizar el cumplimiento de la legislación laboral, también en el contexto de la movilidad laboral. Tener la capacidad de detectar los casos de incumplimiento, fraude y abuso, así como aumentar la capacidad de las inspecciones de trabajo nacionales y mejorar la cooperación transfronteriza con estas, especialmente en los ámbitos de la subcontratación, los intermediarios y el empleo a través de agencias, es fundamental para mejorar las condiciones de vida y de trabajo de los nacionales de la UE y de terceros países, también por lo que respecta a la eliminación del trabajo no declarado y el trabajo infradeclarado. Es importante proporcionar asesoramiento y apoyo a los trabajadores, también a los trabajadores móviles de la UE y a los nacionales de terceros países, para que puedan hacer valer eficazmente sus derechos. La calidad del empleo también puede verse en entredicho durante los procesos de reestructuración, en los que la anticipación y la gestión del cambio, así como el diálogo social y la negociación colectiva, son esenciales para garantizar transiciones justas y que se salvaguarden y se creen puestos de trabajo de calidad.

En este contexto, conceptualizar la calidad del empleo requiere de un marco que recoja factores de larga duración y emergentes. Sobre la base de los debates mantenidos recientemente en el COEM, al evaluar la calidad del empleo en el mercado laboral actual deben ser especialmente pertinentes las siguientes dimensiones políticas:

- ***Unos ingresos adecuados, unos salarios y condiciones laborales justos, el desarrollo de capacidades, la evolución profesional y la seguridad en el empleo son elementos independientes que, en combinación, crean un ciclo virtuoso de empoderamiento personal, productividad y crecimiento económico.***
 - i. Cuando los trabajadores obtienen unos ingresos adecuados y unos salarios justos que reflejan el valor de su trabajo, consiguen un mayor sentimiento de valía personal, pero también más incentivos para seguir desarrollando sus capacidades y adquirir una formación de calidad, incluso dentro de la jornada laboral, lo que tiene otros efectos positivos en su productividad y evolución profesional, en particular para las personas con bajas cualificaciones. Unas estructuras retributivas y unos sistemas de reconocimiento y recompensa justos mejoran la motivación y la satisfacción en el trabajo. Contar con trabajadores cualificados también puede facilitar que las empresas aumenten su productividad potenciando la innovación (por ejemplo, invirtiendo en nuevos equipos y nuevas tecnologías) en lugar de reduciendo los costes laborales. El desarrollo de las capacidades de los trabajadores es un factor clave para el uso productivo de tecnologías digitales avanzadas, como la inteligencia artificial. A su vez, el crecimiento constante de la productividad favorece el crecimiento sostenible de los salarios.

- ii. La seguridad en el empleo —también frente al riesgo de empleo a tiempo parcial involuntario y con miras a garantizar la transición hacia contratos por tiempo indefinido— y una protección social adecuada refuerzan este ciclo, pues reducen el riesgo de desempleo y la incertidumbre o variabilidad de los ingresos de los trabajadores. También pueden procurar una mayor motivación para participar en actividades de formación y desarrollo de capacidades debido a que ofrecen mayores perspectivas de progreso profesional y aminoran la ansiedad generada por la vulnerabilidad económica.
 - iii. Este ciclo —en el que unos ingresos adecuados y unos salarios justos, las oportunidades de formación de calidad y la seguridad laboral impulsan el desarrollo de capacidades, la mejora de la empleabilidad y la evolución profesional— potencia la satisfacción individual y puede contribuir a un crecimiento económico más inclusivo y sostenible. Lo consigue, en particular, mediante una mano de obra más motivada, productiva y dinámica, acorde con la necesidad de facilitar su reasignación hacia sectores en rápida expansión y de adaptarse a la evolución adoptando tecnologías emergentes en una economía altamente competitiva.
- **Un entorno de trabajo seguro y saludable, en combinación con el bienestar en el trabajo, unas modalidades óptimas de jornada laboral, la conciliación entre vida profesional y vida privada y la autonomía en el trabajo, forman las bases del desarrollo personal y profesional y del éxito organizativo.**
 - i. La aplicación rigurosa de las normas en materia de salud y de seguridad en el trabajo protege a todas las personas a lo largo del ciclo de su vida laboral de los riesgos laborales, de los accidentes laborales y de los riesgos para la salud a largo plazo (como la exposición a sustancias nocivas o a condiciones meteorológicas extremas), mientras que las medidas globales encaminadas a prevenir el acoso y gestionar los riesgos psicosociales protegen en mayor medida la salud mental en el trabajo.

- ii. Cuando la jornada de trabajo está estructurada para favorecer la previsibilidad en los horarios, una flexibilidad adecuada para los trabajadores y el derecho a la desconexión, los trabajadores están en mejores condiciones para mantener el equilibrio entre las responsabilidades profesionales y su vida personal. Además, conceder a los empleados autonomía y flexibilidad en cuanto al modo en que gestionan sus tareas favorece la creatividad y la responsabilidad, lo que puede mejorar aún más su satisfacción laboral y su productividad al sufrir un nivel de estrés más bajo. A la luz de los avances tecnológicos, también en el contexto de la gestión algorítmica, es esencial seguir garantizando que el seguimiento y la vigilancia respeten plenamente los derechos de los trabajadores.
- iii. Estos factores entrelazados contribuyen a reducir el absentismo, los accidentes laborales y la incidencia del síndrome de desgaste profesional, lo que, a su vez, puede reducir el gasto público en sanidad y generar en todas las etapas del ciclo de vida laboral entornos de trabajo más propicios a la innovación y al crecimiento de la productividad.
- ***La representación de los intereses colectivos, la igualdad de género y la igualdad de oportunidades, y la transición del trabajo no declarado y del trabajo infradeclarado al empleo formal son factores horizontales fundamentales para crear un mercado laboral justo e inclusivo que reconozca y recompense las aportaciones de todas las personas.***
 - i. La negociación colectiva y el diálogo social requieren de interlocutores sociales fuertes e independientes. Los derechos de los trabajadores y de sus representantes a la información, la consulta y la participación son esenciales para favorecer una adaptación inclusiva a los retos actuales y futuros del mercado laboral europeo, para que así puedan desempeñar un papel activo en la anticipación y la gestión de las transiciones digital y ecológica y contribuir a una distribución equitativa de los beneficios económicos derivados del aumento de la productividad a través de la negociación colectiva. Una representación colectiva eficaz de los intereses y la participación de los trabajadores es fundamental para facilitar todos los aspectos que caracterizan a los empleos de calidad.

- ii. Garantizar la igualdad de género y la igualdad de oportunidades —con independencia de la trayectoria y las características personales— permite que todas las personas accedan a empleos de calidad y permanezca en estos y avancen en sus carreras profesionales sin temor a la discriminación (por ejemplo, por motivos de género, edad, discapacidad, origen étnico, religión u orientación sexual), todo ello con igualdad de retribución para un mismo trabajo, e igualdad de oportunidades en lo que se refiere al crecimiento profesional y personal. Ello además conlleva adaptar los lugares de trabajo para que sean accesibles e inclusivos para las personas con discapacidad, garantizando así que todos los trabajadores puedan participar y contribuir plenamente, con el objetivo último de promover un lugar de trabajo y una sociedad más dinámicos e inclusivos.
 - iii. Además, cuando los trabajadores afectados por el trabajo no declarado o infradeclarado pasan de la economía informal a la economía formal, acceden a la seguridad jurídica, al derecho a la representación, a prestaciones de protección social, a unos ingresos adecuados y a una remuneración justa, mejorando así su seguridad financiera personal y su propia dignidad. Desde el punto de vista social, esta transición garantiza el acceso a un régimen jurídico y unos ingresos fiscales mejores, lo que fomenta una sociedad más equitativa.
 - iv. Estas dimensiones también pueden generar confianza tanto en los empleadores como en las instituciones públicas, fomentando así una mayor cohesión social, además de un mercado laboral resiliente.
- **El grado y el tipo de protección social a la que pueden acceder las distintas formas de empleo son parte integral de la calidad del empleo. Los empleos de calidad también ayudan a prevenir la pobreza de los empleados, en particular mediante la concesión de prestaciones vinculadas al trabajo, cuando proceda.**
- i. La protección social garantiza la seguridad de ingresos y el acceso a servicios en caso de desempleo involuntario, enfermedad, permiso por cuidados, accidentes laborales, enfermedad laboral y discapacidad, así como para los trabajadores jubilados y familiares sobrevivientes.

- ii. Todo el mundo necesita de protección social en algún momento de su vida laboral o después. Sin embargo, en la práctica, no todas las personas que forman parte de la población activa pueden contribuir a la protección social y acceder a ella, ya que es posible que les amparen derechos concebidos de manera tradicional para las relaciones laborales convencionales. Los trabajadores por cuenta propia o las personas con empleos atípicos pueden carecer de una cobertura adecuada, dependiendo del contexto específico de cada país. Tener acceso a sistemas de pensiones adecuados y sostenibles es fundamental para mantener el nivel de vida y prevenir la pobreza en la vejez y, como tal, también es una de las dimensiones de la calidad del empleo. Por lo tanto, en los regímenes de pensiones relacionados con los ingresos, es esencial que todos los trabajadores, también los trabajadores por cuenta propia, puedan adquirir derechos suficientes a lo largo de su carrera profesional. Para ayudar a las personas que no están suficientemente cubiertas por los regímenes de seguridad social y quedan expuestas a una mayor inseguridad de ingresos, es importante subsanar las deficiencias en materia de cobertura formal y garantizar que puedan acumular y acceder a derechos de protección social. Los regímenes deben proporcionar un nivel de ayuda adecuado, de manera oportuna y de conformidad con las circunstancias nacionales, y ofrecer al mismo tiempo un nivel de vida digno y unos ingresos de sustitución apropiados. Además, debe fomentarse la transparencia y la simplificación y promover que se facilite la preservación, la acumulación y la transferibilidad de derechos.
- iii. Prestar apoyo en forma de prestaciones vinculadas al empleo en caso necesario a las personas con empleos de baja intensidad laboral también puede hacer que el trabajo resulte más atractivo, pues ello supone un complemento temporal a los ingresos mediante ayudas a la renta, especialmente durante períodos breves de empleo.
- iv. Además de la acumulación de derechos de protección social y la disponibilidad de ayudas a la renta, el acceso a servicios de capacitación adecuados y asequibles es fundamental para promover la participación en el mercado laboral. Servicios como la atención sanitaria preventiva —incluida la salud mental—, la atención a la infancia, los cuidados de larga duración y los programas de bienestar son dimensiones importantes de la calidad del empleo, que también pueden recibir apoyo a través de prestaciones a los empleados.

3. Próximas etapas

Promover de la calidad del empleo puede fortalecer la economía social de mercado de la UE, tanto a través del apoyo a la aplicación del pilar europeo de derechos sociales como mediante el impulso de la productividad, lo que hará que los trabajadores y las empresas puedan prosperar en el contexto de una economía mundial competitiva. Proseguir la mejora del empleo de calidad de acuerdo con las dimensiones políticas expuestas en el presente dictamen beneficiaría a los trabajadores y al conjunto de la sociedad y también podría aumentar el atractivo del mercado laboral de la UE para el talento de dentro y de fuera de la Unión, lo que es fundamental en el contexto del cambio demográfico, la escasez de mano de obra y la competencia mundial en materia de capacidades. Dado que en los próximos meses se publicarán un *Plan de Acción del Pilar Europeo de Derechos Sociales* y una *Hoja de ruta para el empleo de calidad*, el COEM espera con interés debatir futuras iniciativas de la UE que promuevan la calidad del empleo y está dispuesto, junto con sus subgrupos, a apoyar al Consejo y a la Comisión en la coordinación de estos esfuerzos, entre otros medios ultimando un marco sólido de seguimiento de la calidad del empleo en el contexto del Semestre Europeo. Al mismo tiempo, las nuevas iniciativas y acciones deben diseñarse de manera integrada, con vistas a maximizar su valor añadido, teniendo en cuenta su complementariedad con las políticas existentes de la UE y reduciendo al mínimo la carga administrativa innecesaria.

Anexo — Marco actualizado sobre las dimensiones de la calidad del empleo

[Las actualizaciones del marco actual de 2017 del Comité de Empleo aparecen subrayadas]

- i. Ingresos adecuados y salarios justos
 - ii. Seguridad del empleo y de la carrera profesional
 - iii. Desarrollo de capacidades y evolución profesional
 - iv. Empleabilidad
 - v. Seguridad y salud en el trabajo
 - vi. Bienestar en el lugar de trabajo
 - vii. Jornada laboral
 - viii. Autonomía
 - ix. Representación y organización de intereses colectivos
 - x. Conciliación entre vida familiar y vida profesional
 - xi. Igualdad de género e igualdad de oportunidades
 - xii. Protección social
 - xiii. Trabajo no declarado o infradeclarado como forma de trabajo que debe suprimirse
-