OBSERVATORIO
Seguimiento de Indicadores de Empleo en el marco del Pilar Europeo de Derechos Sociales

N°34 , 2025

NIPO 117-20-017-7

ÍNDICE

PILAR EUROPEO DE DERECHOS SOCIALES

Introducción 3

Plan de Acción del Pilar Europeo de Derechos Sociales. Objetivos Principales 5

Plan de Acción del Pilar Europeo de Derechos Sociales. Objetivos Secundarios 7

SEMESTRE EUROPEO

Introducción 10

Joint Employment Report (JER) 13

Tendencias Clave del Mercado Laboral 14

Orientaciones de Empleo

Introducción 23

Acciones de los Estados miembros 24

Social Convergence Framework

Introducción 26

Contexto Europeo 27

España 30

Recomendaciones Específicas por País (CSRs) 33

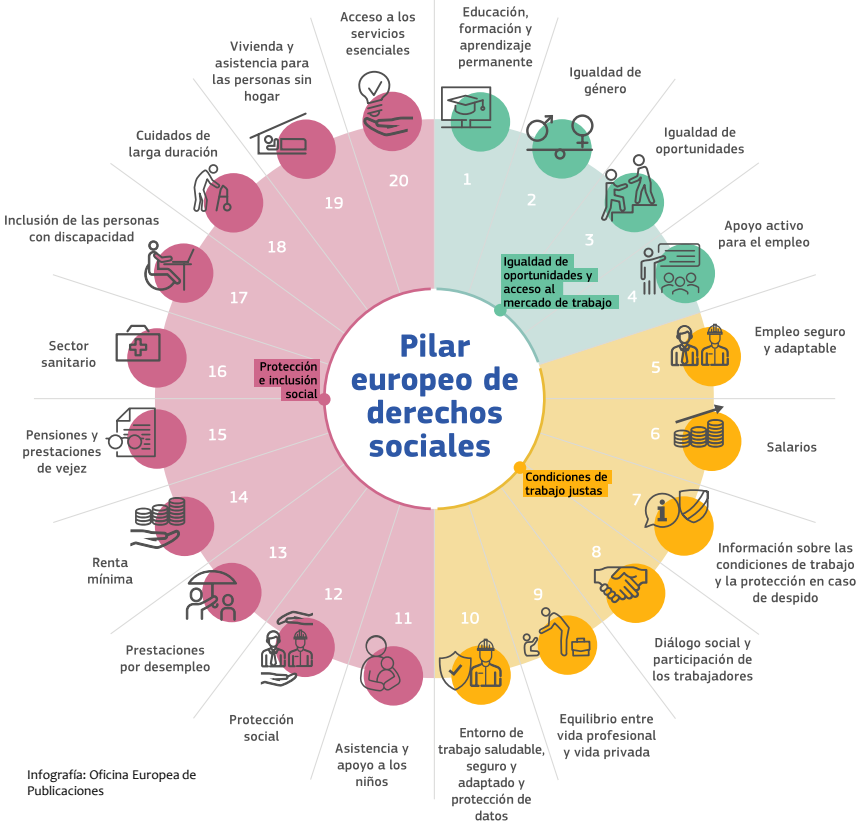
El Pilar Europeo de Derechos Sociales y su Plan de Acción

- El Parlamento Europeo, el Consejo de la Unión Europea y la Comisión Europea proclamaron el **Pilar Europeo de Derechos Sociales** (PEDS) en noviembre de 2017, en la **Cumbre Social en favor del empleo justo y el crecimiento de Gotemburgo**.

- El PEDS —cuya finalidad es ofrecer unas mejores condiciones de vida y de trabajo en la Unión Europea (UE)— establece veinte principios y derechos clave, que se enmarcan en tres bloques temáticos:

  - Igualdad de oportunidades y acceso al mercado laboral (capacidades, educación y aprendizaje permanente, igualdad de oportunidades, igualdad de género y apoyo activo para el empleo);
  - Condiciones de trabajo justas (por ejemplo, un empleo seguro y adaptable, sueldos justos, información sobre las condiciones de trabajo y protección en caso de despido, diálogo social y equilibrio entre la vida profesional y privada);
  - Protección e inclusión social (por ejemplo, atención a la infancia, renta mínima, prestaciones por desempleo, inclusión de las personas con discapacidad, asistencia para las personas sin hogar, acceso a servicios esenciales, sanidad y cuidados de larga duración).

- Estos principios están orientados a conseguir una Europa social fuerte, justa, inclusiva y llena de oportunidades en el siglo XXI, con unos mercados laborales más justos y que funcionen mejor, así como unas redes de protección social adecuadas.



- En 2021, la Comisión impulsó el **Plan de Acción del Pilar Europeo de Derechos Sociales** (PAPEDS), que establece iniciativas concretas para lograr los objetivos del PEDS. El plan establece tres objetivos principales para la UE, que deben cumplirse en el horizonte 2030:

  - al menos el **78%** de la población de entre 20 y 64 años debe tener **empleo**.
  - al menos el **60%** de los adultos debe participar en **actividades de formación** cada año.
  - el número **de personas en riesgo de pobreza o exclusión social** debe **reducirse en, al menos, 15 millones**.

- Además, el plan identifica una serie de acciones que deben llevarse a cabo en los ámbitos de la mejora del empleo, las competencias, la igualdad, la protección social y la inclusión.

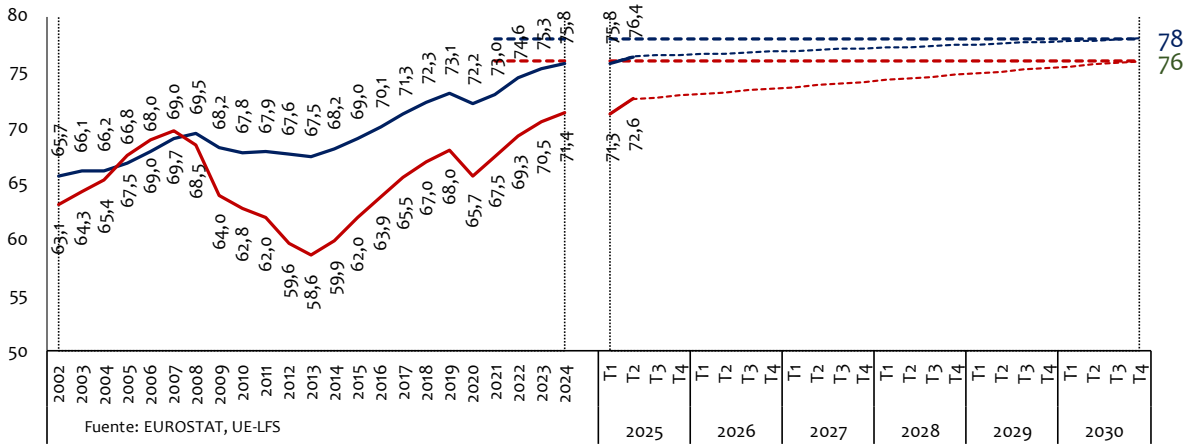
- En el marco de la **Cumbre Social de Oporto** de mayo de 2021, se suscribieron los tres objetivos principales para 2030 establecidos en el PAPEDS, en el denominado **Compromiso Social de Oporto**. La realización del PEDS es un esfuerzo conjunto de las instituciones de la UE, las autoridades nacionales, regionales y locales, los interlocutores sociales y la sociedad civil. En el marco de los objetivos UE, los Estados miembros establecieron sus propias metas en el horizonte 2030.

El Social Scoreboard

- El PEDS sirve como marco de referencia para supervisar el resultado de las políticas sociales y de empleo de los Estados miembros de la UE, mediante un cuadro de indicadores sociales y de empleo denominado Social Scoreboard.
- Tras su primera aplicación en el **Joint Employment Report (JER)** de 2018 y en los informes país de ese mismo año, el Social Scoreboard se ha integrado en el Semestre europeo como herramienta para la implementación del PEDS. En 2021, y en consonancia con el impulso al PAPEDS, la Comisión propuso una actualización de los indicadores del Social Scoreboard para el refuerzo del seguimiento de los progresos hacia los principios del pilar, así como para una mejor supervisión de las líneas de actuación definidas en el PAPEDS. La propuesta, de actualización conciliaba también el cuadro de indicadores con los Objetivos de Desarrollo Sostenible de Naciones Unidas.
- Actualmente, el Social Scoreboard consiste en una serie de indicadores primarios y secundarios, distribuidos a su vez en las tres dimensiones del pilar, que permiten el seguimiento de los Estados miembros a través de las tres dimensiones principales definidas en el PEDS, esto es, la **igualdad de oportunidades y acceso al mercado laboral, condiciones de trabajo justas y protección e inclusión social**.

IGUALDAD DE OPORTUNIDADES		CONDICIONES DE TRABAJO JUSTAS		PROTECCIÓN E INCLUSIÓN SOCIAL	
Principales	**Secundarios**	**Principales**	**Secundarios**	**Principales**	**Secundarios**
Porcentaje de personas que abandonan prematuramente la educación y la formación	Participación de adultos en el aprendizaje en las últimas 4 semanas	Tasa de empleo	Tasa de actividad	Tasa de riesgo de pobreza o exclusión social (AROPE)	Carencias graves en la vivienda (propietarios e inquilinos)
Nivel de capacidades digitales de los ciudadanos	Titulados en educación terciaria	Tasa de desempleo	Tasa de desempleo juvenil	Tasa de riesgo de pobreza o exclusión social de menores	Gasto público (protección social, sanidad y educación)
Proporción de jóvenes que ni estudian, ni trabajan, ni reciben formación	Brecha de género en el empleo a tiempo parcial	Tasa de desempleo de larga duración	Empleo en el puesto actual por duración	Impacto de las transferencias sociales (distintas de las pensiones) en la reducción de la pobreza	Tasa de reemplazo de pensiones
Brecha de género en el empleo	Brecha salarial entre hombres y mujeres, sin ajustar	Crecimiento de la renta bruta disponible de los hogares per cápita	Tasas de transición de los contratos temporales a indefinidos	Brecha de empleo entre las personas con y sin discapacidad	Gastos directos en asistencia sanitaria
Ratio de distribución de la renta por quintiles (S80/S20)			Tasa de pobreza de los ocupados	Sobrecoste de la vivienda	Años de vida saludable a los 65 años: hombres y mujeres
				Niños menores de 3 años en guarderías oficiales	
				Necesidades de cuidados médicos no satisfechas declaradas	

Tasa de Empleo (20-64 años): Evolución, Objetivos 2030 y Proyecciones (%)



**Las líneas de objetivo de cada indicador comienzan en el año de adopción del objetivo.*

El **OBJETIVO PRINCIPAL DE EMPLEO** para España consiste en alcanzar una tasa de empleo en el 2030 del **76%** entre la población de 20 a 64 años, siendo un 78% el objetivo para el conjunto de la UE.

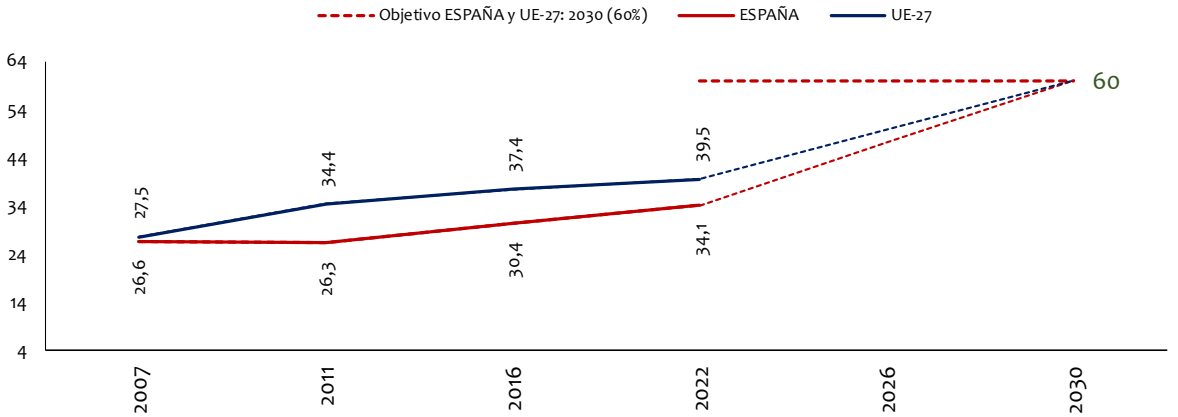
De 2023 a 2024 la tasa de empleo española **aumentó 0,9pp**, evolucionando favorablemente hacia el objetivo del 76%. Para alcanzarlo, será necesario que ésta aumente **4,6pp.** en 6 años, 3,4pp. en 22 trimestres.
En cuanto al promedio de la UE, entre 2023 y 2024 la tasa de empleo aumentó **0,5pp**, situándose a **2,2pp.** del objetivo 2030 con datos de 2024.

El **OBJETIVO PRINCIPAL DE FORMACIÓN** para España consiste en alcanzar, en el año 2030, una participación del **60%** de los adultos entre 20 y 64 años en actividades formativas, el objetivo es idéntico para el promedio de la UE.

De acuerdo con los últimos resultados de la Encuesta Europea de Educación de Adultos (EAS), la proporción de adultos españoles que han participado en actividades formativas en los últimos 12 meses (excluyendo la formación guiada en el puesto de trabajo) **aumentó en 3,7pp** entre los años 2016 y 2022, mientras que en el conjunto de la UE lo hizo en 2,1pp.

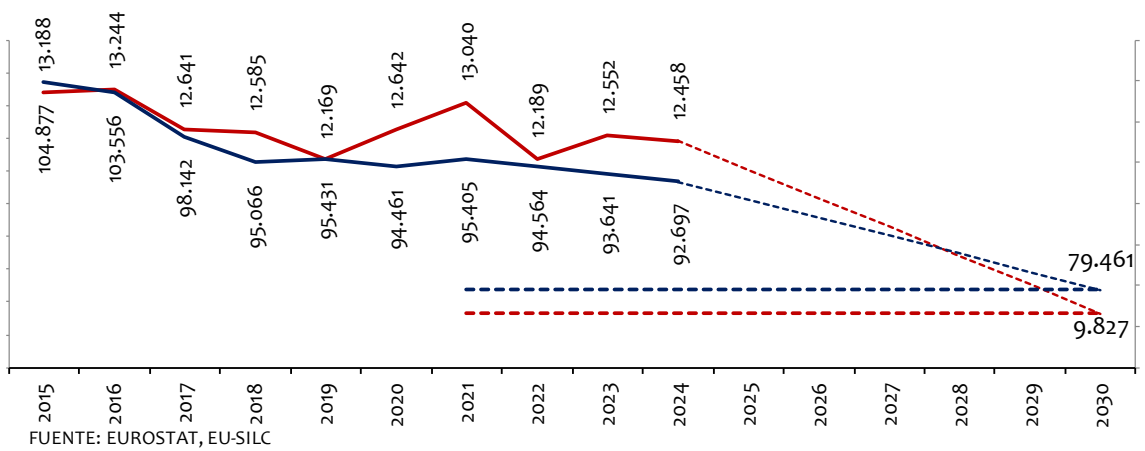
La meta del 60% permanece a **25,9pp** para España y a 20,5pp para el promedio de la UE.

Porcentaje de participación de los adultos (25-64 años) en el aprendizaje en los últimos 12 meses (excluyendo la formación guiada en el puesto de trabajo)



Fuente: EUROSTAT, UE-AES

Población en riesgo de pobreza o exclusión social (AROPE)
Evolución, objetivo 2030 y proyección (miles de personas)



FUENTE: EUROSTAT, EU-SILC

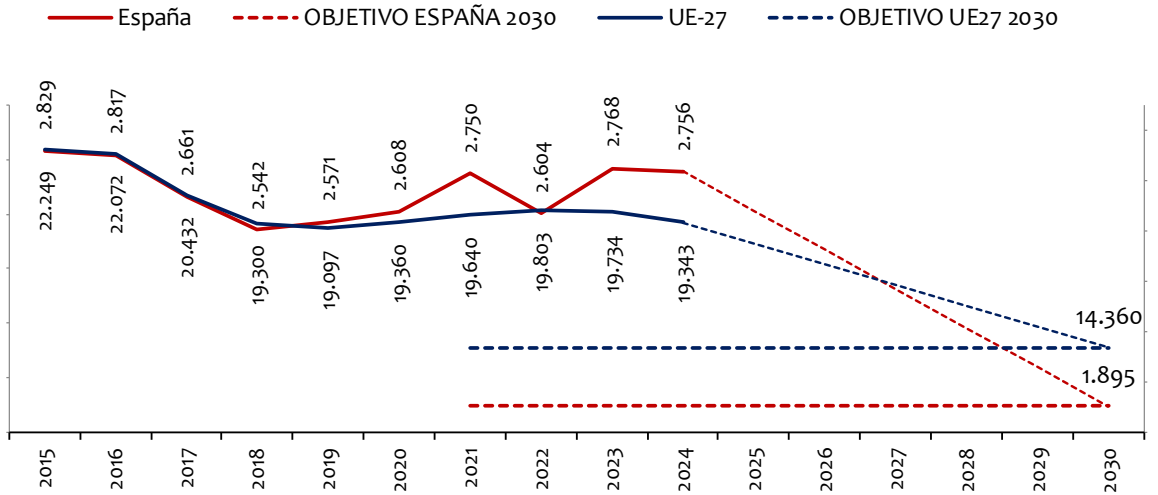
Enmarcado en el OBJETIVO PRINCIPAL DE POBREZA, se establece que, de entre las 2.815.000 personas en riesgo de pobreza y exclusión social a reducir**, al menos 713.000 han de ser menores** (tomando 2020 como referencia, lo que equivale a una población AROPE de 1.895 miles de menores en 2030). Para el conjunto de la UE la reducción deberá ser de 5.000.000 (o una población AROPE de 14.360 miles de personas en 2030).

El último dato disponible muestra un descenso de la población AROPE menor de 18 años en España de **12.000** personas, entre 2023 y 2024, mientras que para el conjunto de la UE el descenso ha sido de 391.000 menores para el mismo período.
Desde 2020, la población AROPE menor de 18 años en España ha evolucionado negativamente, con **aumento neto de 148.000 menores**, mientras que en el conjunto de la UE ha disminuido en 17.000 menores durante el mismo período.

El **OBJETIVO PRINCIPAL DE POBREZA** para España pretende lograr una reducción de la población en riesgo de pobreza y exclusión social (AROPE) de, **al menos, 2.815.000** personas para el año 2030 (tomando 2020 como valor de referencia, lo que equivale a una población AROPE de 9.827miles de personas en 2030). A nivel de la UE esta reducción deberá ser de, al menos, 15.000.000 (o una población AROPE de 79.461 miles de personas en 2030).

Entre 2023 y 2024 la reducción de la población AROPE en España ha sido de **94.000** personas, mientras que en el conjunto de la UE se ha reducido en 944.000.
Desde el año 2020, España ha reducido su población AROPE en **184.000** personas, mientras que el conjunto de la UE lo ha hecho en 1.764.000.

Población (<18 años) en riesgo de pobreza o exclusión social (AROPE)
Evolución, objetivo 2030 y proyección (miles de personas)



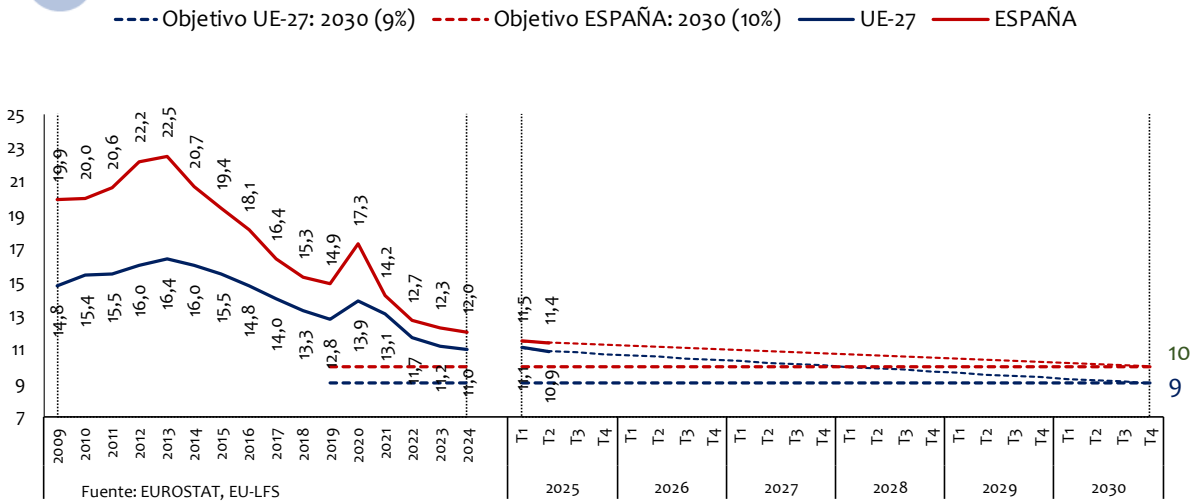
FUENTE: EUTOSTAT, EU-SILC

PLAN DE ACCIÓN DEL PILAR DE DERECHOS SOCIALES. Objetivos Secundarios

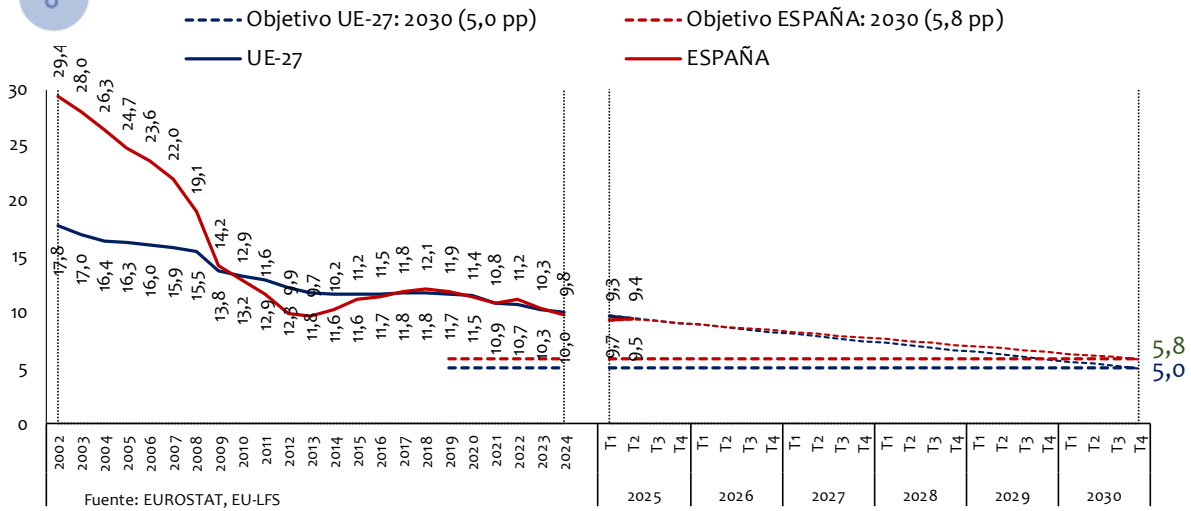
Para poder alcanzar los objetivos del PAPEDS en el horizonte 2030, la UE suscribe una serie de **OBJETIVOS SECUNDARIOS** vinculados a cada uno de los tres bloques temáticos del pilar. En relación con el objetivo de empleo inclusivo:

- reducir, al menos a la mitad, la brecha de género en el empleo en comparación con 2019. Esto equivale a una brecha de empleo de, como máximo, el 5% para la UE y el **5,8%** para España en el 2030.
- reducir la tasa de jóvenes NEETS (que ni estudian, ni trabajan, ni reciben formación) de entre 15 y 29 años del 12,6% (en 2019) al 9%. Para España, la tasa NEETS deberá alcanzar el **10%** en 2030.
- **aumentar** la provisión de educación infantil y atención a la infancia

Tasa NEET (15-29 años): Evolución, Objetivos 2030 y Proyecciones (%)



Brecha de género (H-M) en la tasa de Empleo (20-64 años): Evolución, Objetivos 2030 y Proyecciones (pp)



El **OBJETIVO SECUNDARIO DE BRECHA DE GÉNERO EN EL EMPLEO** ha tenido una evolución favorable, convergiendo el dato español con el europeo en los últimos años. Entre 2023 y 2024, la brecha se ha reducido en España en 0,5pp. y en 0,2pp. para el promedio de la UE en el mismo período.
España se sitúa a 4pp. del horizonte 2030 para este indicador, a alcanzar en 6 años. El promedio de la UE debe reducirse en 5pp. en el mismo periodo.

El **OBJETIVO SECUNDARIO DE TASA NEETs** continúa su evolución favorable, muy próximo ya al promedio de la UE. La tasa se ha reducido en España en 0,3pp. entre 2023 y 2024, mientras que para el promedio de la UE la reducción ha sido de 0,2pp. en el mismo periodo.
Para alcanzar el objetivo 2030, España debe reducir su tasa NEETs en 2pp. en los próximos 6 años, 1.8pp. en 24 trimestres. La UE debe hacerlo en 2pp. y 1.9pp, respectivamente.

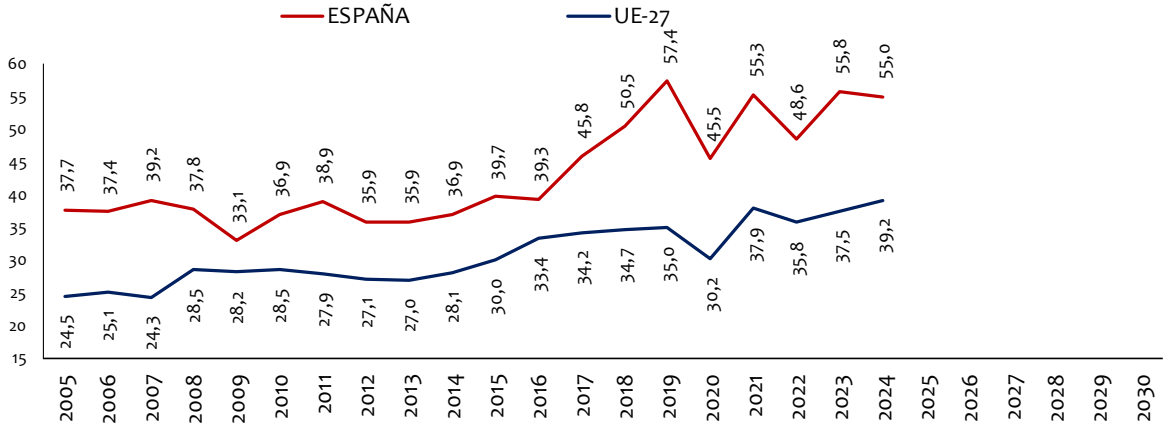
PLAN DE ACCIÓN DEL PILAR DE DERECHOS SOCIALES. Objetivos Secundarios

El **OBJETIVO SECUNDARIO DE EDUCACIÓN INFANTIL** busca un aumento del porcentaje de niños menores de 3 años en guarderías. Este ha tenido, en perspectiva, una evolución muy positiva. Aunque en España, entre 2023 y 2024, el porcentaje de menores de 3 años en guarderías ha disminuido ligeramente en 0,8pp. En la UE, este porcentaje ha aumentado 1,7pp.

Los **OBJETIVOS SECUNDARIOS DE FORMACIÓN** buscan aumentar la participación de los adultos en actividades formativas y mejorar los niveles de rendimiento en la educación y la formación iniciales:

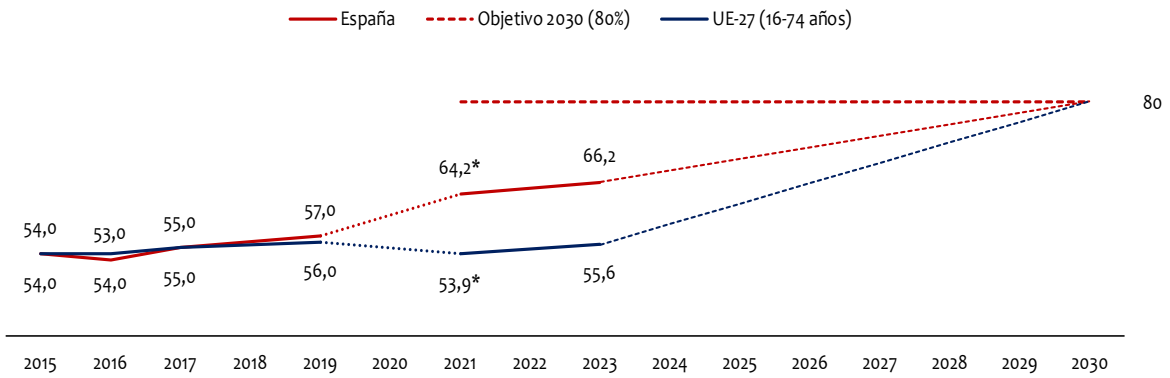
- **al menos el 80%** de las personas de entre 16 y 74 años debería contar con capacidades digitales básicas
- debería **reducirse** aún más (al 9%) el abandono escolar prematuro y **aumentarse** la participación en la enseñanza secundaria superior

Porcentaje de niños menores de 3 años en guarderías formales (1h semanal o más)



Fuente: EUROSTAT, EU-SILC

Porcentaje de población (16-74 AÑOS) con al menos competencias dígitales básicas: Evolución, Objetivos 2030 y Proyecciones



*La metodología se modificó sustancialmente en 2021 para reflejar el Marco de Competencia Digital 2.0. Como consecuencia, 2021 es el comienzo de una nueva serie temporal. La línea de puntos señala la ruptura de serie.

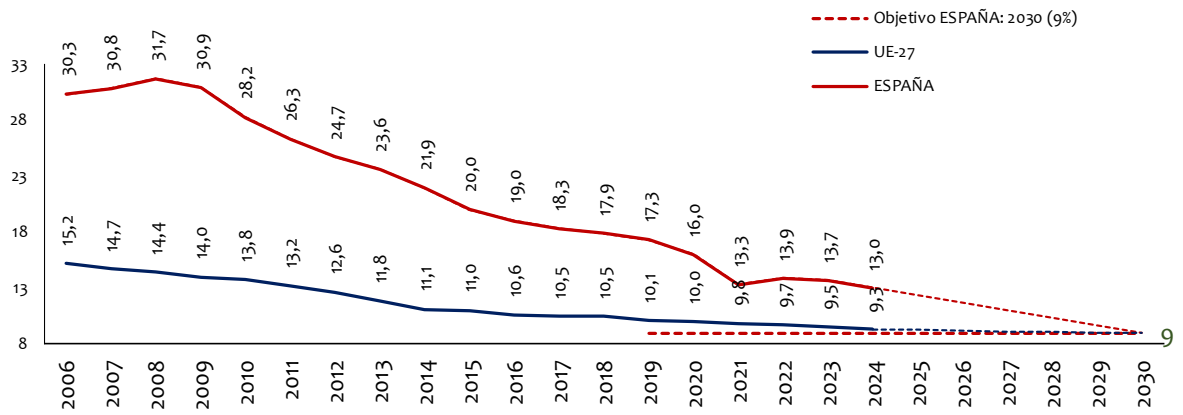
FUENTE: EUROSTAT, ESS(ICT survey)

El **OBJETIVO SECUNDARIO DE COMPETENCIAS DIGITALES** ha evolucionado favorablemente, aumentando el porcentaje de población (16 a 74 años) con al menos competencias digitales básicas en España en 2pp. entre 2021 y 2023, mientras que en la UE el aumento ha sido de 1,7pp. en el mismo período.

España se sitúa a 13,8pp. de su objetivo 2030, mientras que el promedio de la UE se encuentra a 24,4pp. de distancia.

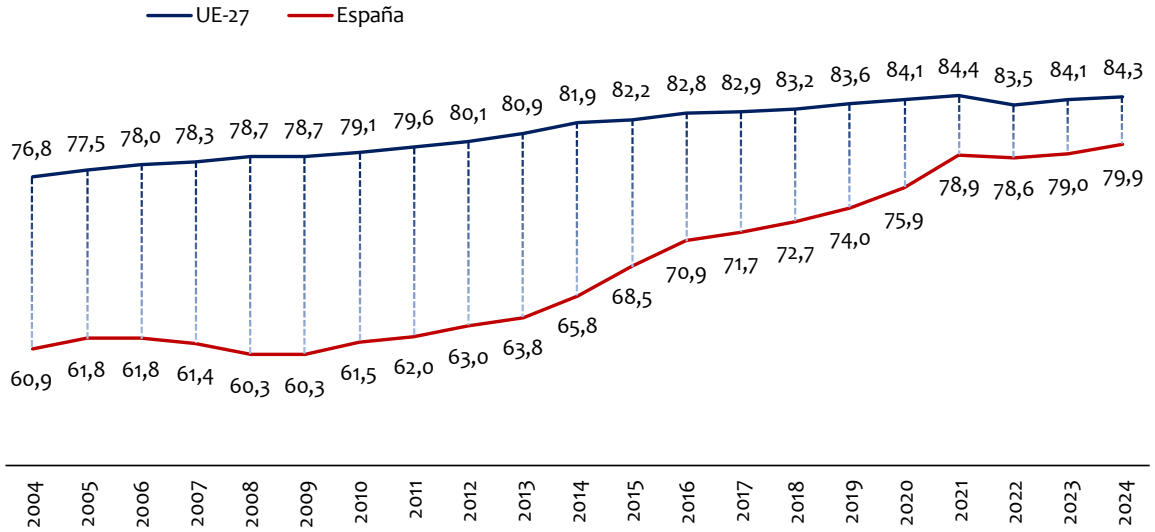
El **OBJETIVO SECUNDARIO DE ABANDONO TEMPRANO,** que busca reducir al 9% la tasa de abandono, tanto en la UE27 como en España, ha tenido una evolución muy favorable, con el indicador reduciéndose en 0,7pp. en España entre 2023 y 2024, mientras que en la UE la disminución ha sido de 0,2pp. en el mismo período.
España se sitúa a 4pp. del objetivo 2030 (un promedio de reducción de 0,67pp. anuales hasta alcanzarlo), mientras que el promedio de la UE está a solo 0,7pp.

Tasa de abandono prematuro de la educación y la formación (18-24 años): Evolución, objetivos 2030 y Proyecciones (%)



Fuente: EUROSTAT, EU-LFS

Porcentaje de población con nivel de educación secundaria superior (20 a 24 años)



FUENTE: EUROSTAT, EU-LFS

En cuanto al **OBJETIVO SECUNDARIO DE EDUCACIÓN SECUNDARIA SUPERIOR,** busca un aumento del porcentaje de población (de 20 a 24 años) con nivel de educación secundaria o superior. Este ha tenido, también, una evolución muy positiva en los últimos años. Tanto en España como en la UE el valor del indicador ha aumentado significativamente, si bien el mayor aumento de la componente española ha permitido recortar la distancia con el promedio de la UE.
Entre 2023 y 2024 el porcentaje de población con nivel de educación secundaria superior (20 a 24 años) ha aumentado 0,9pp. en España, mientras que en la UE lo ha hecho en 0,2pp.

SEMESTRE EUROPEO. Introducción

- El **Semestre Europeo** es un ejercicio anual de coordinación y seguimiento de las políticas socio-económicas de la Unión Europea, entre **ellas los objetivos establecidos en el PAPEDS.** Durante el Semestre, los Estados miembros alinean sus presupuestos y políticas económicas de acuerdo a las reglas y objetivos pactados a nivel de la UE.
- A raíz de la crisis financiera de 2008 queda patente la necesidad de una gobernanza socio-económica más fuerte en la UE y de una mejor coordinación de las políticas económicas y fiscales nacionales, lo que culmina en la instauración del Semestre en 2010.
- El Semestre europeo tiene lugar en un ciclo anual encaminado al análisis y evaluación de las políticas económicas, sociales y presupuestarias nacionales. En una primera fase, los Estados miembros acuerdan las prioridades de sus planes económicos y presupuestarios para alinear, en una segunda fase, sus presupuestos nacionales con los principios acordados. Durante este proceso, la Comisión interviene en la evaluación de los distintos planes presupuestarios y provee orientaciones a los Estados miembros.

- El Semestre sigue un calendario claro, comenzando en noviembre, que permite la coordinación y seguimiento periódicos:

Noviembre

Paquete de Otoño

En él, la Comisión establece las prioridades socio-económicas para el período y orienta a los Estados miembros. Constituye un "análisis de situación" y se compone, generalmente, de cuatro documentos clave:

- Estudio prospectivo sobre crecimiento sostenible (EPCS)
- Informe sobre el mecanismo de alerta (MA)
- Borrador de recomendaciones para la zona euro (RZE)
- **Informe conjunto sobre el empleo (JER).** Analiza la coyuntura y los avances en materia de empleo y derechos sociales en la UE, así como las distintas políticas desarrolladas por los gobiernos nacionales.

Enero - marzo

Orientación de las políticas a nivel de la UE

Los documentos del paquete de otoño se envían al Consejo de la UE y al Parlamento europeo. El Consejo discute y adopta las conclusiones del EPCS, MA y JER, enmienda, en su caso, y envía al Consejo europeo las RZE para su aprobación definitiva.
El Parlamento europeo discute también el EPCS, con posibilidad de publicar un informe propio.

Abril

Los Estados miembros envían sus planes de acción para evaluación

Los Estados miembros envían a la Comisión sus planes fiscales estructurales o los informes de progreso anual relacionados para su evaluación. Durante la elaboración de estos, se habrán tenido en cuenta las Recomendaciones Específicas por País (CSRs) emitidas en el Semestre previo, las recomendaciones en política económica del Consejo y otras adicionales por la COM.

Mayo

Paquete de Primavera

La COM presenta el paquete de primavera, consistente en una serie de informes evaluando la situación social y económica de los EM, emitiendo recomendaciones en consecuencia. El paquete se compone de los siguientes documentos clave:

- **Informe por país.** Análisis detallado de los retos socioeconómicos de los EM y evaluación de las medidas que los abordan.
- **Recomendaciones específicas por país (CSRs)** Orientaciones personalizadas en materia socioeconómica y presupuestaria por país a adoptar durante el año siguiente.
- **Propuesta de orientaciones para las políticas de empleo.** Establece prioridades en cuestiones sociales y de empleo.

Junio - julio

Debate y adopción

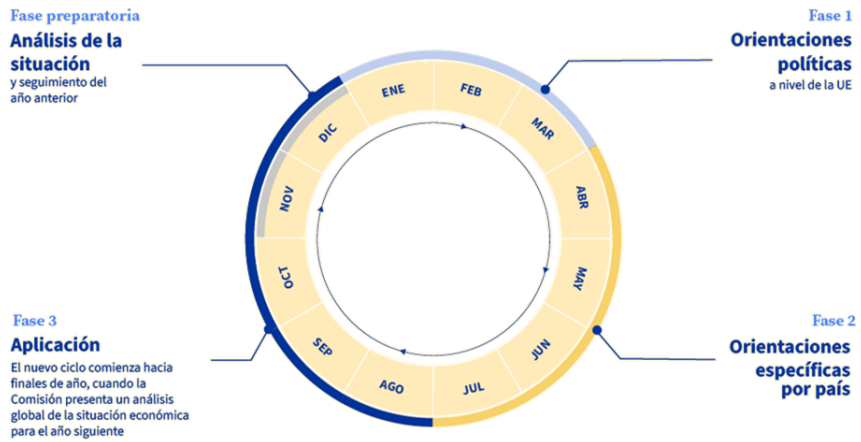
El Consejo de la UE debate las CSRs y las envía al Consejo europeo para su adopción definitiva.

Agosto - octubre

Aplicación

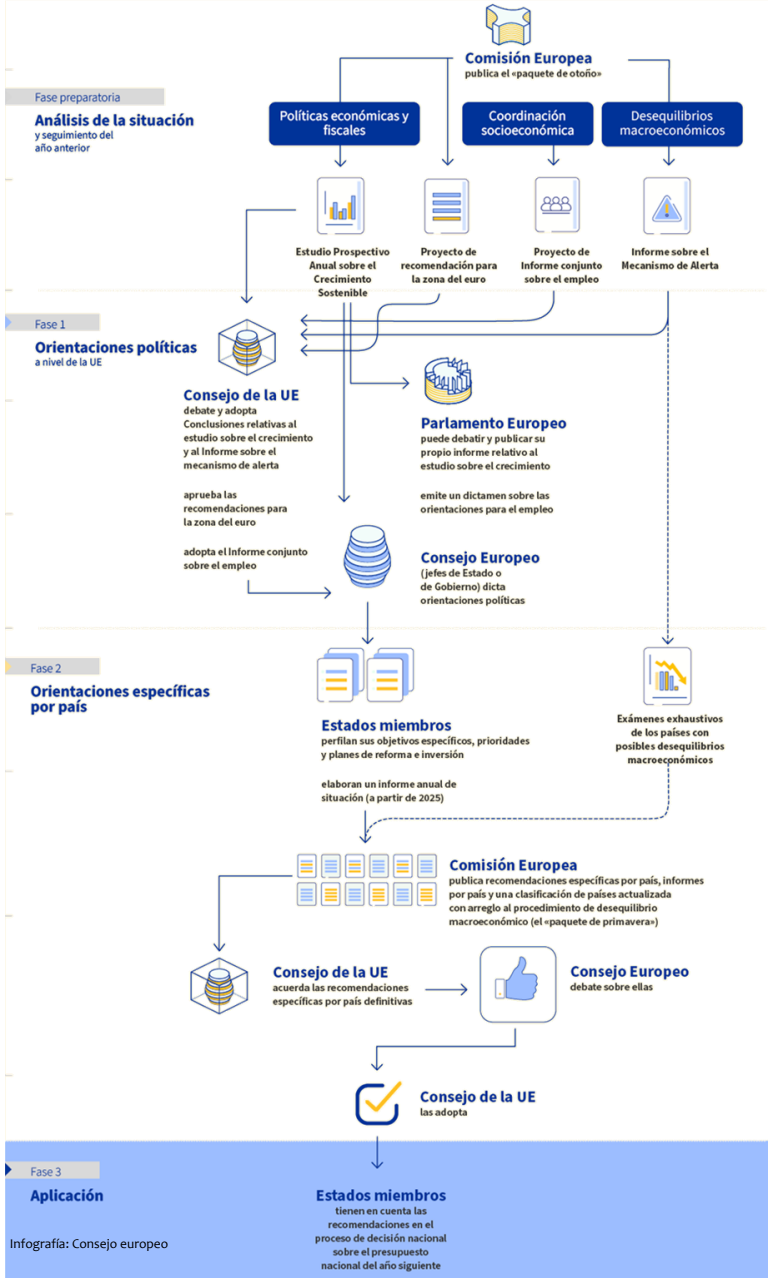
Los EM incorporan las CSRs en sus planes presupuestarios y de reforma para el año próximo. Esta fase se conoce como el "semestre nacional" y concluye con la remisión de estos a la COM para su revisión, como muy tarde en octubre.
La COM sigue de cerca esta fase, preparando el Estudio Prospectivo Anual sobre Crecimiento Sostenible que fundamentará la batería de recomendaciones del próximo semestre.

Cronología



Infografía: Consejo europeo

¿Quién hace qué en el Semestre?



Infografía: Consejo europeo

Semestre y PEDS

A pesar de que el Semestre establece un marco de evaluación mucho más amplio que el contenido en el PEDS, este ejercicio es fundamental para el seguimiento de este último.

Por un lado, la batería de indicadores del *Social Scoreboard* define el marco estadístico para el seguimiento del PEDS, y la integración de este en el Semestre, a través del JER mediante el *Social Convergence Framework* (SCF), constituye un seguimiento anual de los objetivos del pilar.
Por otro lado, los objetivos del PAPEDS se integran en el JER y otros documentos clave de los paquetes de otoño y primavera, de forma que estos, junto con los indicadores del *Social Socreboard*, fundamentan las recomendaciones que la COM hace a los EM en el ámbito sociolaboral.
En un sentido más amplio, los principios recogidos en el PEDS inspiran en todo momento la labor de análisis que se lleva a cabo durante el semestre.

Nuevo PAPEDS

Actualmente la COM trabaja en la implementación de un nuevo PAPEDS, que sustituirá el actual de 2021. En sus directrices políticas, la presidenta de la COM, Ursula von der Leyen, apunta al desarrollo de una nueva hoja de ruta para la calidad en el empleo, profundizando en esta dimensión en el nuevo plan de acción, lo que se traducirá en una mayor vinculación del nuevo PAPEDS con el marco de seguimiento del Semestre.

Presidencia del Consejo de la UE

La presidencia rotatoria del Consejo es asumida por los distintos Estados miembros en turnos de seis meses. El Tratado de Lisboa de 2009 agrupa las presidencias rotatorias en tríadas, lo que permite fijar unos objetivos comunes a más largo plazo a abordar por el Consejo. Durante un semestre, el Estado de turno preside las sesiones en todos los niveles del Consejo, contribuyendo a garantizar la continuidad del trabajo de la UE en esta institución.
Dado el papel que juega el Consejo en el Semestre europeo, cada presidencia del Consejo define una serie de prioridades a abordar.

Presidencia danesa

Dinamarca ejerce actualmente la presidencia del Consejo (1.7.25 a 31.12.25), que junto con Polonia y Chipre configura la tríada rotatoria.
En su programa, la presidencia danesa busca impulsar una mayor competitividad del mercado laboral europeo. Para lograrlo, se propone un mayor compromiso de la presidencia con el Semestre, la nueva hoja de ruta para la calidad en el empleo y el nuevo PAPEDS, así como un impulso al diálogo social, tanto a nivel nacional como europeo.
Por otro lado, la presidencia impulsará la recomendación sobre el marco de calidad reforzado para las prácticas, así como la propuesta de directiva sobre la mejora de las condiciones de trabajo de los becarios.

Cronología

Joint Employment Report (JER)

- El Informe Conjunto de Empleo, *Joint Employment Report (JER)* en inglés, de la Comisión y el Consejo Europeos, sigue la situación del empleo en la Unión y la implementación de las orientaciones de empleo, de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 148 del TFUE.

- El informe proporciona una revisión anual de los desarrollos sociolaborales clave en la UE, así como de la acción política de los Estados miembros alineada con las orientaciones de empleo, identificando además las áreas prioritarias de actuación. El informe mantiene un claro enfoque en la implementación del PEDS, estructurándose en tres capítulos diferenciados:

  - *Capítulo 1.* Presenta una visión general de las **tendencias sociales y de empleo clave**, así como de los avances realizados en relación con los objetivos nacionales y los objetivos 2030, además de las conclusiones horizontales del análisis por países basado en los principios del *Social Convergence Framework* (SCF).
  - *Capítulo 2.* Analiza los retos y las respuestas políticas en los Estados miembros para cada una de las **cuatro orientaciones de empleo**.
  - *Capítulo 3.* Proporciona un análisis específico de cada Estado miembro de acuerdo a los principios del ***Social Convergence Framework (SCF)*** y el artículo 3 del Reglamento (UE) 2024/1263.

El borrador del JER es finalmente aprobado por el consejo EPSCO, que reúne a los ministros de empleo, asuntos sociales, sanidad y consumo.
Abordar los retos identificados en el informe contribuye a lograr una convergencia social al alza, refuerza el impulso de la Unión hacia unas transiciones verde y digital justas y contribuye a hacer frente al cambio demográfico, así como a la consecución de los Objetivos de Desarrollo Sostenible y a la aplicación de las estrategias de la Unión para la igualdad.

El empleo en la UE siguió creciendo en la mayoría de los sectores en el 2024, aunque a un ritmo menor que el experimentado en el año anterior. El empleo aumentó en 2,1 millones de personas, hasta alcanzar un total de 207,2 millones (mayores de 15 años)[1]. En este contexto, la tasa de empleo (grupo de edad de 20 a 64 años) alcanzó un **nuevo récord del 75,8%**, y siguió creciendo hasta el 76,4% en el segundo trimestre de 2025.

El crecimiento del empleo fue relativamente equilibrado en todos los sectores[2], con el grueso de las ramas oscilando entre el 0,2% y el 1,8%, con algunas excepciones. El sector de las TIC creció un 2,9%, moderando su crecimiento respecto al año previo, aunque continúa su fuerte tendencia al alza a largo plazo y la transición digital en curso. Por el contrario, el empleo en la industria se estancó ampliamente (-0,3%). El sector agrícola experimentó la contracción más acusada, con un descenso del 5,8%, en línea con su tendencia a largo plazo. Tras perder casi el 17% de sus trabajadores durante la crisis de la COVID-19, el sector de la hostelería y la restauración creció un 3,5% en 2024, contando así con un 4,5% más de trabajadores que en 2019. Por su parte, el sector de la construcción creció un 1,8% respecto al año anterior, aunque aún no ha recuperado los niveles anteriores a la crisis financiera, a pesar del mayor interés por la vivienda y las renovaciones ecológicas. De cara al futuro, se prevé un crecimiento del empleo del 0,6% en 2025 y del 0,5% en 2026 (European Commission Autumn Forecast 2025).

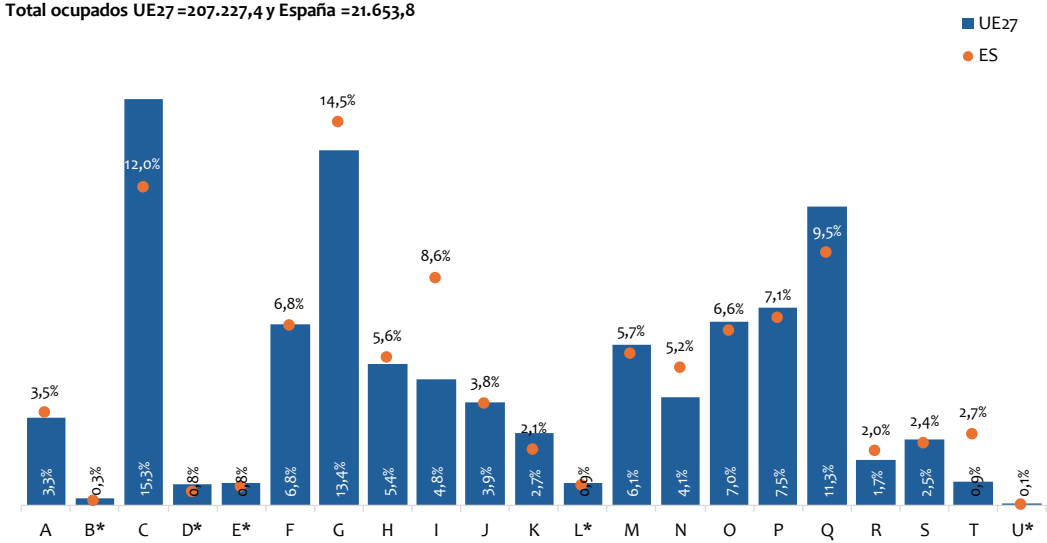
Por su parte, el empleo **en España** aumentó en 471,6 miles de personas en 2024 respecto al año anterior, situando la **tasa de empleo en el 71,4%** en 2024 y creciendo hasta el 72,6% en el segundo trimestre del 2025.

En cuanto a la ocupación por sectores, esta ha sido generalmente positiva, en línea con la tendencia general del empleo en 2024. Entre los sectores con aumentos más significativos están las TIC, la hostelería y la construcción, con variaciones del 10,4%, 5,4% y 4,7%, respectivamente, en términos interanuales. Por su parte, y a diferencia del caso europeo, el empleo en la industria presenta un aumento del 1,9% respecto al año anterior, manteniendo la tendencia al alza iniciada en 2022. Por otro lado, las contracciones más significativas se han dado en las actividades financieras, las actividades de los hogares y la agricultura, con unos descensos del 6,7%, 3,0% y 2,0%, respectivamente, en términos interanuales. Al igual que en el caso europeo, la construcción se encuentra aún lejos de los niveles de ocupación previos a la crisis financiera.

VARIACIÓN INTERANUAL 2023/24 DE LA OCUPACIÓN (%) por RAMAS DE ACTIVIDAD			
	RAMAS DE ACTIVIDAD (1dig) (CNAE 2009)	UE27	ES
A	Agricultura, ganadería, silvicultura y pesca	-5,8%	-2,0%
B	Industrias extractivas	4,3%	4,8%
C	Industria manufacturera	-0,3%	1,9%
D	Suministro de energía eléctrica, gas, vapor y aire acondicionado	7,4%	15,6%
E	Suministro de agua, actividades de saneamiento, gestión de residuos y descontaminación	4,2%	6,1%
F	Construcción	1,8%	4,7%
G	Comercio al por mayor y al por menor; reparación de vehículos de motor y motocicletas	0,2%	-0,2%
H	Transporte y almacenamiento	1,5%	2,5%
I	Hostelería	3,5%	5,4%
J	Información y comunicaciones	2,9%	10,4%
K	Actividades financieras y de seguros	0,0%	-6,7%
L	Actividades inmobiliarias	-1,3%	-4,9%
M	Actividades profesionales, científicas y técnicas	1,8%	1,9%
N	Actividades administrativas y servicios auxiliares	0,4%	4,7%
O	Administración Pública y defensa; Seguridad Social obligatoria	0,9%	-1,3%
P	Educación	1,2%	2,9%
Q	Actividades sanitarias y de servicios sociales	1,7%	4,4%
R	Actividades artísticas, recreativas y de entretenimiento	4,1%	2,7%
S	Otros servicios	0,9%	2,6%
T	Actividades de los hogares como empleadores de personal doméstico; actividades de los hogares como productores de bienes y servicios para uso propio	-2,0%	-3,0%

OCUPADOS (CNAE 2009) por ramas de actividad (1dig) (%s./total) 2024

Total ocupados UE27 =207.227,4 y España =21.653,8



FUENTE: EUROSTAT, UE-LFS

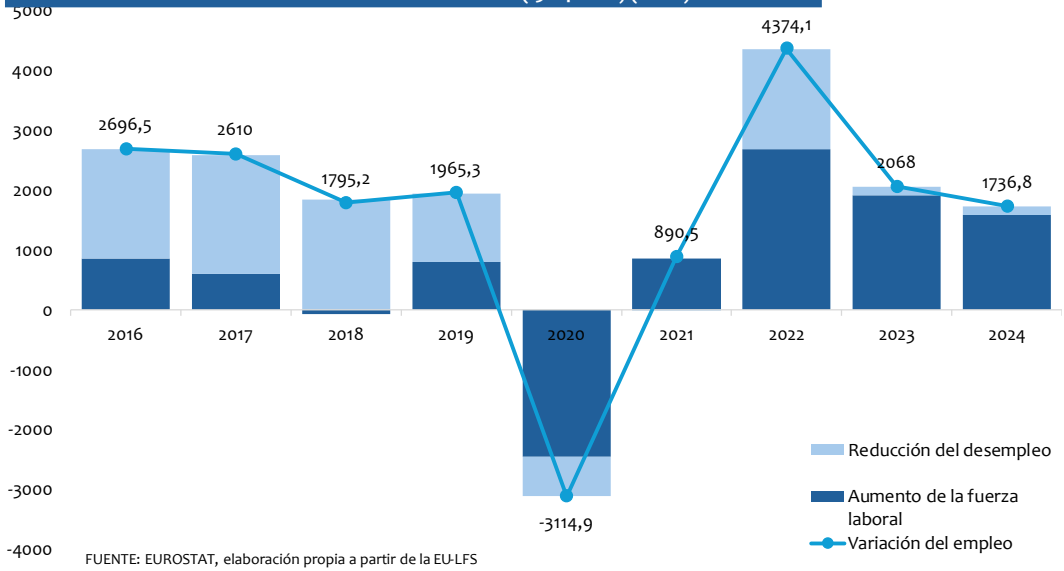
*Los ocupados en España para las ramas B(0,2%), D(0,5%), E(0,7%), L(0,8%) y U(0,0%)

En un contexto de desempleo históricamente bajo y una población en edad de trabajar en declive, el crecimiento del empleo se vio impulsado principalmente por el aumento de la población activa, con una fuerte contribución de los nacionales de terceros países y los trabajadores de más edad. Tras alcanzar un mínimo histórico en 2023, la **tasa de desempleo** (20 a 64 años) de la UE descendió 0,1pp. hasta situarse en el **5,7% en 2024**. Si bien la disminución del desempleo fue el principal motor del crecimiento del empleo antes de la pandemia de COVID (2015-2019), los bajos niveles de desempleo han desplazado el foco hacia el crecimiento de la población activa como principal fuente de los aumentos de empleo actuales y futuros a partir de entonces. **En 2024, alrededor del 92% del crecimiento del empleo en el grupo de edad de 15 a 64 años se debió a la expansión de la población activa** (frente a menos del 8% debido a la disminución del desempleo). Esta expansión se debió en gran medida a los **trabajadores de entre 25 y 54 años con educación terciaria**, muchos de los cuales eran nacionales de terceros países, así como a los **trabajadores de más edad (55-64 años) con educación secundaria o terciaria**. Esto está en consonancia con una creciente profesionalización y una reasignación gradual del empleo hacia ocupaciones altamente cualificadas. Al mismo tiempo, persisten importantes disparidades regionales dentro de los Estados miembros, con tasas de empleo sistemáticamente más bajas en las regiones ultraperiféricas y en muchas zonas rurales.

En España, la **tasa de desempleo** se situó en 2024 en el **11%** (20 a 64 años), tras descender 0,9pp. respecto al año anterior. En consecuencia, la disminución del desempleo ha jugado un papel mayor en el crecimiento del empleo en España que el desempeñado a nivel europeo. No obstante, y en línea con la tendencia europea, se observa un cambio en la dinámica de la creación de empleo, con la expansión de la población activa dominando el crecimiento tras la pandemia de COVID (a excepción de 2022) y la reducción del desempleo primando en los años previos. **En 2024, entorno a un 62% del crecimiento del empleo en el grupo de edad de 15 a 64 años se debió a la expansión de la población activa** (frente a poco más del 37% debido a la disminución del desempleo).

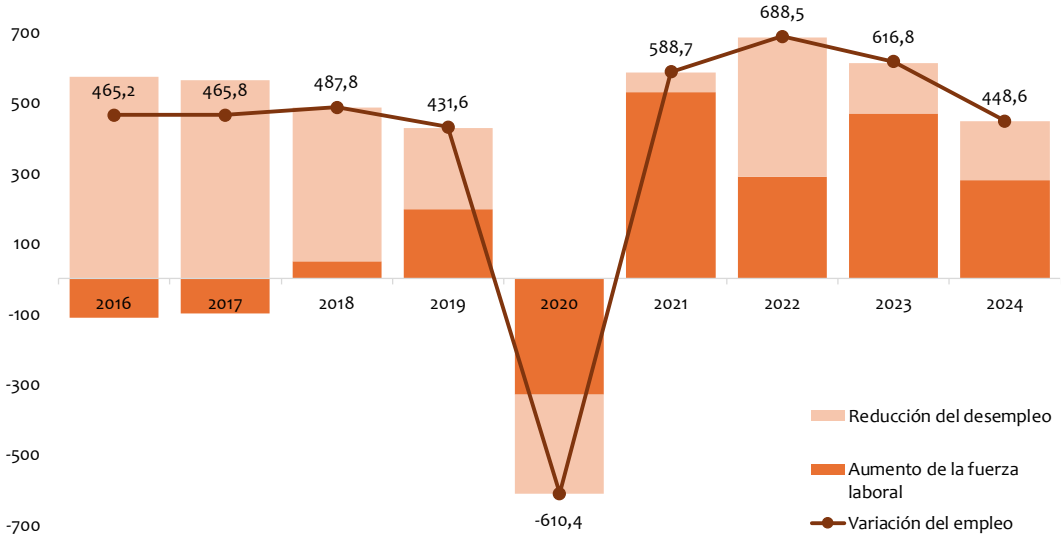
El crecimiento del empleo en 2024 respecto al año anterior ha sido algo más uniforme entre los distintos grupos de edad que en la UE, si bien los **trabajadores de 25 a 54 años con un nivel educativo medio o alto** han sido los que más han contribuido al crecimiento del empleo en 2024. Por su parte, los **trabajadores mayores (55 a 64 años) han contribuido al empleo en todos los niveles educativos**, si bien tanto para este grupo como para el empleo en general, han sido los trabajadores con educación superior los que más han contribuido al crecimiento del empleo en 2024, en línea con la tendencia europea.

UE27. CRECIMIENTO DEL EMPLEO INTERANUAL EN TÉRMINOS DE AUMENTO DE LA FUERZA LABORAL Y DISMINUCIÓN DEL DESEMPLEO (15-64 años) (miles)



FUENTE: EUROSTAT, elaboración propia a partir de la EU-LFS

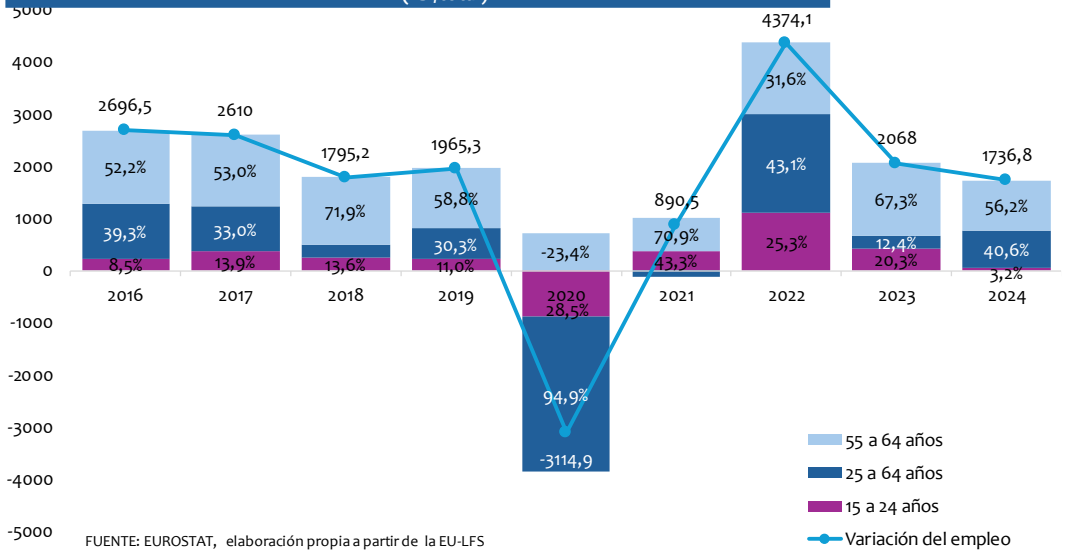
ES. CRECIMIENTO DEL EMPLEO INTERANUAL EN TÉRMINOS DE AUMENTO DE LA FUERZA LABORAL Y DISMINUCIÓN DEL DESEMPLEO (15-64 años) (miles)



FUENTE: EUROSTAT, elaboración propia a partir de la EU-LFS

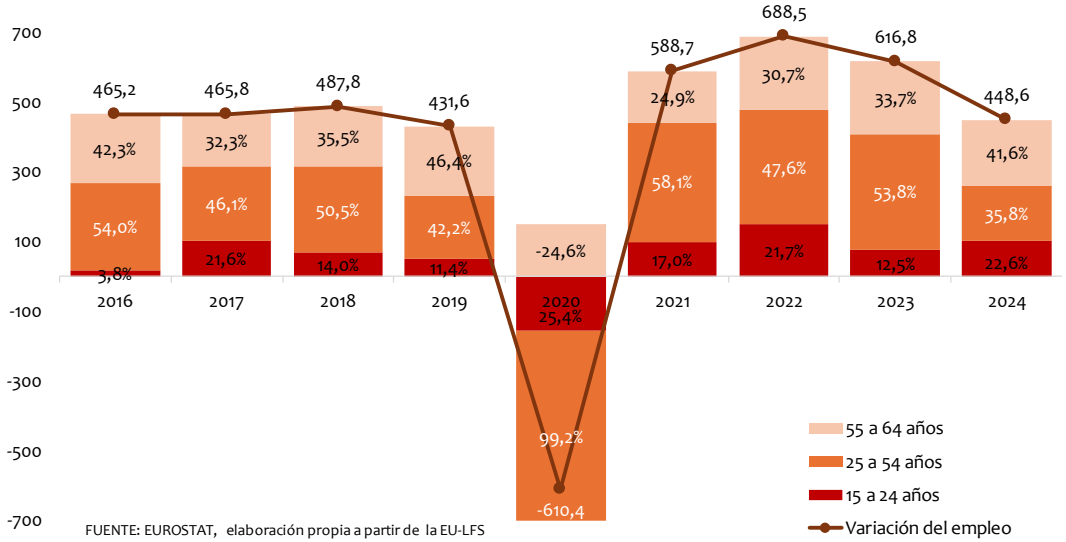
JER. TENDENCIAS CLAVE DEL MERCADO LABORAL 2024

UE27. CRECIMIENTO DEL EMPLEO INTERANUAL (miles) Y DESAGREGACIÓN POR GRUPOS DE EDAD (%s./total)



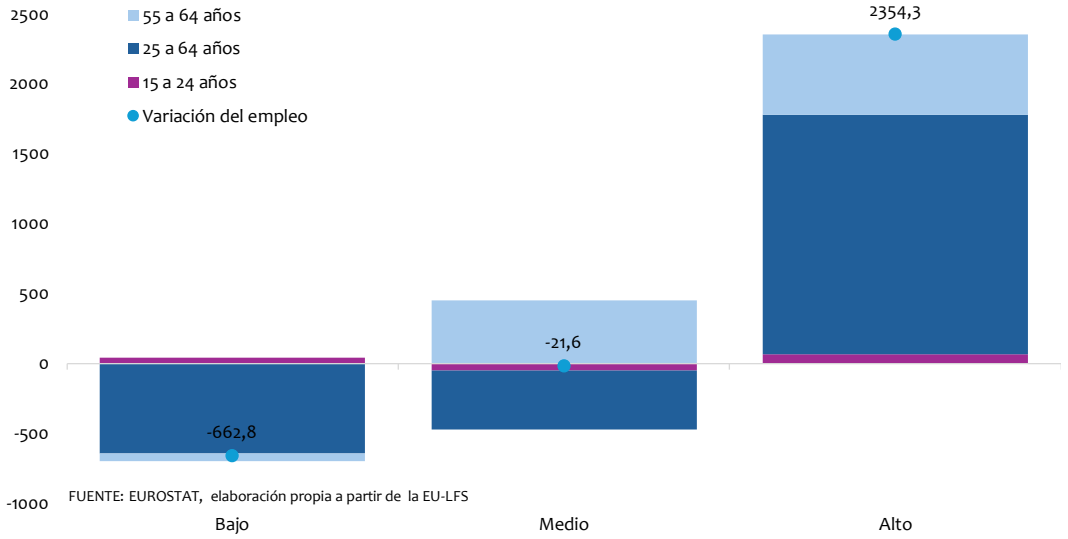
FUENTE: EUROSTAT, elaboración propia a partir de la EU-LFS

ES. CRECIMIENTO DEL EMPLEO INTERANUAL (miles) Y DESAGREGACIÓN POR GRUPOS DE EDAD (%s./total)



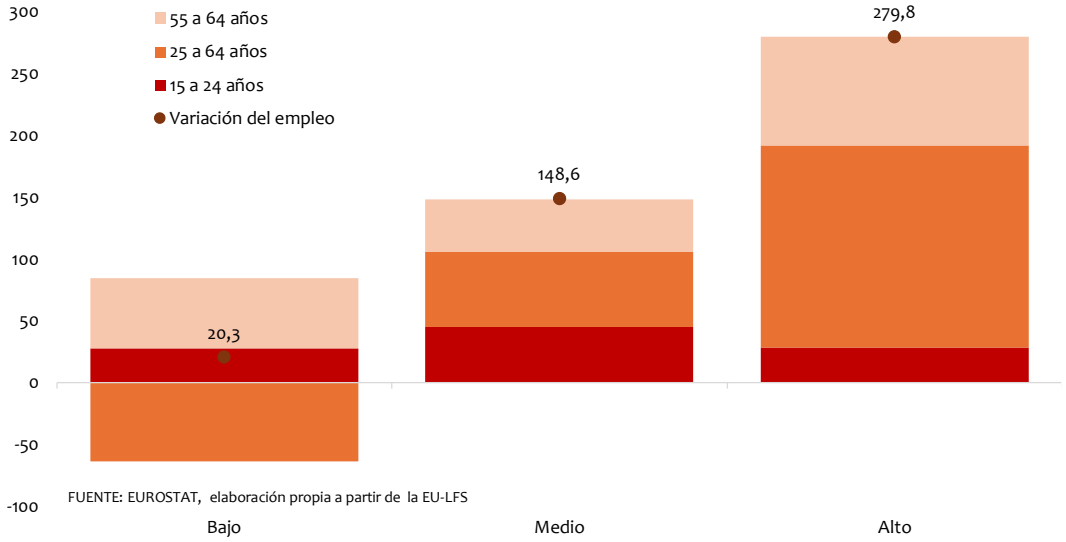
FUENTE: EUROSTAT, elaboración propia a partir de la EU-LFS

UE27. CRECIMIENTO DEL EMPLEO INTERANUAL POR GRUPOS DE EDAD Y NIVEL EDUCATIVO* EN 2024 (miles)



FUENTE: EUROSTAT, elaboración propia a partir de la EU-LFS

ES. CRECIMIENTO DEL EMPLEO INTERANUAL POR GRUPOS DE EDAD Y NIVEL EDUCATIVO* EN 2024 (miles)



FUENTE: EUROSTAT, elaboración propia a partir de la EU-LFS

***CNED 2014.- Código de la clasificación de programas y certificaciones en niveles de formación alcanzados**

BAJOS: Analfabetos (01); Estudios primarios incompletos (02); Educación primaria (10); Primera etapa de educación secundaria y similar (21 a 24)
MEDIOS: Segunda etapa de educación secundaria, con orientación general (32); Segunda etapa de educación secundaria con orientación profesional (incluye educación postsecundaria no superior (33 a 35, 38 y 41)
ALTOS: Educación superior (51, 52, 61 a 63, 71 a 75 y 81)

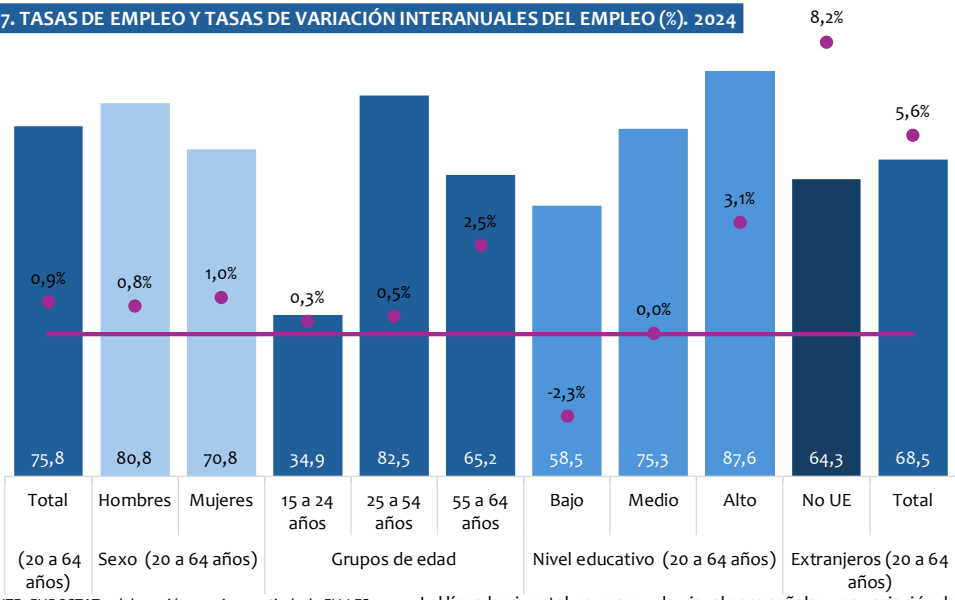
En la UE, la empleabilidad de los grupos infrarrepresentados ha mejorado de manera constante, pero aún hay margen de mejora. Los trabajadores de más edad, los jóvenes y las personas poco cualificadas, así como las mujeres, los nacionales de terceros países (extranjeros no UE) y las personas con discapacidad siguen teniendo tasas de empleo (20 a 64 años) y de actividad (15 a 64 años) muy por debajo del promedio de la UE (75,8% y 75,3%, respectivamente, en 2024). Además, las tasas de desempleo de los jóvenes, las personas poco cualificadas y los nacionales de terceros países son aproximadamente el doble (el triple en el caso de los jóvenes) de la media de la UE (5,7% de 20 a 64 años).

Sin embargo, se observan mejoras en casi todos los grupos**. La población de entre 55 y 64 años, experimentó un rápido aumento de la participación en el mercado laboral, alcanzando una tasa de actividad del 68,2% en 2024,** impulsada en parte por el aumento de la esperanza de vida, la mejora de la asistencia sanitaria y el aumento de la edad de jubilación. Su tasa de empleo también aumentó hasta el 65,2% en 2024, y su porcentaje en el empleo total casi se duplicó (del 10% en 2004 a cerca del 20% en 2024). **Las tasas de actividad (41,0%) y de empleo (34,9%) de los jóvenes (de 15 a 24 años) se sitúan en 2024 (tras un ligero descenso respecto a los valores de 2023) en los niveles anteriores a la crisis financiera de 2008,** y la tasa de jóvenes que ni estudian ni trabajan (NEET, de 15 a 29 años) alcanzó un nuevo mínimo histórico del 11,1%.

Además, la brecha de género en la actividad y el empleo continuó su tendencia a la baja a largo plazo en 2024, situándose ahora en 10,2pp. y 10,0 pp., respectivamente (20 a 64 años), aunque siguen siendo más del doble para los nacionales de terceros países y las personas poco cualificadas. En general, el 70,8% de las mujeres de entre 20 y 64 años tenían empleo en 2024. Las personas con educación terciaria tienen, con diferencia, la tasa de empleo más alta (87,6% en 2024) y siguen contribuyendo de manera significativa al crecimiento del empleo, respaldadas por su creciente proporción en la población. De hecho, **las personas con educación superior fueron las únicas con una contribución neta al empleo en 2024**, con una tasa de variación interanual del 3,1% para este grupo, frente a una variación del 0,0% para los titulados medios y del -2.1% para los bajos. La diferencia entre las tasas de empleo (20 a 64 años) de los titulados altos y bajos se sitúa en 28.1pp.

En los últimos años se ha producido un aumento inusualmente elevado del número de nacionales de terceros países en la población activa de la UE. Esto representó el 68% del aumento de la población activa (15 a 64 años) entre 2023 y 2024, a pesar de que los nacionales de terceros países siguen representando solo el **6,5% de la población activa** (frente al 5,0% en 2019). Su tasa de actividad (15 a 64 años) aumentó hasta el 69,9%, y su tasa de empleo (20 a 64 años) alcanzó el 64,3%, tras un fuerte crecimiento del empleo del 8,2% respecto a 2023.

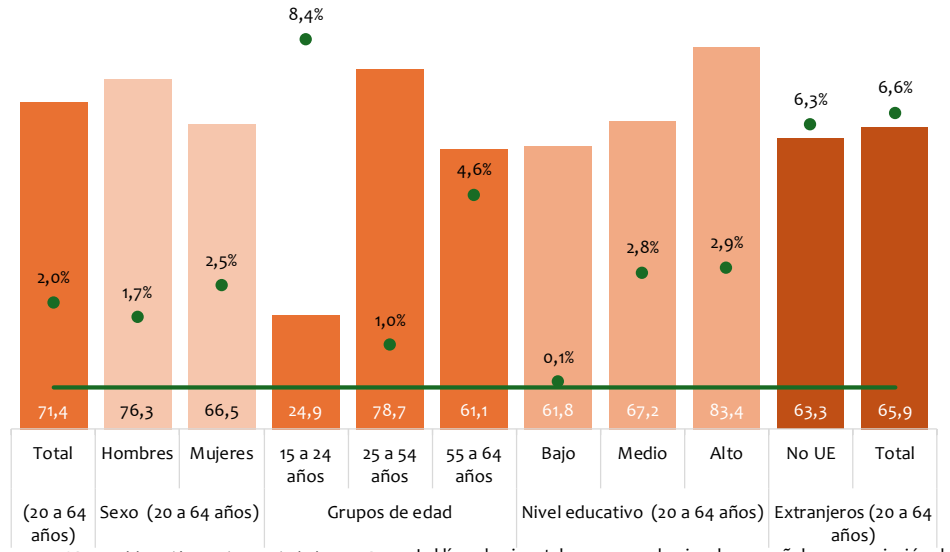
UE27. TASAS DE EMPLEO Y TASAS DE VARIACIÓN INTERANUALES DEL EMPLEO (%). 2024



FUENTE: EUROSTAT, elaboración propia a partir de la EU-LFS

La línea horizontal es una ayuda visual para señalar una variación del 0,0%

ES. TASAS DE EMPLEO Y TASAS DE VARIACIÓN INTERANUALES DEL EMPLEO (%). 2024



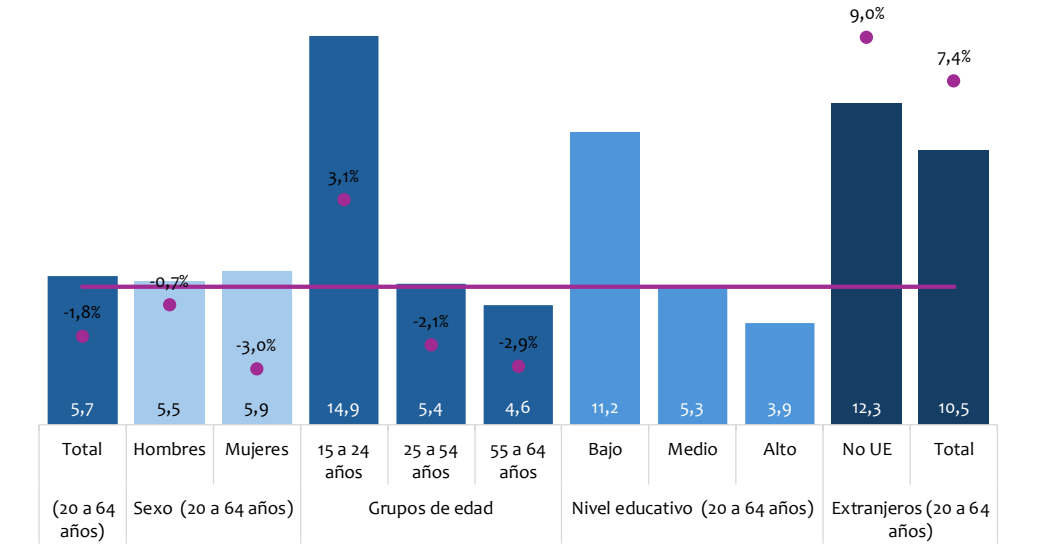
FUENTE: EUROSTAT, elaboración propia a partir de la EU-LFS

La línea horizontal es una ayuda visual para señalar una variación del 0,0%

En España, la empleabilidad de los distintos grupos poblacionales ha mejorado notablemente, si bien esta es, en general, inferior al promedio europeo. Al igual que en la UE, los trabajadores de más edad, los jóvenes y las personas poco cualificadas, así como las mujeres, los extranjeros, especialmente los procedentes de fuera de la UE, y las personas con discapacidad siguen teniendo tasas de empleo (20 a 64 años) y de actividad (15 a 64 años) muy por debajo del promedio (71,4% y 74,6%, respectivamente, en 2024). **En la comparativa con la UE, los jóvenes salen especialmente perjudicados,** con 10pp. de diferencia entre las tasas de empleo nacional y europea. En cuanto a las tasas de desempleo de los jóvenes, las personas poco cualificadas y los nacionales de terceros países, estas son aproximadamente el doble de la media de la española (11% de 20 a 64 años). Sin embargo, y a pesar de contar con unos resultados de empleo y desempleo generalmente peores que los de la UE, **España presenta un ritmo de mejora mayor que el de la unión en todos los grupos.** Si bien la población de entre 55 y 64 años, continuó aumentando su participación en el mercado laboral, alcanzando una tasa de actividad del 68,3% y una tasa de empleo del 61,1% en 2024, y su porcentaje en el empleo total se duplicó (9,6% en 2004 al 19,3% en 2024), este no fue el grupo que más crecimiento experimentó en 2024. **Los jóvenes (de 15 a 24 años) protagonizaron el mayor crecimiento del empleo (en términos relativos) en 2024 (8,4%),** frente al relativo estancamiento de este colectivo a nivel europeo. Sin embargo, aún distan de los niveles anteriores a la crisis financiera de 2008. La tasa de jóvenes que ni estudian ni trabajan (NEET, de 15 a 29 años) alcanzó un nuevo mínimo histórico del 11,8%, en línea con el dato europeo.

De forma análoga a la UE, la brecha de género en la actividad y el empleo continuó su tendencia a la baja a largo plazo en 2024, impulsada por una fuerte reducción del desempleo del 8,5% entre las mujeres, situándose ahora en 8,8pp. y 9,8pp., respectivamente (20 a 64 años). En general, el 66,5% de las mujeres de entre 20 y 64 años tenían empleo en 2024. Las personas con educación terciaria tienen, con diferencia, la tasa de empleo más alta (83,4% en 2024) y presentan menor desempleo (6,9%) y, al igual que en la UE, siguen contribuyendo de manera significativa al crecimiento del empleo, respaldadas por su creciente proporción en la población, si bien este crecimiento ha estado en España algo más repartido entre los distintos grupos educacionales que en la UE. De hecho, **las personas con educación superior fueron las principales contribuyentes al crecimiento del empleo en 2024 en términos absolutos (miles)** con 279,8 ocupados, seguidos por los titulados medios, aunque a bastante distancia, con 148,6. La diferencia entre las tasas de empleo (20 a 64 años) de los titulados altos y bajos se sitúa en 21.6pp., notablemente menor que la de la UE.

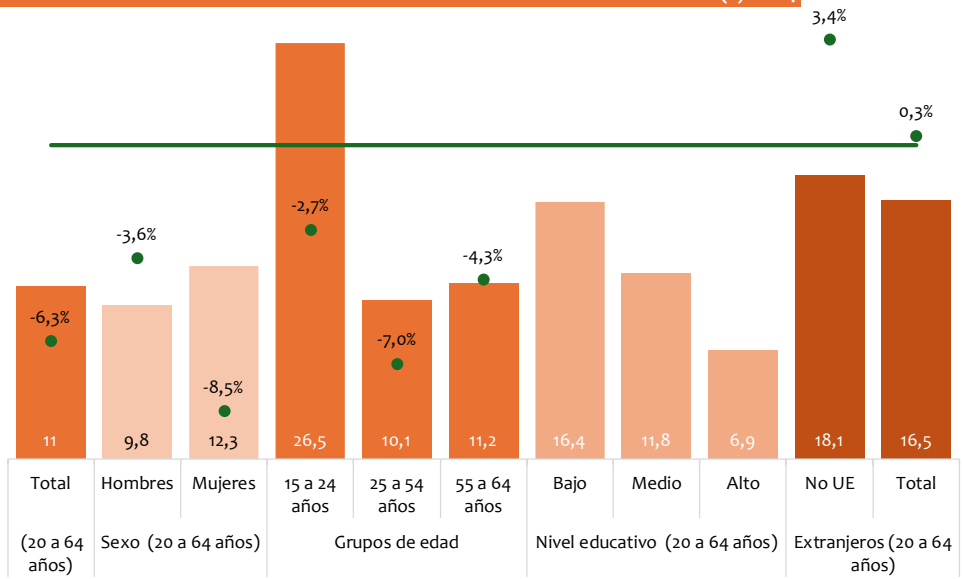
UE27. TASAS DE DESEMPLEO Y TASAS DE VARIACIÓN INTERANUALES DEL DESEEMPLEO (%). 2024



FUENTE: EUROSTAT, elaboración propia a partir de la EU-LFS

Lal línea horizontal es una ayuda visual para señalar una variación del 0,0%

ES. TASAS DE DESEMPLEO Y TASAS DE VARIACIÓN INTERANUALES DEL DESEMPLEO (%). 2024

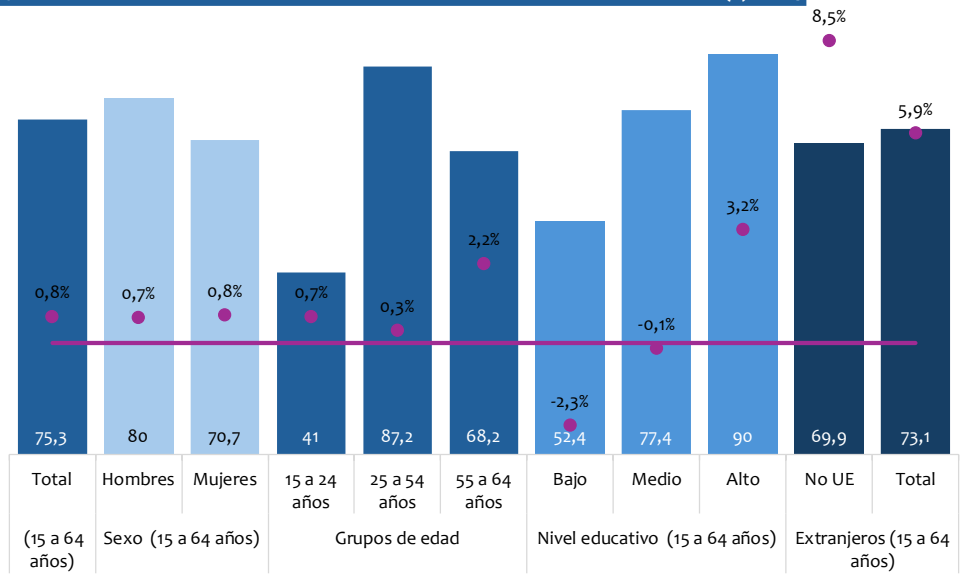


FUENTE: EUROSTAT, elaboración propia a partir de la EU-LFS

Lal línea horizontal es una ayuda visual para señalar una variación del 0,0%

Los extranjeros también han tenido un gran impacto en el crecimiento de la fuerza laboral española en 2024, con un 75,1% del crecimiento de la fuerza laboral debido a los trabajadores extranjeros, correspondiendo el 56,7% para los procedentes de países no comunitarios. La incidencia de los extranjeros en la población activa en España es mayor que en el promedio de la UE, con un **16% de los activos** (15 a 64 años) en 2024, un 11,6% si se tienen en cuenta solo los procedentes de fuera de la UE. Las tasas de actividad (15 a 64 años) de estos colectivos alcanzaron el 74,8% y 73,3%, respectivamente, por encima de los valores europeos. Además, los extranjeros protagonizaron el mayor aumento en la actividad de entre los distintos grupos de población, con un 5,6% respecto a 2023, además de un fuerte crecimiento del empleo del 6,6% en el mismo período.

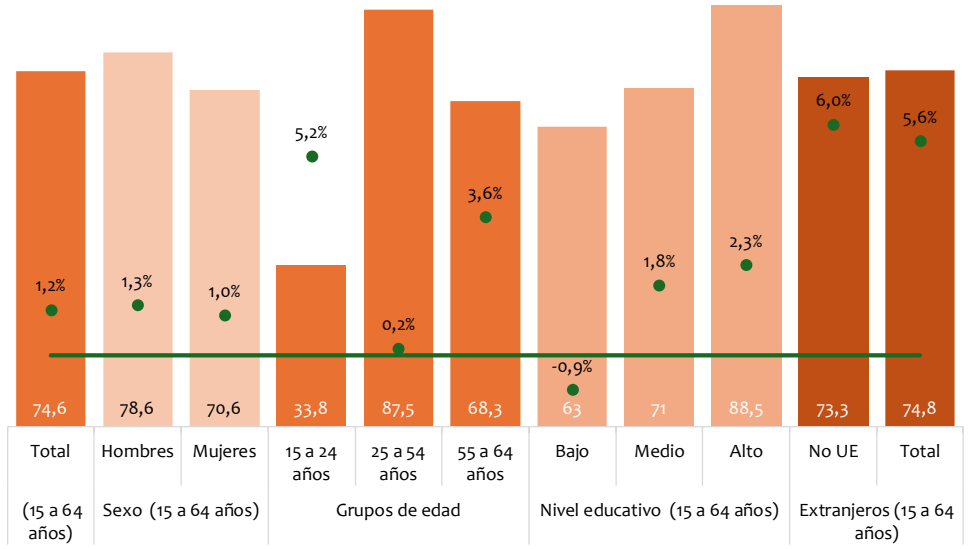
UE27. TASAS DE ACTIVIDAD Y TASAS DE VARIACIÓN INTERANUALES DE LA ACTIVIDAD(%). 2024



FUENTE: EUROSTAT, elaboración propia a partir de la EU-LFS

La línea horizontal es una ayuda visual para señalar una variación del 0,0%

ES. TASAS DE ACTIVIDAD Y TASAS DE VARIACIÓN INTERANUALES DE LA ACTIVIDAD (%). 2024



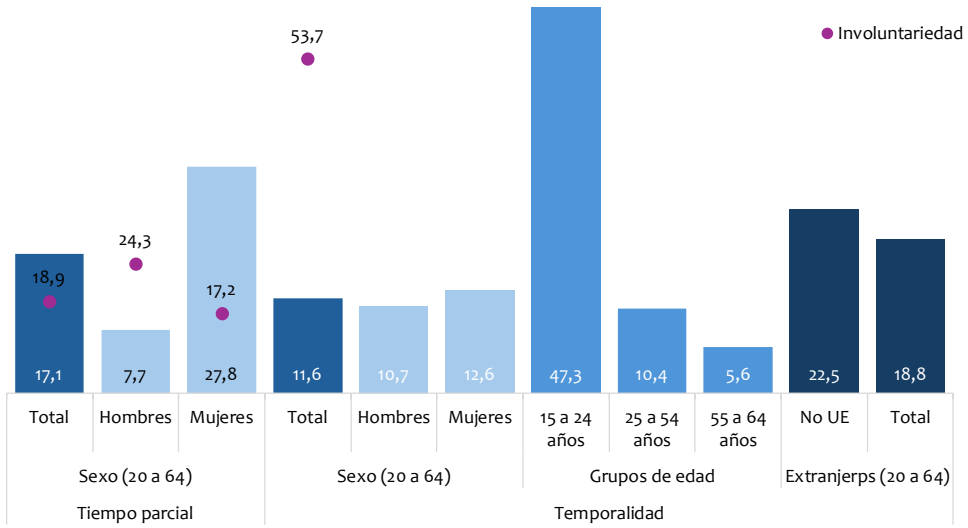
FUENTE: EUROSTAT, elaboración propia a partir de la EU-LFS

La línea horizontal es una ayuda visual para señalar una variación del 0,0%

En la UE, la proporción de trabajadores temporales y a tiempo parcial sigue estando muy por debajo de los niveles previos a la pandemia, pero lo mismo ocurre con las horas trabajadas por persona. En 2024, la media de horas semanales realmente trabajadas en el empleo principal descendió a **36**, una contracción de 0,1 horas desde el año anterior, lo que supone una continuación de la tendencia a la baja, a largo plazo, de las horas trabajadas por trabajador (con la agricultura, la silvicultura y la pesca como principales excepciones). Esta tendencia se debe principalmente a la **disminución del número de horas trabajadas en empleos a tiempo completo** ya que la proporción de empleo a tiempo parcial (entre 20 y 64 años) se mantuvo en el **17,1%** en 2024, un nivel históricamente bajo. En 2024, el 18,9% de los trabajadores a tiempo parcial lo eran de forma involuntaria, frente al 20,1% en 2023 y un 28,8% en 2015. **Los contratos a tiempo parcial siguieron siendo 3,6 veces más frecuentes entre las mujeres que entre los hombres (27,8% frente a 7,7%)**, aunque es menos probable que sean involuntarios para las mujeres (17,2% frente al 24,2% para los hombres en 2024). Al mismo tiempo, **la proporción de empleo temporal cayó a su nivel más bajo registrado en 2024 (11,6%)**, afectando principalmente a las mujeres, los trabajadores con nivel educativo bajo, los nacionales de terceros países y, muy especialmente, a los jóvenes. La mayoría (53,7%) de todos los empleados temporales tenían este tipo de contratos porque no podían conseguir un puesto fijo.

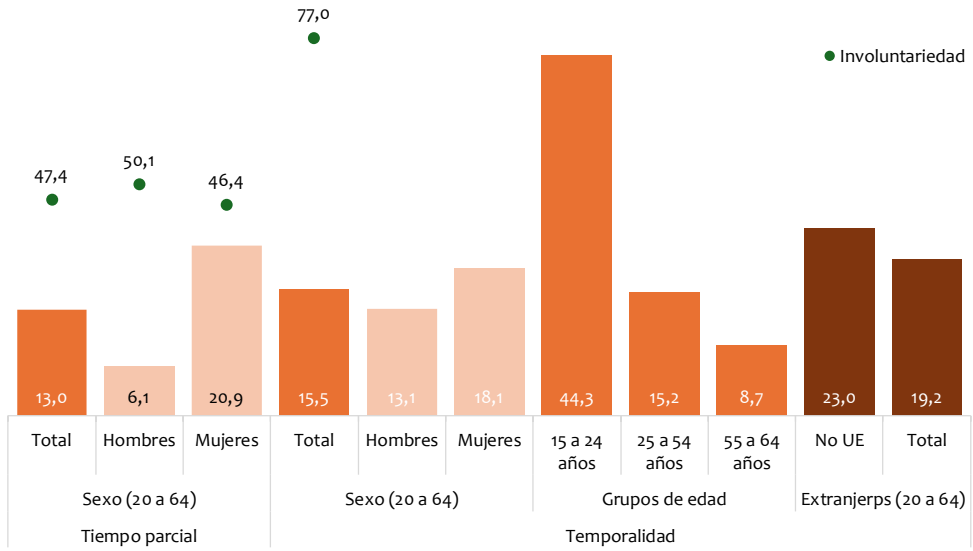
La media de horas semanales realmente trabajadas en el empleo principal se mantuvo en España en 36,4. Al igual que en la UE, las horas efectivamente trabajadas describen en España una tendencia a la baja a largo plazo, con origen en la disminución de las horas trabajadas en empleos a tiempo completo (de 40,6 en 2015 a 38,9 en 2024). Por su parte, la proporción de empleados a tiempo parcial se sitúa en un **13%,** tras un ligero aumento de 0,2pp. respecto a 2023. **Sin embargo, la involuntariedad en el empleo a tiempo parcial es mucho mayor que en la UE, afectando al 47,4%** de los trabajadores a tiempo parcial, si bien la proporción se ha reducido en 16,3pp. en la última década. Al igual que en la UE, las mujeres trabajan a tiempo parcial con más frecuencia que los hombres (20,9% frente a 6,1%). A pesar de ello, los hombres presentan una involuntariedad ligeramente superior en el empleo a tiempo parcial (50,1% frente a 47,4%).
El empleo temporal alcanza en España un mínimo en la serie del 15,5% en 2024 tras reducirse en 1,4pp. respecto a 2023. De forma similar a la UE, las mujeres, los extranjeros y especialmente los jóvenes (15 a 24 años) son los más afectados por la temporalidad. Un 77% (frente a un 86% en 2015) de los trabajadores temporales lo eran por la imposibilidad de encontrar un puesto fijo.

UE27. EMPLEO A TIEMPO PARCIAL, TEMPORALIDAD e INVOLUNTARIEDAD (%s./total) 2024



FUENTE: EUROSTAT, EU-LFS

ES. EMPLEO A TIEMPO PARCIAL, TEMPORALIDAD e INVOLUNTARIEDAD (%s./total) 2024



FUENTE: EUROSTAT, EU-LFS

En la UE, la escasez de mano de obra y de competencias sigue siendo elevada, lo que obstaculiza el crecimiento de la productividad y la competitividad, aunque la desaceleración económica, la mejora de la adecuación de las competencias y el aumento de la inmigración de ciudadanos de terceros países en edad de trabajar han contribuido a reducirla en cierta medida. En octubre de 2024, un 18% de las empresas de la UE señalaron la falta de mano de obra como un factor limitante para su producción (European Business and Consumer Survey), lo que representa un reto para la competitividad europea. La tasa de puestos vacantes (CNAE 2009, B-S) alcanzó un máximo del 3,0% en 2022, para luego caer al 2,8% en 2023 y al 2,4% en 2024, lo que refleja un crecimiento económico más débil y unas expectativas de contratación más moderadas, aunque sigue siendo casi el doble que hace una década. La disminución de las vacantes con un desempleo estable podría sugerir una mayor adecuación, respaldada por la reducción tanto de los desajustes relacionados con la educación (medidos por los desajustes macroeconómicos en las competencias y las tasas de sobrecualificación) como de los desajustes sectoriales (medidos por la varianza de las tasas de vacantes sectoriales), pero también podría ser una evolución cíclica, ya que las vacantes suelen reaccionar a la evolución económica más rápidamente que el desempleo.

En 2024, los sectores con tasas de vacantes superiores a la media (hostelería, TIC, construcción, actividades administrativas y servicios auxiliares, actividades científicas y técnicas) registraron las mayores disminuciones en estas tasas. Sin embargo, gran parte de esta escasez de mano de obra y de competencias es de naturaleza estructural, impulsada por los cambios en la demanda de mano de obra en vista de la doble transición y el envejecimiento de la población.

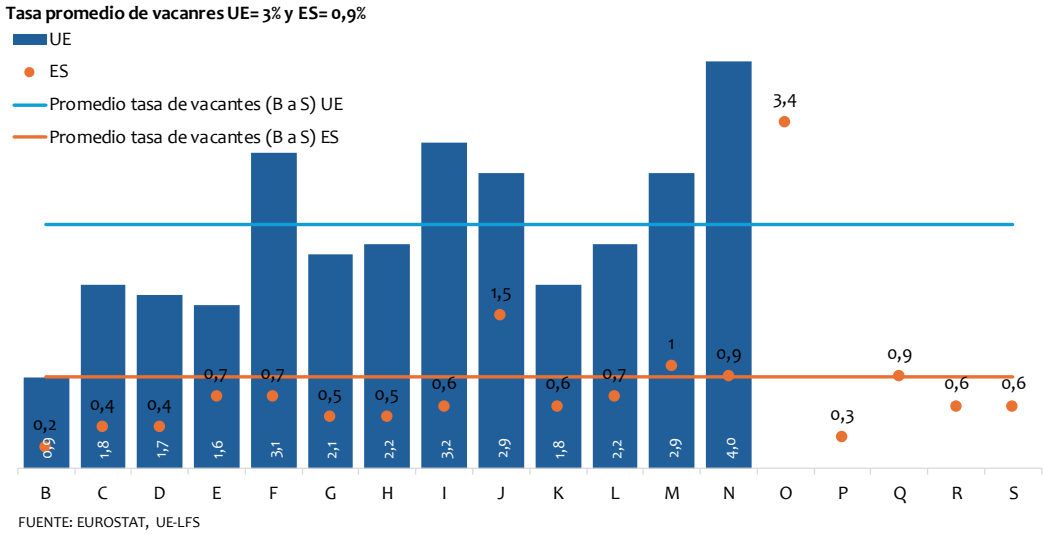
Al igual que el conjunto de la UE, la tasa de vacantes española viene experimentando un aumento sostenido en el largo plazo (0,5% en 2015 a 0,9% en 2024), con una tasa estable en el 0,9% desde 2022, si bien a un nivel muy inferior al promedio de la unión. A pesar del notable aumento de la inmigración, los buenos datos macroeconómicos pueden estar detrás de esta estabilidad en la tasa de vacantes española (a diferencia del decrecimiento en los últimos años de la tasa europea). Por otro lado, la tendencia a la baja del desempleo junto con una progresiva reducción de la sobrecualificación (que no obstante sigue situándose a la cabeza de Europa con una tasa del 35% en 2024), podría apuntar a los mismos argumentos señalados por la Comisión en cuanto a la mejora de la adecuación en las competencias.

Los sectores con más vacantes en España (TIC y, especialmente, la administración pública), no han reducido de forma significativa respecto a 2023 sus necesidades de personal.

VARIACIÓN INTERANUAL 2023/24 DE VACANTES (en pp.) POR RAMAS DE ACTIVIDAD

	RAMAS DE ACTIVIDAD (1dig) (CNAE 2009)	UE27	ES
B a S	Indsutria, construcción y servicios (salvo actividades de los hogares como empleadores y actividadaes de organizaci	-0,4	0,0
B	Industrias extractivas	-0,2	0,0
C	Industria manufacturera	-0,3	0,0
D	Suministro de energía eléctrica, gas, vapor y aire acondicionado	-0,1	0,1
E	Suministro de agua, actividades de saneamiento, gestión de residuos y descontaminación	-0,2	0,2
F	Construcción	-0,7	0,0
G	Comercio al por mayor y al por menor; reparación de vehículos de motor y motocicletas	-0,3	-0,1
H	Transporte y almacenamiento	-0,4	0,0
I	Hostelería	-0,6	0,1
J	Información y comunicaciones	-0,5	0,0
K	Actividades financieras y de seguros	-0,2	0,1
L	Actividades inmobiliarias	-0,2	-0,2
M	Actividades profesionales, científicas y técnicas	-0,7	-0,2
N	Actividades administrativas y servicios auxiliares	-0,4	0,1
O	Administración Pública y defensa; Seguridad Social obligatoria	-	0,0
P	Educación	-	-0,1
Q	Actividades sanitarias y de servicios sociales	-	0,2
R	Actividades artísticas, recreativas y de entretenimiento	-	0,0
S	Otros servicios	-	0,0

TASA DE VACANTES UE27 POR RAMAS DE ACTIVIDAD (CNAE 2009) (1dig) (%) y VARIACION INTERANUAL (pp.) 2024



FUENTE: EUROSTAT, UE-LFS

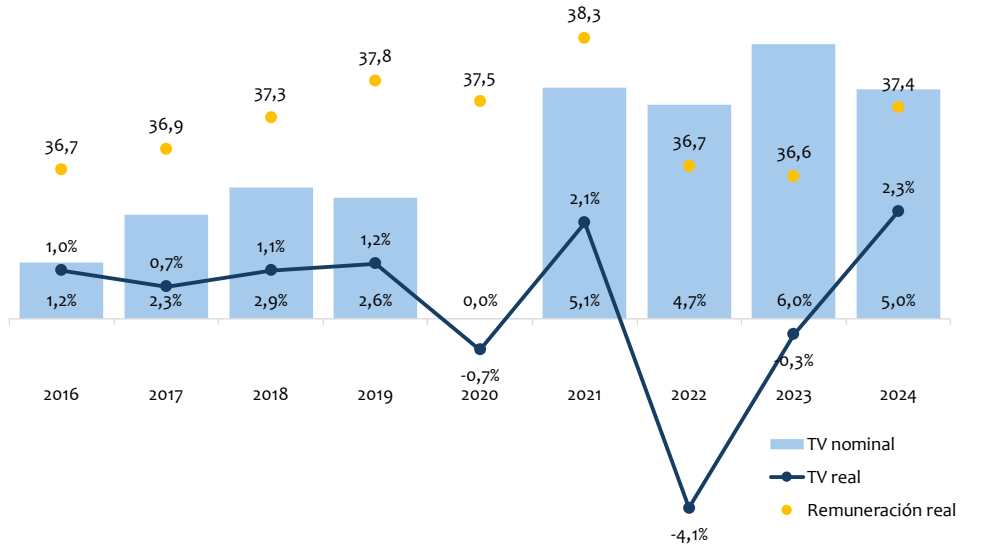
De acuerdo con la contabilidad nacional, el crecimiento de la remuneración de los asalariados en la UE se mantuvo sólido en 2024, superando la inflación por primera vez desde 2021. En un mercado laboral tensionado, la remuneración nominal por asalariado ha crecido en el entorno del 5% al 6% interanual a partir de 2021. Sin embargo, la alta inflación erosionó ese incremento nominal hasta que en 2024 se produjeron las primeras ganancias reales por la moderación de la inflación, resultando en un **aumento de la remuneración real por asalariado del 2,3% en 2024.** No obstante, las remuneraciones seguían en 2024 un 1,1% por debajo de sus niveles de 2019.

En los últimos años, los aumentos del salario mínimo superaron la inflación en casi todos los Estados miembros, lo que redujo ligeramente la tasa de pobreza de los ocupados (18-64) hasta el 8,2% en 2024 (0,8pp. menos desde 2019). Sin embargo, esto no parece haberse traducido en una menor privación material y social, ya que las tasas de privación material y social de los ocupados (18-64) aumentaron del 7,8% en 2019 al 8,3% en 2024 (frente a un 9,1% en 2023).

En España, el crecimiento nominal de la remuneración de los asalariados ha sido más moderado que en la UE, situándose en el entorno del 4% al 5,5% en el período 2021-2024. No obstante, una inflación también más moderada ha resultado en un crecimiento algo mayor de la remuneración real, en términos de contabilidad nacional. Así, mientras la remuneración real por asalariado perdía un 0,3% en 2023 para el promedio de la UE, esta aumentaba un 2% en España, que unido a otro aumento del 2% en 2024, ha permitido **recuperar los niveles salariales de 2019.**

El salario mínimo ha subido en España un 26% entre 2019 y 2024 (un 31,5% a T2 2025), superando una inflación del 18,3% en el mismo período (IPCA), lo que ha contribuido a la reducción de la tasa de pobreza de los ocupados hasta el 11,3% (1,5pp. menos que en 2019), aún notablemente superior a la europea. No obstante, la tasa de privación material y social de los ocupados ha presentado una evolución inversa, aumentando fuertemente desde el 8% en 2019 hasta el 13% en 2024, a pesar una reducción de 0,9pp. frente a 2023.

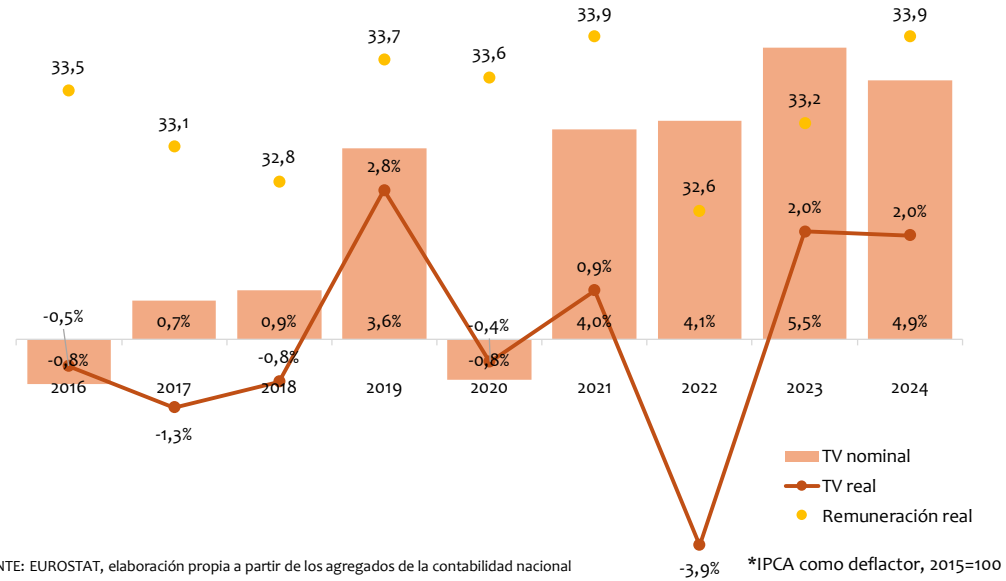
UE27. REMUNERACIÓN REAL POR ASALARIADO (miles €) Y TASAS DE VARIACIÓN (TV) (%)



FUENTE: EUROSTAT, elaboración propia a partir de los agregados de la contabilidad nacional

*IPCA como deflactor, 2015=100

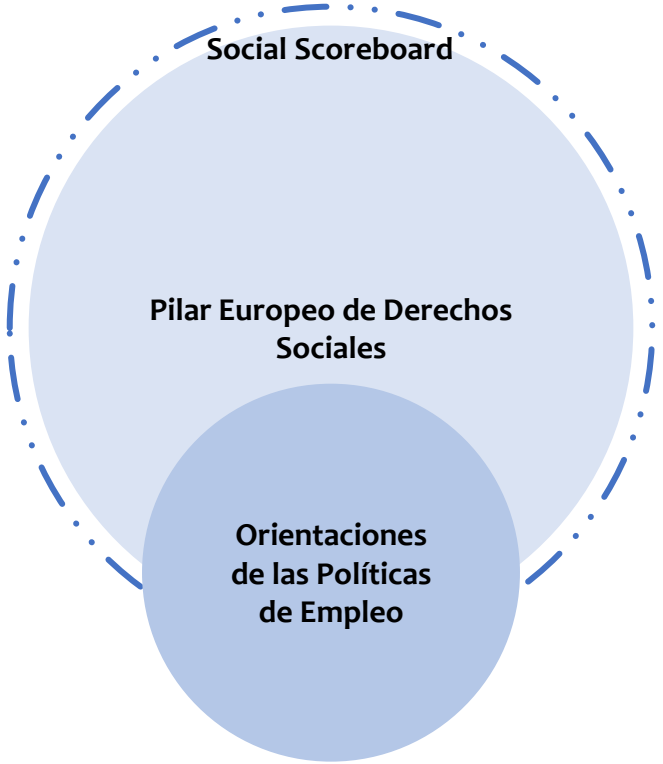
ES. REMUNERACIÓN REAL POR ASALARIADO (miles €) Y TASAS DE VARIACIÓN (TV) (%)



FUENTE: EUROSTAT, elaboración propia a partir de los agregados de la contabilidad nacional

*IPCA como deflactor, 2015=100

Las Orientaciones de Empleo



- Para alcanzar los objetivos de pleno empleo y progreso social, crecimiento económico equilibrado, y, protección y mejora de la calidad del medio ambiente establecidos en el artículo 3 del Tratado de la Unión Europea (TUE), y de conformidad con el artículo 9 del Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea (TFUE), la Unión elabora y aplica **instrumentos de coordinación para las políticas económicas y de empleo**. Como parte de esos instrumentos, las orientaciones para las políticas de empleo de los Estados miembros, junto con las orientaciones generales para las políticas económicas de los Estados miembros, conforman las orientaciones integradas, que deben **constituir la base de las recomendaciones específicas** por país que el Consejo dirija a los Estados miembros.

- Las orientaciones de empleo se revisan periódicamente y están alineadas con el PEDS. Su aplicación a las políticas es supervisada por el Comité de Empleo y el Comité de Protección Social en el marco del Semestre Europeo. Su enunciado actual es el siguiente:

  - **Orientación 5: Impulsar la demanda de mano de obra**
  - **Orientación 6: Aumentar la oferta de trabajo y mejorar el acceso al empleo, la adquisición de capacidades a lo largo de la vida y las competencias**
  - **Orientación 7: Mejorar el funcionamiento de los mercados laborales y la eficacia del diálogo social**
  - **Orientación 8: Promover la igualdad de oportunidades para todos, fomentar la integración social y combatir la pobreza**

- La última actualización se adoptó en diciembre de 2024, mediante la Decisión (UE) 2024/3134. Estas orientaciones revisadas son coherentes con el nuevo marco de gobernanza económica de la UE, que entró en vigor en abril de 2024, con la legislación vigente de la Unión, y con los Objetivos de Desarrollo Sostenible de Naciones Unidas.

- Las orientaciones revisadas persiguen potenciar el progreso económico y social, incluida la convergencia al alza, apoyar las transiciones verde y digital, reforzar la base industrial y la competitividad de la Unión y lograr unos mercados laborales inclusivos y resilientes. Los Estados miembros deben abordar la escasez de mano de obra y de capacidades, y promover una educación inclusiva y de calidad, así como una formación profesional orientada al futuro. Debe fomentarse la formación y el reciclaje profesional a lo largo de la vida, así como unas políticas activas del mercado de trabajo eficaces y la mejora de las condiciones de trabajo, teniendo en cuenta el diálogo social. Debe prestarse especial atención a las regiones menos desarrolladas, remotas y ultraperiféricas de la Unión, donde las necesidades son mayores.

- A continuación, se resumen las acciones tomadas en relación con cada una de las orientaciones de empleo, conforme aparecen en la última edición del JER:

Orientación de empleo 5. Impulsar la demanda de mano de obra.

- **Aprovechando la experiencia de la crisis de la COVID-19, varios países han introducido o ajustado los regímenes de regulación de empleo**. En julio de 2023, España aprobó disposiciones que desarrollaban aún más el régimen jurídico del Mecanismo RED para mejorar la flexibilidad y la estabilización del empleo, detallando los límites de las horas extras, las normas para la contratación y la retención de puestos de trabajo, y las condiciones para la subcontratación de puestos de trabajo.
- **Varios EM han aplicado medidas para mejorar la equidad fiscal e impulsar la participación en el mercado laboral**. En este sentido, España sigue reforzando su economía social mediante subvenciones, la aplicación de la Estrategia Española de Economía Social 2023-2027 y la mejora de las estadísticas. Estas medidas se complementan actualmente con el apoyo del Mecanismo de Recuperación y Resiliencia (MRR), que canaliza más de 2500 millones de euros a través del Proyecto Estratégico de Recuperación y Transformación Económica (PERTE) de la Economía Social y los Cuidados. Otro complemento es el recién creado Centro Global para la Economía Social, inaugurado en 2024 en San Sebastián, cuyo objetivo es crear un grupo de expertos, un laboratorio social y fomentar las redes de conocimiento.
- **Los sistemas de impuestos sobre la renta también se han ajustado para paliar el impacto de la inflación sobre los trabajadores**. Junto a estos ajustes del impuesto sobre la renta de las personas físicas, los Estados miembros han introducido medidas fiscales adicionales destinadas a contrarrestarla inflación. España indexó las bases y tipos de cotización a la Seguridad Social tanto en 2023 como en 2024.

Orientación de empleo 6. Aumentar la oferta de trabajo y mejorar el acceso al empleo, la adquisición de capacidades a lo largo de la vida y las competencias

- **Modernizar y mejorar el atractivo de los sistemas de educación y formación profesional (EFP) es una prioridad en la agenda política de numerosos EM**. España, apoyándose en el Fondo Social Europeo Plus (FSE+) y como parte de su Plan de Recuperación y Resiliencia (PRR), está invirtiendo en la transformación digital y verde de la formación profesional, centrándose en la formación del profesorado, la modernización de las aulas, así como en una red de 50 centros de excelencia para impulsar la investigación y la innovación.
- **Se están implementando nuevos sistemas de previsión para anticipar las necesidades de competencias en el mercado laboral**. En el marco de sus PRRs, España y Suecia están identificando las necesidades en materia de competencias, con el objetivo de armonizar los esfuerzos de formación y reciclaje profesional con las demandas del mercado laboral, incluidas las competencias fundamentales para la transición digital y verde.
- **El aumento de la participación de los adultos en el aprendizaje sigue siendo un objetivo político clave en todos los EM, con especial atención a las personas poco cualificadas, y muchos países están desarrollando cuentas de aprendizaje individuales y micro-credenciales.** En el marco de su PRR y con el apoyo del FSE+, España ha establecido un marco de referencia para evaluar y certificar las competencias básicas adquiridas por los adultos a través de la experiencia laboral y el aprendizaje informal, con el fin de ayudar a los adultos con un bajo nivel de competencias básicas a participar en la formación.
- **La Garantía Juvenil reforzada, junto con otras iniciativas, sigue impulsando reformas estructurales y medidas que apoyan la empleabilidad de los jóvenes**. En el contexto del PRR, España ha presentado su «*Plan Nacional de Garantía Juvenil Plus*.
- **Se están tomando medidas para apoyar el empleo femenino y abordar la brecha salarial de género, incluyendo esfuerzos para reducir la segregación de género en el empleo y mejorar la transparencia salarial**. Para finales de 2025, España, como parte de su PRR, creará un nuevo servicio de orientación social y laboral para apoyar a las mujeres víctimas de violencia de género, incluidas las víctimas de la trata y la explotación sexual, mediante asistencia para la búsqueda de empleo, asesoramiento jurídico y apoyo psicológico y emocional.

Orientación de empleo 7. Mejorar el funcionamiento de los mercados laborales y la eficacia del diálogo social.

- **En algunos EM continúan los esfuerzos para abordar las causas de la segmentación del mercado laboral.** España está preparando una modificación de la normativa reguladora de los contratos de formación, desarrollando el procedimiento para vincular a los estudiantes con las empresas. Esta modificación se centra en los aspectos formativos del contrato de formación en alternancia, cuyo objetivo es compatibilizar el trabajo remunerado con los procesos formativos dentro del ámbito del Catálogo de Especialidades Formativas del Sistema Nacional de Empleo.
- **Varios EM han adoptado medidas destinadas a reforzar sus marcos de protección del empleo.** En julio de 2023 entraron en vigor en España los cambios relacionados con la legislación sobre despidos colectivos. Las empresas que tengan la intención de cerrar uno o más centros de trabajo (cincuenta o más trabajadores), tienen la obligación de notificarlo con seis meses de antelación.
- **Algunos EM han adoptado nuevas medidas para mejorar sus marcos de salud y seguridad en el trabajo**. En septiembre de 2024, España aprobó un reglamento relativo a la protección de la seguridad y la salud en el contexto del trabajo doméstico, ampliando la lista de derechos de los trabajadores domésticos y las obligaciones de los empleadores, proporcionando la seguridad jurídica necesaria para su eficacia.
- **Varios EM están adoptando medidas con el objetivo de reforzar la capacidad y el rendimiento de sus servicios públicos de empleo (SPE), a la luz de la actual escasez de mano de obra y las necesidades de cualificación.** Entre 2021 y 2023, el PRR apoyó una serie de acciones de formación continua para los empleados de los SPE en España. Como parte de su PPR, España completó en 2023 una inversión destinada a renovar los SPE mediante la mejora de los sistemas de gestión interna, la modernización de los puestos de trabajo y la digitalización del Servicio de Atención al Ciudadano.
- **En varios EM se adoptaron medidas para atraer talento extranjero y aliviar la tensión en el mercado laboral.** En noviembre de 2024, España introdujo una reforma integral destinada a modernizar las políticas migratorias para hacer frente a los retos demográficos y del mercado laboral. La reforma se centra en simplificar los procedimientos administrativos y reforzar la integración mediante la promoción del acceso al empleo, la formación y la reagrupación familiar como pilares fundamentales, al tiempo que se previenen situaciones de irregularidad.
- **Varios EM han llevado a cabo reformas para adaptar sus sistemas de prestaciones por desempleo a las condiciones socioeconómicas imperantes.** Como parte de su PRR, España reformó el sistema de prestaciones por desempleo no contributivas. La ley amplía estas prestaciones a las personas menores de 45 años sin responsabilidades familiares y a los trabajadores agrícolas, ajusta la escala de progresividad y hace que las prestaciones sean compatibles con el empleo.
- **Algunos EM adoptaron medidas para mejorarla representatividad de las organizaciones de trabajadores y apoyar el desarrollo de capacidades de los interlocutores sociales.** En mayo de 2024, España adoptó una reforma, como parte de su PRR, mediante la cual redujo la antigüedad requerida para votar y presentarse a las elecciones de los órganos de representación de los trabajadores en las empresas del sector cultural y creativo.

Orientación de empleo 8. Promover la igualdad de oportunidades para todos, fomentar la integración social y combatir la pobreza

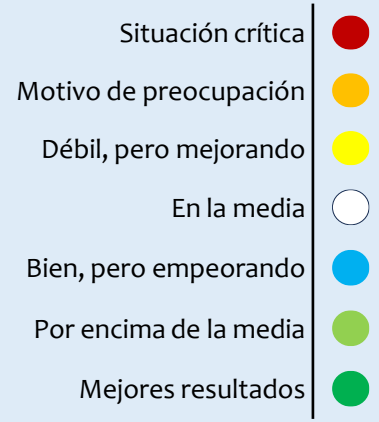
- **Algunos EM adoptaron reformas más amplias de sus sistemas de renta mínima.** En España, a partir de 2024, el Ingreso Mínimo Vital se concederá a quienes cumplan los requisitos sin necesidad de solicitarlo formalmente ni presentar documentos una vez agotada la prestación por desempleo no contributiva.
- **Las personas con empleos atípicos también fueron objeto de medidas políticas destinadas a reforzar su acceso a la protección social.** En mayo de 2024, España simplificó y mejoró las prestaciones por desempleo para que fueran accesibles a aquellas personas que hubieran agotado sus prestaciones contributivas o no hubieran cotizado el tiempo suficiente para tener derecho a ellas, y también se ampliaron a los trabajadores agrícolas. El país también reforzó los incentivos para la contratación laboral y mejoró la protección social de los artistas, y a partir de enero de 2024, reguló la cobertura de la seguridad social para los becarios, tanto remunerados como no remunerados. Por último, España adoptó medidas en marzo de 2023 para garantizar el nivel de las cotizaciones a la seguridad social de los empleados domésticos.
- **Para reforzar la adecuación y la sostenibilidad fiscal de sus sistemas de pensiones, los EM siguieron adoptando medidas para aumentar la participación de las personas mayores en el mercado laboral y también introdujeron algunas reformas paramétricas.** Por ejemplo, España amplió temporalmente la posibilidad de jubilación parcial con un contrato de relevo en la industria manufacturera, permitiendo a las personas acceder a una parte de su pensión a los 61 años y reducir la jornada laboral hasta un 80%.

- El *Social Convergence Framework* (*SCF*) permite evaluar los desafíos para la convergencia social al alza en los Estados miembros, esto es, identificar aquellos riesgos que comprometen la equidad y cohesión social, así como una economía que genere crecimiento sostenible e integrador. Este espíritu se concreta en un análisis de los ámbitos de la educación y competencias, mercado de trabajo y políticas sociales que se estructura en **dos etapas** diferenciadas.

  La **primera** de ellas se enmarca en el JER y hace uso de los indicadores principales del *Social Scoreboard* para identificar a aquellos Estados miembros con riesgos para la convergencia social al alza.
  En una **segunda fase** se analizan en profundidad aquellos Estados identificados en la fase anterior junto con las respuestas emprendidas o planificadas a los retos reconocidos en la primera fase.

METODOLOGÍA – HERRAMIENTA SEMÁFORO DEL JER

El análisis de los países en la primera fase se basa en el conjunto completo de indicadores principales del ***Social Scoreboard***. Cada uno de los indicadores se examina con arreglo a la *metodología del JER*, que determina la posición relativa de los Estados miembros. Esta posición relativa se expresa en términos de **desviaciones estándar con respecto a la media**, tanto del nivel absoluto del valor del indicador como de su variación respecto al año anterior.
Los resultados se resumen en una de las siete categorías posibles para cada indicador del país en cuestión («*mejores resultados*», «*por encima de la media*», «*bueno, pero empeorando*», «*en la media*», «*débil, pero mejorando*», «*motivo de preocupación*» y «*situación crítica*»), cada una de ellas asociada con un color del rojo al verde, de ahí el semáforo.



- Se considera necesario realizar un análisis más detallado en una segunda fase para los Estados miembros en los que **seis o más** indicadores principales del *Social Scoreboard* se encuentran en rojo (*«situación crítica»*) o naranja (*«motivo de preocupación»*). Otra razón para considerar que la situación requiere un análisis más detallado en una segunda fase se da cuando un indicador en rojo o naranja presenta **dos deterioros consecutivos** en su categorización del JER. Un ejemplo es el cambio de «*en la media*» a «*débil, pero mejorando*» en la edición del JER de 2024, seguido de un nuevo deterioro a «*situación crítica*» en la edición de 2025.

Semáforo del JER – Contexto Europeo

- El análisis de los Estados miembros en la primera fase destaca el buen rendimiento general del mercado laboral, con una convergencia al alza, mientras que en los ámbitos de las competencias y la política social se registraron mejoras más limitadas, así como riesgos para la convergencia al alza. Como resultado de este análisis se identifican diez Estados miembros que requieren un análisis más profundo en la segunda etapa, entre ellos España.
  A continuación, se resumen los principales hallazgos del análisis en primera fase a nivel europeo y, posteriormente, para España.

- **La convergencia en el mercado laboral persistió en 2023 en términos generales, aunque aún se necesitan mejoras en la empleabilidad de los grupos infrarrepresentados**. En general, la tasa de empleo aumentó en la UE, pero el crecimiento fue más lento que en años anteriores y desigual entre los EM, con descensos observados en cinco países con un rendimiento medio o bueno. Algunos de los países con un rendimiento inferior a la media también se quedaron más rezagados, lo que provocó cierta divergencia en los resultados de empleo. Esto se evidencia en las ocho situaciones «críticas» (rojo) o «motivo de preocupación» (naranja) identificadas en los EM.

El desempleo y su componente a largo plazo mostraron ligeras mejoras en promedio, así como una tendencia a la convergencia impulsada por los avances en los países con peores resultados. No obstante, el desempleo aumentó en doce EM en 2023, y un total de ocho son «motivo de preocupación».

A pesar de las mejoras, los resultados del mercado laboral para las personas con discapacidad, las mujeres y los jóvenes siguieron estando rezagados. Seis EM se enfrentan a «situaciones críticas» en lo que respecta a la brecha de empleo de las personas con discapacidad y cinco en lo que respecta a la brecha de empleo entre hombres y mujeres, mientras que otros tres y un país, respectivamente, se encuentran en situaciones «motivo de preocupación», con poca o ninguna convergencia aparente en relación con ambos indicadores.

La proporción de jóvenes (de 15 a 29 años) que no trabajan ni estudian ni se forman no mejoró, sino que se mantuvo alta, con una convergencia limitada en 2023, ya que los países con mejores resultados empeoraron ligeramente, mientras que los países con peores resultados lograron avances desiguales.

Tabla: Número de EM en cada categoría del semáforo JER para cada indicador principal del Social Scoreboard

	Indicadores principales del Social Scoreboard	JER 2025						
Igualdad de oportunidades	Participación de adultos en el aprendizaje (en los últimos 12 meses)	4	5	1	4		9	4
	Abandono prematuro de la educación y la formación	4	5	1	3	2	8	4
	Nivel de competencias digitales	3	7		6		8	3
	Tasa NEETs	3	4	1	9	1	7	2
	Brecha de género en el empleo	5	1		10	1	7	3
	Ratio quintil de renta	3	8	2	5	1	4	4
Condiciones justas	Tasa de empleo	3	5	3	6	1	5	4
	Tasa de desempleo		8	2	6		7	4
	Tasa de desempleo de larga duración	2	2	2	12	1	6	2
	Renta bruta disponible de los hogares per cápita	2	8	2	8		1	5
Protección e inclusión social	AROPE	3	4	2	8	1	5	4
	AROPE (menores de 18 años)	2	4	2	9		5	5
	Impacto de las transferencias sociales en la reducción de la pobreza	5	4	1	6		7	4
	Brecha de empleo de las personas con discapacidad	6	3		8		5	4
	Sobrecoste de la vivienda	3	2		10	1	10	1
	Menores de 3 años en guarderías formales	4	5	1	6	1	6	4
	Necesidades de cuidados médicos no satisfechos declarados	4	1		11		11	

- **A pesar de las ligeras mejoras a nivel de la UE, persisten los riesgos de convergencia al alza en lo que respecta a las habilidades y competencias, lo que puede afectar a la empleabilidad, la productividad laboral, la competitividad y la escasez de mano de obra y competencias, a menos que se intensifiquen considerablemente las políticas en este sentido.** Los cuatro indicadores principales relacionados con las competencias registraron modestas mejoras a nivel de la UE. Sin embargo, se mantuvieron importantes disparidades entre los EM.

La diferencia entre los países con mejores y peores resultados en materia de aprendizaje de adultos y competencias digitales superó los 55 puntos porcentuales, por ejemplo, mientras que la participación en la educación y el cuidado de la primera infancia registró una diferencia superior a 70 puntos porcentuales. Además, no se han observado signos de convergencia, ya que los países con buenos resultados mejoran más rápidamente y los que obtienen peores resultados se quedan aún más rezagados. Esta evolución se refleja en el gran número de países que se enfrentan a situaciones «críticas» y «motivo de preocupación» para cada uno de los cuatro indicadores mencionados. Esto pone de relieve la magnitud del reto al que se enfrentan los EM, desde la educación temprana hasta el aprendizaje permanente y la adaptación de la mano de obra a las necesidades cambiantes del mercado laboral en el contexto de la doble transición, así como para garantizar la productividad, la competitividad y el crecimiento inclusivo.

Tabla: Número de EM en cada categoría del semáforo JER para cada indicador principal del Social Scoreboard

	Indicadores principales del Social Scoreboard	JER 2025						
Igualdad de oportunidades	Participación de adultos en el aprendizaje (en los últimos 12 meses)	4	5	1	4		9	4
	Abandono prematuro de la educación y la formación	4	5	1	3	2	8	4
	Nivel de competencias digitales	3	7		6		8	3
	Tasa NEETs	3	4	1	9	1	7	2
	Brecha de género en el empleo	5	1		10	1	7	3
	Ratio quintil de renta	3	8	2	5	1	4	4
Condiciones justas	Tasa de empleo	3	5	3	6	1	5	4
	Tasa de desempleo		8	2	6		7	4
	Tasa de desempleo de larga duración	2	2	2	12	1	6	2
	Renta bruta disponible de los hogares per cápita	2	8	2	8		1	5
Protección e inclusión social	AROPE	3	4	2	8	1	5	4
	AROPE (menores de 18 años)	2	4	2	9		5	5
	Impacto de las transferencias sociales en la reducción de la pobreza	5	4	1	6		7	4
	Brecha de empleo de las personas con discapacidad	6	3		8		5	4
	Sobrecoste de la vivienda	3	2		10	1	10	1
	Menores de 3 años en guarderías formales	4	5	1	6	1	6	4
	Necesidades de cuidados médicos no satisfechos declarados	4	1		11		11	

Aunque la pobreza disminuyó ligeramente a nivel de la UE en 2023, se mantuvo por encima de los niveles anteriores a la COVID, y algunos indicadores relacionados con la pobreza mostraron una divergencia creciente entre los EM. La renta bruta disponible per cápita de los hogares creció por término medio en 2023, aunque los EM siguieron en su mayoría divergiendo y diez de ellos se encontraban en situación de «motivo de preocupación» o «crítica». El impacto de las transferencias sociales (distintas de las pensiones) en la reducción de la pobreza disminuyó ligeramente en 2023, aunque se mantuvo por encima de los niveles de 2019, con nueve países enfrentándose a situaciones «críticas» o «motivo de preocupación» en este sentido.

La proporción de niños en riesgo de pobreza o exclusión social se mantuvo prácticamente estable, pero, en el caso de la población total, la tasa aún no había vuelto a los niveles previos a la pandemia. Además, aunque las tasas globales AROPE siguieron convergiendo, las tasas correspondientes a los niños siguieron mostrando evoluciones diferentes entre los EM. Siete países se enfrentan a situaciones «críticas» o «motivo de preocupación» en lo que respecta a la tasa de AROPE y seis respecto a la AROPE para los niños.

En cuanto a la desigualdad de ingresos (medida por la ratio del quintil de ingresos) se produjo cierta convergencia, impulsada por las mejoras en los países con peores resultados. No obstante, sigue siendo elevada en algunos EM, y varios países con resultados medios experimentaron un empeoramiento en 2023, lo que llevó a once países a situaciones «críticas» o «motivo de preocupación» en esta dimensión.
Por último, la sobrecarga de los costes de la vivienda y las necesidades no satisfechas de atención médica declaradas por los propios interesados aumentaron ligeramente, con una divergencia significativa, y cinco Estados miembros se encuentran en situaciones «críticas» o «motivo de preocupación» en ambos aspectos.

Tabla: Número de EM en cada categoría del semáforo JER para cada indicador principal del Social Scoreboard

	Indicadores principales del Social Scoreboard	JER 2025						
Igualdad de oportunidades	Participación de adultos en el aprendizaje (en los últimos 12 meses)	4	5	1	4		9	4
	Abandono prematuro de la educación y la formación	4	5	1	3	2	8	4
	Nivel de competencias digitales	3	7		6		8	3
	Tasa NEETs	3	4	1	9	1	7	2
	Brecha de género en el empleo	5	1		10	1	7	3
	Ratio quintil de renta	3	8	2	5	1	4	4
Condiciones justas	Tasa de empleo	3	5	3	6	1	5	4
	Tasa de desempleo		8	2	6		7	4
	Tasa de desempleo de larga duración	2	2	2	12	1	6	2
	Renta bruta disponible de los hogares per cápita	2	8	2	8		1	5
Protección e inclusión social	AROPE	3	4	2	8	1	5	4
	AROPE (menores de 18 años)	2	4	2	9		5	5
	Impacto de las transferencias sociales en la reducción de la pobreza	5	4	1	6		7	4
	Brecha de empleo de las personas con discapacidad	6	3		8		5	4
	Sobrecoste de la vivienda	3	2		10	1	10	1
	Menores de 3 años en guarderías formales	4	5	1	6	1	6	4
	Necesidades de cuidados médicos no satisfechos declarados	4	1		11		11	

- **España se enfrenta a retos en relación con la protección social y la inclusión**. En 2023, la proporción de la población en riesgo de pobreza o exclusión social en general y entre los niños aumentó hasta el 26,5% y el 34,5%, respectivamente, por encima de la media de la UE (del 21,3% y el 24,8%), lo que representa una ***«situación crítica».***
  Esto puede atribuirse en parte a los retos de adecuación y cobertura del sistema de protección social, a las disparidades regionales en el acceso a los servicios públicos y a la persistente alta tasa de pobreza laboral.
  A pesar de algunas mejoras, la desigualdad de ingresos, medida por la ratio de la cuota del quintil de ingresos, sigue siendo elevada en 2023 (5,5 frente a 4,7 en la UE) y es ***«motivo de preocupación».*** El impacto de las transferencias sociales (distintas de las pensiones) en la reducción de la pobreza disminuyó hasta el 22,9% en 2023 (frente al 34,7% en la UE), deteriorándose durante dos años consecutivos y pasando a ser una ***«situación crítica».*** La eficacia de las transferencias sociales es especialmente baja a la hora de reducirlos riesgos de pobreza infantil (17,0% frente al 41,4% en la UE). Por otro lado, la proporción de niños menores de 3 años en guarderías formales es ***«mejor que la media»*** en España.

- **El mercado laboral ha mejorado notablemente, aunque aún se enfrenta a retos**. La tasa de empleo aumentó considerablemente hasta alcanzar el 70,5% en 2023 (frente al 75,3% en la UE), pasando de una «situación crítica» a ***«débil, pero en mejora».*** Esto se debió al sólido crecimiento económico, la fuerte expansión del empleo de las personas nacidas fuera de la UE y el aumento del empleo en las profesiones comerciales, técnicas y científicas, así como a la creación de puestos de trabajo en el sector público.
  La tasa de desempleo (12,2%) y su componente de larga duración (4,3%) son **«débiles, pero en mejora»,** a pesar de que siguen siendo muy elevadas, especialmente en el caso del desempleo de larga duración de los trabajadores de más edad y en las Islas Canarias.
  Si bien la proporción de jóvenes que ni estudian ni trabajan (NEET) siguió disminuyendo (hasta el 12,3% en 2023), sigue siendo elevada y es **«motivo de preocupación».**
  La brecha de empleo de las personas con discapacidad, una de las más bajas de la UE y en descenso, sitúa a España entre los **«mejores resultados».**
  Por último, la renta bruta disponible real per cápita de los hogares fue **«débil, pero mejorando»** en 2023 debido a un fuerte aumento.

	Indicadores principales del Social Scoreboard	2023	2024	2025
Igualdad de oportunidades	Participación de adultos en el aprendizaje (en los últimos 12 meses)	-	-	○
	Abandono prematuro de la educación y la formación	🟡	🔴	🔴
	Nivel de competencias digitales	🟢	🟢	🟢
	Tasa NEETs	🟡	🟠	🟠
	Brecha de género en el empleo	○	○	○
	Ratio quintil de renta	🔴	🟡	🟠
Condiciones justas	Tasa de empleo	🔴	🔴	🟡
	Tasa de desempleo	🔴	🟡	🟡
	Tasa de desempleo de larga duración	🔴	🟡	🟡
	Renta bruta disponible de los hogares per cápita	🔴	🔴	🟡
Protección e inclusión social	AROPE	🔴	🟡	🔴
	AROPE (menores de 18 años)	🔴	🔴	🔴
	Impacto de las transferencias sociales en la reducción de la pobreza	🟡	🟠	🔴
	Brecha de empleo de las personas con discapacidad	🟢	🟢	🟢
	Sobrecoste de la vivienda	🟠	○	○
	Menores de 3 años en guarderías formales	🟢	🔵	🟢
	Necesidades de cuidados médicos no satisfechos declarados	🟢	🟢	○

- **España se enfrenta a retos en relación con el abandono escolar prematuro, mientras que obtiene buenos resultados en competencias digitales**. La proporción de personas que abandonan prematuramente la educación y la formación disminuyó ligeramente en 2023, hasta el 13,7% (frente al 9,5% en la UE), pero sigue siendo elevada y se encuentra en una **«situación crítica».** En relación con esto, las disparidades regionales siguen siendo significativas, a pesar de haber disminuido en 2023, con niveles especialmente elevados en el sur y el este y tendencias a peor en el sur y las Islas Canarias. En general, la participación de los adultos en el aprendizaje se situó **«en la media»** en 2022, con un 34,1% (frente al39,5% en la UE), tras un aumento de 3,7 puntos porcentuales con respecto a 2016. Por otra parte, el rendimiento **«por encima de la media»** de España en materia de competencias digitales respalda adecuadamente las transiciones ecológica y digital.

- A la luz de los resultados del análisis de la primera fase mencionado anteriormente, y en particular de los seis indicadores calificados como «críticos» o «motivo de preocupación», incluido uno que se deterioró con el tiempo, se considera que **España se enfrenta a riesgos potenciales para la convergencia social** al alza que requieren un análisis más detallado en una segunda fase.

	Indicadores principales del Social Scoreboard	2023	2024	2025
Igualdad de oportunidades	Participación de adultos en el aprendizaje (en los últimos 12 meses)	-	-	○
	Abandono prematuro de la educación y la formación	🟡	🔴	🔴
	Nivel de competencias digitales	🟢	🟢	🟢
	Tasa NEETs	🟡	🟠	🟠
	Brecha de género en el empleo	○	○	○
	Ratio quintil de renta	🔴	🟡	🟠
Condiciones justas	Tasa de empleo	🔴	🔴	🟡
	Tasa de desempleo	🔴	🟡	🟡
	Tasa de desempleo de larga duración	🔴	🟡	🟡
	Renta bruta disponible de los hogares per cápita	🔴	🔴	🟡
Protección e inclusión social	AROPE	🔴	🟡	🔴
	AROPE (menores de 18 años)	🔴	🔴	🔴
	Impacto de las transferencias sociales en la reducción de la pobreza	🟡	🟠	🔴
	Brecha de empleo de las personas con discapacidad	🟢	🟢	🟢
	Sobrecoste de la vivienda	🟠	○	○
	Menores de 3 años en guarderías formales	🟢	🔵	🟢
	Necesidades de cuidados médicos no satisfechos declarados	🟢	🟢	○

Conclusiones de la segunda etapa del *Social Convergence Framework*

SCF. ANÁLIS DE SEGUNDA ETAPA

Tras la consecución del análisis en primera etapa del SCF, enmarcado en el JER 2025, se establecen riesgos potenciales para la convergencia al alza para diez Estados miembros, entre ellos España, pasando estos al análisis de segunda etapa.

Este segundo análisis se centra únicamente en las áreas problemáticas identificadas en la primera etapa, sometiéndolas a un estudio más detallado basando en el conjunto completo de indicadores del *Joint Assessment Framework* (JAF), junto con otras posibles fuentes oficiales. El otro punto fundamental del análisis es la respuesta adoptada o planificada por los Estados miembros para abordar los riesgos identificados. Estos dos factores terminan por confirmar, o no, cada uno de los riesgos potenciales identificados en la primera etapa.
En cualquier caso, la segunda etapa del SCF tiene un impacto en el paquete de primavera del Semestre, influyendo tanto en el informe país como en las CSRs.

- Se exponen a continuación **las conclusiones de la segunda etapa del SCF**, para un mayor detalle consultar el análisis realizado por la Comisión.

- Los datos cuantitativos y cualitativos disponibles en este análisis de segunda fase apuntan a los **retos en materia de protección e inclusión social relacionados con la elevada proporción de la población en riesgo de pobreza o exclusión social, en particular los niños**, el escaso impacto de las transferencias sociales (excluidas las pensiones) en la reducción de la pobreza, la asequibilidad de la vivienda y la pobreza energética.
  En el ámbito de la educación y las competencias, a pesar de la importante disminución registrada en los últimos años, **la proporción de personas que abandonan prematuramente la educación o la formación se considera un reto**, junto con los bajos niveles de competencias básicas. El desajuste de competencias y la baja participación en la formación profesional siguen dificultando la transición de la educación al empleo, especialmente en sectores fundamentales para la transición ecológica y digital de España.
  Se han producido mejoras sustanciales en el mercado laboral, aunque persisten retos, como la tasa de empleo aún relativamente baja y el elevado desempleo, especialmente entre los jóvenes y los grupos vulnerables.

- **Las medidas aplicadas o previstas hasta la fecha**, como las reformas del sistema de protección social, los aumentos del salario mínimo y la transformación continuada de los sistemas de formación profesional y educación, deberían ayudar a España a hacer frente a los retos identificados. Esto también dependerá de manera crucial de una aplicación efectiva y del fortalecimiento de la coordinación entre las autoridades nacionales y regionales.

- **A modo de conclusión de la fase europea del Semestre** (previa a la fase de implementación o "nacional"), la COM presenta a cada EM un proyecto de recomendaciones económicas, sociales, estructurales, presupuestarias y de empleo, producto del análisis realizado en las fases previas del Semestre, que ofrece orientaciones estratégicas sobre la forma de impulsar el crecimiento y el empleo y, al mismo tiempo, mantener unas finanzas públicas saneadas. Con esta base, el Consejo adopta posteriormente Recomendaciones Específicas por País (CSRs).

- Este 2025, las recomendaciones se han centrado principalmente en cuestiones de competitividad y seguridad, si bien algunas de las CSRs de España han hecho referencia a los ámbitos del empleo y los derechos sociales. En este sentido, la COM recomienda a España tomar acciones en 2025 y 2026 para:

  - **CSR5**. Aumentar la oferta de viviendas completando la reforma de la ley del suelo, reduciendo los plazos de tramitación de los permisos, eliminando los cuellos de botella administrativos y abordando la escasez de mano de obra en el sector de la construcción. Reforzar la oferta de viviendas sociales y asequibles.

  - **CSR6.** Abordar la pobreza infantil, mejorando al mismo tiempo la eficiencia, la cobertura y la adecuación de las transferencias sociales y la asistencia social. Reducir la escasez y el desajuste de competencias reforzando la formación profesional dual y aumentando el aprendizaje permanente, en particular para las personas poco cualificadas. Mejorar las competencias básicas y abordar el abandono escolar prematuro, teniendo en cuenta las disparidades regionales.