

# Empleo y evolución social en Europa 2025

Liberar el potencial de las personas: promover  
un mayor empleo en la UE



2025

Revisión anual

# Empleo y en Europa 2025

**Comisión Europea**

Dirección General de Empleo, Asuntos Sociales e Inclusión Dirección F  
Manuscrito finalizado en septiembre de 2025

## Resumen

Para hacer frente a la escasez de mano de obra y reforzar la sostenibilidad de la oferta laboral en la UE, es necesario aumentar la participación en el mercado laboral y combatir el desempleo y el subempleo. Este informe analiza los 51 millones de residentes de la UE (de entre 20 y 64 años) que no forman parte de la población activa. Identifica a las mujeres, las personas mayores y los migrantes como los principales grupos, que representan más del 80 % (unos 41 millones de personas) de la población total que actualmente se encuentra fuera del mercado laboral debido a diversos obstáculos. Entre ellos se incluyen la discapacidad, las responsabilidades de cuidado, la jubilación anticipada y las trampas de las prestaciones sociales. Las políticas eficaces para mejorar la participación requieren enfoques holísticos y centrados en las personas. Las mujeres se benefician de servicios de cuidado asequibles, que abordan los desincentivos institucionales al trabajo, y del reparto equitativo del trabajo no remunerado. Las reformas de las pensiones y la flexibilidad en las condiciones de trabajo contribuyen a aumentar la participación de los trabajadores de edad avanzada en el mercado laboral. La integración de los migrantes puede facilitarse mediante el desarrollo y el reconocimiento de las competencias y la simplificación del acceso al trabajo. Las personas con discapacidad se benefician del empleo con apoyo y de las cuotas. Abordar las barreras que impiden pasar del empleo a tiempo parcial al empleo a tiempo completo podría liberar un potencial adicional de oferta de mano de obra de 2,3 millones de personas, lo que mejoraría la sostenibilidad del mercado laboral de la UE.

Palabras clave: participación en la población activa; políticas activas del mercado laboral; mujeres; migrantes; trabajadores de más edad; personas con discapacidad

Esta publicación ha sido elaborada en la Dirección General de Empleo, Asuntos Sociales e Inclusión, bajo la supervisión de Mario Nava (director general), Jeroen Jutte (director de Empleo y Gobernanza Social, Análisis), Barbara Kauffmann (antigua directora de Empleo y Gobernanza Social, Análisis) y Elva Bova (jefa de unidad, Análisis y Estadísticas).

Los principales colaboradores de la Dirección General de Empleo, Asuntos Sociales e Inclusión fueron Lorise Moreau, Gaelle Debree, Marieke Delanghe, Aleksander Rutkowski, Jakub Caisl, Argyrios Pisiotis, Kilian de Kruyf Molina, Miriam Carracedo Marsinach, Rafael Martins Resende, Eva Schönwald y Nora Wukovits-Votzi, bajo la coordinación de Katarina Jaksic y Argyrios Pisiotis; este último también redactó el resumen ejecutivo.

El informe incluye contribuciones de Anja Puc y Linh Do, los expertos del Centro Común de Investigación Alina-Mihaela Sandor, Shaun-Mark Da Costa, Kateryna Bornukova, Pablo Casas, Tryfonas Christou, Hugo Cruces, Abián García-Rodríguez, Klaus Grunberger, Nicholas Lazarou, Javier López Segovia, Simone Salotti, Hannes Serruys, así como Massimiliano Mascherini y Marielena Krieg, de Eurofound.

El informe se ha beneficiado de los comentarios y sugerencias recibidos de muchos colegas de diversas direcciones generales de la Comisión Europea, entre ellos Alfonso Arpaia, Olivier Bontout y Anais Gradinger. También se ha beneficiado de la diligente edición técnica de Marieke Delanghe, el dedicado apoyo administrativo de Evita Grzibovska y el creativo diseño gráfico y el apoyo en materia de comunicación de la unidad EMPL.A2.

Para los datos presentados en este informe, la fecha límite para la extracción fue el 18 de agosto de 2025, salvo que se especifique lo contrario. Los cálculos sobre los microdatos recopilados a través de la SILC (hasta 2023) se realizaron utilizando la base de datos de usuarios (UDB) que Eurostat puso a disposición el 30/09/2024, mientras que los cálculos con los microdatos de la EU-LFS (hasta 2023) se realizaron utilizando los publicados el 11/12/2024.

Se agradecen los comentarios sobre la publicación, que deben enviarse a la dirección de correo electrónico [EMPL-F4-UNIT@ec.europa.eu](mailto:EMPL-F4-UNIT@ec.europa.eu) Manuscrito completado en septiembre de 2025.

Ni la Comisión Europea ni ninguna persona que actúe en nombre de la Comisión se hace responsable del uso que pueda hacerse de la siguiente información.

Luxemburgo: Oficina de Publicaciones de la Unión Europea, 2025

© Unión Europea, 2025

Se autoriza la reutilización siempre que se cite la fuente.

La política de reutilización de los documentos de la Comisión Europea se rige por la Decisión 2011/833/UE (DO L 330 de 14.12.2011, p. 39).

Para cualquier uso o reproducción de fotografías u otro material que no esté protegido por los derechos de autor de la UE, se debe solicitar permiso directamente a los titulares de los derechos de autor.

Fotografías de portada:

© Netsai/stock.adobe.com

© [auremar/stock.adobe.com](https://www.adobe.com/stock/123456789/auremar)

© [Halfpoint/stock.adobe.com](https://www.adobe.com/stock/123456789/halfpoint)

© [chutikan/stock.adobe.com](https://www.adobe.com/stock/123456789/chutikan)

© [Natchaya/stock.adobe.com](https://www.adobe.com/stock/123456789/natchaya)

© Unión Europea, 2025.

Impri mir	ISBN 978-92-68-31315-2	ISSN 1977-270X	doi: 10.2767/6724929	KE-01-25-202-EN-C
PDF	ISBN 978-92-68-31314-5	ISSN 2315-2540	doi: 10.2767/9505984	KE-01-25-202-EN-N
HTML	ISBN 978-92-68-31313-8	ISSN 2315-2540	doi: 10.2767/6289899	KE-01-25-202-EN-Q



# Prólogo



El otoño pasado, la Comisión estableció un ambicioso rumbo hacia la prosperidad y la competitividad sostenibles, con el fin de garantizar que nuestra economía social de mercado respalde la transformación de las industrias y las sociedades de la UE y la culminación del mercado único, generando puestos de trabajo de calidad y una mayor igualdad, y sacando a más europeos de la pobreza. Basándose en los logros alcanzados a lo largo de los años gracias a las iniciativas específicas del pilar europeo de derechos sociales, la UE ha conseguido que un número récord de personas tengan empleo y ha incorporado a más personas a la población activa. En 2024, la UE alcanzó una tasa de empleo históricamente alta del 75,8 %, a lo que contribuyeron en mayor medida los migrantes, las personas mayores y las mujeres. El desempleo descendió hasta un nuevo mínimo histórico del 5,9 %. Estos sólidos resultados del mercado laboral, junto con la disminución del coste de la vida, respaldaron la recuperación económica de la UE y la reducción de la pobreza y la exclusión social.

Estos logros son el resultado de esfuerzos coordinados: responsables políticos, empresas y sindicatos trabajando juntos, guiados por datos sólidos como el Marco de Convergencia Social y siempre centrados en lo que la gente realmente necesita. El informe anual *sobre el empleo y la evolución social en Europa* (ESDE) forma parte de ese esfuerzo.

El informe de este año pone de relieve uno de los retos más acuciantes a los que nos enfrentamos: en un momento en el que la escasez de mano de obra afecta a muchos sectores en toda Europa, más de 50 millones de personas en la UE siguen fuera del mercado laboral —en su mayoría mujeres, personas mayores y migrantes— y, como consecuencia, se enfrentan a un mayor riesgo de pobreza y exclusión social.

Entre los principales obstáculos para la incorporación al mercado laboral de estos grupos infrarrepresentados figuran la proporción desproporcionada de trabajo no remunerado que realizan las mujeres, la jubilación anticipada de las personas mayores, las deficiencias en las competencias lingüísticas de los migrantes y los problemas de reconocimiento de sus cualificaciones, así como la falta de adaptación de los entornos laborales y los procesos de contratación a las personas con discapacidad.

Este gran potencial sin explotar nos obliga a proponer medidas concretas. Se trata de una prioridad tanto social como económica. Por ejemplo, la ampliación de la educación y el cuidado de la infancia podría aumentar considerablemente la tasa de empleo de las mujeres, al tiempo que impulsaría el PIB de la UE hasta un 1,7 %. Las modalidades de trabajo flexibles, en consonancia con la [Estrategia de Igualdad de Género 2020-2025](#), también pueden eliminar barreras y apoyar la plena participación de las mujeres en el mercado laboral.

Las reformas de las pensiones, la jubilación gradual, la ampliación de los cuidados de larga duración, la formación profesional y la orientación laboral pueden prolongar y mejorar la vida laboral de las personas mayores. [La caja de herramientas demográficas](#) de la Comisión describe una serie de políticas que promueven una vida laboral más larga y saludable, garantizando que los trabajadores de más edad puedan permanecer en el mercado laboral.

Del mismo modo, unos incentivos financieros bien diseñados para los empleadores, la ayuda en la búsqueda de empleo, la formación lingüística y unos permisos de trabajo más sencillos pueden impulsar la participación de los migrantes, atrayendo competencias esenciales en sectores con una grave escasez de mano de obra. La próxima [Iniciativa sobre la Transferibilidad de las Competencias](#) explorará normas comunes para simplificar el reconocimiento de las cualificaciones de terceros países, aprovechando mejor el talento de los migrantes. Al mismo tiempo, nuestro paquete de medidas sobre movilidad laboral justa garantizará una movilidad laboral justa, transparente y eficaz para todos, incluidos los nacionales de terceros países.

Los sistemas de cuotas, las medidas contra la discriminación y la colocación laboral específica son más eficaces que los incentivos financieros para que los empleadores integren a las personas con discapacidad. A este respecto, la [Estrategia de la UE sobre los derechos de las personas con discapacidad 2021-2030](#) promueve entornos de trabajo inclusivos, mientras que la [Unión de Competencias](#) puede apoyar itinerarios de competencias inclusivos.

Por último, la ESDE muestra claramente que los empleos de calidad contribuyen a incorporar a más personas al mercado laboral, al tiempo que reducen la pobreza laboral. Por ello, presentaremos una [hoja de ruta para el empleo de calidad](#) y una [estrategia de la UE contra la pobreza](#), además de apoyar a las personas a través del Plan Europeo de Vivienda Asequible.

Estos y otros hallazgos refuerzan nuestro compromiso de aplicar el pilar europeo de derechos sociales mediante un [nuevo plan de acción](#). Este informe nos proporciona la información que necesitamos para seguir construyendo una Europa más justa, más fuerte y más unida. Les invito a leerlo y a unirse a nosotros para dar forma a un futuro en el que todos tengan las mismas oportunidades.

**Vicepresidenta ejecutiva Roxana Mînzatu**

Derechos sociales y competencias, empleos de calidad y preparación



# Índice

Prólogo.....	5
Resumen ejecutivo.....	13
<b>Capítulo 1 Principales novedades sociales y en materia de empleo.....</b>	<b>19</b>
1.    Introducción.....	19
2.    Evolución macroeconómica.....	20
3.    Evolución del mercado laboral.....	22
3.1.    Contexto.....	22
3.2.    La población activa.....	26
3.3.    Empleo.....	28
3.4.    Desempleo.....	29
3.5.    Demanda de mano de obra y competencias.....	31
3.6.    Acuerdos contractuales y laborales.....	32
3.7.    Gasto público en políticas sociales y del mercado laboral.....	33
4.    Condiciones de vida, pobreza y evolución de los ingresos.....	34
4.1.    Tendencias de los ingresos y el consumo.....	34
4.2.    Desigualdad de ingresos y riqueza.....	36
4.3.    Riesgo de pobreza y exclusión social.....	38

5. Conclusiones .....	45
Anexo 1: Capítulo 1.....	47
A1.1. Cálculo del crecimiento real del GDHI .....	47
A1.2. Gráficos adicionales .....	49
<b>Capítulo 2 Fuentes de mano de obra sin explotar en la UE .....</b>	<b>53</b>
1. Introducción.....	53
2. Más allá de la mano de obra actual .....	54
2.1. Personas fuera de la población activa.....	54
2.2. Capital humano de las personas fuera de la población activa.....	59
2.3. Disponibilidad para trabajar .....	63
2.4. Factores clave que explican la baja participación en el mercado laboral .....	65
3. Reducción del subempleo.....	75
4. Conclusiones .....	78
Anexo 2: Capítulo 2.....	81
A2.1. Relación entre el desempleo y la no participación.....	81
A2.2. Principales obstáculos para la participación en el mercado laboral y el empleo .....	81
A2.3. El concepto de «migrante» en el presente análisis .....	82
A2.4. Obstáculos para encontrar un empleo adecuado por parte de los migrantes no nacidos en la UE	83
<b>Capítulo 3 Políticas para aumentar la participación en la población activa .....</b>	<b>87</b>
1. INTRODUCCIÓN .....	87
2. Políticas generales para aumentar la participación en la población activa.....	88
2.1. Sistemas de beneficios fiscales que apoyan la participación en la población activa .....	91
2.2. El papel de las competencias en el aumento de la participación en la población activa .....	99
3. Políticas específicas para aumentar la participación en la población activa de los grupos infrarrepresentados .....	102
3.1. Aumento de la participación de las mujeres en la población activa .....	105
3.2. Aumento de la participación de los migrantes en la población activa. ....	108
3.3. Aumentar la participación de las personas con discapacidad en la población activa. ....	112
3.4. Apoyo a la prolongación de la vida laboral de los trabajadores de más edad.....	114

4. Conclusiones .....	120
Anexo 3: Capítulo 3 .....	122
A3.1. Apoyo de los servicios públicos de empleo a los grupos vulnerables.....	122
A3.2. Reformas de las prestaciones por empleo.....	122
A3.3. Cobertura de la negociación colectiva .....	126
A3.4. Transición del trabajo a la jubilación.....	131
<b>Fuentes de datos y definiciones.....</b>	<b>133</b>
Referencias .....	134

## Lista de gráficos

1.1.	Gráfico izquierdo: PIB, volumen (variación porcentual con respecto al año anterior), global; gráfico derecho: contribución al crecimiento real del PIB, variación porcentual con respecto al año anterior, UE .....	20
1.2.	Crecimiento real del PIB, UE, 2023 (puntos) y 2024 (barras) (variación porcentual con respecto al año anterior).....	21
1.3.	Gráfico superior: tasa de variación media anual del índice armonizado de precios al consumo (IAPC) para todos los artículos, 2024; gráfico inferior: tasas de inflación anual para artículos seleccionados, UE .....	22
1.4.	Gráfico de la izquierda: Número de horas trabajadas por persona empleada (2015=100); gráfico del centro: Número de empleados (2015=100); gráfico de la derecha: Número de empleados (variación porcentual con respecto al año anterior); UE, AE y economías importantes seleccionadas, 2015-2027 .....	23
1.5.	Crecimiento del empleo (%) y contribución de los principales sectores, UE 2015-2024.....	24
1.6.	Porcentaje de empleo (%) en empresas de control extranjero, 2022 .....	24
1.7.	Previsiones de empleo (gráfico izquierdo) y acumulación de mano de obra por sector (gráfico derecho).....	25
1.8.	Empleo nacional respaldado por las exportaciones a países no pertenecientes a la UE (porcentaje y cifras absolutas) (gráfico de la izquierda) y porcentaje de empleo de la UE en sectores seleccionados respaldado por todas las exportaciones de los países de la UE a países no pertenecientes a la UE, 2023 .....	26
1.9.	Composición de la población (en miles) por características (sexo, edad, país de nacimiento) y situación en el mercado laboral, UE 2014 y 2024.....	27
1.10.	Cambio en el número de personas empleadas y contribución de grupos seleccionados según sexo, edad y país de nacimiento, 2019-2024.....	28
1.11.	Tasa de empleo (% de personas de entre 20 y 64 años) .....	29
1.12.	Tasa de empleo por sexo, grupo de edad, nivel de estudios y nacionalidad (% de la población del grupo respectivo), UE .....	29
1.13.	Gráfico de la izquierda: Tasa de desempleo (% de la población de entre 15 y 74 años), UE y zona del euro; Gráfico de la derecha: Tasa de desempleo, por duración (% de la población de entre 15 y 74 años), UE, 2015-2024.....	30
1.14.	Tasa de desempleo, por grupos específicos de población (% de la población activa de entre 15 y 74 años), 2015, 2023, 2024, UE .....	30
1.15.	Tasa de vacantes (% de puestos vacantes y ocupados) .....	31
1.16.	Indicadores seleccionados relacionados con la organización del tiempo de trabajo (izquierda) y con el trabajo precario (derecha) 33	
1.17.	Crecimiento del gasto en protección social (variación porcentual con respecto al año anterior, en términos reales) y contribución, por función, al aumento anual (paridades de poder adquisitivo, PPA), ambos en el eje izquierdo, UE .....	34
1.18.	PIB real y PIB real (variación porcentual con respecto al año anterior) y contribución de los componentes del PIB, 2012-2024, UE .....	35
1.19.	Dificultades financieras declaradas por cuartil de ingresos, UE.....	35
1.20.	Gráfico de la izquierda: coeficiente GINI antes y después de las transferencias sociales y efectos de los impuestos y las transferencias sociales en la proporción de la renta por quintil, UE; gráfico de la derecha: coeficiente Gini y S80/S20 para la UE, EE. UU. y China .....	37
1.21.	Distribución de la riqueza personal neta entre grupos de ingresos, 2024 .....	37
1.22.	Tasas de riesgo de pobreza o exclusión social (AROPE) por características sociodemográficas, UE, 2024 .....	39
1.23.	Gráfico de la izquierda: Porcentaje de los gastos de vivienda en la renta disponible de los hogares y precios de artículos seleccionados, UE. Gráfico derecho: Índice de sobrecarga de los costes de la vivienda por características sociodemográficas, UE .....	42
1.24.	Porcentaje de población por debajo/por encima del umbral de riesgo de pobreza (60 %) que no puede mantener su vivienda adecuadamente calefactada (lbs) e índice medio anual (2015=100) de la electricidad, el gas y otros combustibles (rhus), 2015-2024, UE .....	44
2.1.	Tasas de participación en el mercado laboral por grupo de población, UE-27, 2024, % .....	52
2.2.	Proporción de personas fuera de la población activa por grupo de población, UE-27 .....	54
2.3.	Proporción de determinados grupos de población entre la población fuera del mercado laboral y la población total de entre 20-64, por Estado miembro, 2024 .....	54
2.4.	Proporción de personas fuera del mercado laboral por experiencia laboral y grupo de población, UE-27, 2023 .....	58
2.5.	Proporción de personas fuera del mercado laboral por nivel educativo y grupo de población, UE-27.....	59
2.6.	Proporción de personas fuera del mercado laboral que desearían trabajar, por grupo de población, UE-27.....	62
2.7.	Porcentaje de personas fuera de la población activa por situación laboral autodeclarada, 2023, UE-27 .....	63
2.8.	Motivos por los que las personas se encuentran fuera de la población activa, por sexo y situación parental, UE-27, 2023 .....	64
2.9.	Probabilidad estimada de los tipos de actitud hacia el género entre la población en edad de trabajar, UE-27 .....	65
2.10.	Motivo por el que las personas están fuera de la población activa por grupo de edad, UE-27, 2023 .....	68
2.11.	Diferencias en las probabilidades previstas de participación en el mercado laboral, UE-27, 2013-2023.....	73
2.12.	Puestos de trabajo a tiempo completo adicionales resultantes de la lucha contra el subempleo por característica demográfica, UE-27, 2023 .....	74
2.13.	Puestos de trabajo a tiempo completo adicionales resultantes de la lucha contra el subempleo, por país, UE-27, 2023.....	75
2.14.	Efectivos adicionales a tiempo completo resultantes de la lucha contra el subempleo por sector de actividad económica, UE-27, 2023 .....	75

2.15.	FTE adicionales resultantes de abordar el subempleo por las 10 ocupaciones que más contribuyen, UE-27, 2023; profesiones con escasez de mano de obra en rojo .....	76
3.1.	Trampas de inactividad en los Estados miembros por nivel salarial.....	90
3.2.	Cambios en el número de personas empleadas (en %, eje izquierdo) y gasto agregado relacionado por cada 1000 personas empleadas adicionales (% del PIB, eje derecho) tras la introducción de un IWB .....	92
3.3.	Cambios en el número de personas empleadas (en %) tras la introducción de una PDI por grupo objetivo .....	93
3.4.	Variación en puntos porcentuales de la tasa de AROP tras la introducción de un programa de prestaciones por trabajo por país.....	94
3.5.	Trampa de los salarios bajos por Estado miembro y nivel salarial medio antes del aumento salarial.....	95
3.6.	Tasas medias de participación a tiempo completo (FPTR) por grupo infrarrepresentado .....	97
3.7.	Aumento porcentual de los resultados del mercado laboral al incorporar el cambio demográfico y un aumento del nivel educativo .....	98
3.8.	Variación en la proporción de personas que participan en la población activa (en puntos porcentuales) y en el número de personas empleadas (en %) según el escenario.....	99
3.9.	Variación en puntos porcentuales de la probabilidad de empleo .....	100
3.10.	Cambios porcentuales en el empleo de la UE por género tras un aumento de la oferta de mano de obra femenina .....	105
3.11.	Cambios en el empleo y el PIB tras un aumento de la oferta de mano de obra femenina después de 15 años, en %.....	106

## Lista de recuadros

1.1.	¿Cuán persistente es la pobreza en la UE? Perfiles longitudinales de pobreza monetaria relativa (AROP) .....	40
1.2.	Dificultades de vivienda en la UE.....	43
2.1.	Participación en el mercado laboral de las personas con discapacidad .....	56
2.2.	NEET: costes económicos y sociales.....	60
2.3.	Efectos del hecho de tener hijos en el empleo de mujeres y hombres.....	66
3.1.	El papel de los Servicios Públicos de Empleo (SPE) en el aumento de la participación en la población activa de los grupos infrarrepresentados .....	88
3.2.	El papel de los interlocutores sociales en el apoyo a la participación de los grupos infrarrepresentados en el mercado laboral .....	101
3.3.	Prácticas seleccionadas de integración de los migrantes en el mercado laboral .....	109
3.4.	Transición del trabajo a la jubilación .....	114
A3.1.	Estimación de los incentivos financieros para aumentar las horas trabajadas .....	123
A3.2.	Aumento de la oferta de mano de obra femenina .....	125

## Lista de figuras

1.1.	Porcentaje de empleo respaldado por las exportaciones extracomunitarias (mapa de la izquierda) y empleo en el sector manufacturero apoyado por las exportaciones fuera de la UE como porcentaje del empleo total (regiones NUTS2) (mapa de la derecha).....	26
1.2.	Tasa de riesgo de pobreza o exclusión social, por región NUTS2, 2024 .....	38
1.3.	Tasa de privación material y social grave, por región NUTS2, 2024 .....	42
A1.1.	Probabilidad de transición de un estado a otro .....	48
A1.2.	Gasto en la base de datos de «medidas» de LMP como % del PIB en los últimos 10 años .....	48
A1.3.	Gasto medio registrado en la base de datos del LMP como porcentaje del PIB durante los últimos 10 años .....	49
A1.4.	Participantes en el LMP por cada 100 personas que desean trabajar .....	50
2.1.	Tamaño de la población fuera del mercado laboral por grupo de población, UE-27, 2024.....	53
3.1.	FPTR por número de hijos e ingresos mensuales para hogares unipersonales adultos .....	96



# Resumen ejecutivo

## LIBERAR EL POTENCIAL DE LAS PERSONAS:

### PROMOVER UN MAYOR EMPLEO EN LA UE

En un contexto de persistente escasez de mano de obra y de personal cualificado, esta edición del informe «*Empleo y evolución social en Europa*» (ESDE) destaca cómo la inclusión de los grupos infrarrepresentados en el mercado laboral puede ayudar a compensar los efectos del cambio demográfico en la población activa europea. Aprovechar plenamente su potencial puede ayudar a la UE a mantener su competitividad en el contexto mundial actual, al tiempo que se crea una población activa más inclusiva. El informe también analiza las políticas que pueden generar oportunidades de empleo e incentivos para trabajar.

#### Capítulo 1: Principales novedades económicas, laborales y sociales

En 2024, la economía de la UE se recuperó, impulsada por un fuerte consumo privado, que se vio reforzado por un mercado laboral robusto, una inflación más baja y, en cierta medida, el aumento de los salarios. La producción de la UE creció un 1,1 % en 2024, casi el doble que en 2023. El crecimiento económico fue inferior al de Estados Unidos y China y varió entre los distintos Estados miembros. Si bien se espera que el PIB de la UE se establezca en el 1,1 % en 2025 y aumente hasta el 1,5 % en 2026, las perspectivas económicas se caracterizan por una gran inestabilidad geopolítica y comercial. A pesar de la incertidumbre, las empresas han mantenido o ampliado su plantilla actual, lo que ha dado lugar a un aumento del empleo y los ingresos, y a una reducción del riesgo de pobreza y exclusión social.

Los avances en materia de empleo muestran que la UE está en camino de alcanzar su

Con una tasa de empleo del 75,8 %, el objetivo para 2030 está al alcance

objetivo para 2030 de una tasa de empleo del 78 % entre las personas de 20 a 64 años. Con un aumento del 0,8 % en 2024, la tasa de empleo alcanzó el 75,8 %, con las personas mayores de 55 años

+1,7 millones de personas con empleo en 2024

64 años, las mujeres y los migrantes son los que más contribuyen a este aumento. Siete países ya han alcanzado o superado sus objetivos nacionales para 2030. Mientras tanto, se prevé que el crecimiento del empleo se desacelere en los próximos años, debido a una

disminución de la intensidad de empleo del crecimiento.

Para reducir las desigualdades en el mercado laboral es necesario prestar una atención constante a los grupos vulnerables. La brecha de género en el empleo mejoró ligeramente en 2024, hasta situarse en 10 puntos porcentuales, lo que supone un avance modesto hacia el objetivo de la UE de reducir a la mitad esta brecha para 2030. Sin embargo, las personas mayores de entre 55 y 64 años, los migrantes y las personas con bajo nivel educativo siguen teniendo tasas de empleo más de 10 puntos porcentuales por debajo de la media de la UE. La brecha de empleo de las personas con discapacidad aumentó hasta el 24 %, lo que afecta especialmente a las personas con discapacidades graves.

El desempleo cae a un mínimo histórico del 5,9 %.

El desempleo en la UE se encuentra en mínimos históricos, lo que refleja la resiliencia del mercado laboral. La tasa media de desempleo de la UE cayó al 5,9 %, oscilando entre el 2,6 % de Chequia y el 11,4 % de España. El desempleo de larga duración (más de un año) descendió ligeramente hasta el 1,9 %.

No obstante, los jóvenes, los migrantes y las personas con un nivel educativo más bajo siguen enfrentándose a tasas de desempleo más elevadas, del 14,9 %, 11,8 % y 10,5 %, respectivamente.

La escasez de mano de obra siguió siendo elevada, en particular en algunos sectores, a pesar de que la tasa de puestos vacantes descendió hasta el 2,4 % (-0,4 pp), lo que sugiere una cierta relajación en 2024. Más personas de la población activa tienen estudios universitarios.

, un récord del 44,1 % en 2024 (49,9 % en el caso de las mujeres), lo que puede conducir a una reducción de la escasez de mano de obra cualificada. Sin embargo, el desajuste de competencias, medido por la tasa de sobrecualificación, sigue siendo elevado, y es especialmente alto en los servicios administrativos y de apoyo (45,8 %), el transporte y el almacenamiento (50,5 %), el alojamiento y la restauración (66,5 %) y la agricultura (71,2 %).

**La menor inflación mejoró los ingresos de los hogares y redujo las dificultades financieras.** Impulsados principalmente por el aumento de los ingresos y las prestaciones sociales, los ingresos de los hogares crecieron con fuerza en 2024, alcanzando un máximo del 2,5 % en el cuarto trimestre, pero se ralentizaron en 2025, con un crecimiento del 1 % en el primer trimestre de ese año. Además, la carga financiera de los hogares disminuyó gracias a la caída de los precios de la energía. Las dificultades financieras siguieron disminuyendo, y el 15,6 % de las personas declararon tener dificultades en julio de 2025, lo que supone una reducción de 1,9 puntos porcentuales con respecto al máximo alcanzado en julio de 2023, aunque siguieron siendo desproporcionadamente elevadas (26,2 %) entre el grupo de ingresos más bajos.

**En 2024, la desigualdad de ingresos en la UE se mantuvo prácticamente estable, en niveles inferiores a los de otras grandes economías.** Las prestaciones sociales, excepto las pensiones, mitigaron la desigualdad de ingresos, aunque su impacto se ha debilitado desde 2021. La UE también obtuvo mejores resultados que otras grandes economías en lo que respecta a la desigualdad de riqueza. En la zona del euro, el 10 % más rico poseía alrededor del 57 % de la riqueza neta en 2023 (frente al 70 % en Estados Unidos y China), mientras que el 50 % más pobre poseía alrededor del 5 %. Durante la década de 2010, la UE experimentó un ligero descenso en la concentración de la riqueza entre el 10 % más rico, debido principalmente al aumento de los precios de la vivienda, que benefició a los propietarios de viviendas de riqueza baja y media.

**Menos personas se enfrentaron a la pobreza o la exclusión social, pero persisten los retos para los niños.** Desde 2019, el número de personas en riesgo de pobreza o exclusión social (AROPE) ha disminuido en 2,2 millones, hasta alcanzar los 93,3 millones.

**2,2 millones de personas salidas de la pobreza o la exclusión social desde 2019**

millones. Sin embargo, el número de niños en situación de riesgo ha aumentado en 446 000, lo que exige redoblar los esfuerzos para alcanzar el objetivo de la UE para 2030 de sacar de la pobreza a 15 millones de personas, incluidos 5 millones de niños. La disminución del AROPE en 2024 refleja una reducción del número de personas en situación de privación material y social grave, así como del número de personas que viven en hogares con baja intensidad de trabajo. Las tasas de AROPE varían considerablemente entre los Estados miembros, desde el 11,3 %

en Chequia al 30,3 % en Bulgaria, y en las regiones. Los migrantes, las personas con menor nivel educativo y las personas con discapacidad siguen enfrentándose a tasas de AROPE más elevadas, del 38,2 %, 33,9 % y 28,7 %, respectivamente. El empleo sigue siendo un factor clave para escapar de la pobreza, ya que aumenta la probabilidad de salir del riesgo de pobreza en 33 puntos porcentuales para los hombres y

30 puntos porcentuales en el caso de las mujeres. Si bien la pobreza monetaria se mantuvo estable en 2024, la privación material y social disminuyó hasta el 12,1 %, y la privación grave afectaba al 6,4 % de la población. Las personas con bajo nivel educativo, los desempleados y las personas fuera de la población activa son los más vulnerables a la pobreza monetaria crónica.

**La pobreza energética, o la incapacidad de mantener las viviendas calientes, disminuyó del 10,6 % en 2023 al 9,2 % en 2024, lo que refleja la bajada de los precios de la energía.** Sin embargo, casi una quinta parte de las personas en riesgo de pobreza seguían padeciendo pobreza energética. La menor inflación, los mayores ingresos y los tipos de interés más bajos aliviaron la

**La pobreza energética cae al 9,2 %**

en 2024. La proporción de los ingresos dedicada a los gastos de vivienda se redujo al 19,2 %, y la tasa de sobrecarga de los gastos de vivienda, que mide la asequibilidad de la vivienda, se redujo al 8,2 %, pero siguen existiendo dificultades, especialmente para las mujeres, los migrantes y las personas con discapacidad.

## Capítulo 2: Potencial laboral sin explotar en la UE

**Aproximadamente el 80 % de las personas en edad de trabajar participaron en el mercado laboral en 2024, lo que deja a una quinta parte fuera de él.** Las mujeres, las personas mayores y los migrantes representan más de cuatro quintas partes de los aproximadamente 51 millones de personas que están fuera del mercado laboral, con alrededor de 32 millones de mujeres, casi 20 millones de personas mayores y más de 7 millones de migrantes. Además, los jóvenes también se enfrentan a sus propios retos, con 6,8 millones de personas de entre 20 y 29 años que no tienen empleo, ni estudian ni siguen ninguna formación (NEET), lo que representa el 14 % de ese grupo de edad. Aunque esta cifra ha disminuido desde los 10,3 millones de 2011, la integración de los jóvenes en el mercado laboral sigue siendo un reto. Otros grupos, no examinados en este informe, como los romanes, también se enfrentan a obstáculos para participar en el mercado laboral.

**Aproximadamente el 40 % de las personas fuera de la población activa nunca ha trabajado**

**Entre aquellos fuera de la población activa, unos 10 millones desearían trabajar.** Sin embargo, las preferencias personales, las obligaciones externas, como el cuidado de personas dependientes, los problemas de salud, la discriminación y los incentivos económicos (por ejemplo, la tributación conjunta y las trampas de las prestaciones sociales) limitan la capacidad y la motivación para incorporarse o reincorporarse al mercado laboral. Además, solo el 13

millones de personas fuera de la población activa tienen alguna experiencia laboral reciente, mientras que alrededor de 20 millones nunca han trabajado, lo que dificulta su incorporación al mercado laboral.

**La menor participación de las mujeres en el mercado laboral se debe principalmente al volumen desproporcionado de trabajo doméstico y de cuidados no remunerado que realizan.** Alrededor del 75 % de las madres de niños pequeños citan las responsabilidades familiares y de cuidados como motivo de su no participación en la población activa, frente a alrededor del 13 % de los padres. La distribución desigual del trabajo no remunerado refleja las actitudes tradicionales hacia los roles de los hombres (sustentadores) y las mujeres (cuidadoras) en la sociedad. Esta situación se ve reforzada por factores como los menores ingresos de las mujeres por su trabajo, la tributación conjunta de los hogares, la escasa disponibilidad de servicios de cuidado de niños pequeños y el bajo uso del permiso parental por parte de los padres. Además, la segregación de género en la educación limita el acceso de las mujeres a sectores dominados por los hombres, lo que dificulta aún más su participación.

**Las personas mayores de entre 55 y 64 años suelen abandonar la población activa debido a la jubilación (43 %) y a problemas de salud (27 %).** Los sistemas de pensiones influyen considerablemente en la decisión de seguir trabajando. La disponibilidad limitada de servicios de cuidados de larga duración intensifica los cuidados no remunerados, especialmente por parte de las mujeres mayores. Los problemas de salud, las malas condiciones de trabajo, la escasa flexibilidad en el lugar de trabajo y la discriminación también disuaden de participar en el mercado laboral. El nivel educativo, las competencias, la situación familiar y el género (las mujeres participan menos) de las personas mayores influyen en su participación en el mercado laboral.

**Los migrantes se enfrentan a múltiples obstáculos para participar en el mercado laboral, entre ellos las barreras lingüísticas, un menor nivel educativo, dificultades para el reconocimiento de sus cualificaciones y la discriminación.** En 2021, solo el 24,5 % de los migrantes, definidos como residentes de la UE nacidos fuera de la Unión, hablaban con fluidez el idioma del país de acogida a su llegada. Casi la mitad de los migrantes que no forman parte de la población activa solo tienen estudios secundarios inferiores, frente a menos de uno de cada cinco nacidos en el país. Si bien la proporción de migrantes con educación terciaria también es mayor que entre las personas nacidas en el país que no forman parte de la población activa, el reconocimiento de las cualificaciones es un proceso largo, complejo y costoso. Muchos migrantes que no trabajan son mujeres, cuyas responsabilidades familiares suponen un obstáculo. La discriminación en el mercado laboral, las dificultades para obtener la residencia legal, la mala salud, la falta de redes sociales y las preocupaciones sobre la calidad del empleo también dificultan su integración.

**Abordar los conceptos erróneos y la accesibilidad puede mejorar el empleo de las personas con discapacidad.** Solo el 56 % de las personas con discapacidad de entre 20 y 64 años participan en el mercado laboral, en comparación con el 84 % de las personas sin discapacidad, lo que pone de relieve la magnitud de las barreras a las que se enfrentan. Si bien algunos problemas de salud pueden limitar sus oportunidades laborales, los estereotipos, la falta de apoyo de los empleadores y los procesos de contratación inadecuados se suman a las barreras. Además, solo el 30 % de las personas con discapacidad de entre 25 y 34 años han completado la educación terciaria, en comparación con el 45,9 % de las personas sin discapacidad, y las tasas de ninis son significativamente más altas para ellas. Los empleadores suelen sobreestimar la relación coste-beneficio de contratar a personas con discapacidad, mientras que la posible pérdida de las prestaciones por discapacidad al acceder a un empleo desalienta la participación. Además, las personas con discapacidad deben hacer frente a los retos de accesibilidad en los sistemas de transporte y los lugares de trabajo.

**Las personas subempleadas representan un considerable potencial laboral adicional sin explotar en la UE.** En la UE, 6,5 millones de trabajadores a tiempo parcial están subempleados, es decir, trabajan menos horas de las que desean, lo que representa el 3,3 % de la población activa total o alrededor del 20 % de todos los trabajadores a tiempo parcial. Si las personas subempleadas trabajaran las horas adicionales que desean, se podrían añadir 2,3 millones de puestos de trabajo equivalentes a tiempo completo (ETC), incluidos 1,5 millones para mujeres. Francia y España muestran el mayor potencial, con alrededor de medio millón de ETC cada una. En términos de sectores, los servicios de hostelería y limpieza son los que tienen mayor potencial de mano de obra adicional, pero la conversión a puestos de trabajo a tiempo completo se ve obstaculizada por modelos de negocio que favorecen el trabajo a tiempo parcial, debido, por ejemplo, a las prácticas de programación (por ejemplo, en la limpieza

**6,5 millones de trabajadores quieren trabajar más horas**

y hostelería) y la débil posición negociadora de los trabajadores.

### Capítulo 3: Liberar el talento de Europa

**La UE está impulsando medidas para hacer que el mercado laboral sea más inclusivo y hacer frente a la escasez de mano de obra.** Entre las iniciativas clave de la UE figuran la Recomendación del Consejo de 2023 sobre una renta mínima adecuada; el Plan de Acción de la UE de 2024 sobre la escasez de mano de obra y de competencias; la Comunicación de 2023 sobre el aprovechamiento del talento en las regiones de Europa y el próximo paquete de medidas sobre movilidad laboral justa, cuyo objetivo es garantizar una movilidad laboral justa, transparente y eficaz. Estos incluyen medidas para impulsar la participación de los grupos infrarrepresentados, mejorar los niveles de cualificación y la adecuación entre la oferta y la demanda, promover la movilidad laboral, atraer talento del extranjero y crear mejores condiciones de trabajo. El próximo plan de acción para el pilar europeo de derechos sociales y la hoja de ruta para empleos de calidad reforzarán esta labor y contribuirán a la competitividad de la UE. La Unión de Competencias de 2025 seguirá apoyando estos objetivos utilizando fondos de la UE como el Fondo Social Europeo Plus, el Fondo Europeo de Desarrollo Regional, el Mecanismo de Recuperación y Resiliencia y el Instrumento de Apoyo Técnico.

**Las políticas eficaces para ayudar a más personas a acceder al empleo proporcionan tanto incentivos como oportunidades para la inclusión en la población activa.** Esto puede incluir el ajuste de los sistemas de impuestos y prestaciones, por ejemplo, mediante la reducción de los impuestos sobre la renta o las cotizaciones a la seguridad social, de modo que las personas dispongan de más ingresos disponibles. Por parte de los empleadores,

Es importante abordar los sesgos en la contratación y ofrecer modalidades de trabajo flexibles, como el teletrabajo. También es esencial combatir la discriminación, establecer cuotas de contratación para los grupos infrarrepresentados y mejorar las condiciones de trabajo. Además, los servicios públicos de empleo, la formación profesional y las políticas activas del mercado laboral ayudan a las personas a adaptarse mejor a los cambios en el mercado laboral, incluso en el contexto de las transiciones ecológica y digital.

**Los sistemas fiscales y de prestaciones pueden diseñarse para fomentar el trabajo, reduciendo la inactividad y las trampas de los bajos salarios.**

**Unas prestaciones por trabajo bien diseñadas pueden aumentar el empleo y reducir la pobreza**

El diseño de las prestaciones es fundamental para garantizar que su eliminación gradual no cree trampas de prestaciones, lo que reduciría los incentivos económicos para incorporarse al mercado laboral. Las prestaciones por empleo son un ejemplo de incentivos fiscales que se pueden ofrecer a los trabajadores con bajos ingresos. Pueden incentivar el empleo, aunque su impacto y rentabilidad varían en función del tipo de hogar y los sistemas nacionales. Las simulaciones sugieren que estas prestaciones podrían ser más eficaces para aumentar la participación

entre los migrantes y los jóvenes, en particular. Los sistemas de prestaciones fiscales bien diseñados también animan a los trabajadores a tiempo parcial a aumentar sus horas de trabajo. Por ejemplo, Bulgaria, Estonia y Chipre cuentan con fuertes incentivos financieros para aumentar las horas de trabajo.

**La educación es una herramienta poderosa para mantener una fuerza laboral sólida.** Según las proyecciones demográficas actuales y suponiendo que los niveles de formación se mantengan constantes, se prevé que la fuerza laboral de la UE se reduzca en hasta 18,8 millones de personas para 2050. Sin embargo, aumentar la proporción de titulados universitarios en 10 puntos porcentuales podría limitar esa disminución en aproximadamente 5 millones de trabajadores. Esto también reduciría el impacto de la disminución de la población activa en el PIB, que solo se reduciría un 1,2 % en lugar de un 9 % para 2050.

**Unas mejores políticas de cuidado pueden atraer a más mujeres al mercado laboral.** Aumentar la participación en la educación y el cuidado de la primera infancia desde los niveles actuales (inferiores al 40 %) hasta el 50 % para los niños menores de 3 años podría elevar la tasa de empleo de las madres hasta un 30 %, dependiendo del país. El trabajo a tiempo parcial es habitual entre las mujeres, y algunos sistemas de prestaciones fiscales pueden desincentivar el trabajo a tiempo completo. El trabajo flexible, los permisos familiares y el reparto equitativo del trabajo no remunerado dentro de los hogares también influyen. Estos factores también se tienen en cuenta en la Estrategia de Igualdad de Género 2020-2025 de la UE para apoyar una mayor participación de las mujeres en el mercado laboral.

**El PIB aumentaría hasta un 1,7 % si más mujeres participan en la población activa**

**El aumento del empleo femenino impulsa la igualdad y la economía.** Aumentar la participación de las mujeres en el mercado laboral solo un 5-6 % podría incrementar el PIB hasta un 1,7 %. Sin embargo, esto podría provocar un aumento del desempleo a corto plazo, ya que no todas las personas que se incorporan al mercado laboral encuentran trabajo de inmediato. A pesar de ello, la economía a largo plazo y sociales son evidentes.

**Las reformas de las pensiones, las medidas en el lugar de trabajo y las campañas contra la discriminación por edad son fundamentales para aumentar la participación de los trabajadores de más edad en la población activa.** La mayoría de los Estados miembros están aumentando la edad de jubilación, que se prevé que alcance una media de 67 años en 2070. La jubilación gradual, el trabajo flexible, los ajustes ergonómicos en el lugar de trabajo, la formación profesional y la orientación profesional específica han demostrado su eficacia a la hora de animar a los trabajadores de más edad a seguir trabajando.

Trabajo. Las campañas que luchan contra la discriminación por motivos de edad y las políticas destinadas a hacer que los mercados laborales sean más adaptables, como las que se contemplan en la caja de herramientas demográficas de la Comisión y en la Asociación Europea para la Innovación en el Envejecimiento Activo y Saludable, favorecen una vida laboral más larga y saludable.

**El 78,2 % de los pensionistas se ha jubilado a la edad legal de jubilación**

**El apoyo integral a los migrantes mejora la integración**

**La participación de los migrantes en el mercado laboral mejora con enfoques integrales.** Los migrantes se benefician sobre todo de servicios integrados que combinan formación lingüística, orientación civil, junto con la mejora de las competencias y el reconocimiento de las cualificaciones. El empleo subvencionado y la ayuda para la búsqueda de empleo también son eficaces, aunque el acceso puede verse limitado por los requisitos de visado o la falta de conocimiento. Simplificar los permisos de trabajo, por ejemplo, aplicando la Directiva sobre el permiso único a nivel nacional, y garantizar el acceso a la educación, una vivienda adecuada y la asistencia sanitaria favorece la integración en el mercado laboral.

. El Plan de Acción de la UE sobre Integración e Inclusión 2021-2027 promueve un enfoque holístico de la integración y la próxima Iniciativa sobre la Transferibilidad de las Cualificaciones explorará la posibilidad de proponer normas comunes para simplificar los procedimientos de reconocimiento y validación de las cualificaciones y competencias adquiridas en terceros países.

**El apoyo a las personas con discapacidad para que accedan al mercado laboral requiere enfoques personalizados.** El apoyo personalizado —como la inserción laboral, la rehabilitación educativa y profesional y la formación profesional— es fundamental para las personas con discapacidad. La Unión de Competencias puede crear vías de desarrollo de competencias inclusivas que podrían ayudar a aprovechar el potencial

de las personas con discapacidad, contribuyendo a una UE más competitiva. Las herramientas digitales y el teletrabajo pueden ayudar a reducir las barreras a la movilidad, pero también pueden crear aislamiento social y añadir más obstáculos si no se garantiza la accesibilidad digital. Los incentivos financieros para los empleadores, como las subvenciones, tienen un efecto limitado, mientras que los sistemas de cuotas de empleo bien diseñados y las medidas contra la discriminación, por ejemplo, a través de campañas de sensibilización, tienen un mayor impacto. La Estrategia de la UE sobre los derechos de las personas con discapacidad 2021-2030 promueve entornos de trabajo inclusivos y apoya una mejor transición al empleo.



# Principales avances sociales y en materia de empleo

## 1. INTRODUCCIÓN<sup>(1)</sup>

**En 2024, la economía de la UE creció un 1,1 %, en un contexto de sólido crecimiento económico y moderación de la inflación en el resto del mundo<sup>(2)</sup>.** La economía mundial creció un 3,3 % en 2024, impulsada por un crecimiento superior al previsto en China y unos resultados sólidos en los Estados Unidos. La inflación mundial se moderó hasta el 5,7 % en 2024,<sup>(3)</sup> debido, en particular, al descenso continuado de la inflación de los precios de los bienes y a una cierta moderación de los precios de la energía en la segunda mitad del año. Sin embargo, las tensiones geopolíticas existentes, especialmente en Oriente Medio y Ucrania, siguieron pesando sobre la confianza de los inversores y las cadenas de suministro mundiales.

**Aunque a un ritmo más lento, el empleo siguió aumentando en casi todos los países de la UE en 2024, lo que se tradujo en un crecimiento del empleo en la UE del 0,8 %.** Esto permitió que la tasa de empleo (personas de entre 20 y 64 años) alcanzara el 75,8 %, lo que sitúa a la UE en camino de cumplir su objetivo para 2030 del 78 %. Durante el último año, las mejoras en la población activa y el empleo se han beneficiado en gran medida de una mayor participación de los migrantes, las mujeres y las personas mayores, que, sin embargo, siguen teniendo tasas de empleo inferiores a la media. Paralelamente, la tasa de desempleo (personas de entre 15 y 74 años) en la UE alcanzó su nivel más bajo desde 2009, con un 5,9 %, pero empeoró en el caso de los jóvenes (de entre 15 y 24 años).

**La escasez de mano de obra mostró signos de alivio, con una tasa de puestos vacantes que descendió al 2,4 % en 2024, frente al 2,8 % de 2023.** Sin embargo, algunos sectores siguieron experimentando una elevada escasez de mano de obra. A pesar de los niveles récord de titulación terciaria, la elevada tasa de sobrecualificación (21,5 %) apunta a ineficiencias en la asignación de la mano de obra y a una infrautilización de las competencias, en particular en el caso de las personas no nacidas en la UE. Al mismo tiempo, las últimas cifras de la Encuesta de Población Activa (EPA) de la UE muestran que la participación en la educación y la formación durante los últimos 12 meses aumentó en 3,4 puntos porcentuales entre 2022 y 2024.

**La disminución de las presiones inflacionistas sobre los salarios reales mejoró la renta real disponible de los hogares,** cuyo crecimiento se debió principalmente a unos aumentos más pronunciados de la remuneración de los asalariados en comparación con 2023, pero también se vio respaldado por un crecimiento sostenido, aunque más lento, del empleo. El aumento de los ingresos reales permitió aliviar las presiones financieras sobre los hogares. Sin embargo, el quintil de ingresos más bajos sigue enfrentándose a elevados niveles de dificultades financieras, ya que los precios de algunos artículos esenciales siguen siendo altos.

**Dado que las personas en riesgo de pobreza o exclusión social (AROPE) disminuyeron en 2,2 millones entre 2019 y 2024, y los niños AROPE aumentaron en 446 000, es necesario realizar más esfuerzos para alcanzar el objetivo de 2030.**  
Jóvenes

(1) Este capítulo ha sido redactado por Gaëlle Debree, Marieke Delanghe, Lorise Moreau y Aleksander Rutkowski, con la colaboración de Eva Schoenwald, Argyrios Pisiotis, Alina-Mihaela Sandor y Shaun-Mark Da Costa, de Eurofound. La fecha límite para la actualización de los datos es el 18 de agosto de 2025.

(2) (Comisión Europea: Dirección General de Asuntos Económicos y Financieros, 2025c)

(3) (Fondo Monetario Internacional, 2025)

Las personas mayores, los niños, las mujeres, los migrantes, las personas con discapacidad y las personas con un bajo nivel educativo son especialmente vulnerables a la pobreza y la exclusión social. En 2024, la privación material y social disminuyó en la UE, lo que refleja la recuperación del poder adquisitivo de los hogares.

**Los costes de la vivienda se moderaron en 2024 gracias a la desinflación de la electricidad y el gas, la bajada de los tipos de interés y el aumento de los ingresos reales.** La recuperación del poder adquisitivo de los hogares les permitió destinar una menor parte de su renta disponible a los costes de la vivienda, lo que provocó una disminución de la tasa de sobrecarga de los costes de la vivienda. Además, la pobreza energética disminuyó por primera vez desde 2021 en la UE. A pesar de las mejoras positivas, garantizar la asequibilidad y la adecuación de la vivienda para todos los grupos sigue siendo un reto, ya que los precios de la vivienda y los alquileres siguen aumentando y la tasa de hacinamiento persiste a lo largo del tiempo.

**Este capítulo analiza las últimas novedades en materia de empleo y asuntos sociales en la UE.** La siguiente sección aborda el contexto macroeconómico, precediendo a una sección sobre la evolución del mercado laboral y las tendencias en la participación en el aprendizaje de adultos, y la última sección analiza los ingresos y las condiciones de vida.

## 2. EVOLUCIÓN MACROECONÓMICA

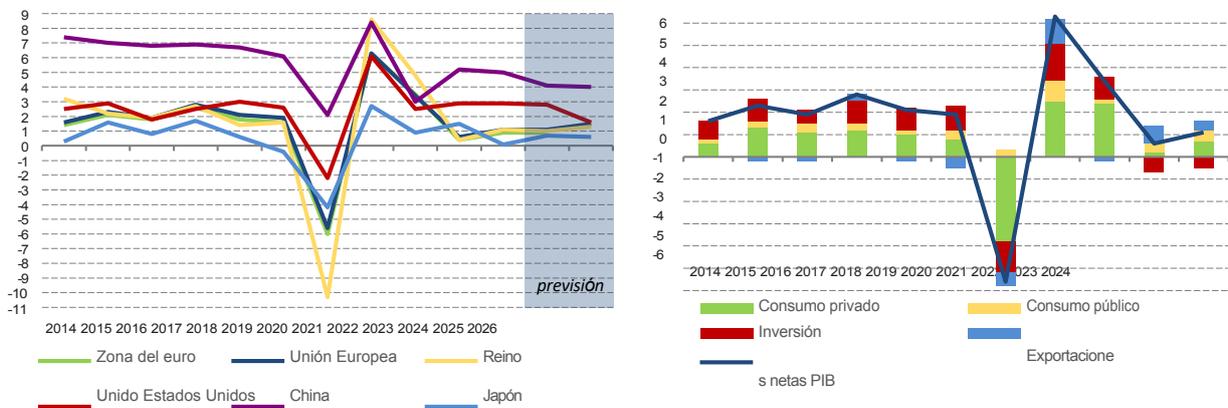
**Gracias al sólido mercado laboral y a la moderación de la inflación, el crecimiento del PIB real de la UE aumentó hasta el 1,1 % en 2024, frente al 0,6 % registrado en 2023.** <sup>(4)</sup> Los resultados en materia de crecimiento variaron considerablemente entre los Estados miembros, oscilando entre el -1 % en Austria y el -0,4 % en Letonia, por un lado, y el 3,9 % en Croacia, el 3,7 % en Dinamarca y el 5,9 % en Malta, por otro. En comparación con sus principales socios comerciales, la economía de la UE obtuvo peores resultados que China, cuyo crecimiento sorprendió al alza a finales de 2024, alcanzando el 5 % en el conjunto del año, con un impulso de las exportaciones netas y una demanda interna frenada por un sector inmobiliario en dificultades y una débil confianza de los consumidores. Con un 2,9 %, Estados Unidos también registró un crecimiento superior al de la UE, mientras que Japón se enfrentó al estancamiento (0,1 %) y el Reino Unido presentó la misma tasa que la UE (1,1 %).

**El crecimiento real del PIB en la UE se vio impulsado principalmente por el consumo privado (que contribuyó con 0,7 puntos porcentuales, frente a los 0,2 puntos porcentuales de 2023), mientras que la inversión siguió lastrando el crecimiento (aunque en menor medida que en 2023).** El crecimiento del consumo privado se vio impulsado por el sólido aumento de la renta disponible, ya que la economía creó más de 1,7 millones de puestos de trabajo y los salarios nominales recuperaron el poder adquisitivo perdido debido al anterior aumento de la inflación. El aumento del consumo público fue el segundo componente positivo del crecimiento del PIB (con una contribución de 0,5 pp, frente a 0,4 en 2023), principalmente gracias al crecimiento del empleo en el sector público, mientras que el papel del comercio neto ha disminuido (hasta 0,4 pp, frente a 0,8 en 2023) (gráfico 1.1).

Gráfico 1.1

**El crecimiento del PIB real fue menor en la UE que en otras economías en 2024, siendo el consumo privado el principal factor contribuyente**

Gráfico de la izquierda: PIB, volumen (variación porcentual con respecto al año anterior), global; gráfico de la derecha: contribución al crecimiento del PIB real, variación porcentual con respecto al año anterior, UE



Nota: Nota: Previsiones económicas de la Comisión Europea (DG ECFIN) en el área sombreada. Gráfico de la izquierda: la cifra de 2024 para China es una estimación de la DG ECFIN.

Fuente: Eurostat [nama\_10\_gdp, naida\_10\_gdp], Ameco, Oficina Nacional de Estadística del Reino Unido (para el Reino Unido). Haga clic aquí para descargar el gráfico.

**De cara al futuro, se espera que el crecimiento del PIB se estabilice en el 1,1 % en 2025 y se acelere ligeramente hasta el 1,5 % en 2026.** <sup>(5)</sup> En 2025, se prevé que la economía de la UE crezca modestamente debido a la debilidad de la inversión, la moderación de la demanda externa y el aumento de la incertidumbre derivada de los aranceles comerciales de EE. UU. En 2026, se prevé que el crecimiento mejore gracias al repunte de la inversión y el consumo, en un contexto de menor incertidumbre y mejores condiciones de financiación. En 2025, a pesar del empeoramiento de las perspectivas económicas, se prevé que todos los países, excepto uno, eviten la recesión, con las tasas de crecimiento más bajas en

(4) (Comisión Europea: Dirección General de Asuntos Económicos y Financieros, 2025c)

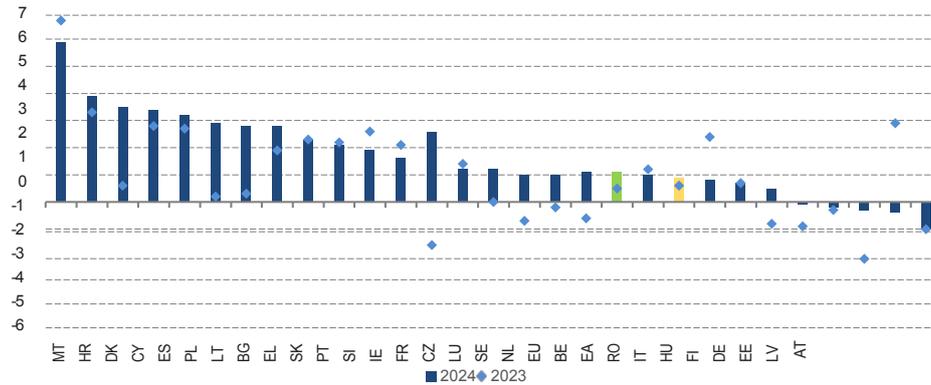
(5) (Comisión Europea: Dirección General de Asuntos Económicos y Financieros, 2025c)

Austria (-0,3 %) y Alemania (0 %), y los más elevados en Malta (4,1 %) y Dinamarca (3,6 %). En 2026, se espera que la situación mejore, con las previsiones de crecimiento más bajas en Italia y Bélgica (0,9 % cada una) y las más altas en Malta (4 %), seguida de Lituania (3,1 %) y Polonia (3 %).

Gráfico 1.2

**El crecimiento del PIB real mejoró en la mayoría de los Estados miembros en 2024 en comparación con 2023.**

Crecimiento real del PIB, UE, 2023 (puntos) y 2024 (barras) (variación porcentual con respecto al año anterior)



Nota: Nota: 2023: datos provisionales para Bélgica, Alemania, Grecia, España, Francia, Croacia, Portugal y Rumanía  
2024: datos provisionales para Bélgica, Bulgaria, Alemania, Grecia, España, Francia, Croacia, Hungría, Luxemburgo, Portugal y Rumanía

Fuente: Eurostat [nama\_10\_gdp] Haga clic aquí para descargar el gráfico.

**La UE siguió por la senda de la desinflación en 2024, con un descenso de la inflación en todos los Estados miembros excepto en Bélgica<sup>(6)</sup>.** La tasa de inflación anual cayó del 6,4 % en 2023 al 2,6 % en 2024, impulsada principalmente por la deflación de los precios de la electricidad, el gas y otros combustibles. El proceso de desinflación alivió la presión sobre los hogares, como se refleja en la disminución de las dificultades financieras, las dificultades de vivienda y los niveles de pobreza energética (sección 4). No obstante, en 2024, la inflación anual se mantuvo elevada en los seguros (+8,5 %), el suministro de agua (+7,3 %), los servicios para personas mayores y discapacitadas (+6,2 %), la educación (+4,9 %) y la salud (+4,0 %).<sup>(7)</sup> Esto refleja el impacto relativamente fuerte del elevado crecimiento de los salarios —que representan una mayor proporción de los costes en estos sectores— y la reacción tardía a las perturbaciones inflacionistas pasadas en los bienes utilizados en la prestación de estos servicios.<sup>(8)</sup> La inflación fue más elevada en Rumanía (5,8 %) y Bélgica (4,3 %) y más baja en Lituania (0,9 %), Finlandia (1,0 %) e Italia (1,1 %) (gráfico 1.3).

**En la primera mitad de 2025, la inflación de la UE siguió una trayectoria descendente,** determinada principalmente por las disminuciones en los servicios (del 4,2 % al 3,6 %), la estabilidad de los productos industriales no energéticos (en torno al 0,7-0,8 %) y la deflación de los productos energéticos. Tras moderarse a finales de 2024, la inflación de los alimentos repuntó a partir de febrero de 2025, impulsada por el fuerte impulso de los alimentos no procesados (gráfico 1.3).

(6) (Comisión Europea: Dirección General de Asuntos Económicos y Financieros, 2025c)

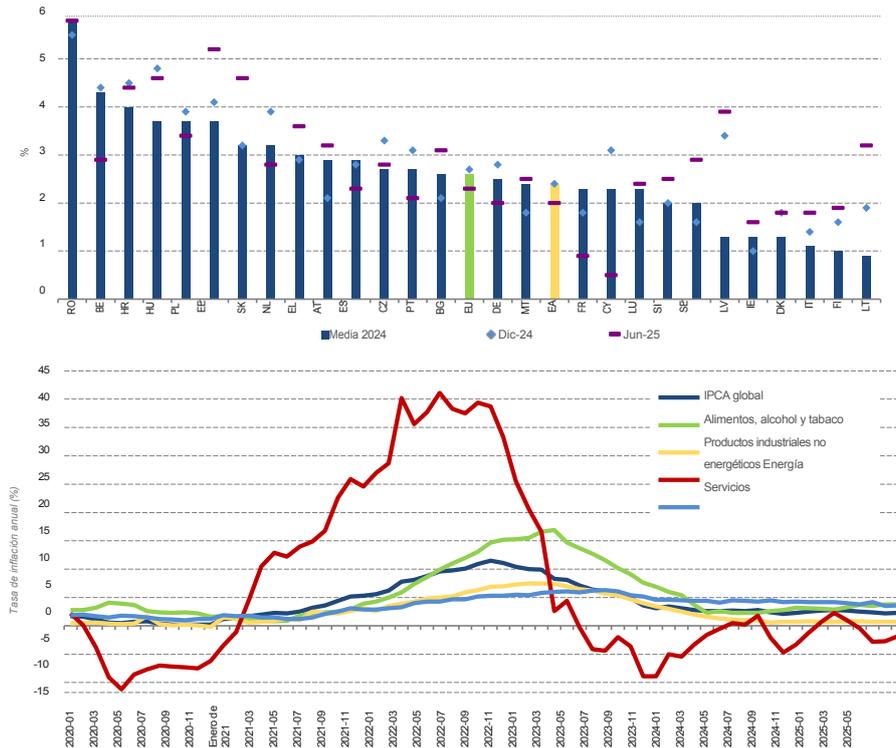
(7) Eurostat [prc\_hicp\_aind]

(8) (Banco Central Europeo, 2025a)

Gráfico 1.3

**La inflación disminuyó en casi todos los Estados miembros en 2024 en comparación con 2023**

Gráfico superior: Tasa media anual de variación del índice armonizado de precios al consumo (IAPC) para todos los artículos, 2024; gráfico inferior: Tasas de inflación anual para artículos seleccionados, UE



Fuente: Eurostat [prc\_hicp\_aind; prc\_hicp\_manr] Haga clic aquí para descargar el gráfico.

Para el conjunto de la UE, se prevé que la inflación disminuya gradualmente del 2,6 % en 2024 al 2,3 % en 2025 y al 1,9 % en 2026, con un perfil similar y tasas ligeramente inferiores en la zona del euro.<sup>(9)</sup> La previsión se ve influida por la corrección a la baja de los precios de la energía, las presiones competitivas derivadas del desvío de los productos chinos del mercado estadounidense y la apreciación del euro y otras monedas de la UE. Se considera que estos factores son más fuertes que las presiones contrarias derivadas de una inflación de los alimentos superior a la prevista y un mayor crecimiento de los precios de los servicios, con salarios más altos y un mercado laboral más restrictivo en comparación con las previsiones anteriores.

### 3. EVOLUCIÓN DEL MERCADO LABORAL

#### 3.1. Contexto

El empleo aumentó en la UE en 2024, aunque de forma más moderada que en 2023, lo que contribuyó al crecimiento del PIB al impulsar la renta disponible y el consumo de los hogares. El crecimiento del empleo se concentró en la zona del euro, con tasas del 0,8 % en la UE y del 1,0 % en la zona del euro, lo que supuso 219,2 millones (+1,8 millones) de personas empleadas en la UE, de las cuales 170,8 millones (+1,7 millones) en la zona del euro. El empleo se mantuvo estable o aumentó en todos los países de la UE excepto en cinco. Se registró un crecimiento superior al 2,0 % en Chipre (+2,0 %), España (+2,2 %), Irlanda (+2,7 %), Malta (+5,3 %) y Croacia (+6,1 %), mientras que el empleo disminuyó en Finlandia (-1,1 %), Letonia (-0,9 %), Polonia (-0,7 %), Suecia (-0,3 %) y Eslovaquia (-0,2 %). Los asalariados fueron los principales impulsores del crecimiento del empleo (+0,9 %, hasta 187,8 millones), seguidos de los autónomos (+0,2 %, hasta 31,4 millones).<sup>(10)</sup> En 2025 y 2026, se espera que el crecimiento del empleo aumente alrededor de un 0,5 % cada año en la UE debido a una disminución de la intensidad del empleo en el crecimiento,<sup>(11)</sup> lo que refleja una normalización de la tendencia. Si bien se prevé que la mayoría de los países experimenten una creación de empleo, este año se esperan pérdidas en Letonia (-0,4 %), Alemania, Francia (-0,2 % en ambos países), Estonia y Eslovaquia (ambos -0,1 %), con un retorno a la creación de empleo en 2026 en tres de ellos (+0,2 % tanto en Alemania como en Estonia, y +0,5 % en Francia).<sup>(12)</sup>

(9) (Comisión Europea: Dirección General de Asuntos Económicos y Financieros, 2025c)

(10) [nama\_10\_pe]

(11) Relación entre el crecimiento del empleo y el crecimiento de la actividad económica. Mide el grado de conversión del crecimiento económico en crecimiento del empleo.

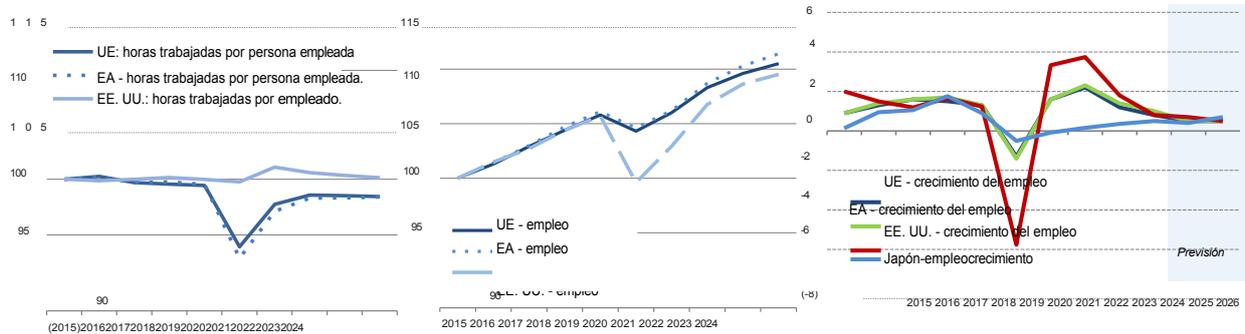
(12) (Comisión Europea: Dirección General de Asuntos Económicos y Financieros, 2025c)

**A pesar de la desaceleración económica, el empleo siguió creciendo al mismo ritmo que en Estados Unidos (0,8 %) y más que en Japón (0,5 %) en 2024. Para 2025, se espera que el crecimiento del empleo se modere aún más en estos países, alcanzando el 0,4 % en Japón y el 0,7 % en Estados Unidos<sup>(13)</sup>.** En general, desde la pandemia, el crecimiento acumulado del empleo en Estados Unidos no volvió a la tendencia anterior y se mantuvo por debajo de los niveles de la UE (gráfico 1.4).

Gráfico 1.4

**Crecimiento continuo del empleo, mientras que el número de horas trabajadas por persona disminuyó**

Gráfico de la izquierda: Número de horas trabajadas por persona empleada (2015=100); Gráfico del centro: Número de empleados (2015=100); Gráfico de la derecha: Número de empleados (variación porcentual con respecto al año anterior); UE, EA y principales economías seleccionadas 2015-2027



Nota: EA = zona del euro. Comisión Europea (DG ECFIN) Previsiones económicas en el área sombreada

Fuente: Eurostat [nama\_10\_a10\_e, nama\_10\_pe, naida\_10\_pe, nama\_10\_lp\_ult], Ameco, Comisión Europea (DG ECFIN) Previsiones económicas en el área sombreada. Haga clic aquí para descargar el gráfico.

**El número de horas trabajadas por persona empleada se mantuvo relativamente estable en 2024,** respaldado por una ligera disminución de las horas semanales reales de trabajo en el empleo principal durante los últimos años (36 horas por persona empleada de entre 20 y 64 años en 2024; -0,1 horas).<sup>(14)</sup> Esto se debió a la tendencia a la baja continuada de la jornada laboral de los trabajadores a tiempo completo (38,8 horas; -0,2 horas en comparación con 2023), mientras que los trabajadores a tiempo parcial registraron un ligero aumento de las horas reales (21,8 horas semanales; +0,1 horas).<sup>(15)</sup> También disminuyó el número de personas empleadas (6,6 %; -0,5 pp) que trabajaban muchas horas (más de 49 horas semanales), lo que refleja los cambios estructurales del mercado laboral, como el aumento de la participación de las mujeres en el mercado laboral, que suelen tener menos posibilidades de realizar horas extraordinarias debido a sus responsabilidades familiares. Al mismo tiempo, también influyen la creciente preocupación por los riesgos psicosociales, el bienestar y la conciliación de la vida laboral y familiar, así como la digitalización y la intensificación del trabajo. <sup>(16)</sup>

**Aunque disminuyó en 2023, la productividad laboral real<sup>(17)</sup> repuntó en 2024, aunque a un ritmo moderado.** En la UE, aumentó un 0,3 % por persona empleada y un 0,4 % por hora. Se espera que los factores cíclicos que explican el aumento de la acumulación de mano de obra, la debilidad de los salarios reales y el fuerte crecimiento de la población activa remitan<sup>(18)</sup>, lo que dará lugar a un aumento moderado de la productividad laboral en 2025, antes de acelerarse en 2026, mientras que la intensidad del empleo del crecimiento volverá a niveles más bajos<sup>(19)</sup>.

(13) (Comisión Europea: Dirección General de Asuntos Económicos y Financieros, 2025c)

(14) El número de horas trabajadas por persona empleada se basa en las cuentas nacionales, mientras que el número medio de horas semanales de trabajo en el empleo principal se recopila a través de la encuesta de población activa.

(15) En 2024, la proporción de trabajo a tiempo parcial entre las personas empleadas de entre 20 y 64 años era del 17,1 % (estable en comparación con 2023), con niveles del 7,7 % para los hombres (estable) y del 27,8 % para las mujeres (-0,1 pp). Esta proporción ha ido disminuyendo a largo plazo tanto para los hombres como para las mujeres.

(16) (Eurofound, 2024c)

(17) PIB en volúmenes encadenados dividido por el número de personas empleadas (concepto nacional) o por las horas trabajadas. A nivel sectorial, el PIB se sustituye por el valor añadido bruto (VAB).

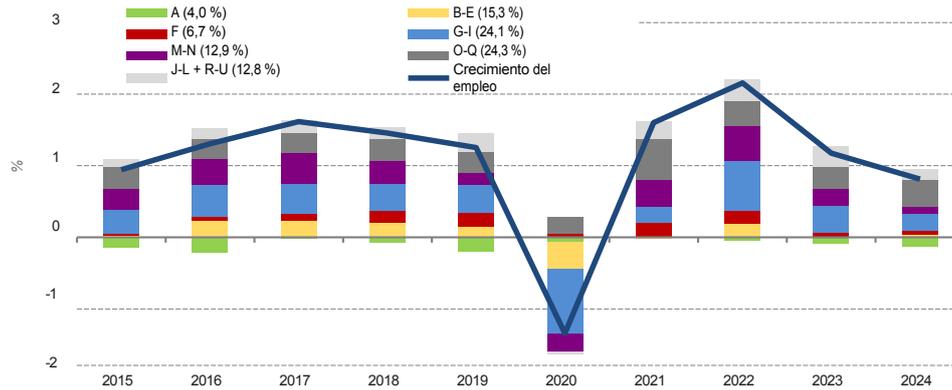
(18) (Banco Central Europeo, 2025b)

(19) (Comisión Europea: Dirección General de Asuntos Económicos y Financieros, 2025c)

Gráfico 1.5

**Los sectores público y de la seguridad social contribuyen de manera significativa al crecimiento del empleo.**

Crecimiento del empleo (%) y contribución de los principales sectores, UE 2015-2024



Nota: Las cifras entre paréntesis en la leyenda indican la cuota de empleo del sector en la economía de la UE.

A: Agricultura, silvicultura y pesca; B-E: Industria (excepto la construcción); F: Construcción; G-I: Comercio al por mayor y al por menor, transporte, alojamiento y servicios de restauración; J: Información y comunicación; K: Actividades financieras y de seguros; L: Actividades inmobiliarias; M-N: Actividades profesionales, científicas y técnicas; actividades administrativas y de servicios auxiliares; O-Q: Administración pública, defensa, educación, salud humana y actividades de asistencia social; R-U: Artes, entretenimiento y recreación; otras actividades de servicios; actividades de organizaciones y organismos domésticos y extraterritoriales

Fuente: Eurostat, Cuentas Nacionales [nama\_10\_a10\_e] Haga clic aquí para descargar el gráfico.

**Los sectores público y de la seguridad social (O-Q) han sido una fuente constante de empleo adicional y el principal proveedor en 2024**, con 833 000 puestos de trabajo más en 2024 frente a los 647 000 de 2023. Por el contrario, otros sectores, como el comercio, el transporte, el alojamiento y la restauración (G-I), solo crearon 503 000 nuevos puestos de trabajo, frente a los 813 000 de 2023. Al mismo tiempo, el sector de la agricultura, la silvicultura y la pesca (A) siguió perdiendo empleo (-293 000 personas empleadas; -3,3 %), mientras que el sector de la información y la comunicación (J) creció un 2,4 % (+176 000 personas empleadas), lo que pone de relieve la elevada demanda de competencias especializadas (gráfico 1.5). Además, alrededor del 6,4 % del empleo de la UE<sup>(20)</sup> corresponde a empresas controladas desde fuera de la UE (datos de 2022), aunque estas empresas solo representan el 0,5 % del total de empresas de la UE. El empleo en empresas controladas desde el extranjero oscila entre el 21,6 % en Irlanda y el 1,5 % en Grecia (gráfico 1.6).<sup>(21)</sup>

Gráfico 1.6

**Empleo en la UE en empresas bajo control extranjero**

Porcentaje de empleo (%) en empresas controladas por capital extranjero, 2022



Nota: <sup>(20)</sup> Empleo en la industria, la construcción y los servicios de mercado (excepto la administración pública y la defensa; la seguridad social obligatoria; las actividades de las organizaciones asociativas). Las empresas controladas dentro de la UE son aquellas sobre las que ejerce control una unidad institucional residente en otro país de la UE.

Fuente: Eurostat [fats\_activ] Haga clic aquí para descargar el gráfico.

**En medio de una mayor incertidumbre mundial, especialmente en lo que respecta a las políticas comerciales internacionales y los riesgos geopolíticos, el indicador de expectativas de empleo (EEI) siguió descendiendo en 2025.** Entre enero y julio, el EEI bajó 2,1 puntos hasta situarse en 97,4, lo que indica una creciente preocupación por las perspectivas de empleo. El comercio minorista, los servicios y la industria registran niveles de expectativas de empleo más bajos que el sector de la construcción (gráfico 1.7). Al mismo tiempo, desde enero de 2025, el indicador de incertidumbre económica (EUI) alcanzó su máximo en abril, con 20,4 puntos, antes de descender hasta junio, pero repuntando en julio hasta 17,3 puntos (+1 punto en comparación con el mes anterior). La incertidumbre es especialmente alta en la industria, donde alcanzó su máximo en 27 meses en abril.

Al mismo tiempo, la incertidumbre de los consumidores sobre su situación financiera futura también aumentó considerablemente, pero disminuyó entre mayo y julio. <sup>(22)</sup>

(20) En la industria, la construcción y los servicios de mercado (excepto la administración pública y la defensa; la seguridad social obligatoria; las actividades de las organizaciones asociativas).

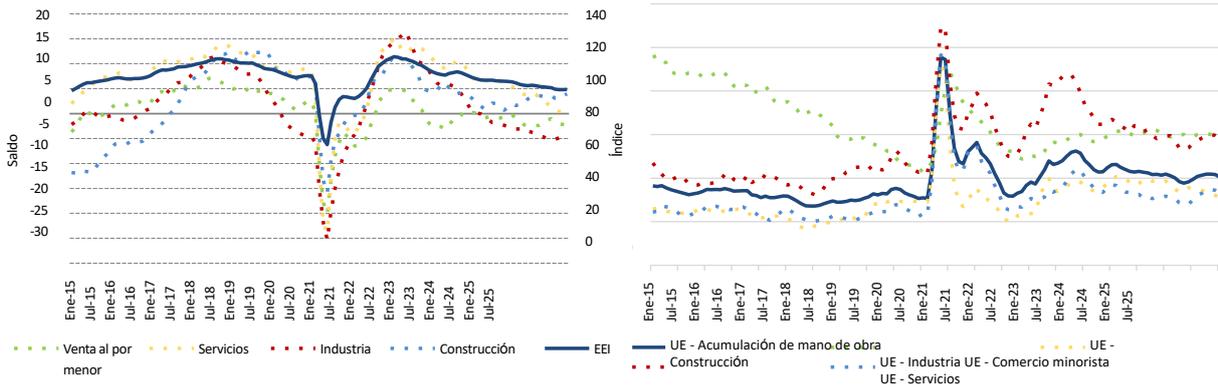
(21) Las cifras de febrero-marzo de 2025 confirman la exposición al mercado extranjero de una gran parte de las empresas de la UE, ya que solo el 40,5 % de todas las empresas se identifican como empresas totalmente nacionales (el 11,3 % en la industria manufacturera, el 47,2 % en el comercio minorista, el 56,6 % en los servicios y el 60,5 % en la construcción). (Comisión Europea: Dirección General de Asuntos Económicos y Financieros, 2025c).

(22) (Comisión Europea: Dirección General de Asuntos Económicos y Financieros, 2025a)

Gráfico 1.7

**A pesar del descenso de las expectativas de empleo, las empresas siguen conservando su plantilla**

Previsiones de empleo (gráfico izquierdo) y retención de mano de obra por sectores (gráfico derecho)



**Nota:** Ambos gráficos: datos ajustados estacionalmente, media móvil de los últimos 3 meses.  
 Gráfico sobre las expectativas de empleo: los indicadores de ventas minoristas, servicios, industria y construcción se encuentran en la escala de la izquierda (equilibrio entre la proporción de encuestados que esperan un aumento del desempleo y los que esperan una disminución). El EEI es una medida compuesta (escala de la derecha, media = 100).  
**Fuente:** Comisión Europea, encuestas a empresas y consumidores. Haga clic aquí para descargar el gráfico.

**A pesar del aumento de la incertidumbre, las empresas siguen conservando su plantilla, especialmente en los primeros meses de 2025.** El indicador de retención de mano de obra de la UE subió hasta el 10,7 % en abril de 2025, lo que indica que aproximadamente una de cada diez empresas tiene como objetivo mantener o aumentar el empleo a pesar de la ralentización prevista de la actividad (gráfico 1.7), antes de descender hasta alcanzar su media a largo plazo del 9,7 % en julio. La retención de mano de obra podría deberse a los costes asociados a la recontractación o a la escasez de mano de obra cualificada, lo que incentiva a las empresas a mantener a sus empleados<sup>(23)</sup>. La retención de mano de obra observada anteriormente es una de las razones por las que no se espera que el empleo repunte a pesar de la expansión prevista del PIB en 2025-2026<sup>(24)</sup>.

**Las posibles perturbaciones comerciales podrían tener repercusiones en el empleo.** Dado que las economías europeas están muy integradas en el mercado mundial, los cambios en las políticas comerciales afectan a las exportaciones y las importaciones, lo que, en última instancia, influye en las decisiones de inversión de las empresas y repercute en los niveles de empleo. Los sectores que dependen especialmente del comercio internacional, como la industria manufacturera y la tecnología, podrían enfrentarse a retos aún mayores.

**Alrededor de 33,6 millones de puestos de trabajo en la UE se sustentan en las exportaciones fuera de la UE en 2023.** Las empresas exportadoras desempeñan un papel importante en la creación de empleo en toda Europa. Como se ilustra en el gráfico 1.8, la proporción de puestos de trabajo que dependen de las exportaciones a países fuera de la UE<sup>(25)</sup> oscila entre aproximadamente el 11 % en Croacia y casi el 30 % en Irlanda<sup>(26)</sup>, con una media de la UE del 15,4 %.<sup>(27)</sup> Además, los datos confirman la interconexión de los países de la UE, ya que el empleo en un determinado país de la UE se sustenta en las exportaciones fuera de la UE, no solo de ese país, sino también de otros Estados miembros de la UE. Esto es especialmente evidente en Luxemburgo, donde la dependencia del empleo respecto a las exportaciones extracomunitarias de otros países de la UE es elevada.

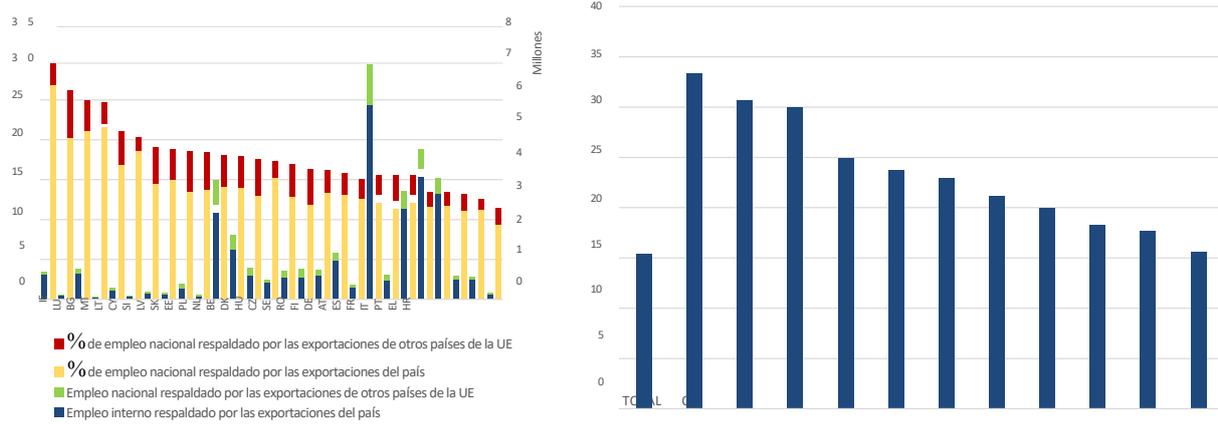
**El empleo en el sector manufacturero depende en mayor medida de las exportaciones a países fuera de la UE que otros sectores.** En 2023, la proporción de empleo en el sector manufacturero respaldada por las exportaciones fuera de la UE ascendía a más del 40 % en seis Estados miembros<sup>(28)</sup>, con el nivel más alto en Irlanda y el más bajo en Croacia, y una media de la UE de aproximadamente un tercio. A nivel regional, el empleo depende especialmente de los puestos de trabajo del sector manufacturero respaldados por las exportaciones fuera de la UE en algunos países de la UE, como Irlanda, Alemania, Italia, Eslovaquia, Chequia, Austria, Eslovenia y Hungría (Figura 1.1). Esta dependencia subraya el papel fundamental que desempeñan los mercados no pertenecientes a la UE en el mantenimiento de los puestos de trabajo del sector manufacturero en las economías de la UE. Además de la industria manufacturera, otros sectores como el transporte y el almacenamiento, la minería y la explotación de canteras, las actividades profesionales, científicas y técnicas, la información y la comunicación, o las actividades de servicios administrativos y de apoyo también presentan una parte significativa del empleo respaldada por las exportaciones fuera de la UE (más del 20 %). La elevada proporción de empleo en la industria manufacturera que depende de las exportaciones suscita preocupación por la vulnerabilidad de este sector a los recientes cambios en los acuerdos comerciales. Del mismo modo, el empleo en los países y regiones que dependen en gran medida de las exportaciones fuera de la UE también está muy expuesto a dichos cambios.

(23) (Comisión Europea: Dirección General de Asuntos Económicos y Financieros, 2025b)  
 (24) (Comisión Europea: Dirección General de Asuntos Económicos y Financieros, 2025c)  
 (25) Para un análisis de la exposición sectorial y regional del empleo de la UE al comercio con los Estados Unidos, véase (Comisión Europea: Dirección General de Empleo, Asuntos Sociales e Inclusión, 2025e).  
 (26) Irlanda es la sede de muchas empresas multinacionales, lo que puede afectar a las cifras si una parte sustancial del empleo, contabilizado como nacional, no se encuentra físicamente en este país.  
 (27) Esto refleja el número de puestos de trabajo en un país específico dedicados a la producción de productos que se exportan.  
 (28) Irlanda, Malta, Lituania, Dinamarca, Suecia y Finlandia.

Gráfico 1.8

**El empleo se sustenta en gran medida en las exportaciones a países no pertenecientes a la UE**

Empleo nacional respaldado por las exportaciones a países no pertenecientes a la UE (porcentaje y cifras absolutas) (gráfico de la izquierda) y porcentaje del empleo de la UE en sectores seleccionados respaldado por todas las exportaciones de los países de la UE a países no pertenecientes a la UE, 2023



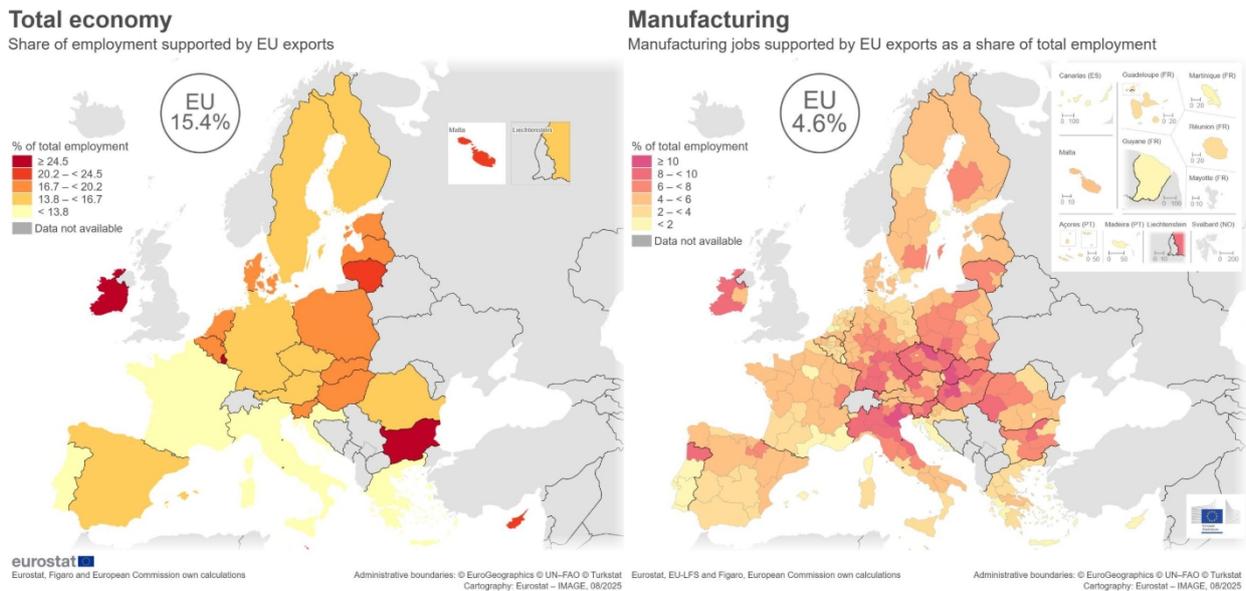
Nota: A la derecha, A: Agricultura, silvicultura y pesca; B: Minería y canteras; C: Industria manufacturera; D: Suministro de electricidad, gas, vapor y aire acondicionado; E: Abastecimiento de agua, saneamiento, gestión de residuos y actividades de remediación; G: Comercio al por mayor y al por menor, reparación de vehículos de motor y motocicletas; H: Transporte y almacenamiento; J: Información y comunicaciones; K: Actividades financieras y de seguros; M: Actividades profesionales, científicas y técnicas; N: Actividades de servicios administrativos y de apoyo.

Fuente: Eurostat, Figaro [archivos nano\_10\_fgdee y parquet] y Cuentas Nacionales [nama\_10\_a10\_e], cálculos propios. Haga clic aquí para descargar el gráfico.

Figura 1.1

**Regiones industriales en países muy dependientes de las exportaciones fuera de la UE**

Porcentaje de empleo respaldado por las exportaciones fuera de la UE (mapa de la izquierda) y empleo en la industria manufacturera respaldado por las exportaciones fuera de la UE como porcentaje del empleo total (regiones NUTS2) (mapa de la derecha)



Nota: La proporción de empleo respaldado por todas las exportaciones extracomunitarias a nivel nacional en 2022 se aplicó a todas las regiones del mismo país para estimar la exposición de los puestos de trabajo en el sector manufacturero como proporción del empleo total a nivel regional en 2024.

Fuente: Eurostat, archivos Figaro parquet (2023) y extracción ad hoc de la EU-LFS (2024), cálculos propios. Haga clic aquí para descargar la figura.

### 3.2. La población activa

Durante la última década, la composición de la población activa de la UE ha experimentado importantes cambios estructurales, caracterizados por una mayor participación de las mujeres, las personas mayores y las personas nacidas fuera de la UE (gráfico 1.9). El desempleo y la inactividad en el mercado laboral han disminuido en la mayoría de los grupos de edad y categorías demográficas (gráfico 1.9). En 2024, la participación en el mercado laboral seguía siendo mayor en las ciudades que en las zonas rurales; sin embargo, las ciudades se enfrentaban a un mayor desempleo<sup>(29)</sup>. Si bien el cambio demográfico y la evolución positiva del mercado laboral han dado lugar a un aumento de la población activa en edad de trabajar (25-54 años), la educación superior y el envejecimiento de la población han incrementado el número de personas jóvenes (15-24 años) y mayores.

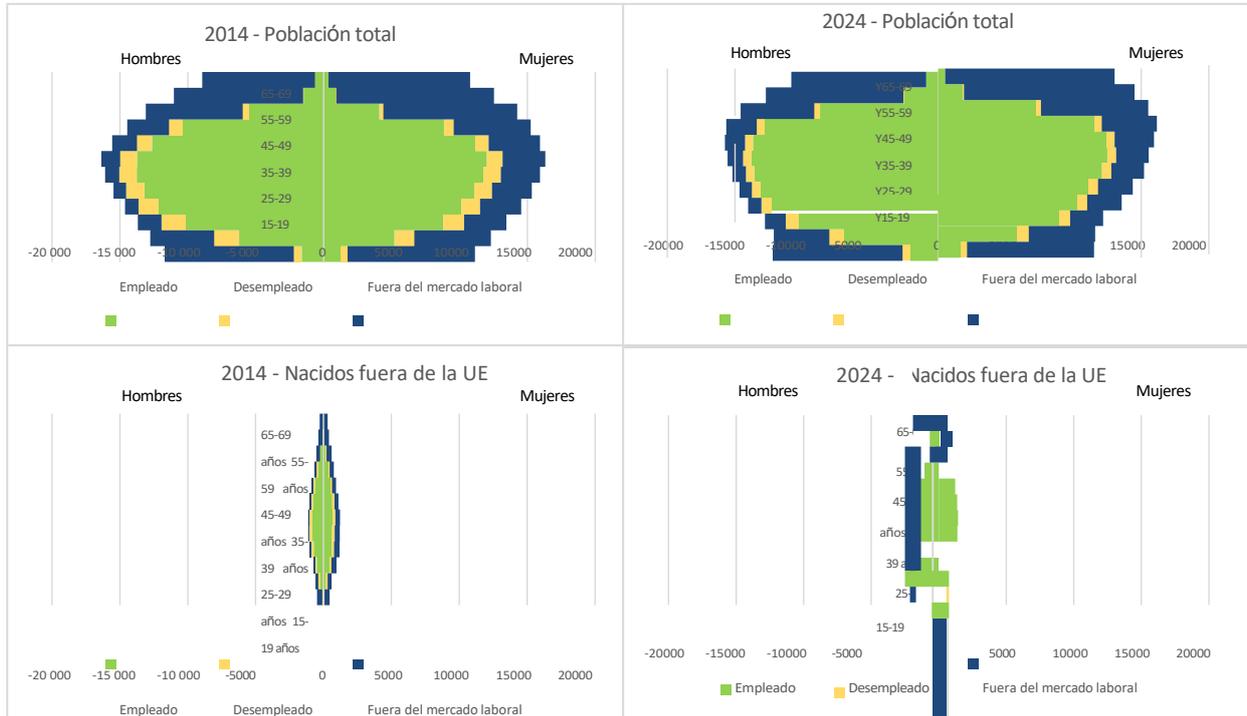
(29) En 2024, la tasa de participación en el mercado laboral en las ciudades era del 76,2 %, frente al 74,6 % en las zonas rurales. Por otra parte, las ciudades registraban una tasa de desempleo del 6,7 %, frente al 5,1 % de las zonas rurales. Eurostat [lfst\_r\_aredcobu] y [lfst\_r\_fur2gacu]

(65+) fuera de la población activa. <sup>(30)</sup> Al mismo tiempo, durante el período 2014-2024, tanto la tasa de dependencia de las personas mayores como la tasa de dependencia total de la UE <sup>(31)</sup> aumentaron en 5,6 puntos porcentuales (del 28,3 % al 33,9 %) y 5,2 puntos porcentuales (del 51,6 % al 56,8 %), respectivamente.

Gráfico 1.9

**Cambios estructurales en la población y la población activa, con un aumento de la participación de las mujeres, las personas mayores y los migrantes**

Composición de la población (en miles) por características (sexo, edad, país de nacimiento) y situación en el mercado laboral, UE 2014 y 2024



Nota: Interrupción de la serie en 2021 Fuente: Eurostat [lfsa\_pgacws] Haga clic aquí para descargar el gráfico.

**En 2024, el aumento de la población activa (20-64 años) se ha debido principalmente al mayor empleo de los migrantes (1,45 millones), las personas de 55 a 64 años (1 millón) y las mujeres (alrededor de 0,9 millones).** A pesar del aumento significativo de la población migrante, su proporción relativa en la población de entre 20 y 64 años sigue siendo pequeña en comparación con la población no migrante, situándose en torno al 12 % (31 millones) en 2024. Los factores que influyen en los cambios en la población activa y el empleo son diversos y complejos, y se analizan en profundidad en el capítulo 2, que ofrece una visión general de la participación de los grupos infrarrepresentados en el mercado laboral y analiza las barreras a las que se enfrentan.

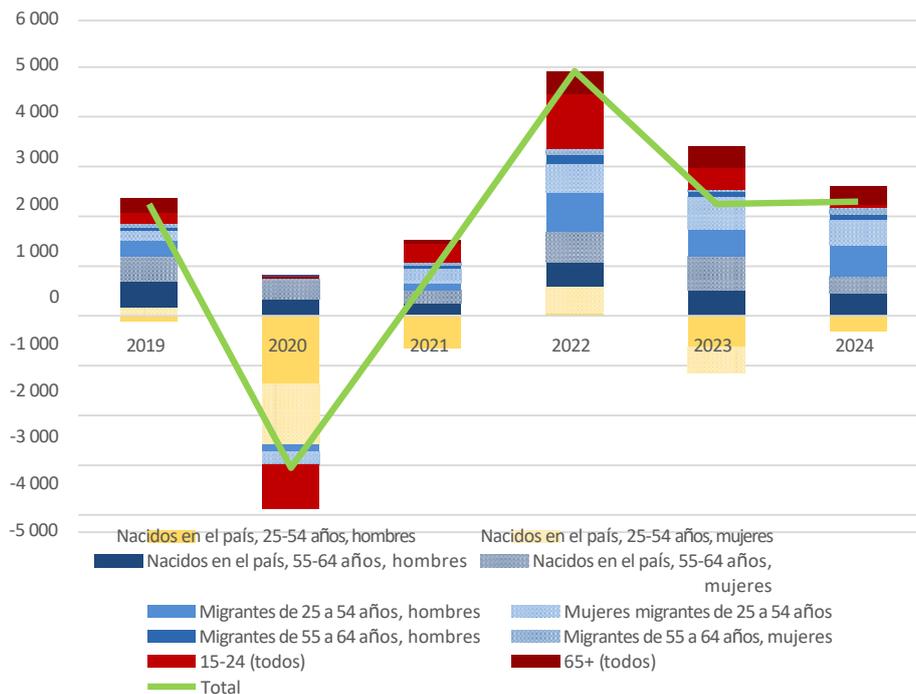
(30) Cada vez más jóvenes estudian durante más tiempo y completan la educación terciaria.

(31) La tasa de dependencia total por edad es la relación entre el número de personas menores de 15 años o mayores de 65, que generalmente están fuera del mercado laboral y probablemente dependan económicamente de su familia o de la sociedad, y el número de personas en edad de trabajar (es decir, de entre 15 y 64 años). La tasa de dependencia de las personas mayores compara el número de personas de 65 años o más con el número de personas en edad de trabajar.

Gráfico 1.10

**Las personas mayores, las mujeres y los migrantes fueron los que más contribuyeron al aumento del número de personas empleadas en 2024**

Variación del número de personas empleadas y contribución de determinados grupos en función del sexo, la edad y el país de nacimiento, 2019-2024



Nota: Interrupción en la serie en 2021. Los migrantes son personas no nacidas en la UE.

Fuente: Eurostat [fisa\_pgacws] Haga clic aquí para descargar el gráfico.

### 3.3. Empleo

La UE está en camino de alcanzar su objetivo para 2030 de que el 78 % de las personas de entre 20 y 64 años tengan empleo. En 2024, la tasa de empleo continuó su tendencia al alza tanto en la UE como en la zona del euro, alcanzando el 75,8 % (+0,5 pp) y el 75,3 % (+0,6 pp), respectivamente (gráfico 1.11). Esto refleja la recuperación constante tras la pandemia, así como la resiliencia y la solidez del mercado laboral en los últimos años, a pesar del aumento de la incertidumbre. También muestra el impacto positivo de las políticas de apoyo y adaptación, los cambios estructurales destinados a mejorar la participación en el mercado laboral y las medidas e iniciativas que promueven el desarrollo de competencias y la formación. A nivel nacional, siete países ya han alcanzado o superado sus objetivos nacionales para 2030:<sup>(32)</sup> los Países Bajos (83,5 %), Chequia (82,3 %), Estonia (81,8 %), Dinamarca (80,2 %), Irlanda (79,8 %), Polonia (78,4 %) y Eslovaquia (78,1 %). Por el contrario, Bélgica (72,3 %), Italia (67,1 %) y Rumanía (69,5 %) siguen estando a más de cinco puntos porcentuales de sus objetivos. Además, ocho países han alcanzado una tasa de empleo superior al 80 %, mientras que tres países tienen tasas inferiores al 70 %<sup>(33)</sup>.

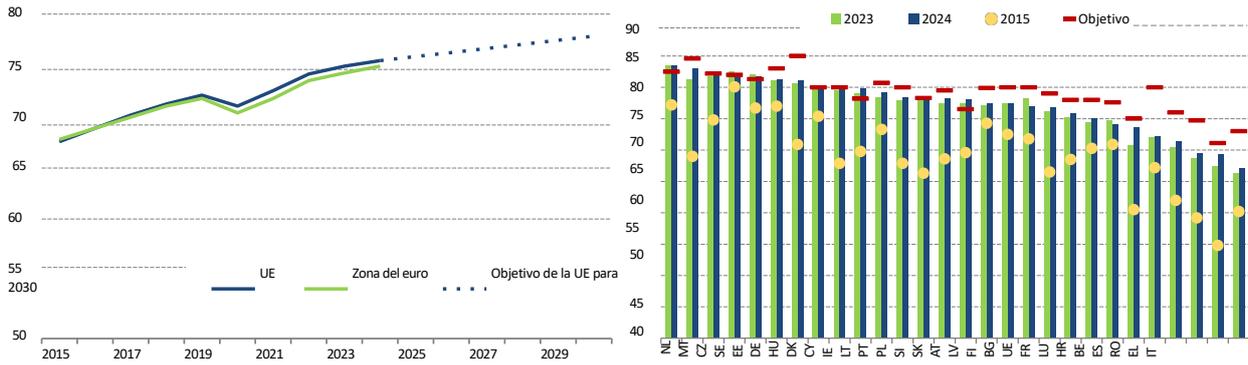
(32) Los objetivos nacionales para 2030 varían entre el 71,1 % (Grecia) y el 85,0 % (Hungría).

(33) Los Países Bajos, Malta, Chequia, Suecia, Estonia, Alemania, Hungría y Dinamarca superan el 80 %. Rumanía, Grecia e Italia se sitúan por debajo del 70 %.

Gráfico 1.11

Las tasas de empleo alcanzaron niveles históricos en 2024, y más países superaron su objetivo nacional

Tasa de empleo (% de personas de entre 20 y 64 años)



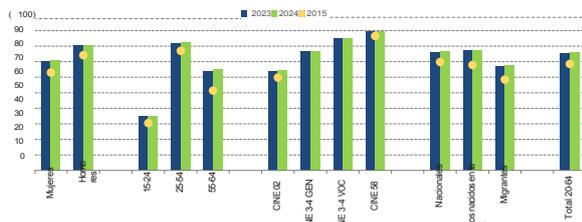
Nota: Interrupción de la serie en Bulgaria  
Fuente: Eurostat [lfsi\_emp\_a] Haga clic aquí para descargar el gráfico.

La tasa de empleo mostró tendencias generalmente positivas en todos los grupos de población, con la notable excepción de los jóvenes de entre 15 y 24 años, que experimentaron un ligero descenso de 0,3 puntos porcentuales hasta el 34,9 % (gráfico 1.12). Tanto las ciudades como las zonas rurales vieron aumentar su tasa de empleo hasta el 76 % entre 2023 y 2024, mientras que en los pueblos y suburbios descendió ligeramente hasta el 75,4 %.<sup>(34)</sup> En cuanto a la igualdad de género, la brecha de empleo entre hombres y mujeres siguió reduciéndose lentamente, disminuyendo en 0,2 pp hasta situarse en 10 pp, debido a un crecimiento más rápido del empleo de las mujeres (+0,6 pp hasta el 70,8 %) que el de los hombres (+0,4 pp hasta el 80,8 %), lo que indica un progreso modesto hacia una mayor paridad en el mercado laboral y hacia el objetivo de la UE de reducir a la mitad esta brecha para 2030, y pone de relieve la necesidad de seguir mejorando y apoyando las políticas.

Gráfico 1.12

Las tasas de empleo aumentaron en casi todos los grupos de población

Tasa de empleo por sexo, grupo de edad, nivel educativo y nacionalidad (% de la población del grupo respectivo), UE



Nota: % de la población de entre 20 y 64 años para todos los grupos, excepto por nivel educativo (% de la población de entre 25 y 54 años). No hay datos para la Clasificación Internacional Normalizada de la Educación (CINE) 3-4 GEN y VOC antes de 2021. CINE (0-2) menos que primaria, primaria y secundaria inferior; CINE (3-4 GEN) educación secundaria superior general y postsecundaria no terciaria; CINE (3-4 VOC) educación secundaria superior y postsecundaria no terciaria; CINE (5-8) educación terciaria. Interrupción de la serie en 2021 Eurostat [lfsa\_ergaedn]

Fuente: Eurostat [lfsi\_emp\_a, lfsa\_ergaedn] Haga clic aquí para descargar el gráfico.

A pesar de registrar avances positivos, determinados grupos demográficos siguen enfrentándose a dificultades en el mercado laboral. Concretamente, las personas de entre 55 y 64 años, las personas de entre 25 y 54 años con bajos niveles de educación (CINE 0-2) y los migrantes siguen estando por detrás de otros grupos en términos de tasa de empleo. Para estos grupos específicos, la tasa se situó en el 65,2 %, el 64,2 % y el 64,3 %, respectivamente. Además, la brecha de empleo de las personas con discapacidad siguió siendo elevada (24 %, +2,5 pp), especialmente en el caso de los hombres (27,2 %, +4 pp) y de las personas con limitaciones graves (45,5 %, +3,1 pp). Por el contrario, otros grupos tienen niveles de empleo elevados, superiores al 80,0 %: los hombres (80,8 %), las personas de entre 25 y 54 años con formación profesional (85 %) o con un nivel de estudios superior (89,8 %).<sup>(35)</sup>

### 3.4. Desempleo

En 2024, la UE alcanzó una tasa de desempleo récord del 5,9 %<sup>(36)</sup>, lo que supone un descenso de 0,2 puntos porcentuales con respecto al año anterior y marca la primera vez que la tasa de desempleo ha caído por debajo del 6 % desde que comenzó la serie en 2009 (5,7 % para los hombres y 6,2 % para las mujeres). A nivel nacional, los valores oscilaron entre el 2,6 % (estable) en Chequia y el 11,4 % en España (-0,8 pp). Al mismo tiempo, el desempleo de larga duración (más de un año) y el desempleo de muy larga duración (más de dos años) experimentaron descensos de 0,2 pp, alcanzando respectivamente el 1,9 % y el 1 % (gráfico 1.13). Se prevé que en 2025 el desempleo se establezca en el 5,9 % en la UE y experimente un ligero descenso adicional en la zona del euro, hasta el 6,3 % (-0,1 pp).<sup>(37)</sup> Sin embargo, a pesar de esta evolución favorable,

(34) Eurostat [lfst\_r\_eredcobu]; Aplicación del grado de urbanización: manual metodológico para definir ciudades, pueblos y zonas rurales con fines de comparación internacional, edición de 2021 - Productos Manuales y directrices - Eurostat

(35) Entre las personas con un nivel educativo equivalente al CINE 3-4, las que tienen formación profesional presentan tasas de empleo más elevadas (78,5 %) que las que tienen un título general (65,0 %).

(36) Personas de entre 15 y 74 años.

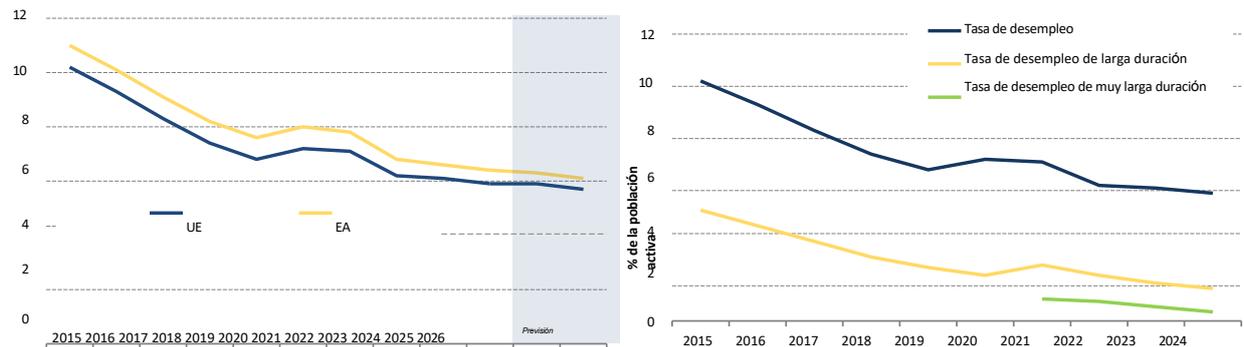
(37) (Comisión Europea: Dirección General de Asuntos Económicos y Financieros, 2025c)

El desempleo sigue siendo un reto socioeconómico con consecuencias para las personas, como la inestabilidad financiera y la exclusión social, pero también para la sociedad y la economía en general.

Gráfico 1.13

### Las tasas de desempleo alcanzaron mínimos históricos en 2024 y disminuyeron para todas las duraciones

Gráfico de la izquierda: Tasa de desempleo (% de la población de entre 15 y 74 años), UE y zona del euro; gráfico de la derecha: Tasa de desempleo, por duración (% de la población de entre 15 y 74 años), UE, 2015-2024



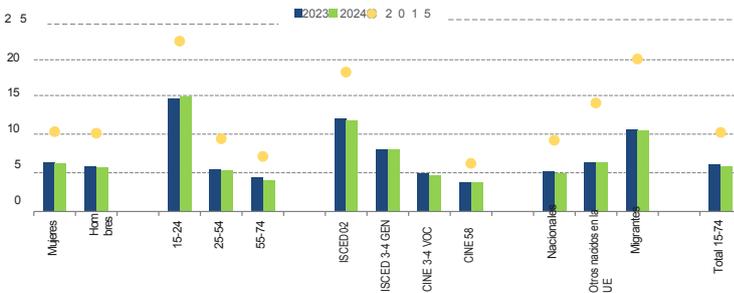
Nota: Comisión Europea (DG ECFIN) Previsiones económicas en el área sombreada

Fuente: Eurostat [une\_rt\_a, ifsa\_ugadra], Ameco Haga clic aquí para descargar el gráfico.

Gráfico 1.14

### Las tasas de desempleo disminuyeron en la mayoría de los grupos de población, pero se mantuvieron elevadas en determinados grupos desfavorecidos

Tasa de desempleo, por grupos específicos de población (% de la población activa de entre 15 y 74 años), 2015, 2023, 2024, UE



Nota: No hay datos para ISCED 3-4 GEN y VOC antes de 2021. Interrupción en la serie en 2021 Eurostat [ifsa\_urgada, ifsa\_urgan]

Fuente: Eurostat [une\_rt\_a, ifsa\_urgada, ifsa\_urgan] Haga clic aquí para descargar el gráfico.

**Ciertos grupos de población siguieron enfrentándose a más dificultades que la población general, con tasas más elevadas de desempleo** (gráfico 1.14).

Más concretamente, las tasas de desempleo de los jóvenes de entre 15 y 24 años (14,9 %), las personas con niveles de educación más bajos (CINE 0-2, 11,8 %), los que tienen estudios secundarios generales (CINE 3-4, 8,1 %) y los migrantes (10,5 %) superaron la tasa de desempleo general. Tras un periodo de descenso continuo, la tasa de desempleo entre los jóvenes de 15 a 24 años en la UE ha empeorado ligeramente, pasando del 14,9 % en 2024 al

14,6 % en 2023,<sup>(38)</sup> lo que refleja un aumento mayor en el caso de las mujeres (0,5 pp) que en el de los hombres (0,1 pp). Por el contrario, la tasa de abandono escolar prematuro

disminuyó ligeramente, cayendo 0,2 pp hasta el 9,3 %, al igual que la tasa de jóvenes de entre 15 y 29 años que ni estudian ni trabajan (NEET), que también se redujo 0,2 pp hasta el 11 %.

**La medida más amplia de la holgura del mercado laboral, que incluye a los desempleados y a las personas vinculadas al mercado laboral, alcanzó su nivel más bajo en 2024, con un total de 26,7 millones de personas.** Los desempleados representaban casi la mitad de la holgura del mercado laboral de la UE, mientras que el resto eran personas de entre 15 y 74 años disponibles para trabajar pero que no buscaban empleo, trabajadores a tiempo parcial que deseaban trabajar más horas y personas que buscaban trabajo pero que no estaban disponibles de inmediato.

**En 2024, más de una cuarta parte de los desempleados abandonaron la población activa, mientras que solo el 36,9 % consiguió encontrar un empleo.** Al mismo tiempo, el 8,1 % de las personas que estaban fuera del mercado laboral volvieron a trabajar y el 3,5 % se quedaron en paro, lo que significa que estaban disponibles para trabajar y buscaban activamente un empleo (gráfico A1.1 en A1.2.). La probabilidad de pasar del desempleo al empleo es mayor durante el primer año de desempleo, y disminuye significativamente a partir de entonces en todos los países de la UE. Esto pone de relieve la necesidad crítica de prestar un apoyo sostenido a los solicitantes de empleo durante su primer año de desempleo, así como la necesidad de mejorar las medidas dirigidas a los desempleados de larga duración y muy larga duración.

**Los incentivos financieros para trabajar se mantuvieron prácticamente sin cambios para los trabajadores solteros con salarios bajos<sup>(39)</sup> en 2024, con grandes disparidades entre países.** La cuña fiscal,<sup>(40)</sup> que afecta a los incentivos para trabajar, así como

(38) Las tasas de desempleo de los jóvenes (15-24 años) superan el 20 % en España (26,5 %), Suecia (24,3 %), Rumanía (23,9 %), Grecia (22,5 %), Luxemburgo (21,6 %), Portugal (21,6 %) e Italia (20,3 %).

(39) Personas solteras sin hijos que ganan el 67 % del salario medio (ingresos brutos). Todas las cifras aquí presentadas se centran únicamente en este tipo de hogares. Estos indicadores se ven influidos por muchos factores relacionados con la fiscalidad y las transferencias sociales, lo que limita la comparación directa entre países.

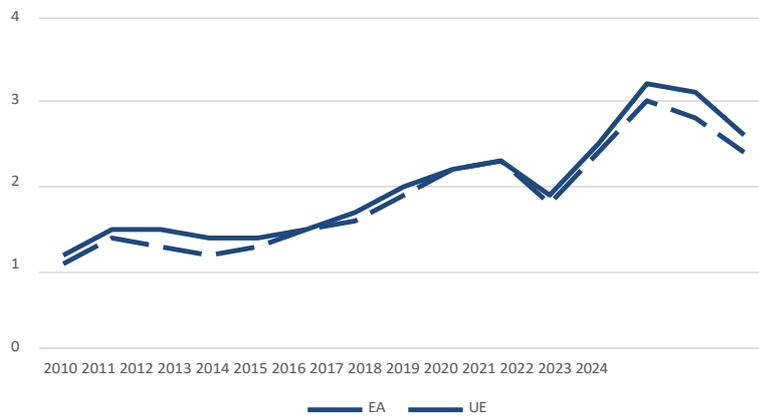
Los incentivos para contratar se situaron en el 38,8 % a nivel de la UE (+0,2 pp), con el nivel más bajo en Chipre, con un 23,3 %, y el más alto en Bélgica, con un 45,8 %. Al mismo tiempo, la trampa del desempleo<sup>(41)</sup> (la parte del salario bruto adicional que se pierde debido a los impuestos cuando una persona vuelve al trabajo tras estar en paro) siguió siendo considerable, con una media del 74,4 % (+0,3 pp), oscilando entre el 44,1 % en Grecia y el 102,2 % en Lituania, lo que indica que, en este país, la totalidad del salario bruto adicional tras la incorporación al mercado laboral, en comparación con los ingresos anteriores procedentes del desempleo y otras transferencias sociales, se perdería por los impuestos. La trampa de la inactividad (salario bruto adicional perdido debido a los impuestos si una persona fuera del mercado laboral encuentra un empleo) se situó en una media del 57,1 % (-0,2 pp), con variaciones que van desde el 13 % en Estonia hasta el 86,9 % en los Países Bajos. Por último, la trampa de los salarios bajos (porcentaje de los ingresos brutos perdidos debido a los impuestos cuando una persona aumenta sus ingresos por trabajo del 33 % al 67 % del salario medio nacional para personas solteras sin hijos) se situó en una media del 38,5 % en la UE, con tasas que iban desde el 11,4 % en Chipre hasta el 59,2 % en Bélgica. Los niveles elevados apuntan a desincentivos para trabajar, especialmente para las personas con ingresos muy bajos, que verían reducidas sus transferencias sociales, además de tener que pagar más impuestos sobre la renta y cotizaciones sociales si aumentaran sus ingresos por trabajo.

### 3.5. Demanda de mano de obra y competencias

Gráfico 1.15

#### Las ofertas de empleo siguieron disminuyendo en 2024

Tasa de puestos vacantes (% de puestos vacantes y ocupados)



Nota: NACE rev2 B-S Industria, construcción y servicios (excepto las actividades de los hogares como empleadores y las organizaciones y organismos extraterritoriales)

Fuente: Eurostat, Estadísticas de ofertas de empleo [jvs\_a\_rate\_r2] Haga clic aquí para descargar el gráfico.

La tasa de puestos vacantes<sup>(42)</sup> siguió disminuyendo en 2024, tanto en la UE como en la zona del euro, lo que sugiere que la escasez de mano de obra se atenuó ligeramente, aunque siguió siendo elevada en determinados sectores. La tasa de puestos vacantes alcanzó el 2,4 % (-0,4 pp) en la UE, lo que refleja una reducción de los planes de contratación a lo largo del año (gráfico 1.15).<sup>(43)</sup> Por actividad económica,<sup>(44)</sup> las tasas de puestos vacantes más elevadas de la UE se registraron en las actividades administrativas y de servicios auxiliares (4,0 %),<sup>(45)</sup> seguidas de las actividades profesionales, científicas y técnicas (3,5 %), las actividades de alojamiento y restauración (3,2 %), la construcción (3,1 %) y la información y la comunicación (2,9 %). Al mismo tiempo, según los directivos, la mano de obra es menos que antes un factor que limita su producción, con un 16,4 %.

de los directivos del sector industrial que consideran la mano de obra como un reto en el tercer trimestre de 2025 (-3,2 puntos porcentuales en comparación con el mismo trimestre del año anterior), el 23,9 % de los directivos del sector servicios (-1,9 puntos porcentuales) y, en julio de 2025, el 27,7 % de los directivos del sector de la construcción (-1,2 puntos porcentuales en comparación con julio de 2024). En cuanto a la escasez de mano de obra cualificada, según el Eurobarómetro, el 78 % de las pequeñas y medianas empresas de la UE tuvieron dificultades para contratar trabajadores con las competencias adecuadas.

**El nivel de estudios superiores ha alcanzado niveles récord en la UE, pero una parte importante de la población sigue careciendo de competencias básicas, incluida la alfabetización digital.** En 2024, el 44,1 % de las personas de entre 25 y 34 años<sup>(46)</sup>

comparación sin un conocimiento más profundo de los sistemas nacionales. Por ejemplo, la trampa del desempleo puede verse afectada por las prestaciones por desempleo y los niveles salariales, los impuestos sobre la renta, las cotizaciones sociales y la disponibilidad y el diseño de cualquier posible prestación adicional. Además, deben compararse hogares con características similares, lo que añade otra capa de complejidad al análisis.

- (40) La cuña fiscal es la diferencia entre los costes totales de un trabajador (salario bruto más cotizaciones a la seguridad social pagadas por el empleador) y sus ingresos netos (salario neto del impuesto sobre la renta personal y las cotizaciones a la seguridad social pagadas por el empleado, más cualquier prestación familiar). Las cifras citadas reflejan la situación de un trabajador que gana el 67 % del salario medio y vive solo. Para un análisis más detallado, véase (OCDE, 2025b).
- (41) Para un trabajador de producción en el sector manufacturero cuando está trabajando. En cuanto a las prestaciones por desempleo, se supone que la persona ha tenido anteriormente unos ingresos equivalentes al 67 % del salario medio y un historial de empleo ininterrumpido (a tiempo completo) de 22 años. La prestación calculada es la cantidad que se recibe inmediatamente después de quedar en paro, pero tras un «periodo de espera». Véase [https://ec.europa.eu/eurostat/cache/metadata/Annexes/earn\\_net\\_esms\\_an\\_3.pdf](https://ec.europa.eu/eurostat/cache/metadata/Annexes/earn_net_esms_an_3.pdf) Eurostat cálculo ilustrativo de la trampa del desempleo para más detalles. El nivel de la trampa del desempleo también depende de la duración de las prestaciones y evoluciona con el tiempo. En muchos países de la UE, la percepción de las prestaciones por desempleo está limitada en el tiempo. Para obtener más información sobre cada sistema nacional, véase el Sistema de Información Mutua sobre Protección Social (MISSOC).
- (42) La tasa de vacantes mide la diferencia entre el número de puestos vacantes y la suma de los puestos vacantes y los puestos ocupados.
- (43) (Comisión Europea: Dirección General de Empleo, Asuntos Sociales e Inclusión, 2025d)
- (44) En las secciones B a N de la clasificación NACE Rev. 2, para las que se dispone de datos de todos los países de la UE.
- (45) Incluye las agencias de empleo temporal.
- (46) Y alcanza el 49,9 % en el caso de las mujeres.

(+1 pp en comparación con 2023) tenían un título de educación terciaria. Sin embargo, a pesar de estos avances positivos, el 13,9 % de las personas del mismo grupo de edad no han superado la educación secundaria inferior y la UE ha experimentado recientemente un descenso en las competencias básicas de los jóvenes<sup>(47)</sup>. Además, la falta de competencias digitales sigue siendo un problema importante, ya que solo el 55,6 % de la población de la UE de entre 16 y 74 años poseía al menos un nivel básico en 2023.

**El exceso de cualificación se mantiene en niveles significativos, lo que sugiere una asignación ineficiente de la mano de obra y una infrutilización de las competencias.** El desajuste de competencias, medido por la tasa de exceso de cualificación<sup>(48)</sup>, apenas ha disminuido en 2024 (-0,5 pp hasta el 21,5 %) y es especialmente elevado en los servicios administrativos y de apoyo (45,8 %), transporte y almacenamiento (50,5 %), alojamiento y restauración (66,5 %) y agricultura (71,2 %), mientras que es baja en las actividades sanitarias y sociales (12,1 %), las actividades profesionales, científicas y técnicas (7,4 %), la información y la comunicación (5,7 %) y la educación (5,4 %). La tasa de sobrecualificación también es especialmente elevada entre los migrantes<sup>(49)</sup>. En 2024, el 35,1 % de las personas nacidas fuera de la UE de entre 20 y 64 años estaban sobrecualificadas para su trabajo, frente al 19,8 % de las personas nacidas en el país.

**Para mitigar la escasez y el desajuste de competencias y capacitar a los trabajadores para que actualicen y refuercen sus habilidades, es necesario realizar más esfuerzos.** En 2024, la participación en la educación y la formación de las personas de entre 25 y 64 años en la UE durante los últimos 12 meses fue del 28,5 %, 3,4 puntos porcentuales más que en 2022, según los datos de la Encuesta de Población Activa.

### 3.6. Acuerdos contractuales y laborales

**Alrededor de un tercio de los empleados tenía condiciones de trabajo atípicas, trabajando por las tardes, noches, fines de semana o en turnos** (gráfico 1.16). En la UE, el 4,6 % de los empleados suele trabajar por la noche y el 12,7 % por la tarde, mientras que el 22 % trabaja durante el fin de semana y el 18 % en turnos.<sup>(50)</sup> Al mismo tiempo, el 6,6 % de los trabajadores realizaba jornadas laborales largas<sup>(51)</sup>. Estos horarios de trabajo atípicos pueden tener un profundo impacto en la conciliación de la vida laboral y familiar y en el bienestar general, ya que pueden afectar a la capacidad de descansar y mantener una vida saludable. Por otra parte, más de uno de cada cinco trabajadores (23 %) tiene la posibilidad de trabajar desde casa al menos en algunas ocasiones,<sup>(52)</sup> una proporción que ha aumentado desde 2019 (14,7 %), lo que refleja un cambio estructural y una mayor accesibilidad al teletrabajo, pero también pone de relieve el riesgo de que se difuminen las fronteras entre la vida profesional y la privada.

**En 2024, una parte importante de la población activa realizaba trabajos atípicos o precarios.** En concreto, el 17,1 % de las personas trabajaba a tiempo parcial, con una disparidad significativa entre hombres (7,7 %) y mujeres (27,8 %).<sup>(53)</sup> Entre estos trabajadores a tiempo parcial, el 18,9 % se encontraba en una situación involuntaria, ya que buscaban pero no encontraban oportunidades de empleo a tiempo completo, una situación que afectaba más a los hombres (24,3 %) que a las mujeres (17,2 %). Además, el 4 % tenía al menos dos empleos, lo que puede indicar una falta de horas suficientes o de ingresos estables en un solo empleo. Por otra parte, el 11,7 % de las personas empleadas tenía un contrato temporal (el 10,8 % de los hombres y el 12,7 % de las mujeres)<sup>(54)</sup> y una parte pequeña, pero aún significativa, de la población activa tenía contratos de muy corta duración, con un 2,2 % de trabajadores temporales de agencias de empleo y un 1,3 % con contratos de una duración máxima de tres meses. En 2021, se estimaba que los autónomos dependientes<sup>(55)</sup> representaban el 3,7 % de los autónomos<sup>(56)</sup>.

(47) Esto quedó patente en los resultados del informe PISA 2022, véase (Comisión Europea: Dirección General de Empleo, Asuntos Sociales e Inclusión, 2024).

(48) Porcentaje de personas con un nivel de estudios terciarios (niveles CINE 5-8) que trabajan en ocupaciones para las que no se requiere un nivel de estudios terciarios (grupos CINE 4-9).

(49) Véase (Comisión Europea: Dirección General de Empleo, Asuntos Sociales e Inclusión, 2025a) para un análisis en profundidad de la situación de los migrantes.

(50) Las cifras relativas a las personas que trabajan durante la noche, la tarde y el fin de semana se refieren a los valores de 2023. Todas las demás cifras se refieren a 2024.

(51) 49 horas o más a la semana.

(52) El trabajo desde casa incluye el teletrabajo, pero no solo eso. También abarca situaciones como el trabajo por cuenta propia desde casa o la preparación del trabajo por parte de los profesores, etc.

(53) Eurostat [lfsi\_pt\_a]

(54) Los contratos de duración determinada, en términos relativos, afectan de manera desproporcionada a los trabajadores que desempeñan ocupaciones elementales y a los trabajadores del sector servicios y ventas.

(55) Autónomos que dependen de un único cliente o de un cliente dominante.

(56) (Autoridad Laboral Europea, 2023)

Gráfico 1.16

### Una parte importante de la población activa tiene horarios de trabajo atípicos o contratos atípicos

Indicadores seleccionados relacionados con los acuerdos sobre el horario de trabajo (izquierda) y el trabajo precario (derecha)



Nota: El último año disponible es 2024, salvo que se indique lo contrario entre paréntesis. El trabajo a tiempo parcial involuntario se expresa como porcentaje de los trabajadores a tiempo parcial.

Fuente: Eurostat [ifsa\_qoe\_3a2, ifsa\_ewpnig, ifsa\_ewpeve, ifsa\_qoe\_3b3, ifst\_hhwahchi, ifsa\_esegatyp, tqoe3a5, ifsa\_epgar, ifsa\_qoe\_4a6r2, ifsa\_qoe\_4ax1r2] Haga clic aquí para descargar el gráfico.

### 3.7. Gasto público en políticas sociales y del mercado laboral

Los mercados laborales de la UE están determinados en gran medida por las políticas del mercado laboral (PML), como la formación, las subvenciones al empleo y las ayudas a los ingresos. Estas políticas se registran sistemáticamente en la base de datos de PML de la UE<sup>(57)</sup>, que proporciona datos armonizados sobre el gasto público, el número de participantes y los tipos de políticas en los Estados miembros. Constituye un recurso fundamental para comprender cómo invierten los gobiernos en estrategias activas y pasivas del mercado laboral dentro de la UE.

El gasto total registrado en la base de datos LMP fluctuó en torno al 2 % del PIB en la UE desde 2014,<sup>(58)</sup> cayendo hasta aproximadamente el 1,7 % del PIB justo antes de la pandemia de COVID-19, aumentando temporalmente hasta alrededor del 3 % del PIB durante la pandemia y disminuyendo hasta aproximadamente el 1,5 % del PIB después de ella. En cuanto a los componentes, partiendo de las medidas LMP, el gasto en incentivos al empleo fue mayor en Suecia (casi el 0,5 % del PIB en promedio anual), seguida de Luxemburgo y los Países Bajos (0,35 % del PIB en cada caso). La formación fue una partida de gasto significativa en Austria (0,45 % del PIB), Finlandia (0,39 % del PIB) y Francia (0,31 % del PIB), mientras que la creación directa de empleo fue especialmente importante en Hungría (casi el 0,46 % del PIB) y el empleo con apoyo y la rehabilitación, aunque bajos en muchos países, fueron destacados en Dinamarca (casi el 0,88 % del PIB), seguido de los Países Bajos (menos del 0,33 % del PIB). El gasto en incentivos para la creación de empresas fue en general insignificante, con la notable excepción de España (más del 0,12 % del PIB). Los servicios de LMP fueron bastante importantes en Dinamarca (más del 0,4 % del PIB), Alemania (0,35 % del PIB) y Suecia (0,26 % del PIB), mientras que, en cuanto al apoyo a la LMP, el mantenimiento de los ingresos y el apoyo a los desempleados predominaron en general en todas las subcategorías y fueron especialmente elevados en Francia y España (alcanzando, respectivamente, casi el 2,2 % del PIB y casi el 2 % del PIB). Por último, el gasto en jubilación anticipada fue significativo en Portugal (0,31 % del PIB) y Bélgica (más del 0,28 % del PIB).

La participación en las medidas de LMP en el último año disponible ha aumentado en 19 Estados miembros desde 2014<sup>(59)</sup>, donde la participación refleja el número de participantes en LMP por cada 100 personas que desean trabajar. En el extremo superior, esta ratio alcanzó el 73,7 % en España, seguida de los Países Bajos (72,7 %) e Irlanda (70,9 %); en el extremo inferior, solo fue del 3,7 % en Rumanía y del 6,7 % en Lituania. La ratio mediana de participación en el mercado laboral en los últimos años disponibles fue del 33,5 % en todos los países.

En términos reales, el gasto en prestaciones de protección social disminuyó un 5,76 % en 2022 y se redujo ligeramente un 0,24 % en 2023, aunque aumentó en términos nominales un 6,1 %. Tras la considerable caída registrada en 2022, debida principalmente a la disminución real de diversas prestaciones provocada por la inflación, el valor real de las prestaciones de protección social se estabilizó en 2023 (gráfico 1.17), gracias a una serie de medidas aplicadas entre enero de 2022 y enero de 2023 para proteger los ingresos de los pensionistas frente a la inflación.<sup>(60)</sup> Como consecuencia, en 2023, las prestaciones por vejez y supervivencia fueron las únicas que registraron un crecimiento interanual positivo. Las prestaciones de vejez y supervivencia representaron la mayor proporción del gasto en prestaciones sociales (46,7 %), seguidas de las prestaciones por enfermedad, asistencia sanitaria e incapacidad (37 %), familia e hijos (8,6 %), desempleo (3,9 %) y vivienda y exclusión social (3,8 %).<sup>(61)</sup> A nivel nacional,

(57) <https://webgate.ec.europa.eu/empl/redisstat/databrowser/explore/all/lmp> (Estadísticas de la población activa).

(58) Se trata de estimaciones aproximadas debido a la falta de datos completos para algunos años. Véase el anexo A1.2 para más detalles.

(59) Véase el anexo A1.2 para más detalles.

(60) (Comisión Europea: Dirección General de Empleo, Asuntos Sociales e Inclusión, 2024)

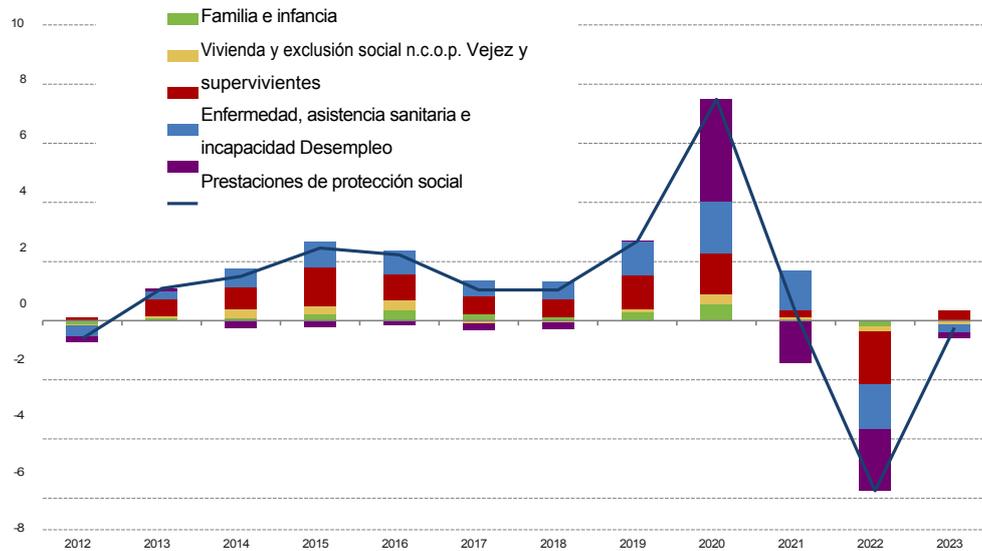
(61) [https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=Social\\_protection\\_statistics\\_-\\_early\\_estimates](https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=Social_protection_statistics_-_early_estimates)

El gasto total estimado en prestaciones de protección social osciló entre el 12 % del PIB en Irlanda y el 31,3 % del PIB en Francia en 2023. <sup>(62)</sup>

Gráfico 1.17

### El gasto real en protección social se mantuvo prácticamente estable con respecto al año anterior

Crecimiento del gasto en protección social (variación porcentual con respecto al año anterior, en términos reales) y contribución, por función, al aumento anual (normas de poder adquisitivo, NPA), ambos en el eje izquierdo, UE



*Nota:* Gasto nominal convertido en gasto real mediante deflación con el IPCA. Las cifras de 2023 son estimaciones preliminares del 29 de abril.

*Fuente:* Eurostat ESSPROS [spr\_exp\_func] y estadísticas de precios [prc\_hicp\_aind]; cálculos de la DG EMPL. Haga clic aquí para descargar el gráfico.

## 4. CONDICIONES DE VIDA, POBREZA Y EVOLUCIÓN DE LOS INGRESOS

### 4.1. Tendencias de los ingresos y el consumo

Tras repuntar en 2023, la renta bruta disponible real de los hogares (GDHI) creció considerablemente en 2024. Aumentó un 2,5 % en el cuarto trimestre de 2024 (variación porcentual con respecto al mismo trimestre del año anterior), acelerándose desde el 1,8 % del cuarto trimestre de 2023. Con la disminución de las presiones inflacionistas sobre los salarios reales, el GDHI real creció más rápidamente que el PIB real (1,5 %). Su crecimiento se debió principalmente a un aumento más fuerte de la remuneración real de los empleados, que representó el 2,5 % del aumento del 2,5 % del GDHI real en el cuarto trimestre de 2024. El aumento de la remuneración real de los trabajadores por cuenta propia también contribuyó positivamente, aunque en menor medida, mientras que las prestaciones sociales netas reales contribuyeron más que en 2023, tras los cambios negativos registrados en 2021 y 2022 debido a la eliminación gradual de las medidas extraordinarias adoptadas durante la pandemia de COVID-19. Por otra parte, los impuestos sobre la renta y el patrimonio tuvieron una contribución ligeramente negativa (gráfico 1.18).

En el primer trimestre de 2025, el crecimiento real del GDHI se ralentizó hasta el 1,0 %. Dicho crecimiento fue inferior al del PIB real (1,4 %) y se vio respaldado por la remuneración de los empleados (que representó el 1,9 % del aumento del 1,0 %), contrarrestada principalmente por las prestaciones sociales netas y los ingresos netos por propiedades (que contribuyeron con un -0,3 % del aumento del 1,0 %). En comparación con el GDHI real antes del fuerte periodo inflacionista, el GDHI real aumentó un 4,8 % (variación porcentual entre el primer trimestre de 2025 y el primer trimestre de 2022).<sup>(63)</sup>

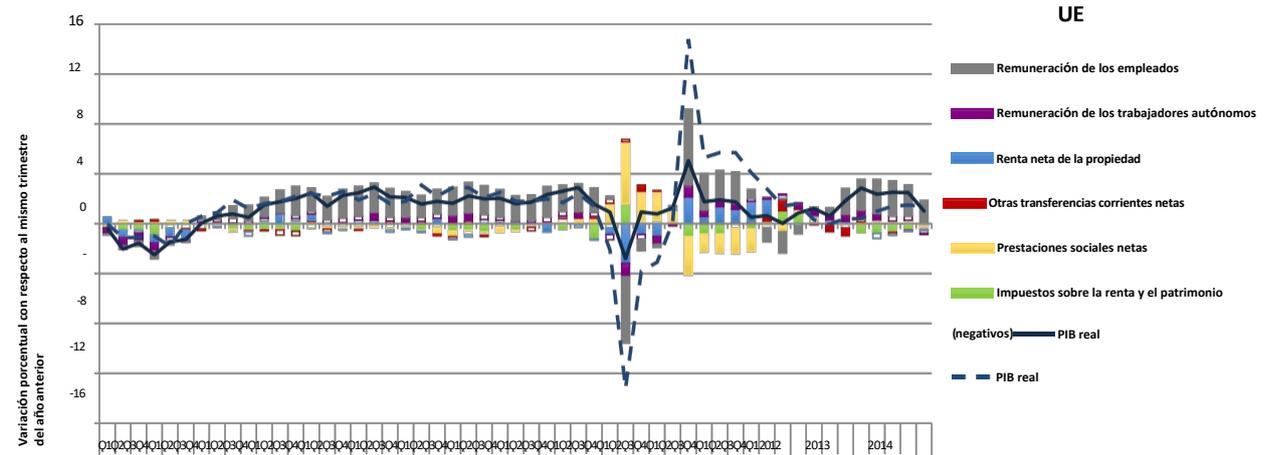
(62) Las cifras de 2023 son resultados preliminares basados en las estimaciones preliminares de Eurostat sobre el gasto en protección social.

(63) El anexo A1.1 proporciona más información sobre el cálculo del GDHI.

Gráfico 1.18

**Crecimiento del PIB real, crecimiento del GDHI real y sus principales componentes**

PIB real y PIB real (% de variación con respecto al año anterior) y contribución de los componentes del PIB, 2012-2024, UE



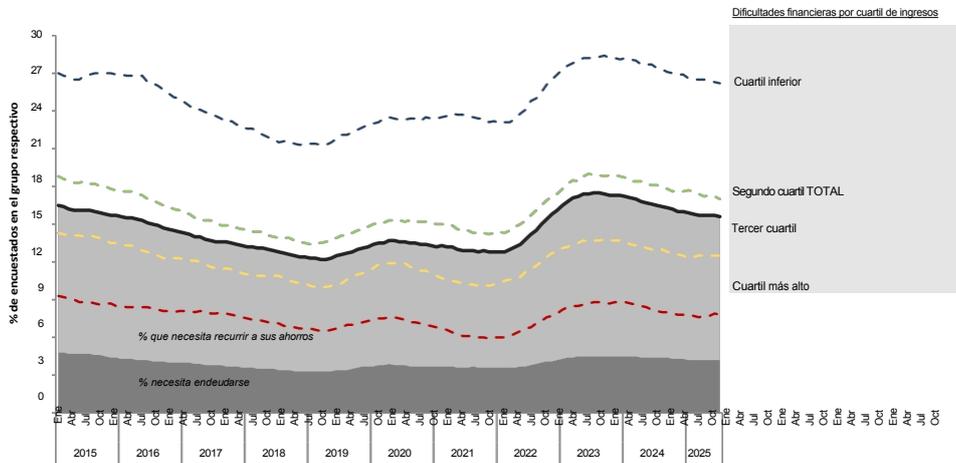
Nota: GDHI nominal convertido en GDHI real deflactado con el índice de precios de los hogares del Eurostat en el primer trimestre de 2022. Fuente: Cálculos de la DG EMPL basados en datos de Eurostat, cuentas nacionales [nasq\_10\_nf\_tr] y [namq\_10\_gdp], datos sin ajustar estacionalmente. Haga clic aquí para descargar el gráfico.

**La proporción de personas que declararon tener dificultades financieras<sup>(64)</sup> siguió disminuyendo en todos los cuartiles de ingresos a principios de 2025, aunque los niveles siguen siendo elevados para los hogares más pobres.** En julio de 2025, el 15,6 % de las personas declararon tener dificultades financieras en la UE, 0,9 puntos porcentuales menos que en julio de 2024 (16,5 %) y 1,9 puntos porcentuales menos que en su máximo de julio de 2023 (17,5 %) (gráfico 1.19). Entre los que declararon tener dificultades financieras, el 4,2 % tuvo que endeudarse y el 11,4 % tuvo que recurrir a sus ahorros, lo que supone un descenso con respecto al 4,4 % y el 12,1 %, respectivamente, en julio de 2024. A pesar de estas mejoras, las dificultades financieras siguen siendo significativamente más frecuentes entre las personas del cuartil de ingresos más bajo (26,2 %, -1,2 pp interanual) en comparación con el 17 % (-1,1 pp interanual), el 12,5 % (-0,4 pp interanual) y el 7,8 % (-0,3 pp interanual) de los cuartiles segundo, tercero y superior, respectivamente. Durante el mismo período, el nivel medio de dificultades financieras declarado por el cuartil de ingresos más bajos aumentó en once Estados miembros y disminuyó en diez.<sup>(65)</sup>

Gráfico 1.19

**Las dificultades financieras notificadas siguen disminuyendo, pero siguen siendo elevadas para el cuartil de ingresos más bajo**

Dificultades financieras notificadas por cuartil de ingresos, UE



Nota: Dificultades financieras declaradas por cuartil de ingresos y sus componentes (porcentaje de adultos que declaran la necesidad de recurrir a sus ahorros y porcentaje de adultos que declaran la necesidad de endeudarse). Fuente: Cálculos de la DG EMPL basados en encuestas a empresas y consumidores, media móvil de 12 meses. Haga clic aquí para descargar el gráfico.

**Tras aumentar significativamente entre 2015 y 2020, el crecimiento de los ingresos reales se ralentizó considerablemente a partir de 2020, en un contexto de elevada inflación, especialmente de algunos artículos esenciales. La mediana real anual de la**

(64) La dificultad financiera se define como la necesidad percibida de recurrir a los ahorros o endeudarse para cubrir los gastos corrientes, calculada como media móvil a lo largo de 12 meses. Para más información sobre las encuestas a empresas y consumidores, véase (Comisión Europea: Dirección General de Asuntos Económicos y Financieros, 2025b).

(65) El nivel de dificultades financieras declarado por el cuartil de ingresos más bajos para un año determinado se calcula como la media de sus valores entre mayo y julio.

Los ingresos crecieron un 1,4 % en 2024 como resultado del aumento de los salarios nominales, el crecimiento del empleo y la moderación de la inflación.<sup>(66)</sup> En comparación con los niveles previos a la pandemia, el crecimiento anual global ha sido más lento (+1 % de media entre 2020 y 2024 frente al +3,6 % entre 2015 y 2020), lo que ha dado lugar a una mejora moderada del nivel de vida de los hogares medianos. En general, entre 2015 y 2024, el aumento de la renta media real (+24 %) se debió principalmente al importante crecimiento registrado en los Estados miembros de Europa Oriental, que se duplicó con creces en Rumanía (+167,2 %).<sup>(67)</sup>

**Durante el mismo período, la inflación de los artículos de primera necesidad afectó especialmente a los hogares con ingresos más bajos.** Entre 2015 y 2024, los precios generales aumentaron un 29,7 %, especialmente los de la electricidad, el gas y otros combustibles (+60,4 %), así como los de la vivienda (+53 %). Dado que esos artículos representan una parte especialmente importante del consumo de los hogares más pobres, este aumento afectó de manera desproporcionada a este grupo, mermando su capacidad para acumular ahorros y riqueza y limitando su capacidad para amortiguar las crisis económicas repentinas. Como resultado, entre las personas en riesgo de pobreza, el 59,8 % seguía sin poder hacer frente a gastos financieros inesperados en 2024, a pesar de que la proporción había disminuido desde 2015.<sup>(68)</sup>

**En 2024, se prevé que los ingresos hayan crecido tanto en términos nominales como reales.**<sup>(69)</sup> Según las estimaciones preliminares de Eurostat basadas en los ingresos de 2024, se prevé que la mediana de la renta disponible equivalente de la UE aumente un 5 % en términos nominales y un 2,5 % en términos reales. Entre los Estados miembros de la UE y en comparación con los ingresos de 2023, se prevé que los ingresos nominales de 2024 aumenten en todos los países, mientras que se espera que los ingresos reales de 2024 aumenten en 22 de los 25 países y se estancan en Bélgica, Estonia y Luxemburgo.

## 4.2. Desigualdad de ingresos y riqueza

**La desigualdad de ingresos se mantuvo estable en 2024,** con el 10 % de las personas con mayores ingresos representando el 23,3 % de la renta nacional disponible, frente al 23,4 % en 2023.<sup>(70)</sup> La ratio de distribución de la renta por quintiles (S80/S20), es decir, la renta total percibida por el 20 % con mayores ingresos en relación con el 20 % con menores ingresos, se mantuvo en torno a 4,7 en los últimos años, oscilando entre 3,4 en Eslovenia y 7,0 en Bulgaria.<sup>(71)</sup> Al mismo tiempo, el tamaño de la clase media se redujo en casi dos tercios de los Estados miembros entre 2007 y 2022, y algunos grupos tenían menos probabilidades de pertenecer a la clase media y muchas más de formar parte de la clase baja.<sup>(72)</sup> Los sistemas de prestaciones fiscales, y en especial las prestaciones no sujetas a condiciones de recursos, siguieron desempeñando un papel importante en la complementación de los ingresos de los hogares en 2024.<sup>(73)</sup> Como resultado, las transferencias sociales (excluidas las pensiones) redujeron la desigualdad de ingresos, lo que permitió que el coeficiente de Gini disminuyera de 34,3 antes de las transferencias sociales a 29,4 tras su implementación en 2024 (gráfico 1.20). Sin embargo, este impacto parece haberse debilitado desde 2021, ya que el efecto de los impuestos y las transferencias sociales sobre el S80/S20 disminuyó continuamente desde un máximo de 5,2 en 2021 hasta 4,3 en 2024, aunque se mantuvo por encima de los niveles anteriores a la COVID.

**Según los últimos datos disponibles, la desigualdad de ingresos en la UE se situó muy por debajo de los niveles registrados en Estados Unidos y China.** A diferencia de la UE, donde las disparidades de ingresos disminuyeron ligeramente durante la última década, Estados Unidos experimentó fluctuaciones significativas en su coeficiente de Gini. Tras disminuir de 41,5 en 2019 a 39,7 en 2021, el coeficiente de Gini repuntó y volvió a su nivel anterior a la pandemia, alcanzando 41,8 y superando el nivel más alto de desigualdad dentro de la UE (37,2 en Bulgaria) en 2023. Paralelamente, la desigualdad de ingresos en China ha ido disminuyendo desde 2017 hasta situarse en 35,7 en 2021, por encima de la UE pero por debajo de los Estados Unidos (gráfico 1.20).

(66) (Banco Central Europeo, 2025a)

(67) Eurostat [ilc\_di18]

(68) Eurostat [ilc\_mdcs04]

(69) En junio de 2025, Eurostat publicó las primeras estimaciones de los ingresos de 2024 (año de la encuesta EU-SILC 2025). Estas estimaciones proporcionan información más actualizada en comparación con la información estándar de los institutos nacionales de estadística, que suele estar disponible con más retraso. Por ejemplo, los datos de EU-SILC 2024 se publicaron en mayo de 2025 y se refieren a los ingresos de 2023. Para más información sobre las estimaciones preliminares, véase Eurostat - Statistics Explained.

(70) Eurostat [ilc\_di01]

(71) Eurostat [ilc\_di11]

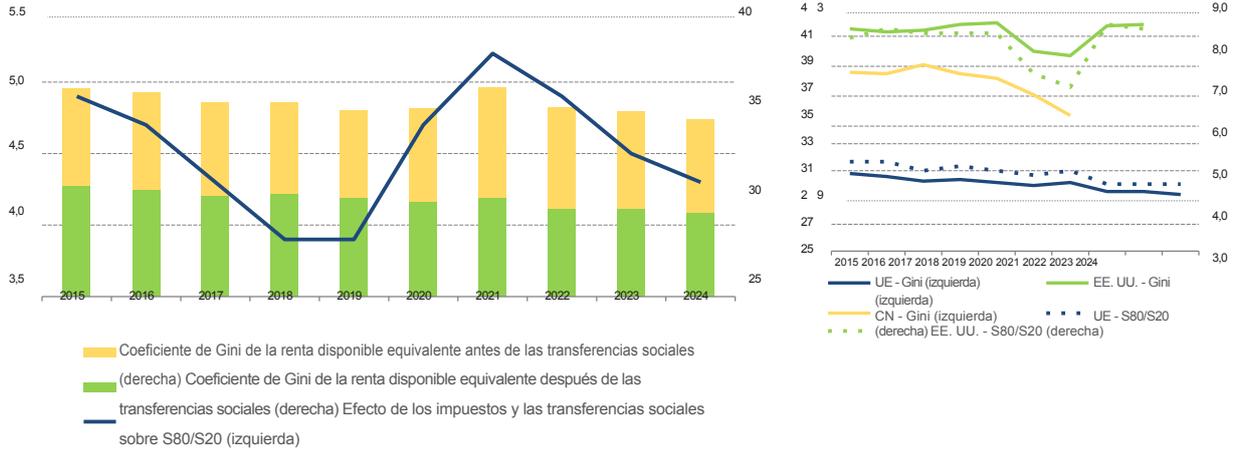
(72) (Vacas-Soriano, 2024). Este informe define la clase media como los hogares que tienen más del 75 % pero menos del 200 % de la renta media nacional. Los grupos identificados como menos propensos a pertenecer a la clase media y más propensos a formar parte de la clase baja son los jóvenes, los desempleados, las mujeres, las personas con menor nivel educativo y las que viven en hogares monoparentales.

(73) Según los cálculos del Centro Común de Investigación de la Comisión Europea basados en Euromod, en 2023 los ingresos de los hogares eran más elevados después de las prestaciones que antes, lo que representaba el 80,5 % y el 73,9 %, respectivamente, de los ingresos antes de impuestos en 2024 (las pensiones no se consideran prestaciones).

Gráfico 1.20

**La desigualdad de ingresos se mantuvo relativamente estable en la UE y fue inferior a la de otras economías importantes**

Gráfico izquierdo: Coeficiente GINI antes y después de las transferencias sociales y efectos de los impuestos y las transferencias sociales sobre el ratio de participación en el quintil de ingresos, UE; Gráfico derecho: Coeficiente Gini y S80/S20 para la UE, EE. UU. y China



**Nota:** Los coeficientes GINI y S80/S20 se calculan a partir de los ingresos disponibles equivalentes. No se dispone de datos a partir de 2023 para EE. UU. y a partir de 2022 para China.  
**Fuente:** Eurostat [ilc\_di11] [ilc\_di12] [ilc\_di12c], Banco Mundial [Indicadores del desarrollo mundial] Haga clic aquí para descargar el gráfico.

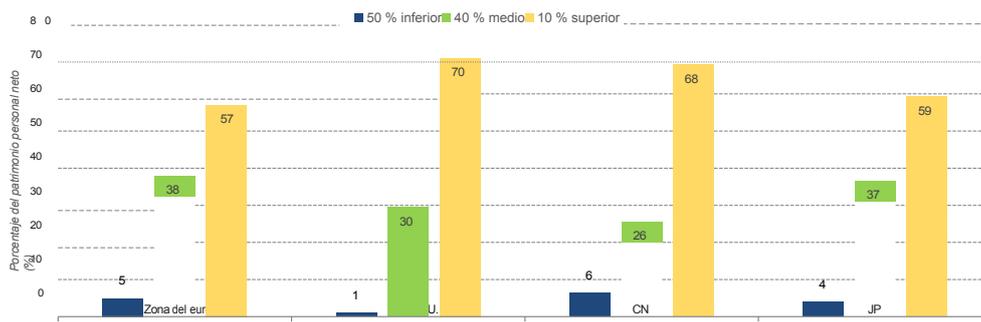
En la UE, las desigualdades de riqueza eran más pronunciadas que las desigualdades de ingresos, pero seguían siendo comparativamente menores que las observadas en los Estados Unidos y China. Según los datos del Banco Central Europeo de 2023 para la zona del euro, el 10 % más rico poseía alrededor del 57 % de la riqueza neta total de los hogares, mientras que el 50 % más pobre poseía alrededor del 5 %. Esto se ve confirmado por las estimaciones de otras fuentes de datos que abarcan la mayoría de los Estados miembros de la UE.<sup>(74)</sup> Si bien estas bajas proporciones de riqueza en manos del 50 % más pobre son comunes también en países no pertenecientes a la UE, por ejemplo en los Estados Unidos y China, la concentración de la riqueza en la cima tiende a ser más pronunciada, especialmente en los Estados Unidos y China, donde el 10 % más rico posee cerca del 70 % de la riqueza neta total (gráfico 1.21).

Una publicación reciente de la Comisión y la OCDE<sup>(75)</sup> muestra que la proporción de riqueza en manos del 10 % más rico disminuyó ligeramente (en torno a 2 puntos porcentuales) en la UE durante la década de 2010. En los últimos quince años, la riqueza neta total de los hogares en los países de la OCDE aumentó significativamente y, en varios países, las desigualdades de riqueza disminuyeron debido al aumento de los precios de la vivienda. Esto ha propiciado un crecimiento de la riqueza, especialmente entre los propietarios de viviendas de riqueza baja y media, para quienes los bienes inmuebles suelen constituir la mayor parte de sus activos. Al mismo tiempo, los hogares menos ricos que no poseen propiedades se encuentran ahora aún más rezagados con respecto a los propietarios de viviendas. Otro factor que ha contribuido a reducir las desigualdades de riqueza han sido los bajos tipos de interés, que han permitido a muchos hogares vulnerables reducir sus niveles de endeudamiento. Por último, el aumento del ahorro entre los hogares de baja riqueza durante la década de 2010 también ha mejorado su acumulación de riqueza.

Gráfico 1.21

**Aunque inferiores a las de otras grandes economías, las desigualdades de riqueza son pronunciadas en la UE**

Distribución de la riqueza personal neta entre grupos de ingresos, 2024



**Nota:** El patrimonio neto es el valor total de los activos no financieros (viviendas, terrenos, depósitos, bonos, acciones, etc.) que poseen los hogares, menos sus deudas, e incluye a todos los hogares y particulares (incluidos los que viven en instituciones), así como a las empresas no constituidas en sociedad cuyas cuentas no están separadas de las de los hogares que las poseen.  
**Fuente:** Banco Central Europeo para la media de las cifras trimestrales de la zona del euro (valores de 2024); base de datos sobre la desigualdad mundial para las comparaciones internacionales (valores de 2023) [shweal992]. Haga clic aquí para descargar el gráfico.

(74) Base de datos sobre la desigualdad mundial y base de datos de la OCDE sobre la distribución de los ingresos y la riqueza.

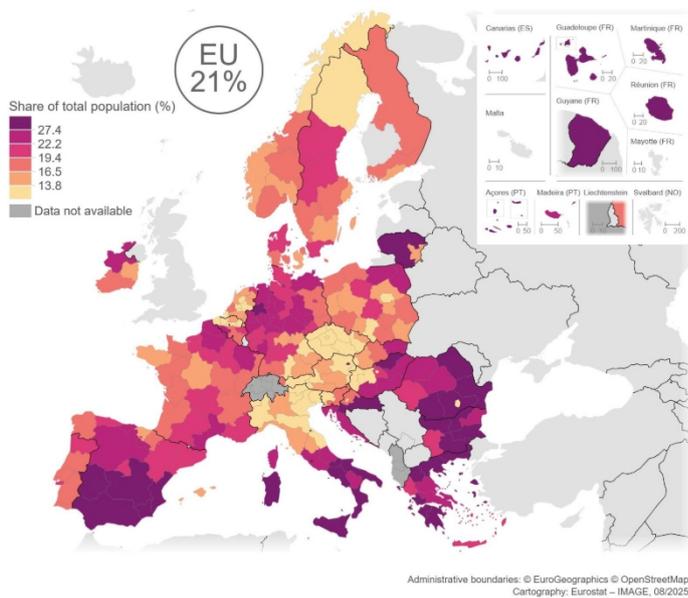
(75) (Balestra, Caisl y Hermida, 2025)

### 4.3. Riesgo de pobreza y exclusión social

La proporción de personas en riesgo de pobreza y exclusión social ( AROPE) mejoró ligeramente, pasando del 21,3 % en 2023 al 21,0 % en 2024, con ligeros descensos en los hogares con muy baja intensidad de trabajo (del 8 % en 2023 al 7,9 % en 2024) y en la privación material grave (del 6,8 % al 6,4 %).<sup>(76)</sup> Persisten disparidades significativas entre los Estados miembros y dentro de ellos (gráfico 1.2), con tasas AROPE que oscilan entre el 11,3 % en Chequia (seguida del 14,4 % en Eslovenia y el 15,4 % en los Países Bajos) y el 30,3 % en Bulgaria (seguida del 27,9 % en Rumanía y el 26,9 % en Grecia). Las tasas regionales de AROPE disminuyeron ligeramente y mostraron una lenta convergencia desde 2015, ya que las diferencias regionales en el indicador disminuyeron o se mantuvieron estables en la mayoría de los Estados miembros para los que se dispone de datos.<sup>(77)</sup> Dentro de la UE, las tasas de AROPE siguen siendo ligeramente más altas en las ciudades y las zonas rurales (21,3 % en ambos casos) que en las ciudades pequeñas y los suburbios (20,3 %).<sup>(78)</sup> Los migrantes son especialmente vulnerables a la pobreza o la exclusión social (38,2 %), en particular los migrantes jóvenes de entre 18 y 29 años (40,6 %).<sup>(79)</sup> La AROPE también es elevada entre las personas con bajo nivel educativo (33,9 %), las personas con discapacidad (28,7 %), los jóvenes de entre 18 y 24 años (26,3 %) y los menores de 18 años (24,2 %) (gráfico 1.22).

Figura 1.2  
Persisten importantes disparidades en el AROPE entre los Estados miembros y dentro de ellos

Tasa de riesgo de pobreza o exclusión social, por región NUTS2, 2024



Nota: AROPE se refiere al año EU-SILC 2024, es decir, los valores se refieren a 2023 para AROP y VLWI, y a 2024 para SMSD

Fuente: Eurostat [ilc\_peps11n] Haga clic

**pobreza, incluidos al menos 5 millones de niños.** En 2024, un total de 93,3 millones de personas, incluidos 19,5 millones de niños (menores de 18 años), se encontraban en riesgo de pobreza o exclusión social (AROPE). Esto representa una reducción de 2,2 millones de personas (-1,2 millones en comparación con 2023), pero también un aumento de 446 000 niños (-23 000 en comparación con 2023) en comparación con 2019.<sup>(82)</sup> En los Estados miembros, los avances hacia los objetivos nacionales variaron significativamente,

**Las personas desempleadas y las personas fuera del mercado laboral presentan índices AROPE significativamente más elevados.** En 2024, el 43 % de la población e e de la UE fuera del mercado laboral y el 66,6 % de las personas desempleadas vivían en un hogar en riesgo de pobreza o exclusión social, frente al 10,9 % de las personas empleadas (gráfico 1.22). La tasa de AROPE significativamente más baja de las personas con empleo pone de relieve el papel protector que puede desempeñar el empleo frente a la pobreza o la exclusión social. En el caso de los desempleados y las personas fuera del mercado laboral, se ha constatado que acceder a un empleo aumenta sus posibilidades de salir de la pobreza en 33 puntos porcentuales entre los hombres y 30 puntos porcentuales entre las mujeres. Sin embargo, no todos los tipos de empleo protegen contra la pobreza en la misma medida, ya que los empleos a tiempo completo y de mayor duración maximizan las posibilidades de salir de la pobreza en comparación con los empleos de menor duración o a tiempo parcial<sup>(80)</sup>. Esto permite aumentar la intensidad laboral del hogar y conduce a una disminución del número de hogares (cuasi)desempleados<sup>(81)</sup>, lo que repercute directamente en el AROPE.

**Si bien los niveles de pobreza se mantuvieron prácticamente estables durante el último año, es necesario seguir trabajando para alcanzar el objetivo de 2030 de sacar de la pobreza al menos a 15 millones de personas.**

(76) La tasa de riesgo de pobreza o exclusión social se compone de tres elementos: la tasa de riesgo de pobreza (AROP), la tasa de privación material y social grave (SMSD) y la proporción de personas que viven en un hogar con muy baja intensidad de trabajo (VLWI). Los valores de AROP y VLWI se refieren al año anterior, mientras que los de SMSD se refieren al año en curso.

(77) Debido a las limitaciones de los datos y a los cambios en la definición de AROPE a lo largo del tiempo, el análisis se llevó a cabo solo en 10 Estados miembros de la UE entre 2015 y 2022 (Chequia, Dinamarca, Finlandia, Hungría, Italia, Rumanía, España y Suecia). (Comisión Europea: Dirección General de Empleo, Asuntos Sociales e Inclusión, 2024)

(78) Eurostat [ilc\_peps13n]

(79) Eurostat [ilc\_peps06n]

(80) (Vaalavuo y Simiö, 2022)

(81) Los hogares (cuasi) desempleados son aquellos con una intensidad laboral muy baja.

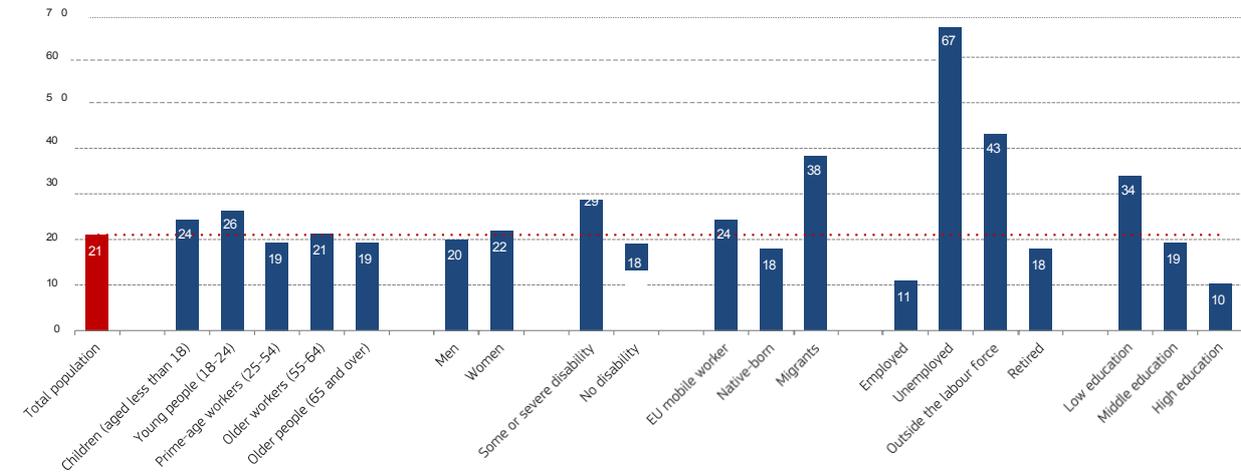
(82) Cifras basadas en la serie sin interrupciones [ilc\_pecs01] para las comparaciones con 2019, y en [ilc\_peps01n] para las comparaciones con 2023. Para más información sobre la serie sin interrupciones AROPE, véase la nota informativa de Eurostat.

Solo dos países, Suecia e Irlanda, alcanzaron su objetivo. Por el contrario, en once países el número de personas en riesgo de pobreza o exclusión social aumentó desde 2019<sup>(83)</sup>.

Gráfico 1.22

La AROPE es más elevada entre los desempleados, las personas fuera del mercado laboral, los migrantes, las personas con bajo nivel de estudios y las personas con discapacidad

Tasas de riesgo de pobreza o exclusión social (AROP) por características sociodemográficas, UE, 2024



Nota: AROPE se refiere al año 2024 de EU-SILC, es decir, que los valores se refieren a 2023 para AROP y VLWI, y a 2024 para SMSD

Fuente: Eurostat [ilc\_peps01n] [ilc\_peps06n] [ilc\_peps02n] [ilc\_peps04n] [ilc\_peps03n] [hlth\_dpe010] Haga clic aquí para descargar el gráfico.

Aunque la proporción de personas en riesgo de pobreza (AROP) se estancó, la profundidad de la pobreza disminuyó ligeramente entre 2023 y 2024. <sup>(84)</sup> En 2024, el 16,2 % de la población de la UE se encontraba por debajo del umbral de riesgo de pobreza, definido como el 60 % de la renta media nacional equivalente. Se mantuvo estable en comparación con 2023 y siguió contando con el apoyo de transferencias sociales eficaces, con una tasa de AROP antes de las transferencias del 24,6 %. Además, la profundidad de la pobreza —medida como la brecha relativa de riesgo de pobreza con respecto al umbral de AROP— disminuyó ligeramente hasta el 22,7 % (-0,3 pp interanual). En la UE, la brecha era mayor para los adultos en edad de trabajar (25,4 %), en comparación con los niños (23,2 %) y las personas mayores de 65 años (17,7 %). No obstante, algunos grupos vulnerables se enfrentan a un mayor riesgo de pobreza crónica (recuadro 1.1). Según las estimaciones preliminares de Eurostat para los ingresos de 2024, se espera que la tasa AROP de la UE se mantenga prácticamente estable en comparación con los ingresos de 2023 (encuesta EU-SILC de 2024), estancándose en 20 Estados miembros, disminuyendo en Estonia y aumentando en Grecia, Portugal, Eslovenia y Finlandia<sup>(85)</sup>.

La UE sigue superando a sus principales socios económicos en la lucha contra la pobreza monetaria. La proporción de la población en riesgo de pobreza en la UE se situaba muy por debajo de la de Estados Unidos y Japón, con un 25,1 % y un 21,3 % de sus respectivas poblaciones en riesgo de pobreza, frente al 16,2 % de la UE.<sup>(86)</sup> Del mismo modo, la diferencia relativa en el riesgo de pobreza en los Estados Unidos (37,2 %) y en Japón (36,5 %) superaba la de la UE en 14,5 pp y 13,8 puntos porcentuales, respectivamente.<sup>(87)</sup>

(83) El número de personas en situación de pobreza y privación (AROP) aumentó en Francia, Alemania, España, Eslovaquia, Finlandia, Austria, Dinamarca, Lituania, Eslovenia, Luxemburgo y Malta. El año de referencia de Alemania es 2020 y no 2019, como en el resto de los Estados miembros de la UE.

(84) Los datos sobre la pobreza para 2023 y 2024 se basan en los ingresos de 2022 y 2023, respectivamente.

(85) En junio de 2025, Eurostat publicó estimaciones preliminares de los ingresos de 2024 (año de la encuesta EU-SILC de 2025). Estas estimaciones proporcionan información más actualizada en comparación con la información estándar de los institutos nacionales de estadística, que suele estar disponible con más retraso. Por ejemplo, los datos de EU-SILC 2024 se publicaron en mayo de 2025 y se refieren a los ingresos de 2023. Para obtener más información sobre las estimaciones preliminares, véase Eurostat - Statistics Explained.

(86) Los valores se han extraído de la base de datos de distribución de ingresos de la OCDE y representan la proporción de la población con ingresos inferiores al 60 % de la mediana nacional de ingresos disponibles. Debido a las limitaciones en la disponibilidad de datos, los valores se refieren a 2023 para los Estados Unidos (datos provisionales) y a 2021 para Japón.

(87) La brecha relativa de riesgo de pobreza mide cuánto por debajo del umbral de pobreza (60 % de la renta media disponible nacional) se encuentra la renta disponible de las personas en riesgo de pobreza. Los datos de la UE se han extraído de Eurostat [ilc\_li11] y miden la brecha relativa media de riesgo de pobreza. Por el contrario, para Estados Unidos y Japón se utilizan datos de la OCDE [Base de datos sobre la distribución del ingreso], que miden la brecha media de riesgo de pobreza, que es más susceptible de verse influida por valores extremos en comparación con la medición de la mediana. Por lo tanto, es necesario actuar con cautela al comparar los dos conjuntos de datos. En cuanto a las tasas de AROP, los datos se refieren a 2023 para Estados Unidos (datos provisionales) y a 2021 para Japón.

### Recuadro 1.1: ¿Hasta qué punto es persistente la pobreza en la UE? Perfiles longitudinales de la pobreza monetaria relativa (AROP)

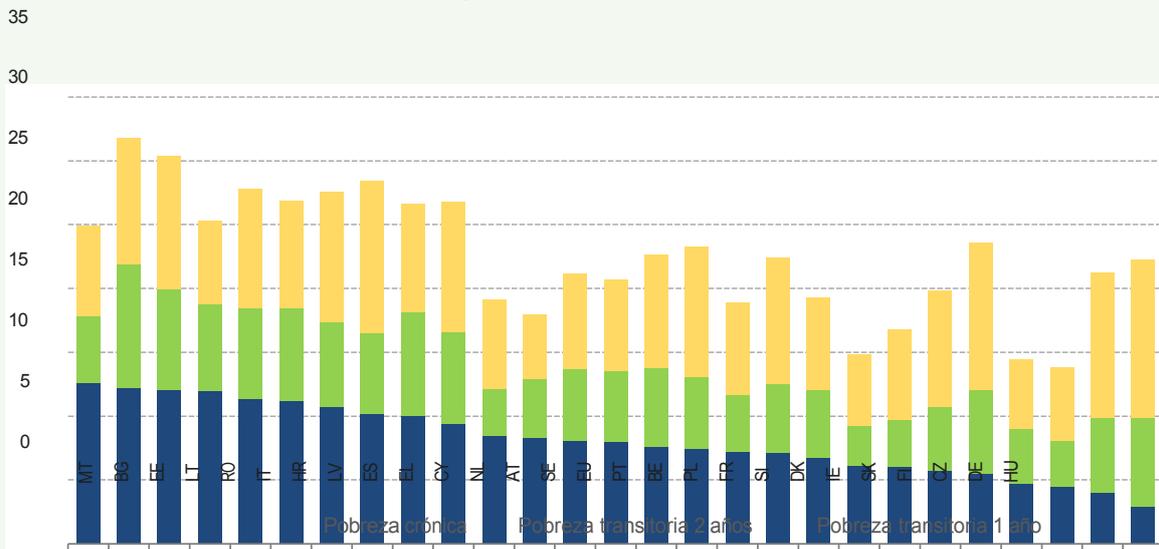
**El análisis de las tendencias recientes en materia de pobreza monetaria (AROP), utilizando la encuesta longitudinal EU-SILC, puede arrojar luz sobre las diversas experiencias de pobreza.** A lo largo de un período de tres años, se pueden observar las siguientes tendencias: pobreza transitoria de un año: personas que son pobres solo durante uno de los tres años; pobreza transitoria de dos años: personas que son pobres durante dos años de un período de tres años; y pobreza crónica: personas que son pobres durante tres años consecutivos.

**Para el periodo 2020-2022, estas tendencias revelan que, entre los europeos en riesgo de pobreza, casi el 40 % experimentó la pobreza solo durante uno de los tres años, el 27 % la experimentó durante dos años y el 33 % durante los tres años, con diferencias considerables entre los distintos países.<sup>(1)</sup>** Si bien el porcentaje de personas que experimentaron pobreza durante dos de los tres años es bastante similar en todos los países, la incidencia de la pobreza durante un solo año y durante los tres años es mucho más diversa. Independientemente de los niveles de pobreza, en algunos países (Malta, Lituania, Países Bajos) alrededor de la mitad de todas las personas pobres se encontraban en la categoría de «pobres crónicos», mientras que en otros (Hungría, Alemania, Eslovaquia) más de la mitad de todos los pobres experimentaron un único episodio de pobreza (pobres transitorios, 1 año) (gráfico 1).

Gráfico 1

La proporción de personas que viven en la pobreza año tras año varía considerablemente entre los Estados miembros

Trayectorias de pobreza en los Estados miembros de la UE, 2020-2022, porcentaje del total de la población



Nota: Los años se refieren a los años de la encuesta EU-SILC de Eurostat, es decir, a los ingresos de años anteriores.

Fuente: Cálculos del CCI basados en Eurostat EU-SILC.

**A nivel de la UE, el número de personas en la categoría de pobreza más persistente («crónica») solo disminuyó ligeramente entre 2017-2019 y 2020-2022.** Aunque esta reducción parece modesta, es significativo que se haya producido entre el periodo de estabilidad de 2017-2019 y el periodo de incertidumbre y crisis sucesivas o parcialmente superpuestas de 2020-2022, debido a la pandemia, la crisis del coste de la vida provocada por la guerra de agresión de Rusia contra Ucrania y los retos geopolíticos más amplios. Países como Rumanía, Letonia y España registraron la mayor disminución de la pobreza crónica, mientras que Malta, Suecia y Chipre experimentaron un aumento.

**Las personas con bajo nivel educativo son las más vulnerables en cuanto a la persistencia de la pobreza.** Las personas con un bajo nivel educativo (CINE 0-2) son tres veces más propensas que las personas con un alto nivel educativo (CINE 5-8) y más del doble que las personas con un nivel educativo medio (CINE 3-4) a haber experimentado la pobreza. Son cinco veces más propensas que las personas con un alto nivel educativo a ser pobres de forma crónica (gráfico 2).

**Los desempleados y las personas que no forman parte de la población activa son los más expuestos a la pobreza, y en particular a la pobreza crónica,** mientras que los niños y los jubilados parecen experimentar una pobreza más transitoria 1-

(<sup>1</sup>) En el contexto de este recuadro, la UE se refiere a la UE-26, ya que no se dispone de datos de Luxemburgo para la ola longitudinal 2023 de EU-SILC.

(Continúa en la página siguiente)

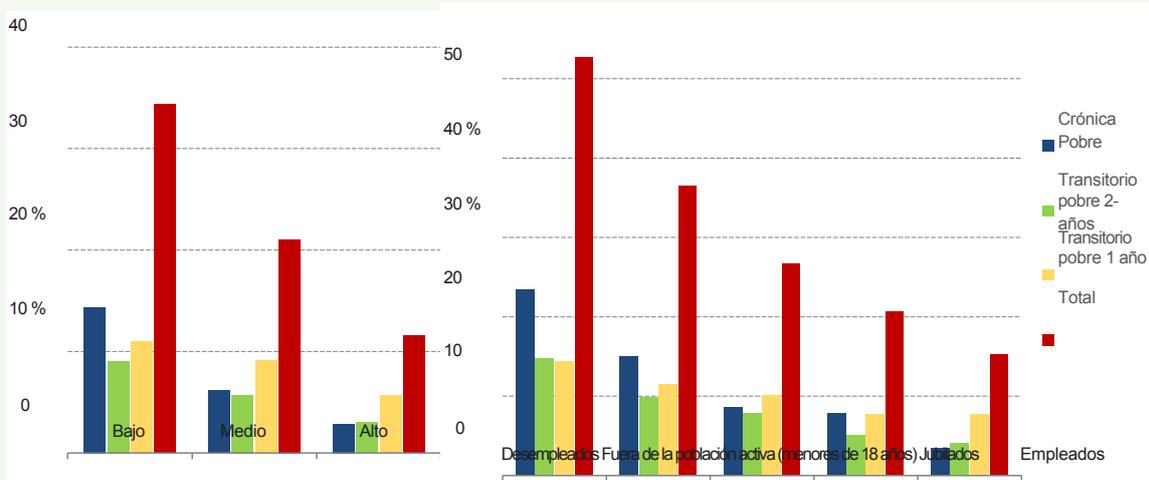
Recuadro (continuación)

trayectorias de pobreza anuales. Por el contrario, las personas empleadas tienen la menor incidencia en las tres trayectorias de pobreza en comparación con las personas en otras situaciones en el mercado laboral (gráfico 2).

Gráfico 2

El nivel de estudios y la situación en el mercado laboral son los factores que más influyen en la variación de la persistencia de la pobreza entre los distintos grupos sociodemográficos.

Gráfico izquierdo: Persistencia de la pobreza en la UE, por nivel educativo, 2020-2022; Gráfico derecho: Persistencia de la pobreza en la UE, por situación en el mercado laboral, 2020-2022



Nota: Los años se refieren a los años de la encuesta EU-SILC de Eurostat, es decir, a los ingresos de años anteriores. El nivel educativo bajo corresponde a CINE 0-2, el medio a CINE 3-4 y el alto a CINE 5-8. «Fuera de la población activa» significa «fuera de la población activa».

Fuente: Cálculos del CCI basados en datos de Eurostat EU-SILC.

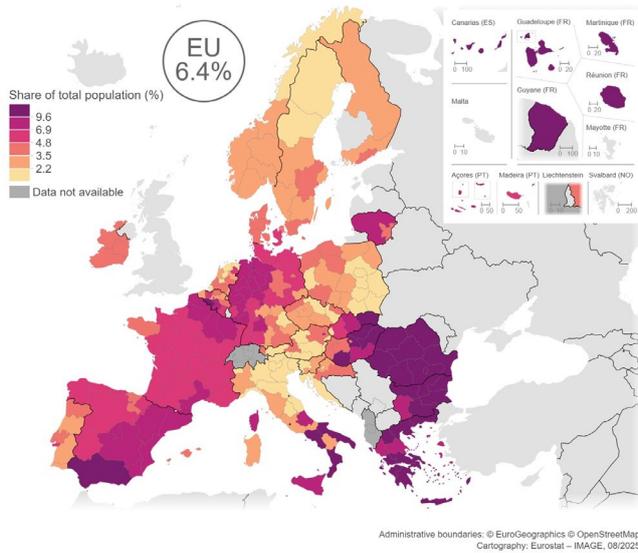
**La privación material y social en la UE disminuyó entre 2023 y 2024, pero sigue siendo elevada para determinados grupos.** Alcanzó el 12,1 % en 2024, frente al 13,1 % en 2023, mientras que el 6,4 % de la población sufría privaciones materiales y sociales graves, frente al 6,8 % en 2023. <sup>(88)</sup> Sigue habiendo importantes disparidades dentro de los países y entre ellos (gráfico 1.3), pero también entre los diferentes subgrupos de población. Los desempleados son los más propensos a sufrir privaciones materiales y sociales graves (23,7 %), seguidos de las personas del quintil de ingresos más bajo (18,3 %), las familias monoparentales (13,8 %), los migrantes (12,9 %), las personas con bajo nivel educativo (11,9 %) y las personas fuera de la población activa (10,7 %). Al mismo tiempo, la situación empeoró para los niños (menores de 16 años), ya que la privación material específica de los niños aumentó del 12,6 % en 2021 al 13,6 % en 2024. Es la más alta entre los niños que viven en hogares compuestos por un solo adulto (24,2 %) y aquellos cuyos padres tienen un bajo nivel educativo (39,1 %). <sup>(89)</sup>

(88) La tasa de privación material y social se define como la proporción de la población que no puede permitirse cinco o más de un conjunto de 13 bienes, servicios o actividades sociales específicos que la mayoría de las personas consideran esenciales para una calidad de vida adecuada. La tasa de privación material y social grave se refiere a aquellas personas que no pueden permitirse siete o más de este conjunto de elementos. Para más información, véase Eurostat - Estadísticas explicadas.

(89) Eurostat [ilc\_chmd02] e [ilc\_chmd03]

Figura 1.3  
La privación material y social grave es mayor en Rumanía, Bulgaria y Grecia

Tasa de privación material y social grave, por región NUTS2, 2024



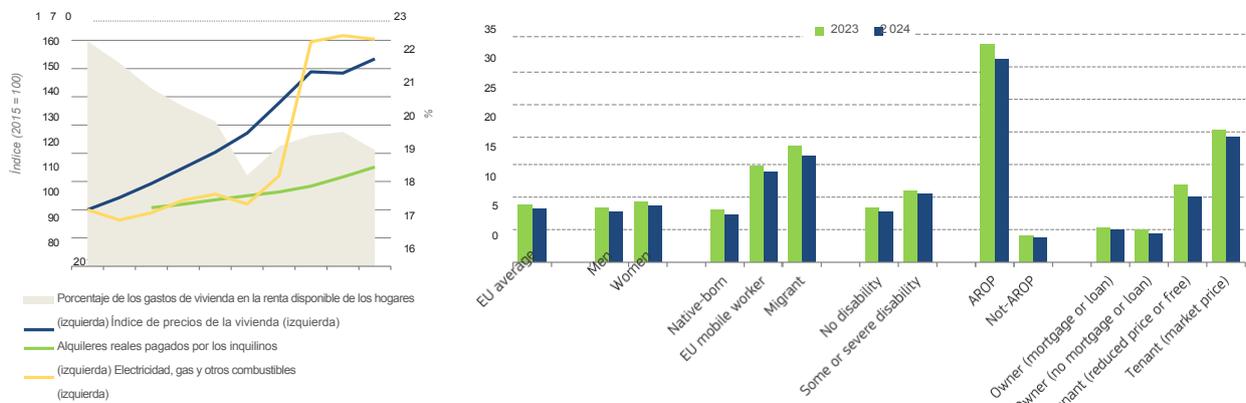
Fuente: Eurostat [ilc\_mdsd18] Haga clic aquí para descargar la figura.

En 2023, la moderación de la inflación de los precios de la electricidad y el gas, junto con la bajada de los tipos de interés y el aumento de los ingresos reales, contribuyeron a aliviar la carga financiera e e que suponen los gastos de vivienda. En 2024, los gastos de vivienda<sup>(90)</sup> como porcentaje de la renta disponible de los hogares disminuyeron hasta el 19,2 %, revirtiendo el aumento constante registrado desde 2020, que alcanzó su máximo en 2023, con un 19,7 % (gráfico 1.23). Esto supuso una reducción de 0,6 puntos porcentuales en la tasa de sobrecarga de los gastos de vivienda en comparación con 2023, que alcanzó el 8,2 % en 2024<sup>(91)</sup>. A pesar de este descenso en todos los grupos sociodemográficos, la tasa de sobrecarga sigue siendo más elevada para las mujeres (8,6 % frente al 7,8 % de los hombres), los inmigrantes (16,3 % frente al 7,3 % de los nacidos en el país), las personas con discapacidad (10,4 % frente al 7,8 % de las personas sin discapacidad) y las personas que viven en ciudades (9,8 % frente al 6,3 % en las zonas rurales). Además, el 31,1 % de las personas en riesgo de pobreza y el 27,8 % de las personas del quintil de ingresos más bajos siguen experimentando una sobrecarga por los costes de la vivienda (gráfico 1.23).<sup>(92)</sup> Se prevé que la asequibilidad de la vivienda en toda la UE haya disminuido en 2024 debido al aumento de los precios de la vivienda y los alquileres, junto con el endurecimiento de las condiciones de financiación, en un contexto de dificultades prolongadas, especialmente para los inquilinos (recuadro 1.2).<sup>(93)</sup>

Gráfico 1.23

La sobrecarga de los gastos de vivienda ha disminuido en el último año, pero sigue siendo elevada para determinados grupos

Gráfico de la izquierda: Porcentaje de los costes de la vivienda en la renta disponible de los hogares y precios de determinados artículos, UE; Gráfico de la derecha: Tasa de sobrecarga de los costes de la vivienda por características sociodemográficas, UE



Nota: En el gráfico de la izquierda, se ha calculado la media anual de los valores mensuales de los alquileres reales pagados por los inquilinos y los precios de la energía.

Fuente: Eurostat [ilc\_mdcd01] [prc\_hicp\_midx] [pre\_hpi\_a] [ilc\_vho07a] [ilc\_vho07c] [ilc\_vho26] [hthh\_dhco060] Haga clic aquí para descargar el gráfico.

(90) Los gastos de vivienda se refieren a los gastos mensuales relacionados con el derecho del hogar a vivir en la vivienda, así como a los gastos de servicios públicos, sin incluir las ayudas a la vivienda. Solo se tienen en cuenta los gastos de vivienda que se pagan realmente. Se calculan en función de los ingresos del año anterior. Para más información, véase EU-SILC - Condiciones de vivienda (metodología).

(91) La tasa de sobrecarga de los gastos de vivienda se refiere a la proporción de la población que vive en un hogar en el que los gastos totales de vivienda (netos de las ayudas para la vivienda) representan más del 40 % de la renta disponible total del hogar (neta de las ayudas para la vivienda).

(92) La tasa de sobrecarga de los gastos de vivienda por grado de urbanización se ha extraído de Eurostat [ilc\_vho07d]

(93) (Comisión Europea: Dirección General de Asuntos Económicos y Financieros, 2025c).

## Recuadro 1.2: Dificultades de vivienda en la UE

**Durante la última década, la gran mayoría de los hogares de la UE eran propietarios de su vivienda, mientras que menos de un tercio vivía en régimen de alquiler.** <sup>(1)</sup> En 2023, el 69,2 % de los hogares de la UE eran propietarios de su vivienda, de los cuales el 44,2 % era propietario sin hipoteca y el 24,9 % tenía hipotecas o préstamos hipotecarios pendientes. Paralelamente, alrededor del 30,8 % de los hogares vivían en régimen de alquiler, el 10,2 % a un precio reducido o de forma gratuita y el 20,6 % a precios de mercado <sup>(2)</sup>. La propiedad de la vivienda se ha vuelto menos igualitaria entre las generaciones, ya que la proporción de propietarios entre los jóvenes está disminuyendo en comparación con las generaciones mayores de la misma edad. Además, los niños que crecen en hogares propietarios de una vivienda tienen más probabilidades de convertirse ellos mismos en propietarios. La herencia de la vivienda puede limitar la capacidad de los niños que viven en hogares vulnerables —que tienen menores tasas de propiedad de la vivienda— para beneficiarse de la igualdad de oportunidades más adelante en la vida. <sup>(3)</sup>

**Los inquilinos son vulnerables a la inseguridad en materia de vivienda.** Los costes de la vivienda aumentaron drásticamente entre 2010 y 2019 para los inquilinos. <sup>(4)</sup> En los últimos 12 meses, las dificultades para alquilar afectaron al 13 % de la población de la UE mayor de 16 años en 2023. <sup>(5)</sup> En particular, las poblaciones más pobres fueron las más afectadas, con un 20,1 % del quintil de ingresos más bajos que experimentó dificultades para alquilar (frente al 14,4 % del segundo quintil y el 4,1 % del más alto), y un 23,3 % de las personas AROPE (frente al 8,0 % de las que no son AROPE). Los adultos solteros con hijos a cargo (24,6 %), los migrantes (18,8 %) y las personas con discapacidad (16,5 %) también se enfrentaron a dificultades importantes. Además, el 4,9 % de la población de la UE mayor de 16 años declaró haber tenido dificultades de vivienda en algún momento de su vida. <sup>(6)</sup>

**La falta de eficiencia energética sigue siendo una preocupación clave en la UE,** ya que el 17,9 % de los hogares afirman que el aislamiento o la calefacción de su vivienda no les permitieron vivir cómodamente en invierno en 2023. El aumento de los precios de la energía en 2021-2022 <sup>(7)</sup> incrementó considerablemente la presión financiera sobre los propietarios de viviendas, especialmente para los hogares que viven en viviendas ineficientes desde el punto de vista energético, ya que los costes energéticos representaban una parte desproporcionadamente mayor de sus ingresos disponibles. <sup>(8)</sup> La UE ayuda a los Estados miembros a abordar estos retos mediante iniciativas como el Fondo Europeo de Desarrollo Regional, el próximo Plan Europeo de Vivienda Asequible y el Fondo Social para el Clima, con el fin de apoyar la renovación energética de los edificios en toda la UE.

(1) Las cifras que figuran en este recuadro se basan en dos módulos ad hoc de EU-SILC 2023: Transmisión intergeneracional de ventajas y desventajas y dificultades de vivienda; y Eficiencia energética de los hogares.

(2) Eurostat [ilc\_lvho02]

(3) (Balestra, Caisl y Hermida, 2025)

(4) (Eurofound, 2025)

(5) Se consideran dificultades para pagar el alquiler cuando el encuestado (y los demás miembros del hogar) no han podido pagar el alquiler con sus propios recursos o no han podido pagarlo a tiempo (según lo previsto) por motivos económicos, y por lo tanto se han visto obligados a pedir dinero prestado, vender activos o solicitar descubiertos para pagar el alquiler.

(6) Las dificultades de vivienda se refieren a los períodos en los que el encuestado no disponía de un lugar propio (ya fuera en propiedad o alquilado) donde vivir y, por lo tanto, se vio obligado a alojarse con amigos o familiares, permanecer en un alojamiento de emergencia u otro tipo de alojamiento temporal, alojarse en un lugar no destinado a ser una vivienda permanente o dormir en un espacio público. No se incluyen las situaciones de falta de vivienda temporal debidas a desastres naturales, incendios o incidentes similares.

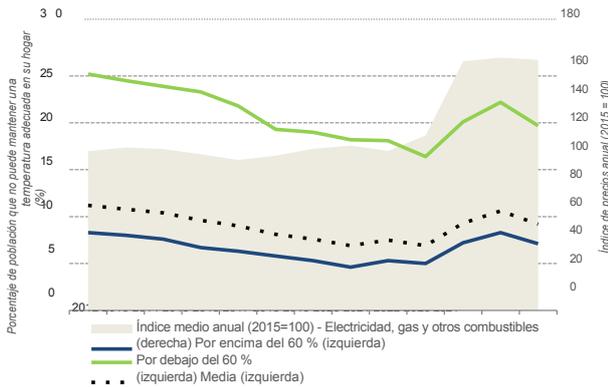
(7) (Comisión Europea, 2025)

(8) (Eurofound, 2025)

Gráfico 1.24

### Acompañada de una desaceleración de la inflación energética, la pobreza energética disminuyó en la UE en 2024.

Porcentaje de la población por debajo/por encima del umbral de riesgo de pobreza (60 %) que no puede mantener su hogar adecuadamente calefactado (lbs) e índice medio anual (2015=100) para la electricidad, el gas y otros combustibles (rhus), 2015-2024, UE



Fuente: Eurostat [ilc\_mdcs01] [prc\_hicp\_aind] Haga clic aquí para descargar el gráfico.

Tras aumentar de forma constante desde 2021, la pobreza energética en la UE experimentó su primer descenso en 2024, lo que refleja el impacto de la bajada de los precios de la energía. La pobreza energética, medida como la proporción de personas que no pueden mantener sus hogares adecuadamente calientes por motivos económicos, disminuyó de

Del 10,6 % en 2023 al 9,2 % en 2024, gracias a la deflación de la electricidad, el gas y otros combustibles (gráfico 1.24). A pesar de esta mejora, casi una quinta parte de las personas en riesgo de pobreza (AROP) seguían enfrentándose a la pobreza energética en 2024 (19,7 %), una proporción significativamente mayor que la población no AROP (7,1 %), aunque la brecha se redujo entre 2023 y 2024. Aunque la mayoría de los países de la UE experimentaron un descenso de la pobreza energética, persisten importantes disparidades, con tasas superiores al 15 % en Portugal, España, Lituania, Grecia y Bulgaria. Paralelamente, la proporción de personas con atrasos en el pago de las facturas de servicios públicos se mantuvo estancada en el 6,9 %<sup>(94)</sup>. Además, la persistente pobreza monetaria y la pesada carga financiera que suponen los gastos de vivienda han

Se ha comprobado que aumenta significativamente el riesgo de pobreza energética crónica.<sup>(95)</sup>

## 5. CONCLUSIONES

En 2024, la economía de la UE demostró su resiliencia, beneficiándose de un consumo privado sólido, un fuerte crecimiento del empleo y una disminución de las presiones inflacionistas, a pesar de las continuas tensiones geopolíticas y la incertidumbre. Si bien el crecimiento mundial se mantuvo estable, los resultados de la UE fueron dispares en comparación con sus principales socios comerciales: más sólidos que los de Japón, comparables a los del Reino Unido, pero por detrás de las dinámicas recuperaciones de China y Estados Unidos. De cara al futuro, se prevé que el crecimiento de la UE se fortalezca gradualmente, reflejando la mejora de las condiciones de inversión y la moderación de la inflación. Se espera que la economía siga siendo resistente y crezca un 1,1 % en 2025, pero persisten riesgos considerables, en particular los derivados de la posible escalada de las tensiones comerciales, la vulnerabilidad de los mercados financieros y el aumento de las perturbaciones relacionadas con el clima, lo que subraya la necesidad de mantener la vigilancia y adoptar respuestas políticas proactivas para mantener una estabilidad económica sostenible.

Aunque a un ritmo más lento, el empleo en la UE siguió creciendo, y la Unión está en camino de alcanzar su objetivo para 2030 de que el 78 % de las personas de entre 20 y 64 años tengan un empleo, y más países están superando sus objetivos nacionales. Se han registrado avances positivos para las mujeres, las personas mayores y los migrantes, pero estos grupos siguen enfrentándose a retos, al igual que otros grupos infrarrepresentados, como los jóvenes, las personas con discapacidad o las personas con bajos niveles de educación. El aumento de la incertidumbre a nivel mundial ha afectado negativamente a las expectativas de empleo. Sin embargo, las empresas han seguido conservando a sus empleados. Los sectores que dependen en gran medida de las exportaciones fuera de la UE o de empresas controladas por extranjeros fuera de la UE son especialmente vulnerables a los recientes cambios en la política comercial.

El desempleo alcanzó un mínimo histórico en la UE, con un 5,9 % en 2024, mientras que la escasez de mano de obra está disminuyendo. Sin embargo, la elevada tasa de sobrecualificación pone de relieve la necesidad de mejorar la adecuación entre las competencias y los puestos de trabajo y de contener la infrautilización de las competencias. Las escasas probabilidades de pasar con éxito del desempleo al empleo, especialmente después del primer año, subrayan la necesidad crítica de prestar un apoyo temprano y sostenido a las personas que buscan empleo.

El mercado laboral de la UE también se caracteriza por una proporción significativa de condiciones laborales atípicas o precarias, como horarios atípicos, trabajo a tiempo parcial involuntario y contratos de equipo de muy corta duración. Las condiciones de trabajo atípicas pueden tener un profundo impacto en la conciliación de la vida laboral y familiar y en el bienestar general, y los contratos precarios pueden indicar una falta de estabilidad en el mercado laboral y de seguridad en los ingresos. Esto pone de relieve la importancia de las políticas que fomentan la creación de puestos de trabajo estables y promueven el bienestar general de todas las personas en el mercado laboral.

Las políticas del mercado laboral desempeñan un papel importante en la configuración de los resultados en materia de empleo a través de diversas estrategias, como la formación, los incentivos al empleo, la creación directa de puestos de trabajo y el apoyo a los ingresos.

(94) Eurostat [ilc\_mdcs07]

(95) (Ozdemir y Koukoufikis, 2024)

**medidas.** A pesar de las fluctuaciones en el gasto total, especialmente durante la pandemia de COVID-19, persisten diferencias sustanciales entre los Estados miembros tanto en los niveles de gasto como en las prioridades políticas. Países como Dinamarca, Suecia e Irlanda muestran un fuerte compromiso con las medidas activas del mercado laboral, mientras que Francia y España destinan importantes recursos a mecanismos de apoyo pasivos, como el mantenimiento de los ingresos. El apoyo a los ingresos en la UE, incluidas las transferencias sociales, permite reducir significativamente la desigualdad de ingresos.

**La disminución de las presiones inflacionistas condujo a una mejora de la renta real disponible y a un aumento continuado de la renta bruta real disponible de los hogares,** lo que alivió las presiones financieras sobre estos, a pesar del persistente nivel elevado de dificultades financieras del quintil de renta más baja. Paralelamente, los costes de la vivienda se redujeron en 2024, lo que provocó una disminución de la sobrecarga de los costes de la vivienda, mientras que la asequibilidad de la vivienda, incluida la de los inquilinos, así como la eficiencia energética, siguen siendo un reto. Persisten importantes disparidades, especialmente entre los grupos desfavorecidos, lo que requiere una atención política continua para garantizar una mejora equitativa de las condiciones de vida en toda la UE.

**Las desigualdades de riqueza fueron más pronunciadas que las desigualdades de ingresos en la UE, aunque ambas se mantienen muy por debajo de los niveles registrados en Estados Unidos y China.** Gracias a los sólidos sistemas de prestaciones fiscales y transferencias sociales que permiten reducir la desigualdad de ingresos en la UE, la ratio de la cuota del quintil de ingresos tras las transferencias sociales se mantuvo bastante estable en 4,7. En los últimos 15 años, la riqueza neta total de los hogares en los países de la OCDE aumentó y la desigualdad de riqueza disminuyó en varios países. Aún así, el 10 % de las personas más ricas de la zona del euro poseen más de la mitad de la riqueza neta total, frente al 5 % de la riqueza del 50 % más pobre.

**Con una reducción de 2,2 millones de personas en situación de pobreza y privación (ARPE) y un aumento de 446 000 niños en comparación con 2019, es necesario redoblar los esfuerzos para alcanzar el objetivo de 2030 de sacar de la pobreza a 15 millones de personas.** La reducción de la privación material y social y de los hogares con una intensidad de trabajo muy baja ha contribuido a reducir ligeramente la tasa ARPE hasta el 21 %. Los jóvenes, las mujeres, los migrantes, las personas con discapacidad y las personas con bajo nivel educativo siguen siendo especialmente vulnerables a la pobreza y la exclusión social. La tasa de riesgo de pobreza (AROP) se mantuvo por debajo de la de Estados Unidos y Japón, y se estabilizó en el 16,2 %, con una ligera disminución de la profundidad de la pobreza. Las personas con bajo nivel educativo, los desempleados y las personas fuera de la población activa son los más vulnerables a la pobreza monetaria crónica.

# Anexo 1: Capítulo 1

## A1.1. CÁLCULO DEL CRECIMIENTO REAL DEL GDHI

La renta bruta disponible real de los hogares (GDHI) representa la cantidad de dinero de que disponen los hogares para el consumo, la inversión y el ahorro, una vez deducidos los impuestos, las cotizaciones sociales y las prestaciones sociales. El GDHI real es el GDHI nominal, conjunto de datos de Eurostat [nasq\_10\_nf\_tr]<sup>(96)</sup> (transacciones no financieras —datos trimestrales, partida de renta disponible bruta) deflactado por el índice de precios del gasto de los hogares y del consumo final.

El deflactor utilizado para calcular el GDHI real es un deflactor implícito del PIB que da una indicación de los cambios subyacentes en los precios.<sup>(97)</sup> El elegido para el cálculo del GDHI real es el índice de precios del gasto en consumo final de los hogares y las NPISH<sup>(98)</sup> con año base 2010. La fuente de datos del deflactor es el conjunto de datos de Eurostat [namq\_10\_gdp] (PIB y componentes principales (producción, gasto e ingresos)).<sup>(99)</sup>

Para comprender la evolución del GDHI, también resulta interesante analizar la evolución de sus componentes, a saber, la remuneración de los asalariados, la remuneración de los trabajadores por cuenta propia<sup>(100)</sup>, la renta neta de la propiedad, otras transferencias corrientes, los impuestos sobre la renta, las prestaciones sociales netas y las cotizaciones sociales netas<sup>(101)</sup>.

El GDHI nominal y sus componentes se deflactan utilizando como índice de precios el gasto en consumo final de los hogares y las instituciones sin fines de lucro al servicio de los hogares:

$$realvariable_q = \frac{100 \times nominal\ variable_q}{deflator_q}$$

Donde q representa un trimestre.

El «GDHI real» es, por lo tanto, la suma de la «remuneración real de los empleados», la «remuneración real de los autónomos», los «ingresos netos reales por propiedad», «otras transferencias corrientes reales», «prestaciones sociales netas reales» y «-1 x impuestos reales sobre la renta y el patrimonio».

Por último, el crecimiento real del GDHI se calcula como el porcentaje de variación del GDHI real (el GDHI deflactado) en comparación con el valor real del GDHI del mismo trimestre del año anterior:

$$realGDHI\ growth\ q = \frac{(realGDHI_q - realGDHI_{q-4})}{realGDHI_{q-4}} \times 100$$

Para los componentes deflactados, se calcula su contribución al crecimiento real del GDHI:

$$comp\_contrib_q = \frac{comp_q - comp_{q-4}}{realGDHI_{q-4}}$$

Donde comp representa un componente del GDHI real y comp\_contrib la contribución del componente al crecimiento real del GDHI.

Por lo tanto, el crecimiento real del GDHI en un trimestre determinado q es la suma de la contribución al crecimiento de cada componente. Sin embargo, la contribución de un componente al crecimiento real del GDHI no puede interpretarse como el crecimiento del componente en comparación con el mismo trimestre del año anterior. Representa la contribución porcentual del cambio en el componente al GDHI real del año anterior. Se trata de una tasa de crecimiento normalizada que contextualiza el cambio en el componente con respecto al conjunto del sistema representado por el GDHI real en q-4.

Por ejemplo, si la contribución de un componente en un trimestre q es del 5 % y el crecimiento real del GDHI en el trimestre q es del 10 %, podemos interpretarlo de la siguiente manera: el cambio en el componente representa la mitad (5 % de 10 %) del crecimiento total del GDHI real en el trimestre q en comparación con el mismo trimestre del año anterior. O, en otras palabras, el 10 %

(96) [nasq\_10\_nf\_tr]

(97) Las series del deflador implícito se derivan como una relación entre los precios corrientes y las series de volúmenes encadenados [https://ec.europa.eu/eurostat/cache/metadata/en/nama\\_10\\_gdp\\_esms.htm](https://ec.europa.eu/eurostat/cache/metadata/en/nama_10_gdp_esms.htm)

(98) NPISH: instituciones sin fines de lucro al servicio de los hogares

(99) [namq\_10\_Gdp]

(100) La remuneración de los trabajadores autónomos es ahora la partida denominada «excedente bruto de explotación e ingresos mixtos» en la base de datos de Eurostat. Hemos decidido mantener la denominación «remuneración de los trabajadores autónomos» para facilitar su comprensión.

(101) Para todos los componentes, la fuente de datos es el conjunto de datos de Eurostat [nasq\_10\_nf\_tr].

El aumento del GDHI real en el trimestre q puede atribuirse a un incremento del 5 % debido a los cambios en el componente del trimestre q en comparación con el trimestre q-4.

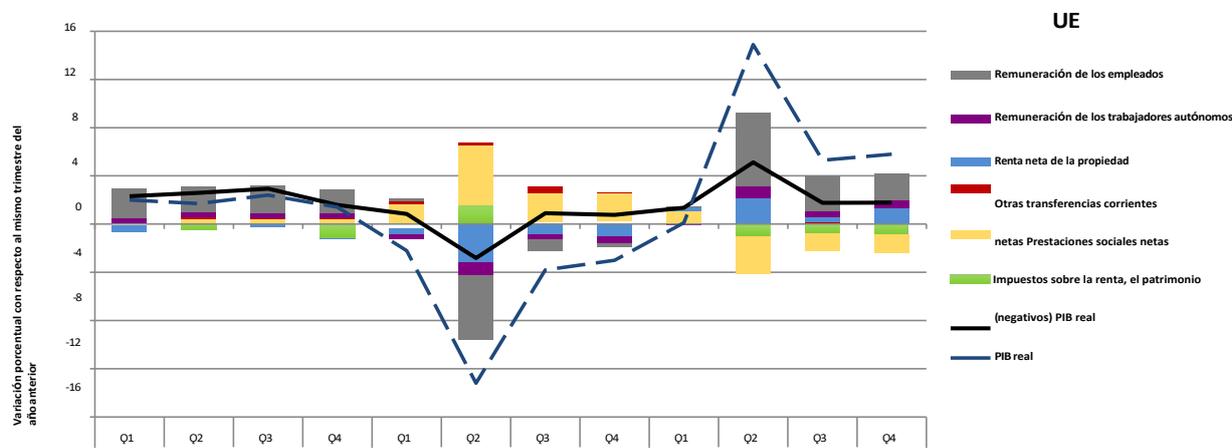
Para aclarar estas explicaciones, tomaremos como ejemplo la interpretación del crecimiento real del GDHI durante el periodo de la pandemia de COVID-19.

## Ejemplo de interpretación del crecimiento del GDHI en períodos seleccionados

Gráfico A1.1

### Ejemplo de interpretación del crecimiento real del GDHI en torno a la pandemia de COVID-19

GDHI real y PIB real (variación porcentual con respecto al año anterior) y contribución de los componentes del GDHI, 2019-2021, UE



Nota: PNB nominal convertido en PNB real mediante su deflación con el índice de precios al consumidor de los hogares y las instituciones sin fines de lucro al servicio de los hogares [namq\_10\_gdp]. Fuente: Cálculos de la DG EMPL basados en datos de Eurostat, cuentas nacionales [nasq\_10\_nf\_tr] y [namq\_10\_gdp], datos sin ajustar estacionalmente. Haga clic aquí para descargar el gráfico.

En el segundo trimestre de 2020, a pesar de los efectos mitigadores inducidos por las prestaciones sociales y los impuestos, la situación financiera de los hogares empeoró, ya que el GDHI real se redujo un 2,8 % en la UE-27 en comparación con el mismo trimestre de 2019. Esta caída se debió en parte a una contribución del -5,3 % del cambio en la remuneración de los empleados y a una contribución del -1,1 % de la remuneración de los trabajadores por cuenta propia.<sup>(102)</sup> Esto se debió principalmente a la pérdida de puestos de trabajo o al aplazamiento de las decisiones sobre la contratación de nuevos empleados, la reducción de las horas de trabajo y los despidos temporales debido a la pandemia de COVID-19. La variación neta de las rentas inmobiliarias contribuyó a la caída del GDHI real en el segundo trimestre de 2020 en un -3,2 %. Estas pérdidas de ingresos se vieron parcialmente mitigadas por las intervenciones públicas, ya fueran planes y mecanismos existentes o de nueva creación, así como por medidas ad hoc. La variación neta de las prestaciones sociales en comparación con el segundo trimestre de 2019 contribuyó en un +5 % a paliar la caída del GDHI real. Los impuestos sobre la renta y el patrimonio también contribuyeron positivamente al crecimiento del GDHI real.<sup>(103)</sup>

En el segundo trimestre de 2021, la situación financiera de los hogares de la UE se recuperó y alcanzó por primera vez un nivel superior al registrado antes de la crisis de la COVID-19. Tras la importante caída registrada en el segundo trimestre de 2020, el GDHI real comenzó a crecer de nuevo. En el segundo trimestre de 2021, fue un 5,1 % superior al nivel del trimestre anterior, debido principalmente a la elevada contribución positiva de la remuneración de los asalariados (+6,1 %) al GDHI y a la importante contribución de la remuneración de los trabajadores por cuenta propia (+1,0 %).<sup>(104)</sup> Era la primera vez desde el inicio de la pandemia que estos componentes contribuían realmente de forma positiva al crecimiento del GDHI real. Desde el segundo trimestre de 2020 hasta el primer trimestre de 2021, las pérdidas de ingresos se vieron mitigadas por las medidas adoptadas por los Estados miembros y la UE. Durante este periodo, las prestaciones sociales netas fueron el principal componente que contribuyó al crecimiento real del GDHI y se redujo el efecto negativo de los impuestos sobre la renta y el patrimonio, lo que también contribuyó al crecimiento del GDHI real. En el segundo trimestre de 2021, y de forma similar a la situación anterior a la crisis, el principal motor de la mejora del

(102) En el segundo trimestre de 2020, la contribución de la «remuneración real de los empleados» ha sido del -5,3 %, la de la «remuneración real de los autónomos» del -1,1 %, la de los «ingresos netos de la propiedad» del -3,2 %, +0,2 % para «otras transferencias corrientes reales», +5,0 % para «prestaciones sociales netas reales» y +1,6 % para «impuestos reales sobre la renta y el patrimonio» (contribución negativa). La suma es la caída real del GDHI del 2,8 % en el segundo trimestre de 2020 en comparación con el segundo trimestre de 2019.

(103) En el segundo trimestre de 2020, la remuneración real de los empleados se redujo un 6,9 % en comparación con el segundo trimestre de 2019. Dada la importancia de este componente en el GDHI real (en el segundo trimestre de 2019, la remuneración de los empleados representó el 76,9 % del valor del GDHI real), esto supuso una contribución del -5,3 % a la caída del 2,8 % del GDHI real. Por otra parte, las prestaciones sociales netas reales aumentaron un 400 % en el segundo trimestre de 2020 en comparación con el mismo trimestre de 2019. Sin embargo, su peso en el valor del GDHI real es significativamente inferior al de la remuneración real de los empleados (las prestaciones sociales netas representaron el 1,2 % del valor del GDHI real en el segundo trimestre de 2019). Por lo tanto, las prestaciones sociales netas reales solo contribuyeron en un +5,0 % a la evolución del GDHI real en el segundo trimestre de 2020 en comparación con el segundo trimestre de 2019.

(104) En el segundo trimestre de 2021, la remuneración real de los empleados aumentó un 8,2 % en comparación con el segundo trimestre de 2020, mientras que la remuneración real de los autónomos aumentó un 4,5 %.

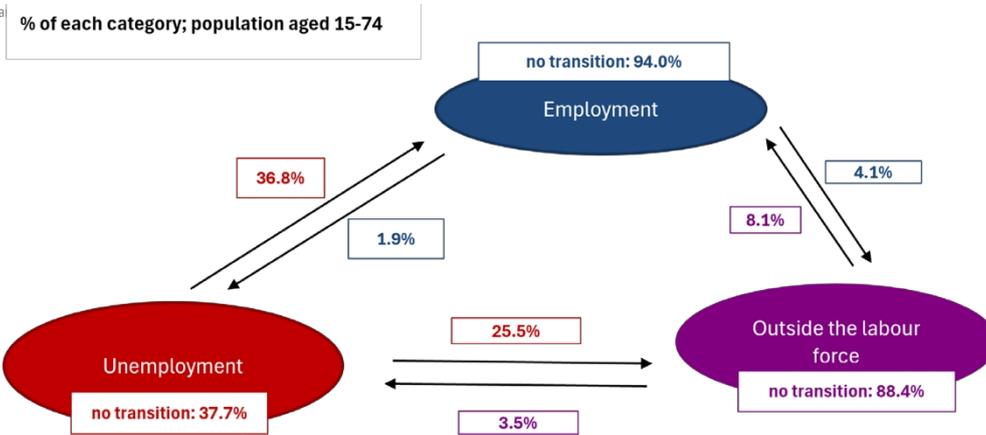
El GDHI volvió a estar relacionado con los ingresos por empleo (remuneración de los empleados +6,1 %; remuneración de los autónomos +1,0 % en comparación con el segundo trimestre de 2020). Al mismo tiempo, los impuestos sobre la renta y el patrimonio (-1,0 %) y las prestaciones sociales netas (-3,1 %)<sup>(105)</sup> comenzaron a tener una contribución negativa en el crecimiento del GDHI con el fin de algunas medidas ad hoc derivadas de la pandemia de COVID-19.

## A1.2. GRÁFICOS ADICIONALES

Figura A1.1

La probabilidad de abandonar la población activa es alta para los desempleados

Probabilidad de pasar

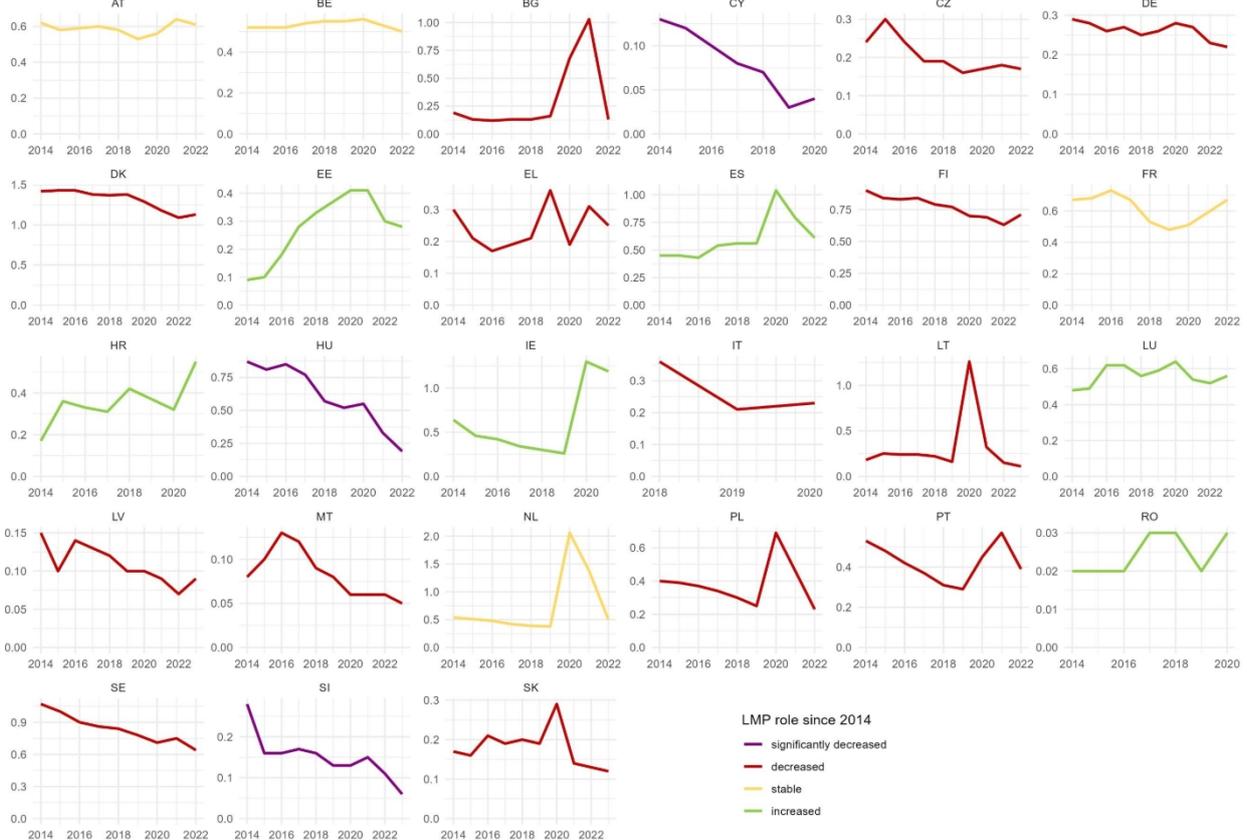


Fuente: Eurostat [lfsi\_long\_a] Haga clic aquí para descargar la figura.

Figura A1.2

Los Estados miembros siguieron diferentes trayectorias de gasto en las medidas de LMP

Base de datos del gasto en «medidas» de LMP como % del PIB en los últimos 10 años



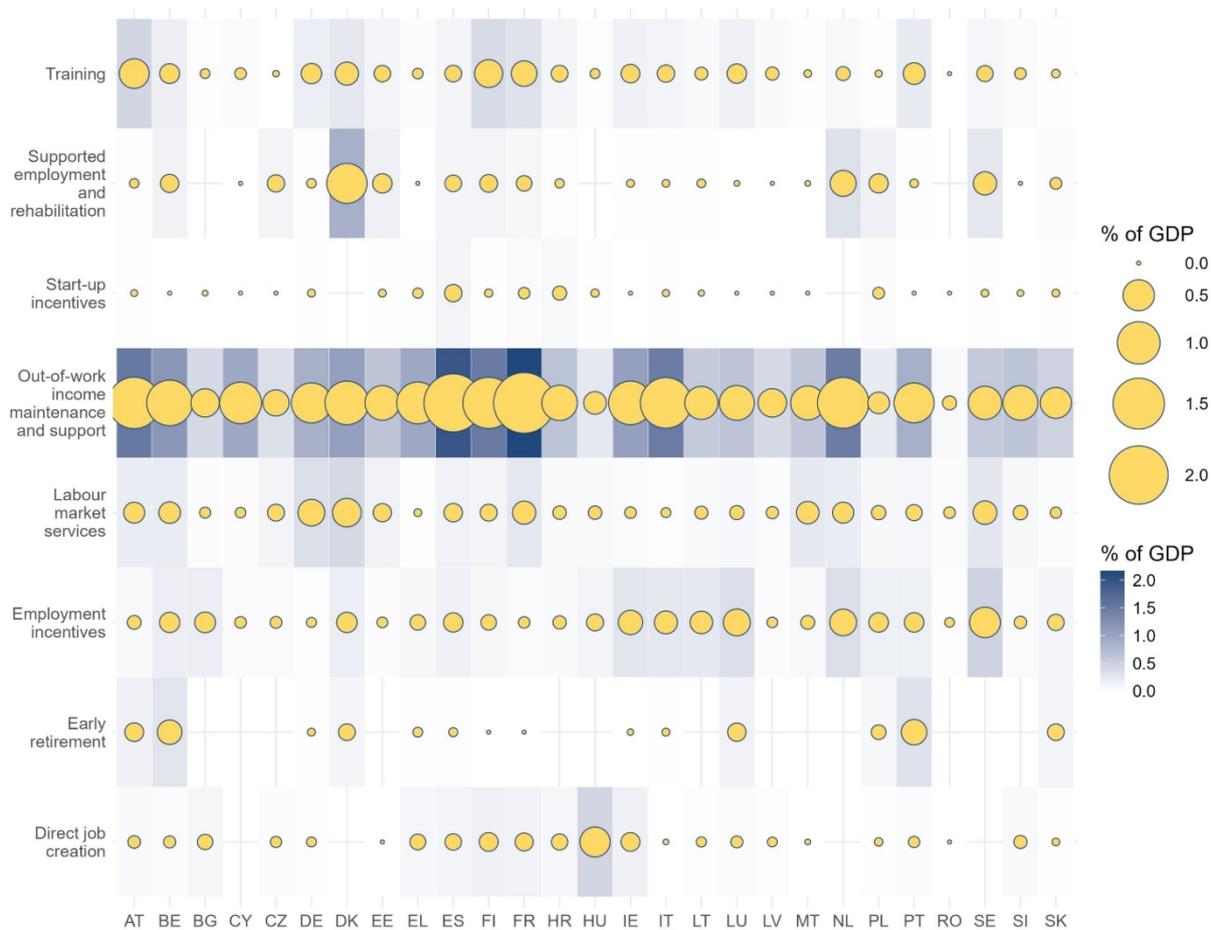
Fuente: Base de datos LMP [LMP\_IND\_EXP] Haga clic aquí para descargar la figura.

(105) En el segundo trimestre de 2021, en comparación con el mismo trimestre del año anterior, las prestaciones sociales netas se redujeron en un 48,8 % y los impuestos sobre la renta y el patrimonio aumentaron en un 6,7 %.

Figura A1.3

Las prestaciones y ayudas por desempleo dominaron otros gastos del LMP

Gasto medio registrado en la base de datos del LMP como % del PIB durante los últimos 10 años

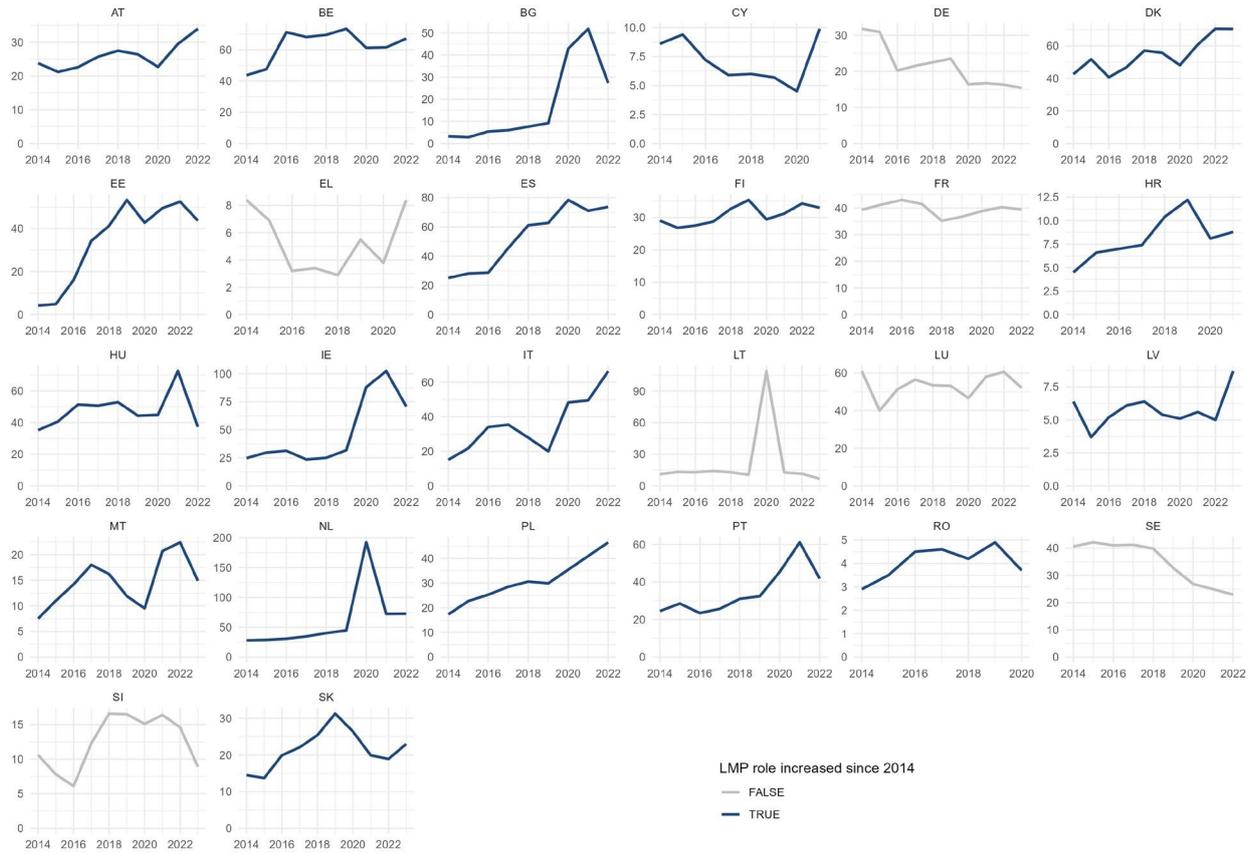


Fuente: Base de datos del LMP [LMP\_IND\_EXP]  
 Haga clic aquí para descargar la figura.

Figura A1.4

El papel del LMP aumentó en la mayoría de los Estados miembros en términos de participantes

Participantes en el LMP por cada 100 personas que desean trabajar



Fuente: Base de datos del LMP [LMP\_IND\_ACTSUP] Haga clic aquí para descargar la figura.

# Fuentes de mano de obra sin explotar en la UE

## 1. INTRODUCCIÓN<sup>(106)</sup>

**Alcanzar altos niveles de empleo es un elemento fundamental del modelo económico y social de la UE, ya que sienta las bases tanto para el crecimiento económico como para la cohesión social.** Durante el último año, el mercado laboral de la UE ha registrado un buen comportamiento y ha alcanzado niveles récord de empleo y bajos índices de desempleo. A pesar de estos buenos resultados, una gran parte de las empresas, en particular las pequeñas y medianas (78 %), señalan que la escasez de mano de obra y de personal cualificado frena sus actividades. <sup>(107)</sup>

**Las tendencias a largo plazo, como el cambio demográfico y la evolución de los requisitos en materia de competencias vinculados a la transición ecológica y digital, pueden agravar la escasez de mano de obra y de competencias.** En particular, la disminución de la población en edad de trabajar en un millón de personas cada año hasta 2050 provocará una reducción significativa de la oferta de mano de obra. Esto también puede tener repercusiones negativas para la competitividad y las perspectivas de crecimiento de la UE, así como para la estabilidad financiera de los sistemas de pensiones y de protección social en la UE. Al mismo tiempo, el envejecimiento de la sociedad de la UE implica un mayor número de personas por encima de la edad laboral, que están expuestas a un mayor riesgo de pobreza.

**En este contexto, es fundamental aprovechar plenamente el potencial del mercado laboral de los grupos infrarrepresentados y garantizar su integración en el mercado laboral.** En la actualidad, casi el 20 % de la población en edad de trabajar de la UE se encuentra fuera del mercado laboral. Esto afecta especialmente a las mujeres, los jóvenes y las personas mayores, los migrantes y las personas con discapacidad.

**Este análisis se centra en evaluar el potencial para incorporar mano de obra adicional al mercado laboral de la UE.** Comienza examinando quiénes pertenecen a los grupos infrarrepresentados en el mercado laboral y, a continuación, analiza en qué medida estos grupos están preparados para participar en el mercado laboral, explora qué barreras les impiden participar e intenta cuantificar los efectos de las diferentes barreras sobre la participación, siempre que se disponga de datos a nivel de la UE. La oferta adicional de mano de obra también podría provenir de personas subempleadas, es decir, aquellas que trabajan menos horas de las que desearían, lo que se analiza brevemente al final del capítulo.

---

(106) Este capítulo ha sido escrito por Jakub Caisl, Argyrios Pisiotis y Kilian de Kruyf Molina, con la colaboración de Miriam Carracedo Marsinach, Anja Puc, Massimiliano Mascherini y Marielena Krieg, de Eurofound.

(107) Eurobarómetro «Año Europeo de las Competencias: escasez de competencias, estrategias de contratación y retención en las pequeñas y medianas empresas», septiembre de 2023.

## 2. MÁS ALLÁ DE LA POBLACIÓN ACTIVA ACTUAL

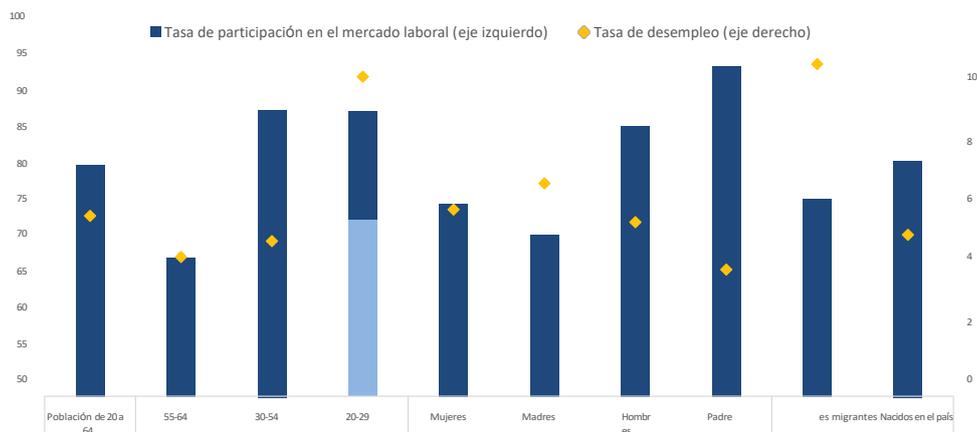
### 2.1. Personas fuera de la población activa

En 2024, había alrededor de 260 millones de personas de entre 20 y 64 años en la UE, de las cuales 209 millones participaban en el mercado laboral<sup>(108)</sup>. Esta tasa es ligeramente superior (entre uno y dos puntos porcentuales (en adelante, pp)) a la de Estados Unidos o China.<sup>(109)</sup> De los 209 millones que participan en la población activa, 197 millones están empleados (tres de cada cuatro personas de entre 20 y 64 años) y 12 millones están desempleados, la mayoría de los cuales (7,7 millones) experimentan períodos cortos de desempleo.<sup>(110)</sup> Tras reducirse a la mitad desde su máximo del 11,6 % en 2013, la tasa de desempleo actual se sitúa por debajo de la tasa de desempleo natural del 6-7 %<sup>(111)</sup> (es decir, la tasa de desempleo que existiría en una economía que funcionara a pleno rendimiento) en la UE. De los 12 millones de desempleados, alrededor de 4 millones llevan más de un año en paro<sup>(112)</sup>, lo que a su vez dificulta la búsqueda de empleo, ya que las habilidades y capacidades corren el riesgo de quedar obsoletas tras largos periodos sin trabajo. En este sentido, la situación de los desempleados de larga duración se asemeja a menudo a la de las personas que han estado fuera del mercado laboral durante largos periodos de tiempo (véase la sección 2.2.).

Gráfico 2.1

#### Menor participación en el mercado laboral de las mujeres, las personas mayores y los migrantes

Tasas de participación en el mercado laboral por grupo de población, UE-27, 2024, %



Nota: Las estadísticas para personas que no son estudiantes, madres y padres se calculan a partir de los microdatos de la EU-LFS de 2023. Para las personas de entre 20 y 29 años, la parte de la barra en azul oscuro representa a las personas que no son estudiantes.

Fuente: Eurostat [lfsi\_emp\_a]; [lfsa\_argacob]; [une\_rt\_a]; [lfsa\_urgan]; [lfsa\_pgacws] y cálculos del autor basados en los microdatos de la EU-LFS de Eurostat. Haga clic aquí para descargar el gráfico.

La participación de las mujeres, las personas mayores de entre 55 y 64 años y los migrantes es inferior a la media. Casi un tercio de los trabajadores mayores y una cuarta parte de las mujeres y los migrantes no participan en el mercado laboral (gráfico 2.1). A efectos del presente análisis, se consideran migrantes aquellas personas que residen en la UE y que han nacido fuera de ella, salvo que se indique expresamente lo contrario (véase el anexo A2.3.). Excluyendo a los estudiantes, casi nueve de cada diez jóvenes (de entre 20 y 29 años) participan en el mercado laboral, superando la participación media de la población en edad de trabajar<sup>(113)</sup>. Las tasas de participación de las personas en edad productiva, los hombres y los nacidos en el país<sup>(114)</sup> también están por encima de la media. La participación puede variar considerablemente dentro de estos grupos. Por ejemplo, solo alrededor del 70 % de las mujeres que viven en hogares con hijos menores de seis años participan en el mercado laboral, frente a más del 93 % de los hombres. La participación también varía considerablemente según el país (gráfico 2.3). La participación de otros grupos no examinados en este informe, como los rumanos, también es muy inferior a la media.

(108) Según la clasificación de la OIT, las personas pueden clasificarse como empleadas, desempleadas y fuera de la población activa. Las personas empleadas y desempleadas se consideran participantes en el mercado laboral (este término se utiliza indistintamente con el término «población activa» en el presente informe). Las personas fuera del mercado laboral son aquellas que no están ni empleadas ni desempleadas.

(109) Basado en la tasa de participación en la población activa (para los grupos de edad de 15 a 64 años, ya que no se dispone de datos para el grupo de edad de 20 a 64 años) estimaciones modelizadas publicadas por la OIT, descargadas en junio de 2025 del ILOSTAT Data Explorer.

(110) Basado en Eurostat [lfsa\_pganws] y [lfsa\_ugad]. Los períodos cortos son inferiores a 12 meses.

(111) Véase (Comisión Europea: Dirección General de Asuntos Económicos y Financieros, 2020), (Banco Nacional Checo, 2023) y (Banco de Finlandia - Nelimarkka, J. y Vilmi, L., 2024)

(112) Basado en Eurostat [une\_itu\_a]

(113) Casi una de cada cuatro personas (24 %) de entre 20 y 29 años indica que su actividad principal es estudiar. (cálculo basado en los microdatos de Eurostat EU-LFS)

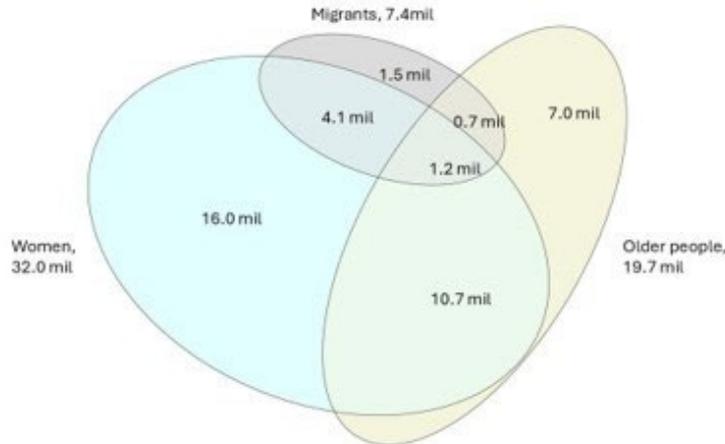
(114) A efectos del presente informe, se considera que son nacionales tanto las personas nacidas en el país informante como las nacidas en otros Estados miembros de la UE que residen en el país informante. Este último grupo suele representar una pequeña parte de la población nacional y tiene una participación en el mercado laboral algo mayor que las personas nacidas en los países informantes.

En conjunto, las mujeres, las personas mayores y los migrantes representan más del 80 % de las personas que se encuentran fuera del mercado laboral (en comparación con aproximadamente dos tercios de la población total). De los 51 millones de personas que se encuentran fuera del mercado laboral, alrededor de 32 millones son mujeres, 19,7 millones son personas mayores (de entre 55 y 64 años) y 7,4 millones son migrantes. Estos grupos se solapan en gran medida; por ejemplo, más de la mitad de las personas mayores (12 millones) son mujeres.

Figura 2.1

Las mujeres, las personas mayores y los migrantes representan 41 de los 51 millones de personas fuera del mercado laboral

Tamaño de la población fuera del mercado laboral por grupo de población, UE-27, 2024



Nota: Las cifras agregadas de cada grupo pueden diferir ligeramente de las sumas de sus componentes debido a problemas de redondeo.

Fuente: Eurostat [lfsa\_pgacws] Haga clic

aquí para descargar la figura.

Casi el 45 % de las personas con discapacidad de entre 20 y 64 años no participan en el mercado laboral de la UE. Las personas con discapacidad no están tan ampliamente cubiertas como las mujeres, las personas mayores y los migrantes en los datos sobre el mercado laboral de la UE (115). Por lo tanto, este capítulo trata por separado la participación de las personas con discapacidad en el mercado laboral en el recuadro 2.1, complementando los limitados datos a nivel de la UE con estadísticas e información cualitativa procedente de otras fuentes de datos.

La proporción de la población en edad de trabajar que participa en el mercado laboral aumentó con el tiempo, pasando de casi el 75 % en 2013 al 80,4 % en 2024 (gráfico 2.2). Esta tendencia general oculta diferencias considerables en la participación de las mujeres, las personas mayores y los migrantes. Las personas mayores experimentaron el mayor aumento de la participación durante este período, lo que refleja un aumento correspondiente de la tasa de empleo (del 47,9 % en 2013 al 65,2 % en 2024) de este grupo. Esto está relacionado con la mejora de la salud y la esperanza de vida de las personas mayores, el mayor nivel educativo de las sucesivas cohortes de población y los cambios en las políticas relativas a los sistemas de jubilación y los regímenes de seguro de desempleo y discapacidad. Las mujeres también experimentaron un aumento considerable de la participación (del 69,1 % al 75,3 %), en consonancia con la ampliación de la disponibilidad de servicios asequibles de educación y cuidado de la primera infancia, la aplicación de nuevas políticas de conciliación de la vida laboral y familiar y la creciente aceptación de la maternidad en el ámbito laboral (sección 2.4.). La proporción de migrantes que forman parte de la población activa también aumentó ligeramente durante este periodo, pasando del 73,6 % en 2013 al 76 % en 2024.

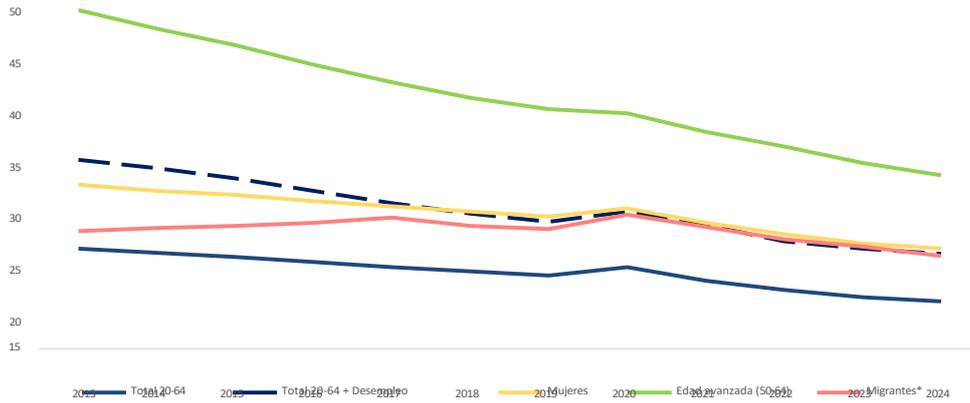
En todos los Estados miembros, las mujeres representan una proporción mayor de personas fuera de la población activa que los hombres (gráfico 2.3, panel a). En Finlandia, Estonia y Lituania, las mujeres representan algo más de la mitad del total de personas que no participan en el mercado laboral. Sin embargo, en varios otros países representan más de dos tercios (Italia, Rumanía, Chipre, Chequia, Grecia y Malta). Esta variación refleja diferencias considerables entre países en cuanto a los factores que se sabe que afectan a la participación de las mujeres en el mercado laboral (véase la sección ).

(115) La encuesta EU-LFS de Eurostat ha comenzado a incluir la situación de discapacidad desde 2022 (con periodicidad bienal) y no se centra en los retos específicos a los que se enfrentan las personas con discapacidad al incorporarse al mercado laboral.

Gráfico 2.2

La proporción de personas fuera de la población activa disminuyó con el tiempo, especialmente entre las personas de 55 a 64 años

Proporción de personas fuera de la población activa por grupo de población, UE-27



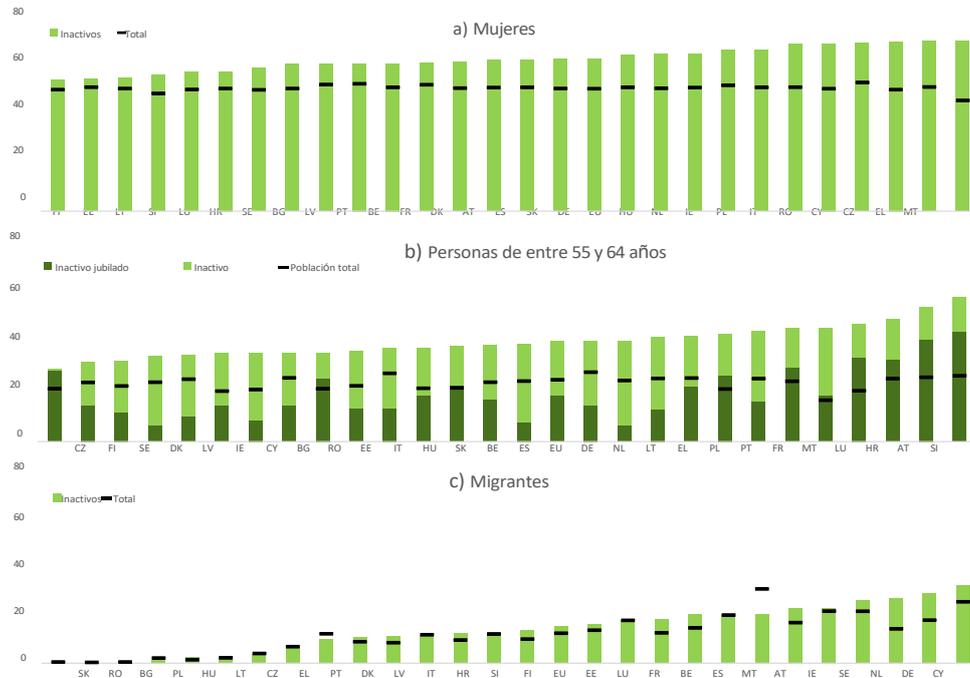
Nota: \*En el caso de los migrantes, hay una interrupción en la serie temporal de datos de 2021, debido a las revisiones de la recopilación de datos de la EU-LFS realizadas ese año. Para otros grupos de población, Eurostat suaviza las tendencias a lo largo del tiempo.

Fuente: Eurostat [lfsa\_argacob] (para migrantes) y [lfsi\_emp\_a] (para otros grupos) Haga clic aquí para descargar el gráfico.

Gráfico 2.3

Las mujeres, las personas mayores y los migrantes representan diferentes proporciones de personas fuera del mercado laboral en los distintos Estados miembros

Proporción de determinados grupos de población entre las personas fuera del mercado laboral y la población total de entre 20 y 64 años, por Estado miembro, 2024



Nota: La proporción de personas jubiladas entre la población fuera del mercado laboral se calcula a partir de los microdatos de la EU-LFS de 2023. Los datos sobre la proporción de migrantes en la población fuera del mercado laboral no son fiables para BG y RO, y faltan para SK.

Fuente: Eurostat [lfsa\_argacob] (para los migrantes) y [lfsi\_emp\_a] (para otros grupos) Haga clic aquí para descargar el gráfico.

Las personas mayores son más propensas a estar fuera del mercado laboral en comparación con cualquier otro grupo de edad en todos los Estados miembros, aunque la magnitud de esta diferencia varía según el país (gráfico 2.3, panel b). Mientras que en Chequia las personas mayores representan menos de un tercio del total de personas fuera del mercado laboral, en Eslovenia representan más de la mitad. Sin embargo, en ambos países las personas de entre 55 y 64 años representan entre el 20 % y el 25 % de la población en edad de trabajar. Esta variación está relacionada con las diferencias en las tasas de jubilación y los regímenes de jubilación que se examinan en la sección 2.4 y en el capítulo 3. En los cuatro países en los que las personas mayores representan la mayor proporción de personas fuera del mercado laboral (más del 45 % en LU, HR, AT y SI), esto se debe en gran medida a la elevada proporción de jubilados (que representan cerca del 30 % o más de los no participantes). En otros países, los jubilados suelen representar menos de una quinta parte de las personas fuera del mercado laboral, excepto en algunos países, principalmente de Europa Central y Oriental (CZ, RO, SK, EL, PL, FR). Para ver las intersecciones de varios grupos, véase la figura 2.1.

**La proporción de migrantes entre las personas fuera del mercado laboral varía considerablemente entre los distintos países, lo que refleja las grandes diferencias nacionales en la proporción de migrantes en la población total** (gráfico 2.3, panel c). En varios países de Europa Central y Oriental, los migrantes representan un porcentaje muy pequeño tanto de la población total como de las personas fuera del mercado laboral (SK, RO, BG, PL, HU, LT, CZ). En otros países, donde los migrantes representan una proporción mayor de la población en edad de trabajar, se observan patrones diferentes. En varios países (DK, LV, HR, FI, EE, FR, BE, AT, IE, SE, NL, DE, CY), los migrantes representan una proporción mayor de personas fuera del mercado laboral que de la población total. Por el contrario, la proporción de migrantes fuera de la población activa es similar o algo inferior a su proporción en la población total en el sur de Europa (EL, PT, IT, ES, MT), Eslovenia y Luxemburgo.

**Una mayor participación en el mercado laboral se asoció con un mayor nivel de empleo.** En 2024, la tasa de desempleo era baja a nivel de la UE, situándose en el 5,9 % de la población activa, frente al 11,6 % en 2013. En conjunto, la proporción de personas fuera de la población activa y desempleadas en la población total en edad de trabajar se redujo en unos 11 puntos porcentuales durante este período, pasando del 34 % al 23 % (gráfico 2.2). En general, las pautas de desempleo y participación difieren entre los distintos grupos de población. Las tasas de desempleo disminuyen con la edad, partiendo del 10 % para las personas de entre 20 y 29 años y reduciéndose a aproximadamente la mitad para las personas de entre 55 y 64 años (lo contrario ocurre con la proporción de población fuera del mercado laboral, como se ha comentado anteriormente). Las diferencias por género son limitadas (menos de un punto porcentual), aunque aumentan ligeramente cuando se centra la atención en los padres. Las diferencias en las tasas de desempleo entre los inmigrantes y los nacidos en el país son más pronunciadas que en el caso de los que permanecen fuera del mercado laboral, ya que la tasa de desempleo de los inmigrantes alcanza aproximadamente el doble de la de los nacidos en el país. La correlación entre el desempleo y la inactividad entre los distintos países es insignificante (gráfico A2.1). Esto pone de relieve que el desempleo y la baja participación son fenómenos distintos, y que los retos subyacentes deben analizarse por separado.

### Recuadro 2.1: Participación en el mercado laboral de las personas con discapacidad

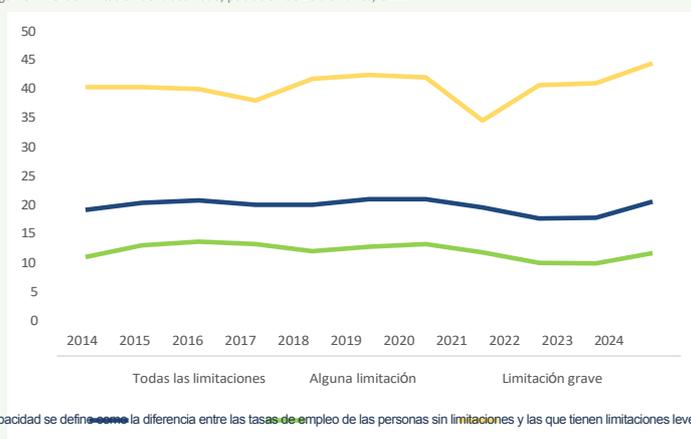
En este informe, se entiende por personas con discapacidad «aquellas que tienen dificultades físicas, mentales, intelectuales o sensoriales a largo plazo que, en interacción con diversas barreras, pueden impedir su participación plena y efectiva en la sociedad en igualdad de condiciones con las demás», siguiendo la definición que figura en la Convención de las Naciones Unidas sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad. Sin embargo, esta definición es difícil de plasmar con precisión en las fuentes de datos socioeconómicos de toda la UE, que suelen recurrir a la identificación de la discapacidad basándose en una o varias preguntas de la encuesta que exploran las limitaciones auto percibidas en las actividades debido a problemas de salud. Este recuadro se basa en estadísticas sobre personas con discapacidad procedentes de los datos de EU-SILC o EU-LFS. EU-SILC ofrece estadísticas anuales sobre la situación de discapacidad de los encuestados durante un largo periodo de tiempo y se utiliza para calcular la diferencia en las tasas de empleo de las personas con y sin discapacidad (también denominada brecha de empleo por discapacidad).<sup>(1)</sup> Además, EU-LFS se utiliza para medir la participación de las personas con discapacidad en la educación, la formación y el mercado laboral, pero estos datos solo están disponibles para 2022 y 2024. Tanto en EU-SILC como en EU-LFS, se consideran personas con discapacidad aquellas que indican limitaciones graves o moderadas en sus actividades físicas debido a problemas de salud.

**Aproximadamente una sexta parte de la población de la UE de entre 20 y 64 años (el 17 %, unos 44 millones de personas) declaró tener alguna discapacidad en 2024.** De ellas, el 12,7 % declaró tener alguna discapacidad y el 4,4 % restante, una discapacidad grave. <sup>(2)</sup> La proporción de personas en edad de trabajar con discapacidades graves se redujo en 1,2 puntos porcentuales (aproximadamente una quinta parte) durante la última década. En 2013, el 21 % declaró tener alguna discapacidad, con un 15,4 % que declaró tener una discapacidad moderada y un 5,6 % una discapacidad grave.

Gráfico 1

#### La brecha de empleo por discapacidad aumenta con la gravedad de la discapacidad

Brecha de empleo por discapacidad según el nivel de limitación de la actividad, población de 20 a 64 años, UE-27



*Nota:* La brecha de empleo por discapacidad se define como la diferencia entre las tasas de empleo de las personas sin limitaciones y las que tienen limitaciones leves o graves en sus actividades diarias, de entre 20 y 64 años.

*Fuente:* Eurostat [hlth\_dlm200]

**Existe un potencial significativo para mejorar la participación en el mercado laboral de las personas con discapacidad.** En 2024, algo más del 56 % de las personas con discapacidad de entre 20 y 64 años (unos 25 millones) participaban en el mercado laboral, frente a alrededor del 84 % de las personas sin discapacidad.<sup>(3)</sup> También se observaron diferencias considerables en las tasas de participación según el grado de discapacidad: alrededor de un tercio de las personas con discapacidades graves participaban, frente a dos tercios de las personas con discapacidades moderadas. Se observan diferencias de magnitud similar en las tasas de empleo, con una brecha de empleo por discapacidad de alrededor de 24 puntos porcentuales en 2024, lo que supone un ligero aumento en comparación con los 22,7 puntos porcentuales de 2014 (gráfico 1).<sup>(4)</sup> Los niveles nacionales más altos de participación en el mercado laboral de la población sin discapacidad no se corresponden necesariamente con una mayor participación en el mercado laboral de las personas con discapacidad, lo que apunta al hecho de que estas últimas se enfrentan a retos específicos para participar en el mercado laboral que difieren de los que afronta el resto de la población en edad de trabajar (resumidos en la sección 2.4).<sup>(5)</sup>

**Los retos a los que se enfrentan las personas con discapacidad a la hora de incorporarse al mercado laboral están relacionados con barreras específicas (por ejemplo, procesos y entornos inaccesibles), diferencias en las actitudes y factores ambientales que les rodean en el mundo laboral.** Si bien los posibles problemas de salud (especialmente los más graves) pueden limitar el tipo de

(1) Si bien Eurostat EU-LFS ofrece estadísticas más sólidas sobre el empleo, los datos sobre discapacidad solo se recopilaron en 2022 y 2024. La Encuesta Europea de Salud (EHIS) ofrece la recopilación de datos más completa sobre el estado de salud y la discapacidad, pero solo se lleva a cabo una vez cada seis años, y la última ronda de recopilación de datos se realizó en 2019.

(2) Basado en Eurostat [hlth\_silc\_28]. Las personas declaran tener alguna discapacidad, una discapacidad grave o ninguna discapacidad. Solo se presentan cifras de la población con la ciudadanía del país que presenta el informe.

(3) Basado en Eurostat [lfsa\_argaedd1]

(4) Basado en Eurostat [hlth\_dlm200]

(5) (Comisión Europea: Dirección General de Empleo, Asuntos Sociales e Inclusión, Human European Consultancy y Grammenos, S., 2023)

(Continúa en la página siguiente)

Recuadro (continuación)

trabajo que se puede realizar<sup>(6)</sup>, a menudo son las barreras económicas, medioambientales, sociales y culturales más amplias las que contribuyen a la baja participación de las personas con discapacidad en el mercado laboral, según Oliver (2013).<sup>(7)</sup> Entre ellas se incluyen los estereotipos y los prejuicios; el desconocimiento por parte de los empleadores de sus obligaciones respectivas,<sup>(8)</sup> el apoyo disponible para las personas con discapacidad (apoyo financiero y fondos, y diferentes tipos de apoyo en materia de información o servicios de contratación); la falta de accesibilidad o asequibilidad de los sistemas de transporte; la dificultad para acceder a la información relacionada con el empleo (incluido el acceso a las ofertas de trabajo); y los procesos de contratación y los lugares de trabajo que no se adaptan a las necesidades de las personas con discapacidad. En general, los empleadores tienden a sobreestimar el coste de contratar a personas con discapacidad, tanto en términos de la necesidad de adaptarse a sus necesidades como de su productividad, y no se centran en su potencial.<sup>(9)</sup> Esto ocurre con especial frecuencia en las pequeñas empresas, donde los servicios de recursos humanos están menos desarrollados.<sup>(10)</sup> Además, las barreras para acceder a la sanidad o la falta de confianza en sí mismos también podrían influir.<sup>(11)</sup>

**A los retos mencionados se suman las barreras existentes en materia de educación y formación, que afectan al nivel educativo de las personas con discapacidad.** En 2024, a nivel de la UE, la proporción de personas con discapacidad de entre 25 y 34 años que habían completado la educación terciaria era del 30 %, frente al 45,9 % de las personas sin discapacidad<sup>(12)</sup>, mientras que las tasas de personas que no estudiaban ni recibían formación (NEET) eran entre dos y tres veces más altas para las personas con discapacidad que para el resto de la población.<sup>(13)</sup> La participación en la educación y la formación durante los últimos doce meses de la población de entre 25 y 64 años fue del 23 % y del 30,4 % de las personas con y sin discapacidad, respectivamente.<sup>(14)</sup> Las investigaciones estiman que alrededor de una décima parte de la brecha de empleo de las personas con discapacidad en la UE puede atribuirse a la brecha educativa, y esta proporción aumenta hasta una quinta parte cuando se centra en los jóvenes.<sup>(15)</sup> Las diferencias en la participación en el mercado laboral de las personas con y sin discapacidad son considerablemente menores para las personas con educación terciaria (alrededor de 15 puntos porcentuales) que para las personas con niveles de educación más bajos (alrededor de 20-30 puntos porcentuales, dependiendo del nivel de educación alcanzado).<sup>(16)</sup>

**El riesgo de perder la condición de persona con discapacidad y las prestaciones asociadas al ello al aceptar un empleo también puede disuadir a las personas con discapacidad de incorporarse al mercado laboral<sup>(17)</sup>.** Dependiendo del diseño nacional de los regímenes de prestaciones por discapacidad, estas pueden estar condicionadas, al menos en parte, a no tener empleo. Por lo tanto, encontrar un empleo puede suponer una pérdida de ingresos globales, especialmente en los casos en que el empleo es mal remunerado (lo que no es infrecuente en estos casos), lo que crea la denominada «trampa de las prestaciones». Del mismo modo, determinados diseños de los sistemas de protección social pueden incentivar el abandono del empleo para recibir prestaciones por discapacidad (véase el capítulo 3 para más detalles).

(6) Estas limitaciones suelen ser muy específicas de la discapacidad que se padece, pero, lamentablemente, esto no se refleja adecuadamente en los datos. Ni Eurostat EU-SILC ni EU-LFS recopilan datos periódicos sobre el tipo de discapacidad que padecen los encuestados, por lo que no pueden utilizarse realmente para evaluar los efectos de discapacidades específicas en el empleo. Sin embargo, cabe señalar que Eurostat EU-SILC 2022 incluyó un módulo específico sobre salud, que se repetirá cada tres años.

(7) (Oliver, 2013), (Barslund et al., de próxima publicación)

(8) Como la Directiva sobre igualdad en el empleo, Legislación - Directiva sobre igualdad en el empleo (2000/78/CE) - Comisión Europea

(9) (Comisión Europea: Dirección General de Empleo, Asuntos Sociales e Inclusión, 2024d)

(10) (Jasper y Waldhart, 2012), (Kuznetsova y Yalcin, 2017)

(11) (Organización Mundial de la Salud, 2011)

(12) Basado en Eurostat [edat\_ifs\_9920]

(13) Basado en Eurostat [edat\_ifse\_40] y [edat\_ifse\_39]

(14) Basado en Eurostat [trng\_ifs\_24]

(15) (Albinowski, Magda y Rozszczypala, 2024)

(16) Basado en Eurostat [lfsa\_argaeddl]

(17) (Comisión Europea: Dirección General de Empleo, Asuntos Sociales e Inclusión, Manoudi, A., Duell, N. y Pavlovaite, I., 2025), (Organización Mundial de la Salud, 2011)

**Para abordar las razones que explican la baja participación en el mercado laboral de estos grupos específicos, en la siguiente sección se analiza** en primer lugar su capital humano y la adquisición de competencias, como factor determinante de su empleabilidad; a continuación, en la sección 2.3 se examina la disposición y la disponibilidad para trabajar, ya que, en ocasiones, esta situación es el resultado de una elección; y, por último, en la sección 2.4 se profundiza en las barreras estructurales que son comunes a todos los grupos o específicas de cada uno de ellos. Aunque se tratan por separado, la disposición a trabajar, el capital humano y las barreras específicas se influyen y afectan mutuamente. Por ejemplo, y como se analiza a continuación, el esfuerzo necesario para superar algunas barreras puede afectar a la disposición a incorporarse al mercado laboral. Del mismo modo, el bajo nivel educativo afecta al nivel de capital humano y, por lo tanto, constituye una barrera importante.

## 2.2. Capital humano de las personas fuera de la población activa

**A la hora de intentar atraer a más personas al mercado laboral, es importante comprender si sus competencias se ajustan a las oportunidades de empleo disponibles.** Para evaluar esto, en esta sección se analizan los datos disponibles de la Encuesta de Población Activa de la UE sobre la experiencia laboral reciente, ya que se trata de un canal relevante para la adquisición de competencias, y sobre el nivel más alto de educación formal alcanzado. En cuanto al nivel educativo, el análisis

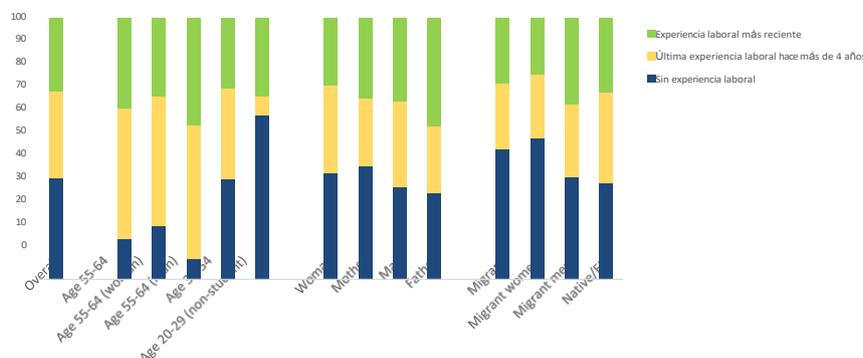
incluye los cambios ocurridos durante la última década. No es posible realizar un análisis de la última década en lo que respecta a la experiencia laboral debido a las importantes revisiones de la recopilación de datos que se llevaron a cabo en 2021.

**Casi tres de cada cuatro personas que no participan en el mercado laboral no tienen experiencia laboral o no la han adquirido recientemente, lo que sugiere que les puede resultar más difícil incorporarse al mercado laboral.** Casi cuatro de cada diez nunca han trabajado antes (aparte de trabajos puramente estacionales), y otra tercera parte trabajó por última vez hace cuatro o más años (gráfico 2.4). Esto significa que, de los 51 millones de personas que actualmente se encuentran fuera de la población activa en la UE, solo unos 14 millones han trabajado en los últimos cuatro años<sup>(116)</sup>.

Gráfico 2.4

### La mayoría de las personas fuera del mercado laboral no tienen experiencia laboral reciente

Proporción de personas fuera del mercado laboral por experiencia laboral y grupo de población, UE-27, 2023



Nota: No se dispone de datos sobre la situación migratoria en Malta

Fuente: Cálculos de la DG EMPL basados en los microdatos de la EU-LFS de Eurostat.

Haga clic aquí para descargar el gráfico.

**La falta de experiencia laboral es especialmente problemática entre las personas mayores, de las que normalmente se espera que tengan al menos algún historial laboral previo a la hora de buscar empleo.** De los casi 20 millones de personas de entre 55 y 64 años que se encuentran fuera del mercado laboral, aproximadamente la mitad no ha tenido experiencia laboral en los últimos cuatro años<sup>(117)</sup> y el 15 % nunca ha trabajado. Por lo tanto, solo alrededor de un tercio (7 millones) tiene experiencia laboral reciente, una proporción que es solo algo inferior a la de las personas de entre 20 y 29 años, algunas de las cuales ni siquiera han tenido la oportunidad de incorporarse al mercado laboral debido a sus estudios. Aproximadamente cuatro de cada cinco personas mayores fuera de la población activa sin experiencia laboral son mujeres, la mayoría de las cuales afirman que esto se debe al cumplimiento de tareas domésticas.

**Entre las personas que no participan en el mercado laboral, las mujeres y los migrantes suelen tener algo menos de experiencia laboral que los demás.** Alrededor del 40 % de las mujeres fuera del mercado laboral nunca han trabajado y otra tercera parte no ha trabajado en los últimos cuatro años, frente al 35 % y el 33 % de los hombres, respectivamente (se observan proporciones muy similares entre madres y padres).<sup>(118)</sup> Esto refleja el hecho de que, una vez finalizados sus estudios, más mujeres que hombres permanecen fuera del mercado laboral debido a responsabilidades familiares y de cuidado, o a factores estructurales o culturales. Aproximadamente la mitad de los migrantes fuera del mercado laboral nunca han trabajado y una cuarta parte no ha trabajado en los últimos cuatro años, en comparación con el 37 % y el 34 % de los nacidos en el país, respectivamente. La elevada proporción de migrantes que nunca han trabajado refleja en parte su perfil de edad más joven en comparación con los nacidos en el país, lo que significa que, en promedio, tienen menos tiempo para acumular experiencia laboral. Sin embargo, siguen existiendo diferencias considerables en cuanto a la experiencia, incluso dentro de grupos de edad específicos, en particular entre los trabajadores en edad productiva (casi el 50 % sin experiencia laboral entre los migrantes, frente al 35 % entre los nacidos en el país). La falta de experiencia laboral es aún más pronunciada en el caso de las mujeres migrantes, más de la mitad de las cuales nunca han trabajado, frente a alrededor del 40 % de los hombres migrantes. No es de extrañar que el porcentaje más alto de personas sin experiencia laboral se registre entre los jóvenes, con un 63 %, ya que acaban de alcanzar la edad laboral y anteriormente asistían a la escuela.

**Las personas que no forman parte de la población activa tienen niveles de estudios considerablemente más bajos que la población general, lo que puede dificultar su integración en el mercado laboral.** En 2023, más de un tercio de las personas que no formaban parte de la población activa (unos 17 millones) habían completado, como mucho, la educación secundaria inferior (gráfico 2.5), frente a menos de una quinta parte de la población total en edad de trabajar<sup>(119)</sup>. Además, solo el 17 % de las personas que no formaban parte

(116) Véase: [https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=EU\\_Labour\\_Force\\_Survey\\_-\\_new\\_methodology\\_from\\_2021\\_onwards#SE\\_MAIN\\_TT](https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=EU_Labour_Force_Survey_-_new_methodology_from_2021_onwards#SE_MAIN_TT)

(117) Cabe señalar que la falta de experiencia laboral en los últimos cuatro años no se debe a que algunas personas de este grupo se hayan jubilado.

(118) La brecha de género en la experiencia laboral es más pronunciada cuando se excluye a los estudiantes jóvenes del análisis. Cuando se excluye a los estudiantes jóvenes del análisis, el 34 % de las mujeres fuera de la población activa declara no tener experiencia laboral previa, frente al 22 % de los hombres.

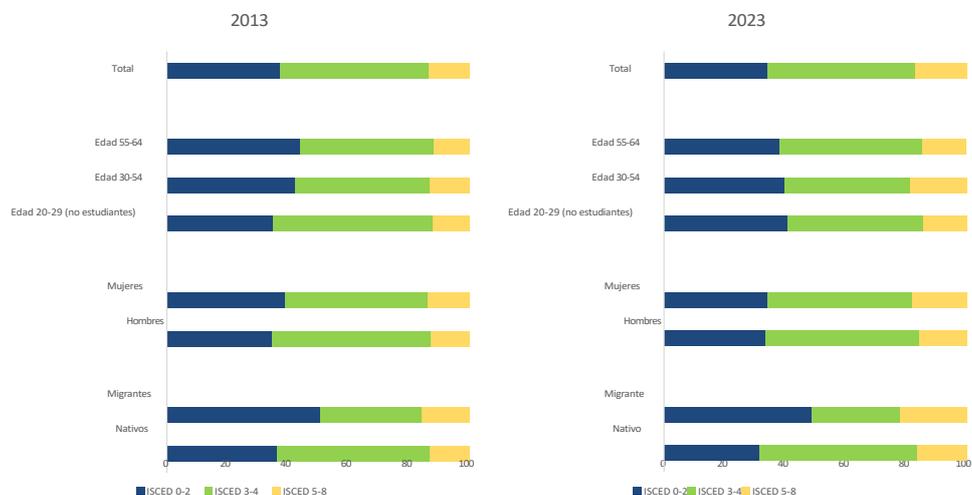
(119) Basado en Eurostat [lfsa\_pgaed]

el mercado laboral obtuvo titulaciones terciarias, en comparación con aproximadamente un tercio de la población en edad de trabajar. Si bien el nivel de estudios terciarios mejoró entre las personas fuera del mercado laboral entre 2013 y 2023 (del 13,5 % al 17,2 %), el ritmo de mejora fue considerablemente más lento que entre la población general (del 25,8 % al 33,7 %). Así, la brecha en el nivel de estudios terciarios entre las personas fuera del mercado laboral y la población general aumentó con el tiempo, pasando de 12,3 puntos porcentuales en 2013 a 15,5 puntos porcentuales en 2023.

Gráfico 2.5

**Más de un tercio de las personas fuera del mercado laboral no han completado la educación secundaria superior**

Proporción de personas fuera del mercado laboral por nivel educativo y grupo de población, UE-27



Nota: No se dispone de datos sobre migrantes en Malta (2013 y 2023) y Alemania (2013). Las estadísticas sobre el nivel educativo no cambian sustancialmente para los migrantes si también se excluye a Alemania en 2023 por razones de comparabilidad.

Fuente: Cálculos de la DG EMPL basados en los microdatos de la EU-LFS de Eurostat. Haga clic aquí para descargar el gráfico.

**El nivel educativo de las personas fuera de la población activa varía poco según el sexo y la edad, pero los migrantes tienen perfiles educativos mucho más polarizados que los nacidos en el país.** Por un lado, los migrantes tenían una tasa de educación terciaria más alta (22 %) que los nacidos en el país (16 %) en 2023 (gráfico 2.5). Por otro lado, casi la mitad de los migrantes alcanzaron como máximo la educación secundaria inferior, en comparación con menos de un tercio de los nacidos en el país. Ambas diferencias aumentaron con el tiempo, la primera debido a un mayor incremento en el nivel educativo terciario de los migrantes, y la segunda debido a un descenso más acusado en el bajo nivel educativo de los nacidos en el país. En términos de edad, la proporción de jóvenes con bajo nivel educativo fuera del mercado laboral (excluidos los estudiantes) ha aumentado ligeramente en los últimos diez años.

**En conjunto, las personas sin experiencia laboral (reciente) o con un bajo nivel educativo representan más del 85 % de todas las personas que se encuentran fuera del mercado laboral de la UE.** En otras palabras, de los 51 millones de personas que actualmente no forman parte del mundo laboral, solo unos 7,5 millones tienen al menos estudios secundarios superiores y han trabajado recientemente, por lo que están más preparados para incorporarse al mercado laboral. Para los demás, el camino hacia la búsqueda de empleo probablemente sea más difícil, lo que es importante tener en cuenta a la hora de pensar en un mayor potencial de activación en la UE.

**Entre los jóvenes que no trabajan y tienen un bajo nivel educativo, muchos no continúan sus estudios ni siguen una formación profesional** (a estas personas se las suele denominar «ni-ni», es decir, que ni estudian ni trabajan). Esto tiene importantes consecuencias para su incorporación al mercado laboral en el futuro, lo que genera costes económicos y sociales a largo plazo (véase el recuadro 2.2). Entre otros, incentivar la integración de los TNEE en el mercado laboral sería especialmente beneficioso para sectores que sufren escasez de mano de obra o que necesitan urgentemente una renovación generacional debido a la elevada edad media de los trabajadores actuales, como el sector agroalimentario.

## Recuadro 2.2: Los ninis: costes económicos y sociales

El concepto NEET<sup>(1)</sup>, que hace referencia a los jóvenes «que no trabajan, no estudian ni siguen ninguna formación», ha cobrado importancia en los últimos años para medir la desvinculación y la vulnerabilidad de los jóvenes. Abarca a los jóvenes (de entre 20 y 29 años) que están desempleados o no participan en el mercado laboral, al tiempo que no siguen ninguna formación ni estudios. Los NEET son un grupo muy heterogéneo, en el que algunos, especialmente los que buscan su primer empleo, suelen tener períodos cortos de desempleo, mientras que otros pueden enfrentarse a múltiples desventajas<sup>(2)</sup>. Es importante destacar que las tasas de NEET están estrechamente relacionadas con las fluctuaciones económicas del ciclo empresarial, y que las crisis económicas y las recesiones tienen un impacto especialmente negativo y duradero en las perspectivas laborales de los jóvenes.<sup>(3)</sup> A pesar de la considerable disminución registrada en la última década, en 2023 el 14,1 % de los jóvenes de entre 20 y 29 años eran NEET en la UE, lo que corresponde a más de 6,8 millones de personas, frente al 19,2 % en 2011, que correspondía a 10,3 millones.

Pasar un tiempo prolongado sin empleo, educación ni formación tiene profundas implicaciones negativas para los jóvenes y supone un coste para toda la sociedad. Puede dar lugar a graves desventajas, como perspectivas laborales precarias e inestables a lo largo de la vida, problemas de salud mental y física, y una mayor probabilidad de incurrir en comportamientos antisociales.<sup>(4)</sup> La desconexión social y los limitados recursos económicos de los ninis podrían impedirles participar en actividades que garanticen su plena participación en la sociedad, lo que podría conducir a la alienación y a un mayor riesgo de radicalización. Desde el punto de vista social, unas tasas más elevadas de ninis se asocian con una menor acumulación de capital humano para la productividad futura, ineficiencias en el uso del talento en la producción de bienes y servicios y un mayor gasto en prestaciones sociales.

Con el fin de proporcionar una estimación comparable, aunque conservadora, del coste social total de los ninis para las economías europeas, el marco de cálculo de costes de Eurofound<sup>(5)</sup> tiene en cuenta los costes de recursos y de finanzas públicas. Los costes de recursos comprenden las pérdidas para la economía relacionadas con los ninis que no participan en el mercado laboral, es decir, la diferencia entre su producción económica potencial y real (incluidos los ingresos brutos en efectivo y en especie de los empleados, las prestaciones brutas en efectivo o las pérdidas derivadas del trabajo por cuenta propia, las pensiones de planes privados individuales y el valor de los bienes producidos para consumo propio). Los costes de las finanzas públicas se refieren a las transferencias y prestaciones adicionales que recibe un joven del grupo de los ninis en comparación con un joven que no pertenece a este grupo, incluidas las prestaciones brutas por desempleo, enfermedad e incapacidad, así como las ayudas relacionadas con la educación. Estas estimaciones proporcionan una medida conservadora de los costes sociales totales relacionados con los ninis. Por ejemplo, no cubren la mayor probabilidad de problemas de salud mental y física entre los ninis.

La pérdida económica anual que supone dejar a un joven fuera del mercado laboral y de la educación en 2023 asciende a 14 625 euros, de los cuales 13 402 euros corresponden a costes de recursos y 1224 euros a costes de financiación pública. En todos los países, los costes de recursos superan a los de financiación pública. Estos últimos oscilan entre unos 5 euros por joven ni nio en empleo ni en formación al año en Bulgaria, seguidos de 82 euros en Rumanía y 91 euros en Grecia, hasta 2 800 euros en Irlanda, 4 976 euros en Bélgica y unos 6 660 euros en Dinamarca. Estas diferencias entre países reflejan en gran medida las diferencias nacionales en cuanto a la generosidad de los sistemas de bienestar y el acceso a determinadas prestaciones (por ejemplo, el desempleo), con unos costes muy bajos que implican unos niveles bajos de apoyo a los jóvenes que no tienen empleo ni estudian. Las pérdidas de recursos son menores en Bulgaria (2 520 EUR) y Rumanía (2 778 EUR), y mayores en los Países Bajos (27 124 EUR), Luxemburgo (25 132 EUR) y Bélgica (23 760 EUR).

Teniendo en cuenta toda la población NEET, estas estimaciones arrojan una pérdida económica global de alrededor de EUR 99 600 millones, lo que corresponde al 0,62 % del PIB. Aunque sigue siendo una cifra significativa, representa una reducción sustancial del coste total de los ninis, que en 2011 ascendía a 111 500 millones de euros, es decir, el 0,98 % del PIB. El descenso se debió a la disminución del tamaño de la cohorte de ninis y al crecimiento del PIB. La carga económica en 2023 varía considerablemente entre los Estados miembros y es más elevada en Grecia (1,15 % del PIB) e Italia (1,1 % del PIB). En todos los demás países, el coste de los ninis es inferior al 1 % del PIB, y es más bajo en Suecia (0,27 % del PIB), Luxemburgo y Polonia (ambos en torno al 0,3 % del PIB).

(1) Recuadro redactado por Massimiliano Mascherini y Marielena Krieg, Eurofound.

(2) Para obtener una visión general completa de las diferentes categorías de ninis, véase: (Eurofound, 2016)

(3) (Comisión Europea: Dirección General de Empleo, Asuntos Sociales e Inclusión, 2022)

(4) (Mascherini, 2018)

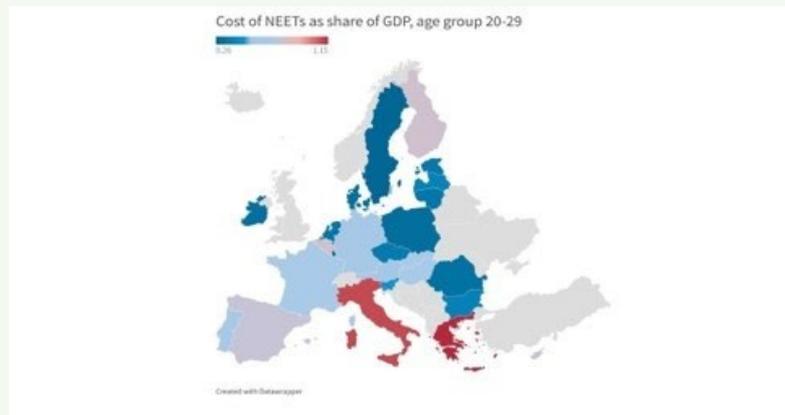
(5) La puntuación de propensión se utiliza para emparejar a los ninis con sus gemelos estadísticos no ninis y calcular la diferencia en ingresos perdidos y transferencias de bienestar. Para captar solo a los ninis más alejados del mercado laboral y la educación, en este marco se define como nini a cualquier joven de entre 20 y 29 años que haya estado fuera del empleo, la educación o la formación durante seis o más meses no consecutivos en los últimos doce meses. Las estimaciones originales se convierten a precios actuales (2023) utilizando el índice armonizado de precios al consumo disponible a nivel de los Estados miembros por Eurostat. Los costes anuales unitarios de las finanzas públicas y los recursos se calculan primero a nivel individual para cada Estado miembro y se multiplican por el número de NEET de cada Estado miembro, antes de agregarse a los totales de la UE. Véase también: (Eurofound, 2012).

(Continúa en la página siguiente)

Recuadro (continuación)

Figura 1

El coste de los ninis es más elevado en el sur de Europa



### 2.3. Disponibilidad para trabajar

Para lograr una mayor participación en el mercado laboral, también son importantes las preferencias personales de las personas que están fuera del mercado laboral, en particular su disponibilidad para trabajar. Algunas personas pueden no plantearse volver a trabajar, por ejemplo, porque están jubiladas o porque tienen problemas de salud crónicos que les impiden hacerlo. Otras pueden no estar disponibles para trabajar temporalmente debido a sus circunstancias actuales, por ejemplo, porque están cuidando de niños o adultos en casa. Y, por otro lado, hay quienes pueden no estar buscando activamente empleo, pero aún así les gustaría trabajar.

En la actualidad, aproximadamente una quinta parte de las personas que se encuentran fuera del mercado laboral desean trabajar (unos 10 millones), una proporción que no ha variado mucho en la última década (gráfico 2.6). Los datos de la EU-LFS permiten explorar la disponibilidad para trabajar preguntando a las personas que actualmente no buscan empleo si, no obstante, les gustaría trabajar. En esta encuesta, alrededor del 20 % de las personas infrarrepresentadas indicaron estar dispuestas a trabajar, una proporción que no varía mucho en función del género en general, pero que difiere cuando se analiza a los padres de niños pequeños: más de un tercio de los padres querían trabajar, frente a menos de una cuarta parte de las madres.

Los migrantes que no forman parte de la población activa desean trabajar con más frecuencia que los nacidos en el país. En 2023, más del 30 % de los migrantes deseaban trabajar, frente a alrededor del 18 % de los nacidos en el país, una diferencia que aumentó notablemente desde 2013 (cuando las proporciones correspondientes eran del 27 % de los migrantes frente al 20 % de los nacidos en el país). Esto se debe, al menos en parte, a que la proporción de migrantes que se acercan a la edad de jubilación (el 25 % tiene entre 55 y 64 años) es menor que la de los nacidos en el país (42 %).<sup>(120)</sup> Una proporción considerablemente mayor de hombres migrantes (37 %) desearía trabajar en comparación con las mujeres migrantes (28 %).

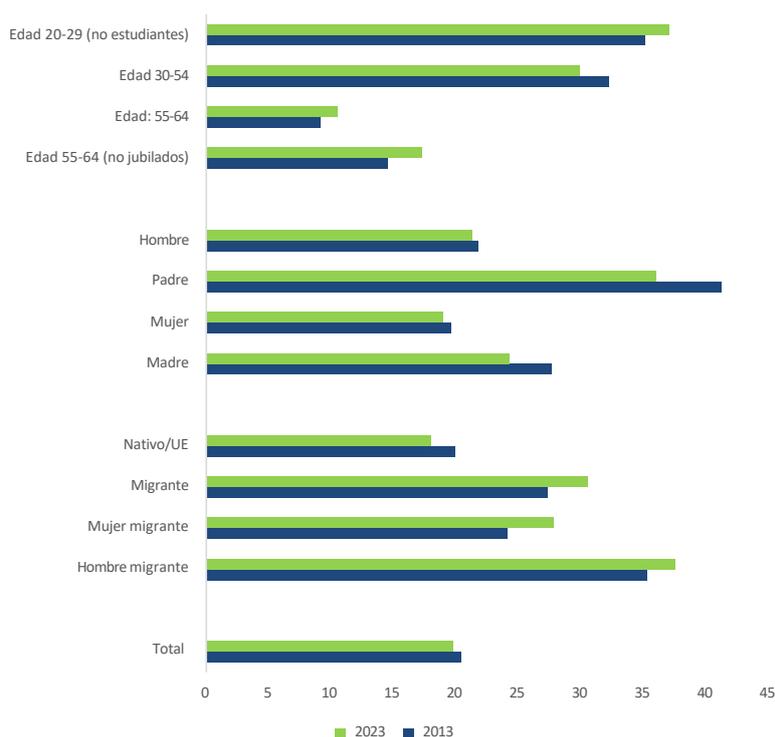
La proporción de personas que desean trabajar aunque no estén buscando empleo disminuye con la edad, especialmente hacia el final de la vida laboral. Alrededor del 37 % de los jóvenes que ya no estudian desearían trabajar, en comparación con alrededor del 30 % de las personas de entre 30 y 54 años. La disponibilidad para trabajar disminuye drásticamente entre los mayores de 55 años, de los cuales menos del 10 % desearía trabajar (el 17 % si se excluyen los jubilados), con pocas variaciones según el sexo. Esto sugiere que las personas que se acercan a la edad de jubilación no suelen plantearse volver al mercado laboral. Estas cifras apenas han variado con el tiempo.

(120) Esto también se confirma mediante el análisis de descomposición presentado en (Comisión Europea, de próxima publicación b), que, entre otras cosas, también compara la contribución de las características individuales, familiares y regionales a la diferencia explicada entre la actividad de los nacidos en el país y los migrantes.

Gráfico 2.6

La proporción de personas que no buscan empleo pero que desearían trabajar es baja, especialmente entre las personas de más edad.

Proporción de personas fuera del mercado laboral que desearían trabajar, por grupo de población, UE-27



Nota: No se dispone de datos sobre la situación migratoria en Malta (2013 y 2023) y Alemania (2013).

Fuente: Cálculos de la DG EMPL basados en los microdatos de la EU-LFS de Eurostat.

Haga clic aquí para descargar el gráfico.

**La baja disponibilidad para trabajar refleja el hecho de que, para muchas personas fuera de la población activa, la participación en el mercado laboral no es una prioridad clara o es muy difícil de lograr debido a obstáculos específicos.** A primera vista, esto se puede observar en un análisis de la situación laboral declarada por los propios interesados, que proporciona información adicional sobre la situación vital de las personas (gráfico 2.7).<sup>(121)</sup> Casi una quinta parte de las personas fuera de la población activa (unos 10 millones) declaran estar jubiladas, y otro 15 % (unos 7,5 millones) declaran tener problemas de salud de larga duración que les impiden trabajar. Atraer a estos grupos al mercado laboral es un reto, ya que requiere, entre otras cosas, mejorar la retención de los trabajadores de más edad, prevenir mejor los problemas de salud graves y ofrecer más oportunidades de encontrar trabajos que puedan realizarse con problemas de salud. Otra cuarta parte (13 millones) se considera principalmente responsable de las tareas domésticas y el cuidado de otras personas. <sup>(122)</sup>Por último, el 17 % (8,5 millones) se considera principalmente estudiante, que se está preparando activamente para incorporarse al mercado laboral y, por lo tanto, no es objeto de las políticas de activación. Estas cifras ofrecen una primera visión de los factores que afectan a la participación en el mercado laboral, que se analizan de forma más exhaustiva en la siguiente sección.

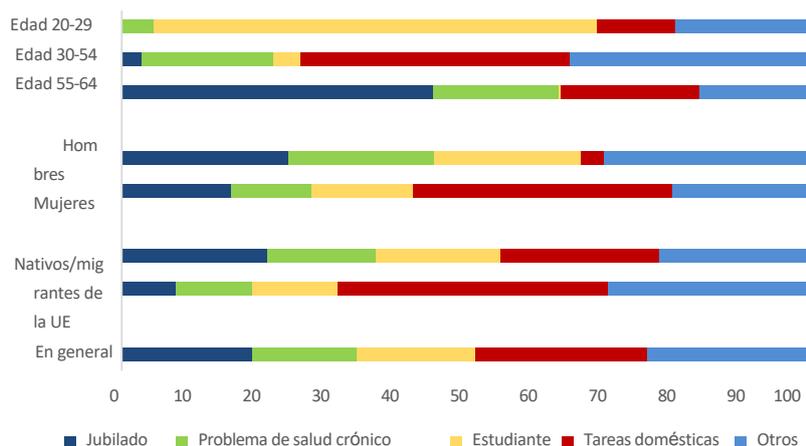
(121) Sin embargo, cabe señalar que la situación laboral autodeclarada no tiene por qué coincidir con la situación laboral oficial definida por Eurostat según los convenios de la OIT, ya que se basa en las percepciones propias y no en criterios formales basados en datos. Entre la población de 20 a 64 años clasificada como inactiva según las definiciones de la OIT, alrededor del 2 % declara estar empleada y el 15 % desempleada. En el gráfico 2.7, estas personas se incluyen en la situación laboral «Otros».

(122) Cabe señalar que estas situaciones son mutuamente excluyentes, es decir, cada persona solo puede declarar una situación de actividad principal según su propia percepción.

Gráfico 2.7

Casi una quinta parte de las personas fuera de la población activa están jubiladas, y otro 15 % no puede trabajar por motivos de salud.

Porcentaje de personas fuera de la población activa según su situación laboral autodeclarada, 2023, UE-27



*Nota:* No se dispone de datos sobre la situación migratoria en Malta (2013 y 2023) y Alemania (2013). La categoría «Otras» también incluye a las personas que Eurostat clasifica oficialmente como fuera de la población activa, pero que se consideran a sí mismas desempleadas (alrededor del 15 % de todas las personas fuera de la población activa).

*Fuente:* Cálculos de la DG EMPL basados en los microdatos de la EU-LFS de Eurostat.

[Haga clic aquí para descargar el gráfico.](#)

## 2.4. Factores clave que explican la baja participación en el mercado laboral

Cuando intentan participar en el mercado laboral, los grupos infrarrepresentados pueden enfrentarse a una amplia gama de obstáculos (véase el resumen en el cuadro A2.1). A menudo, estos obstáculos están interrelacionados o son concurrentes, son difíciles de desentrañar y varían en cuanto a su prevalencia debido a factores contextuales y temporales. Algunos obstáculos clave son comunes a todos los grupos, aunque con diferente intensidad, mientras que los matices específicos del contexto deben tenerse en cuenta a la hora de diseñar políticas eficaces para abordar los retos a los que se enfrenta cada grupo. Entre los elementos que contribuyen a una menor participación en el mercado laboral se incluyen:

- **El bajo nivel educativo** desempeña un papel importante a la hora de explicar las disparidades en la participación, los niveles de empleo y otros indicadores sociales esenciales, como el riesgo de pobreza y la exclusión social.
- **Las discapacidades moderadas y graves**, así como los problemas de salud a largo plazo, se asocian con una menor participación debido a una serie de razones que se examinan en el recuadro 2.1.
- Si bien **las estructuras económicas** pueden obstaculizar la participación de cualquier grupo sociodemográfico, esto afecta especialmente a las mujeres, que tienen dificultades para acceder a sectores profesionales dominados por los hombres, y a los migrantes, que se enfrentan a retos en cuanto al reconocimiento de sus cualificaciones en determinados puestos de trabajo especializados.
- **Las responsabilidades de cuidado y las tareas domésticas** dificultan considerablemente la participación en el mercado laboral, especialmente para las mujeres.
- **La discriminación** se deriva de los estereotipos culturales y las expectativas basadas en determinadas características individuales, como el género, el origen étnico, la discapacidad o la edad. Incluso después de superar la discriminación en los procesos de contratación, los prejuicios en el lugar de trabajo pueden desalentar la participación continuada en el mercado laboral.
- **Obstáculos institucionales.** Algunas políticas pueden crear desincentivos financieros para la participación en el mercado laboral, por ejemplo, la tributación conjunta de los miembros del hogar y las denominadas «trampas de prestaciones».

**Ciertas barreras solo afectan a determinados grupos de población o incluso son exclusivas de un grupo.** Por ejemplo, los factores institucionales y políticos que determinan los incentivos para la jubilación afectan casi exclusivamente a las personas de entre 55 y 64 años, aunque dentro de este grupo pueden afectar a diferentes colectivos (por ejemplo, las mujeres y los migrantes). Los retos de integración, como las barreras lingüísticas o la obtención de permisos de trabajo, son sin duda exclusivos de los migrantes. Los procesos de contratación no inclusivos y los lugares de trabajo inaccesibles son barreras típicas para las personas con discapacidad. Los jóvenes se enfrentan a retos únicos a la hora de completar su educación y acceder al mercado laboral por primera vez, sin experiencia laboral previa (o con una experiencia muy limitada). A continuación se analizan con más detalle los retos a los que se enfrentan determinados grupos de población.

## Mujeres

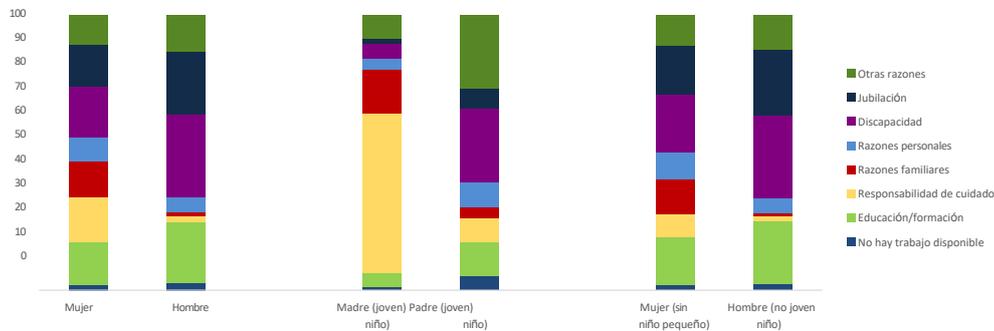
Teniendo en cuenta que las mujeres suelen ser responsables de la mayor parte del trabajo no remunerado en el hogar, se explica su menor participación en el mercado laboral (véase la sección 2.1.). Esto está estrechamente relacionado con el hecho de que se ocupan con mayor frecuencia del cuidado de niños y adultos (el 34 % de las mujeres prestan cuidados diarios, frente al 25 % de los hombres) y afirman que realizan tareas domésticas todos los días (el 63 %, frente al 36 %).<sup>(123)</sup> Esto tiene repercusiones negativas en su empleo<sup>(124)</sup>. Alrededor del 30 % de las mujeres que no forman parte de la población activa indican que esto se debe a sus responsabilidades familiares y de cuidado, frente a menos del 5 % de sus homólogos masculinos (gráfico 2.8).

Los efectos negativos y duraderos del parto en el empleo de las mujeres son especialmente frecuentes, aunque su magnitud tiende a variar considerablemente entre los Estados miembros (recuadro 2.3). Tres cuartas partes de las madres de niños pequeños que no participan en el mercado laboral afirman que ello se debe a responsabilidades de cuidado y motivos familiares, en comparación con alrededor del 13 % de los padres. La diferencia es mucho menor, pero sigue siendo considerable, entre quienes viven en hogares sin niños pequeños (21 % de las mujeres frente al 3 % de los hombres), lo que pone de relieve que el cuidado de niños mayores y adultos también desempeña un papel importante. Los largos periodos fuera del mercado laboral debido a las responsabilidades de cuidado de los hijos tienen importantes consecuencias para la carrera profesional de las mujeres: a menudo ven reducidos, al menos en parte, sus ingresos, pierden la oportunidad de acumular experiencia laboral (y los ascensos y aumentos salariales asociados) y pueden tener dificultades para reincorporarse al trabajo, por ejemplo, cuando sus habilidades y competencias son menos relevantes tras varios años fuera del mercado laboral<sup>(125)</sup>.

Gráfico 2.8

Las responsabilidades familiares y de cuidados dificultan la participación de las mujeres en el mercado laboral en mayor medida que la de los hombres

Motivos por los que las personas están fuera de la población activa, por género y situación parental, UE-27, 2023



Fuente: Cálculos de la DG EMPL basados en los microdatos de la EU-LFS de Eurostat. Haga clic aquí para descargar el gráfico.

La participación de las mujeres en el mercado laboral está vinculada a factores institucionales, a menudo arraigados en actitudes tradicionales (véase el capítulo 3 para más detalles).<sup>(126)</sup> Los servicios de cuidado externos asequibles y de alta calidad para niños y adultos pueden reducir el tiempo que las mujeres dedican al trabajo no remunerado y promover su empleo, pero su disponibilidad varía considerablemente entre los Estados miembros. Si bien los permisos parentales protegen el empleo de los padres, son principalmente las mujeres quienes los disfrutan, lo que da lugar a interrupciones en la carrera profesional y refuerza la división desigual del trabajo no remunerado dentro de las familias. Las condiciones de trabajo que permiten combinar de forma flexible las responsabilidades de cuidado con el trabajo permiten que más mujeres se incorporen al mercado laboral, pero estas son menos comunes en algunos países y segmentos del mercado laboral que en otros. La tributación conjunta de los miembros del hogar sigue desincentivando a las personas con ingresos secundarios (normalmente mujeres) a incorporarse al mercado laboral en varios Estados miembros<sup>(127)</sup>. La distribución desigual del trabajo no remunerado tiene su origen en las percepciones tradicionales que consideran a las mujeres como las principales cuidadoras y a los hombres como los principales sustentadores económicos del hogar.<sup>(128)</sup> A pesar de algunas mejoras en las últimas décadas, solo el 55 % de la población de la UE apoya la igualdad entre mujeres y hombres en el mundo laboral (gráfico 2.9). Además, solo alrededor de 4 de cada 10 personas creen que compartir las tareas domésticas es importante en una relación, una proporción que apenas ha cambiado desde los años noventa<sup>(129)</sup>.

(123) Véase <https://eige.europa.eu/gender-equality-index/2024/domain/time>

(124) (Instituto Europeo de la Igualdad de Género, 2025), (Bettio, 2017)

(125) (Instituto Europeo de la Igualdad de Género, 2021)

(126) (Instituto Europeo de la Igualdad de Género, 2025), (Bettio, 2017)

(127) (Comisión Europea: Dirección General de Empleo, Asuntos Sociales e Inclusión, 2023a)

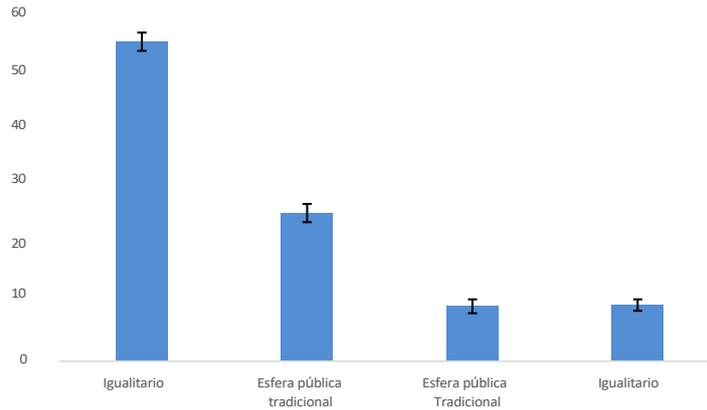
(128) (Comisión Europea: Dirección General de Empleo, Asuntos Sociales e Inclusión y Caisl, 2024), (Begall, Grunow y Buchler, 2023), (Knight y Brinton, 2017)

(129) (Comisión Europea: Dirección General de Empleo, Asuntos Sociales e Inclusión, 2024)

Gráfico 2.9

**Casi la mitad de la población de la UE no apoya plenamente la igualdad entre mujeres y hombres en el mundo laboral**

Probabilidad estimada de los tipos de actitud hacia el género entre la población en edad de trabajar, UE-27



**Nota:** Abarca los 21 Estados miembros de la UE incluidos en la oleada 2017-2021 de la EVS. Las barras de error indican los intervalos de confianza del 95 % en torno a los valores estimados. Los igualitarios apoyan los roles de género flexibles y rechazan las creencias esencialistas sobre las diferencias innatas entre mujeres y hombres. Los igualitarios de la esfera pública apoyan la igualdad de género en la esfera pública del trabajo remunerado y la política, al tiempo que consideran que el papel de las madres es crucial tanto para la identidad de las mujeres como para el bienestar familiar. Los tradicionalistas de la esfera pública combinan la creencia en los privilegios laborales de los hombres con una preocupación limitada por las consecuencias negativas de la maternidad trabajadora para el bienestar familiar. Los tradicionalistas apoyan los privilegios masculinos en el mercado laboral y consideran que las mujeres son las principales responsables del trabajo no remunerado en el hogar.

**Fuente:** Comisión Europea: Dirección General de Empleo, Asuntos Sociales e Inclusión y Caisl (2024) [Haga clic aquí para descargar el gráfico.](#)

**Las mujeres participan menos en el mercado laboral también porque su salario tiende a ser inferior al de los hombres.** En 2023, las mujeres ganaban un 12 % menos que los hombres por hora de trabajo remunerado, lo que supone una ligera mejora con respecto a 2013 (16 % menos).<sup>(130)</sup> Esto es relevante, por ejemplo, en las familias que dependen de un único ingreso, en las que el incentivo para que las mujeres participen en el mercado laboral es, en promedio, menor debido a su menor potencial de ingresos y a los costes asociados al cuidado de los hijos y las tareas domésticas. Existe una abundante bibliografía que identifica los factores clave que explican esta diferencia salarial.<sup>(131)</sup> Entre ellos se encuentran los distintos patrones de empleo de las mujeres en comparación con los hombres, ya que las mujeres tienden a trabajar en ocupaciones y sectores de actividad económica menos remunerados, se concentran en empresas con salarios más bajos y ascienden con menos frecuencia a puestos de responsabilidad (como directivas o miembros de consejos de administración). Estos patrones están estrechamente relacionados con la distribución desigual del trabajo no remunerado, lo que da lugar a una mayor proporción de mujeres en puestos de trabajo más fáciles de compaginar con las responsabilidades familiares. Otros factores que explican la brecha salarial son las estructuras salariales opacas, la infravaloración del trabajo de las mujeres, las diferencias de género en las actitudes de negociación salarial y diversas formas de estereotipos y discriminación de género.

**La participación de las mujeres en el mercado laboral también puede verse afectada por la segregación de género en la educación.** De hecho, la mayoría de las actividades económicas y ocupaciones en el mercado laboral de la UE están dominadas por mujeres o por hombres, lo que a veces se denomina segregación de género en el mercado laboral y que a menudo se remonta a la segregación en la educación, ya que las mujeres tienden a estudiar campos diferentes a los de los hombres<sup>(132)</sup>. Por ejemplo, las chicas con resultados similares a los chicos en ciencias y matemáticas siguen accediendo a estudios STEM con mucha menos frecuencia<sup>(133)</sup>.

**Las mujeres mayores y migrantes pueden enfrentarse a retos adicionales para participar en el mercado laboral.** Las mujeres mayores suelen tener menos experiencia laboral que los hombres mayores (gráfico 2.4), lo que les dificulta la incorporación al mercado laboral. Esto se debe en gran medida a que la vida laboral de las mujeres mayores se ha visto condicionada por normas familiares más tradicionales que identificaban a los hombres como los sustentadores económicos y a las mujeres como las encargadas del cuidado del hogar<sup>(134)</sup>. En el caso de las mujeres migrantes, las responsabilidades de cuidado suelen tener un impacto negativo aún mayor en los resultados del mercado laboral que en el caso de las mujeres nacidas en el país (véase más adelante).

(130) Basado en el conjunto de datos de Eurostat `earn_gr_gpgr2`

(131) Para consultar contribuciones recientes sobre la brecha salarial de género en la UE, véase (Comisión Europea: Oficina Estadística de la Unión Europea, Leythienne, D y Pérez-Julián, M, 2022), (Penner et al., 2023), (Instituto Europeo de la Igualdad de Género, 2021)

(132) (Comisión Europea: Dirección General de Empleo, Asuntos Sociales e Inclusión, 2023a), (Instituto Europeo de la Igualdad de Género, 2018)

(133) (Instituto Europeo de la Igualdad de Género, 2018)

(134) Para debates sobre cómo han cambiado las carreras profesionales de las mujeres a lo largo de las cohortes, véase, por ejemplo, (Goldin, 2021).

### Recuadro 2.3: Efectos del hecho de tener hijos en el empleo de las mujeres y los hombres

Las nuevas estimaciones a escala de la UE<sup>(1)</sup> procedentes de investigaciones académicas muestran diferencias considerables entre hombres y mujeres en las trayectorias laborales de los padres. Estas estimaciones se basan en diversas fuentes de datos (entre ellas, Eurostat EU-SILC, el Estudio de Rentas de Luxemburgo, encuestas nacionales de empleo y datos de panel) y en técnicas estadísticas para construir tendencias de empleo antes y después del nacimiento de los hijos para mujeres y hombres.<sup>(2)</sup> Si bien esto permite a los autores aportar nuevas pruebas sobre las consecuencias de tener hijos para la carrera profesional de los padres, también presenta algunas limitaciones. En primer lugar, la comparabilidad de estos datos entre países, y con las estadísticas de empleo habituales basadas en la EU-LFS de Eurostat, es limitada.<sup>(3)</sup> En particular, el tratamiento de los permisos parentales en la clasificación del empleo difiere entre las distintas fuentes de datos y puede dar lugar a algunas diferencias en las tendencias de empleo inmediatamente después del nacimiento de un hijo. En segundo lugar, estas estadísticas suelen basarse en datos que abarcan al menos una década o más, por lo que es posible que no reflejen plenamente los cambios recientes en los patrones de empleo por género que influyen en las carreras profesionales de los padres de niños pequeños en la actualidad. Es importante tener esto en cuenta al examinar los datos de países que han experimentado recientemente un aumento del empleo femenino, mejoras en la disponibilidad y la asequibilidad de la educación y el cuidado de la primera infancia (ECEC), o cambios en las políticas de permiso parental y conciliación de la vida laboral y familiar.

Las trayectorias laborales de las mujeres tras el parto difieren notablemente entre los Estados miembros, con fuertes descensos a corto plazo en el empleo, especialmente comunes en Europa Central y Oriental (gráfico 1). Los fuertes descensos en el empleo (a menudo del 60 % o más en comparación con la situación anterior al parto<sup>(4)</sup>) entre las mujeres inmediatamente después del parto son comunes en los Estados miembros de Europa Central y Oriental, excepto en Rumanía y, en cierta medida, en Bulgaria. A esto suele seguir una fuerte recuperación del empleo hasta el tercer año después del parto, y una mejora más lenta y gradual a partir de entonces. Esta trayectoria es bastante infrecuente en el resto de la UE (excepto en Finlandia), donde la caída del empleo femenino inmediatamente después del parto es moderada en comparación, a menudo en torno al 20 %. A continuación, el empleo de las mujeres se estabiliza o sigue deteriorándose lentamente, como en el caso de Grecia, Irlanda, Italia, Luxemburgo y España, lo que es motivo de preocupación. En los Estados Unidos, el empleo de las mujeres se reduce en torno a un 20 % inmediatamente después del parto y se estabiliza en este nivel a largo plazo.

El parto se asocia con una reducción a largo plazo del empleo de las mujeres en todos los Estados miembros de la UE, aunque su alcance varía según el país. Los efectos más bajos sobre el empleo se observan en algunos Estados miembros nórdicos (FI, SE) y Eslovenia, donde el empleo de las mujeres es como máximo un 10 % inferior (sin diferencia alguna en Eslovenia) diez años después del parto en comparación con la situación anterior al parto. En el resto de la UE, las reducciones del empleo tienden a ser cercanas al 20 %, aunque pueden alcanzar el 40 % o más en algunos países (EL, IE, IT, LU, ES). Por el contrario, no parece haber efectos importantes en el empleo masculino. En conjunto, los efectos a largo plazo del parto en el empleo de las mujeres y los hombres en la UE parecen bastante similares a los de los Estados Unidos, donde los efectos en el empleo de las mujeres alcanzan aproximadamente el 20 %.

Las diferencias en las trayectorias laborales de las mujeres y los hombres tras el nacimiento de un hijo reflejan una combinación de factores. Existen diferencias notables en el tiempo que dedican las mujeres al cuidado de los hijos y en la prevalencia de actitudes tradicionales de género que identifican a las mujeres como las principales cuidadoras.<sup>(5)</sup> El diseño de los permisos parentales, la disponibilidad y la asequibilidad de la educación y el cuidado de la primera infancia, y las políticas de conciliación de la vida laboral y familiar también varían considerablemente de un país a otro, lo que puede ayudar a explicar algunos de los cambios más pronunciados en el empleo en los años inmediatamente posteriores al nacimiento de un hijo.<sup>(6)</sup> Las decisiones sobre los siguientes partos y el momento de los mismos también pueden influir.

(1) Los datos y gráficos utilizados en este recuadro proceden de una base de datos de acceso público disponible en <https://childpenaltyatlas.org/>. En (Kleven, Landais y Leite-Mariante, 2024) se lleva a cabo un amplio análisis comparativo de estos datos desde una perspectiva mundial. En este caso, nos centramos más específicamente en analizar las diferencias nacionales dentro de la UE.

(2) (Kleven, Landais y Leite-Mariante, 2024)

(3) Esto no solo se debe a las importantes diferencias en la recopilación de datos entre las distintas fuentes, sino también a las diferencias en la forma en que se tratan los permisos parentales en las estadísticas de empleo: algunas fuentes los contabilizan como empleo, otras los excluyen y, en otros casos, pueden contabilizarse o no como empleo en función de la percepción de los encuestados.

(4) Cabe señalar que el empleo tras el parto se compara con el empleo dos años antes del nacimiento del primer hijo. Se ha elegido este periodo para controlar también los posibles ajustes en la situación laboral inmediatamente antes del parto (como cambios en previsión del parto o ausencias más prolongadas relacionadas con embarazos complicados).

(5) (Instituto Europeo de la Igualdad de Género, 2021) (Comisión Europea: Dirección General de Empleo, Asuntos Sociales e Inclusión y Caisl, 2024)

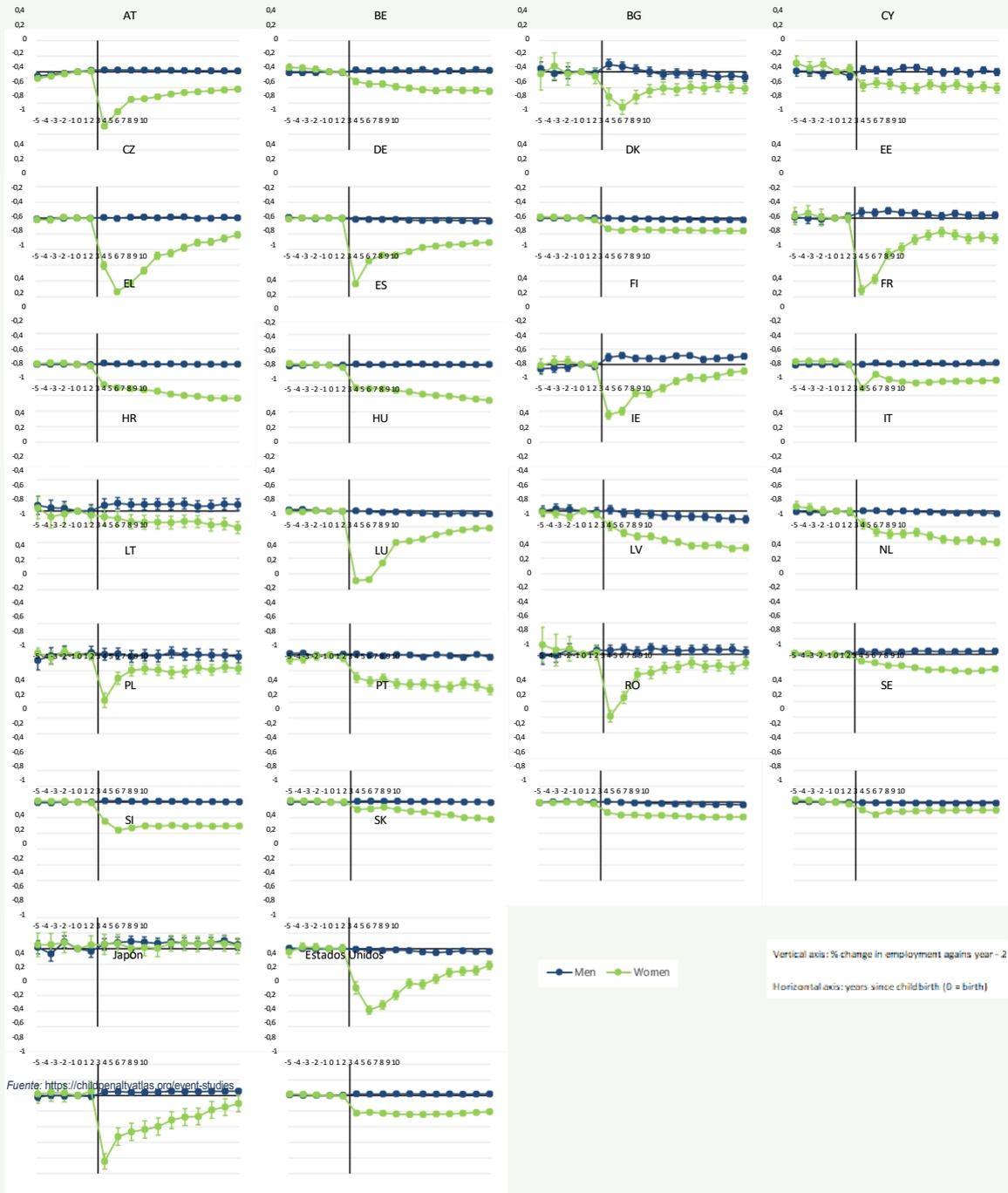
(6) (Kleven et al., 2019)

Cuadro (continuación)

Gráfico 1

Los efectos del empleo infantil son comunes entre las mujeres de la UE, aunque su magnitud varía según el Estado miembro

Cambios en el empleo con respecto a los dos años anteriores al nacimiento del primer hijo, por género y país



## Personas mayores

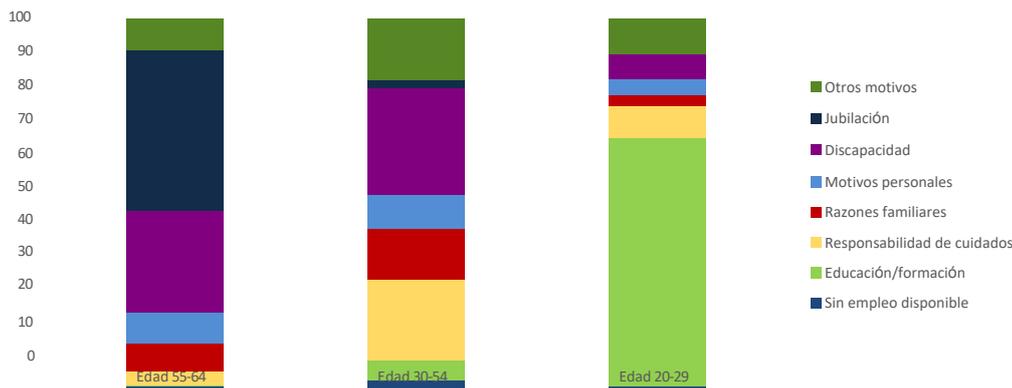
La menor tasa de participación en el mercado laboral de las personas de entre 55 y 64 años (véase la sección 2.1) está influenciada por diferentes factores que, en ocasiones, están interrelacionados <sup>(135)</sup>. Estos pueden clasificarse, en términos generales, en factores institucionales, laborales y sociodemográficos, que se analizan a continuación. El análisis también se beneficia de los resultados de la encuesta de población activa de la UE, que recoge las razones por las que este grupo de edad se encuentra fuera del mercado laboral <sup>(136)</sup>.

La mayoría de las personas de entre 55 y 64 años que no forman parte de la población activa afirman que esto se debe a que están jubiladas (43 %) o a que padecen una enfermedad o discapacidad (27 %) (gráfico 2.10). En la práctica, puede resultar difícil separar estas razones, ya que las decisiones de jubilación están motivadas, al menos en cierta medida, por consideraciones relacionadas con la salud o la asistencia a las personas mayores. <sup>(137)</sup>

Gráfico 2.10

### La jubilación y la discapacidad representan más de dos tercios de la inactividad laboral entre las personas mayores

Motivos por los que las personas están fuera de la población activa por grupos de edad, UE-27, 2023



Fuente: Cálculos de la DG EMPL basados en los microdatos de la EU-LFS de Eurostat. Haga clic aquí para descargar el gráfico.

Los factores institucionales se refieren principalmente a los incentivos para jubilarse o prolongar la vida laboral a través de los sistemas de pensiones y a la accesibilidad de los servicios de cuidados de larga duración<sup>(138)</sup>. Los sistemas de pensiones difieren de un país a otro, incluso en lo que respecta a la edad legal de jubilación, los requisitos para la jubilación anticipada, la generosidad de las prestaciones y la posibilidad de trabajar mientras se perciben las prestaciones de jubilación, factores todos ellos que influyen en las decisiones de jubilación (véase el capítulo 3). El diseño de los regímenes de seguro de desempleo y discapacidad también puede afectar a la participación de las personas mayores en el mercado laboral. La insuficiente disponibilidad de servicios de cuidados de larga duración puede agravar la necesidad de prestar cuidados no remunerados a adultos en el hogar (por ejemplo, cuando la salud de la pareja o de los padres se deteriora), lo que influye en la decisión de abandonar el empleo, especialmente entre las mujeres mayores. Esta cuestión es especialmente relevante en Bulgaria, Chipre, Grecia, Rumanía, Hungría y Letonia.<sup>(139)</sup>

La mala salud constituye una de las principales razones de la baja participación en el mercado laboral en la tercera edad. Las personas con problemas de salud graves tienen menos probabilidades de permanecer en el empleo hasta la edad de jubilación legal (algunos planes de pensiones permiten jubilarse anticipadamente por motivos de salud), de volver al trabajo tras una baja por motivos de salud o de posponer la decisión de jubilarse. Por ejemplo, en Finlandia, los problemas musculoesqueléticos y los trastornos de salud relacionados con la depresión fueron las principales razones que llevaron a la jubilación anticipada en 2018. Los problemas de salud también se identificaron como una de las principales causas de jubilación anticipada en Chequia, Estonia, Grecia y Rumanía en 2022. <sup>(140)</sup>

Las condiciones de trabajo inadecuadas, la escasa flexibilidad en el lugar de trabajo y la discriminación también pueden disuadir a las personas mayores de participar en el mercado laboral<sup>(141)</sup>. Aunque los empleados de más edad pueden considerarse una valiosa fuente de conocimientos y experiencia, pueden sufrir discriminación debido a las percepciones negativas generalizadas sobre su productividad, actitud hacia el trabajo y competencias. Investigaciones recientes indican que algunos

<sup>(135)</sup> (Eurofound, 2024a).

<sup>(136)</sup> Esta revisión se basa en gran medida en el informe de la Comisión Europea titulado «Evolución del mercado laboral y de los salarios en Europa 2024», que incluye un capítulo sobre la promoción de la participación en la población activa y el empleo de las personas mayores en la UE y que puede consultarse para obtener más detalles.

<sup>(137)</sup> No está claro si, en tal caso, los encuestados de la encuesta EU-LFS de Eurostat indicarían sus responsabilidades de cuidado o su situación de jubilación como la razón principal de su inactividad.

<sup>(138)</sup> (Eurofound, 2024a).

<sup>(139)</sup> (Eurofound, 2025a).

<sup>(140)</sup> (Eurofound, 2024b).

<sup>(141)</sup> (Eurofound, 2024b).

Los empleadores consideran que los trabajadores de más edad son menos adaptables, tienen menos capacidades físicas, competencias tecnológicas y habilidades digitales limitadas, y son menos formables y menos flexibles.<sup>(142)</sup> Por lo tanto, evitan contratar o retener a trabajadores de más edad porque perciben que los costes laborales son demasiado elevados en comparación con la productividad y porque consideran que el riesgo de enfermar o tener problemas de salud en el futuro es demasiado alto entre los trabajadores de más edad.<sup>(143)</sup> Las investigaciones muestran que algunos empleadores se muestran reacios a adaptar las condiciones de trabajo a las necesidades de los trabajadores de más edad, por ejemplo, ofreciendo flexibilidad en el lugar de trabajo y atendiendo a las necesidades específicas de los trabajadores de más edad, debido a los costes que ello conlleva. Esto es importante, ya que los trabajadores de más edad tienden a permanecer más tiempo en el mercado laboral cuando las condiciones de trabajo se adaptan a sus necesidades. Por ejemplo, ofrecer oportunidades de trabajo a tiempo parcial puede animar a algunas personas mayores a permanecer en el mercado laboral, pero esta no es una práctica habitual en algunos Estados miembros de la UE<sup>(144)</sup>.

**La participación de las personas mayores en el mercado laboral también depende de su nivel educativo y sus competencias, la composición de los hogares en los que viven y su género.** En algunos países, como Suecia y Chequia, los trabajadores mayores con un nivel educativo más alto tienden a permanecer más tiempo en el mercado laboral que aquellos con un nivel educativo más bajo. Al mismo tiempo, algunos trabajadores sin educación terciaria o secundaria superior siguen trabajando hasta edades avanzadas por motivos económicos<sup>(145)</sup>. Las obligaciones familiares suelen influir en la decisión de jubilarse anticipadamente en países donde más personas viven en el mismo hogar que sus padres (por ejemplo, Grecia) y el acceso a servicios externos de atención social o a largo plazo es limitado (por ejemplo, Letonia, Lituania, Bulgaria, Chipre y Malta).<sup>(146)</sup> Dado que las mujeres mayores tienden a verse afectadas de manera desproporcionada por las responsabilidades de cuidados no remunerados<sup>(147)</sup> y acumulan menos experiencia laboral a lo largo de su vida laboral (véase la figura anterior), también tienden a estar fuera del mercado laboral con más frecuencia que los hombres mayores.

## Migrantes

**La integración de los migrantes en el mercado laboral de la UE se ve obstaculizada por retos específicos a los que se enfrentan los migrantes, además de las barreras que suelen encontrar otros grupos infrarrepresentados.** Las barreras para la integración de los migrantes se presentan aquí por orden de importancia, teniendo en cuenta: a) la prevalencia, en la encuesta más reciente, de los obstáculos a los que se enfrentan los migrantes en su búsqueda de empleo (módulo ad hoc de Eurostat EU-LFS 2021 sobre la situación del mercado laboral de los migrantes y sus descendientes directos); b) el análisis del capital humano de la población fuera de los mercados laborales de la UE que se presenta en la sección 2.2, y c) las conclusiones de la bibliografía basada en diversas fuentes, desde encuestas nacionales hasta informes y análisis cualitativos (por ejemplo, informes de las autoridades de los Estados miembros en la Red Europea de Migración, investigaciones basadas en entrevistas, etc.).

**La falta de dominio del idioma principal del país de acogida es una barrera clave para la participación de los migrantes en el mercado laboral.** Los migrantes declaran tener un nivel relativamente bajo de dominio del idioma del país de acogida antes de la migración. En 2021, la proporción de personas no nacidas en la UE de entre 20 y 64 años que declararon tener la misma lengua materna que la del país de acogida o dominar este idioma antes de entrar en la UE era (en términos acumulativos) del 23,2 % en el caso de los hombres y del 25,6 % en el de las mujeres.<sup>(148)</sup> El nivel de estudios y la juventud influyen en gran medida en la capacidad de superar este obstáculo, ya que los migrantes con un alto nivel de estudios y más jóvenes tienden a aprender idiomas más rápidamente.<sup>(149)</sup> En el mismo año, los migrantes encuestados declararon que la «falta de conocimientos lingüísticos» era el obstáculo específico más frecuente (6,3 % de los encuestados) en su búsqueda de empleo.<sup>(150)</sup>

**Las habilidades lingüísticas suelen mejorar con el tiempo que se pasa en el país de acogida.** De los migrantes que en 2021 declararon que no tenían más que un nivel intermedio de conocimientos lingüísticos en el momento de su llegada, el 50 % de los principiantes y el 70 % de los que tenían un nivel intermedio afirmaron haber alcanzado un nivel avanzado tras al menos cinco años de residencia.<sup>(151)</sup>

(142) (Eurofound, 2024b).

(143) (Comisión Europea: Dirección General de Empleo, Asuntos Sociales e Inclusión, 2024b).

(144) (Comisión Europea: Dirección General de Empleo, Asuntos Sociales e Inclusión, 2024b).

(145) (Eurofound, 2024b), (Eurofound, 2025a).

(146) (Eurofound, 2024b).

(147) En lo que respecta a la participación diaria en el cuidado de los hijos y las tareas domésticas, el 20 % y el 67 % de las mujeres de entre 50 y 64 años afirman que este es su caso (respectivamente), frente al 18 % y el 37 % de los hombres (véase <https://eige.europa.eu/gender-equality-index/2024/domain/intersecting-inequalities/age/time>). No se dispone de datos específicos para el grupo de edad de 55 a 64 años.

(148) Cálculos propios basados en Eurostat [lfs0\_21lang01]; según los indicadores de la OCDE/Comisión Europea (2023), el 62 % de todas las personas nacidas en el extranjero (tanto fuera como dentro de la UE) tenían al menos un dominio avanzado del idioma del país de acogida, con variaciones significativas entre los Estados miembros.

(149) (Dustmann y Fabbri, 2003), (van Tubergen y Kalmijn, 2005).

(150) Cálculos propios basados en Eurostat [lfs0\_21obst01], grupo de edad de 20 a 64 años; véase el gráfico A2.2 para más detalles.

(151) Para conocer la evolución de las competencias lingüísticas de los migrantes en el país de acogida en general, véase (Comisión Europea: Dirección General de Empleo, Asuntos Sociales e Inclusión, 2023a), capítulo 2, y (OCDE/Comisión Europea, 2023), así como (Comisión Europea: Dirección General de Empleo, Asuntos Sociales e Inclusión, 2016), capítulo 3, para las competencias lingüísticas de los refugiados en particular.

**El bajo nivel educativo es un factor importante que dificulta la integración de los migrantes en el mercado laboral: casi la mitad de ellos no tiene más que un título de enseñanza secundaria inferior.** El bajo nivel educativo es más frecuente entre los migrantes que entre los nativos, ya que más de un tercio de los migrantes de entre 20 y 64 años tiene como máximo un título de enseñanza secundaria inferior, frente a menos del 20 % de los nativos<sup>(152)</sup>, con variaciones entre los distintos Estados miembros. Los resultados de la encuesta de 2021 muestran hasta qué punto los bajos niveles de estudios están asociados a una baja participación en el mercado laboral. En la encuesta, mientras que el 18,2 % de los migrantes con bajo nivel educativo respondieron que nunca habían buscado trabajo o nunca habían trabajado, este porcentaje era del 10,7 % entre los que tenían estudios secundarios superiores y del 9,2 % entre los que tenían estudios terciarios. La relación entre el bajo nivel educativo y la escasa empleabilidad se ve reforzada por el 4 % de los migrantes encuestados en la misma encuesta que mencionaron la «falta de puestos de trabajo adecuados» como un obstáculo claro en su búsqueda de empleo (aunque esto también puede apuntar a desajustes estructurales entre la oferta y la demanda de mano de obra en una estructura económica determinada).<sup>(153)</sup>

**Los migrantes pueden tener dificultades para participar en el mercado laboral debido al reconocimiento parcial o nulo de sus cualificaciones en la UE.** En 2023, once Estados miembros informaron de dificultades formales en el reconocimiento de las cualificaciones adquiridas por los migrantes, debido en gran medida a la lentitud de los procedimientos y a los estrictos requisitos formales<sup>(154)</sup>. Esto obliga a menudo a los migrantes altamente cualificados a acceder a puestos de trabajo que requieren pocas o ninguna cualificación y, por lo tanto, a trabajar por debajo de su nivel de competencia. En otros casos, los migrantes no pueden presentar los títulos originales o no pueden permitirse pagar las tasas de conversión de títulos.<sup>(155)</sup> Esta barrera y su consecuencia —la sobrecualificación, cuando las cualificaciones formales de una persona superan los requisitos del puesto de trabajo que desempeña— son especialmente desalentadoras para los migrantes con un alto nivel de estudios, que ven infravaloradas sus cualificaciones.<sup>(156)</sup> De los migrantes encuestados en 2021, el 4,2 % declaró haber enfrentado este obstáculo, y la proporción aumenta en función del nivel de cualificación (1,3 % para el nivel de cualificación bajo, 3,7 % para el nivel medio y 8,1 % para el nivel alto).<sup>(157)</sup>

**Los migrantes también consideran que el cuidado de los hijos y otras responsabilidades familiares son obstáculos importantes para su integración en el mercado laboral.** Como se ha señalado anteriormente, este obstáculo afecta principalmente a las mujeres.<sup>(158)</sup> Alrededor del 23 % de los niños nacidos en la UE en 2023 tenían madres nacidas en el extranjero.<sup>(159)</sup> Según la OCDE, el efecto de tener hijos tiende a ser aún más pronunciado en el caso de las mujeres migrantes.<sup>(160)</sup> Las mujeres migrantes pueden enfrentarse a más obstáculos para acceder a los servicios de educación y cuidado de la primera infancia, como la falta de conocimiento institucional, los recursos financieros limitados y las barreras lingüísticas. También tienden a vivir con más frecuencia en hogares con niños pequeños (22 %) en comparación con las madres nacidas en el país (15 %).<sup>(161)</sup> El cuidado y otras responsabilidades familiares pueden estar ocultos tras la proporción relativamente elevada de migrantes encuestados en 2021 —especialmente mujeres— que indicaron que «nunca trabajaron/nunca buscaron trabajo» y, por lo tanto, no pueden nombrar obstáculos específicos para encontrar empleo. Concretamente, con un 12,9 %, la proporción de migrantes encuestados en 2021 que declararon que «nunca buscaron trabajo o nunca trabajaron» supera la proporción de cualquier otra respuesta sobre obstáculos concretos. Con un 18,5 %, la proporción de mujeres migrantes que dan esta respuesta es tres veces superior a la de los hombres (6,9 %).<sup>(162)</sup>

**Los migrantes en la UE se enfrentan a diferentes tipos de discriminación en el mercado laboral.** Pueden ser objeto de prácticas de contratación discriminatorias legales, especialmente en el sector público o debido a los plazos mínimos de espera establecidos por ley

(152) Cálculos basados en los microdatos de la EU-LFS de Eurostat.

(153) Cálculos propios basados en el conjunto de datos de Eurostat EU-LFS [lfsa\_21obst01], franja de edad de 20 a 64 años (módulo ad hoc de Eurostat EU-LFS 2021 sobre la situación del mercado laboral de los migrantes y sus descendientes directos); véanse los gráficos A2.4 y A2.2 para obtener más detalles.

(154) Para un análisis reciente del alcance y las razones de la sobrecualificación de los migrantes en la UE, véase (Comisión Europea: Dirección General de Empleo, Asuntos Sociales e Inclusión, 2025a)

(155) (Red Europea de Migración, 2023), (Proyecto Welar, 2024).

(156) Según (OCDE/Comisión Europea, 2023), una de las principales razones de las menores tasas de empleo de los migrantes con un alto nivel de estudios es que los títulos extranjeros se devalúan en prácticamente todos los mercados laborales de los Estados miembros. En toda la UE, las tasas de empleo entre los migrantes formados en el país de acogida eran 12 puntos porcentuales más altas en 2020 que las de sus homólogos formados en el extranjero. A pesar de los mejores resultados en el mercado laboral de los migrantes con un título del país de acogida, en 2020 seguían estando por detrás de sus homólogos nacidos en el país en la mayoría de los Estados miembros.

(157) Cálculos propios basados en Eurostat [lfsa\_21obst01], grupo de edad de 20 a 64 años; véanse los gráficos A2.4 y A2.2 para obtener más detalles.

(158) La proporción de mujeres que se encuentran fuera del mercado laboral porque tienen que cuidar de familiares con discapacidad o de niños era considerablemente mayor que la de los hombres (20-64) en todos los Estados miembros de la UE para los que se disponía de datos en 2023, con la excepción de Suecia; véase Eurostat [lfsa\_igar]; cf. (ECE, 2025) pp. 13-14, 19-23. Véase también (Fialova y Basna, de próxima publicación).

(159) Estadísticas de fertilidad - Estadísticas explicadas - Eurostat, incluida la definición de «nacido en el extranjero».

(160) (OCDE, 2023b) señala de manera más general sobre los países de la OCDE que, dado que la migración femenina suele estar asociada a la formación o reunificación familiar, la probabilidad de tener hijos suele ser mayor inmediatamente después de la llegada. Las mujeres migrantes también tienden a tener hijos a edades más tempranas, lo que puede tener consecuencias negativas para su inserción en el mercado laboral de los países de acogida.

(161) Basado en cálculos a partir de los microdatos de la EU-LFS de Eurostat.

(162) Los distintos obstáculos en las posibles respuestas a la encuesta fueron, por orden de prevalencia: falta de conocimientos lingüísticos; no reconocimiento de las cualificaciones; falta de puestos de trabajo adecuados; discriminación por origen extranjero; falta de ciudadanía o permiso de residencia y otros obstáculos (sin especificar), lo que supone una proporción acumulada del 27,5 % de todas las respuestas dadas. Además, otras posibles respuestas disponibles eran: no se encontró ningún obstáculo (porcentaje mayor, con un 59,6 % de las respuestas); nunca se buscó trabajo o nunca se trabajó (segundo porcentaje mayor, con un 12,9 % de las respuestas); cálculos propios basados en Eurostat [lfsa\_21obst01], franja de edad de 20 a 64 años; véanse los gráficos A2.2 y A2.3 para obtener detalles visualizados.

períodos antes de acceder al mercado laboral impuestos por varios países de acogida a los solicitantes de asilo. <sup>(163)</sup> Además de esta discriminación manifiesta, los migrantes perciben subjetivamente una discriminación encubierta contra ellos (es decir, creen que las acciones de los demás hacia ellos se desvían de las expectativas establecidas y las normas sociales). Un total del 2,2 % de los migrantes encuestados en 2021 declararon haber sido discriminados. <sup>(164)</sup> Aunque pueda parecer una proporción muy baja, la bibliografía sugiere que la discriminación percibida tiende a estar infrarrepresentada y advierte contra su subestimación. Una de las razones de esta infrarrepresentación es que las personas que pertenecen a un grupo que es sistemáticamente discriminado pueden tener dificultades para reconocer la discriminación si la mayoría de sus conocidos o compañeros de trabajo pertenecen al mismo grupo. <sup>(165)</sup>

**La elevada carga administrativa que supone obtener la residencia legal y el derecho al trabajo es un factor clave para la participación de los migrantes en el mercado laboral.** Incluso para aquellos con un derecho al trabajo confirmado, los empleadores pueden exigir múltiples requisitos, procedimientos largos y mayor claridad en la documentación, lo que puede resultar desalentador, especialmente para los migrantes poco cualificados o de más edad <sup>(166)</sup>. En varios Estados miembros, la incertidumbre jurídica relacionada con el resultado de una solicitud de asilo, o con la fecha de inicio o la duración del derecho al trabajo, se asoció con un mayor riesgo de explotación y trabajo no declarado <sup>(167)</sup>. En 2021, el 2 % de los migrantes encuestados declaró enfrentarse a una elevada carga administrativa en su búsqueda de empleo. <sup>(168)</sup> Aunque los beneficiarios de protección temporal, a diferencia de los solicitantes de asilo, tienen derecho a trabajar inmediatamente, el 15 % de los ucranianos desplazados en la UE denunció un exceso de burocracia en 2022 y el 21 % declaró no saber a qué instancia dirigirse. <sup>(169)</sup>

**La integración de los migrantes en el mercado laboral de la UE también puede verse obstaculizada por una mala salud.** Los migrantes suelen enfrentarse a mayores retos en materia de salud, ya que solo el 73,4 % de ellos declara gozar de buena o muy buena salud, frente al 76,9 % de las personas nacidas en los Estados miembros que han presentado informes, y el 7,1 % declara gozar de mala o muy mala salud, frente al 5,6 % de las personas nacidas en los Estados miembros que han presentado informes. <sup>(170)</sup> La bibliografía asocia estos peores resultados en materia de salud (así como el bajo nivel de educación y la pobreza) de una parte de los migrantes con las condiciones de vida en los países de origen («efectos del país de origen»), mientras que las experiencias traumáticas que afectan tanto a la salud física como a la mental suelen ser endémicas en las experiencias del subgrupo de migrantes de la población desplazada. <sup>(171)</sup>

**Aprovechar las redes sociales para buscar información y empleo es fundamental para la integración en el mercado laboral, pero los migrantes suelen estar en desventaja con respecto a las personas nacidas en la UE.** El impacto de esta barrera puede ser más pronunciado para los migrantes con bajo nivel educativo, de más edad o mujeres, ya que suelen tener menos oportunidades de crear esas redes. <sup>(172)</sup>

**Algunos migrantes pueden sentirse desanimados a la hora de participar en el mercado laboral.** Aunque el desánimo general es una barrera para la integración de los migrantes en el mercado laboral <sup>(173)</sup>, no se identifica en las encuestas pertinentes como un obstáculo específico y puede ser el resultado combinado de otras barreras. Puede estar provocado por el desempleo de larga duración o por periodos repetidos de desempleo, o por la dificultad acumulada de superar las barreras mencionadas anteriormente para las personas no nacidas en la UE. <sup>(174)</sup> El desánimo (ya sea de los migrantes o de personas de otros grupos demográficos) también puede deberse a la baja calidad del empleo, incluida la precariedad laboral, los salarios bajos o estancados,

(163) La Convención de Ginebra sobre los Derechos de los Refugiados de 1951 no establece un período mínimo específico de espera antes de que los solicitantes de asilo puedan trabajar. Deja los detalles de la aplicación a cada país. Algunos países permiten a los solicitantes de asilo trabajar casi de inmediato, pero muchos no lo hacen. El período de espera suele ser de unos seis meses. Por ejemplo, en Alemania, los solicitantes de asilo no suelen poder trabajar durante los primeros nueve meses. En los Países Bajos pueden solicitar un permiso de trabajo después de seis meses, siempre que su solicitud siga pendiente. En Bélgica y Dinamarca, pueden trabajar sin restricciones después de seis meses.

(164) Cálculos propios basados en Eurostat [lfsa\_21obst01], grupo de edad de 20 a 64 años; véase el gráfico A2.2 para obtener más detalles.

(165) (Banerjee, 2008), (Kaiser y Major, 2006), (Heath y Cheung, 2007), (Zschirt y Ruedin, 2016) y (Comisión Europea, de próxima publicación a).

(166) (Ruhs y Anderson, 2009), (Morissens y Sainsbury, 2005) y (Schuster, 2005).

(167) Informado por (Red Europea de Migración, 2023) en Austria, Bélgica, Francia, Irlanda, Italia y Lituania, Finlandia y Grecia.

(168) Cálculos propios basados en Eurostat [lfsa\_21obst01], grupo de edad de 20 a 64 años; véase el gráfico A2.2 para obtener más detalles.

(169) Las personas desplazadas de Ucrania se benefician de la Directiva sobre protección temporal (Directiva 2001/55/CE del Consejo), que les permite trabajar con un mínimo de trámites y acceder a la educación y la formación profesional, la asistencia sanitaria y el alojamiento. Véase también (Eurofound y Agencia de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea, 2023), (Red Europea de Migración - OCDE, 2024) y (OCDE, 2023c).

(170) Eurostat [hlth\_silc\_23], edades comprendidas entre 20 y 64 años; la disparidad en el estado de salud se mantiene independientemente de si este se ajusta a la edad de la población nacida en el país y la población migrante; sobre los efectos de la mala salud en la actividad, véase (ECE, 2025).

(171) Las personas desplazadas, en particular las mujeres, se enfrentan a problemas de salud más graves debido al trauma. Por ejemplo, el 22 % de las mujeres desplazadas en Austria declararon tener una salud mala o muy mala. Entre los ucranianos desplazados, el 15 % identificó los problemas de salud como un obstáculo para el empleo. Véase (OCDE/Comisión Europea, 2023) y (Eurofound y Agencia de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea, 2023).

(172) (Lancee, 2012), (Aguilera y Massey, 2003), (Behtoui, 2008). La (Red Europea de Migración, 2022) identificó la falta de redes sociales en varios Estados miembros como un reto importante para el mercado laboral y la integración social.

(173) Véase (Vandermeerschen et al., 2023), (Red Europea de Migración, 2022) y (OCDE/Comisión Europea, 2023). (Kil et al., 2017) y (ECE, 2025) pp. 19-23 concluyen que las dependencias de trayectoria (incluidas las de Bélgica) son una barrera más persistente para el mercado laboral entre los migrantes que entre los nacidos en el país.

(174) (ECE, 2025).

el riesgo asociado a la «trampa de la pobreza» y/o el equilibrio relativo entre la generosidad, la duración y el perfil temporal de las prestaciones por desempleo y los ingresos laborales previstos (especialmente para los trabajadores con salarios bajos), así como la rigurosidad del sistema de aplicación. <sup>(175)</sup>

## Análisis conjunto de los factores que explican la baja participación

Basándose en el análisis anterior de los factores que limitan la participación en el mercado laboral, esta sección ofrece un análisis cuantitativo a más largo plazo de los efectos que algunos de estos factores tienen sobre la participación. La influencia de estos factores en la participación se evalúa conjuntamente mediante varios modelos de regresión logística durante el período 2013-2023. Enriquecerá el análisis anterior al proporcionar estimaciones sólidas de los cambios en la probabilidad de participación en el mercado laboral debidos a cada uno de los factores considerados, al tiempo que se controla la influencia de otros factores. También explora de manera sólida la forma en que los diferentes factores y las características individuales pueden interactuar entre sí. Por otra parte, el análisis se ve limitado por la falta de datos sobre una serie de factores que influyen en la participación en el mercado laboral (por ejemplo, el marco institucional o el total de años de experiencia laboral), ya que solo se utilizan los factores cubiertos por los datos de la EU-LFS (véase más adelante).

El análisis procede abordando las siguientes preguntas de investigación mediante distintos modelos de regresión:<sup>(176)</sup>

- **¿Cuáles son las diferencias observadas en la probabilidad de participación en el mercado laboral de las mujeres, las personas mayores y los migrantes?** Este modelo básico incluye características individuales clave para evaluar las diferencias de participación entre los siguientes grupos de población: grupos de edad (20-29, 30-54, 55-64), género y condición de migrante.
- **¿En qué medida pueden explicarse estas diferencias de participación por factores observables que influyen en la participación?** Además de las características demográficas, un modelo ampliado incluye información sobre el nivel educativo (bajo, medio, alto),<sup>(177)</sup> el hecho de vivir en un hogar con un niño menor de 6 años (paternidad), estar jubilado, tener una enfermedad o discapacidad que impida trabajar, ser estudiante y el grado de urbanidad (zonas rurales, pueblos y suburbios, ciudades).
- **¿Cómo difiere la influencia de estos factores entre grupos de población específicos?** Además de las variables descritas anteriormente, un modelo de interacción considera combinaciones de factores que se destacaron como importantes en la sección 2.4: la interacción entre la paternidad y el género, la condición de migrante y el género, y la condición de migrante y haber completado la educación terciaria. <sup>(178)</sup>

El análisis confirma que las mujeres, las personas mayores y los migrantes tienen muchas más probabilidades de estar fuera de la población activa que los hombres, las personas en edad productiva y los nacidos en el país, respectivamente (gráfico 2.11, modelo de referencia). Las mujeres tienen 12 puntos porcentuales menos de probabilidades de formar parte de la población activa que los hombres, las personas mayores tienen 28 puntos porcentuales menos de probabilidades de formar parte de la población activa que las personas en edad de trabajar, y los migrantes tienen 6 puntos porcentuales menos de probabilidades de formar parte de la población activa que las personas nacidas en el país.<sup>(179)</sup> Estas cifras son muy similares a las estadísticas que se muestran en el gráfico 2.1, lo que pone de relieve que estas diferencias de participación son independientes entre sí (por ejemplo, la baja participación de las personas mayores o los migrantes no se debe claramente a la sobrerrepresentación de las mujeres en estos grupos).

Los resultados también muestran que el nivel educativo, la paternidad, la mala salud y la jubilación afectan de manera importante a la participación en el mercado laboral (gráfico 2.11, modelo ampliado). Tener estudios superiores (secundarios) mejora las posibilidades de participar en el mercado laboral en 16 pp (10 pp) en comparación con un nivel educativo bajo. Los padres que viven con hijos pequeños (menores de 6 años) tienen una probabilidad 6 pp menor de estar en el mercado laboral, aunque los efectos son muy diferentes para las madres y los padres (véanse los resultados del modelo con interacciones más abajo). Por último, tanto la jubilación como tener una enfermedad o discapacidad que impida trabajar tienden a asociarse con tasas de participación cercanas a cero, lo que excluye de facto la participación en el mercado laboral.

Tener en cuenta estas influencias en la participación en el mercado laboral explica en gran medida las diferencias observadas en la participación de las personas mayores y los migrantes, pero no en el caso de las mujeres. Una vez que se controlan en los modelos estadísticos la jubilación más tardía, la mala salud y el menor nivel educativo de las personas de entre 55 y 64 años, la diferencia de participación entre los trabajadores de más edad y los de edad productiva se reduce a solo 6 puntos porcentuales. Por lo tanto, estos factores explican en gran medida la menor participación de las personas mayores. Tener en cuenta el menor nivel educativo y la mayor prevalencia de la paternidad entre los migrantes explica, como mucho, un tercio de la diferencia entre los nacidos en el país y los

(175) Véase (ECE, 2025), (Amossé y Erhel, 2023) y, en cuanto a la necesidad de un control preciso de los desempleados expuestos al riesgo moral, véase (Coquet, 2017); (Salvatori, 2022); y (Thill, Houssemand y Pignault, 2020).

(176) Todas las especificaciones del modelo que se describen a continuación tienen en cuenta los efectos fijos del país y el tiempo mediante la adición de variables ficticias de país y año.

(177) El nivel bajo es hasta la secundaria inferior (CINE 0-2), el medio es inferior al terciario (CINE 3-4) y el alto es terciario (CINE 5-8).

(178) Cabe señalar que en el análisis preparatorio se probó una lista más amplia de interacciones, pero solo se seleccionaron las más importantes para presentarlas en el informe.

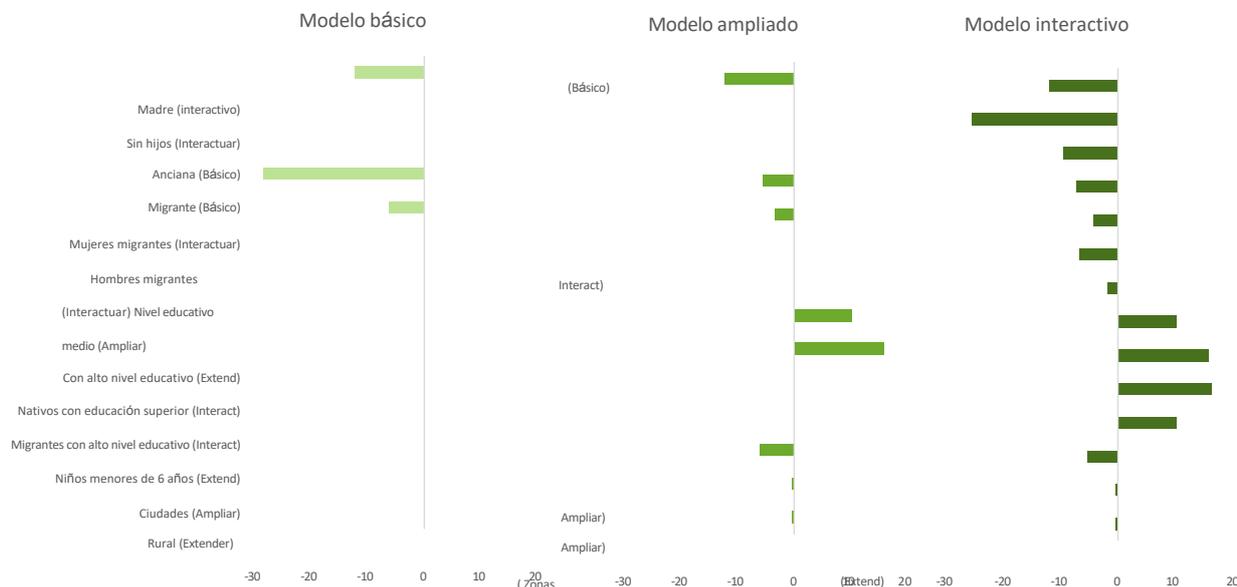
(179) Estas y otras diferencias en las probabilidades que se indican a continuación son diferencias en las probabilidades medias previstas por grupo de población.

tasas de participación de los migrantes, lo que indica que una parte considerable de la brecha de participación de los migrantes está relacionada con otros factores (véase la sección 2.4.). Por último, se estima una brecha de participación de 12 puntos porcentuales entre hombres y mujeres, al igual que en el caso del modelo básico, por lo que el modelo de interacción no explica prácticamente nada de la brecha de género original observada en el modelo básico.

Gráfico 2.11

### El nivel educativo, la paternidad, la mala salud y la jubilación explican gran parte de las diferencias de participación entre los migrantes y las personas de edad avanzada

Diferencias en las probabilidades previstas de participación en el mercado laboral, UE-27, 2013-2023



**Nota:** Los datos no incluyen Alemania y Malta, ya que estos países no recopilan datos sobre la situación migratoria de forma sistemática durante todo el período 2013-2023. En la figura se utilizan los siguientes grupos de comparación: mujeres (madres, sin hijos pequeños) frente a hombres (padres, sin hijos pequeños); personas mayores (55-64 años) frente a personas en edad productiva (30-54 años); migrantes (hombres, mujeres, con educación terciaria) frente a personas nacidas en el país (hombres, mujeres, con educación terciaria); personas con nivel educativo alto (CINE 5-8) y medio (CINE 3-4) en comparación con personas con nivel educativo bajo (CINE 0-2); padres con hijos menores de 6 años en comparación con personas que no viven en hogares con hijos menores de 6 años, y personas que viven en pueblos y entornos rurales en comparación con personas que viven en grandes ciudades.

**Fuente:** Cálculos de la DG EMPL basados en los microdatos de la EU-LFS de Eurostat.

Haga clic aquí para descargar el gráfico.

**La paternidad se asocia con una menor probabilidad de participación en el mercado laboral de las mujeres, pero no de los hombres** (gráfico 2.11, modelo de interacción). Se estima que la probabilidad de participación es 26 puntos porcentuales menor para las madres de niños pequeños en comparación con los padres. Esta diferencia solo asciende a unos 10 puntos porcentuales para las personas sin hijos pequeños. Las grandes diferencias de participación entre madres y padres se deben en gran medida a una caída en la participación de las madres (de 14 puntos porcentuales en comparación con las mujeres sin hijos pequeños), que va acompañada de ligeros aumentos en la participación de los padres (de unos 3 puntos porcentuales) en comparación con los hombres sin hijos.

**La menor probabilidad de que los migrantes participen en el mercado laboral se limita principalmente a las mujeres.** Se prevé que las mujeres migrantes tengan una probabilidad 7 puntos porcentuales menor de participar en el mercado laboral que las nacidas en el país, una diferencia que alcanza solo 2 puntos porcentuales entre los hombres migrantes y los nacidos en el país. Esto refleja en parte el hecho de que algunos migrantes proceden de países en los que la participación de las mujeres en el mundo del trabajo remunerado es menos habitual que en la UE e incluso puede desalentarse activamente.<sup>(180)</sup> También puede deberse a las diferencias en los patrones migratorios de mujeres y hombres, por ejemplo, en los casos en que los hombres emigran principalmente por razones económicas, mientras que las mujeres lo hacen para reunirse con sus maridos o familias en el extranjero.

**Un mayor nivel educativo aumenta considerablemente más la probabilidad de participar en el mercado laboral entre los nacidos en el país que entre los migrantes.** Alcanzar la educación terciaria aumenta la probabilidad de participación de los nacidos en el país en aproximadamente 17 puntos porcentuales (en comparación con un bajo nivel educativo), mientras que para los migrantes asciende a 10 puntos porcentuales, un efecto aproximadamente igual al de alcanzar la educación secundaria superior entre los nacidos en el país. Esto apunta a problemas con el reconocimiento de las titulaciones de educación superior obtenidas por los migrantes (especialmente cuando estas se han obtenido en los países de origen de los migrantes), una cuestión importante que se destaca en la investigación sobre la integración de los migrantes en el mercado laboral (sección 2.4.).

(180) Véase (Stichnoth y Yeter, 2016). Para ver un mapa de las diferencias de empleo por género en todo el mundo, véase <https://childpenaltyatlas.org/?metric=gap>. Lamentablemente, la encuesta EU-LFS de Eurostat no proporciona datos suficientemente sólidos sobre el país de origen de los migrantes para estimar la proporción de migrantes procedentes de diferentes partes del mundo.

### 3. REDUCCIÓN DEL SUBEMPLEO

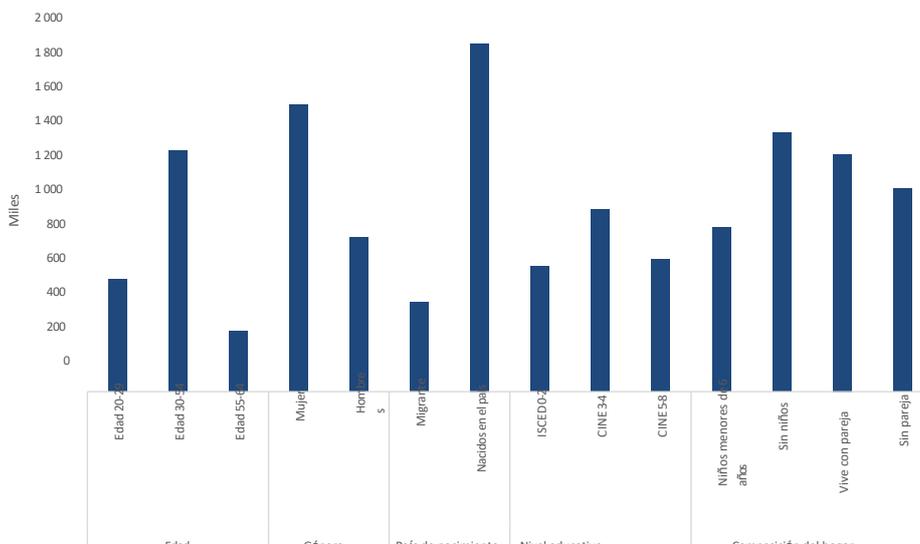
Además de atraer a más personas al mercado laboral, se podría lograr un aumento de las horas trabajadas abordando el subempleo dentro de la población activa existente. El empleo a tiempo parcial involuntario, que representaba el 18 % de todos los trabajadores a tiempo parcial en 2024, incluye generalmente a trabajadores que desean trabajar horas adicionales y están disponibles para trabajar de inmediato. En esta sección, el subempleo se refiere a una situación más amplia en la que un trabajador a tiempo parcial desea trabajar más horas que su carga de trabajo actual <sup>(181)</sup>, independientemente de si está disponible para trabajar de inmediato o no. Abordar el subempleo significa ayudar a estos trabajadores a trabajar las horas que desean, en lugar de las horas que realmente trabajan. En la UE, 6,5 millones de personas están subempleadas. Abordar el subempleo permite aprovechar el potencial sin explotar del mercado laboral, aliviando así la escasez de mano de obra. Además, apoyar a quienes desean trabajar más horas también puede conducir a una mejora de su situación financiera, gracias al aumento de sus ingresos y a la mejora de sus perspectivas profesionales.

Las estimaciones muestran que abordar el subempleo en la UE puede generar horas adicionales equivalentes a 2,3 millones de puestos de trabajo a tiempo completo, lo que corresponde a un aumento del 1,3 % en el total de horas trabajadas en 2023. El mayor número de equivalentes a tiempo completo (ETC) <sup>(182)</sup> se obtendría si se abordara el subempleo de las mujeres (1,5 millones, gráfico 2.12), seguido de los trabajadores sin hijos pequeños (1,4 millones) y los trabajadores de entre 30 y 54 años (1,3 millones). Cabe señalar que existe un solapamiento considerable entre estos grupos. No obstante, en ocasiones el subempleo oculta casos de empleo a tiempo completo, especialmente cuando los incentivos para contratar a tiempo parcial son mayores que para el empleo a tiempo completo. Un análisis reciente <sup>(183)</sup> también investigó la prevalencia del subempleo en el trabajo a tiempo parcial en diferentes subgrupos, y concluyó que era más común entre los migrantes, los trabajadores más jóvenes y los hombres que entre los trabajadores de más edad y las mujeres.

Gráfico 2.12

Las mujeres, los trabajadores con hijos pequeños y las personas de entre 30 y 54 años representan el mayor potencial en términos de ETC

Puestos de trabajo a tiempo completo adicionales resultantes de abordar el subempleo por característica demográfica, UE-27, 2023



Nota: Las cifras del eje vertical izquierdo muestran el total de ETC adicionales, y la altura de las barras azules determina para cada grupo el número total de ETC adicionales si se eliminara el subempleo.

Fuente: Cálculos de la DG EMPL basados en microdatos de la EU-LFS.

Haga clic aquí para descargar el gráfico.

Gran parte de las horas de trabajo adicionales generadas al abordar el subempleo se concentrarían en Francia, España, Italia, Alemania y los Países Bajos (gráfico 2.13). Si todos los trabajadores a tiempo parcial que desean trabajar más horas lo hicieran, se generarían un millón adicional de ETC en Francia y

(181) Identificado a partir de los microdatos de la EU-LFS de Eurostat. Cabe señalar que se trata de una definición más amplia que la utilizada por Eurostat para el subempleo. Eurostat define a un trabajador subempleado como una persona que trabaja a tiempo parcial, que desearía trabajar más horas y que está disponible para hacerlo en las dos semanas siguientes. Adoptar una definición más amplia nos permite adoptar una perspectiva del subempleo que tiene en cuenta los retos estructurales y a largo plazo que limitan los horarios de trabajo, como las responsabilidades de cuidado, la disponibilidad de soluciones de cuidado externas o determinadas características de los sistemas fiscales y de prestaciones sociales. Para más información sobre el trabajo a tiempo parcial involuntario, véase Encuesta de población activa de la UE - metodología - Estadísticas explicadas - Eurostat.

(182) El número de ETC adicionales se calcula como la diferencia entre las horas habituales trabajadas por los subempleados y una semana de 40 horas.

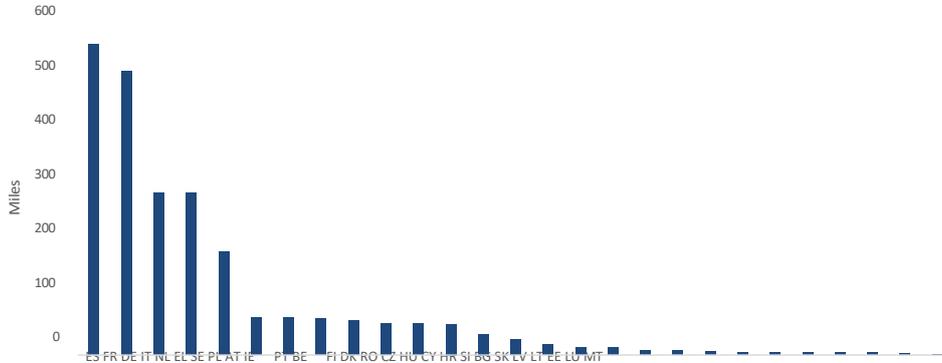
(183) (Comisión Europea, 2025b).

España (alrededor de medio millón cada uno), y otros 560 000 provendrían de Italia y Alemania (alrededor de 280 000 cada uno). Los Países Bajos también registrarían un elevado número de ETC adicionales (180 000). El elevado número de trabajadores a tiempo parcial subempleados en estos países refleja, en algunos de ellos, sus mercados laborales comparativamente grandes, la alta prevalencia del trabajo a tiempo parcial y/o la estructura específica de la economía (con sectores turísticos importantes en FR, ES e IT). En todos estos países, el trabajo a tiempo parcial es comúnmente utilizado por las mujeres para conciliar las responsabilidades laborales y familiares.

Gráfico 2.13

**Francia, España, Italia, Alemania y los Países Bajos tienen el mayor potencial de horas de trabajo adicionales**

Efectivos adicionales a tiempo completo resultantes de la lucha contra el subempleo por país, UE-27, 2023



*Nota:* Los ETC adicionales que pueden generarse en cada Estado miembro de la UE se calculan y muestran en el eje vertical izquierdo y en las barras azules correspondientes. *Fuente:* Cálculos de la DG EMPL basados en microdatos de la EU-LFS.

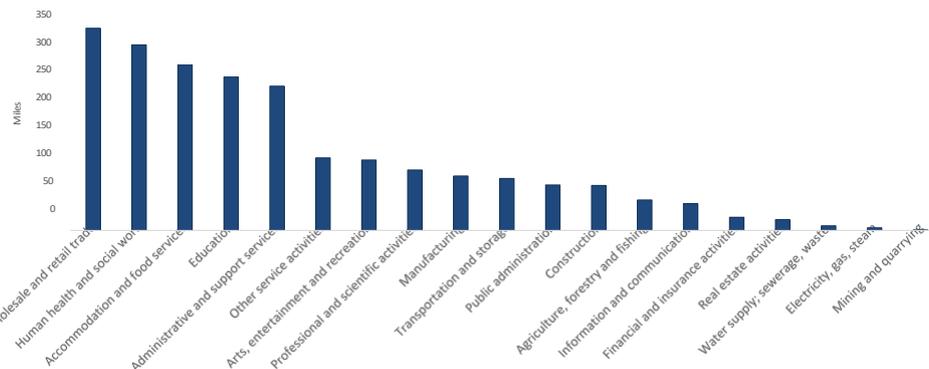
[Haga clic aquí para descargar el gráfico.](#)

**Más de la mitad de los ETC adicionales (más de 1,3 millones) provendrían de cinco sectores de actividad económica: comercio, salud, alojamiento y alimentación, educación y apoyo administrativo** (gráfico 2.14). Estos sectores también se ven afectados por la escasez de mano de obra, aunque en distintos grados. En cada uno de estos sectores, el número total de horas trabajadas aumentaría en un 1,3 % o más. Se producirían cambios especialmente importantes (entre 250 000 y 320 000 ETC adicionales) en los servicios de alojamiento y restauración y en el apoyo administrativo, donde el trabajo a tiempo parcial frecuente refleja la gran demanda de los empleadores de horarios flexibles que cubran horas punta específicas o horarios de funcionamiento prolongados. Se generarían casi 300 000 ETC adicionales en el sector de la salud y el trabajo social, un sector que se sabe que se ve muy afectado por la escasez de mano de obra. En otros sectores, el número absoluto de ETC adicionales es considerablemente menor, aunque puede suponer un aumento relativamente elevado del total de horas trabajadas (por ejemplo, los 110 000 ETC adicionales en las artes, el entretenimiento y el ocio suponen un aumento del 4 % de las horas trabajadas en el sector).

Gráfico 2.14

**El mayor potencial de horas de trabajo adicionales se encuentra en determinados sectores de servicios**

Efecto del aumento de la ocupación en el empleo a tiempo completo equivalente (ETC) por sector de actividad económica, UE-27, 2023



*Fuente:* Cálculos de la DG EMPL basados en los microdatos de la EU-LFS de Eurostat. [Haga clic aquí para descargar el gráfico.](#)

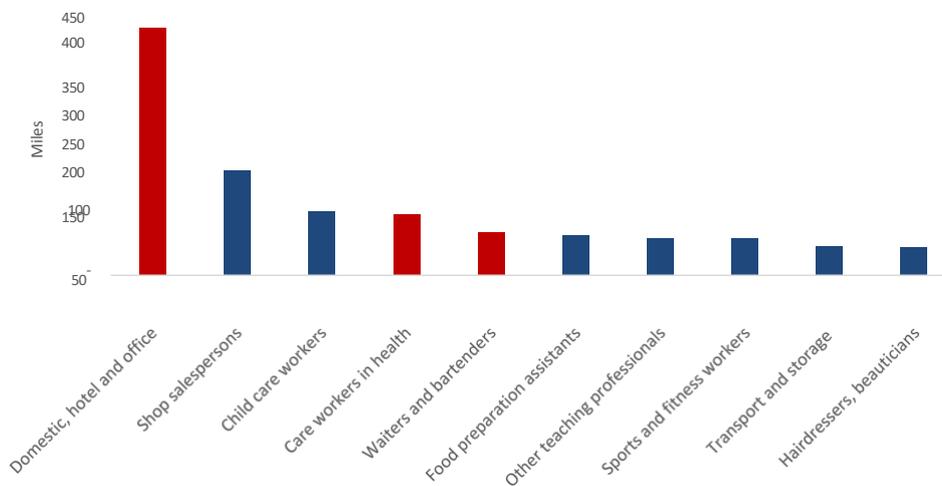
**Los ETC adicionales provendrían de las ocupaciones del sector servicios.** De los 2,3 millones de ETC adicionales, alrededor de 400 000 provendrían de profesiones de la categoría «Personal de limpieza y auxiliares domésticos, hoteleros y de oficina», seguidos de 160 000 de la categoría «Vendedores en tiendas». Las ocupaciones relacionadas con el cuidado de niños y la asistencia sanitaria podrían generar 100 000 ETC adicionales cada una, mientras que las cantidades más bajas provendrían de los sectores de la hostelería: casi 70 000 de «camareros y bármanes» y 60 000 de «trabajadores del sector alimentario» (gráfico 2.15).

Cada tercer ETC creado al ayudar a los trabajadores a alcanzar sus horas deseadas beneficiaría a grupos profesionales más amplios que incluyen ocupaciones con escasez de mano de obra identificadas en la Base de Datos de Talento de la UE. La escasez de mano de obra se concentra principalmente en los grupos profesionales «Limpiadores y ayudantes domésticos, de hoteles y de oficinas», «Trabajadores de cuidados personales en servicios sanitarios» y «Camareros y barmen». La elevada proporción de ETC adicionales en estas ocupaciones refleja la débil posición negociadora de los trabajadores frente a los empleadores, cuya demanda de horarios flexibles que cubran períodos de tiempo específicos (como las horas punta en el sector de la hostelería) no tiene por qué ajustarse a las preferencias de los trabajadores<sup>(184)</sup>.

Gráfico 2.15

El mayor potencial de horas de trabajo adicionales se encuentra en las ocupaciones de limpiadores y ayudantes domésticos, hoteleros y de oficina.

FTE adicionales resultantes de abordar el subempleo en las 10 ocupaciones que más contribuyen, UE-27, 2023: ocupaciones con escasez de mano de obra en rojo



Nota: ETC adicionales para las diez ocupaciones de tres dígitos de la ISCO-08 que más contribuyen en términos de ETC adicionales en 2023. En rojo, las ocupaciones que experimentan escasez de mano de obra.

Fuente: Cálculos de la DG EMPL basados en los microdatos de la EU-LFS de Eurostat.

Haga clic aquí para descargar el gráfico.

**El subempleo es consecuencia de una amplia variedad de factores.** <sup>(185)</sup> El subempleo puede ser el resultado de una baja demanda de mano de obra por parte de los empleadores o de un desajuste entre las necesidades de los empleadores y las capacidades de los trabajadores. En algunos tipos de ocupaciones, el empleo a tiempo parcial puede ser habitual por razones económicas y operativas. Por ejemplo, en el sector de la hostelería, la organización de los horarios, el menor crecimiento de la productividad y la fluctuación de la demanda pueden reducir los incentivos de los empleadores para ofrecer horas adicionales y contratar a tiempo completo. También puede ser el resultado de la débil posición negociadora de los trabajadores debido a la falta de cualificaciones y formación, lo que limita sus oportunidades de empleo. En algunos casos, la débil capacidad de negociación es también consecuencia de la limitada cobertura sindical de algunas ocupaciones específicas. Para determinados trabajadores, en particular los hombres, el trabajo a tiempo parcial rara vez es la modalidad de trabajo preferida. Las mujeres y, en cierta medida, los trabajadores de más edad se enfrentan con frecuencia a limitaciones a largo plazo que restringen su tiempo de trabajo (como las responsabilidades de cuidado o los problemas de salud), aunque siguen estando dispuestos a trabajar más horas.

## 4. CONCLUSIONES

**En un mercado laboral que se enfrenta a la escasez de mano de obra, cada vez es más importante aumentar la participación de la población activa.** La mayoría de los empleadores de la UE tienen dificultades para cubrir al menos algunos de los puestos que ofrecen, lo que obstaculiza el potencial de innovación y la competitividad de la economía de la UE. Es poco probable que esta escasez desaparezca en un futuro marcado por el declive demográfico, acompañado de la creación de empleo y nuevas necesidades de cualificaciones relacionadas con la transición ecológica y digital. Además de abordar el desempleo, es esencial aumentar la participación en el mercado laboral, lo que reviste una importancia fundamental para integrar mejor a los grupos de población infrarrepresentados, aprovechar su talento y contribuir a la inclusión social.

**Actualmente, uno de cada cinco europeos en edad de trabajar (51 millones en total) no participa en el mercado laboral, además de los 12 millones de desempleados.** Gracias al aumento de las tasas de participación, en particular de los trabajadores de más edad y las mujeres, la proporción de personas fuera de la población activa ha disminuido significativamente en la última década. En 2013, una de cada cuatro personas no participaba en el mercado laboral, frente a una de cada cinco en 2023. En

(184) (Comisión Europea, 2025b).

(185) Véase (Comisión Europea, 2025b) para una revisión bibliográfica detallada de los factores que afectan al subempleo.

Al mismo tiempo, la tasa de participación varía considerablemente entre los Estados miembros, con las tasas más bajas registradas en Italia y Rumanía y las más altas en los Países Bajos y Suecia.

**Las mujeres, las personas mayores, los migrantes y las personas con discapacidad están especialmente infrarrepresentados en el mercado laboral.** La proporción de personas inactivas asciende a casi la mitad entre las personas con discapacidad, a un tercio entre las personas mayores y a una cuarta parte entre las mujeres y los migrantes. En conjunto, las mujeres, las personas mayores y los migrantes representan más del 80 % de las personas que se encuentran fuera del mercado laboral en la UE (unos 41 millones).

**Para atraer a más personas al mercado laboral, es importante comprender las razones que explican su alejamiento, entre las que se incluyen las deficiencias en materia de educación, competencias y experiencia laboral.** Casi tres de cada cuatro personas ajenas al mercado laboral carecen de experiencia laboral o no tienen experiencia reciente, lo que sugiere que pueden tener dificultades para incorporarse al mercado laboral. A esto se suma un menor nivel educativo: más de un tercio de las personas que están fuera de la población activa han alcanzado como máximo la educación secundaria inferior, en comparación con menos de una quinta parte de la población total en edad de trabajar. Las diferencias en cuanto a experiencia laboral y nivel educativo son especialmente pronunciadas entre las mujeres migrantes y las nacidas en el país. Más de la mitad de las mujeres migrantes nunca han participado en el mercado laboral.

**En general, ayudar a las personas que están fuera del mercado laboral a encontrar empleo puede resultar, en algunos casos, más difícil que hacerlo con los desempleados,** la mayoría de los cuales solo experimentan períodos cortos de desempleo que no dan lugar a grandes lagunas en su experiencia laboral ni a la obsolescencia de sus competencias.

**Otros factores que contribuyen a la infrarrepresentación en el mercado laboral son la mala salud, la discriminación, los problemas de accesibilidad, los desincentivos derivados de los sistemas fiscales y de prestaciones sociales, y las responsabilidades de cuidado no remuneradas.** Casi una cuarta parte de las personas fuera del mercado laboral señalaron la discapacidad como la principal razón de su no participación, y otra quinta parte atribuyó la no participación a las responsabilidades familiares y de cuidado. El acceso al empleo puede suponer la pérdida de determinadas prestaciones económicas (las denominadas «trampas de las prestaciones») o puede verse desalentado por los elevados impuestos sobre los ingresos (por ejemplo, entre las personas con ingresos secundarios, normalmente mujeres, cuyos hogares tributan conjuntamente).

Ciertas barreras de participación afectan principalmente a las mujeres, las personas mayores, los migrantes, las personas con discapacidad y los jóvenes:

- **Gran parte de la brecha de género en la participación en el mercado laboral se debe a la proporción desproporcionada de trabajo no remunerado, y en particular al cuidado no remunerado de los hijos, que realizan las mujeres.** Muchas mujeres cuidan a otros miembros de la familia y realizan tareas domésticas a diario. Esto tiene consecuencias especialmente negativas para la participación de las madres en el mercado laboral, que se prolongan mucho más allá del período inmediatamente posterior al parto. La gravedad de estas consecuencias depende de una serie de factores, entre ellos la disponibilidad de servicios de cuidado infantil asequibles, el diseño de los permisos relacionados con la familia y la prevalencia de normas tradicionales que identifican a las mujeres como las principales cuidadoras.
- **La jubilación anticipada explica en gran medida la menor participación de las personas mayores en el mercado laboral, aunque con el tiempo se ha vuelto menos habitual.** La decisión de abandonar el mercado laboral de forma anticipada depende de una serie de factores, entre los que se incluyen la mala salud; el diseño de los sistemas de pensiones y la forma en que estos afectan a los incentivos laborales; la disponibilidad de servicios de cuidados de larga duración cuando otros miembros del hogar necesitan atención; la disposición de los empleadores a contratar o retener a trabajadores de más edad en lugar de a trabajadores más jóvenes; y la falta de adaptación de las condiciones de trabajo a las necesidades específicas de las personas mayores.
- **Entrar en el mercado laboral es más difícil para los migrantes debido a las deficiencias en sus conocimientos lingüísticos y a los problemas con el reconocimiento de sus cualificaciones.** Son relativamente pocos los migrantes (aproximadamente uno de cada cuatro) que dominan el idioma del país de acogida antes de su llegada. En las encuestas, señalan la falta de conocimientos lingüísticos como el obstáculo más común para su participación. Incluso cuando tienen un alto nivel de formación, el reconocimiento de sus cualificaciones en el país de acogida está lejos de ser seguro y a menudo implica largos procedimientos y estrictos requisitos formales. La falta de reconocimiento conduce a la devaluación de las credenciales educativas y profesionales de los migrantes, lo que limita gravemente las opciones de empleo a su alcance. Esto contribuye a las tasas de sobrecualificación entre los migrantes, pero también explica por qué su participación en el mercado laboral es inferior a la media.
- **La falta de adaptación de los entornos laborales, las condiciones de trabajo y los procesos de contratación a las necesidades de las personas con discapacidad supone un gran obstáculo para su participación.** Si bien los posibles problemas de salud pueden limitar el tipo de trabajo que se puede realizar, a menudo son las barreras económicas, ambientales y sociales más amplias las que impiden que las personas con discapacidad trabajen. Por ejemplo, muchos lugares de trabajo no se adaptan a las necesidades específicas de las personas con discapacidad, y lo mismo ocurre con los procesos de contratación existentes.

En general, los empleadores tienden a centrarse en los costes que supone contratar a personas con discapacidad (por ejemplo, en la adaptación de los lugares de trabajo o la pérdida de productividad) en lugar de centrarse en su potencial.

- **La mayoría de los jóvenes que no participan en el mercado laboral siguen siendo estudiantes.** De hecho, la tasa de participación de los jóvenes que han terminado sus estudios es superior a la media de la población activa de la UE. Más que incorporarse al mercado laboral en sí, el principal reto para los jóvenes es encontrar empleo, ya que la tasa de desempleo juvenil, del 14,9 %, supera a la de las personas de mediana edad y mayores.

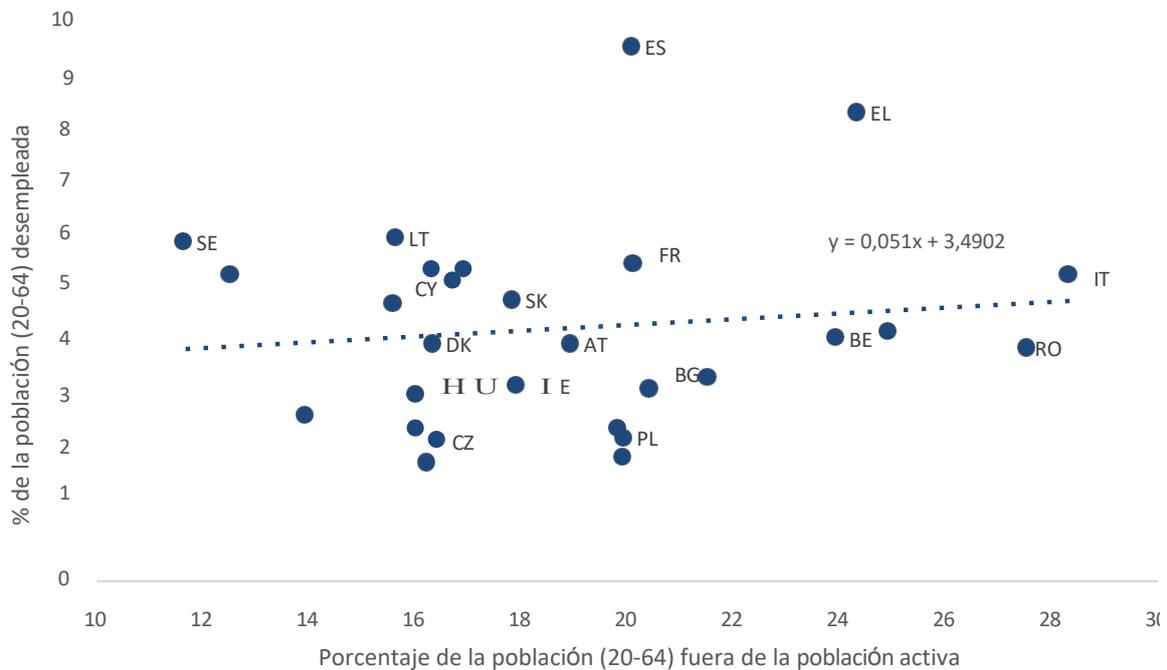
**Más allá de centrarse en aumentar la participación en el mercado laboral, abordar el subempleo podría generar una oferta adicional de mano de obra (hasta 2,3 millones de puestos de trabajo a tiempo completo).** En la UE hay alrededor de 6,5 millones de trabajadores a tiempo parcial que desean trabajar más horas. Aproximadamente un tercio de las horas de trabajo adicionales que se ganarían al apoyar a estos trabajadores para que trabajen las horas que desean beneficiaría a los grupos profesionales que sufren escasez de mano de obra. Para aprovechar este potencial es necesario abordar una serie de factores que influyen en el subempleo, entre ellos la elevada demanda de trabajo a tiempo parcial en determinados sectores, que no siempre se ajusta a las preferencias de los trabajadores; la débil posición negociadora de los trabajadores menos cualificados en el mercado laboral; las limitaciones de tiempo de trabajo a largo plazo, derivadas en particular de las responsabilidades familiares y las limitaciones de salud, y las diferencias en la aceptabilidad del trabajo a tiempo parcial según el país y el grupo de población.

## Anexo 2: Capítulo 2

### A2.1. RELACIÓN ENTRE EL DESEMPLEO Y LA NO PARTICIPACIÓN

Gráfico A2.1

Relación entre el desempleo y la no participación en los Estados miembros de la UE, 2023



Haga clic aquí para descargar el gráfico.

### A2.2. PRINCIPALES OBSTÁCULOS PARA LA PARTICIPACIÓN EN EL MERCADO LABORAL Y EL EMPLEO

Cuadro A2.1

Principales obstáculos para la participación en el mercado laboral y el empleo de los cuatro grupos de interés

Categorías de obstáculos	Mujeres	Trabajadores mayores	Personas con discapacidad	Migrantes
El bajo nivel educativo y de cualificación y el escaso acceso a la educación y la formación, así como los efectos de bloqueo (temporal) de la educación y la formación	x	x	x	x
Problemas de salud (y mitigación insuficiente de los mismos mediante entornos de trabajo adaptados, transporte e infraestructura de trabajo accesibles, tiempo de trabajo, espacio y adaptación de los equipos)	x	x	x	x
Discriminación en el mercado laboral y en el lugar de trabajo (incluidas las actitudes de género sobre la distribución del trabajo o los prejuicios sociales y los estereotipos culturales sobre la calidad del trabajo y el coste global de los trabajadores)	x	x	x	x
Responsabilidades de cuidado (de hijos o padres) y otras responsabilidades familiares y las tareas domésticas	x	x		x
Desincentivos institucionales y financieros (impuestos, trampas de prestaciones, pensiones, remuneración de las mujeres, baja calidad del empleo)	x	x	x	x
Barreras legales, institucionales y financieras, incluido el desconocimiento por parte de los empleadores				x
conocimiento de las políticas especiales				
Falta de confianza en sí mismo, desánimo			x	x
Estructuras económicas (composición sectorial, segregación de género en los sectores, etc.)	x	(x)		x
Competencias lingüísticas				x
No reconocimiento de cualificaciones				x
Acceso a redes sociales e información			x	x

Haga clic aquí para descargar la tabla.

## A2.3. EL CONCEPTO DE «MIGRANTE» EN EL PRESENTE ANÁLISIS

A efectos del presente análisis, se consideran migrantes aquellas personas que residen en la UE y que han nacido fuera de ella, salvo que se indique expresamente lo contrario.<sup>(186)</sup> En la política general y la práctica estadística, los migrantes en un país determinado pueden considerarse: 1) los nacidos fuera de ese país («nacidos en el extranjero») o 2) los que tienen la ciudadanía de otro país (ciudadanos extranjeros o nacionales de terceros países). En el contexto de la UE, es necesario desglosar aún más según el país de origen de la persona<sup>(187)</sup> como nacido en/ciudadano de otro Estado miembro de la UE o nacido en/ciudadano de un país no perteneciente a la UE. A lo largo de este informe, los migrantes se definen en función de su país de nacimiento (país no perteneciente a la UE), independientemente de su condición de ciudadanía, salvo que se indique lo contrario<sup>(188)</sup>.

Aunque existe un solapamiento considerable entre las poblaciones residentes en la UE recogidas por el concepto de país de nacimiento no perteneciente a la UE y el concepto de ciudadanía no perteneciente a la UE, la elección de uno u otro presenta ventajas e inconvenientes, que dependen del enfoque del análisis. El enfoque del análisis de este informe se presta más al uso del concepto de nacimiento, ya que recoge poblaciones más amplias y un mayor número de observaciones en las fuentes de microdatos utilizadas (EU-LFS). El concepto utilizado excluye a las personas nacidas en la UE de padres migrantes (a menudo denominadas «migrantes de segunda generación»). Esto se debe principalmente a que las barreras son diferentes de las de la primera generación y a que el grado de infrarrepresentación en el mercado laboral de las personas nacidas en la UE de padres migrantes es bastante limitado.

A título indicativo, en 2023 había 42 millones de residentes en la UE nacidos fuera de la UE (no nacidos en la UE); sin embargo, la información sobre el país de origen sigue siendo escasa. De los 42 millones de migrantes, 32 millones tenían entre 20 y 64 años. La tasa de actividad en este subgrupo de edad era del 74,9 % (84,9 % para los hombres migrantes y 65,6 % para las mujeres migrantes), lo que se traduce aproximadamente en 24 millones de personas en el mercado laboral y 8 millones de personas fuera del mercado laboral<sup>(189)</sup>.

Por último, el concepto de migrantes en este capítulo también incluye a las poblaciones desplazadas que buscan u han obtenido diferentes formas de protección internacional. El principal acto jurídico que define el derecho a la protección internacional (asilo) es la Convención sobre el Estatuto de los Refugiados de 1951. La Convención sobre el Estatuto de los Refugiados o Convención de Ginebra, como es su título completo, fue adoptada en el contexto de las Naciones Unidas y coexiste con los regímenes nacionales de protección internacional<sup>(190)</sup>. Todos los Estados miembros de la UE son partes en esta Convención y en su Protocolo de 1967, que definen los derechos de los refugiados y las obligaciones de los Estados de protegerlos. La bibliografía y su revisión en el presente documento se refieren a las personas de esta categoría como «solicitantes de protección internacional» (es decir, AIP o «solicitantes de asilo»), mientras que aquellas cuyas solicitudes han dado lugar al reconocimiento de su derecho a la protección internacional se denominan beneficiarios de protección internacional (es decir, BIP o «refugiados»). El procedimiento para solicitar y obtener asilo y los derechos y obligaciones consiguientes a menudo limitan la capacidad de las personas afectadas para integrarse en el mercado laboral.

Las personas desplazadas de Ucrania en la UE se benefician de la Directiva sobre protección temporal (TPD; Directiva 2001/55/CE del Consejo),<sup>(191)</sup> un procedimiento de carácter excepcional destinado a proporcionar, en caso de afluencia masiva o inminente de personas desplazadas procedentes de terceros países que no pueden regresar a su país de origen, una protección inmediata, aunque temporal, distinta de la prevista en la Convención de las Naciones Unidas sobre el Estatuto de los Refugiados. Se activó por primera vez el 4 de marzo de 2022, en respuesta a la agresión de Rusia contra Ucrania, y exige a los Estados miembros que acojan a las personas desplazadas «equilibrando sus esfuerzos» de acuerdo con el principio de solidaridad.

(186) Esto difiere del concepto utilizado en algunas publicaciones, que emplean el concepto de ciudadanía. Gran parte de la bibliografía internacional y, en ocasiones, las publicaciones de la UE, incluidas las de las instituciones de la UE (ESTAT, Eurofound, etc.), también utilizan ocasionalmente el concepto 1 («nacidos en el extranjero») o el concepto 2 («ciudadanos extranjeros») sin tener en cuenta la distinción entre dentro y fuera de la UE.

(187) El acervo comunitario introduce un criterio adicional para la clasificación de los trabajadores que se desplazan y establecen fuera de sus fronteras. El artículo 45 del Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea, que permite la movilidad de los ciudadanos de todos los Estados miembros de la UE en el contexto de la libre circulación de trabajadores, ha creado una nueva especificidad en la clasificación y, por consiguiente, en la recopilación de datos estadísticos. En este contexto, podemos distinguir entre las siguientes categorías:

- 1.a) los que nacieron en un Estado miembro de la UE distinto de aquel en el que residen («nacidos en la UE» o «nacidos fuera de la UE»), y
- 1.b) los nacidos en un tercer país, es decir, en ningún Estado miembro de la UE («nacidos fuera de la UE» o «nacidos fuera de la UE»);
- 2.a) los que tienen la ciudadanía de cualquier otro Estado miembro de la UE distinto de aquel en el que residen («trabajadores móviles de la UE» o «móviles de la UE»), y
- 2.b) aquellos que no tienen la ciudadanía del Estado miembro de la UE en el que residen ni de ningún otro Estado miembro de la UE, pero son ciudadanos de un tercer país (ciudadanos/nacionales de terceros países).

(188) El análisis basado en la revisión de la bibliografía y en fuentes de datos secundarias que se presenta en la sección 2.4 pretende ser lo más inclusivo posible en lo que respecta a las poblaciones desplazadas. La cobertura del análisis basado en la EU-LFS es más restrictiva, ya que solo abarca los hogares privados y, por lo tanto, excluye a algunos grupos de migrantes, como los que viven en centros de acogida u otros tipos de alojamiento no privados.

(189) En 2023 había 27 millones de ciudadanos no pertenecientes a la UE en toda la Unión, de los cuales 19 millones tenían entre 20 y 64 años. La tasa de actividad de este subgrupo era del 71,8 %, lo que se traduce en algo más de 14 millones de personas dentro del mercado laboral y casi 5,5 millones fuera de él. Véanse los conjuntos de datos de Eurostat [lfsa\_argacob] y [lfsa\_argaedn] sobre el número de población, en consonancia con [migr\_pop3ctb] y [migr\_pop1ctz].

(190) <https://www.ohchr.org/en/instruments-mechanisms/instruments/convention-relating-status-refugees>

(191) Directiva 2001/55/CE del Consejo, de 20 de julio de 2001, relativa a las normas mínimas para la concesión de protección temporal en caso de afluencia masiva de personas desplazadas y a medidas de fomento de un esfuerzo equitativo entre los Estados miembros para acoger a estas personas y soportar las consecuencias de ello. Diario Oficial L 212, 07/08/2001.

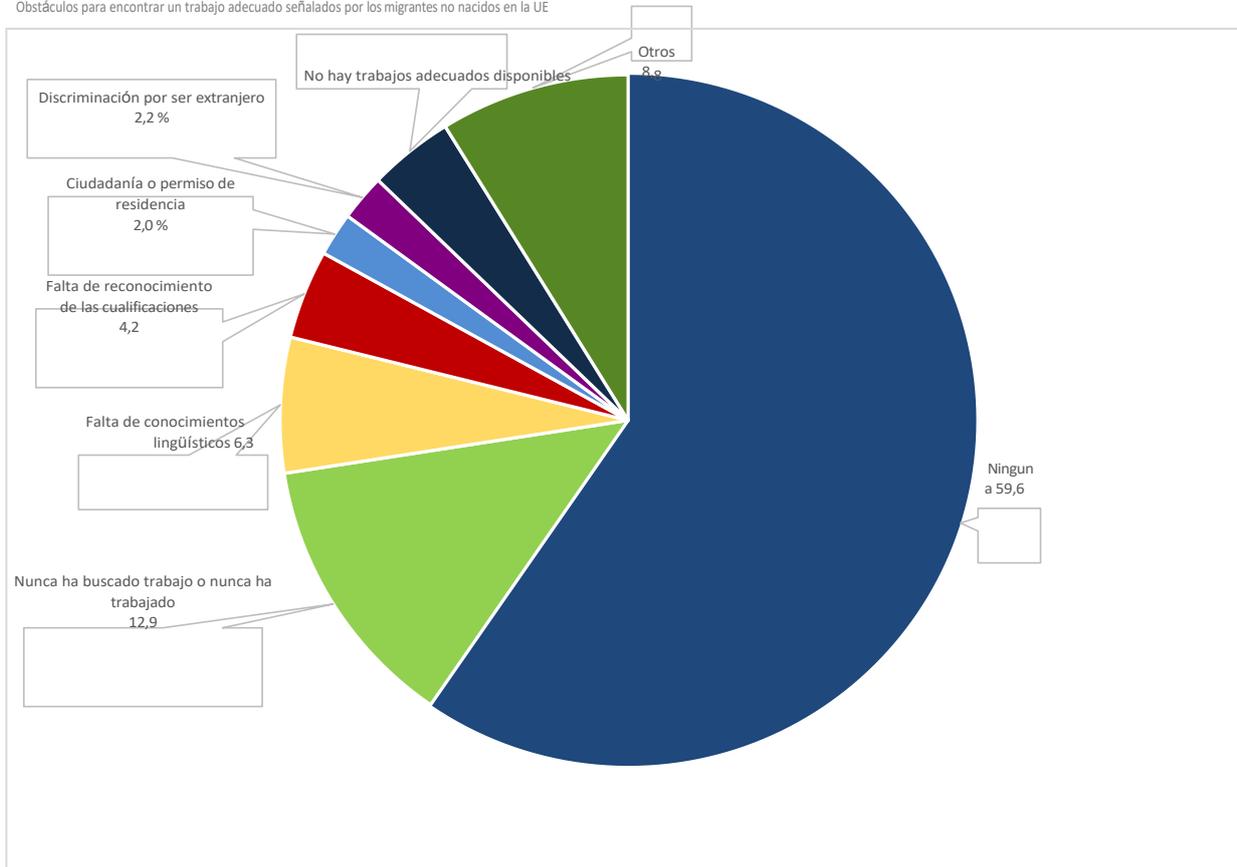
A diferencia del marco jurídico del asilo, la DPE permite el derecho al trabajo con sujeción a las normas aplicables a las profesiones y a las políticas nacionales del mercado laboral, incluido el acceso a los servicios públicos de empleo, y a las condiciones generales de empleo en los Estados miembros. Además, la DPE permite a los beneficiarios acceder a permisos de residencia sin la complicada burocracia asociada a la solicitud de asilo. Se les permite trabajar con un mínimo de trámites y acceder a la educación y la formación profesional, la asistencia sanitaria y el alojamiento.

## A2.4. OBSTÁCULOS PARA ENCONTRAR UN EMPLEO ADECUADO POR PARTE DE LOS MIGRANTES NO NACIDOS EN LA UE

Gráfico A2.2

La proporción de migrantes que nunca han buscado trabajo supera a la de aquellos que mencionaron algún obstáculo específico para encontrar empleo

Obstáculos para encontrar un trabajo adecuado señalados por los migrantes no nacidos en la UE



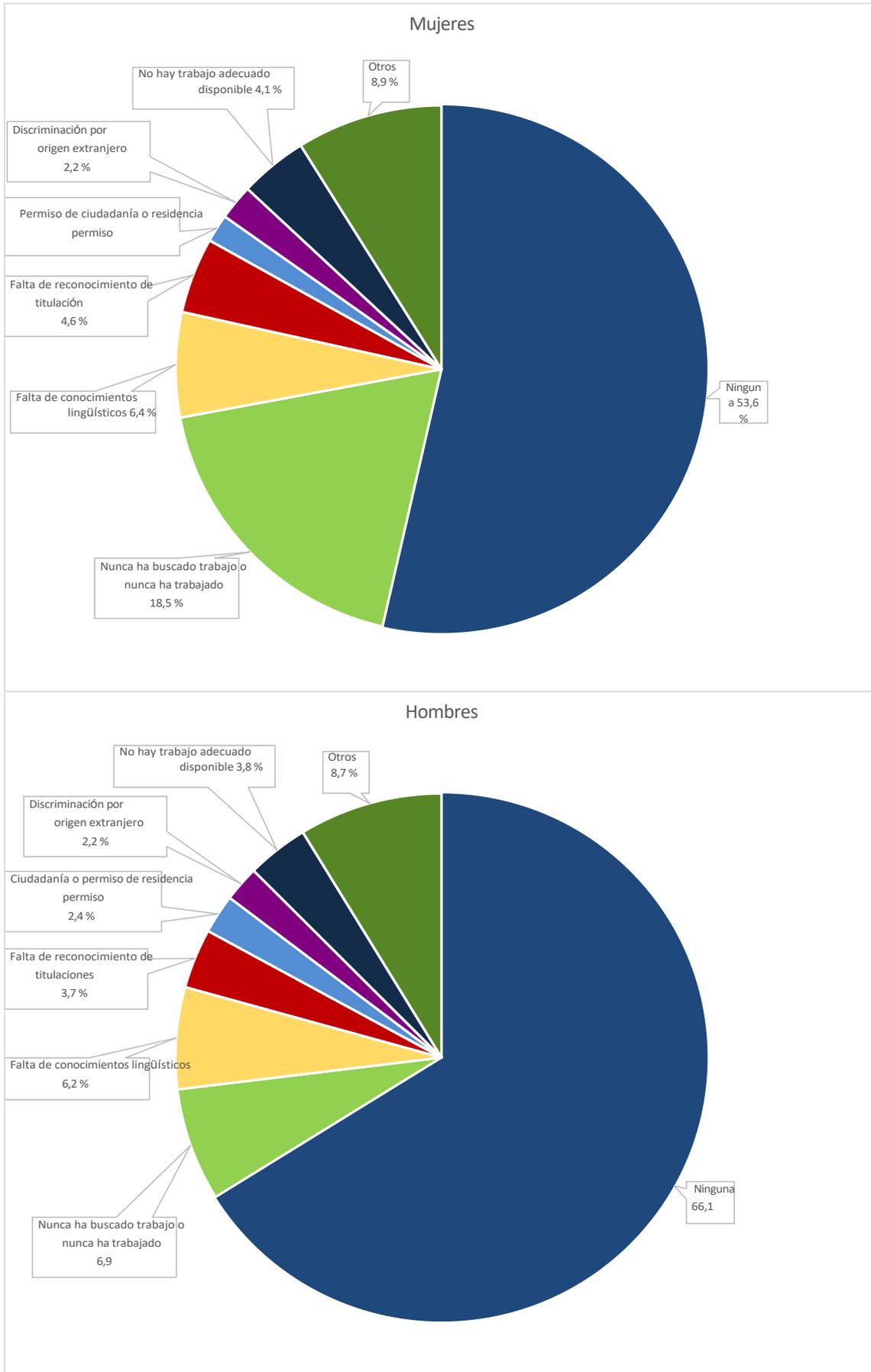
**Nota:** Valores en porcentajes del total de respuestas válidas, incluidas aquellas que indicaron que no se había encontrado ningún obstáculo.

**Fuente:** Cálculos de la DG EMPL basados en el módulo ad hoc de la EU-LFS de Eurostat de 2021 sobre la situación del mercado laboral de los migrantes y sus descendientes directos. [Haga clic aquí para descargar el gráfico.](#)

Gráfico A2.3

**Las mujeres migrantes eran casi tres veces más propensas a declarar que nunca habían buscado trabajo que sus homólogos masculinos.**

Desglose por sexo de las respuestas de los migrantes no nacidos en la UE sobre los obstáculos para encontrar empleo



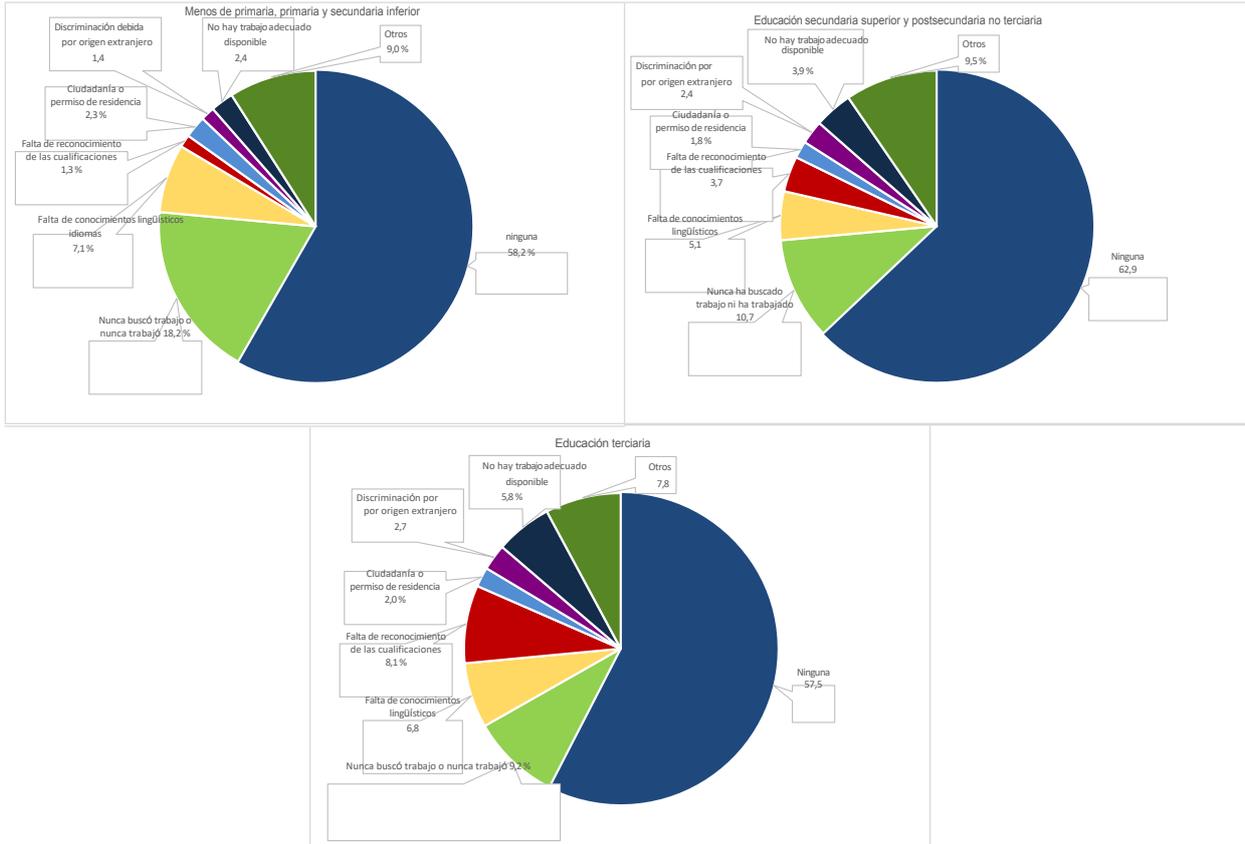
**Nota:** Valores en porcentajes del total de respuestas válidas, incluidas aquellas que indicaron que no se había encontrado ningún obstáculo.

**Fuente:** Cálculos de la DG EMPL basados en el módulo ad hoc de la EU-LFS de Eurostat de 2021 sobre la situación del mercado laboral de los migrantes y sus descendientes directos. [Haga clic aquí para descargar el gráfico.](#)

Gráfico A2.4

Los migrantes con un alto nivel educativo son tres veces más propensos que sus homólogos con un bajo nivel educativo a señalar la falta de reconocimiento de sus cualificaciones como un obstáculo para encontrar empleo.

Desglose por nivel de estudios de las respuestas de los migrantes no nacidos en la UE sobre los obstáculos para encontrar empleo



**Nota:** Valores en porcentajes del total de respuestas válidas, incluidas aquellas que indicaron que no se había encontrado ningún obstáculo. Nivel de estudios medido según la escala CINE 0-9, en la que los niveles 0-2 representan menos que la enseñanza primaria, la enseñanza primaria y la enseñanza secundaria inferior, los niveles 3-4 representan la enseñanza secundaria superior y la enseñanza postsecundaria no terciaria, y los niveles 5-8 representan la enseñanza terciaria.

**Fuente:** Cálculos de la DG EMPL basados en el módulo ad hoc de la EU-LFS de Eurostat de 2021 sobre la situación del mercado laboral de los migrantes y sus descendientes directos. [Haga clic aquí para descargar el gráfico.](#)



# Políticas para aumentar la participación en la población activa

## 1. INTRODUCCIÓN <sup>(192)</sup>

Las políticas destinadas a aumentar la participación en la población activa se centran en superar las barreras específicas que encuentran las personas a la hora de incorporarse al mercado laboral. Abordar los retos señalados en el capítulo 2 mediante políticas específicas es especialmente relevante para aumentar la oferta de mano de obra, habida cuenta de la actual escasez de trabajadores y del cambio demográfico. Dado que las personas que se encuentran fuera del mercado laboral tienen ingresos más bajos y las que están más alejadas de él pueden sufrir un acceso limitado a la protección social, estas iniciativas contribuyen a reducir el riesgo de pobreza y exclusión social. Conseguir un empleo puede aumentar significativamente las posibilidades de salir de la pobreza<sup>(193)</sup>. Al mismo tiempo, una amplia participación en el mercado laboral refuerza la sostenibilidad de los sistemas de protección social y la cohesión social.

Para promover la participación en el mercado laboral de los grupos infrarrepresentados, la UE y los Estados miembros se han comprometido a adoptar una amplia gama de medidas de activación. Varias de las 75 medidas anunciadas en el Plan de Acción del Pilar Europeo de Derechos Sociales de 2021, y adoptadas desde entonces, promueven el acceso inclusivo a los mercados laborales. Entre ellas, la Recomendación del Consejo de 2023 sobre una renta mínima adecuada apoya el empleo de las personas más alejadas del mercado laboral. Además, la incorporación de las personas actualmente infrarrepresentadas a la población activa es uno de los cinco ámbitos políticos clave establecidos en el Plan de Acción de la UE sobre la escasez de mano de obra y competencias, puesto en marcha en marzo de 2024.

Estas medidas se complementan con iniciativas de mejora de las competencias y reciclaje profesional, diálogo social e inclusión social. La Estrategia de la UE para una Unión de Competencias, adoptada en marzo de 2025, tiene por objeto reforzar el aprendizaje de adultos y el aprendizaje permanente, la educación y la formación profesionales y el reconocimiento de las cualificaciones y competencias. Propone, entre otras cosas, un uso más amplio de las microcredenciales, un Pacto por las Competencias reforzado, una revisión de las Academias de Competencias, una garantía piloto de competencias y una Iniciativa de Portabilidad de las Competencias. Las políticas más amplias, incluida la Recomendación del Consejo sobre el acceso a cuidados de larga duración asequibles y de alta calidad<sup>(194)</sup> y la Recomendación del Consejo sobre la educación y el cuidado de la primera infancia<sup>(195)</sup>, se centran en los factores que contribuyen a la no participación en la población activa, como las responsabilidades de cuidado, y ofrecen orientación sobre el acceso a cuidados de larga duración asequibles y de alta calidad y a la educación y el cuidado de la primera infancia. Además, la Directiva sobre igualdad en el empleo ofrece protección contra la discriminación en el empleo por motivos de religión o creencias, discapacidad, edad u orientación sexual, con el objetivo de garantizar un trato justo para todos. La igualdad racial

---

(192) Este capítulo ha sido escrito por Eva Schönwald, Kilian de Kruyf Molina, Miriam Carracedo-Marsinach, Rafael Martins Resende y Gaele Debree, con la colaboración de Anja Puc y los equipos EUROMOD y RHOMOLO del Centro Común de Investigación (CCI), en particular Kateryna Bornukova, Hugo Cruces, Klaus Grunberger, Javier López Segovia, Hannes Serruys, Pablo Casas, Tryfonas Christou, Abían García-Rodríguez, Nicholas Lazarou y Simone Salotti.

(193) (Vaalavuo y Simiö, 2022)

(194) (Consejo de la Unión Europea, 2022/C 476/01)

(195) (Consejo de la Unión Europea, 2022/C 4844/01)

La Directiva<sup>(196)</sup> establece un marco para la igualdad de trato, independientemente del origen racial o étnico, entre otros ámbitos, en el empleo y la ocupación. Otras iniciativas se centran en grupos específicos, como el paquete de medidas sobre el empleo de las personas con discapacidad<sup>(197)</sup> en el marco de la Estrategia para los derechos de las personas con discapacidad 2021-2030, la Estrategia para la igualdad de género y, en el caso de los migrantes, el Plan de Acción para la Integración y la Inclusión 2021-2027. A nivel nacional, los Estados miembros han aplicado estas iniciativas en estrecha colaboración con la Comisión y los interlocutores sociales, a menudo en el contexto de los programas del Fondo Social Europeo+, el Fondo Europeo de Desarrollo Regional, el Mecanismo de Recuperación y Resiliencia y el Instrumento de Apoyo Técnico.

**De cara al futuro, la Comisión tiene previsto intensificar sus esfuerzos en esta dirección.** En el cuarto trimestre de 2025 se presentará un nuevo plan de acción sobre la aplicación del pilar europeo de derechos sociales, con el objetivo de seguir fomentando la igualdad de oportunidades y el acceso a los mercados laborales, junto con la protección social y la inclusión. Muchas otras políticas consideradas en este contexto abordan cuestiones estrechamente relacionadas con la participación en el mercado laboral. La primera estrategia de la UE contra la pobreza, prevista para principios de 2026, se centrará en facilitar el acceso a los servicios esenciales y en combatir la pobreza y la exclusión social. Además, la Comisión, junto con los interlocutores sociales, elaborará una hoja de ruta para el empleo de calidad con el fin de mejorar la calidad del empleo y garantizar una transición justa para todos. Para apoyar estas iniciativas, el papel de los interlocutores sociales será fundamental, tal y como se destaca en el nuevo Pacto para el Diálogo Social Europeo adoptado en marzo de 2025.

**En este contexto, el presente capítulo ofrece información sobre las políticas que resultan eficaces para aumentar la participación en la población activa de los grupos infrarrepresentados.** Se analizan los incentivos para incorporarse a la población activa, así como las medidas para reducir las barreras, tanto por el lado de la oferta como por el de la demanda del mercado laboral. Más concretamente, la sección

3.2. ofrece una visión general de las principales políticas que se utilizan habitualmente para aumentar la participación de la población activa en general, incluidos los cambios en los sistemas fiscales y de prestaciones sociales y la inversión en cualificación. Estos datos se complementan con un análisis novedoso de determinadas políticas y su impacto en algunos de estos grupos, concretamente las prestaciones por empleo, los tipos impositivos para el empleo a tiempo completo y las medidas para mejorar el nivel educativo. La sección 3.3. analiza las políticas que se dirigen específicamente a uno o varios de los grupos infrarrepresentados en los que se centra este informe, basándose en gran medida en las conclusiones de la bibliografía pertinente. Las políticas destinadas a aumentar el empleo entre los grupos infrarrepresentados fuera de la población activa suelen dirigirse a quienes aún no están en contacto con los servicios públicos de empleo (SPE) y no están inscritos como demandantes de empleo. Sin embargo, también se examinan las políticas clave centradas en apoyar la transición del desempleo al empleo, ya que en muchos casos no pueden distinguirse de las destinadas a activar a quienes se encuentran fuera del mercado laboral.

## 2. POLÍTICAS GENERALES PARA AUMENTAR LA PARTICIPACIÓN EN LA POBLACIÓN ACTIVA

**Las políticas destinadas a aumentar la participación en el mercado laboral pueden ayudar a las personas que se encuentran fuera de él eliminando las barreras de acceso y reduciendo el riesgo de pobreza.** Estas políticas pueden proporcionar incentivos tanto a la oferta como a la demanda de mano de obra, por ejemplo, mediante ajustes en los sistemas fiscales y de prestaciones, ayudas para facilitar la búsqueda de empleo, incluidas la formación, el asesoramiento y la gestión de casos, y medidas para combatir la discriminación. Al mismo tiempo, la mejora de los salarios y las condiciones de trabajo puede aumentar la aceptación del empleo y mejorar las condiciones de vida. En el contexto del Semestre Europeo, se formulan recomendaciones específicas para cada país en relación con los retos que plantea el aumento de la participación en la población activa de los grupos infrarrepresentados, mediante diversas políticas del mercado laboral y de cualificación, así como reformas de las pensiones.

**Las políticas activas del mercado laboral (PAML) pueden contribuir a aumentar la participación en la población activa de los grupos infrarrepresentados.** Si bien las intervenciones de los servicios públicos de empleo (SPE) se dirigen principalmente a las personas que buscan empleo, es decir, a los desempleados, cada vez más se diseñan para llegar también a las personas más alejadas del mercado laboral. En este contexto, se han desarrollado medidas más específicas adaptadas a las necesidades y retos de los grupos infrarrepresentados (como se analiza en el recuadro 3.1). Sin embargo, llegar a estos grupos sigue siendo un reto, ya que las personas que no forman parte de la población activa son menos propensas a estar inscritas en los SPE. Entre las diversas ALMP, algunos programas han demostrado ser especialmente eficaces para las personas que no forman parte de la población activa, como los servicios adaptados a los grupos destinatarios, la gestión individualizada de casos, el empleo con apoyo y los incentivos al empleo, todos ellos prestados habitualmente por los SPE.

**Al mismo tiempo, las oportunidades continuas de reciclaje y mejora de las competencias pueden ayudar a las personas a mantener sus habilidades al día en un mercado laboral en rápida evolución.** Incluso en este caso, estas políticas se han diseñado principalmente para apoyar a los desempleados, mientras que llegar a quienes están fuera de la población activa requeriría mayores esfuerzos. Dentro de estas, las políticas de aprendizaje permanente no solo se centran en las carencias de competencias, sino que también dotan a las personas de la capacidad de adaptarse a los cambios futuros del mercado laboral, facilitando la transición al empleo. Políticas de formación

(196) <https://eur-lex.europa.eu/eli/dir/2000/43/oj/eng>

(197) Paquete de medidas para mejorar los resultados en el mercado laboral de las personas con discapacidad

Esforzarse por promover la accesibilidad y la inclusión garantizando el acceso a la educación de diversos grupos actualmente infrarrepresentados en el mercado laboral.

**Las políticas contra la discriminación pueden mejorar las oportunidades en el mercado laboral de algunos grupos infrarrepresentados.** La Directiva sobre igualdad en el empleo<sup>(198)</sup> establece un marco general para la igualdad de trato en el empleo, centrándose en cuatro ámbitos de discriminación, a saber, la religión o las creencias, la discapacidad, la edad y la orientación sexual. También impone a los empleadores la obligación de proporcionar ajustes razonables, es decir, adaptar los lugares de trabajo a las necesidades de grupos específicos. Las políticas orientadas a la demanda dirigidas a los empleadores, como los sistemas de cuotas de empleo, pueden contribuir a reducir aún más la discriminación. Medidas como el asesoramiento a los empleadores pueden beneficiar a las personas de grupos infrarrepresentados que sufren discriminación, al sensibilizar a los empleadores y combatir los estereotipos. Las campañas de información pueden, por ejemplo, cuestionar los prejuicios negativos de los empleadores con respecto a la contratación de determinados grupos, como las personas con discapacidad<sup>(199)</sup>. Medidas como las campañas locales y la sensibilización sobre los beneficios de la diversidad en el lugar de trabajo pueden contribuir aún más a mejorar las oportunidades en el mercado laboral y a crear lugares de trabajo más inclusivos.

**Muchas de las políticas que pueden aumentar la participación en la población activa también pueden ayudar a las personas desempleadas a encontrar empleo.** Las medidas que aumentan la empleabilidad también son pertinentes para quienes buscan activamente trabajo. En particular, los desempleados de larga duración comparten muchas necesidades similares con las personas que no forman parte de la población activa. La Recomendación del Consejo sobre la integración de los desempleados de larga duración en el mercado laboral recomienda, entre otras cosas, evaluaciones y orientación individuales en profundidad, educación y formación continuadas<sup>(200)</sup>, ayudas para la vivienda, el transporte, los servicios de guardería y cuidado de personas dependientes o la rehabilitación, así como asociaciones con los empresarios y los interlocutores sociales para facilitar la reintegración profesional de los desempleados de larga duración, todo lo cual también puede favorecer la empleabilidad de las personas que actualmente se encuentran fuera de la población activa.

**Para quienes ya tienen empleo pero desean trabajar más horas, el desarrollo de competencias y la prestación de servicios de cuidado pueden brindar oportunidades para encontrar trabajo a tiempo completo.** El subempleo afecta de manera desproporcionada a los grupos infrarrepresentados, como las mujeres, las personas con discapacidad y los migrantes. Las políticas inclusivas que se centran en el desarrollo de competencias podrían permitir a las personas seguir sus preferencias para encontrar un trabajo a tiempo completo y reforzar su poder de negociación. Dado que las mujeres representan dos tercios de la población subempleada, medidas como el aumento de la accesibilidad y la asequibilidad de los servicios de cuidado infantil pueden proporcionar las condiciones adecuadas para que las mujeres aumenten el número de horas trabajadas. La existencia de subempleo y escasez de mano de obra en determinados sectores, como el de los servicios, también implica un desajuste entre las preferencias de los empleadores (demanda de más trabajadores con condiciones de trabajo a tiempo parcial flexibles) y la oferta de mano de obra, que tiende a verse afectada por la baja calidad de los puestos de trabajo<sup>(201)</sup>. Las políticas centradas en mejorar la calidad del empleo en las profesiones con escasez de mano de obra pueden ayudar a corregir este desajuste. Los incentivos financieros también pueden animar a los trabajadores a tiempo parcial a aumentar sus horas de trabajo.

**El acceso al empleo puede aumentar la renta disponible y reducir la pobreza, siempre que se trate de puestos de trabajo con salarios dignos y condiciones laborales justas.** Conseguir un empleo aumenta considerablemente las posibilidades de salir de la pobreza<sup>(202)</sup>. No obstante, el 8,3 % de todas las personas empleadas de entre 18 y 64 años están en riesgo de pobreza<sup>(203)</sup>. Para incentivar suficientemente el acceso al empleo y sacar a las personas de la pobreza, es necesario que exista una condición previa: unos salarios dignos. Además, la pérdida de prestaciones al incorporarse al mercado laboral puede reducir el incentivo para aceptar un empleo. Por otra parte, las personas con discapacidad se enfrentan a costes de vida adicionales cuando la discapacidad persiste incluso al aceptar un empleo. Por lo tanto, la duración y la elegibilidad de las prestaciones de renta mínima, la reducción gradual de las prestaciones, otras ayudas sociales y las políticas de pensiones desempeñan un papel importante en las medidas destinadas a aumentar la oferta de mano de obra. Una reducción de los impuestos y las cotizaciones a la seguridad social puede suponer un incentivo adicional al aumentar la renta disponible procedente del trabajo. En general, unos salarios justos y unas buenas condiciones de trabajo pueden fomentar una mayor participación en la población activa y también aumentar la retención de los trabajadores.

**Aprovechar las complementariedades entre políticas puede aumentar la eficacia de las políticas individuales para apoyar la participación en la población activa.** Las investigaciones existentes sugieren que las políticas activas del mercado laboral tienden a ser más eficaces en entornos con una mayor oferta de educación y atención a la primera infancia<sup>204</sup>. Del mismo modo, el gasto en políticas activas del mercado laboral tiende a ser más eficaz en el contexto de niveles nacionales de rendimiento educativo más altos<sup>(205)</sup>.

(198) Directiva 2000/78/CE.

(199) Comisión Europea: Dirección General de Empleo, Asuntos Sociales e Inclusión y Fondazione Giacomo Brodolini, 2022

(200) Véase, por ejemplo, (Wood, 2025) para una evaluación de la eficacia de cuatro programas de activación (orientación al mercado laboral, asistencia en la búsqueda de empleo, formación para la solicitud y la entrevista, y desarrollo del capital humano) en el contexto belga.

(201) Comisión Europea, 2025b)

(202) (Vaalavuo y Sirmiö, 2022)

(203) Eurostat [ilc\_li04]

(204) (Hemerijck et al., 2024)

(205) (Plavgo, 2023)

### Recuadro 3.1: El papel de los servicios públicos de empleo (SPE) en el aumento de la participación en la población activa de los grupos infrarrepresentados

**Los esfuerzos de los SPE por dirigirse a los grupos infrarrepresentados fuera de la población activa pueden aumentar su participación.** Tradicionalmente, las acciones de los SPE se dirigen a los desempleados, es decir, a quienes buscan activamente un empleo, pero no todos los desempleados están inscritos en los SPE. Las personas fuera de la población activa tienen menos probabilidades de ser objeto de atención por parte de los SPE y de recibir apoyo, ya que la inscripción en estos servicios suele ser una condición previa para beneficiarse de los programas que ofrecen. Además, los SPE suelen carecer del mandato necesario para llegar a las personas que no forman parte de la población activa. Por lo tanto, llegar a los grupos infrarrepresentados sigue siendo un reto especialmente difícil<sup>(1)</sup>.

**Los SPE se están acercando cada vez más a los grupos vulnerables y están emprendiendo actividades dirigidas a las personas que se encuentran fuera del mercado laboral, especialmente a la luz de la escasez de mano de obra y de competencias.**<sup>(2)</sup> A raíz de la pandemia de COVID-19 y la recuperación económica, varios SPE pusieron en marcha nuevos servicios para mejorar la empleabilidad de las personas inactivas y establecieron estrategias y objetivos para facilitar el acceso al mercado laboral de los grupos más vulnerables. En 2024, alrededor del 20 % de las personas inscritas en los SPE habían estado inactivas durante los seis meses anteriores. En Bulgaria, el objetivo general de los SPE es incorporar a las personas inactivas al mercado laboral. Más recientemente, Polonia e Irlanda han permitido al personal de los SPE llegar a los grupos inactivos y vulnerables.

**Esta labor de divulgación dirigida a las personas más alejadas del mercado laboral se ha llevado a cabo a menudo en colaboración con socios para aumentar su eficacia.** Por ejemplo, en Alemania, la divulgación se realiza in situ y a través de las redes sociales, mediante campañas de gran repercusión, como carteles publicitarios en los centros urbanos, el transporte público, los cines o los estadios deportivos. En Austria, la colaboración con figuras de confianza de la comunidad y un amplio acceso al asesoramiento in situ y a la divulgación digital son fundamentales para activar a las personas que se encuentran fuera de la población activa.<sup>(3)</sup> Estos esfuerzos pueden complementarse con el diseño de programas de renta mínima que incorporen políticas de activación o mediante la cooperación con partes interesadas en estrecho contacto con la población infrarrepresentada. En Francia, por ejemplo, los beneficiarios de la Renta de Solidaridad Activa (RSA) se inscriben automáticamente en los SPE y reciben apoyo personalizado, con derechos y obligaciones específicos para facilitar el acceso al empleo.<sup>(4)</sup>

**Las barreras intersectoriales requieren un apoyo específico de los SPE para las personas pertenecientes a grupos infrarrepresentados.** La falta de recursos y de personal podría perjudicar de manera desproporcionada a los grupos infrarrepresentados, ya que su integración satisfactoria en el mercado laboral requiere, por término medio, recursos adicionales. Entre las estrategias que han introducido los SPE en diferentes Estados miembros para atender las necesidades de los distintos grupos infrarrepresentados figuran las siguientes:

- **Para las mujeres:** Son relativamente pocos los SPE que han introducido programas dirigidos a las mujeres para que se incorporen o se reincorporen al mercado laboral. La mayoría de los SPE no formularon objetivos específicos para reducir las desigualdades de género<sup>(5)</sup>. No obstante, llegar a las mujeres que están fuera del mercado laboral y reconocer sus necesidades específicas, como la prestación de servicios de guardería, ha fomentado en ocasiones la inclusión activa de las mujeres en las actividades de los SPE.<sup>(6)</sup> Los SPE austriacos han centrado sus esfuerzos en las mujeres vulnerables con centros de orientación profesional exclusivos para mujeres, apoyo para la reincorporación, asesoramiento especializado y otros enfoques holísticos, como el del proyecto «Neighbours in Vienna» (Vecinos en Viena). Este proyecto se basa en el apoyo del municipio local, las ONG y los trabajadores sociales para ayudar de manera integral a las madres jóvenes mediante la impartición de formación, educación y cuidado de los niños in situ. En Alemania, el programa ESF+ Plus «MY TURN – Las mujeres con experiencia migratoria se ponen en marcha» acompaña desde 2022 a las mujeres migrantes con un bajo nivel de cualificación en su camino hacia la formación y el empleo.
- **Para los trabajadores de más edad:** aunque los SPE prestan apoyo a los desempleados y a los desempleados de larga duración, pocos Estados miembros (Letonia y Croacia) se dirigen directamente a los trabajadores de más edad. Los datos disponibles también sugieren que los trabajadores de más edad participan menos en las políticas activas del mercado de trabajo y que las formaciones tienden a ser más cortas<sup>(7)</sup>. Algunos países prestan apoyo en materia de formación y cualificaciones mediante contribuciones financieras a los empleadores (Irlanda, Austria y Luxemburgo). Otros países apoyan la transición a nuevas tareas, puestos de trabajo y empleadores (Finlandia).<sup>(8)</sup> La cooperación entre los SPE y los empleadores es importante para aumentar la participación de los trabajadores de más edad en la población activa. Con el apoyo de los SPE, los empleadores deben desarrollar y fomentar un empleo más inclusivo, mediante la sensibilización sobre la discriminación por motivos de edad, compromisos, incentivos para los empleadores, procesos de contratación adaptados y ajustes razonables en el trabajo. Medidas como las campañas locales y la sensibilización sobre los beneficios de la diversidad de edad en las empresas pueden contribuir aún más a la lucha contra la discriminación por motivos de edad en el mercado laboral.<sup>(9)</sup>

(1) (Comisión Europea: Dirección General de Empleo, Asuntos Sociales e Inclusión, Instituto de Investigación sobre el Empleo (IAB), ÖSB Consulting e ICON INSTITUT, 2020)

(2) (ECE, de próxima publicación)

(3) (Comisión Europea: Dirección General de Empleo, Asuntos Sociales e Inclusión, 2024c)

(4) (Comisión Europea, 2025a)

(5) (Comisión Europea: Dirección General de Empleo, Asuntos Sociales e Inclusión e Instituto ICON del Sector Público, 2023)

(6) (Comisión Europea, 2025a)

(7) (Comisión Europea, 2019)

(8) (Eurofound, 2025)

(9) (Age Platform Europe, 2023)

(Continúa en la página siguiente)

Recuadro (continuación)

- **Para los migrantes:** En general, los SPE están pasando de desempeñar una función principalmente administrativa a participar más activamente en la contratación de migrantes para hacer frente a la escasez de mano de obra y de competencias. Esto puede incluir la función de intermediar entre los empleadores y los solicitantes de empleo de terceros países<sup>(10)</sup>. La participación inmediata de los SPE puede mejorar los resultados de la integración de los migrantes. Las experiencias en Finlandia sugieren que una división temprana de los servicios de apoyo entre los migrantes que están dispuestos y son capaces de trabajar de inmediato y los que no lo están puede ampliar la brecha en la distancia al mercado laboral entre estos grupos.<sup>(11)</sup> Los que no estaban en condiciones de trabajar de inmediato eran derivados a los servicios municipales, que en general se centraban menos en la formación para el mercado laboral, lo que dificultaba a los migrantes el acceso al empleo.<sup>(12)</sup> Datos recientes de algunos Estados miembros ilustran el impacto positivo de derivar a los recién llegados a los servicios de los SPE desde el principio. En Suecia, los migrantes derivados inmediatamente a los SPE han obtenido resultados favorables en materia de empleo.<sup>(13)</sup> El apoyo temprano de los SPE también ha logrado involucrar a los ucranianos desplazados en Estonia y Bulgaria. Además, la contratación proactiva de asesores de los SPE pertenecientes a un grupo minoritario puede compensar las desventajas iniciales relacionadas con redes más débiles y habilidades de procesamiento de la información, al tiempo que reduce el riesgo de discriminación por parte de los asesores de los SPE.
- **Para las personas con discapacidad:** los SPE están bien posicionados para apoyar la participación de las personas con discapacidad en la población activa y para favorecer un mercado laboral más accesible<sup>(14)</sup>. Las medidas de apoyo directo incluyen pruebas de aptitud, orientación, rehabilitación profesional y pruebas de trabajo. La mayoría de los SPE también cuentan con trabajadores sociales especializados que ponen en contacto a las personas con discapacidad con proveedores externos. El sistema de gestión de casos de Lituania, por ejemplo, ofrece a las personas vulnerables apoyo personalizado y orientación profesional por parte de los trabajadores sociales.<sup>(15)</sup> La reforma de la empleabilidad de Estonia es un ejemplo de estrategia exitosa, ya que ha aumentado el número de inscripciones en los SPE gracias a la mejora de las asociaciones con ONG.<sup>(16)</sup> La colaboración con servicios que ofrecen rehabilitación profesional ha demostrado ser especialmente eficaz.<sup>(17)</sup> Además, los SPE pueden desempeñar un papel fundamental en la sensibilización mediante campañas de información para cambiar el enfoque de las barreras a las competencias de las personas con discapacidad.<sup>(18)</sup>
- **Para los jóvenes:** Las iniciativas más amplias de los SPE, como la formación en el puesto de trabajo, el desarrollo de competencias, la evaluación de competencias y los programas que facilitan la transición de la educación al empleo para los jóvenes, pueden ayudar a facilitar su incorporación al mercado laboral y reforzar su vinculación con él. En muchos casos, estos programas se han desarrollado en el contexto de la Garantía Juvenil, de la que se encargan íntegramente la mayoría de los SPE europeos, y ofrecen orientación profesional, asesoramiento y formación a corto plazo.

(10) (Comisión Europea: Dirección General de Empleo, Asuntos Sociales e Inclusión, 2024a)

(11) En Finlandia, los migrantes que no buscaban trabajo en el momento de su llegada (por enfermedad, responsabilidades familiares u otras razones) eran derivados a los servicios municipales en lugar de a los servicios públicos de empleo.

(12) (OCDE, 2018)

(13) (OCDE, 2018)

(14) Estas medidas también cuentan con el respaldo de la puesta en marcha en 2022 del «Conjunto de herramientas prácticas para reforzar los SPE con el fin de mejorar los resultados en el mercado laboral de las personas con discapacidad».

(15) (Comisión Europea: Dirección General de Empleo, Asuntos Sociales e Inclusión y Fondazione Giacomo Brodolini, 2022)

(16) La reforma de la empleabilidad implicó la colaboración con ONG que trabajan en el ámbito de los derechos de las personas con discapacidad para ayudar a diseñar los servicios y su prestación, así como la subcontratación de ONG para gestionar determinados servicios. (Comisión Europea: Dirección General de Empleo, Asuntos Sociales e Inclusión y Fondazione Giacomo Brodolini, 2022)

(17) (Comisión Europea: Dirección General de Empleo, Asuntos Sociales e Inclusión y Fondazione Giacomo Brodolini, 2022)

(18) (Comisión Europea: Dirección General de Empleo, Asuntos Sociales e Inclusión y Fondazione Giacomo Brodolini, 2022)

## 2.1. Sistemas de beneficios fiscales que apoyan la participación en la población activa

**El diseño del sistema de beneficios fiscales influye en los incentivos financieros que animan a las personas a incorporarse al mercado laboral.** La participación en la población activa depende de una compleja interacción de factores, entre los que se incluyen las oportunidades de empleo, la salud, las responsabilidades familiares, la capacidad para trabajar y la necesidad de ingresos. Esta sección se centra en los incentivos económicos que pueden influir en la decisión de las personas de buscar trabajo. En un modelo sencillo, cuando las personas eligen entre incorporarse o permanecer fuera de la población activa, basan su decisión en los ingresos (potenciales) que obtendrían del trabajo<sup>(206)</sup>. Los ingresos disponibles del trabajo son la cantidad que podrían conservar después de deducir los impuestos, las cotizaciones a la seguridad social y la pérdida de prestaciones. A igualdad de salario bruto, los ingresos disponibles pueden variar debido a las diferentes normas fiscales y de prestaciones para los distintos tipos de hogares, en función del sistema de prestaciones fiscales vigente. Esto afecta especialmente a los hogares con dos adultos, en los que, en algunos casos, los impuestos y las pruebas de recursos pueden depender de los ingresos del hogar. Por consiguiente, los cambios en los sistemas de prestaciones fiscales que se traducen en cambios en los ingresos disponibles afectan a la disposición de las personas a trabajar. Mercado laboral

(206) (Comisión Europea: Dirección General de Empleo, Asuntos Sociales e Inclusión, 2023a)

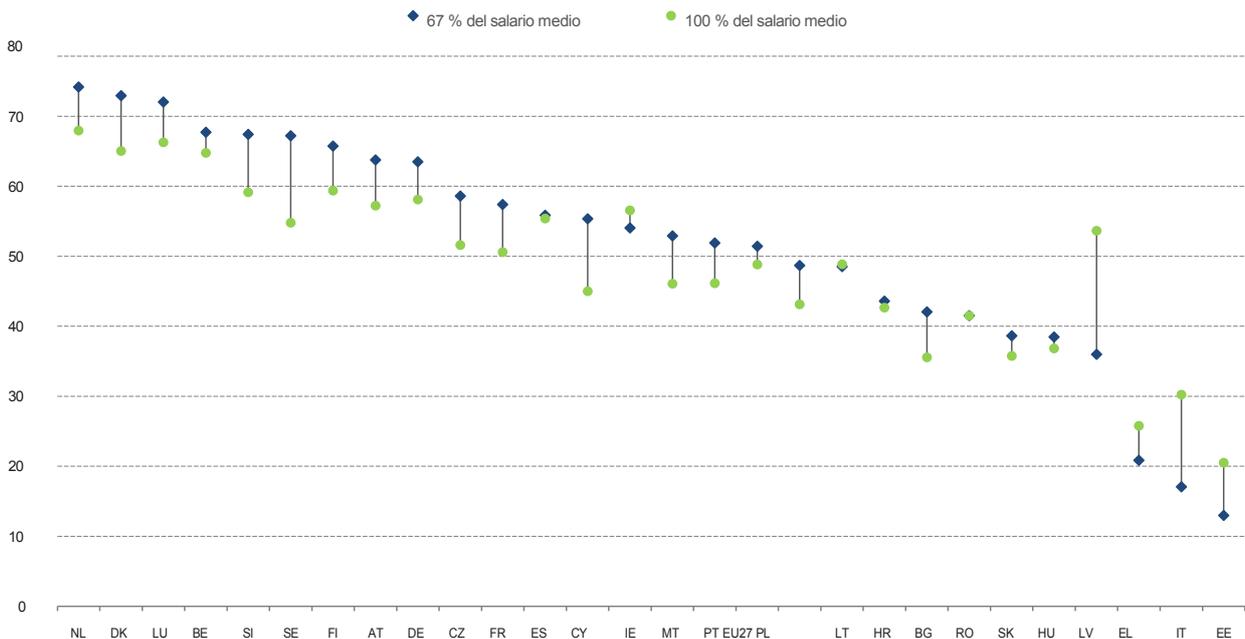
Por lo tanto, se puede fomentar la participación aumentando los incentivos (financieros) para trabajar. La magnitud del impacto del aumento de los incentivos financieros en las tasas de participación en la población activa depende del diseño de la política, de su interacción con las políticas existentes, pero también del grado en que el aumento de los incentivos monetarios sea un factor lo suficientemente fuerte como para inducir a las personas a incorporarse a la población activa o a aumentar sus horas de trabajo.

**Si los ingresos netos del trabajo no son, o no son notablemente, superiores a los ingresos netos mientras se está fuera del mercado laboral, se producen trampas de inactividad.** Esto puede ocurrir cuando los impuestos y la pérdida de prestaciones al aceptar un empleo dan lugar a un aumento relativamente bajo de la renta disponible. Esto depende no solo del nivel salarial al aceptar el empleo, sino también de la composición del hogar. En la mayoría de los Estados miembros, los incentivos económicos para aceptar un empleo son menores para quienes perciben salarios más bajos. Sin embargo, como muestra el gráfico 3.1, existen diferencias significativas entre los Estados miembros en cuanto a las trampas de inactividad para los hogares unipersonales, lo que refleja el diseño de los sistemas de prestaciones fiscales, incluida la supresión gradual de las prestaciones al aceptar un empleo.

Gráfico 3.1

### Los incentivos para aceptar un empleo varían según el Estado miembro y el nivel salarial

Trampas de inactividad en los Estados miembros según el nivel salarial



Nota: Los datos muestran el porcentaje de ingresos que no se traduce en un aumento de la renta disponible debido a los impuestos o a la retirada de prestaciones. Se muestra la comparación para un hogar unipersonal que acepta un empleo con un salario del 67 % del salario medio o del 100 % del salario medio.

Fuente: Comisión Europea, DG ECFIN, base de datos sobre impuestos y prestaciones, basada en el modelo de impuestos y prestaciones de la OCDE. [Haga clic aquí para descargar el gráfico.](#)

**El aumento de los incentivos financieros para trabajar mediante reformas fiscales y de prestaciones sociales puede lograrse a través de diversos enfoques que impliquen reformas fiscales y de la seguridad social específicas o no específicas.** La reducción de los impuestos sobre el trabajo y/o las cotizaciones a la seguridad social, especialmente cuando se diseña de manera progresiva, puede proporcionar mayores ingresos disponibles a quienes deciden trabajar. Se ha demostrado que las reducciones específicas del impuesto sobre la renta de las personas físicas tienen un impacto positivo en la oferta de mano de obra<sup>(207)</sup>. No solo la cuantía, sino también el diseño de las reformas fiscales y de las prestaciones sociales es importante para su eficacia a la hora de incentivar la oferta de mano de obra. Existe una amplia bibliografía sobre la teoría fiscal óptima que analiza el diseño fiscal óptimo<sup>(208)</sup>.

**El diseño de las prestaciones es fundamental a la hora de considerar medidas para aumentar la participación.** Muchas prestaciones que se conceden en función de los ingresos se pierden al aceptar un trabajo, lo que reduce el aumento de los ingresos disponibles que se obtiene al aceptar un empleo. El diseño de las prestaciones en lo que respecta a su nivel, pero también a su eliminación gradual (reducción progresiva) para evitar efectos de precipicio, es importante para incentivar el aumento de la oferta de mano de obra. Además, en muchos casos, los regímenes de renta mínima permiten a los beneficiarios acceder a otras prestaciones y servicios, como subsidios de vivienda, seguro médico y guarderías gratuitas. Por lo tanto, el acceso al empleo puede tener un efecto en cadena, ya que se puede perder no solo el acceso al régimen de ingresos, sino también a todas las demás prestaciones, lo que reduce los incentivos para aceptar un trabajo.<sup>(209)</sup>

(207) (Comisión Europea: Dirección General de Empleo, Asuntos Sociales e Inclusión, 2023a)

(208) Para un debate reciente en el contexto de las respuestas de la oferta de mano de obra, véase, por ejemplo, (Keane, 2022)

(209) (ECE, 2025)

**Las medidas orientadas a la demanda se centran en incentivar a los empleadores para que contraten a personas ajenas al mercado laboral.** La reducción o exención de las cotizaciones a la seguridad social para los empleadores que contratan a personas pertenecientes a grupos infrarrepresentados es la medida orientada a la demanda más comúnmente aplicada en los Estados miembros. En Bélgica, se ofrece una exención de las cotizaciones a la seguridad social para los empleadores que contratan por primera vez, con el fin de fomentar especialmente el empleo en las empresas de nueva creación<sup>(210)</sup>. Las evaluaciones existentes ofrecen resultados dispares en cuanto a la eficacia de estas medidas para aumentar la participación en la población activa de los grupos infrarrepresentados y en términos de rentabilidad<sup>(211)</sup>.

## En beneficios laborales

**Las prestaciones por trabajo pueden influir en los incentivos para trabajar al aumentar la renta disponible de los hogares con bajos niveles de ingresos.** Las prestaciones por trabajo son incentivos fiscales que se conceden a las personas con bajos ingresos que trabajan y que están supeditadas a normas de elegibilidad relacionadas con el trabajo. Su objetivo es reducir el riesgo de pobreza y, al mismo tiempo, fomentar el empleo. Estas prestaciones suelen funcionar aumentando los ingresos netos de los empleados por su trabajo y creando incentivos más fuertes para el empleo al ampliar la diferencia entre los ingresos por empleo y las prestaciones por desempleo. En el caso de los hogares o las personas con ingresos inferiores a un umbral determinado, los ingresos del trabajo se incrementan mediante la prestación por trabajo, que puede consistir en una transferencia directa o en reducciones de los impuestos o las cotizaciones a la seguridad social. A la luz de la persistente escasez de mano de obra, pueden constituir una medida de oferta para aumentar la participación en el mercado laboral. Si bien estas prestaciones no se dirigen específicamente a los grupos infrarrepresentados, influyen en sus incentivos económicos para trabajar en diferentes grados, en función de la composición de su hogar y del nivel salarial medio.

**Las prestaciones por trabajo en los Estados miembros de la UE presentan variaciones significativas en su diseño, lo que refleja las diferentes prioridades políticas y contextos.** La mayoría de los estudios sobre las prestaciones por trabajo constatan un aumento de las tasas de empleo tras la introducción de la medida. Una revisión de la eficacia de estas políticas en Bélgica, Italia, Polonia y Suecia constata efectos positivos en el empleo y también en la reducción de la pobreza, aunque el diseño influye en la magnitud de los efectos.<sup>(212)</sup> Otra distinción fundamental identificada en la bibliografía es la que existe entre los sistemas de evaluación basados en el individuo y los basados en el hogar. Los sistemas basados en el individuo, como la prima por empleo flamenca, se centran en los ingresos personales y las horas de trabajo como criterios de elegibilidad, lo que crea incentivos directos para la participación en el mercado laboral. Los sistemas basados en el hogar, ejemplificados por la Prime d'activité francesa, tienen en cuenta los recursos y las necesidades totales de la familia, lo que permite una mejor orientación hacia la pobreza, pero puede crear complejidad en la administración y la aplicación y generar menores incentivos, en particular para los segundos sustentadores. El tratamiento de las horas de trabajo representa otra dimensión clave del diseño.<sup>(213)</sup> La definición de los ingresos elegibles y la estructura de la eliminación gradual de las prestaciones también varían sustancialmente entre los distintos sistemas.<sup>(214)</sup> Aunque no son directamente comparables, en general los planes basados en los hogares tienden a reducir más la pobreza, mientras que los planes basados en las personas son más fáciles de administrar y tienden a tener efectos más fuertes sobre la oferta de mano de obra. El análisis que figura a continuación se centra en una prestación hipotética por trabajo a nivel de hogar para varios países.<sup>(215)</sup>

**La introducción de una prestación por empleo puede proporcionar incentivos económicos suficientes para que algunas personas se incorporen al mercado laboral, aunque existe una considerable heterogeneidad entre los Estados miembros.** La evaluación de impacto realizada en ocho Estados miembros utilizando EUROMOD, el modelo de microsimulación de la Comisión Europea, en combinación con EUROLAB, un modelo econométrico de elección discreta<sup>(216)</sup> revela que los incentivos tienen un impacto positivo en el empleo en todos los Estados miembros, con un aumento del número de personas empleadas de entre el 0,12 % y el 0,53 %. Los hogares reciben una prestación por trabajo equivalente al 20 % de su renta disponible equiparada hasta un determinado

(210) (ECE, 2025)

(211) (ECE, 2025)

(212) (Vandelannoote y Verbist, 2017)

(213) Algunos países, como Irlanda, establecen requisitos estrictos en cuanto a la jornada laboral mínima (16 horas semanales), mientras que otros utilizan los umbrales de ingresos como medidas sustitutivas de la vinculación al mercado laboral. El sistema belga aborda el trabajo a tiempo parcial recalculando los ingresos sobre la base de un equivalente a tiempo completo, con el fin de evitar crear incentivos para pasar del empleo a tiempo completo al empleo a tiempo parcial.

(214) Esto puede implicar tener en cuenta únicamente los ingresos por empleo (por ejemplo, en Malta) o incorporar una gama más amplia de fuentes de ingresos en los cálculos (por ejemplo, en Francia). Los diseños de eliminación gradual van desde reducciones graduales que comienzan en niveles de ingresos relativamente bajos hasta prestaciones sostenidas hasta umbrales de ingresos medios. Estas opciones influyen significativamente tanto en los incentivos laborales como en los costes fiscales.

(215) A efectos de este análisis, se han diseñado un IWB a nivel de hogar y otro a nivel individual, con el objetivo de que sean lo más similares posible. Los resultados de las dos simulaciones muestran efectos más fuertes sobre la oferta de mano de obra para el IWB a nivel de hogar en la mayoría de los países modelizados (véase el cuadro A3.2). Probablemente, esto se deba al diseño, que es consecuencia del requisito de horas mínimas, la forma en que el diseño de las prestaciones interactúa con la distribución subyacente (y con el salario mínimo pertinente), así como a una cuantía menor de las prestaciones en el diseño individual (el 20 % de los ingresos en lugar de la renta disponible). Estos tres parámetros de diseño podrían ajustarse para adaptarse de manera óptima a la distribución de ingresos y a los sistemas fiscales y de prestaciones específicos de cada país al diseñar una RBU concreta. Dados los mayores efectos sobre la oferta de mano de obra del diseño a nivel de hogar en este caso concreto, el análisis que figura a continuación destaca principalmente los resultados de la RBU a nivel de hogar. Los resultados completos pueden consultarse en el anexo, en el cuadro A3.2.

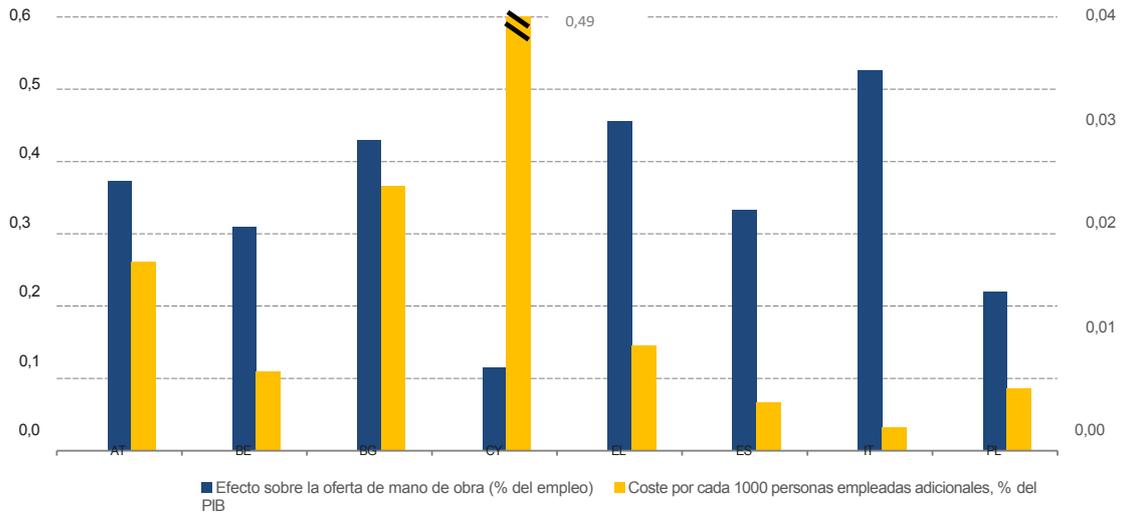
(216) EUROLAB, el modelo econométrico de elección discreta de la Comisión Europea, estima las respuestas de la oferta de mano de obra a los cambios políticos. EUROLAB utiliza EUROMOD para simular las oportunidades de los hogares. Se trata de un modelo de microsimulación de utilidad aleatoria que estima las respuestas de comportamiento de la oferta de mano de obra resultantes de las reformas políticas para aquellos que pueden cambiar su comportamiento en materia de oferta de mano de obra.

umbral de ingresos, siempre que trabajen al menos 16 horas semanales (cuadro A3.2).<sup>(217)</sup> Los Estados miembros se seleccionaron en función de múltiples criterios, a saber, que tuvieran una baja participación en el mercado laboral de algunos de los grupos infrarrepresentados evaluados, que no contaran con prestaciones por empleo y que garantizaran la cobertura de diferentes tipos de Estados del bienestar. Las simulaciones sugieren que la introducción de una prestación por trabajo aumentaría el número de personas empleadas en todos los países, registrándose los mayores incrementos en Italia (0,53 % de aumento en el número de personas empleadas) y los menores en Chipre (0,12 %) (gráfico 3.2). Las diferencias entre los Estados miembros pueden explicarse, entre otras cosas, por las diferencias en los incentivos fiscales (o desincentivos) existentes para trabajar, incluido el diseño de las prestaciones existentes, la distribución de los ingresos y la composición de los hogares. En algunos países, la prestación incentiva el empleo a tiempo parcial debido al requisito de trabajar 16 horas semanales<sup>(218)</sup>. El gráfico 3.2 también muestra que el gasto necesario por cada 1 000 personas empleadas adicionales varía mucho según el país, lo que pone de relieve los diferentes grados de rentabilidad cuando se tiene en cuenta el aumento de la oferta de mano de obra. Sin embargo, un análisis completo de la rentabilidad debería tener en cuenta, en lo que respecta a la eficacia, no solo el impacto en las personas que se incorporan al mercado laboral, sino también la mejora de los resultados sociales para todos los beneficiarios de las prestaciones, mientras que, en lo que respecta a los costes, deberían tenerse en cuenta las interacciones con los sistemas fiscales y de prestaciones existentes.

Gráfico 3.2

### El impacto de la introducción de una prestación por empleo (IWB) en la oferta de mano de obra varía según el Estado miembro

Variaciones en el número de personas empleadas (en %, eje izquierdo) y en el gasto agregado correspondiente por cada 1 000 personas empleadas adicionales (% del PIB, eje derecho) tras la introducción de un IWB



*Nota:* resultados de la introducción de un plan de IWB basado en los hogares en los ocho Estados miembros que se muestran. El gasto agregado incluye los efectos secundarios de los hogares que ajustan su oferta de mano de obra tras la introducción del IWB.

*Fuente:* Cálculos del CCI utilizando EUROMOD y EUROLAB. Haga clic aquí para descargar el gráfico.

**Los migrantes y los jóvenes aumentan su oferta de mano de obra de forma más acusada tras la introducción de una prestación por trabajo.** En casi todos los países analizados, el empleo de los migrantes es el que más aumenta como resultado de la prestación por trabajo (gráfico 3.3). Los efectos sobre la oferta de mano de obra también tienden a ser importantes para los jóvenes, pero con variaciones entre los Estados miembros. La oferta de mano de obra de las personas mayores es menos sensible al aumento de los incentivos financieros a través de las prestaciones por trabajo que la de otros grupos infrarrepresentados. Una razón para ello podría ser que los incentivos al empleo deben considerarse junto con los incentivos a la jubilación, que no se incluyen en este análisis.

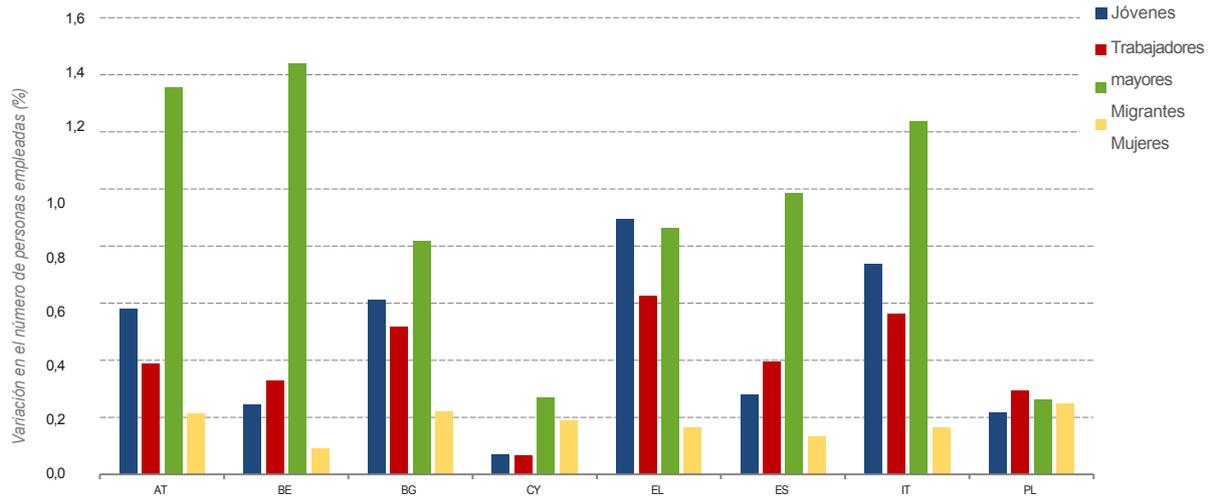
(217) Una vez alcanzado el umbral de ingresos del 50 % de la renta disponible equivalente mediana, la prestación se reduce gradualmente para evitar efectos de precipicio, en función de los salarios mínimos específicos de los Estados miembros, cuando proceda. Véase el cuadro A3.1 para más información.

(218) Un umbral de horas más alto o, alternatively, basar el importe de la prestación en los ingresos equivalentes a tiempo completo podría reducir el cambio al trabajo a tiempo parcial.

Gráfico 3.3

**La introducción de una prestación por trabajo tiene efectos heterogéneos sobre la oferta de mano de obra de los grupos infrarrepresentados**

Cambios en el número de personas empleadas (en %) tras la introducción de una prestación por trabajo (IWB) por grupo objetivo



**Nota:** Resultados de la introducción de un plan de IWB basado en los hogares en los ocho Estados miembros indicados. Se supone que todos los cambios en la oferta de mano de obra se traducen directamente en empleo, sin que influya la demanda de mano de obra.

**Fuente:** Cálculos del CCI utilizando EUROMOD y EUROLAB. [Haga clic aquí para descargar el gráfico.](#)

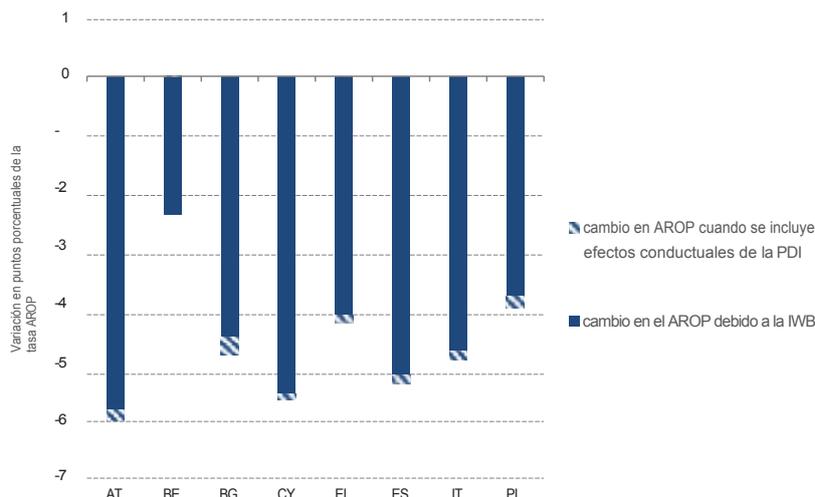
**El empleo femenino no aumenta de forma significativa como resultado de las prestaciones por trabajo basadas en el hogar, lo que pone de manifiesto la importancia del diseño de las prestaciones y la necesidad de tener en cuenta factores institucionales adicionales a la hora de dirigirse a grupos específicos.** En la mayoría de los Estados miembros evaluados, las mujeres tienen la respuesta de oferta de mano de obra más baja de todos los grupos infrarrepresentados analizados. Este impacto es significativamente mayor cuando la prestación se administra a nivel individual y no al hogar (cuadro A3.2). De hecho, pueden surgir efectos relacionados con la composición del hogar cuando los ingresos de otros miembros del hogar reducen la elegibilidad para la prestación en el caso de un régimen basado en el hogar. Dado que las mujeres suelen ser la segunda fuente de ingresos (véase la sección 3.1 para más detalles), este efecto se ve agravado. Algunos de los efectos observados en las mujeres también se deben a otros factores institucionales, como la disponibilidad y la asequibilidad de los servicios de guardería. Si bien los efectos sobre la oferta de mano de obra de los jóvenes son elevados en ambos regímenes de prestaciones vinculadas al empleo, tienden a ser aún mayores en los regímenes individuales (cuadro A3.2).

**Las prestaciones por empleo pueden contribuir significativamente a aliviar el riesgo de pobreza.** En los países analizados, la introducción de una prestación por trabajo basada en el hogar conduce a una reducción de la tasa de riesgo de pobreza (AROP) de entre 2,31 puntos porcentuales (Bélgica) y 5,6 puntos porcentuales (Austria). Estos efectos son aún mayores si se tienen en cuenta los efectos retardados de la reacción de los hogares a la introducción de la prestación por trabajo, que se traduce en un aumento de su oferta de mano de obra (gráfico 3.4). Las comparaciones con las prestaciones por trabajo basadas en el individuo muestran que las prestaciones por trabajo basadas en el hogar reducen la tasa de AROP en mayor medida que las prestaciones basadas en el individuo, ya que proporcionan aumentos de ingresos principalmente al primer decil de ingresos. Sin embargo, los problemas de no utilización tienden a ser mayores en los diseños basados en el hogar, lo que puede reducir el impacto de la prestación en la reducción de la pobreza.

Gráfico 3.4

**La introducción de una prestación por empleo contribuye a reducir la tasa de riesgo de pobreza**

Variación en puntos porcentuales de la tasa AROP tras la introducción de un sistema de prestaciones por trabajo por país



**Nota:** Los resultados muestran los efectos de primera ronda de la introducción de la RBU, es decir, el impacto directo en los hogares que pasan a tener derecho a la prestación, y los efectos de segunda ronda en el comportamiento de los hogares, que aumentan su oferta de mano de obra como respuesta a la introducción de la RBU.

**Fuente:** Cálculos del CCI utilizando EUROMOD. Haga clic aquí para descargar el gráfico.

**El diseño de las prestaciones por trabajo influye en la capacidad de incentivar a grupos destinatarios específicos, pero también tiene implicaciones en el impacto distributivo de la reforma.** Los resultados ponen de relieve la importancia de tener en cuenta al grupo destinatario a la hora de diseñar una prestación por trabajo, teniendo en cuenta las características específicas del sistema fiscal y de prestaciones de cada país, pero también las características de los grupos destinatarios. Por un lado, los planes basados en el individuo pueden ser más eficaces a la hora de incentivar a los jóvenes y a las mujeres a incorporarse al mercado laboral. Estos planes ofrecen ventajas en términos de simplicidad administrativa y entrega inmediata a través de los sistemas de nómina, mientras que los planes basados en el hogar probablemente requieran recursos administrativos más importantes y también puedan enfrentarse a problemas de no aceptación. Por otro lado, los planes basados en el hogar tienen un impacto significativamente mayor en la reducción de la pobreza en comparación con los planes basados en el individuo. Los efectos sobre la oferta de mano de obra de las personas mayores y los migrantes también son más fuertes en el caso de las prestaciones por trabajo basadas en el hogar. Estos resultados pueden variar en función del diseño exacto de las prestaciones por trabajo. Será necesario examinar detenidamente los objetivos y requisitos de una prestación por trabajo para diseñar políticas específicas y eficaces.

### Incentivos para los trabajadores a tiempo parcial

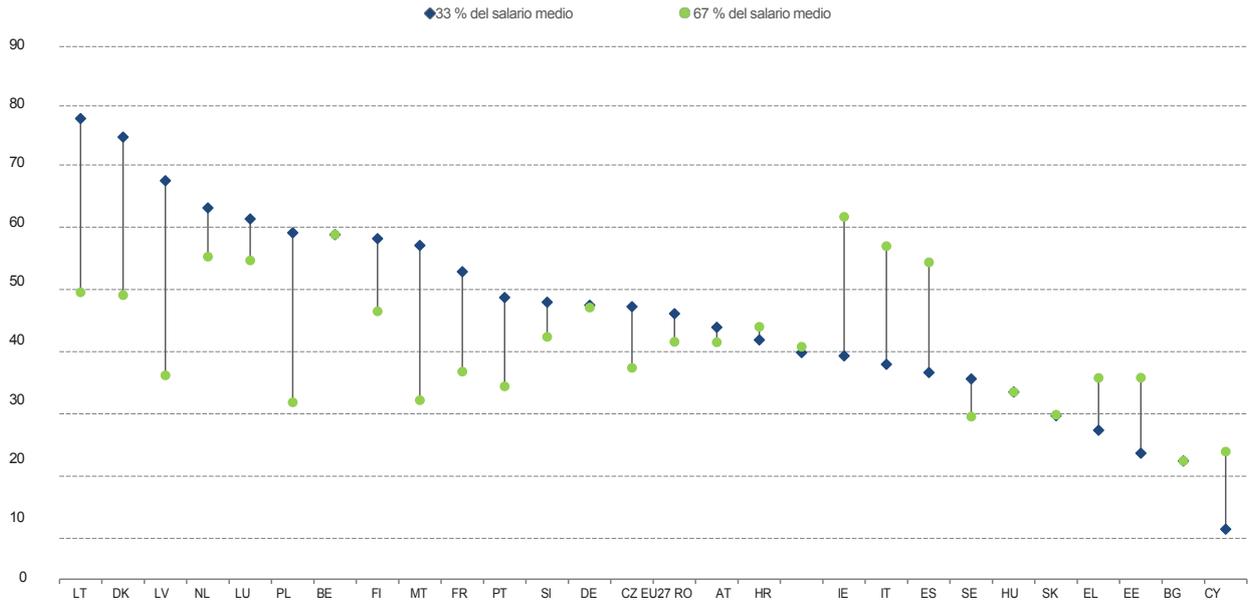
**Los incentivos financieros implícitos que ofrece el sistema de beneficios fiscales no solo influyen en la decisión de incorporarse al mercado laboral, sino también en el número de horas que las personas deciden trabajar.** Existen muchas barreras para aumentar las horas trabajadas, muchas de las cuales pueden solaparse con las barreras para incorporarse al mercado laboral (capítulo 2). Los incentivos financieros que ofrece el sistema de prestaciones fiscales en términos de aumento de la renta disponible tras un incremento de las horas trabajadas pueden ser un factor que contribuya a aumentar el total de horas trabajadas. Unos niveles elevados de imposición o la pérdida de prestaciones pueden implicar solo pequeños cambios en la renta disponible a pesar del aumento de las horas, lo que en algunos casos solo proporciona incentivos limitados para trabajar más horas.

**La proporción de ingresos adicionales que se «pierden en impuestos» cuando los trabajadores aumentan sus ingresos (es decir, la trampa de los bajos salarios) puede ser considerable, especialmente para los trabajadores con salarios bajos.** En la mayoría de los Estados miembros, la proporción de ingresos adicionales que no se traduce en un aumento de la renta disponible es mayor para aquellos ingresos que pasan del 33 % del salario medio al 67 % del salario medio, en comparación con aquellos que pasan del 67 % del salario medio al 100 % del salario medio. (Gráfico 3.5) En los Estados miembros, la trampa de los bajos salarios para quienes ganan el 33 % del salario medio oscila entre el 11 % en Chipre y el 77 % en Lituania.

Gráfico 3.5

**En muchos Estados miembros, la fiscalidad desincentiva a los trabajadores con salarios bajos a trabajar más horas.**

Trampa de los bajos salarios por Estado miembro y nivel salarial medio antes del aumento salarial



Trampa salarial baja cuando los ingresos de un hogar monoparental aumentan del 33 % al 66 % del salario medio y del 66 % al 100 % del salario medio, respectivamente. Muestra el porcentaje del aumento de los ingresos que se «pierde en impuestos».

Fuente: Comisión Europea, DG ECFIN, base de datos sobre impuestos y prestaciones, basada en el modelo de impuestos y prestaciones de la OCDE. Haga clic aquí para descargar el gráfico.

**El aumento de la renta disponible que se obtiene al pasar a trabajar a tiempo completo varía en función de la composición del hogar y del diseño del sistema de impuestos y prestaciones.** La pérdida de prestaciones y la fiscalidad progresiva implican que las horas adicionales trabajadas por quienes antes trabajaban a tiempo parcial contribuyen proporcionalmente menos al aumento de la renta disponible que las horas originales a tiempo parcial. El análisis que figura a continuación evalúa los incentivos financieros para que los trabajadores a tiempo parcial pasen a trabajar a tiempo completo, estimando las tasas impositivas de participación a tiempo completo (FPTR, por sus siglas en inglés) (véase el recuadro A3.1 para conocer la metodología). La FPTR recoge el «tipo impositivo» efectivo que se aplica al pasar de un trabajo a tiempo parcial a uno a tiempo completo, es decir, la parte del aumento de los ingresos brutos por empleo que se obtiene al pasar a un trabajo a tiempo completo y que se «pierde» debido a los impuestos, las cotizaciones a la seguridad social y la pérdida de prestaciones cuando aumentan los ingresos.<sup>(219)</sup> Cuanto más alto es el FPTR, mayor es el desincentivo para que los trabajadores a tiempo parcial aumenten sus horas de trabajo desde una perspectiva monetaria.

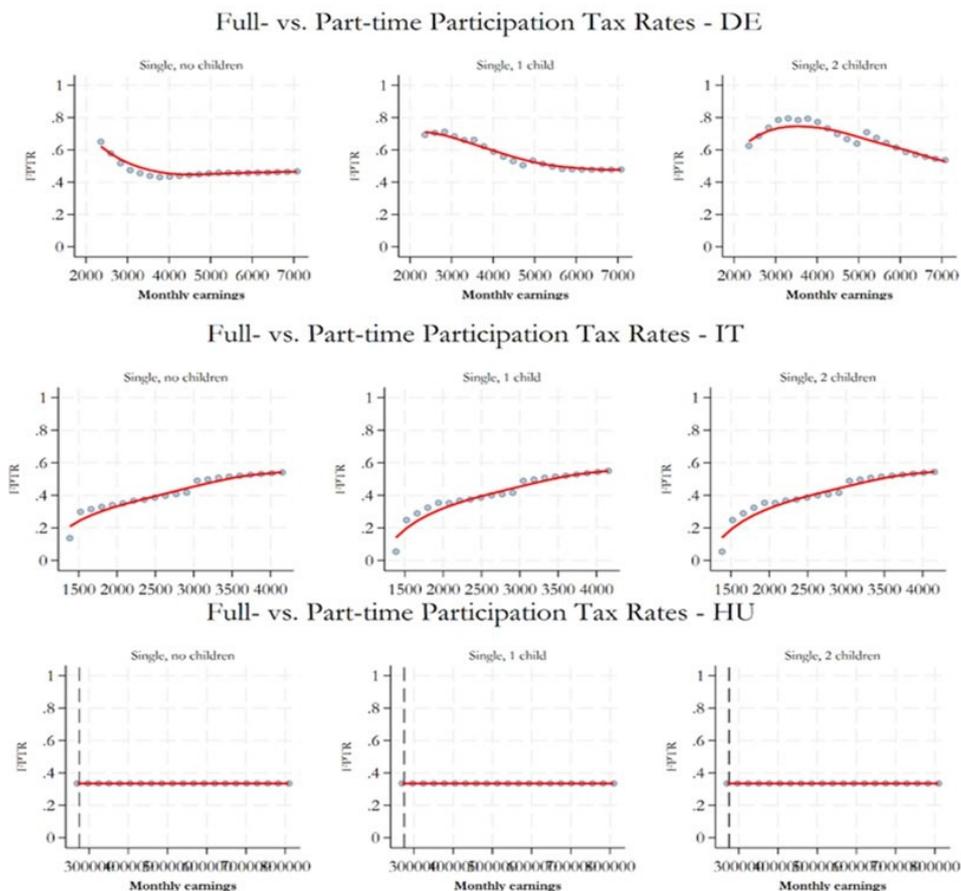
**El grado de incentivos financieros para pasar de un trabajo a tiempo parcial a uno a tiempo completo varía considerablemente entre los Estados miembros, dependiendo también de los niveles salariales.** Por término medio, Bulgaria (20,9 %), Estonia (23,8 %) y Chipre (24,6 %) ofrecen los mayores incentivos financieros para pasar a un trabajo a tiempo completo, ya que más de tres cuartas partes de los ingresos adicionales por empleo se traducen en renta disponible. Por el contrario, los incentivos financieros para aumentar las horas trabajadas son más bajos en Alemania (el 49,2 % del aumento de los ingresos no se traduce en renta disponible), Bélgica (46,9 %) y Lituania (45,7 %) (gráfico 1 del recuadro A3.1). Esto oculta una considerable heterogeneidad dentro de los países, que depende del nivel salarial, de las prestaciones sujetas a condiciones de recursos y de la progresividad del sistema fiscal. En los sistemas con escalas impositivas más progresivas, como Italia, los impuestos para los asalariados con salarios más altos son mayores, lo que reduce los incentivos financieros para pasar a trabajar a tiempo completo. En países sin prestaciones sujetas a condiciones de recursos y con escalas impositivas fijas, como Hungría, el tipo impositivo de participación a tiempo completo es el mismo para todos los niveles salariales, lo que da lugar a incentivos iguales para que los trabajadores aumenten sus horas de trabajo, independientemente de sus niveles salariales.

(219) Se aplican compensaciones similares a las personas que no forman parte de la población activa y que están decidiendo si aceptar un empleo. Sin embargo, el cálculo de los FPTR para las personas que no forman parte de la población activa se basa en más supuestos sobre el número de horas trabajadas y su nivel salarial. Por lo tanto, el análisis que figura a continuación se centra en los incentivos financieros para aumentar las horas trabajadas, reconociendo que muchas de estas cuestiones también se aplicarán a las situaciones de transición de la población activa a la población activa.

Figura 3.1

Las tasas impositivas por participación a tiempo completo varían entre los Estados miembros y los tipos de hogares

FPTR por número de hijos e ingresos mensuales para hogares unipersonales adultos



Nota: Valores en moneda nacional; los ingresos mensuales representan los ingresos brutos mensuales por empleo a tiempo completo, que oscilan entre el 50 % y el 150 % del salario medio nacional. Los puntos representan observaciones a partir de datos hipotéticos. La línea roja es una tendencia no lineal. La FPTR es una tasa impositiva por participación a tiempo completo. Se ha calculado para todas las personas activas de un país, independientemente de su patrón de trabajo real. Los promedios se calculan sobre el conjunto de las personas activas y utilizando ponderaciones de la muestra.

Fuente: Cálculos del CCI utilizando datos EUROMOD HHoT. Haga clic

aquí para descargar la figura.

En muchos países, los incentivos financieros que se necesitarían para que los hogares unipersonales aumentaran sus horas de trabajo son muy bajos, especialmente para las familias monoparentales. En Alemania, las personas solteras con hijos y bajos ingresos se enfrentan a incentivos especialmente bajos para pasar a un empleo a tiempo completo, ya que, en algunos casos, hasta el 80 % del aumento de los ingresos no se traduce en un aumento de la renta disponible. Probablemente, esto se deba a la pérdida de prestaciones que sufren las personas con salarios más bajos al pasar de un trabajo a tiempo parcial a uno a tiempo completo (gráfico 3.1). Si a esto se suman otras barreras, como el acceso limitado a los servicios de educación y cuidado de la primera infancia, los incentivos para trabajar a tiempo completo pueden ser muy bajos para las familias monoparentales en determinados contextos. Las diferencias en los incentivos económicos entre los Estados miembros ponen de relieve importantes efectos incentivadores implícitos que dependen de la estructura original del sistema fiscal y de prestaciones y de la composición de los hogares.

Los trabajadores de más edad suelen tener tipos impositivos por participación a tiempo completo superiores a la media, lo que está relacionado con salarios más altos.<sup>(220)</sup> Aproximadamente una de cada cinco personas empleadas (19,7 %) mayores de 55 años trabajaba a tiempo parcial en 2024, frente al 17,2 % del total de la población en edad de trabajar.<sup>(221)</sup> En los países con escalas impositivas progresivas, los salarios más altos de los trabajadores de más edad dan lugar a un aumento relativamente menor de la renta disponible cuando pasan a trabajar a tiempo completo (gráfico 3.6). Este efecto es algo más pronunciado en el caso de los hombres de más edad. Esto no tiene por qué contradecir necesariamente las preferencias laborales, ya que los trabajadores de más edad suelen preferir el empleo a tiempo parcial.<sup>(222)</sup> Por otra parte, los trabajadores jóvenes, y en particular las mujeres jóvenes, se enfrentan a incentivos mucho mayores para aumentar las horas trabajadas (véase el gráfico 3.6). Esto contrasta con los menores incentivos para el trabajo a tiempo completo de las mujeres de entre 35 y 54 años en la mayoría de los Estados miembros, para quienes la composición del hogar (es decir, la presencia de hijos y parejas), la interacción con los impuestos y

(220) Los resultados de esta sección se basan en el análisis SILC de la UE de los FPTR para cualquier persona que trabaje menos de 30 horas semanales. Las consideraciones sobre las preferencias por el trabajo a tiempo parcial, independientemente de la tasa impositiva de participación a tiempo completo, no se tratan en el contexto del análisis.

(221) Eurostat [ifsi\_pt\_a]

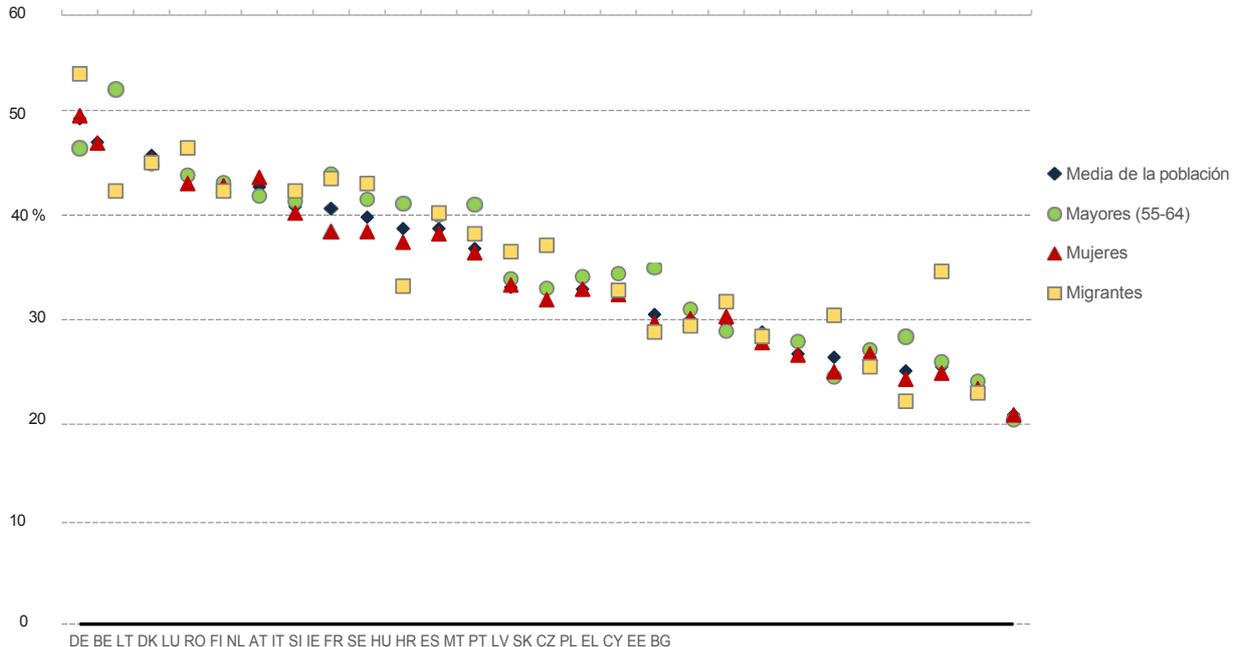
(222) (Albinowski, 2024a), (Eurofound, 2025a)

Los sistemas de prestaciones <sup>(223)</sup> y los salarios medios más altos en comparación con las mujeres más jóvenes dan lugar a tasas impositivas de participación a tiempo completo más elevadas.

Gráfico 3.6

Los desincentivos financieros para aumentar las horas de trabajo tienden a ser mayores para los trabajadores de más edad.

Tasas medias de participación a tiempo completo (FPTR) por grupo infrarrepresentado



Nota: FPTR es una tasa impositiva de participación a tiempo completo. Los valores medios solo se comunican cuando el tamaño de la muestra de los subgrupos de personas con ingresos en EU-SILC es de 100 o superior.  
Fuente: cálculos propios utilizando datos de EUROMOD y EU-SILC.  
Haga clic aquí para descargar el gráfico.

Los incentivos financieros implícitos para que los migrantes aumenten sus horas de trabajo, proporcionados por el sistema de prestaciones fiscales, varían según el Estado miembro. Por término medio, los incentivos para que los migrantes pasen a trabajar a tiempo completo en comparación con los de otros grupos infrarrepresentados no siguen un patrón coherente en todos los Estados miembros. Por un lado, los migrantes suelen tener salarios más bajos por término medio, lo que implica que la proporción de ingresos brutos adicionales que se traduce en un aumento de la renta disponible es mayor en comparación con las personas con niveles salariales más altos, debido principalmente a la fiscalidad progresiva. Esto implica incentivos financieros relativamente mayores para aumentar las horas trabajadas. Por otro lado, los migrantes suelen tener más hijos que los trabajadores nacidos en el país, lo que reduce los incentivos para aumentar las horas trabajadas (lo que se refleja en unas tasas de inactividad más elevadas) debido, entre otras cosas, a la pérdida de las prestaciones por hijos sujetas a condiciones de recursos cuando se aumentan las horas trabajadas. Dado que estos factores interactúan y se combinan con los sistemas fiscales y de prestaciones de los países de diferentes maneras, no se observa un patrón claro a nivel de la UE (gráfico 3.6).

## 2.2. El papel de las competencias en el aumento de la participación en la población activa

La educación desempeña un papel fundamental a la hora de explicar los patrones de participación en la población activa. Las personas con un nivel educativo más bajo también tienen, en promedio, tasas de participación en la población activa más bajas (capítulo 2), tasas de desempleo más altas, un mayor riesgo de pobreza laboral y una menor participación en el aprendizaje de adultos <sup>(224)</sup> Las pruebas existentes también relacionan el aumento del capital humano con el crecimiento del PIB. <sup>(225)</sup> Además, la bibliografía sugiere que unos niveles de educación más altos reportan muchos beneficios sociales más amplios, entre ellos una mejor salud y una mayor inclusión social. El menor nivel educativo de las personas fuera de la población activa es común a todos los grupos infrarrepresentados analizados, con pocas variaciones en función del género y la edad. Por lo tanto, los análisis que figuran a continuación se centran en los efectos del aumento del capital humano de todas las personas fuera de la población activa.

**El papel de la educación en el aumento del empleo y el crecimiento cobra aún más relevancia en un contexto de escasez persistente de mano de obra.** El análisis que figura a continuación utiliza el modelo de mercado laboral de la Comisión Europea.

(223) La tributación conjunta que existe en algunos países ofrece menos incentivos económicos a los segundos sustentadores para que aumenten sus horas de trabajo. Dado que hay más mujeres que hombres que son segundos sustentadores, estas tienden a verse relativamente más afectadas por los menores incentivos económicos de los sistemas fiscales y de prestaciones existentes. Esto no solo supone un obstáculo para aumentar las horas trabajadas, sino que también limita los incentivos para incorporarse al mercado laboral en primer lugar para los segundos sustentadores.

(224) (Comisión Europea: Dirección General de Empleo, Asuntos Sociales e Inclusión, 2023a)

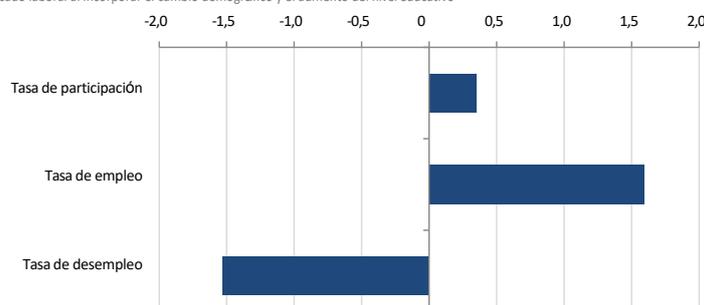
(225) (Comisión Europea: Dirección General de Asuntos Económicos y Financieros, 2009), (Comisión Europea: Dirección General de Asuntos Económicos y Financieros, 2023b)

(LMM)<sup>(226)</sup> para captar los efectos del aumento del nivel educativo de la población en edad de trabajar en la UE sobre los resultados del mercado laboral y el crecimiento económico. Siguiendo las proyecciones demográficas de Eurostat y las tendencias actuales en el nivel educativo, se introduce en el modelo un cambio en la composición educativa de la población activa<sup>(227)</sup> para comprender los efectos a largo plazo sobre el PIB, la participación en el mercado laboral, el empleo y los salarios. El modelo se centra en el cambio a largo plazo y parte del supuesto de que una población más educada aumentaría la producción gracias a unos niveles de productividad más elevados y una mayor participación en la población activa.

Gráfico 3.7

**Efecto del aumento del nivel educativo de la población de la UE para 2050**

Aumento porcentual de los resultados del mercado laboral al incorporar el cambio demográfico y el aumento del nivel educativo



*Nota:* Proyecciones basadas en un escenario en el que el nivel de estudios terciarios de la población de la UE aumenta hasta el 42,6 % en 2050 (+9,6 puntos porcentuales), teniendo en cuenta los cambios previstos en la composición demográfica de la población en edad de trabajar.

*Fuente:* Cálculos de la DG EMPL basados en las proyecciones demográficas del LMM y EUROPOP. Haga clic aquí para descargar el gráfico.

**Un mayor nivel educativo medio de la población activa de la UE mejoraría los resultados del mercado laboral.** El modelo LMM prevé un cambio hacia un mayor nivel educativo terciario en la UE para 2050 y una reducción de la proporción de personas con un nivel educativo más bajo en 6,5 puntos porcentuales<sup>(228)</sup> durante los próximos 25 años aumentaría la participación en la población activa y la tasa de empleo en 0,35 pp y 1,6 pp, respectivamente, en comparación con un escenario en el que las proporciones de educación se mantuvieran constantes y solo se tuviera en cuenta el cambio demográfico.<sup>(229)</sup> También se prevé que el desempleo se reduzca en 1,5 pp.

**El aumento del nivel educativo de la población activa tiene el potencial de incrementar el número de personas en la población activa, contrarrestando así algunos de los efectos negativos del cambio demográfico.** Los resultados de la simulación sugieren efectos positivos en los resultados del empleo (gráfico 3.7). En comparación con un escenario con un nivel educativo constante, en el que se prevé que el número de personas empleadas se reduzca en un 9,44 % para 2050 (lo que corresponde a aproximadamente 18,8 millones), la reducción de la población activa podría limitarse a menos del 7 % (13,5 millones) si el nivel educativo experimentara un aumento significativo. Esto reduciría el impacto del cambio demográfico en la población activa en casi un tercio (gráfico 3.8). En lo que respecta a la participación en la población activa, la mejora educativa (un aumento de 10 puntos porcentuales en 25 años) podría más que revertir el descenso de la participación en la población activa previsto en consonancia con el cambio demográfico y dar lugar a un aumento de la participación en la población activa de 0,35 puntos porcentuales en comparación con la referencia. Más allá de los efectos en el mercado laboral, se prevé que el PIB solo disminuya un 1,1 % en un escenario con un mayor nivel educativo, frente a una disminución del 9 % para 2050 con la composición educativa actual y teniendo en cuenta el cambio demográfico.

(226) El LMM de la DG EMPL es un modelo de equilibrio general que hace especial hincapié en las instituciones del mercado laboral. Ofrece una imagen detallada del marco institucional de la UE-27, basado en una base microeconómica que explica el comportamiento óptimo de los hogares y las empresas.

(227) Siguiendo (Comisión Europea: Dirección General de Empleo, Asuntos Sociales e Inclusión, 2013), se aplica una proyección log-lineal de la tendencia en el nivel educativo de la población activa de la UE durante los últimos diez años para obtener proyecciones educativas para 2050.

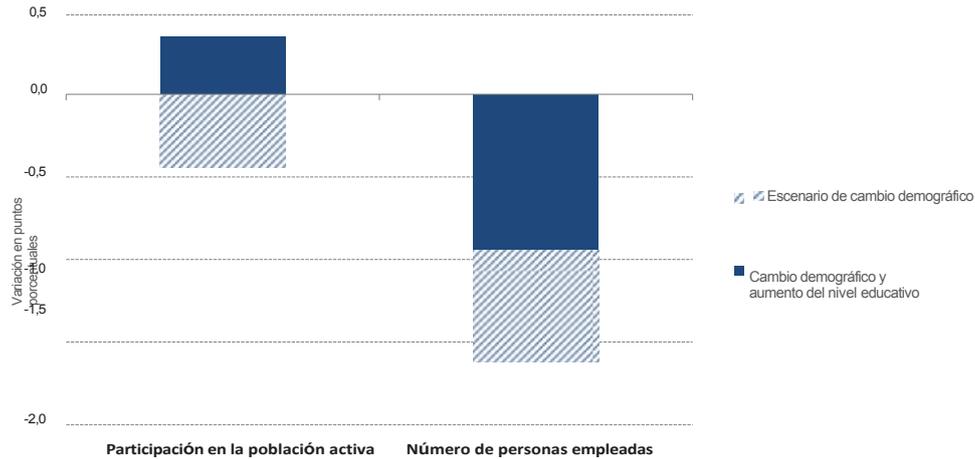
(228) El impacto educativo modelado es un cambio hacia una estructura educativa del 14,5 % de trabajadores poco cualificados (21 %), el 42,8 % de trabajadores medianamente cualificados (46,3 %) y el 42,6 % de trabajadores altamente cualificados (33 %), respectivamente, para 2050 (valores actuales entre paréntesis).

(229) El modelo incorpora tasas de participación más elevadas entre las personas con mayor nivel educativo en su calibración, en consonancia con los datos existentes. Las empresas se ven motivadas a invertir más en capital físico para complementar a los trabajadores con mayor nivel educativo, lo que conduce a un aumento de la productividad laboral, lo que a su vez induce a las empresas a contratar a más trabajadores. Las especificidades actuales del mercado laboral, como la persistente escasez de mano de obra, no se tienen en cuenta en este análisis.

Gráfico 3.8

Variación de la población activa de la UE para 2050 según el escenario

Variación en la proporción de personas que participan en la población activa (en puntos porcentuales) y en el número de personas empleadas (en %) según el escenario



Nota: Escenarios: (1) considerando únicamente el cambio demográfico (línea punteada), (2) considerando el cambio demográfico y un aumento de 10 puntos porcentuales en la composición educativa de la población en edad de trabajar.

Fuente: Cálculos de la DG EMPL basados en el LMM. Haga clic aquí para descargar el gráfico.

**En el caso de los jóvenes, las prácticas y los programas de formación pueden desempeñar un papel transformador a la hora de mejorar las competencias específicas para el empleo y las competencias generales y, por lo tanto, mejorar sus resultados en materia de empleo.** Estas oportunidades tienden un puente entre la educación y la experiencia profesional práctica, ofrecen a los jóvenes trabajadores oportunidades para establecer contactos y, a menudo, representan el primer peldaño en el mundo laboral. La creación de programas de tutoría y/o prácticas también puede facilitar la adquisición de experiencia laboral a los migrantes. <sup>(230)</sup>

**Las prácticas pueden tener un impacto positivo en la probabilidad de empleo de los participantes.** En Portugal, el programa de prácticas ATIVAT.PT se puso en marcha en 2020 con el objetivo de facilitar la integración de los jóvenes en el mercado laboral y apoyar el reciclaje profesional de las personas desempleadas mediante el desarrollo de experiencia práctica en el contexto laboral.<sup>(231)</sup> La evaluación del impacto contrafactual del programa, realizada en el marco del proyecto de la Comisión Europea y la OCDE, demuestra que la participación en el programa de prácticas aumenta la probabilidad de empleo en 10 puntos porcentuales tras la finalización del programa, con efectos positivos persistentes de la misma magnitud hasta 24 meses después de su inicio. A corto plazo, el programa aumenta la probabilidad de empleo en aproximadamente 50 puntos porcentuales en comparación con los no participantes. <sup>(232)</sup>El impacto positivo es especialmente pronunciado en el caso de los solicitantes de empleo con menor nivel de estudios y los residentes no urbanos, que tienden a participar con menos frecuencia en el programa. Sin embargo, aún queda por evaluar la sostenibilidad de estos efectos a medio y largo plazo, así como la interacción con otras políticas activas del mercado laboral.

**No obstante, las prácticas y los programas de formación también pueden tener inconvenientes si no están bien diseñados.** Las prácticas no remuneradas pueden agravar las disparidades socioeconómicas, los programas mal estructurados pueden carecer de tutoría y retroalimentación, mientras que los empleadores pueden utilizar las prácticas para reducir los costes de contratación sustituyendo a los empleados a tiempo completo.

(230) (Comisión Europea, 2022)

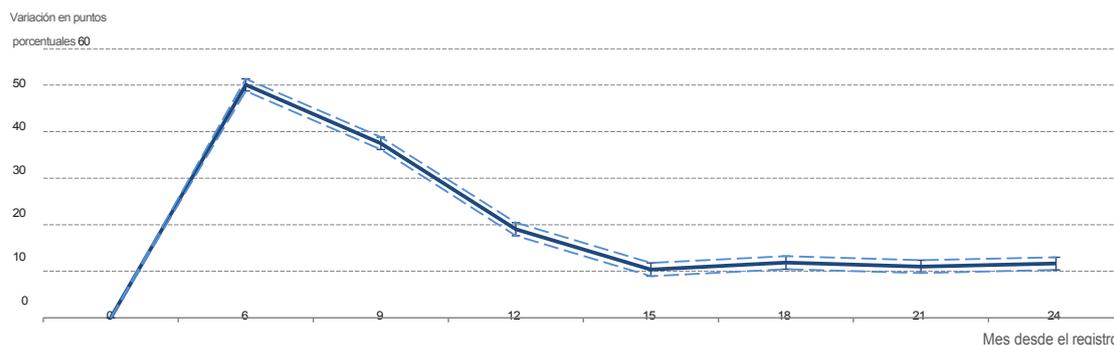
(231) La mayoría de los participantes son jóvenes, aunque el programa está abierto a personas mayores de 35 años (solo el 4 % de los participantes registrados) y el 70 % tiene estudios superiores.

(232) Este aumento es un resultado previsible, ya que el programa garantiza el empleo durante el período de prácticas. Sin embargo, los no participantes también pueden encontrar empleo por otros medios durante el mismo período.

Gráfico 3.9

**Las prácticas en Portugal tienen un fuerte impacto positivo en el empleo durante y después de la finalización del programa**

Variación porcentual en la probabilidad de empleo



Fuente: OCDE 2024

[Haga clic aquí para descargar el gráfico.](#)

### 3. POLÍTICAS ESPECÍFICAS PARA AUMENTAR LA PARTICIPACIÓN EN LA POBLACIÓN ACTIVA DE LOS GRUPOS INFRARREPRESENTADOS

**Para aumentar la participación en el mercado laboral de los grupos infrarrepresentados se requiere un apoyo político específico que aborde las barreras específicas de cada grupo para acceder al empleo, junto con políticas generales que apoyen la transición al empleo y mejoren las condiciones de trabajo y los incentivos.** Muchas personas de grupos infrarrepresentados pueden pertenecer a más de un grupo, por lo que a menudo se enfrentan a múltiples barreras. Tras analizar las políticas generales de activación en la sección 3.2, en esta sección se examinan las políticas dirigidas a grupos infrarrepresentados específicos. Muchas de las políticas que se dirigen a las personas que se encuentran fuera del mercado laboral reflejan o coinciden con las políticas destinadas a los desempleados, especialmente a los desempleados de larga duración. Sin embargo, llegar a los grupos que están más alejados del empleo requiere un mayor esfuerzo, dada la variedad de factores y barreras que existen, como la falta de experiencia laboral, los problemas de salud, la reducida empleabilidad y las redes sociales limitadas.

**Los servicios personalizados, accesibles e inclusivos pueden ayudar a abordar necesidades específicas, combinando políticas orientadas a la oferta y a la demanda.** Las políticas orientadas a la demanda, como el asesoramiento a los empleadores y las campañas de sensibilización, pueden beneficiar a los grupos infrarrepresentados que sufren discriminación, al sensibilizar a los empleadores y combatir los estereotipos. Por otra parte, las políticas orientadas a la oferta son adecuadas para tratar con personas que se enfrentan a obstáculos para acceder a la educación, carecen de información y redes sociales y sufren múltiples tipos de exclusión. Estas políticas incluyen apoyo específico por parte del personal (asesores especializados y mentores), incentivos financieros para que los empleadores contraten a personas en riesgo de discriminación para que participen en políticas activas del mercado de trabajo y mentorías<sup>(233)</sup>. En concreto, proporcionar ayudas económicas puede incentivar a los grupos infrarrepresentados a participar y completar programas adecuados de búsqueda de empleo y formación.

(233) (Comisión Europea: Dirección General de Empleo, Asuntos Sociales e Inclusión y Fondazione Giacomo Brodolini, 2022) (OCDE, 2022), (OCDE, 2024b)

### Recuadro 3.2: El papel de los interlocutores sociales en el apoyo a la participación de los grupos infrarrepresentados en el mercado laboral

**Un diálogo social eficaz a nivel europeo o nacional puede contribuir de manera significativa al éxito de la modernización de las políticas del mercado laboral, incluido el apoyo a la activación de los grupos infrarrepresentados.** El papel de los interlocutores sociales a la hora de atraer a más personas al mercado laboral se reafirmó en la Cumbre de Interlocutores Sociales de Val Duchesse celebrada en 2024 y en el posterior Plan de Acción de la Comisión Europea para hacer frente a la escasez de mano de obra y de competencias. El Plan de Acción incluía diversos compromisos de diferentes interlocutores sociales, como el apoyo a la participación en la población activa garantizando lugares de trabajo inclusivos y accesibles, así como la diversidad, la igualdad y la no discriminación, la formación, la promoción de la negociación colectiva y el fomento del espíritu empresarial. Para ayudar a los trabajadores a adaptarse a las nuevas demandas y a reciclarse, los interlocutores sociales también deben adaptarse a nuevas formas de organización y divulgación.

**Los interlocutores sociales europeos han desarrollado enfoques integrales en diversos sectores para promover la igualdad de género y la diversidad.** Las políticas tienen por objeto facilitar el intercambio de experiencias sobre la igualdad de género mediante proyectos conjuntos que incluyen investigación, mesas redondas y grupos de trabajo, así como campañas de sensibilización y de intercambio de buenas prácticas. Además, muchos programas de trabajo plurianuales de los interlocutores sociales<sup>(1)</sup> se centran en aumentar el atractivo para las mujeres de los sectores en los que su presencia sigue siendo escasa, promover el papel de la mujer y abordar cuestiones como la violencia y el acoso y los modelos de empleo flexibles. El acuerdo autónomo «Mujeres en el ferrocarril» de 2021 entre los empleadores y los representantes de los trabajadores promueve el empleo de las mujeres en el sector. Las directrices multisectoriales de 2010 para prevenir y combatir la violencia y el acoso de terceros relacionados con el trabajo se actualizaron en mayo de 2025 para incluir la ciberviolencia y subrayar los principios de igualdad de género y lucha contra la discriminación<sup>(2)</sup>.

**El diálogo social entre los empleadores y los sindicatos es importante para aplicar medidas como los ajustes razonables para las personas con discapacidad.** En España, los sindicatos han elaborado directrices sobre adaptaciones razonables para los trabajadores con discapacidad<sup>(3)</sup> y han firmado varios acuerdos con los empresarios sobre medidas de adaptación y reubicación. Algunos sindicatos de Luxemburgo animan a las empresas a integrar a los trabajadores con discapacidad y cuentan con un departamento para trabajadores con discapacidad que representa al sindicato<sup>(4)</sup>. En Dinamarca, la organización danesa de personas con discapacidad (DHF) colabora con los empresarios para aumentar el empleo de las personas con discapacidad.

**Para apoyar a los migrantes, algunos comités sectoriales de diálogo social de la UE abordan los retos asociados a su integración tanto en el lugar de trabajo como en la sociedad.** Los programas de trabajo<sup>(5)</sup> hacen hincapié en el atractivo de los sectores y en la necesidad de abordar las carencias o desajustes en materia de competencias, especialmente en los sectores en los que se necesitan competencias específicas. Otros programas tienen por objeto garantizar que las prácticas de contratación se ajusten a las directrices establecidas, haciendo hincapié en la equidad de los procesos de contratación, incluida la lucha contra la discriminación, la protección de los derechos de los trabajadores y la promoción de condiciones de trabajo dignas. La Asociación Europea para la Integración, firmada en 2017 por la Comisión Europea y los interlocutores sociales y económicos y renovada en 2022, fomenta la integración de los refugiados y otros migrantes en el mercado laboral. Cabe destacar que la Asociación ha establecido principios clave para la integración en el mercado laboral, adoptando un enfoque multilateral que da prioridad al apoyo temprano y garantiza beneficios tanto para los refugiados como para la sociedad en general. Desde 2017, los interlocutores sociales también han puesto en marcha diversas acciones a nivel de los Estados miembros para apoyar la integración de los migrantes en el mercado laboral<sup>(6)</sup>, entre las que se incluyen actividades de formación, cursos de idiomas y servicios de apoyo. En Italia, los sindicatos y las asociaciones de migrantes promueven la enseñanza de idiomas, la educación cívica y la formación profesional en sectores como las TIC y la industria mecánica. En Francia se han llevado a cabo acciones para sensibilizar sobre los derechos de los trabajadores migrantes en los sectores en los que suelen estar empleados. Estos programas también prestan atención a las necesidades locales y regionales.

**En lo que respecta a los trabajadores de más edad, algunos programas de trabajo plurianuales de los interlocutores sociales a nivel de la UE fomentan la mejora de las competencias de los trabajadores de más edad en particular.** Esto se consigue, por ejemplo, apoyando la colaboración entre empresas y centros de formación. A nivel nacional, el diálogo social sobre los trabajadores de más edad se ha visto impulsado principalmente por la aplicación del acuerdo marco de 2017 sobre el envejecimiento activo<sup>(7)</sup> y un enfoque intergeneracional. Esto ha llevado a los países a aplicar medidas relacionadas con la formación, la flexibilidad laboral y los planes de retención<sup>(8)</sup>. Aunque las disposiciones sobre la contratación de trabajadores de más edad son poco frecuentes, los interlocutores sociales siguen vigilando la evolución demográfica. En el sector químico de Alemania y Bélgica, los sindicatos y las organizaciones patronales gestionan conjuntamente un fondo demográfico al que las empresas contribuyen por cada empleado. Además, promueven debates e intercambios sobre

(1) Por ejemplo, en la construcción, la electricidad, las TIC, el comercio, la banca y los seguros, el mueble, el gas, el transporte, el curtido y el cuero.

(2) Este acuerdo fue firmado por los sindicatos y las organizaciones patronales de cinco sectores: hostelería, educación, hospitales, gobiernos locales y regionales y administraciones del gobierno central.

(3) (Comisión Europea, 2023)

(4) (Comisión Europea: Dirección General de Empleo, Asuntos Sociales e Inclusión y Consultoría Europea, 2023)

(5) Por ejemplo, en los sectores de la construcción, la agricultura, la restauración, la hostelería, la industria química y la educación.

(6) (Fasani, 2024) Aquí puede consultarse una lista de los distintos programas por país.

(7) En el acuerdo marco, los interlocutores sociales definen el envejecimiento activo como «la optimización de las oportunidades para que los trabajadores de todas las edades trabajen en condiciones de buena calidad, productivas y saludables hasta la edad legal de jubilación, sobre la base del compromiso mutuo y la motivación de los empleadores y los trabajadores». Para más información, véase aquí.

(8) (Eurofound, 2025)

(Continúa en la página siguiente)

Recuadro (continuación)

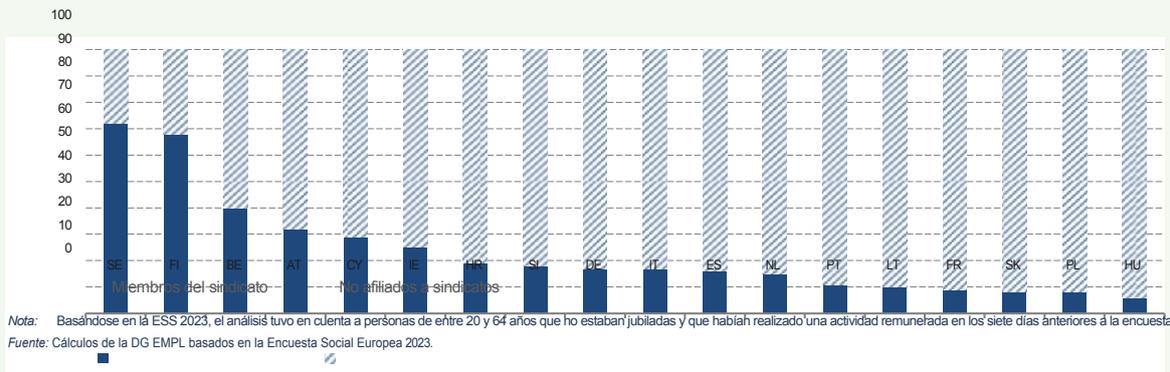
mejores prácticas para atraer y retener a trabajadores con experiencia. Otras medidas de apoyo incluyen el desarrollo y la introducción de medidas nuevas e innovadoras que permitan una vida laboral más sostenible y unas condiciones de trabajo dignas, incluida la ergonomía. La estrategia Vision Zero de Luxemburgo<sup>(9)</sup> mejora la seguridad en el lugar de trabajo mediante mejoras ergonómicas. En Bélgica, el Pacto Generacional ayuda a los trabajadores nocturnos de más edad a pasar a puestos menos estresantes, mientras que la Estrategia 55+ de España mejora las condiciones de trabajo y la seguridad de los trabajadores de más edad. A nivel europeo, las directrices de EuroCommerce y Uni-Europa abogan por soluciones ergonómicas para atraer y retener a los trabajadores de más edad en el sector comercial.

**La disminución de las tasas de afiliación sindical debilita el papel de los sindicatos, incluso en lo que respecta a la promoción de la integración de los grupos infrarrepresentados.** Una menor afiliación sindical puede debilitar el poder de negociación colectiva de los trabajadores y contribuir a aumentar las desigualdades económicas. La afiliación sindical y la proporción de trabajadores cubiertos por convenios colectivos han disminuido, pasando de una media del 21 % al 18 % entre 2012 y 2023, con variaciones significativas entre los Estados miembros (gráfico 1).<sup>(10)</sup> Esto se debe, en parte, al creciente número de trabajadores jóvenes que deciden no afiliarse a sindicatos, a la expansión de formas de empleo atípicas<sup>(11)</sup> y al declive de sectores industriales con una densidad sindical históricamente elevada<sup>(12)</sup>. Sin embargo, a partir de 2020 se ha producido un aumento de las tasas de afiliación sindical de aproximadamente 3 puntos porcentuales. Esto puede explicarse por el hecho de que los sindicatos facilitan el pago de prestaciones y, posiblemente, por la adopción de la Directiva sobre el salario mínimo.

Gráfico 1

**Tasa de afiliación sindical en los Estados miembros**

Proporción de trabajadores afiliados a sindicatos por Estado miembro, 2023

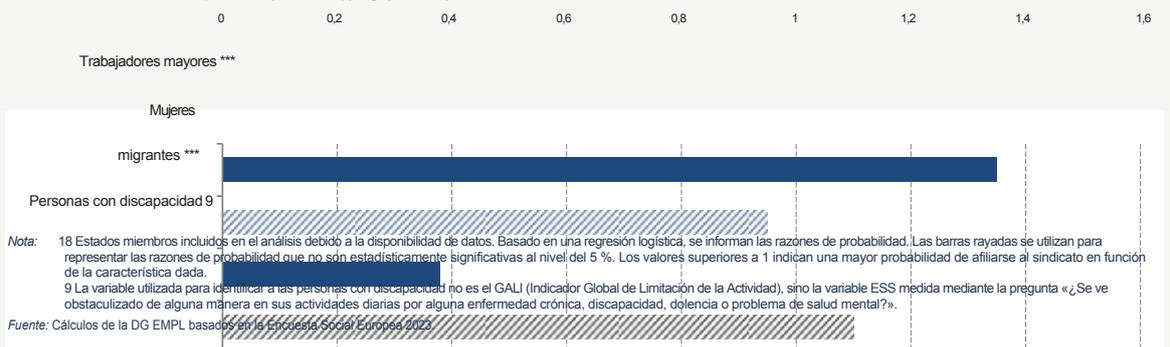


**Existen diferencias notables en la afiliación sindical entre los Estados miembros y los grupos infrarrepresentados.** El análisis de la Encuesta Social Europea (ESS) revela diferencias notables en la afiliación según la edad, ya que los trabajadores de más edad son, en promedio, más propensos a afiliarse a un sindicato (gráfico 2). Si bien la probabilidad de afiliarse a un sindicato no parece variar significativamente en función del género o la prevalencia de la discapacidad, los migrantes son menos propensos a afiliarse a un sindicato que los nacidos en el país, teniendo en cuenta otros factores como el tipo de contrato, la ocupación, el sector, el nivel de educación, el tamaño de la empresa, el país o la edad (gráfico 2). Esto podría suponer una desventaja para estos últimos, ya que los sindicatos defenderían los intereses de sus afiliados.

Gráfico 2

**La probabilidad de afiliación sindical varía según el grupo infrarrepresentado**

Probabilidad de afiliación sindical (razones de probabilidad) por grupo infrarrepresentado



(9) Firmado conjuntamente por la Asociación de Empresarios de Luxemburgo

(10) (Eurofound, 2019)

(11) (Eurofound, 2022)

(12) (Schnabel, 2020)

### 3.1. Aumentar la participación de las mujeres en el mercado laboral

**Ofrecer servicios de cuidado asequibles y de calidad para niños y adultos es clave para atraer a más mujeres al mercado laboral, ya que su participación (a tiempo completo) en el mercado laboral suele verse limitada por las responsabilidades de cuidado.** Los servicios de educación y cuidado de la primera infancia (ECEC) son especialmente importantes, ya que gran parte de la infrarrepresentación de las mujeres en el mercado laboral se debe a la menor participación en el mercado laboral de las madres con hijos pequeños (véase el capítulo 2). En la UE, el 37,4 % de los niños más pequeños (de 0 a 2 años) participaron en programas de ECEC en 2023, con variaciones considerables entre los distintos países.<sup>(234)</sup> El uso de los servicios de ECEC aumentó durante la última década, pero también lo hicieron las diferencias entre los Estados miembros de la UE.<sup>(235)</sup> Las investigaciones muestran que aumentar la participación en los servicios de ECEC hasta el 50 % podría mejorar la participación de las madres en el mercado laboral entre un 5 % y un 30 %, dependiendo del Estado miembro en el que se produzca.<sup>(236)</sup>

**Las bajas por motivos familiares, diseñadas para promover el reparto equitativo del trabajo no remunerado en el hogar, favorecen la participación de las mujeres en el mercado laboral.** Mientras que las madres suelen tomarse al menos varios meses de baja por motivos familiares tras el nacimiento de un hijo (baja por maternidad, baja parental o una combinación de ambas), esto sigue siendo menos habitual entre los padres, o al menos no se aprovecha en la misma medida (aunque es difícil de cuantificar, dado que los datos sobre el uso de las bajas son limitados a nivel de la UE y a menudo no son comparables entre países).<sup>(237)</sup> Este menor uso entre los padres refleja una combinación de factores, entre los que se incluyen la corta duración de los permisos remunerados que pueden tomar los padres tras el nacimiento de un hijo (permisos de paternidad) y el hecho de que, en algunas culturas, los permisos familiares más largos para los padres se perciben como una falta de compromiso con el trabajo, lo que tiene implicaciones para su seguridad laboral y sus retribuciones económicas. Las normas tradicionales que establecen al hombre como sostén de la familia y las diferencias salariales entre hombres y mujeres a favor de los primeros también animan a los padres a ganar dinero trabajando y a minimizar su participación en el cuidado de los hijos.<sup>(238)</sup> Ofrecer permisos para cuidadores (es decir, trabajadores que prestan cuidados personales o apoyo a un familiar o a una persona que vive en el mismo hogar) también puede animar a las mujeres a permanecer en el mercado laboral, dado que tienden a dedicar más tiempo que los hombres a las responsabilidades de cuidado de adultos.<sup>(239)</sup>

**Si bien las modalidades de trabajo flexibles pueden contribuir a reducir la brecha de género en la participación en el mercado laboral, también pueden reforzar otros aspectos de la desigualdad de género en el mercado laboral.** El trabajo a tiempo parcial suele ayudar a los padres a conciliar el trabajo remunerado con las responsabilidades familiares y, por lo tanto, puede contribuir a una mayor tasa de participación en el mercado laboral entre ellos, especialmente en algunos Estados miembros como los Países Bajos o Alemania. Sin embargo, el trabajo a tiempo parcial tiende a ser desempeñado de manera desproporcionada por las mujeres (casi 3 de cada 10 mujeres empleadas en la UE trabajan a tiempo parcial, frente a alrededor del 8 % de los hombres)<sup>(240)</sup>, que a menudo siguen trabajando a tiempo parcial mucho tiempo después del parto, especialmente cuando los sistemas fiscales y de prestaciones no ofrecen incentivos suficientes para volver al trabajo a tiempo completo (véanse las secciones 2.1 y 3.2). Así, la reducción de las diferencias de género en las tasas de participación puede ir acompañada de un aumento de las diferencias de género en las horas trabajadas.<sup>(241)</sup> lo que hace que el impacto en el total de horas trabajadas sea ambivalente.<sup>(242)</sup> Además, la decisión de trabajar a tiempo parcial puede tener repercusiones negativas a largo plazo en las perspectivas profesionales y los ingresos futuros, incluidas las pensiones<sup>(243)</sup>.

**Los sistemas de prestaciones fiscales pueden crear trampas para los segundos sustentadores económicos —en su mayoría mujeres— que dificultan su participación en el mercado laboral.**<sup>(244)</sup> La tributación familiar conjunta desincentiva la participación de los segundos sustentadores económicos en el mercado laboral, pero sigue siendo la opción predeterminada (por ejemplo, en Bélgica y Francia) o voluntaria (por ejemplo, en Alemania, Irlanda, Luxemburgo, Portugal y España) en varios Estados miembros.<sup>(245)</sup> El paso de la tributación familiar conjunta a la tributación individual impulsaría la participación de las mujeres en el mercado laboral, como se ha demostrado en investigaciones anteriores sobre Bélgica (+0,21 puntos porcentuales de aumento de la participación) y España (+0,64 puntos porcentuales).<sup>(246)</sup> Otros aspectos de los sistemas de prestaciones fiscales también pueden desincentivar

(234) Basado en el conjunto de datos de Eurostat ilc\_caindfom25

(235) Comisión Europea: Dirección General de Empleo, Asuntos Sociales e Inclusión, 2024)

(236) (Narazani et al., 2023)

(237) (EIGE, 2025)

(238) (EIGE, 2025)

(239) (Comisión Europea: Dirección General de Justicia y Consumidores, 2024)

(240) Basado en el conjunto de datos de Eurostat [lfsa\_eppga].

(241) Si nos centramos en el total de horas trabajadas (convertidas en equivalentes a tiempo completo), se observan diferencias de género superiores a la media de la UE tanto en Alemania como en los Países Bajos. Véase <https://eige.europa.eu/gender-equality-index/2024/domain/work/DE> y <https://eige.europa.eu/gender-equality-index/2024/domain/work/NL>

(242) Si nos centramos en el total de horas trabajadas (convertidas en equivalentes a tiempo completo), se observa que las tasas de empleo en Alemania y los Países Bajos solo son ligeramente superiores a la media de la UE. Son considerablemente inferiores a las de Suecia, por ejemplo. Véase <https://eige.europa.eu/gender-equality-index/2024>

(243) (Olivetti, Pan y Petrongolo, 2024), (EIGE, 2020)

(244) (EIGE, 2020)

(245) [https://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/ATAG/2025/767188/EPRS\\_ATA\(2025\)767188\\_EN.pdf](https://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/ATAG/2025/767188/EPRS_ATA(2025)767188_EN.pdf), <https://taxsummaries.pwc.com>

(246) (Comisión Europea: Dirección General de Empleo, Asuntos Sociales e Inclusión, 2023a)

participación de los segundos sustentadores (véase también la sección 2.1.), como cuando la elegibilidad para determinadas prestaciones depende de umbrales de ingresos específicos. <sup>(247)</sup>

**Las políticas que abordan los estereotipos de género y la discriminación en el mercado laboral también pueden ayudar a las mujeres a incorporarse al mercado laboral.** Existen diversas medidas políticas que pueden ayudar a combatir los estereotipos de género y la discriminación, como, por ejemplo, materiales educativos, prácticas docentes y orientación profesional sensibles al género, la exposición a modelos a seguir en roles atípicos (como las mujeres emprendedoras en los campos STEM) o medidas de transparencia salarial que ayuden a identificar las diferencias salariales.

**Se han producido varios avances importantes en las políticas de la UE que favorecen la participación de las mujeres en el mercado laboral.** El Plan de Acción del Pilar Europeo de Derechos Sociales establece el objetivo de reducir al menos a la mitad la brecha de empleo entre hombres y mujeres para 2030, pero hasta ahora los avances han sido limitados (descenso de 11,3 puntos porcentuales en 2019 a 10 puntos porcentuales en 2024). Por ello, es fundamental seguir mejorando el empleo femenino para alcanzar el objetivo de empleo para toda la población en edad de trabajar, fijado en el 78 %. Entre los avances más destacados figuran, entre otros, la Estrategia Europea de Cuidados, cuyo objetivo es ayudar a los Estados miembros a prestar servicios de cuidados de calidad, asequibles y accesibles; la Garantía Europea para la Infancia, cuyo objetivo es garantizar el acceso efectivo y gratuito de los niños necesitados a la educación y el cuidado de la primera infancia, y la Directiva sobre la conciliación de la vida laboral y familiar, cuyo objetivo es garantizar que las familias tengan acceso a permisos importantes y a modalidades de trabajo flexibles.

**Comprender las consecuencias económicas de reducir las disparidades de género en el mercado laboral es fundamental para diseñar políticas que promuevan un crecimiento económico inclusivo y sostenible.** Cada vez son más los estudios que destacan los posibles beneficios macroeconómicos de aumentar la participación de las mujeres en el mercado laboral, al impulsar el PIB mediante el aumento de la productividad gracias a la diversidad de género<sup>(248)</sup> o el avance de las mujeres hacia sectores más productivos<sup>(249)</sup>. Una simulación realizada con el modelo RHOMOLO (detallada en el recuadro A3.2 del anexo) muestra el impacto del aumento de la participación de las mujeres en el mercado laboral en todas las regiones de la UE. En el análisis que figura a continuación, la diferencia en las brechas de participación de la población activa entre el Estado miembro con mejores resultados (Lituania) y los demás Estados miembros se reduce al 40 % (hipótesis de progreso lento) y al 15 % (hipótesis de progreso rápido) de la brecha original, respectivamente, en un plazo de quince años<sup>(250)</sup>.

**El aumento de la participación de las mujeres en la población activa conduce al crecimiento económico y al aumento del empleo total, con un fuerte incremento del empleo femenino y un ligero descenso del empleo masculino.** El aumento de la oferta de mano de obra femenina tiene un efecto neto positivo en el empleo, con entre 4 y 5,4 millones de personas más empleadas, según el escenario. Teniendo en cuenta los resultados por género, se prevé que el empleo femenino aumente entre un 5 % y un 6,7 %<sup>(251)</sup>, mientras que el empleo masculino solo disminuirá ligeramente, menos de un 0,52 %, en ambos escenarios (gráfico 3.10). El ligero descenso del empleo masculino a lo largo del tiempo sugiere una sustitución muy limitada del empleo masculino por el femenino o pequeños ajustes en la dinámica del mercado laboral. Dado que no todas las mujeres que se incorporan a la población activa son absorbidas directamente por el empleo, se espera que el aumento de la oferta de mano de obra incremente el desempleo entre 2,4 y 3,4 puntos porcentuales a medio plazo (cuadro A3.4 y cuadro A3.5).<sup>(252)</sup> Se espera que el desempleo entre los hombres aumente entre 0,34 y 0,45 puntos porcentuales, dependiendo del escenario. Se prevé que el aumento de la participación de las mujeres en la población activa<sup>(253)</sup> dé lugar a un aumento correspondiente del PIB de entre el 1,2 % (escenario de progreso lento) y el 1,7 % (escenario de progreso rápido) en la UE cuando se alcancen las tasas de participación en la población activa previstas (gráfico 3.11).<sup>(254)</sup>

(247) (EIGE, 2020)

(248) (Ostry et al., 2018)

(249) (EIGE, 2017)

(250) Este enfoque se basa en un ejercicio de modelización similar realizado por (EIGE, 2017)

(251) Esto equivale aproximadamente a un aumento de 4 puntos porcentuales en la tasa de empleo de las mujeres en la UE.

(252) Las proyecciones consideran que la oferta de mano de obra femenina aumentará de forma constante hasta alcanzar el valor objetivo en un plazo de 15 años. Por lo tanto, no se tienen en cuenta los ajustes a más largo plazo del mercado laboral para dar cabida a la oferta adicional de mano de obra.

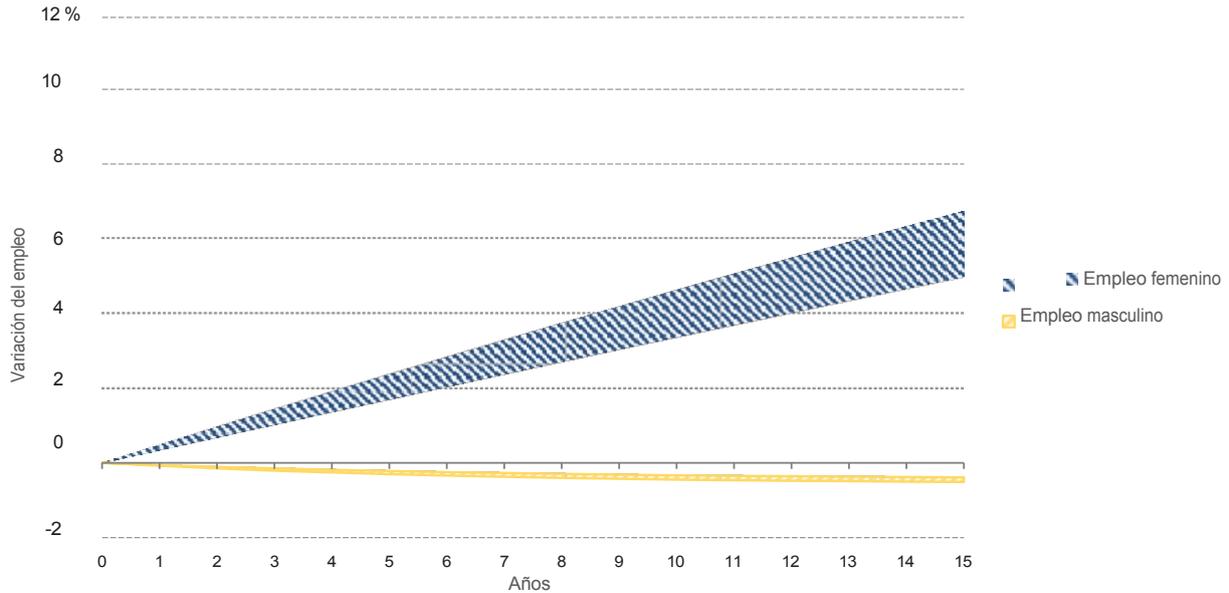
(253) El valor objetivo varía en función de la tasa de actividad original del Estado miembro. Los valores objetivos exactos figuran en el cuadro A3.3 del anexo.

(254) Se simula que la tasa de participación en la población activa aumentará de forma constante durante 15 años hasta alcanzar los valores objetivo.

Gráfico 3.10

**Efectos positivos sobre el empleo total del aumento de la participación de las mujeres en la población activa**

Variaciones porcentuales en el empleo de la UE por género tras un aumento de la oferta de mano de obra femenina



*Nota:* Se muestran las evoluciones a lo largo de 15 años hasta alcanzar los valores objetivo en la participación en la población activa, en función de dos escenarios. En cuanto al empleo femenino y masculino, el gráfico muestra la evolución siguiendo un escenario de progreso rápido y otro de progreso lento; véase el recuadro A.3.2 para una explicación detallada.

*Fuente:* Cálculos del CCI utilizando RHOMOLO.

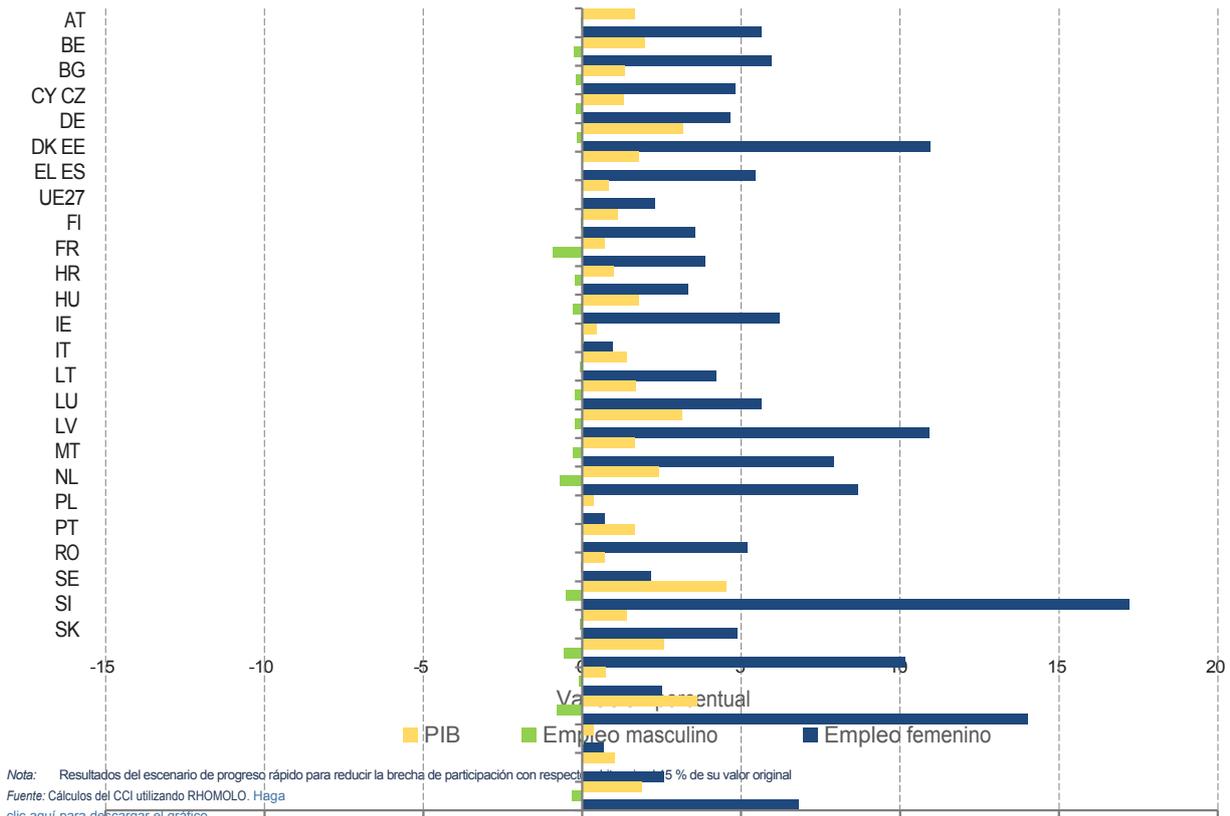
[Haga clic aquí para descargar el gráfico.](#)

**El empleo femenino aumenta entre un 0,5 % y un 17,2 % en los Estados miembros de la UE, dependiendo del escenario, lo que pone de relieve la heterogeneidad entre los países.** En el escenario de progreso rápido, en el que la brecha de participación entre géneros se reducirá al 15 % de su diferencia con Lituania, el empleo femenino aumenta en todos los Estados miembros, con incrementos especialmente importantes en Malta (17,22 %), Rumanía (14,03 %), Hungría (10,92 %), Chequia (10,97 %) y Polonia (10,16 %) (gráfico 3.11). Los mayores avances en términos absolutos en el empleo femenino se producen en Alemania (1,2 millones de puestos de trabajo), Italia (0,95 millones de puestos de trabajo) y Francia (0,56 millones de puestos de trabajo). Estos países experimentan los avances más significativos en materia de empleo debido a sus grandes mercados laborales y a las diferencias de participación entre hombres y mujeres ya existentes. Otros países, como Chequia, Rumanía y España, también registran aumentos notables en el empleo femenino. Si bien el empleo masculino (barras verdes) disminuye ligeramente en la mayoría de los países, la magnitud de la disminución es pequeña en comparación con el aumento del empleo femenino. A corto plazo, se espera que una mayor oferta de mano de obra tenga un efecto moderador sobre los salarios reales en este escenario. Esto refleja los ajustes en el equilibrio del mercado laboral a medida que más mujeres se incorporan al empleo. Sin embargo, esto no explica del todo la rigidez del mercado laboral y la escasez de mano de obra existente, lo que puede suavizar los efectos negativos sobre los salarios. Existen medidas complementarias que pueden facilitar una integración fluida en el mercado laboral del aumento de la oferta de mano de obra femenina, como las políticas destinadas a estimular la creación de empleo, mejorar la demanda de mano de obra y apoyar el crecimiento salarial. Además, las inversiones en educación y desarrollo de competencias, especialmente en sectores con alta demanda, pueden ayudar a adaptar la oferta de mano de obra femenina a las necesidades cambiantes del mercado laboral, reduciendo los posibles efectos de desplazamiento.

Gráfico 3.11

## Efectos positivos en el empleo del aumento de la oferta de mano de obra femenina en un contexto de crecimiento del PIB

Cambios en el empleo y el PIB tras un aumento de la oferta de mano de obra femenina después de 15 años, en %



### 3.2. Aumento de la participación de los migrantes en la población activa

Aunque las políticas activas del mercado laboral se dirigen principalmente a quienes buscan trabajo de forma activa, también pueden ayudar a los migrantes recién llegados y mejorar las perspectivas laborales de aquellos migrantes que no participan en el mercado laboral. Este es el caso del asesoramiento y la ayuda para la búsqueda de empleo, las subvenciones a los empleadores del sector público y privado, los planes de empleo directo y de creación de puestos de trabajo y la formación.<sup>(255)</sup> Un metaanálisis<sup>(256)</sup> de estudios que evalúan el efecto de las políticas activas del mercado laboral en los resultados de los migrantes en el mercado laboral revela diferentes grados de eficacia de estas políticas para los migrantes. El empleo subvencionado en el sector privado (por ejemplo, subvenciones salariales para los empleadores que contratan a trabajadores desfavorecidos, pagos a los trabajadores que aceptan empleos por debajo de sus prestaciones por desempleo y apoyo a quienes crean su propia empresa) y, en menor medida, los programas de ayuda para la búsqueda de empleo (por ejemplo, los que suelen ofrecer los servicios públicos de empleo, que incluyen asesoramiento y seguimiento de los esfuerzos de búsqueda de empleo) parecen ser más eficaces para mejorar las oportunidades de empleo a corto plazo. En comparación con los programas de empleo y formación subvencionados del sector público, estas políticas activas del mercado laboral ofrecen una integración más rápida, una mayor adecuación a las demandas del mercado y ayudan a superar retos como los retrasos burocráticos o la discriminación. A largo plazo, los programas de formación, como los cursos de informática o los cursos que proporcionan conocimientos profesionales específicos, parecen funcionar relativamente mejor que en el

(255) (Comisión Europea, 2017)

(256) (Butschek y Walter, 2014). Los metaanálisis son revisiones sistemáticas que combinan los resultados de múltiples estudios para obtener una comprensión global de un tema concreto. Este metaanálisis abarca una muestra de 33 estudios (un total de 93 estimaciones) que evalúan los efectos de las políticas activas del mercado laboral (PAML) en los resultados de los inmigrantes en el mercado laboral, dividiendo los programas en cuatro categorías de PAML: formación en el aula y en el puesto de trabajo (formación), empleo subvencionado en el sector privado (subsídios salariales), empleo subvencionado en el sector público (obras públicas) y asistencia en la búsqueda de empleo y sanciones (servicios/sanciones). Se trata de categorías relativamente estándar en la bibliografía.

a corto plazo.<sup>(257)</sup> En particular, se ha demostrado que la formación lingüística, especialmente para las personas con menores competencias lingüísticas,<sup>(258)</sup> y la dimensión práctica de la formación profesional mejoran el acceso al empleo.<sup>(259)</sup>

**A pesar de la eficacia demostrada de algunas políticas activas del mercado laboral, la participación de los migrantes en estas políticas sigue siendo baja.** Los metaanálisis revelan una infrarrepresentación de los migrantes en los programas de subsidios al empleo, las iniciativas de formación y los programas de creación de empleo debido a la falta de conocimiento de sus derechos, la disponibilidad de dichos programas y las restricciones de acceso relacionadas con el tipo de permiso de trabajo o de residencia requerido.<sup>(260)</sup> Algunas de las barreras identificadas en el capítulo 2, como el conocimiento del idioma del país de acogida y el desconocimiento de sus códigos culturales, pueden aumentar el riesgo de exclusión de las intervenciones sociales por parte de los trabajadores sociales. Este sesgo negativo en el acceso a los servicios de las políticas activas del mercado de trabajo puede conducir, en última instancia, a un efecto Mateo,<sup>(261)</sup> por el cual quienes menos necesitan el apoyo público acaban beneficiándose de manera desproporcionada en relación con quienes más lo necesitan.

**Los servicios de integración en el mercado laboral para los migrantes son más eficaces si se integran en un enfoque holístico.** Dicho enfoque incluye apoyo lingüístico, cultural y contextual en el lugar de trabajo, procedimientos eficaces para evaluar las competencias de los migrantes y reconocer sus cualificaciones, y la reducción de la carga administrativa para obtener un permiso de trabajo de larga duración. La integración en el mercado laboral también depende del acceso a la educación, la vivienda y los servicios sanitarios, tal y como se destaca en el Plan de Acción para la Integración y la Inclusión 2021-2027. Los enfoques también deben tener en cuenta la interseccionalidad a la hora de diseñar políticas, ya que las personas suelen pertenecer a múltiples grupos infrarrepresentados y se enfrentan a barreras que se entrecruzan. Esto podría incluir, por ejemplo, la creación de programas para migrantes que tengan en cuenta las cuestiones de género<sup>(262)</sup>. En los últimos años, varios Estados miembros han puesto en marcha iniciativas exitosas que se centran en prestar servicios holísticos y personalizados a los migrantes (véase el recuadro 3.3):

- **La formación lingüística personalizada**, que ofrece cursos para principiantes, intermedios y avanzados diseñados para satisfacer las necesidades diversas y cambiantes de los diferentes grupos de migrantes, puede mejorar los resultados en materia de empleo. Un estudio de caso danés demostró que la mejora de los conocimientos lingüísticos de los migrantes tenía efectos positivos sustanciales en la probabilidad de acceder al empleo<sup>(263)</sup>. Del mismo modo, se ha demostrado que los programas de apoyo lingüístico aumentan la participación en la población activa en Francia<sup>(264)</sup>, mientras que en Alemania la probabilidad de empleo de los beneficiarios de protección internacional y temporal aumentó gracias a la iniciativa Job Turbo, puesta en marcha en 2023, especialmente tras la fase inicial de cursos de idiomas relacionados con el trabajo. Esta iniciativa trata de garantizar que la entrada en el mercado laboral no se vea retrasada por un dominio insuficiente del idioma.<sup>(265)</sup> A pesar del éxito inicial de esta iniciativa, principalmente para los hombres refugiados, el reconocimiento de las cualificaciones profesionales extranjeras sigue siendo un reto importante.<sup>(266)</sup> En general, las formaciones específicas para una profesión tienden a ser más eficaces para mejorar la integración en el mercado laboral, especialmente si participan los empleadores.<sup>(267)</sup> La formación lingüística es más eficaz cuando se integra en un enfoque holístico que apoya la integración a largo plazo. En Lituania, por ejemplo, los programas de búsqueda de empleo a corto plazo basados en gran medida en el aprendizaje de idiomas a menudo no lograban abordar la integración a largo plazo, lo que daba lugar a un desempleo recurrente.<sup>(268)</sup>
- **Promover el reconocimiento de las cualificaciones** obtenidas en terceros países puede fomentar la participación de los migrantes en el mercado laboral. Unas cualificaciones más transparentes y comparables de los migrantes darán lugar a una inclusión más rápida y justa en el mercado laboral<sup>(269)</sup>. Los cursos puente<sup>(270)</sup> pueden complementar la educación y la formación adquiridas por los migrantes en el extranjero con fines tales como el acceso al ejercicio de una profesión regulada, a determinadas oportunidades de empleo, a la formación o a la continuación de los estudios en el país de acogida. Sin embargo, no siempre están disponibles o son accesibles para los migrantes<sup>(271)</sup>. Además, la Recomendación de la Comisión de 2023 sobre el reconocimiento de las cualificaciones de los nacionales de terceros países tiene por objeto simplificar y agilizar la validación de las competencias y el reconocimiento.

(257) (Rinne, 2013)

(258) (Kiviholma, 2022)

(259) (Bilgili, Huddleston y Joki, 2015)

(260) (Bonoli y Liechti, 2020a)

(261) El efecto Mateo puede definirse como la incapacidad de atender las necesidades de los grupos más desfavorecidos, causada por un sesgo social en el acceso a las políticas sociales. (Bonoli, 2020b)

(262) (Comisión Europea, 2022)

(263) (Clausen et al., 2009)

(264) (Lochmann, Rapoport y Speciale, 2019)

(265) (OCDE, 2024c)

(266) Para obtener más información sobre el balance provisional tras un año de la iniciativa Job Turbo, consulte los siguientes enlaces: <https://www.bundesregierung.de/breg-de/aktuelles/faq-jobturbo-2312344> y <https://www.bundesregierung.de/breg-de/aktuelles/bk-rede-zum-jobturbo-2312244>

(267) (Comisión Europea, 2022)

(268) (ECE, 2025)

(269) El recuadro 3.3 destaca algunas de las mejores prácticas para acelerar el reconocimiento de las cualificaciones

(270) Los cursos puente pueden ayudar a los migrantes a complementar la educación adquirida en el extranjero.

(271) (Comisión Europea y Sitio web europeo sobre integración, 2024)

de las cualificaciones de los migrantes, minimizando la carga burocrática, prestando apoyo durante el proceso y ofreciendo pleno acceso a información fácil de usar, completa y actualizada sobre los procedimientos y los costes relacionados. Sobre la base de la Recomendación, la Iniciativa sobre la Transferibilidad de las Cualificaciones, en el marco de la Unión de las Cualificaciones, estudiará la posibilidad de proponer normas comunes para simplificar los procedimientos de reconocimiento y validación de las cualificaciones y competencias. Para agilizar el reconocimiento de los títulos universitarios extranjeros, España promulgó la reforma RD 889/2022 en 2022, que redujo el tiempo de tramitación de hasta dos años a una media de cuatro meses. Esta reforma ha supuesto un aumento del 40 % en la rapidez del reconocimiento de títulos en 2023, lo que ha permitido resolver el retraso en la tramitación de las solicitudes.

- **Simplificar los procedimientos para acceder al mercado laboral** es clave para integrar eficazmente a los migrantes. La Directiva sobre el permiso único establece un procedimiento único de solicitud para obtener un permiso combinado de trabajo y residencia en la UE. Mejora la salvaguardia de los derechos de los trabajadores no comunitarios y su protección frente a la explotación laboral. Además, la propuesta de Directiva sobre los residentes de larga duración facilita la adquisición del estatuto de residente de larga duración<sup>(272)</sup> y refuerza los derechos de los residentes de larga duración de la UE y de los miembros de sus familias, incluido el derecho a desplazarse y trabajar en otros Estados miembros. Como parte del Pacto sobre Migración y Asilo<sup>(273)</sup>, la Directiva sobre las condiciones de acogida y el Reglamento sobre los requisitos aclaran y refuerzan los derechos fundamentales relacionados con el empleo de los solicitantes y los beneficiarios de protección internacional, respectivamente.

**Las complementariedades de las políticas institucionales refuerzan el éxito de las estrategias de activación del mercado laboral.** Contar con un conjunto de políticas coordinadas y que se refuercen mutuamente es especialmente relevante para la participación de los migrantes en el mercado laboral, debido a las numerosas barreras a las que se enfrentan. Dar prioridad a la inclusión en el diseño de todas las políticas sociales se considera clave para la integración de los migrantes en el mercado laboral. Garantizar el acceso inclusivo a los servicios de guardería a los niños de origen migrante es especialmente importante, ya que puede reportar un doble beneficio: mejorar los resultados educativos y laborales de los niños migrantes, al tiempo que mejora indirectamente las perspectivas de empleo de las madres migrantes. Además, garantizar un acceso suficiente y equitativo a los servicios sanitarios, la protección y la vivienda es fundamental para el éxito de la integración social y laboral de los migrantes.<sup>(274)</sup>

**A nivel de la UE, la integración de los migrantes en el mercado laboral se apoya mediante diversas iniciativas políticas.** El Plan de Acción para la Integración y la Inclusión 2021-2027 tiene como objetivo, entre otros, impulsar las oportunidades de empleo mediante la mejora del reconocimiento de las competencias, la promoción del desarrollo de las competencias y la participación en una educación y formación profesionales (EFP) de alta calidad, y la facilitación del perfeccionamiento y el reciclaje profesional mediante procedimientos de validación acelerados para el aprendizaje no formal e informal. También pretende aumentar la matriculación de los hijos de migrantes en servicios de educación y cuidado de la primera infancia de calidad, apoyar la participación de las mujeres migrantes en la población activa y fomentar el espíritu empresarial de los migrantes facilitándoles el acceso a la financiación, la formación y el asesoramiento. La revisión intermedia del Plan de Acción<sup>(275)</sup> hizo balance de su aplicación, destacando las prácticas satisfactorias, los retos actuales y los ámbitos que requieren mayor atención en la integración de los migrantes en los mercados laborales y las sociedades europeas. Esto se complementa con directivas que apoyan una integración más amplia en la sociedad, como la Directiva sobre el estatuto de los nacionales de terceros países residentes de larga duración, que facilita la adquisición de un estatuto de residencia de larga duración. Además, en el marco de la Unión de las Competencias, la Iniciativa sobre la Transferibilidad de las Competencias (prevista para 2026) se centrará en abordar los obstáculos a la validación de las competencias y el reconocimiento de las cualificaciones de los migrantes, mientras que la Reserva de Talento de la UE, la Estrategia de Visados de la UE y el proyecto piloto «Choose Europe» tendrán por objeto atraer y retener el talento extranjero.<sup>(276)</sup> En particular, la reserva de talento de la UE tendrá por objeto facilitar la contratación de solicitantes de empleo de países no pertenecientes a la UE en profesiones con escasez de mano de obra en toda la UE, agilizar y facilitar la contratación internacional y ayudar a los empleadores a acceder a una reserva más amplia de competencias y talento.

(272) [https://enlargement.ec.europa.eu/news/legal-migration-attracting-skills-and-talent-eu-2022-04-27\\_en](https://enlargement.ec.europa.eu/news/legal-migration-attracting-skills-and-talent-eu-2022-04-27_en)

(273) [https://home-affairs.ec.europa.eu/policies/migration-and-asylum/pact-migration-and-asylum\\_en](https://home-affairs.ec.europa.eu/policies/migration-and-asylum/pact-migration-and-asylum_en)

(274) (OCDE, 2023a)

(275) <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=CELEX%3A52025SC0162>

(276) [https://commission.europa.eu/topics/eu-competitiveness/union-skills\\_en](https://commission.europa.eu/topics/eu-competitiveness/union-skills_en)

### Recuadro 3.3: Prácticas seleccionadas de integración de los migrantes en el mercado laboral

#### «Fuertes en la fuerza laboral» en Alemania

El programa «Stark im Beruf – Mütter mit Migrationshintergrund steigen ein» (2015-2022), cofinanciado por el Fondo Social Europeo, se puso en marcha en Alemania en 2015 con el objetivo de integrar a las madres migrantes en el mercado laboral. Alrededor de 80 centros de apoyo locales en todo el país proporcionaron a las madres migrantes desempleadas asistencia individualizada, incluyendo servicios de asesoramiento, cursos de idiomas, coaching y formación. Se establecieron colaboraciones con centros de empleo locales, agencias de empleo, proveedores de servicios educativos, empresas, organizaciones de migrantes, instituciones culturales y proveedores de cursos de idiomas. Se mejoró la empleabilidad de las participantes mediante evaluaciones de competencias, formación y oportunidades de exploración profesional. En agosto de 2022, aproximadamente 17 500 madres recibieron apoyo para encontrar empleo<sup>(1)</sup>. Los resultados de este programa se están utilizando ahora en la aplicación del programa financiado por el FSE «MY TURN - Frauen mit Migrationserfahrung starten durch (2022-2028)» (Las mujeres con experiencia migratoria se ponen en marcha). Con el objetivo de mejorar la integración de las mujeres migrantes en el mercado laboral, el programa incluye iniciativas como formación en competencias digitales, práctica del idioma, asesoramiento sobre la compatibilidad entre la carrera profesional y la familia, y la creación de redes con empleadores para prácticas y puestos de trabajo. Una «oficina piloto de cuidado infantil» opcional ayuda a acceder a servicios de cuidado infantil, fundamentales para la participación, mientras que una oficina de redes promueve la colaboración entre los patrocinadores del proyecto y la visibilidad del programa.<sup>(2)</sup>

#### La iniciativa de vía rápida en Suecia

El nuevo sistema sueco de «cuatro categorías» para los permisos de trabajo, implantado a principios de 2024, sustituye al antiguo programa Fast Track. En 2015, el Gobierno propuso la iniciativa Fast Track para coordinar las políticas de los servicios públicos de empleo (SPE) en una trayectoria racionalizada para los migrantes recién llegados que se ajustara a las ocupaciones en las que hay escasez de mano de obra. Para acelerar la incorporación de los migrantes cualificados a las ocupaciones con escasez de mano de obra, se pusieron en marcha actividades para identificar, validar y adaptar las competencias de los migrantes. A lo largo del proceso se imparten cursos de idiomas. Tras 19-21 meses de participación, el 49 % de los participantes en profesiones no reguladas tenían un empleo, mientras que la proporción de los que ejercían profesiones reguladas era del 35 %. El nuevo sistema de «cuatro categorías» clasifica las solicitudes en función de la profesión, el nivel de educación, el sector y las características específicas de cada caso, con el fin de acelerar los tiempos de tramitación y reducir los retrasos.<sup>(3)</sup> El nuevo modelo promueve la contratación de trabajadores altamente cualificados de fuera de la UE y acorta el tiempo de tramitación para obtener el permiso necesario. Las primeras conclusiones indican que los resultados son satisfactorios.<sup>(4)</sup> Este cambio de sistema se produjo junto con cambios en la política de la tarjeta azul de la UE, lo que facilitó el proceso para los extranjeros altamente cualificados.

#### «Programa Duo for a job» en Bélgica

El programa Duo for a Job (Dúo para un empleo) se puso en marcha en Bruselas en 2014 con el fin de apoyar la integración en el mercado laboral de las personas en busca de empleo. La fase piloto inicial fue financiada por un bono de impacto social de tres años de duración y cofinanciada por el servicio público de empleo Actiris e inversores privados. Durante seis meses, mentores nativos con experiencia ayudan a jóvenes migrantes en busca de empleo a conocer mejor el mercado laboral. Les ayudan a redactar sus currículos, a prepararse para las entrevistas y a ampliar sus redes sociales creando conexiones con personas de su ámbito de interés. La evaluación mostró los efectos positivos del proyecto en el empleo, ya que la tasa de empleo de los participantes en DUO fue un 28 % superior a la de los que no contaban con mentores<sup>(5)</sup>. El programa ilustra medidas políticas que se dirigen principalmente a los solicitantes de empleo migrantes y, en segundo lugar, a los solicitantes de empleo de origen migrante, y que ofrecen asistencia individualizada y personalizada a través del apoyo innovador, flexible y diverso que proporcionan mentores experimentados.

#### «Proyecto Dispositivo Ampara» en España

Este proyecto financiado por el FSE ofrece apoyo específico a los solicitantes de protección internacional y a los beneficiarios de protección internacional y temporal con el objetivo de facilitar su integración en el mercado laboral mediante la promoción de su autonomía. Las necesidades y habilidades se evalúan inicialmente mediante una entrevista personalizada. Los participantes participan en una formación previa que combina el desarrollo de habilidades con la integración cívica. Se ofrecen a los solicitantes oportunidades de formación profesional, así como información y asesoramiento. A lo largo de las diferentes fases, los solicitantes reciben apoyo financiero, centrado en las necesidades básicas, el cuidado de los hijos, los gastos de transporte, la obtención de la documentación para el reconocimiento de las cualificaciones y los pagos mensuales para los cursos de formación profesional. Este proyecto se inició en 2017 y, hasta ahora, ha logrado integrar al 90 % de los solicitantes.<sup>(6)</sup>

(1) (BMFSFJ, 2021)

(2) Para más información sobre el proyecto «MyTurn», consulte: <https://www.my-turn.info/das-programm>

(3) Las categorías son «Categoría A» para ocupaciones altamente cualificadas con tramitación prioritaria en un plazo de 30 días; «Categoría B» para puestos con condiciones especiales, como los trabajadores temporeros, con plazos de tramitación variables; «Categoría C» para puestos no altamente cualificados que requieren una investigación mínima; y «Categoría D» para empleos en sectores definidos como exigentes por la Agencia Sueca de Migración.

(4) Especialmente para la Categoría A, con un diálogo continuo entre la Agencia de Migración y los empleadores para garantizar la precisión de las solicitudes

(5) (OCDE, 2024)

(6) (Red Europea de Migración, 2023)

### 3.3. Aumentar la participación de las personas con discapacidad en el mercado laboral

**Los enfoques centrados en la persona y el apoyo holístico multifacético han demostrado ser eficaces para mejorar la transición de las personas con discapacidad al mercado laboral y al empleo.** Identificar las necesidades individuales y ofrecer un apoyo holístico y combinado, especialmente a las personas con discapacidad que se enfrentan a barreras complejas, ayuda a desarrollar sus capacidades y les permite trabajar mejor en el mercado laboral abierto. En Polonia, la ONG Asociación Otwarte Drzwi garantiza en primer lugar la activación social de las personas con discapacidad a través de centros de apoyo diurno en los que los beneficiarios pueden asistir a clases para desarrollar sus habilidades sociales y comunicativas. Para la activación laboral, la ONG ofrece un preparador laboral que acompaña al beneficiario desde su domicilio hasta el trabajo, practicando el desplazamiento independiente, le ayuda en la adaptación al lugar de trabajo y a las tareas, y forma a los compañeros de trabajo y a los directivos. Se han aplicado otras prácticas similares en Chequia, Italia, Malta, Rumanía y Eslovaquia<sup>(277)</sup>. En general, aunque los Estados miembros aplican una serie de medidas para activar e integrar a las personas con discapacidad en el mercado laboral, se han realizado pocas evaluaciones de su impacto, lo que pone de manifiesto la falta de datos cuantitativos<sup>(278)</sup>.

**El empleo con apoyo y los enfoques relacionados ayudan a las personas con discapacidad a conseguir o mantener un empleo remunerado.** Esto incluye no solo el empleo con apoyo, sino también enfoques con orientación profesional y personal, información, refuerzo de las habilidades para la búsqueda de empleo, perfiles médicos y psicológicos de las posibilidades laborales, identificación de puestos de trabajo y colocación en colaboración con empleadores comprometidos, apoyo continuo individualizado y proporcionado según las necesidades tanto del empleado como del empleador. También se incluye el empleo personalizado, que suele implicar la creación de puestos de trabajo adaptados a las habilidades de los empleados. Todos los tipos de empleo con apoyo requieren la figura de un orientador laboral o un puesto equivalente. Para algunas formas de empleo con apoyo, como la colocación y el apoyo individualizados (IPS) dirigidos a personas con problemas graves de salud mental, existen directrices estrictas que deben cumplirse para garantizar su eficacia. El autoempleo con apoyo se refiere a los programas que proporcionan a los posibles emprendedores con discapacidad un apoyo inicial y continuo (utilizados, por ejemplo, en Suecia, Austria y los Países Bajos).<sup>(279)</sup>

**La provisión de educación, formación, mejora de las competencias y rehabilitación profesional accesibles para las personas con discapacidad son factores clave para aumentar su empleabilidad y retención laboral.** En toda Europa se han desarrollado diversos programas para mejorar las oportunidades de aprendizaje de las personas con discapacidad. Las prácticas de inserción de Portugal registraron una tasa de éxito de casi el 40 %: el 34,4 % de los participantes encontró un empleo en la empresa donde realizó las prácticas y el 2,2 % encontró un empleo por su cuenta. Este programa de prácticas de 12 meses de duración incluye una beca mensual, una asignación para alimentación y transporte para las personas con discapacidad, así como apoyo financiero y de otro tipo para los empleadores. Del mismo modo, el «programa croata de rehabilitación laboral» anima a las personas con discapacidad, especialmente a las de más edad, a encontrar trabajo mediante la rehabilitación profesional, proporcionando una evaluación de la capacidad laboral, los conocimientos, las habilidades, los hábitos de trabajo y los intereses profesionales.<sup>(280)</sup> El proyecto piloto esloveno «Rehabilitación profesional y laboral temprana en el proceso de reincorporación al trabajo 2020-2022» se centra en la rehabilitación profesional, basándose en un modelo integral que promueve la colaboración entre todas las partes implicadas en los procesos de reincorporación al trabajo. La evaluación mostró que 25 de los 100 participantes totales se rehabilitaron con éxito. Las iniciativas de algunos Estados miembros también llevan a cabo programas centrados en los jóvenes con discapacidad: en Bélgica, una ONG ofrece formación práctica a los jóvenes con discapacidad intelectual que abandonan la escuela y, en España, el programa UniDiversidad promueve la educación superior inclusiva.<sup>(281)</sup>

**En algunos Estados miembros se adoptaron medidas eficaces para eliminar las trampas de las prestaciones.** Estas medidas tienen por objeto aumentar el atractivo del empleo mitigando el impacto de la pérdida o la reducción de las prestaciones y el aumento de los costes asociados a la incorporación al mercado laboral. Algunos Estados miembros, como Francia e Irlanda, reducen progresivamente las prestaciones de las personas con discapacidad que acceden al empleo. En nueve Estados miembros, las personas con discapacidad siguen recibiendo prestaciones básicas por discapacidad mientras están empleadas. Además, en Bulgaria y Chipre, las personas con discapacidad reciben una compensación por los costes adicionales a los que se enfrentan (como el transporte o el equipo de trabajo).<sup>(282)</sup>

**Si bien la digitalización y los avances tecnológicos podrían favorecer la activación de las personas con discapacidad en el mercado laboral, también plantean algunos riesgos.**<sup>(283)</sup> El teletrabajo voluntario tiene el potencial de eliminar algunas barreras relacionadas con la movilidad y la ubicación física, además de facilitar un mejor equilibrio entre las necesidades laborales y de salud.<sup>(284)</sup> Además, la digitalización podría crear nuevas oportunidades de empleo para algunas personas con discapacidad.

(277) (Organización Mundial de la Salud, 2011), (Comisión Europea: Dirección General de Empleo, Asuntos Sociales e Inclusión, 2025f)

(278) (ETUI, 2023), (Eurofound, 2021), (Comisión Europea: Dirección General de Empleo, Asuntos Sociales e Inclusión, 2023b)

(279) (Comisión Europea: Dirección General de Empleo, Asuntos Sociales e Inclusión, Empírica, Sozialhelden e.v., Gareis, K., Behrend, S. et al., 2025)

(280) (Eurofound, 2025a)

(281) (Organización Mundial de la Salud, 2011), (Comisión Europea: Dirección General de Empleo, Asuntos Sociales e Inclusión, 2025f)

(282) (Organización Mundial de la Salud, 2011), (Comisión Europea: Dirección General de Empleo, Asuntos Sociales e Inclusión, 2025f)

(283) (Organización Internacional del Trabajo y Fundación ONCE, 2021)

(284) (Comisión Europea: Dirección General de Empleo, Asuntos Sociales e Inclusión, 2025f), (Eurofound, 2021)

Sin embargo, para aprovechar al máximo la tecnología y no crear nuevas barreras, las personas con discapacidad deben disponer de las competencias digitales necesarias y de la infraestructura de teletrabajo, y otras herramientas digitales deben diseñarse de forma accesible.<sup>(285)</sup> No obstante, la existencia de oportunidades de teletrabajo no debe conducir a una menor adaptación del lugar de trabajo, sino que debe proporcionarse de forma simultánea, ya que existe el riesgo de que los empleadores obliguen a los empleados a trabajar desde casa para evitar adaptar el lugar de trabajo, lo que puede suponer un riesgo de mayor aislamiento social, que ya puede ser elevado para las personas con discapacidad.<sup>(286)</sup> Por último, dado que las personas con discapacidad suelen desempeñar ocupaciones poco cualificadas, corren un mayor riesgo de perder su empleo debido a la automatización. Las investigaciones sugieren que el aumento general de las oportunidades de trabajo a distancia tras la pandemia de COVID-19 entre 2019 y 2023 no ha mejorado significativamente los resultados en materia de empleo de las personas con discapacidad.<sup>(287)</sup>

**Aunque en la mayoría de los Estados miembros se utilizan habitualmente incentivos financieros para los empleadores, como subsidios salariales o reducciones de las cotizaciones a la seguridad social, las evaluaciones muestran resultados dispares en cuanto a su eficacia.**<sup>(288)</sup> Una evaluación de la introducción de un régimen de subsidios salariales en España reveló que dicho régimen era ineficaz para incentivar la transición al empleo de las personas con discapacidad.<sup>(289)</sup> Un estudio sueco concluye que los participantes en un programa de subsidios salariales eran menos propensos a abandonar el mercado laboral, pero también menos propensos a pasar a un empleo no subvencionado.<sup>(290)</sup> En los Países Bajos, se ha evaluado que la exención salarial y el subsidio de los costes laborales han aumentado el empleo de personas con discapacidad que, de otro modo, no habrían sido contratadas.<sup>(291)</sup> Entre las razones que explican su escasa eficacia se encuentran la baja cuantía de las subvenciones salariales pagadas o el limitado periodo de tiempo subvencionado, y el hecho de que los empleadores no consideren las subvenciones como un factor decisivo a la hora de contratar a personas con discapacidad.<sup>(292)</sup> Por el contrario, se han identificado algunas buenas prácticas. En España, los empleadores que contratan a una persona con discapacidad con un contrato indefinido reciben una bonificación en las cotizaciones a la seguridad social. En Suecia, los empleadores pueden recibir una compensación por las bajas por enfermedad. La ayuda financiera también puede cubrir las medidas de adaptación razonable en el trabajo, que deben cubrir el 100 % del coste.<sup>(293)</sup>

**Los sistemas de cuotas de empleo pueden tener un impacto positivo en la tasa de empleo de las personas con discapacidad si se diseñan adecuadamente.** La mayoría de los Estados miembros aplican un sistema de cuotas a determinados empleadores<sup>(294)</sup>, que exige que entre el 2 % y el 10 % de los puestos de trabajo se reserven para personas con discapacidad registradas u oficialmente reconocidas. En Hungría, el sistema de cuotas ha logrado aumentar la tasa de empleo del grupo cubierto por la cuota del 28,8 % en 2011 al 44 % en 2021, debido a la elevada tasa que se aplica en caso de incumplimiento.<sup>(295)</sup> Las tasas demasiado bajas, la posibilidad de sustituir parcialmente la cuota por otras medidas<sup>(296)</sup> y el alcance limitado de la cuota en algunos países pueden reducir la eficacia de estos regímenes. Además, muchos regímenes de cuotas solo establecen requisitos cuantitativos para los empleadores, pero no fomentan necesariamente la calidad del empleo de las personas con discapacidad, su desarrollo profesional o su empleo en puestos de alto nivel.<sup>(297)</sup>

**La lucha contra la discriminación sigue siendo esencial para mejorar los resultados del mercado laboral para las personas con discapacidad.** La reducción de los estereotipos y los prejuicios inconscientes entre los empleadores puede ayudar a proteger el derecho contra la discriminación en el mercado laboral. Las percepciones negativas de los empleadores y el público en general representan una barrera para que las personas con discapacidad accedan y permanezcan en el mercado laboral, y pueden abordarse mediante campañas de sensibilización e información. Esto puede respaldarse con medidas para informar y asesorar a los empleadores sobre su obligación de garantizar la igualdad de acceso y aumentar la inclusión en los entornos laborales<sup>(298)</sup>.

**Aunque las adaptaciones razonables (adaptación del lugar de trabajo)<sup>(299)</sup> son una obligación legal establecida a nivel de la UE en la Directiva sobre igualdad en el empleo, siguen existiendo retos en materia de sensibilización.** A pesar de que todos los Estados miembros

(285) Por ejemplo, las personas sordas podrían no ser capaces de seguir las reuniones debido a la falta de sistemas de subtítulo precisos.

(286) Organización Mundial de la Salud, 2011), (Comisión Europea: Dirección General de Empleo, Asuntos Sociales e Inclusión, 2025f), (Eurofound, 2021)

(287) (Barslund et al., de próxima publicación)

(288) (Comisión Europea: Dirección General de Empleo, Asuntos Sociales e Inclusión, 2025f)

(289) (Jiménez-Martín, Juanmartín Mestres y Vall Castelló, 2019)

(290) (Angelov y Eliason, 2018)

(291) (Comisión Europea: Dirección General de Empleo, Asuntos Sociales e Inclusión, 2025f)

(292) (Comisión Europea: Dirección General de Empleo, Asuntos Sociales e Inclusión, 2025f)

(293) Incluida la fase de contratación, los orientadores laborales, la formación o el transporte.

(294) Con un mínimo de entre 15 y 50 empleados, dependiendo del país.

(295) Nueve veces el salario mínimo anual y el puesto vacante.

(296) Como la adquisición de bienes o servicios de talleres protegidos, la puesta en marcha de programas de apoyo o la realización de donaciones económicas a asociaciones que apoyan a personas con discapacidad, como en España.

(297) (Comisión Europea: Dirección General de Empleo, Asuntos Sociales e Inclusión, 2023b)

(298) Por ejemplo, los anuncios de empleo deben presentarse en un formato que no discrimine a los solicitantes con discapacidad. (Comisión Europea: Dirección General de Empleo, Asuntos Sociales e Inclusión y Fondazione Giacomo Brodolini, 2022)

(299) Las adaptaciones razonables pueden incluir soluciones técnicas, como dispositivos de asistencia, pero también medidas organizativas, como la adaptación de los horarios de trabajo.

Tras transponer la Directiva a la legislación nacional, solo definen de manera general lo que se considera una adaptación razonable en el trabajo. Esto no debería abarcar únicamente la fase de incorporación y la adaptación al lugar de trabajo, sino también la contratación, el desarrollo profesional y la retención (cuando una persona desarrolla una discapacidad o esta cambia), y puede incluir el suministro de tecnología de asistencia, asistencia personal, la adaptación del lugar de trabajo, acuerdos de trabajo flexibles y la oferta de teletrabajo.<sup>(300)</sup> Ofrecer información y apoyo logístico puede facilitar a los empleadores la realización de ajustes razonables en el trabajo. En la mayoría de los países de la UE existe una guía de buenas prácticas (que incluye listas de verificación, ejemplos de ajustes en la vida real y estudios de casos) sobre los ajustes razonables. Los sitios web y los servicios de asesoramiento dirigidos a los empleadores son otras fuentes de información relevante. En la mayoría de los Estados miembros existen programas de apoyo logístico, a menudo mediante el establecimiento de asociaciones con organismos públicos, ONG, organizaciones patronales, sindicatos o incluso médicos. En Dinamarca, los consultores de Cabi, una institución independiente que depende del Ministerio de Empleo, ofrecen asesoramiento y orientación a los empleadores y a las oficinas municipales de empleo. En Austria, un programa denominado «Servicio para empresas», creado en 2020, incluye información y asesoramiento exhaustivos sobre financiación, apoyo en el proceso de contratación y asistencia para la adaptación de los lugares de trabajo.

**Otras medidas centradas en los empleadores, como los servicios de mediación, así como las iniciativas individuales de los empleadores, pueden tener efectos positivos en el empleo de las personas con discapacidad. Un programa en España<sup>(301)</sup> en el que participan 100 empresas líderes incluye orientación, formación (74 000 estudiantes entre 2019 y 2022) e intermediación con los empleadores, que actúan como servicio de empleo (alrededor de 12 000 contratos al año). Otros programas, como una plataforma en línea de búsqueda de empleo para personas con discapacidad (por ejemplo, en Hungría<sup>(302)</sup>) o iniciativas que identifican tareas y crean puestos de trabajo para personas con discapacidad, también pueden ayudar a estas personas a encontrar empleo<sup>(303)</sup>. En Bulgaria, una de las principales empresas metalúrgicas creó una filial para contratar a personas con discapacidad tras identificar tareas adecuadas para ellas. Además, también ofrece rehabilitación profesional a los trabajadores de la empresa principal que pierden su capacidad laboral.**

**La Estrategia de la UE sobre los derechos de las personas con discapacidad 2021-2030 señala que la participación en el empleo es la mejor manera de garantizar su autonomía económica y su inclusión social.** Por lo tanto, reducir la brecha de empleo entre las personas con y sin discapacidad es un objetivo clave de la UE. En el marco de esta estrategia, la Comisión Europea puso en marcha en 2022 el paquete de medidas sobre el empleo de las personas con discapacidad<sup>(304)</sup>, una iniciativa emblemática destinada a ayudar a los Estados miembros a mejorar los resultados de las personas con discapacidad en el mercado laboral. Además, la UE ha reforzado su compromiso con la plena participación de las personas con discapacidad en las conclusiones del Consejo<sup>(305)</sup>, adoptadas en diciembre de 2024, con el objetivo de promover la inclusión de las personas con discapacidad en el mercado laboral abierto.

### 3.4. Apoyar una vida laboral más larga entre los trabajadores de más edad

**Los trabajadores de más edad representan uno de los mayores potenciales para aumentar aún más la participación en el mercado laboral, a pesar de las considerables mejoras logradas en las últimas décadas.** Desde 2009, la participación de las personas de más edad (entre 55 y 64 años) en la población activa ha aumentado en 21 puntos porcentuales, alcanzando una tasa de participación del 68,2 % en 2024.<sup>(306)</sup> En un contexto de cambio demográfico, que conduce a una disminución de la población en edad de trabajar, así como a la escasez de mano de obra y de competencias, es fundamental adoptar políticas que sigan apoyando la participación de las personas mayores en la población activa y la prolongación de la vida laboral. Si no se producen más cambios, el envejecimiento de la población podría agravar la escasez de mano de obra y representar un reto considerable para el crecimiento económico y la sostenibilidad del nivel de vida.<sup>(307)</sup> Los Estados miembros han aplicado una amplia gama de medidas políticas a este respecto, entre las que se incluyen reformas de las pensiones, vinculadas al aumento de la edad de jubilación, reformas de la jubilación anticipada e incentivos financieros. Las medidas más amplias abarcan políticas en el lugar de trabajo, actividades de formación, subvenciones salariales y la lucha contra la discriminación por motivos de edad. Para activar y retener a las personas mayores en el mercado laboral, se requiere la cooperación a todos los niveles, empleando un enfoque holístico que incluya a todas las partes interesadas cruciales, como la industria, el gobierno, los interlocutores sociales y las instituciones de formación educativa.

**En las dos últimas décadas, casi todos los Estados miembros han aumentado o han adoptado legislación que prevé aumentar<sup>(308)</sup> la edad legal de jubilación, lo que ha contribuido al aumento de las tasas de empleo<sup>(309)</sup>.** La edad media legal de jubilación de los hombres era de 65,2 años en 2022, oscilando entre los 62,8 años de Eslovaquia y los 67 años de

(300) (Comisión Europea: Dirección General de Empleo, Asuntos Sociales e Inclusión, 2024d)

(301) Programa y foro INSERTA desarrollados por la Fundación ONCE.

(302) Programa Érték vagy! (¡Tienes valor!) o, en Dinamarca, la iniciativa KLAPjob.

(303) El proyecto de empleo KLAP en Dinamarca ha creado más de 4000 puestos de trabajo para personas con discapacidad desde 2009.

(304) Véase el paquete de medidas sobre el empleo de las personas con discapacidad aquí

(305) Conclusiones del Consejo 15842/24 sobre el fomento de la inclusión social de las personas con discapacidad mediante el empleo, las adaptaciones razonables y la rehabilitación. Véase aquí

(306) Eurostat [ifsa\_argan]

(307) (OCDE, 2025a)

(308) Con la excepción de Luxemburgo, Polonia e Irlanda, comparando las edades de jubilación legales entre 2009 y 2024.

(309) (OCDE, 2025a)

Italia, Dinamarca, Grecia y Francia. En el caso de las mujeres, la edad media de jubilación legal en 2022 era de 64,4 años, oscilando entre los 60 años en Austria y Polonia y los 67 años en Italia, Dinamarca, Grecia y Francia (gráfico A3.4 del anexo). Con diferencias notables entre los Estados miembros, se prevé que la edad media legal aumente hasta alrededor de los 67 años en 2070<sup>(310)</sup>. Desde 2012, el aumento de la edad legal ha ido acompañado de un incremento de 2,1 años en la edad media efectiva de jubilación en la UE, que ha pasado de 59,2 a 61,3 años. La bibliografía sugiere que un aumento de un año en la edad de jubilación legal conlleva un aplazamiento medio de la jubilación de cuatro a cinco meses<sup>(311)</sup>. Las reformas de las pensiones contribuyeron en gran medida al aumento de la tasa de empleo en la UE entre 2014 y 2023, especialmente en el caso de los trabajadores con un alto nivel de estudios. Para 2070, se prevé que la tasa de empleo de la UE de las personas de entre 55 y 64 años aumente aún más en 10,9 puntos porcentuales (+13 puntos porcentuales para las mujeres y +6 puntos porcentuales para los hombres), pasando del 56,9 % en 2022 al 67,8 %. Se prevé que Grecia (+22,3 puntos porcentuales), Italia (+18,2 puntos porcentuales) y Eslovenia (+17,3 puntos porcentuales) registren los mayores aumentos de la tasa de empleo para 2070, mientras que solo se prevén cambios muy limitados en Chequia (+0,0 puntos porcentuales), Lituania (+0,1 puntos porcentuales) y Letonia (+1,1 puntos porcentuales).<sup>(312)</sup>

**Las reformas de las pensiones pueden tener efectos positivos en la participación en el mercado laboral y el empleo de las personas mayores.** Las reformas de las pensiones han contribuido en gran medida al aumento de la tasa de empleo en la UE en los últimos años, especialmente entre los trabajadores con un alto nivel de formación.<sup>(313)</sup> Los estudios sobre las reformas de las pensiones en Alemania concluyen que el aumento de la edad de jubilación anticipada para las mujeres ha dado lugar a un aplazamiento de la jubilación y a un aumento de las tasas de empleo.<sup>(314)</sup> Las estimaciones para Italia apuntan a la misma evolución, pero con efectos significativos en las bajas por enfermedad y la discapacidad. Sin embargo, un número cada vez mayor de estudios sugiere que el aumento de la edad de jubilación puede tener algunos efectos perjudiciales para los trabajadores que ocupan puestos de mano de obra no cualificada o peor remunerados, o que tienen problemas de salud preexistentes, ya que afecta a su salud y aumenta el riesgo de hospitalización y la prevalencia de la discapacidad.<sup>(315)</sup>

**Otros incentivos financieros vinculados a deducciones y bonificaciones por jubilación anticipada y tardía, respectivamente, también pueden animar a los trabajadores de más edad a permanecer más tiempo en la población activa.**<sup>(316)</sup> Entre ellos se incluyen, entre otros, el aumento de las bonificaciones o las prestaciones de jubilación por seguir trabajando después de la edad de jubilación (Croacia, Dinamarca, Finlandia), los pagos libres de impuestos (Dinamarca), las pensiones únicas o mensuales más elevadas (España) y la reducción de la tributación de las pensiones para las jubilaciones posteriores a los 67 años (Suecia).<sup>(317)</sup> En Alemania, las deducciones por jubilación anticipada han dado lugar a un aumento de la edad de jubilación de las mujeres en unos 15 meses.<sup>(318)</sup> En la actualidad, veinticuatro Estados miembros aplican bonificaciones a los trabajadores de más edad que se jubilan más tarde, mientras que todos permiten acumular los ingresos del empleo con las pensiones hasta ciertos límites.<sup>(319)</sup> Además, en algunos Estados miembros existen acuerdos relacionados con la jubilación gradual, que permiten reducir la jornada laboral antes de la jubilación legal.<sup>(320)</sup> No obstante, los nuevos datos sugieren que permanecer en la población activa mientras se percibe una pensión es más habitual entre determinados grupos sociodemográficos, como los migrantes y los trabajadores por cuenta propia (recuadro 3.4). Por ejemplo, las personas con un alto nivel de estudios se incorporan al mercado laboral más tarde que las personas con un nivel de estudios más bajo, pero también lo abandonan más tarde, y suelen tener una mayor esperanza de vida. Estas desigualdades socioeconómicas pueden hacer necesario ajustar las trayectorias de jubilación para los diferentes perfiles profesionales, a fin de evitar que aumenten las desigualdades.<sup>(321)</sup> Varios Estados miembros también permiten la jubilación anticipada para quienes realizan trabajos penosos o peligrosos, aunque con deducciones variables.<sup>(322)</sup> Austria ha anunciado recientemente un próximo cambio en las normas de jubilación anticipada para permitir que los trabajadores del sector asistencial sean clasificados como trabajadores pesados que pueden jubilarse a los 60 años con penalizaciones reducidas.<sup>(323)</sup>

(310) (Comisión Europea: Dirección General de Asuntos Económicos y Financieros, 2024)

(311) (Turner y Morgavi, 2020)

(312) (Comisión Europea: Dirección General de Asuntos Económicos y Financieros, 2023a)

(313) (Comisión Europea: Dirección General de Empleo, Asuntos Sociales e Inclusión, 2025c)

(314) (Geyer y Welteke, 2019)

(315) (Serrano-Alarcón et al., 2023), (Ardito, 2020)

(316) (Konle-Seidl, 2017)

(317) (Eurofound, 2025a)

(318) (Engels, Geyer y Haan, 2017)

(319) Por ejemplo, en Eslovenia, el importe máximo equivale al 12 % de la pensión. Para más información, véase la base de datos MISSOC.

(320) Por ejemplo, en Austria, el modelo a tiempo parcial permite reducir la jornada laboral de los trabajadores de más edad al 40-60 % de la jornada acordada colectivamente.

(321) (Comisión Europea: Dirección General de Empleo, Asuntos Sociales e Inclusión y Comité de Protección Social (SPC), 2024)

(322) (Comisión Europea: Dirección General de Asuntos Económicos y Financieros, 2024), (Comisión Europea, 2024)

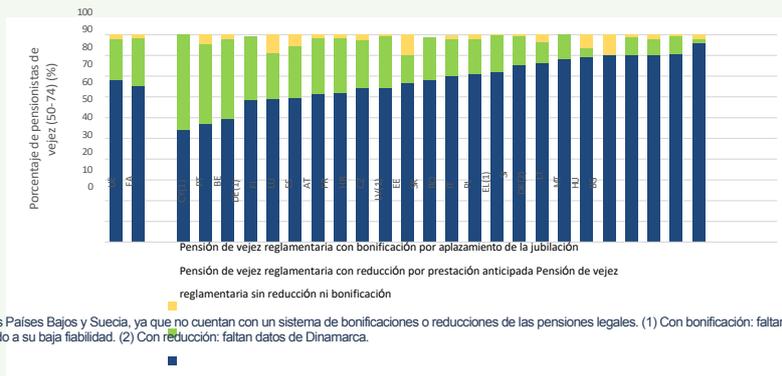
(323) Más información disponible aquí.

### Recuadro 3.4: Transición del trabajo a la jubilación

En el contexto de las restricciones a la jubilación anticipada y los incentivos financieros para prolongar la participación en el mercado laboral, más del 80 % de las personas se jubilan sin reducciones en sus pensiones. Entre los pensionistas de la UE de entre 50 y 74 años en 2023<sup>(1)</sup>, el 19,4 % había optado por la jubilación anticipada a pesar de la reducción de la pensión de vejez legal. Las pensiones diferidas eran menos habituales, ya que solo el 2,4 % de los pensionistas se había jubilado después de la edad reglamentaria y había obtenido una primera pensión aumentada<sup>(2)</sup>. Entre los Estados miembros de la UE<sup>(3)</sup> con un sistema de bonificaciones o reducciones de las pensiones reglamentarias, la gran mayoría de los pensionistas con derecho a la pensión de vejez de entre 50 y 74 años se jubiló sin reducción ni bonificación (78,2 %). Chipre presenta la mayor proporción de jubilaciones anticipadas con una pensión reducida (45,8 %), seguido de Portugal (38,3 %) y Bélgica (38,2 %), mientras que la jubilación anticipada con reducción es menos frecuente en Bulgaria (1,8 %) y Eslovenia (4,6 %). El aplazamiento de la jubilación es más común en Chequia (10,0 %), Dinamarca (9,8 %) y Finlandia (9,1 %) (gráfico 1). La jubilación anticipada sigue siendo más frecuente entre las mujeres, especialmente entre aquellas con responsabilidades de cuidado, así como entre los trabajadores poco cualificados y los que desempeñan ocupaciones físicamente exigentes.

Gráfico 1

Composición de los beneficiarios de pensiones de vejez de entre 50 y 74 años, según el tipo de pensión de vejez reglamentaria inicial que perciben



En la UE, la mayoría de las personas mayores dejan de trabajar cuando cumplen los requisitos para percibir la primera pensión de jubilación, con una considerable heterogeneidad entre países y grupos, lo que refleja en parte los diferentes sistemas de jubilación.<sup>(4)</sup> Casi dos tercios (64,7 %) de los pensionistas de vejez de entre 50 y 74 años dejaron de trabajar después de percibir la primera pensión de jubilación,<sup>(5)</sup> siendo Eslovenia (84,3 %), Rumanía (84,0 %) y Bulgaria (79,1 %) los países con las tasas más altas, e Irlanda (25,3 %), Estonia (31,6 %) y Chipre (34,8 %) los más bajos (gráfico A.3.5). El porcentaje de hombres que dejaron de trabajar tras recibir la primera pensión fue ligeramente superior al de mujeres (67,2 % y 64,1 %, respectivamente). Además, los migrantes son menos propensos a dejar de trabajar al recibir una pensión en comparación con los nacidos en la UE (58,4 % y 65,9 %, respectivamente), al igual que los autónomos en comparación con los empleados (69,5 % y 78,4 %, respectivamente) (gráfico A.3.6.).

La reincorporación al mercado laboral tras la jubilación sigue siendo poco frecuente, ya que menos del 5 % de los pensionistas se reincorporan al menos seis meses después de recibir su primera pensión de jubilación. De ellos, casi un tercio lo hace por necesidad económica (30,2 %) y más de una cuarta parte porque disfruta trabajando o siendo productivo (28,4 %). La reincorporación fue más frecuente entre los hombres (4,9 %) y las personas con un alto nivel de estudios (6,5 %), aunque los motivos siguen siendo diversos entre los distintos grupos.

Además de las disposiciones legales, las razones para abandonar el mercado laboral al recibir la primera pensión difieren entre los distintos grupos de población. Entre el 64,7 % de los pensionistas de vejez que dejaron de trabajar al recibir la primera pensión, la mayoría (76,8 %) optó por jubilarse porque cumplía los requisitos para percibir una pensión (gráfico A.3.7.). Más del 6 % de los pensionistas de vejez que dejaron de trabajar al recibir la pensión lo hicieron porque habían alcanzado la edad máxima de jubilación (6,3 %). Además, más del 6 % de los pensionistas dejaron de trabajar por discapacidad o enfermedad, porcentaje que es mayor entre los inmigrantes (13,2 %) y las personas con menor nivel educativo (8,9 %), estas últimas suelen declarar también una mayor exposición a

- (1) Aunque las entrevistas se realizaron en 2023, los pensionistas entrevistados no necesariamente se jubilaron en 2023, sino que podrían haberse jubilado en cualquier año anterior.
- (2) Eurostat [lfs0\_23pens04]. Se excluyen Irlanda, los Países Bajos y Suecia, ya que no cuentan con un sistema de bonificaciones o reducciones de las pensiones legales.
- (3) Los sistemas de pensiones y las condiciones de elegibilidad difieren entre los Estados miembros. Para obtener información más detallada sobre estas diferencias, véase la base de datos MISSOC y el Marco de referencia para la adecuación de las pensiones.
- (4) (Comisión Europea: Dirección General de Empleo, Asuntos Sociales e Inclusión, 2025)
- (5) En todos los Estados miembros de la UE se permite compaginar el trabajo con la jubilación. Sin embargo, las condiciones varían según los regímenes de pensiones y los jubilados pueden verse sujetos a una reducción de sus prestaciones cuando compaginan ambas cosas. Para más detalles, véase la base de datos MISSOC.
- (6) El módulo ad hoc de la EPA sobre pensiones pregunta a los encuestados si continuaron o dejaron de trabajar cuando comenzaron a recibir una pensión de jubilación.

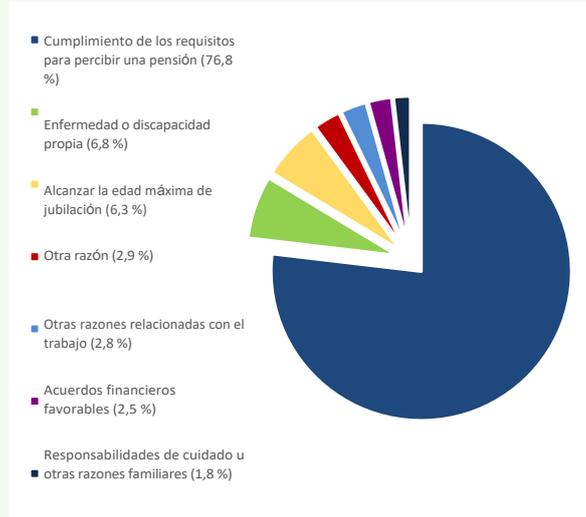
(Continúa en la página siguiente)

Recuadro (continuación)

factores de riesgo para la salud en el trabajo, lo que conduce a condiciones de salud limitantes.<sup>(7)</sup> Aunque los trabajadores mayores con menor cualificación y menor nivel educativo tienen una mayor prevalencia de enfermedades crónicas y enfermedades limitantes que otros grupos, también son menos propensos a beneficiarse de adaptaciones razonables en el trabajo. La falta de adaptaciones razonables a la que se enfrentan los trabajadores mayores con menor nivel educativo y aquellos con una enfermedad limitante los hace más vulnerables al desempleo y al desempleo de larga duración, así como más propensos a creer que su trabajo es insostenible y a abandonar el mercado laboral en lugar de reducir sus horas de trabajo.<sup>(8)</sup> Se observan otras disparidades en cuanto al peso de las responsabilidades de cuidado y las razones familiares, ya que esto afecta más a las mujeres (2,7 % frente al 0,7 % de los hombres) y a los migrantes (2,6 % frente al 1,6 % de los nacidos en el país) en su decisión de dejar de trabajar (gráfico A.3.7.).

Gráfico 2

Principales razones para dejar de trabajar al percibir la primera pensión de jubilación en la UE



Fuente: Eurostat [lfsso\_23pens07]

**Los jubilados con bajo nivel educativo y los inmigrantes son más propensos a seguir trabajando por necesidad económica.** Entre los jubilados que siguieron trabajando después de recibir su primera pensión de jubilación (13,0 %), la mayor parte (36,3 %) lo hizo porque disfruta trabajando y siendo productivo. Más de una cuarta parte (28,6 %) de los jubilados citan la necesidad económica como la razón principal para seguir trabajando después de recibir la pensión de jubilación (gráfico 3). Se observan claras disparidades entre los migrantes y los nacidos en la UE, ya que casi la mitad (45,9 %) de los migrantes afirman trabajar más tiempo por necesidad económica, frente al 27 % de los nacidos en la UE. Se observan diferencias similares entre los pensionistas con un nivel educativo más bajo (el 35,6 % sigue trabajando por necesidad económica) y los que tienen un nivel educativo más alto (el 18,9 %). En general, las personas con ingresos más altos y los trabajadores de cuello blanco son más propensos a trabajar más allá de la edad de jubilación legal, ya que se benefician de condiciones de trabajo favorables, posibilidades de continuar en el empleo y mejores condiciones de salud. Como resultado, se espera que se beneficien más de las vías de jubilación diferida o flexible<sup>(9)</sup>. Al mismo tiempo, la proporción de mujeres que siguen trabajando por necesidad económica es 3,2 puntos porcentuales superior a la de los hombres (gráfico 3). Además, una proporción significativamente mayor de pensionistas sigue trabajando por necesidad económica en países como Estonia, Letonia y Lituania (54,9 %, 44,2 % y 43,7 %, respectivamente), lo que probablemente esté relacionado con la baja adecuación de las pensiones.<sup>(10)</sup> De hecho, el empleo ha sido la protección más eficaz contra la pobreza y la exclusión social en los grupos de edad avanzada. En 2023, el 10 % de las personas empleadas mayores de 55 años estaban en riesgo de pobreza y exclusión social, frente al 69 % de los desempleados y el 19 % de los jubilados<sup>(11)</sup>.

(7) (Comisión Europea: Dirección General de Empleo, Asuntos Sociales e Inclusión, 2024)

(8) (Comisión Europea: Dirección General de Empleo, Asuntos Sociales e Inclusión, 2024), (Eurofound, 2019)

(9) (Comisión Europea: Dirección General de Empleo, Asuntos Sociales e Inclusión, 2025)

(10) (Comisión Europea: Dirección General de Empleo, Asuntos Sociales e Inclusión, 2024)

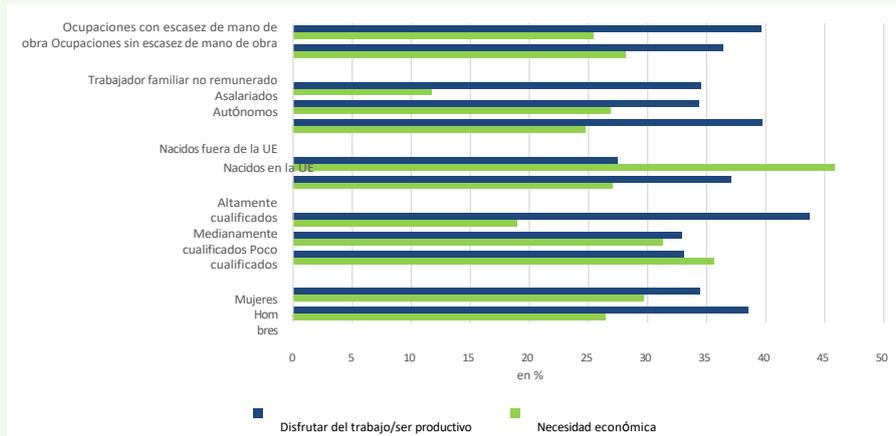
(11) (Eurofound, 2025)

(Continúa en la página siguiente)

Recuadro (continuación)

Gráfico 3

## Principales razones para seguir trabajando después de recibir la primera pensión de jubilación en la UE



Nota: Solo se muestran las dos razones más citadas para seguir trabajando, las demás son «Atractivo financiero», «La pareja/el cónyuge sigue trabajando», «Mantener la integración social» y «Otras razones».

Fuente: EU-LFS 2023

**Las políticas destinadas a ayudar a los trabajadores de más edad a reincorporarse al mercado laboral tras un período de desempleo contribuyen a prolongar la vida laboral.** En 2023, el 22,4 % de los pensionistas de la UE de entre 50 y 74 años declararon que ya no trabajaban antes de recibir la primera pensión de jubilación (gráfico A.3.5). Además de las numerosas barreras a las que se enfrentan los trabajadores de más edad en el mercado laboral, como la discriminación y la falta de flexibilidad y adaptaciones en el lugar de trabajo, estos se enfrentan a más dificultades y tienen menos probabilidades de reincorporarse al mercado laboral tras perder su empleo que los trabajadores más jóvenes.<sup>(12)</sup> Por lo tanto, son más propensos a pasar del desempleo al desempleo de larga duración, quedando fuera de la población activa, en situación de invalidez, jubilación u otros regímenes de bienestar social.<sup>(13)</sup> Aunque el desempleo de los trabajadores de más edad es inferior al de los trabajadores en la mitad de su carrera profesional, corren un mayor riesgo de desempleo de larga duración una vez desplazados del mercado laboral.<sup>(14)</sup> No trabajar antes de recibir la primera pensión es más habitual entre las personas con un nivel educativo más bajo (27,9 % frente al 15,6 % de las personas con un nivel educativo alto), los migrantes (29,3 % frente al 21,2 % de los nacidos en el país) y las personas que trabajan en ocupaciones con escasez de mano de obra (22,5 % frente al 14,5 % de las ocupaciones sin escasez de mano de obra) (gráfico A.3.6.). Las mujeres se ven especialmente afectadas (24,7 % frente al 18,3 % de los hombres), y las mujeres inactivas de larga duración también representan el grupo inactivo más numeroso dentro de la población no jubilada de entre 55 y 68 años. Más de dos tercios (67,6 %) de las mujeres llevan un año o más sin estar activas y muchas de ellas no cumplen los requisitos para recibir una pensión de jubilación legal, lo que aumenta su vulnerabilidad a la pobreza<sup>(15)</sup>.

(12) (Mandl et al., 2018)

(13) (Comisión Europea: Dirección General de Empleo, Asuntos Sociales e Inclusión, 2024)

(14) (Eurofound, 2025)

(15) (Comisión Europea: Dirección General de Empleo, Asuntos Sociales e Inclusión, 2024)

**Más allá de las reformas de las pensiones, los factores relacionados con el trabajo, como los acuerdos laborales flexibles y las adaptaciones en el lugar de trabajo, también desempeñan un papel importante en el aumento de la participación en la población activa.** Para ser eficaces, las políticas laborales deben tener en cuenta las diferencias entre sectores, industrias y ocupaciones, y deben aplicarse con un enfoque preventivo.<sup>(324)</sup> Entre ellas se incluyen permitir a los trabajadores de más edad trabajar desde casa y a tiempo parcial, siendo la primera opción aplicable principalmente a los trabajadores de oficina.<sup>(325)</sup> Dado que los trabajadores de más edad se inclinan más por trabajar a tiempo parcial,<sup>(326)</sup> la falta de modalidades de trabajo flexibles puede ser una razón para abandonar prematuramente el mercado laboral.<sup>(327)</sup> Las adaptaciones del lugar de trabajo relacionadas con la provisión de ajustes ergonómicos, por ejemplo, para la manipulación manual de cargas, sillas y escritorios ergonómicos o pantallas de ordenador adaptadas, también pueden servir de incentivo para prolongar la vida laboral.<sup>(328)</sup> Las adaptaciones del lugar de trabajo relacionadas con medidas estrictas de salud y seguridad en el trabajo, así como con la reducción de los riesgos físicos y psicosociales, también pueden contribuir a ello.

(324) (Chen y Gardiner, 2019)

(325) (Chen y Gardiner, 2019)

(326) (Albinowski, 2024a)

(327) (Eiffe, Muller y Weber, 2024)

(328) (Servicios de Consultoría Estratégica, 2023), (Eurofound, 2025a)

y prolongar la vida laboral. <sup>(329)</sup> La negociación colectiva también desempeña un papel crucial a la hora de garantizar mejores condiciones de trabajo y apoyar a los trabajadores de más edad en el lugar de trabajo (recuadro 3.4).

**La mejora de las competencias y el reciclaje profesional, así como la orientación profesional específica, pueden ayudar a mantener la productividad y aumentar la participación de los trabajadores de más edad en el mercado laboral<sup>(330)</sup>.** La educación y la formación se consideran algunas de las herramientas más eficaces para apoyar el empleo de los trabajadores de más edad<sup>(331)</sup>, siendo especialmente eficaces las formaciones relacionadas con el trabajo, adaptadas al ritmo de cada persona e integradas en el trabajo. Sin embargo, las personas de más edad tienden a participar menos en la formación en comparación con otros grupos socioeconómicos.<sup>(332)</sup> Los datos de Alemania sugieren que, cuando las empresas ofrecían programas de formación especiales dirigidos a los trabajadores de más edad, las mujeres, y especialmente aquellas con salarios bajos, eran menos propensas a jubilarse.<sup>(333)</sup> Una evaluación de impacto contrafactual de cinco programas de formación en Eslovenia mostró que estos programas tienen efectos positivos en el empleo, reducen las salidas del mercado laboral y son especialmente beneficiosos para los demandantes de empleo mayores de 50 años, en particular las mujeres.<sup>(334)</sup> Se obtuvieron datos similares en Finlandia,<sup>(335)</sup> mientras que en Grecia los programas de formación resultaron eficaces para todos los grupos, aunque con efectos menores para los solicitantes de empleo de más edad. Dado que una parte significativa de los trabajadores de más edad no están trabajando justo antes de tener derecho a las prestaciones de jubilación (recuadro 3.4), fomentar la formación de las personas de más edad que no forman parte de la población activa podría ayudarles a encontrar empleo y, en una segunda fase, a posponer la jubilación.

**Un clima organizativo favorable y el apoyo social están relacionados positivamente con la participación de los trabajadores de más edad en el mercado laboral.** <sup>336</sup>A pesar de su gran experiencia y su capacidad para orientar a los compañeros más jóvenes, las empresas pueden evitar contratar a trabajadores de más edad. Al considerar el proceso de contratación, el 52 % de los ciudadanos de la UE cree que la edad es el factor más importante que puede suponer una desventaja para un candidato a un puesto de trabajo, debido a diversas razones que pueden estar relacionadas con percepciones erróneas por parte de los empleadores en cuanto a la capacidad de adaptación, las capacidades físicas, las competencias limitadas y la necesidad de medidas de flexibilidad y adaptación.<sup>(337)</sup> En particular, los empleadores tienden a estereotipar a los trabajadores de más edad en lo que respecta a su productividad, adaptabilidad tecnológica y cambio organizativo. <sup>(338)</sup> Medidas como las campañas locales y la sensibilización sobre las ventajas de la diversidad de edad en las empresas, o la promoción de la movilidad laboral de los trabajadores de más edad, pueden contribuir aún más a combatir la discriminación por edad en el mercado laboral y a prolongar la vida laboral. <sup>(339)</sup>

**Se requiere una mayor disponibilidad de servicios de cuidados adecuados para seguir apoyando la participación de los trabajadores de más edad en el mercado laboral, en particular en el caso de las mujeres mayores.** En toda la UE, el hecho de no trabajar por motivos personales y familiares, así como las responsabilidades de cuidados, se encuentran entre los principales factores que impulsan a los trabajadores de más edad a permanecer fuera del mercado laboral y a abandonarlo prematuramente.<sup>(340)</sup> Esto suele estar relacionado con la escasez de centros de asistencia, como en Rumanía, Hungría y Letonia, y afecta especialmente a las mujeres, ya que, por término medio, asumen más responsabilidades de cuidado, a menudo debido a las normas sociales y las actitudes de género (véase también el capítulo 2).<sup>(341)</sup> En este contexto, es esencial proporcionar infraestructuras de asistencia social adecuadas y suficientes, incluidos servicios formales de cuidado de niños y de cuidados de larga duración, así como condiciones de trabajo flexibles, para ayudar a los trabajadores de más edad con responsabilidades de cuidado a incorporarse o permanecer en el mercado laboral.

**Una amplia gama de políticas de la UE apoyan la participación en la población activa y el empleo de los trabajadores de más edad mediante la mejora de las condiciones de trabajo y la prestación de apoyo para la transición al empleo.** La caja de herramientas demográficas<sup>(342)</sup> incluye instrumentos políticos destinados a reducir la discriminación por motivos de edad y a adaptar las prácticas laborales a los trabajadores de más edad, proporcionando asistencia personalizada, oportunidades de aprendizaje permanente e incentivos para fomentar la búsqueda de empleo. Iniciativas complementarias, como la Asociación Europea para la Innovación en el Envejecimiento Activo y Saludable<sup>(343)</sup>, tienen por objeto mejorar la salud y la calidad de vida de las personas mayores, permitiéndoles así seguir trabajando.

(329) (Comisión Europea: Dirección General de Empleo, Asuntos Sociales e Inclusión, 2024b)

(330) (OCDE, Comisión Europea, 2025)

(331) (Comisión Europea: Dirección General de Empleo, Asuntos Sociales e Inclusión, 2024b)

(332) (Comisión Europea: Dirección General de Empleo, Asuntos Sociales e Inclusión, 2025b)

(333) (Berg et al., 2017)

(334) (OCDE, Comisión Europea, 2025)

(335) (OCDE, 2023a)

(336) (Chen y Gardiner, 2019)

(337) (Comisión Europea: Dirección General de Empleo, Asuntos Sociales e Inclusión, 2024b)

(338) (Eurofound, 2025a)

(339) (Age Platform Europe, 2023), (OCDE, 2025a)

(340) (Comisión Europea: Dirección General de Empleo, Asuntos Sociales e Inclusión, 2024b)

(341) (Eiffe, Muller y Weber, 2024)

(342) (Comisión Europea, 2023)

(343) <https://digital-strategy.ec.europa.eu/en/policies/eip-aha>

## 4. CONCLUSIONES

**La participación en la población activa puede fomentarse mediante diversas medidas relacionadas con la oferta y la demanda que tienen efectos positivos duraderos.**

- **Por el lado de la demanda, las medidas centradas en los empleadores para mejorar el apoyo en el lugar de trabajo y combatir la discriminación son esenciales para garantizar que el aumento de la oferta de mano de obra se corresponda con la demanda de mano de obra.** La discriminación sigue siendo una barrera clave para todos los grupos infrarrepresentados evaluados. El asesoramiento a los empleadores y las campañas de sensibilización pueden ayudar a prevenir la discriminación contra estos grupos. Las medidas centradas en la demanda que se centran en los incentivos financieros para que los empleadores contraten a personas de grupos infrarrepresentados y en las cuotas de empleo han demostrado tener una eficacia variable. Un lugar de trabajo accesible y unas condiciones adecuadas en el trabajo, incluidas las oportunidades de teletrabajo, pueden facilitar la contratación y la retención de trabajadores de varios grupos infrarrepresentados. Otras medidas centradas en los empleadores, como los servicios de mediación y la orientación, pueden tener efectos positivos en el empleo.
- **Por el lado de la oferta, el aumento de los incentivos financieros mediante prestaciones laborales dirigidas a los trabajadores con bajos ingresos puede favorecer la participación en el mercado laboral, en particular de las mujeres y los jóvenes.** El análisis de las prestaciones laborales sugiere un aumento potencial de la oferta de mano de obra de entre el 0,09 % y el 0,34 % en personas empleadas adicionales en los ocho Estados miembros evaluados. Esto va acompañado de fuertes efectos de reducción de la pobreza, con una disminución de las tasas de AROP de entre 2,31 y 5,6 puntos porcentuales. Los resultados ponen de relieve que los grupos infrarrepresentados responden de manera diferente a las prestaciones por trabajo. Los efectos sobre la oferta de mano de obra son más débiles en el caso de los trabajadores de más edad y las mujeres, y más fuertes, en particular, en el caso de los migrantes. El diseño de las prestaciones por trabajo es importante para la capacidad de aumentar la oferta de mano de obra de grupos específicos, para la carga administrativa de su aplicación y para su efecto en la reducción de la pobreza.

**El diseño de los sistemas de prestaciones fiscales en los Estados miembros tiende a ofrecer menores incentivos económicos a algunos trabajadores a tiempo parcial para que aumenten sus horas de trabajo, en particular a los trabajadores de más edad, los migrantes y las familias monoparentales con bajos ingresos.** En función de la composición del hogar y de los niveles salariales medios, el aumento de la renta disponible al pasar de un trabajo a tiempo parcial a uno a tiempo completo puede variar considerablemente entre los distintos grupos. Los resultados varían en función del sistema de prestaciones fiscales de cada Estado miembro, pero tienden a ofrecer incentivos más débiles para aumentar las horas trabajadas a los trabajadores de más edad y a los migrantes. En algunos casos, los hogares monoparentales con hijos experimentan menores incentivos para aumentar las horas, como se evidencia en los tipos impositivos especialmente elevados que gravan la participación a tiempo completo, debido a la pérdida de prestaciones al aumentar las horas trabajadas.

**El aumento del nivel educativo y la formación siguen siendo factores clave para incrementar el empleo de los grupos infrarrepresentados.** Las simulaciones sugieren que un aumento significativo del nivel educativo de la población activa de la UE puede contribuir a reducir los efectos negativos sobre el empleo que se prevén debido al cambio demográfico para 2050 y puede dar lugar a un aumento de la participación en el mercado laboral para esa misma fecha. Más allá del nivel educativo, se ha demostrado que las políticas activas del mercado laboral, incluida la oferta de formación accesible e inclusiva y la rehabilitación profesional, son eficaces para aumentar la empleabilidad de las personas con discapacidad, los migrantes y los trabajadores de más edad, así como para aumentar su permanencia en el empleo.

**En cuanto a las políticas específicas que podrían apoyar la participación de cada grupo infrarrepresentado, en este capítulo se concluye que:**

- **En el caso de las mujeres:** la tributación conjunta de las parejas puede desincentivar a las mujeres, ya que a menudo son las segundas fuentes de ingresos. El aumento de la participación de las mujeres en la población activa no solo daría lugar a un aumento significativo del empleo, sino que también tendría efectos positivos en el PIB y una disminución muy limitada del empleo masculino. Para que las personas con responsabilidades familiares, que son en su mayoría mujeres, puedan acceder al empleo, es especialmente importante ofrecer servicios externos de cuidado de niños y adultos asequibles y de calidad. Las políticas que abordan los estereotipos de género y promueven el reparto equitativo del trabajo no remunerado en los hogares pueden contribuir aún más a la participación de las mujeres en la población activa.
- **Para los trabajadores de más edad:** las reformas de las pensiones, incluidos los cambios en la edad legal de jubilación, pueden aumentar la participación de los trabajadores de más edad. Ofrecer condiciones de trabajo flexibles y adaptaciones en el lugar de trabajo puede favorecer su continuidad en el empleo. Además, mejorar la asequibilidad y la calidad de los servicios externos de atención a niños y adultos es fundamental para atraer a las personas de más edad al mercado laboral, ya que muchas de ellas tienen responsabilidades de cuidado.
- **Para los migrantes:** la simplificación y agilización del reconocimiento de las competencias y cualificaciones de los migrantes obtenidas en terceros países y el apoyo durante el proceso pueden fomentar su participación en el mercado laboral. La simplificación de los procedimientos de acceso al mercado laboral mediante permisos de trabajo y de residencia puede aumentar aún más la oferta de mano de obra. La ayuda para la búsqueda de empleo ha demostrado ser eficaz. El apoyo debe adaptarse a los distintos grupos.

dirigidas, por ejemplo, integrando la formación lingüística en el apoyo cultural y contextual en el lugar de trabajo, proporcionando así un apoyo integral que aborde las múltiples barreras que dificultan la participación en el mercado laboral.

- **Para las personas con discapacidad:** las trampas de las prestaciones siguen siendo un importante factor disuasorio para este grupo. El empleo con apoyo y las cuotas de empleo han demostrado ser eficaces para ayudar a las personas con discapacidad a incorporarse al mercado laboral. La oferta de formación accesible y la educación inclusiva, combinadas con otras políticas que integren la accesibilidad, por ejemplo, en el transporte y la prestación de otros servicios, pueden ser especialmente eficaces. También es fundamental ofrecer condiciones de trabajo flexibles y adaptaciones en el lugar de trabajo.

**Se requiere un enfoque centrado en la persona, holístico y multifacético para apoyar adecuadamente a las personas de grupos infrarrepresentados, que debe tener en cuenta las barreras interseccionales a la participación.** Las personas que pertenecen a más de un grupo infrarrepresentado a menudo se enfrentan a barreras que se superponen. Los enfoques políticos integrales y personalizados que tienen en cuenta estas intersecciones pueden abordar múltiples retos y ayudar a los grupos infrarrepresentados a desarrollar sus capacidades.

**Las iniciativas y políticas de la UE apoyan la participación en el mercado laboral de los grupos infrarrepresentados mediante una amplia gama de medidas.** Varias medidas aplicadas en el marco del Plan de Acción del Pilar Europeo de Derechos Sociales de 2021 promueven el acceso a mercados laborales inclusivos a través del objetivo de empleo de la UE, incluida la Recomendación sobre una renta mínima adecuada. El Plan de Acción de la UE sobre la escasez de mano de obra y de competencias también se centra en aumentar la participación en el mercado laboral de los grupos infrarrepresentados. Además, la Directiva sobre igualdad en el empleo ofrece protección contra la discriminación en el empleo, con el objetivo de garantizar un trato justo a las personas pertenecientes a grupos infrarrepresentados en el lugar de trabajo. Se han introducido iniciativas y políticas adicionales que se centran en grupos específicos infrarrepresentados, como la Estrategia para la igualdad de género, la Estrategia para los derechos de las personas con discapacidad 2021-2030 y su paquete de medidas sobre el empleo de las personas con discapacidad<sup>(344)</sup> y, en lo que respecta a los migrantes, el Plan de Acción para la Integración y la Inclusión 2021-2027. Las Directrices para el empleo y las recomendaciones específicas por país del Semestre Europeo ofrecen orientaciones concretas sobre cómo se podría mejorar aún más la participación en la población activa. Algunas de estas iniciativas también cuentan con el apoyo de fondos de la UE, como el Fondo Social Europeo Plus, el Fondo Europeo de Desarrollo Regional, el Mecanismo de Recuperación y Resiliencia y el Instrumento de Apoyo Técnico. En conjunto, estas políticas tienen por objeto crear un entorno propicio para los grupos infrarrepresentados en el mercado laboral de la UE. Para apoyar estas iniciativas, será fundamental el papel de los interlocutores sociales.

**Para hacer frente a los cambios demográficos y a la persistente escasez de mano de obra y de competencias, es esencial redoblar los esfuerzos para reforzar la participación en el mercado laboral.** La UE, los Estados miembros y los interlocutores sociales deben promover de forma conjunta las transiciones laborales, el acceso a puestos de trabajo de calidad y la igualdad de oportunidades, al tiempo que mejoran las normas de protección social. Varias iniciativas recientes y previstas se ajustan a este objetivo. La recientemente creada Unión de Competencias apoyará el reciclaje y la reconversión profesional e intensificará los esfuerzos para atraer, desarrollar y retener el talento. El nuevo Plan de Acción para el Pilar Europeo de Derechos Sociales, que se adoptará antes de finales de 2025, tiene por objeto reforzar el acceso al mercado laboral y promover la igualdad de oportunidades. Además, la próxima Hoja de ruta para empleos de calidad contribuirá aún más a la consecución de salarios justos, condiciones de trabajo favorables y transiciones laborales fluidas. Seguir prestando un apoyo personalizado para superar las barreras individuales a las que se enfrentan los diferentes grupos sigue siendo fundamental para garantizar que nadie se quede atrás. En última instancia, es necesario realizar evaluaciones exhaustivas de las políticas, en particular de los incentivos dentro de los sistemas fiscales y de prestaciones de los Estados miembros, para eliminar las trampas de las prestaciones y aumentar los ingresos netos del empleo.

---

(344) Paquete de medidas para mejorar los resultados en el mercado laboral de las personas con discapacidad

## Anexo 3: Capítulo 3

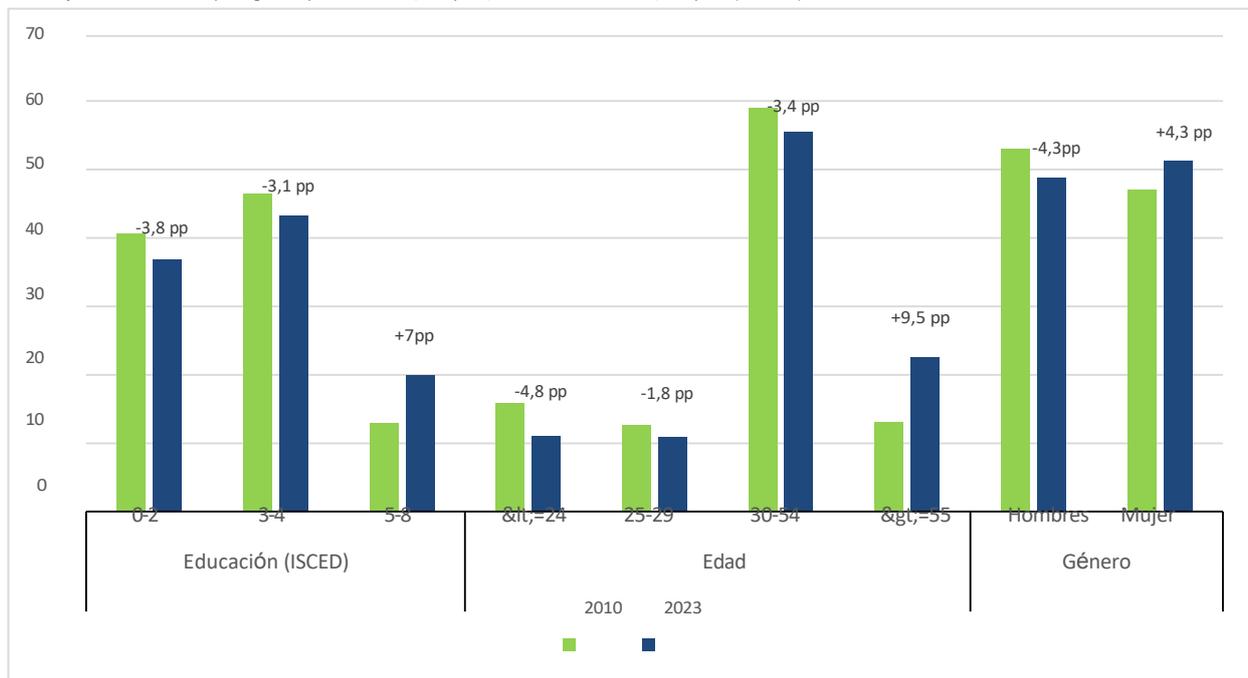
### A3.1. APOYO DE LOS SERVICIOS PÚBLICOS DE EMPLEO A LOS GRUPOS VULNERABLES

Aunque se ha registrado una reducción desde 2010, los SPE están cubriendo progresivamente a las personas más vulnerables en los mercados laborales, como los trabajadores de más edad y las mujeres. Empezando por el primer grupo, se observa un aumento de 9,5 puntos porcentuales desde 2010, pasando del 13,1 % al 22,6 % en 2023. Esto se aprecia claramente al comparar la cohorte más joven con la más mayor. Si se tiene en cuenta la composición por género, la proporción media de mujeres en los SPE de la UE-27 aumentó del 47,0 % en 2010 al 51,3 % en 2023, lo que supone un incremento de 4,3 puntos porcentuales. Esta tendencia es coherente con la creciente participación de las mujeres en los mercados laborales de la UE. Al profundizar en la composición por nivel educativo<sup>(345)</sup>, comparando los grupos de personas con menor y mayor cualificación, observamos una disminución en la composición de los grupos con menor nivel educativo de -3,8 puntos porcentuales, desde el nivel registrado del 40,6 % en 2010 al 36,8 % en 2023. Por el contrario, la composición de las personas con un alto nivel educativo ha aumentado del 12,9 % en 2010 al 19,9 % (+7,0 puntos porcentuales)<sup>(346)</sup>. Estos resultados son coherentes con el aumento del nivel de educación superior en los países de la UE-27<sup>(347)</sup>. En el gráfico A3.1 se puede ver una comparación entre 2010 y 2023.

Gráfico A3.1

#### Evolución del número de demandantes de empleo registrados

Porcentaje de demandantes de empleo registrados por nivel educativo, edad y sexo, media de los SPE de la UE-27, 2010 y 2023 (% del total)



Nota: Recopilación de datos PES-BL, datos extraídos el 27 de noviembre de 2024

Fuente: Los datos se refieren a la proporción media de existencias en los PES con sede en la UE-27. Cabe señalar que la cobertura de los PES difiere entre 2010 y 2023 en función de la disponibilidad de los desgloses por nivel educativo, edad y sexo.

Haga clic aquí para descargar el gráfico.

### A3.2. REFORMAS DE LAS PRESTACIONES POR TRABAJO

El análisis del capítulo 3, sección 2.1, examina los diseños de prestaciones por empleo basados tanto en el individuo como en el hogar. (Cuadro A3.1) El régimen basado en el individuo funciona como un complemento salarial del 20 % de los ingresos brutos por empleo, y exige un mínimo de 16 horas semanales de trabajo. La eliminación gradual de la prestación comienza cuando los ingresos alcanzan el 50 % de la renta media disponible equivalente. La prestación se elimina progresivamente cuando los ingresos alcanzan el 70 % de la renta media disponible equivalente. Sin embargo, para garantizar que solo se favorezca el trabajo a tiempo parcial, si el

(345) Clasificación de esos grupos según el criterio ICSED 0-8.

(346) Porcentaje de demandantes de empleo registrados por nivel educativo, edad y sexo, media de la red PES, 2010 y 2023 (% del total). Fuente: recopilación de datos PES-BL, datos extraídos el 27 de noviembre de 2024. Nota: Los datos se refieren a la proporción media de los miembros de la red de SPE. Cabe señalar que la cobertura de los miembros de la red de SPE difiere entre 2010 y 2023 en función de la disponibilidad de los desgloses por nivel educativo, edad y género.

(347) Eurostat, *educ\_uae\_enrt01*, Estudiantes matriculados en educación terciaria por nivel educativo (niveles 5-8 de la CITE).

Si el salario mínimo no se encuentra en el centro del intervalo de eliminación gradual, la prestación se prolonga más allá del 70 % del umbral mediano equiparado. Este diseño se puede aplicar a través del sistema de nóminas, lo que crea fuertes incentivos para la participación sin una carga administrativa adicional significativa.

Cuadro A3.1

## Comparación de las prestaciones por trabajo utilizadas en el análisis, basadas en el individuo y en el hogar

	Plan basado en el individuo	Plan basado en el hogar
Unidad de evaluación	Individuo	Hogar
Ingresos de referencia	Ingresos brutos por empleo	Ingresos disponibles equivalentes
Requisitos	Al menos 16 horas semanales	Al menos 16 horas semanales (pueden repartirse entre los miembros del hogar)
Importe de la prestación (por persona, en caso de diseño individual; importe equivalente para el diseño familiar)	20 % de los ingresos de referencia	20 % de los ingresos de referencia
Inicio de la eliminación gradual	Renta de referencia al 50 % de la renta disponible equivalente mediana	Renta de referencia al 50 % de la renta media disponible equivalente
Fin de la eliminación gradual	Definido de tal manera que el salario mínimo a tiempo completo se encuentre en la mitad de la eliminación gradual, o ingresos de referencia equivalentes al 70 % de la mediana equiparada para los países sin salario mínimo legal.	Ingresos de referencia equivalentes al 70 % de la mediana equivalida

*Nota:* El importe equivalente implica un ajuste adicional según la escala de equivalencia para obtener el importe total; por ejemplo, un hogar unipersonal obtendrá 1 importe equivalente, un hogar con 2 adultos obtendrá 1,5 importes equivalentes, un hogar con 1 adulto y 1 niño obtendrá 1,3 veces el importe equivalente, etc.

Haga clic aquí para descargar la tabla.

Tabla A3.2

## Repercusión de las prestaciones por empleo en el empleo de los grupos infrarrepresentados

Variación porcentual en el número de personas empleadas

	Diseño de las prestaciones individuales								Diseño de prestaciones familiares							
	Todos	Jóvenes	Mayores	Migrantes	Mujeres			Todos	Jóvenes	Mayores	Migrantes	Mujeres				
					Todos	Jóvenes	Mayores					Todos	Jóvenes	Mayores		
AT	0,24	0,45 %	0,21	0,52	0,30	0,44	0,20	0,37	0,58	0,39	1,35 %	0,21 %	0,23	0,13		
BE	0,34	0,79	0,34	0,88	0,25	0,44	0,14	0,31	0,25	0,33	1,44	0,09	0,07	0,10		
BG	0,15	0,17	0,13	0,47	0,22	0,24	0,14	0,43	0,61	0,52	0,82	0,22	0,25	0,17		
CY	0,19	0,26	0,15	0,31	0,40	0,55	0,36	0,12	0,07	0,07	0,27	0,19	0,15	0,10		
EL	0,33	1,38	0,38	0,48	0,21	0,33	0,16	0,46	0,89	0,62	0,86	0,17	0,24	0,15		
ES	0,20	0,47	0,24	0,36	0,19	0,29	0,16	0,33	0,28	0,40	0,99	0,13	0,08	0,11		
TI	0,23	0,76	0,22	0,44	0,15	0,24	0,08	0,53	0,74	0,56	1,24	0,16	0,18	0,10		
PL	0,34	0,37	0,49	0,33	0,40	0,40	0,38	0,22	0,22	0,29	0,26	0,25	0,25	0,18		

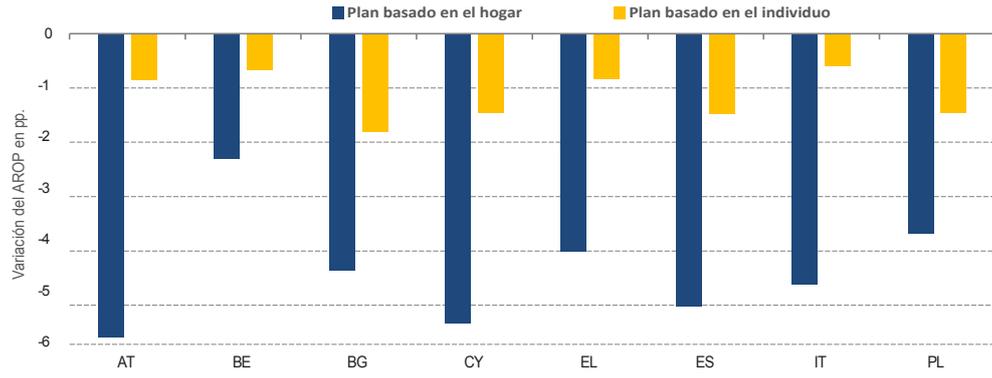
*Nota:* Se define como jóvenes a las personas de entre 20 y 29 años; como personas mayores, a las de entre 55 y 64 años.

*Fuente:* Cálculos del CCI utilizando EUROMOD y EUROLAB. Haga clic aquí para descargar la tabla.

Gráfico A3.2

Los efectos de reducción de la pobreza de las prestaciones por trabajo son mayores en los regímenes basados en el hogar.

Cambios en la tasa de AROP (en puntos porcentuales) tras la introducción de un IWB, por tipo de IWB



Nota: no incluye los efectos de la oferta de mano de obra Fuente: cálculos del CCI utilizando EUROMOD.  
Haga clic aquí para descargar el gráfico.

### Recuadro A3.1: Estimación de los incentivos financieros para aumentar las horas trabajadas

El análisis utiliza EUROMOD<sup>(1)</sup> para evaluar los incentivos (o desincentivos) que tienen los trabajadores a tiempo parcial para aumentar sus horas de trabajo. Para ello, se compara la renta disponible del empleo a tiempo parcial con la del empleo a tiempo completo. A fin de comparar las rentas disponibles, se utiliza la denominada **tasa impositiva de participación a tiempo completo (FPTR)** como indicador de los incentivos a la oferta de mano de obra. La FPTR mide la parte de la duplicación de los ingresos brutos por empleo (de tiempo parcial a tiempo completo) que se «pierde» debido a los impuestos, las cotizaciones a la seguridad social y la pérdida de derechos a prestaciones sujetas a condiciones de recursos, es decir, que no se traduce en un aumento de la renta disponible.<sup>(2)</sup> El indicador se calcula de la siguiente manera:

$$FPTR = 1 - \frac{Y_{HH}^{pt} - Y_{HH}^{tc}}{E_i^{pt} - E_i^{tc}}$$

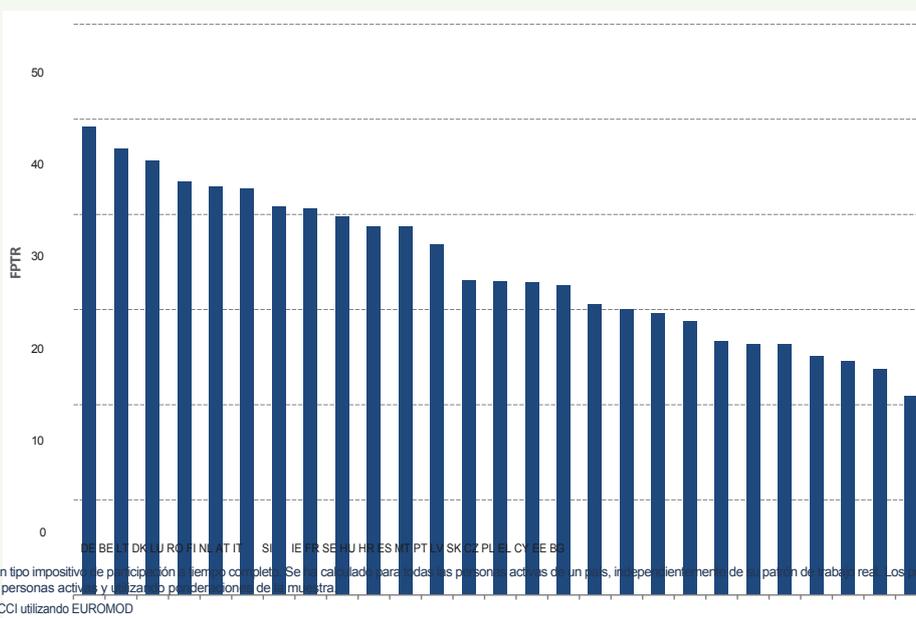
donde  $Y_{HH}^{pt}$  es la renta disponible del hogar dada la renta del empleo a tiempo parcial y  $Y_{HH}^{tc}$  es la renta disponible del hogar dada la renta del empleo a tiempo completo,  $E_i^{pt} - E_i^{tc}$  es la diferencia individual entre la renta del empleo a tiempo completo y la renta del empleo a tiempo parcial.<sup>(3)</sup> El indicador FPTR captura la tasa impositiva efectiva asociada con transición del trabajo a tiempo parcial al trabajo a tiempo completo. Por ejemplo, si una trabajadora a tiempo parcial que gana 1000 € al mes aumenta sus ingresos a 2000 € al pasar a trabajar a tiempo completo, y los ingresos disponibles de su hogar aumentan en 700 €, el FPTR sería del 30 %. Cuanto más alto sea el indicador FPTR, menor será el incentivo para pasar del empleo a tiempo parcial al empleo a tiempo completo.

Gráfico 1

Los incentivos financieros para pasar del trabajo a tiempo parcial al trabajo a tiempo completo son más elevados en Bulgaria, Estonia y Chipre

Tipos impositivos de participación a tiempo completo en %, UE 27, 2023

60



Nota: FPTR es un tipo impositivo de participación a tiempo completo. Se calcula para todas las personas activas de un país, independientemente de su nivel de participación de trabajo real. Los promedios se calculan sobre todas las personas activas y el tamaño ponderación de muestra.

Fuente: Cálculos del CCI utilizando EUROMOD

- (1) EUROMOD se utiliza para calcular la renta disponible para diferentes niveles hipotéticos de ingresos por empleo. (Sutherland y Figari, 2013)
- (2) El cambio en la renta disponible (el numerador) refleja el funcionamiento del sistema de impuestos y prestaciones. Centrarse en los cambios en los ingresos por empleo en lugar de en los ingresos brutos en general permite que el indicador FPTR refleje los incentivos laborales en el margen intensivo. Los ingresos de otros miembros adultos del hogar (si los hay) se mantienen constantes.
- (3) Cuando se utilizan datos EUROMOD basados en EU-SILC, los ingresos se ajustan independientemente de la cantidad de tiempo de trabajo observada, a equivalentes a tiempo parcial y a tiempo completo. Las horas a tiempo parcial y a tiempo completo se fijan en 20 y 40 horas semanales, respectivamente. Las excepciones son Bélgica (19 y 38 horas de trabajo), Dinamarca (18,5 y 37 horas de trabajo), Finlandia (19 y 38 horas de trabajo) y Francia (17,5 y 35 horas de trabajo). Estos horarios de trabajo se han obtenido a partir de la distribución empírica de las horas de trabajo en las encuestas EU-SILC 2022. No se tienen en cuenta las horas de trabajo acordadas colectivamente, no solo porque pueden variar dentro de los países según el sector (Eurofound, 2023), sino también porque las horas de trabajo reales pueden diferir de estas horas acordadas colectivamente.

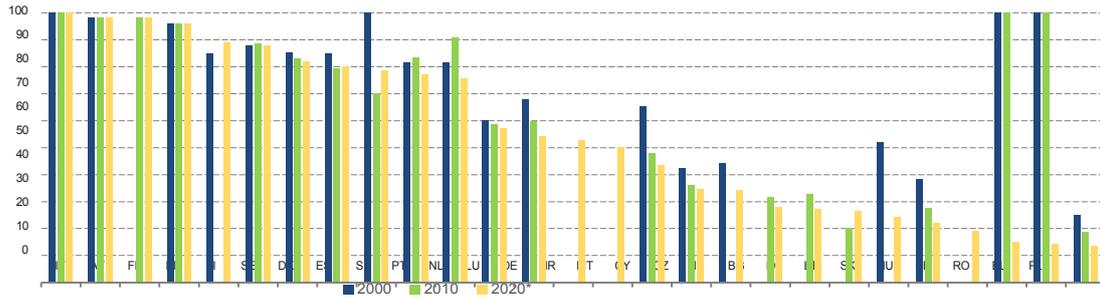
### A3.3. COBERTURA DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA

La variación en las tasas de cobertura de la negociación colectiva durante las dos últimas décadas difiere considerablemente entre los Estados miembros. En países como Italia, Austria, Francia y Bélgica, las tasas se han mantenido altas y relativamente estables, registrando de forma constante más del 90 %. Por el contrario, países como Chipre y Eslovaquia han experimentado descensos significativos desde tasas modestas, mientras que Rumanía y Grecia han pasado de tasas muy altas a algunas de las más bajas. España, Eslovenia y Lituania son las excepciones, ya que muestran aumentos en la cobertura de la negociación colectiva desde 2010 (gráfico A3.3). Para hacer frente a esta tendencia, el artículo 4, apartado 2, de la Directiva (UE) 2022/2041 sobre salarios mínimos adecuados exige que los Estados miembros con una cobertura de la negociación colectiva inferior al 80 % elaboren planes de acción nacionales en colaboración con los sindicatos y las organizaciones patronales para mejorar gradualmente la cobertura. Los interlocutores sociales nacionales han centrado sus iniciativas en los retos de la negociación colectiva, en particular en los salarios, el tiempo de trabajo, el establecimiento de acuerdos sectoriales y el apoyo a la (re)calificación y la formación vinculadas a la digitalización, la transición ecológica y la escasez de mano de obra.

Gráfico A3.3

#### Tasas de cobertura de la negociación colectiva en la UE

Porcentaje de empleados cubiertos por convenios colectivos entre los empleados con derecho a negociar en 2000, 2010 y 2020\*



\*o el año más reciente disponible

Fuente: Cálculos de la DG EMPL basados en la base de datos de la OCDE/AIAS.

Haga clic aquí para descargar el gráfico.

### Recuadro A3.2: Aumento de la oferta de mano de obra femenina

El análisis utiliza el modelo RHOMOLO, el modelo de equilibrio general dinámico espacial de la Comisión Europea, para estimar el impacto del aumento de la oferta de mano de obra femenina en los resultados macroeconómicos. La versión de RHOMOLO utilizada divide la población activa por género en cada par región-sector, lo que aporta al modelo una nueva dimensión de género<sup>(1)</sup>. El modelo tiene en cuenta explícitamente los patrones de empleo específicos de cada género, los ajustes salariales y la movilidad laboral interregional, lo que proporciona un marco completo para evaluar las posibles compensaciones económicas de las intervenciones en materia de política de género. La ventaja de utilizar RHOMOLO radica en los detallados resultados regionales que proporciona<sup>(2)</sup>.

Las reducciones en la brecha de género en las tasas de participación en la población activa se modelan para cada región NUTS2. La brecha de género en las tasas de participación se calcula como: uno menos la ratio de la tasa de participación femenina en la población activa dividida por la tasa de participación masculina en la población activa:<sup>(3)</sup>

$$PG_{t0} = 1 - \frac{PR_{f,t0}}{PR_{m,t0}}$$

Donde PG es la brecha de participación; PR es la tasa de participación, f y m se refieren a las trabajadoras y los trabajadores, respectivamente; y t0 se refiere a los valores de referencia. Solo se modelan los efectos directos del aumento de la participación en la población activa sobre los resultados del mercado laboral.

El análisis simula dos escenarios de mejora de la participación femenina en el mercado laboral, comparando todos los Estados miembros con el país que obtiene mejores resultados en la referencia (Lituania).<sup>(4)</sup> Se modelan dos escenarios<sup>(5)</sup>:

- **Escenario de progreso rápido:** para cada Estado miembro que no sea el que obtiene mejores resultados, suponemos que la diferencia entre su brecha de participación entre hombres y mujeres y la de Lituania se reducirá con el tiempo al 15 % de su valor original, lo que supondrá una reducción del 85 % de la brecha original.
- **Escenario de progreso lento:** para cada Estado miembro con un rendimiento inferior al óptimo, se supone que la diferencia entre su brecha de participación de género y la de Lituania se reducirá con el tiempo hasta el 40 % de su valor original.

(1) El modelo utiliza datos de 2017 para la calibración de todas las regiones NUTS2 de la UE.

(2) Más información sobre el modelo disponible en Modelo Holístico Regional (RHOMOLO) - Comisión Europea.

(3) Como en (EIGE, 2017)

(4) Esto se basa en un estudio de (EIGE, 2017).

(5) Las cifras se basan en un análisis histórico del progreso potencial de un país medio que inicialmente estaba por detrás de Lituania.

Cuadro A3.3

## Diferencias de género previstas en las tasas de participación en la población activa y diferencias con respecto a la referencia

Estado miembro	Diferencia de participación de referencia (I)	Diferencia con respecto a la brecha con mejores resultados (II)	Diferencias de género previstas en las tasas de actividad		Diferencias entre los objetivos y las brechas de género de referencia (pp.)		Impacto en las tasas de participación femenina	
			Escenario de progreso lento (III)	Escenario de progreso rápido (IV)	Escenario de progreso lento (V)	Escenario de progreso rápido (VI)	Escenario de progreso lento (VII)	Escenario de progreso rápido (VIII)
LT	3,63	0	3,63	3,63	0	0	0	0
SE	4,31	0,67	3,9	3,73	0,4	0,57	0,42	0,6
FI	4,58	0,95	4,01	3,78	0,57	0,81	0,6	0,85
LV	6,88	3,25	4,93	4,12	1,95	2,76	2,09	2,97
DK	6,91	3,28	4,94	4,12	1,97	2,78	2,11	2,99
SI	7,56	3,92	5,2	4,22	2,35	3,34	2,55	3,61
PT	7,88	4,24	5,33	4,27	2,55	3,61	2,76	3,92
EE	8,41	4,77	5,54	4,35	2,86	4,06	3,13	4,43
DE	10,16	6,52	6,24	4,61	3,91	5,55	4,36	6,17
FR	10,56	6,92	6,4	4,67	4,15	5,89	4,64	6,58
LU	10,58	6,95	6,41	4,68	4,17	5,91	4,66	6,6
NL	10,61	6,98	6,42	4,68	4,19	5,93	4,68	6,64
BG	11,05	7,41	6,6	4,75	4,45	6,3	5	7,08
AT	11,34	7,71	6,72	4,79	4,63	6,55	5,22	7,39
CY	12,07	8,44	7,01	4,9	5,06	7,17	5,76	8,16
ES	12,8	9,17	7,3	5,01	5,5	7,79	6,31	8,93
BE	13,16	9,53	7,44	5,06	5,72	8,1	6,58	9,33
HR	14,09	10,46	7,82	5,2	6,27	8,89	7,3	10,35
IE	15,43	11,8	8,35	5,4	7,08	10,03	8,37	11,86
SK	15,79	12,15	8,5	5,46	7,29	10,33	8,66	12,27
CZ	17,14	13,51	9,04	5,66	8,11	11,48	9,78	13,86
HU	17,91	14,28	9,35	5,78	8,57	12,14	10,44	14,79
PL	18,29	14,66	9,5	5,83	8,8	12,46	10,77	15,25
EL	21,18	17,55	10,65	6,27	10,53	14,92	13,36	18,93
RO	23,53	19,9	11,59	6,62	11,94	16,91	15,61	22,12
TI	25,45	21,82	12,36	6,91	13,09	18,54	17,56	24,87
MT	27,79	24,16	13,3	7,26	14,5	20,54	20,08	28,44

*Nota:* Dado que los datos utilizados son a nivel regional, mientras que los objetivos son a nivel nacional, las regiones con una participación inicialmente menor se modelan para lograr mejoras más rápidas. Todos los resultados se expresan en porcentajes, salvo que se indique lo contrario.

*Fuente:* Cálculos del CCI. Haga clic [aquí para descargar la tabla.](#)

Cuadro A3.4

Resultados completos del escenario de progreso rápido del aumento de la participación de las mujeres en la población activa, por Estados miembros

	PIB	Empleo				Desempleo		Salarios reales	
		Mujeres		Hombres		Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres
	%	%	miles	%	miles	pp	pp	%	%
AT	1,66	5,64	119,96	-0,04	-0,99	1,35	0,16	-4,34	-0,11
BE	1,99	5,97	137,80	-0,27	-6,67	2,46	0,44	-4,57	-0,60
BG	1,34	4,83	77,26	-0,22	-4,21	1,70	0,35	-3,70	-0,51
CY	1,31	4,66	9,23	-0,22	-0,45	2,64	0,38	-3,43	-0,30
CZ	3,18	10,97	259,28	-0,16	-4,72	2,16	0,27	-7,99	-1,25
DE	1,79	5,44	1154,48	-0,03	-6,35	0,66	0,12	-3,57	-0,12
DK	0,83	2,29	31,58	-0,03	-0,44	0,61	0,09	-1,60	-0,09
EE	1,13	3,55	11,48	-0,05	-0,16	0,74	0,14	-2,47	-0,13
EL	0,70	3,89	72,94	-0,93	-24,00	8,89	1,06	-3,78	-0,66
ES	0,99	3,34	305,75	-0,24	-24,70	3,76	0,39	-2,53	-0,21
FI	0,45	0,96	11,83	0,03	0,38	0,30	0,02	-0,56	0,05
FR	1,41	4,21	557,27	-0,07	-10,14	1,70	0,22	-2,86	-0,11
HR	1,69	5,64	41,74	-0,23	-1,99	3,47	0,43	-4,07	-0,35
HU	3,14	10,92	229,46	-0,24	-5,84	2,82	0,42	-7,93	-1,17
IE	1,66	7,93	80,05	-0,31	-3,50	2,93	0,52	-6,25	-0,69
IT	2,41	8,67	947,90	-0,71	-100,42	10,20	1,06	-6,79	-1,01
LT	0,35	0,70	4,92	0,03	0,18	0,22	0,03	-0,37	0,07
LU	1,67	5,19	9,30	-0,03	-0,07	1,15	0,14	-3,42	-0,08
LV	0,71	2,17	9,69	-0,04	-0,17	0,69	0,12	-1,51	-0,06
MT	4,53	17,22	15,59	-0,52	-0,68	7,02	0,83	-12,36	-2,18
NL	1,41	4,88	205,32	-0,07	-3,68	1,37	0,16	-4,11	-0,29
PL	2,57	10,16	757,66	-0,57	-50,64	3,63	0,77	-8,35	-1,84
PT	0,73	2,52	58,82	-0,11	-2,68	1,19	0,20	-1,88	-0,21
RO	3,60	14,03	521,75	-0,80	-39,07	5,37	1,17	-10,92	-2,22
SE	0,37	0,67	15,93	0,06	1,51	0,22	-0,02	-0,43	0,14
SI	1,01	2,56	11,79	0,00	0,00	0,87	0,08	-1,66	-0,01
SK	1,88	6,83	75,10	-0,33	-4,24	3,72	0,55	-5,12	-0,66
UE-27	1,66	6,73	5733,86	-0,51	-293,76	3,38	0,45	-4,66	-0,59

*Nota:* El escenario de progreso rápido supone que los países reducen la diferencia en las brechas de actividad entre géneros en comparación con Lituania al 15 % de la diferencia original en un plazo de 15 años.

*Fuente:* Cálculos del CCI utilizando RHOMOLO. Haga clic aquí para descargar la tabla.

Tabla A3.5

Resultados completos del escenario de progreso lento del aumento de la participación de las mujeres en la población activa, por Estados miembros.

	PIB	Empleo				Desempleo		Salarios reales	
		Mujeres		Hombres		Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres
	%	%	miles	%	miles	pp	pp	%	%
AT	1,19	4,06	86,29	-0,03	-0,73	0,91	0,12	-3,17	-0,08
BE	1,45	4,37	100,97	-0,21	-5,01	1,68	0,32	-3,41	-0,45
BG	0,96	3,50	55,94	-0,16	-3,09	1,16	0,26	-2,72	-0,38
CY	0,96	3,40	6,72	-0,16	-0,33	1,82	0,28	-2,53	-0,22
CZ	2,31	8,01	189,35	-0,12	-3,52	1,39	0,19	-6,00	-0,95
DE	1,28	3,88	823,20	-0,02	-4,52	0,45	0,08	-2,58	-0,08
DK	0,59	1,64	22,51	-0,02	-0,30	0,42	0,07	-1,14	-0,06
EE	0,81	2,53	8,18	-0,03	-0,11	0,51	0,10	-1,77	-0,09
EL	0,53	3,00	56,30	-0,73	-18,74	6,41	0,82	-2,95	-0,52
ES	0,72	2,45	224,35	-0,18	-18,53	2,65	0,29	-1,88	-0,16
FI	0,32	0,68	8,42	0,02	0,30	0,20	0,01	-0,39	0,04
FR	1,02	3,04	402,45	-0,05	-7,44	1,17	0,16	-2,09	-0,08
HR	1,24	4,14	30,68	-0,17	-1,50	2,39	0,32	-3,04	-0,26
HU	2,29	8,02	168,55	-0,18	-4,42	1,84	0,31	-5,99	-0,90
IE	1,22	5,84	58,95	-0,23	-2,63	1,96	0,38	-4,69	-0,53
IT	1,84	6,72	734,75	-0,58	-82,65	7,29	0,84	-5,39	-0,83
LT	0,25	0,50	3,49	0,02	0,14	0,15	0,02	-0,26	0,05
LU	1,20	3,71	6,66	-0,02	-0,05	0,79	0,10	-2,48	-0,06
LV	0,51	1,54	6,90	-0,03	-0,11	0,48	0,09	-1,08	-0,04
MT	3,51	13,65	12,36	-0,43	-0,57	4,29	0,65	-10,17	-1,85
NL	1,02	3,52	148,08	-0,05	-2,70	0,93	0,12	-3,01	-0,22
PL	1,91	7,62	568,45	-0,43	-38,62	2,35	0,57	-6,44	-1,44
PT	0,53	1,82	42,42	-0,08	-1,93	0,82	0,14	-1,37	-0,15
RO	2,73	10,86	403,84	-0,64	-31,58	3,34	0,90	-8,75	-1,82
SE	0,26	0,48	11,33	0,04	1,14	0,15	-0,01	-0,30	0,11
SI	0,72	1,83	8,41	0,00	0,00	0,61	0,06	-1,19	0,00
SK	1,37	5,05	55,55	-0,26	-3,24	2,54	0,41	-3,86	-0,51
UE-27	1,22	4,97	4245,09	-0,38	-230,74	2,34	0,34	-3,55	-0,46

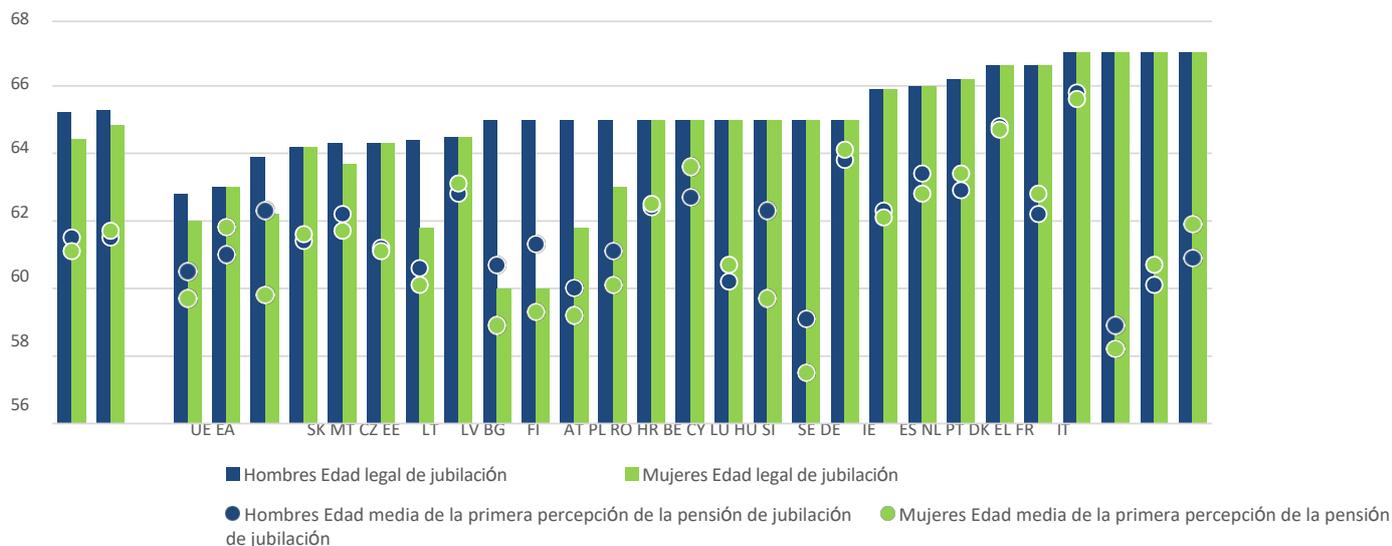
*Nota:* El escenario de progreso lento supone que los países reducen su diferencia en las brechas de actividad entre géneros en comparación con Lituania al 40 % de la diferencia original en un plazo de 15 años.

*Fuente:* Cálculos del CCI utilizando RHOMOLO. Haga clic aquí para descargar la tabla.

### A3.4. TRANSICIÓN DEL TRABAJO A LA JUBILACIÓN

Gráfico A3.4

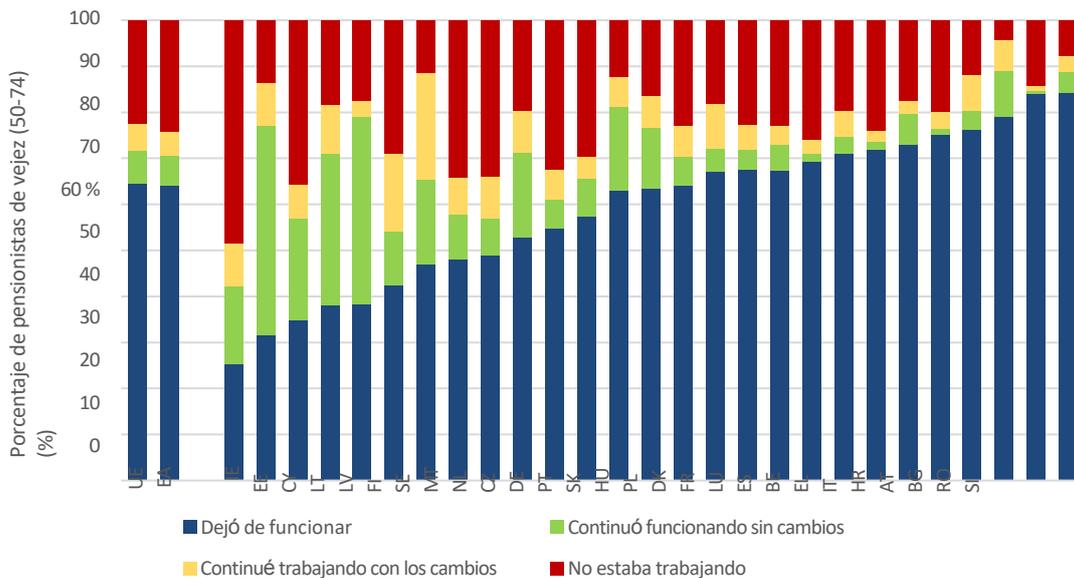
Edad legal de jubilación y edad media de percepción de la primera pensión de vejez, por género



**Nota:** Las edades de jubilación obligatoria se han extraído del Informe sobre el envejecimiento 2024 y para 2022. La edad media de percepción de la primera pensión de jubilación se ha extraído de Eurostat y para 2023  
**Fuente:** Módulo ad hoc de la EPA de Eurostat de 2023 [lfs0\_23pens03] e Informe sobre el envejecimiento 202. Haga clic aquí para descargar el gráfico.

Gráfico A3.5

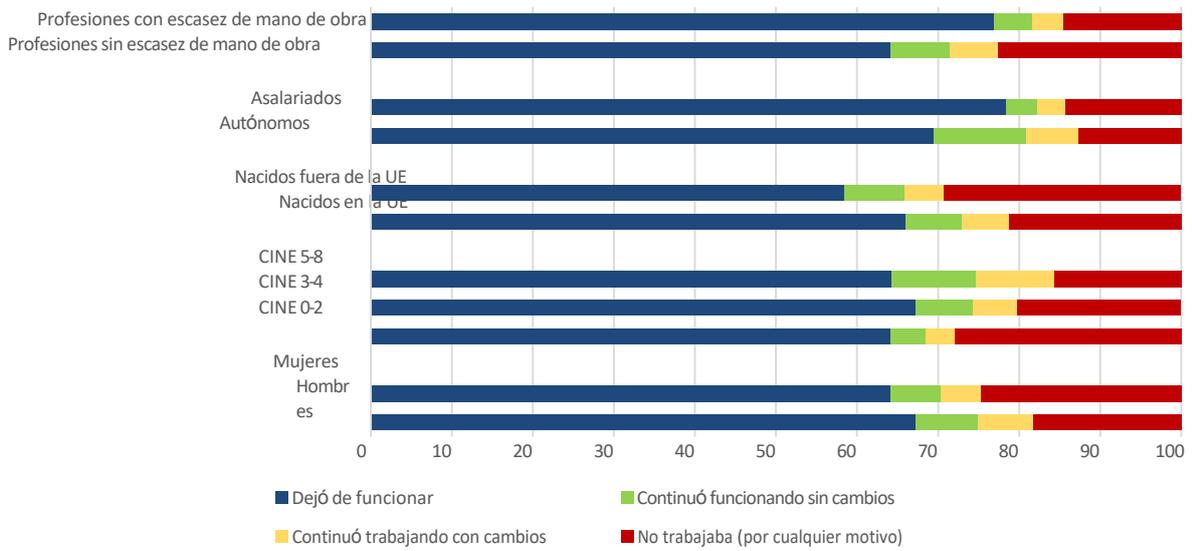
Personas de entre 50 y 74 años que reciben una pensión de jubilación, según su situación laboral al inicio de la percepción de la pensión



**Fuente:** Módulo ad hoc de la EPA de Eurostat de 2023 [lfs0\_23pens06]  
 Haga clic aquí para descargar el gráfico.

Gráfico A3.6

Personas de entre 50 y 74 años que reciben una pensión de jubilación en la UE, según su situación laboral al inicio de la percepción de la pensión

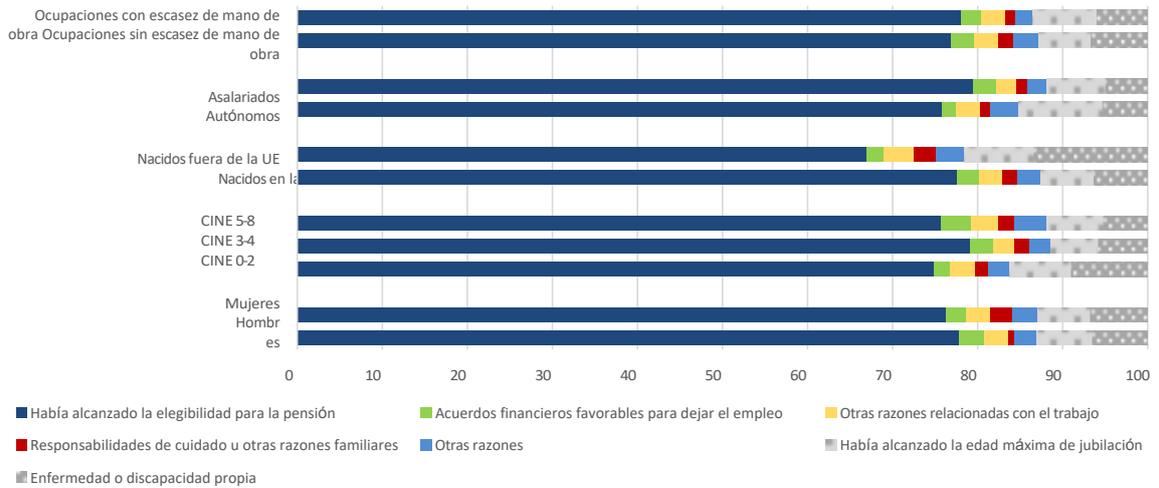


**Nota:** Las profesiones con escasez de mano de obra se han extraído del Informe EURES 2023 sobre la escasez y el excedente de mano de obra<sup>(48)</sup>. Dado que el informe presenta las profesiones con el nivel de 4 dígitos de la ISCO 2008, cada profesión de 3 dígitos se marcó como con escasez de mano de obra si contenía una profesión de 4 dígitos mencionada en el informe.

**Fuente:** Eurostat EU-LFS 2023 Haga clic aquí para descargar el gráfico.

Gráfico A3.7

Principales motivos para dejar de trabajar al recibir la primera pensión de jubilación, por características sociodemográficas, UE, 2023



**Nota:** Los grupos que probablemente no se incorporarán (o se reincorporarán) al mercado laboral se indican en gris.

**Fuente:** Eurostat EU-LFS 2023 Haga clic aquí para descargar el gráfico.

## FUENTES DE DATOS Y DEFINICIONES

La mayor parte de los datos utilizados en este informe proceden de Eurostat, la Oficina Estadística de la Unión Europea. Las principales fuentes de datos utilizadas son:

- Encuesta de Población Activa de la Unión Europea (EU-LFS):  
– [https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=EU\\_labour\\_force\\_survey\\_statistics](https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=EU_labour_force_survey_statistics)
- Cuentas nacionales ESA2010:  
– [https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=National\\_accounts\\_\(incl.\\_GDP\)](https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=National_accounts_(incl._GDP))
- Estadísticas de la UE sobre la renta y las condiciones de vida (EU-SILC):  
– [https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=EU\\_statistics\\_on\\_income\\_and\\_living\\_conditions\\_\(EU-SILC\)\\_methodology](https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=EU_statistics_on_income_and_living_conditions_(EU-SILC)_methodology)

### Definición y fuentes de datos de los principales indicadores

PIB real: Producto interior bruto (PIB), volumen, variación anual (Fuente: Eurostat, Cuentas Nacionales ESA2010 [nama\_10\_gdp]). Conjunto de datos disponible [aquí](#).

Tasa de empleo: número de personas empleadas dividido por la población en el grupo de edad de 20 a 64 años (Fuente: Eurostat, EU-LFS [lfsi\_emp\_a]). Conjunto de datos disponible [aquí](#).

Tasa de participación en el mercado laboral: población activa (empleados y desempleados) como porcentaje de la población total en el grupo de edad de 15 a 64 años (Fuente: Eurostat, EU-LFS [lfsi\_emp\_a]). Conjunto de datos disponible [aquí](#).

Tasa de desempleo y tasa de desempleo juvenil: desempleados como porcentaje de la población activa en los grupos de edad de 15 a 74 años y de 15 a 24 años, respectivamente (Fuente: Eurostat, EU-LFS [une\_rt\_a]). Conjunto de datos disponible [aquí](#).

Tasa de desempleo de larga duración: personas del grupo de edad de 15 a 74 años desempleadas durante un período de 12 meses o más como porcentaje de la población activa (Fuente: Eurostat, EU-LFS [une\_ltu\_a]). Conjunto de datos disponible [aquí](#).

Tasa de riesgo de pobreza o exclusión social. Porcentaje de la población que representa la suma de las personas que se encuentran en riesgo de pobreza, sufren privaciones materiales y sociales graves o viven en hogares con una intensidad de trabajo muy baja (Eurostat, EU-SILC [ilc\_peps01n]). Conjunto de datos disponible [aquí](#).

Tasa de riesgo de pobreza. Porcentaje de personas con una renta disponible equivalente (después de las transferencias sociales) inferior al umbral de riesgo de pobreza, que se fija en el 60 % de la renta disponible equivalente mediana nacional después de las transferencias sociales (Eurostat, EU-SILC [ilc\_li02]). Conjunto de datos disponible [aquí](#).

Tasa de privación material y social grave. Incapacidad para permitirse una serie de artículos materiales predefinidos que la mayoría de las personas consideran deseables o incluso necesarios para disfrutar de una calidad de vida adecuada (Eurostat, EU-SILC [ilc\_md11]). Conjunto de datos disponible [aquí](#).

Porcentaje de personas que viven en hogares con una intensidad laboral muy baja. Porcentaje de personas que viven en un hogar cuyos miembros en edad de trabajar trabajaron un tiempo igual o inferior al 20 % de su tiempo de trabajo potencial total durante el año anterior. (Eurostat, EU-SILC [ilc\_lvh11n]). Conjunto de datos disponible [aquí](#).

Ratio de la proporción del quintil de ingresos S80/S20. Ratio entre los ingresos totales percibidos por el 20 % de la población con mayores ingresos (el quintil superior) y los percibidos por el 20 % de la población con menores ingresos (el quintil inferior) (Eurostat, EU-SILC [ilc\_di11]). Conjunto de datos disponible [aquí](#).

NEET: Jóvenes que no trabajan, ni estudian ni siguen ninguna formación. Porcentaje de personas de entre 15 y 29 años que no trabajan (es decir, que están desempleadas o económicamente inactivas) ni siguen ningún tipo de educación o formación (formal o no formal) (Eurostat, EU-LFS [lfsi\_neet\_a]). El conjunto de datos está disponible [aquí](#).

## Referencias

Age Platform Europe (2023), «Barómetro 2023: Empoderar a las personas mayores en el mercado laboral para una vida laboral sostenible y de calidad», disponible en: [https://www.age-platform.eu/content/uploads/2023/11/AGE-Barometer-2023\\_vf\\_EN.pdf](https://www.age-platform.eu/content/uploads/2023/11/AGE-Barometer-2023_vf_EN.pdf).

Aguilera, M. y Massey, D. (2003), «Social Capital and the Wages of Mexican Migrants: New Hypotheses and Tests», *Social Forces*, vol. 82, n.º 2, Oxford University Press (OUP), pp. 671-701, disponible en: <http://dx.doi.org/10.1353/sof.2004.0001>.

Albinowski, M. (2024a), «Part-time employment opportunities and labour supply of older workers» (Oportunidades de empleo a tiempo parcial y oferta de mano de obra de los trabajadores de más edad), *The Journal of the Economics of Ageing*, vol. 28, Elsevier BV, pp. 100504, disponible en: <http://dx.doi.org/10.1016/j.jeoa.2024.100504>.

Albinowski, M., Magda, I. y Rozszczypala, A. (2024b), «The employment effects of the disability education gap in Europe» (Los efectos sobre el empleo de la brecha educativa en materia de discapacidad en Europa), *Education Economics*, Informa UK Limited, pp. 1-14, disponible en: <http://dx.doi.org/10.1080/09645292.2024.2395564>.

Amossé, T. y Erhel, C. (2023), «Les fins de carrières des seniors de la deuxième ligne», *HAL Open Science*.

Angelov, N. y Eliason, M. (2018), «Wage subsidies targeted to jobseekers with disabilities: subsequent employment and disability retirement», *IZA Journal of Labor Policy*, vol. 7, n.º 1, Walter de Gruyter GmbH, disponible en: <http://dx.doi.org/10.1186/s40173-018-0105-9>.

Ardito, C. L. (2020), «¿Trabajar o no trabajar? El efecto del aumento de la edad de jubilación en la salud cardiovascular», *Industrial Relations: A Journal of Economy and Society*, n.º 59(3), pp. 399-434.

Balestra, C., Caisl, J. y Hermida, L. (2025), «Mapping trends and gaps in household wealth across OECD countries» (Análisis de las tendencias y las diferencias en la riqueza de los hogares en los países de la OCDE), *Documentos de la OCDE sobre bienestar y desigualdades*, vol. n.º 37, Publicaciones de la OCDE, París, disponible en: <http://dx.doi.org/10.1787/4bb6ec53-en>.

Banerjee, R. (2008), «An Examination of Factors Affecting Perception of Workplace Discrimination», *Journal of Labor Research*, vol. 29, n.º 4, Springer Science and Business Media LLC, pp. 380-401, disponible en: <http://dx.doi.org/10.1007/s12122-008-9047-0>.

Banco de Finlandia - Nelimarkka, J. y Vilmi, L. (2024), «¿Continuará el sólido crecimiento del empleo en la zona del euro?», *Boletín del Banco de Finlandia*, disponible en: <https://www.bofbulletin.fi/en/2024/4/will-the-euro-area-s-robust-employment-growth-continue/>.

Barslund, M., Lenaerts, K., Tobback, I. y Van Herreweghe, D. (de próxima publicación), *El impacto del teletrabajo en el mercado laboral para las personas con discapacidad*, Social Situation Monitor, Comisión Europea: Dirección General de Empleo, Asuntos Sociales e Inclusión.

Barslund, M., Lenaerts, K., Tobback, I. y Van Herreweghe, D. (de próxima publicación), «El impacto del teletrabajo en el mercado laboral para las personas con discapacidad», *Social Situation Monitor*, Oficina de Publicaciones de la Unión Europea, Luxemburgo.

Begall, K., Grunow, D. y Buchler, S. (2023), «Ideologías de género multidimensionales en Europa: evidencia de 36 países», *Género y Sociedad*, vol. 37, n.º 2, SAGE Publications, pp. 177-207, disponible

Behtoui, A. (2008), «Métodos de contratación informales y desventajas de los inmigrantes en el mercado laboral sueco», *Journal of Ethnic and Migration Studies*, vol. 34, n.º 3, Informa UK Limited, pp. 411-430, disponible en: <http://dx.doi.org/10.1080/13691830701880251>.

Berg, P., Hamman, M., Piszczek, M. y Ruhm, C. (2017), «La relación entre la formación impartida por el empleador y la retención de los trabajadores de más edad: datos de Alemania», *Revista Internacional del Trabajo*, vol. 156, n.º 3-4, Open Library of the Humanities, pp. 495-523, disponible en: <http://dx.doi.org/10.1111/ilr.12031>.

Bettio, F. (2017), «¿Podemos llamarlo revolución? Las mujeres, el mercado laboral y la política europea», *Género y familia en la política económica europea*, Springer International Publishing, pp. 15-39, disponible en: [http://dx.doi.org/10.1007/978-3-319-41513-0\\_2](http://dx.doi.org/10.1007/978-3-319-41513-0_2).

- Bilgili, Ö., Huddleston, T. y Joki, A. (2015), «The dynamics between integration policies and outcomes: a synthesis de la literatura», disponible en: [https://www.migpolgroup.com/\\_old/wp-content/uploads/2015/03/MIPEX\\_Literature-review\\_The-Dynamics-Between-Integration-Policies-and-Outcomes.pdf](https://www.migpolgroup.com/_old/wp-content/uploads/2015/03/MIPEX_Literature-review_The-Dynamics-Between-Integration-Policies-and-Outcomes.pdf).
- BMFSFJ (2021), «Starker Ansatz - "Stark im Beruf". Wirkungsanalyse des Bundesprogramms», disponible en: <https://www.bmfsfj.de/bmfsfj/service/publikationen/starker-ansatz-stark-im-beruf-186250>.
- Bonoli, G. y Liechti, F. (2020a), «Good intentions and Matthew effects: access biases in participation in active labour market policies» (Buenas intenciones y efectos Mateo: sesgos de acceso en la participación en políticas activas del mercado laboral), *The Future of the Social Investment State*, vol. 25, n.º 6, Routledge, pp. 94-111.
- Bonoli, G. (2020b), «Immigrant integration and social investment», *Journal of European Social Policy*, vol. 30, n.º 5, SAGE Publications, pp. 616-627, disponible en: <http://dx.doi.org/10.1177/0958928720950619>.
- Butschek, S. y Walter, T. (2014), «¿Qué programas activos del mercado laboral funcionan para los inmigrantes en Europa? Un metaanálisis de la literatura de evaluación», *IZA Journal of Migration*, vol. 3, n.º 48, Springer Science and Business Media LLC, pp. 1-18, disponible en: <http://dx.doi.org/10.1186/s40176-014-0023-6>.
- Chen, M. y Gardiner, E. (2019), «Supporting older workers to work: a systematic review» (Apoyo a los trabajadores mayores para que sigan trabajando: una revisión sistemática), *Personnel Review*, vol. 48, n.º 5, Emerald, pp. 1318-1335, disponible en: <http://dx.doi.org/10.1108/PR-11-2018-0455>.
- Clausen, J., Heinesen, E., Hummelgaard, H., Husted, L. y Rosholm, M. (2009), «El efecto de las políticas de integración en el tiempo que tardan los inmigrantes recién llegados en encontrar un empleo regular: datos de Dinamarca», *Labour Economics*, vol. 16, n.º 4, Elsevier BV, pp. 409-417, disponible en: <http://dx.doi.org/10.1016/j.labeco.2008.12.006>.
- Coquet, B. (2017), «Les allocations chômage devraient-elles être dégressives?», *documento de trabajo del OFCE Sciences Po*, disponible en: <https://www.ofce.sciences-po.fr/pdf/dtravail/WP2017-01.pdf>.
- Banco Nacional Checo (2023), «Unemployment in the euro area: Why is it so low and when will it start to rise?», en: *Perspectivas económicas mundiales (diciembre de 2023)*, disponible en: [https://www.cnb.cz/export/sites/cnb/en/monetary-policy/galleries/geo/geo\\_2023/gev\\_2023\\_12\\_en.pdf](https://www.cnb.cz/export/sites/cnb/en/monetary-policy/galleries/geo/geo_2023/gev_2023_12_en.pdf).
- Dustmann, C. y Fabbri, F. (2003), «Language Proficiency and Labour Market Performance of Immigrants in the UK» (*Competencia lingüística y rendimiento en el mercado laboral de los inmigrantes en el Reino Unido*), *The Economic Journal*, vol. 113, n.º 489, Oxford University Press (OUP), pp. 695-717, disponible en: <http://dx.doi.org/10.1111/1468-0297.t01-1-00151>.
- ECE (2025), «Potencial oculto: personas fuera de la población activa en el contexto de la escasez de mano de obra y de competencias en la UE. Informe de síntesis», *Centro Europeo de Experiencia (ECE)*.
- Eiffe, F., Muller, J. y Weber, T. (2024), «Mantener el compromiso de los trabajadores de más edad: políticas, prácticas y mecanismos», *Documento de trabajo de Eurofound WPEF24030*, Eurofound, Irlanda.
- EIGE (2017), «Beneficios económicos de la igualdad de género en la Unión Europea: informe sobre la aplicación empírica del modelo», *Instituto Europeo de la Igualdad de Género*.
- EIGE (2020), «Pekín+25: quinta revisión de la aplicación de la Plataforma de Acción de Pekín en los Estados miembros de la UE».
- EIGE (2025), «Beijing+30: quinta revisión de la aplicación de la Plataforma de Acción de Beijing en los Estados miembros de la UE».
- Engels, B., Geyer, J. y Haan, P. (2017), «Pension incentives and early retirement» (Incentivos de jubilación y jubilación anticipada), *Labour Economics*, vol. 47, Elsevier BV, pp. 216-231, disponible en: <http://dx.doi.org/10.1016/j.labeco.2017.05.006>.
- ETUI (2023), «Reducir la brecha de empleo de las personas con discapacidad. La necesidad de una aplicación eficaz de las políticas».
- Eurofound (2012), *NEET, jóvenes que no trabajan, ni estudian ni siguen ninguna formación: características, costes y respuestas políticas en Europa*, Oficina de Publicaciones de la Unión Europea, Luxemburgo, disponible en: <https://data.europa.eu/doi/10.2806/41578>.
- Eurofound (2016), *Exploring the diversity of NEETs*, Oficina de Publicaciones de la Unión Europea, Luxemburgo, disponible en: <https://data.europa.eu/doi/10.2806/15992>.

Eurofound (2019), «¿Cómo responder a los problemas de salud crónicos en el lugar de trabajo?», Oficina de Publicaciones de la Unión Europea, Luxemburgo, disponible en: <https://www.eurofound.europa.eu/en/publications/2019/how-respond-chronic-health-problems-workplace>.

Eurofound (2021), «Discapacidad e integración en el mercado laboral: tendencias políticas y apoyo en los Estados miembros de la UE», disponible en: <https://www.eurofound.europa.eu/en/publications/2021/disability-and-labour-market-integration-policy-trends-and-support-eu-member>.

Eurofound (2023), «Working time in 2021-2022» (El tiempo de trabajo en 2021-2022), Oficina de Publicaciones de la Unión Europea, Luxemburgo.

Eurofound (2024a), *Vivir más tiempo, trabajar más tiempo: cómo activar aún más a una población activa que envejece*, disponible en: <https://www.eurofound.europa.eu/en/blog/2024/living-longer-working-longer-how-further-activate-ageing-workforce>.

Eurofound (2024b), «Condiciones de trabajo y trabajo sostenible: mantener el compromiso de los trabajadores de más edad: políticas, prácticas y mecanismos», disponible en: <https://www.eurofound.europa.eu/en/publications/eurofound-paper/2024/keeping-older-workers-engaged-policies-practices-and-mechanisms>.

Eurofound (2024c), *Reducción del tiempo de trabajo con especial atención a la semana de cuatro días: revisión bibliográfica*, disponible en: <https://www.eurofound.europa.eu/en/publications/eurofound-paper/2024/working-time-reduction-focus-four-day-week-literature-review>.

Eurofound (2025a), «Mantener a los trabajadores mayores en la población activa», Oficina de Publicaciones de la Unión Europea, Luxemburgo, disponible en: <https://www.eurofound.europa.eu/en/publications/2025/keeping-older-workers-labour-force>.

Eurofound (2025b), *Vivir y trabajar en Europa 2024*, Oficina de Publicaciones de la Unión Europea, Luxemburgo, disponible en: <https://data.europa.eu/doi/10.2806/1894535>.

Eurofound y la Agencia de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea (2023), *Barreras al empleo de los ucranianos desplazados*, documento de investigación n.º de Eurofound, Oficina de Publicaciones, Luxemburgo, disponible en: <https://data.europa.eu/doi/10.2806/216178>.

Banco Central Europeo (2025a), *Informe anual 2024*, disponible en: <https://www.ecb.europa.eu/press/annual-reports-financial-statements/annual/html/ecb.ar2024~8402d8191f.en.html>.

Banco Central Europeo (2025b), *Proyecciones macroeconómicas del personal del BCE para la zona del euro, marzo de 2025*, disponible en: [https://www.ecb.europa.eu/press/projections/html/ecb.projections202503\\_ecbstaff~106050a4fa.en.html](https://www.ecb.europa.eu/press/projections/html/ecb.projections202503_ecbstaff~106050a4fa.en.html).

Comisión Europea (2017), «Ficha temática del Semestre Europeo: Abordar las desigualdades», disponible en: [https://commission.europa.eu/document/download/52d184e3-9b3e-45d5-81b5-795e9027113f\\_en?filename=european-semester\\_thematic-factsheet\\_addressing-inequalities\\_en.pdf](https://commission.europa.eu/document/download/52d184e3-9b3e-45d5-81b5-795e9027113f_en?filename=european-semester_thematic-factsheet_addressing-inequalities_en.pdf).

Comisión Europea (2019), «Red Europea de Servicios Públicos de Empleo: estrategias de los SPE en apoyo de una mano de obra que envejece», Oficina de Publicaciones de la Unión Europea, 2019.

Comisión Europea (2022), «D2.5 Manual de primavera sobre prácticas de política de integración para migrantes recién llegados @M18», disponible en: [https://home-affairs.ec.europa.eu/policies/migration-and-asylum/migrant-integration/migrant-integration-hub\\_en](https://home-affairs.ec.europa.eu/policies/migration-and-asylum/migrant-integration/migrant-integration-hub_en).

Comisión Europea (2023), «El cambio demográfico en Europa: un conjunto de herramientas para la acción», (COM(2023) 577 final), disponible en: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=COM:2023:577:FIN>.

Comisión Europea (2024), «Marco de referencia para la adecuación de las pensiones, actualización de 2024: SPC/ISG/2024/10/2 Final».

Comisión Europea (2025a), «Red Europea de Servicios Públicos de Empleo: Conferencia de las partes interesadas de la red SPE «Repensar el apoyo a las personas más alejadas del mercado laboral»: 5 de noviembre de 2024: documento de síntesis», Oficina de Publicaciones de la Unión Europea.

Comisión Europea (2025b), «Revisión trimestral del empleo y la evolución social en Europa (ESDE) - Abril de 2025», Oficina de Publicaciones de la Unión Europea, Luxemburgo, disponible en: [https://employment-social-affairs.ec.europa.eu/document/download/5d339737-c320-46a7-8c39-b81796f753b8\\_en](https://employment-social-affairs.ec.europa.eu/document/download/5d339737-c320-46a7-8c39-b81796f753b8_en).

- Comisión Europea (2025c), *Informe de la Comisión al Parlamento Europeo, al Consejo, al Comité Económico y Social Europeo y al Comité de las Regiones - Informe sobre los precios y los costes de la energía en Europa*, disponible en: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/PDF/?uri=CELEX:52025DC0072>.
- Comisión Europea (de próxima publicación a), «Discriminación percibida en el trabajo entre ciudadanos extranjeros y nacionales en la Unión Europea 2021», escrito por Stella Zilian.
- Comisión Europea (de próxima publicación b), «La situación social de los nativos y los migrantes en la UE: resultados de un análisis de descomposición», Oficina de Publicaciones de la Unión Europea, Luxemburgo.
- Comisión Europea y Sitio web europeo sobre integración (2024), «Cursos puente para migrantes destinados a complementar las cualificaciones adquiridas en terceros países: enfoques y prácticas en los Estados miembros de la UE», disponible en: [https://home-affairs.ec.europa.eu/document/download/418b8538-e811-4dfe-9ca0-fb4e55bbe1e5\\_en?filename=Bridging%20courses%20for%20migrants%20to%20complement%20qualifications](https://home-affairs.ec.europa.eu/document/download/418b8538-e811-4dfe-9ca0-fb4e55bbe1e5_en?filename=Bridging%20courses%20for%20migrants%20to%20complement%20qualifications)
- Comisión Europea: Dirección General de Asuntos Económicos y Financieros (2009), *Comparación de escenarios de reforma estructural en los Estados miembros de la UE: análisis basado en simulaciones utilizando el modelo QUEST con crecimiento endógeno*, Oficina de Publicaciones de la Unión Europea, Luxemburgo, disponible en: <https://data.europa.eu/doi/10.2765/30743>.
- Comisión Europea: Dirección General de Asuntos Económicos y Financieros (2020), *Informe trimestral sobre la zona del euro. Volumen 19, n.º 1 (2020)*, Oficina de Publicaciones de la Unión Europea, Luxemburgo, disponible en: <https://data.europa.eu/doi/10.2765/535405>.
- Comisión Europea: Dirección General de Asuntos Económicos y Financieros (2023a), *Informe sobre el envejecimiento 2024: hipótesis subyacentes y metodologías de proyección*, Oficina de Publicaciones de la Unión Europea, Luxemburgo, disponible en: <https://data.europa.eu/doi/10.2765/960576>.
- Comisión Europea: Dirección General de Asuntos Económicos y Financieros (2023b), *Liberar el potencial: evaluación comparativa de las reformas basadas en modelos para los Estados miembros de la UE*, Oficina de Publicaciones de la Unión Europea, Luxemburgo, disponible en: <https://data.europa.eu/doi/10.2765/548186>.
- Comisión Europea: Dirección General de Asuntos Económicos y Financieros (2024), *Informe sobre el envejecimiento 2024: proyecciones económicas y presupuestarias para los Estados miembros de la UE (2022-2070)*, Oficina de Publicaciones de la Unión Europea, Luxemburgo, disponible en: <https://data.europa.eu/doi/10.2765/022983>.
- Comisión Europea: Dirección General de Asuntos Económicos y Financieros (2025a), *Resultados de la encuesta a empresas y consumidores de julio de 2025*, disponible en: [https://economy-finance.ec.europa.eu/document/download/8a03467f-3e8e-483f-9452-6704999e48f9\\_en?filename=bcs\\_2025\\_07\\_en.pdf](https://economy-finance.ec.europa.eu/document/download/8a03467f-3e8e-483f-9452-6704999e48f9_en?filename=bcs_2025_07_en.pdf).
- Comisión Europea: Dirección General de Asuntos Económicos y Financieros (2025b), *Resultados de la encuesta a empresas y consumidores, abril de 2025*, disponible en: [https://economy-finance.ec.europa.eu/document/download/688037b7-17c5-4204-b8b3-ad3c89c2bbc0\\_en?filename=bcs\\_2025\\_04\\_en.pdf](https://economy-finance.ec.europa.eu/document/download/688037b7-17c5-4204-b8b3-ad3c89c2bbc0_en?filename=bcs_2025_04_en.pdf).
- Comisión Europea: Dirección General de Asuntos Económicos y Financieros (2025c), *Previsiones económicas europeas: primavera de 2025*, Oficina de Publicaciones de la Comisión Europea, Luxemburgo, disponible en: <https://data.europa.eu/doi/10.2765/5652264>.
- Comisión Europea: Dirección General de Empleo, Asuntos Sociales e Inclusión (2013), *Potencial de crecimiento de los recursos humanos de la UE e implicaciones políticas para el crecimiento económico futuro*, Oficina de Publicaciones de la Unión Europea, Luxemburgo, disponible en: <https://data.europa.eu/doi/10.2767/79370>.
- Comisión Europea: Dirección General de Empleo, Asuntos Sociales e Inclusión (2016), *Empleo y evolución social en Europa 2016*, Oficina de Publicaciones de la Unión Europea, Luxemburgo, disponible en: <https://data.europa.eu/doi/10.2767/062945>.
- Comisión Europea: Dirección General de Empleo, Asuntos Sociales e Inclusión (2022), *Empleo y evolución social en Europa 2022: Los jóvenes europeos: retos sociales y de empleo para el futuro*, Oficina de Publicaciones de la Unión Europea, Luxemburgo, disponible en: <https://data.europa.eu/doi/10.2767/229768>.
- Comisión Europea: Dirección General de Empleo, Asuntos Sociales e Inclusión (2023a), *Empleo y evolución social en Europa 2023: Abordar la escasez de mano de obra y las carencias de competencias en la UE*, Oficina de Publicaciones de la Unión Europea, Luxemburgo, disponible en: <https://data.europa.eu/doi/10.2767/089698>.

Comisión Europea: Dirección General de Empleo, Asuntos Sociales e Inclusión (2023b), *Hacia un mercado laboral inclusivo en Europa: acciones positivas y ajustes razonables para facilitar la contratación y el empleo de personas con discapacidad con la participación de los empleadores y las iniciativas de los empleadores*, Oficina de Publicaciones de la Unión Europea, Luxemburgo, disponible en: <https://data.europa.eu/doi/10.2767/977872>.

Comisión Europea: Dirección General de Empleo, Asuntos Sociales e Inclusión (2024a), *Atraer mano de obra cualificada de terceros países: el papel de los servicios públicos de empleo: documento temático*, Oficina de Publicaciones de la Unión Europea, Luxemburgo, disponible en: <https://data.europa.eu/doi/10.2767/634693>.

Comisión Europea: Dirección General de Empleo, Asuntos Sociales e Inclusión (2024b), *Evolución del mercado laboral y de los salarios en Europa: informe anual 2024*, Oficina de Publicaciones de la Unión Europea, Luxemburgo, disponible en: <https://data.europa.eu/doi/10.2767/4308607>.

Comisión Europea: Dirección General de Empleo, Asuntos Sociales e Inclusión (2024c), *Servicios digitales de los SPE para integrar con éxito a los solicitantes de empleo vulnerables: documento temático*, Oficina de Publicaciones de la Unión Europea, Luxemburgo, disponible en: <https://data.europa.eu/doi/10.2767/330517>.

Comisión Europea: Dirección General de Empleo, Asuntos Sociales e Inclusión (2024d), *Ajustes razonables en el trabajo: directrices y buenas prácticas*, Oficina de Publicaciones de la Unión Europea, Luxemburgo, disponible en: <https://data.europa.eu/doi/10.2767/359088>.

Comisión Europea: Dirección General de Empleo, Asuntos Sociales e Inclusión (2025a), *Empleo y evolución social en Europa: informe trimestral de enero de 2025*, Oficina de Publicaciones de la Unión Europea, Luxemburgo, disponible en: <https://data.europa.eu/doi/10.2767/2463745>.

Comisión Europea: Dirección General de Empleo, Asuntos Sociales e Inclusión (2025b), *Red Europea de Servicios Públicos de Empleo: Conferencia de las partes interesadas de la red SPE «Repensar el apoyo a las personas más alejadas del mercado laboral»: 5 de noviembre de 2024: documento de síntesis*, Oficina de Publicaciones de la Unión Europea, Luxemburgo, disponible en: <https://data.europa.eu/doi/10.2767/6838031>.

Comisión Europea: Dirección General de Empleo, Asuntos Sociales e Inclusión (2025c), *Vías flexibles hacia la jubilación: análisis de las políticas en 28 países europeos*, Oficina de Publicaciones de la Unión Europea, Luxemburgo, disponible en: <https://data.europa.eu/doi/10.2767/9282533>.

Comisión Europea: Dirección General de Empleo, Asuntos Sociales e Inclusión (2025d), *Informe conjunto sobre el empleo 2025, adoptado por el Consejo EPSCO el 10 de marzo de 2025*, Oficina de Publicaciones de la Unión Europea, Luxemburgo, disponible en: <https://data.europa.eu/doi/10.2767/9542551>.

Comisión Europea: Dirección General de Empleo, Asuntos Sociales e Inclusión (2025e), *Revisión trimestral de la evolución del empleo y los asuntos sociales en Europa (ESDE): exposición del empleo a las exportaciones a los Estados Unidos - julio de 2025*, Oficina de Publicaciones de la Unión Europea, Luxemburgo, disponible en: <https://data.europa.eu/doi/10.2767/7895850>.

Comisión Europea: Dirección General de Empleo, Asuntos Sociales e Inclusión (2025f), *Revisión temática 2024: incentivar el empleo de las personas con discapacidad en el mercado laboral abierto: mapeo de políticas, estrategias y medidas nacionales: informe de síntesis*, Oficina de Publicaciones de la Unión Europea, Luxemburgo, disponible en: <https://data.europa.eu/doi/10.2767/9916870>.

Comisión Europea: Dirección General de Empleo, Asuntos Sociales e Inclusión y Comité de Protección Social (CPS) (2024), «Informe sobre la adecuación de las pensiones 2024: adecuación de los ingresos actuales y futuros en la vejez en la UE», vol. I, Oficina de Publicaciones de la Unión Europea, disponible en: <https://data.europa.eu/doi/10.2767/909323>.

Comisión Europea: Dirección General de Empleo, Asuntos Sociales e Inclusión y Caisl (2024), «Empleo y evolución social en Europa: ¿igualitario, tradicional o ninguno de los dos? Actitudes de género hacia el trabajo en los Estados miembros de la UE», Oficina de Publicaciones de la Unión Europea, Luxemburgo, disponible en: <https://data.europa.eu/doi/10.2767/3020473>.

Comisión Europea: Dirección General de Empleo, Asuntos Sociales e Inclusión e ICON Institute Public Sector (2023), *Tendencias en los servicios públicos de empleo: informe de evaluación sobre la capacidad de los servicios públicos de empleo: 2022*, Oficina de Publicaciones de la Unión Europea, Luxemburgo, disponible en: <https://data.europa.eu/doi/10.2767/908915>.

Comisión Europea: Dirección General de Empleo, Asuntos Sociales e Inclusión, Human European Consultancy y Grammenos, S. (2023), *Datos comparativos europeos sobre personas con discapacidad – Estadísticas –*

*Datos 2020: resumen y conclusiones*, Oficina de Publicaciones de la Unión Europea, Luxemburgo, disponible en: <https://data.europa.eu/doi/10.2767/31545>.

Comisión Europea: Dirección General de Empleo, Asuntos Sociales e Inclusión, Instituto de Investigación sobre el Empleo (IAB), ÖSB Consulting e ICON INSTITUT (2020), *Red Europea de Servicios Públicos de Empleo: activación de los inactivos: iniciativa de los SPE para apoyar la activación de los grupos inactivos: documento temático*, Oficina de Publicaciones de la Unión Europea, Luxemburgo, disponible en: <https://data.europa.eu/doi/10.2767/02512>.

Comisión Europea: Dirección General de Empleo, Asuntos Sociales e Inclusión. (2024), *Empleo y evolución social en Europa 2024: Convergencia social al alza en la UE y el papel de la inversión social*, Oficina de Publicaciones de la Unión Europea, Luxemburgo, disponible en: <https://data.europa.eu/doi/10.2767/91555>.

Comisión Europea: Dirección General de Justicia y Consumidores (2024), *Informe de 2024 sobre la igualdad de género en la UE*, Oficina de Publicaciones de la Unión Europea, Luxemburgo, disponible en: <https://data.europa.eu/doi/10.2838/401813>.

Comisión Europea: Dirección General de Empleo, Asuntos Sociales e Inclusión y Fondazione Giacomo Brodolini (2022), *Red europea de servicios públicos de empleo: conjunto de herramientas prácticas para reforzar los SPE con el fin de mejorar los resultados en el mercado laboral de las personas con discapacidad*, Oficina de Publicaciones de la Unión Europea, Luxemburgo, disponible en: <https://data.europa.eu/doi/10.2767/034981>.

Comisión Europea: Dirección General de Empleo, Asuntos Sociales e Inclusión, Empirica, Sozialhelden e.v, Gareis, K., Behrend, S. et al. (2025), *Estudio sobre modelos de empleo alternativos para personas con discapacidad: creación, condiciones de trabajo y vías de acceso al mercado laboral abierto en empresas inclusivas y talleres protegidos - informe final*, Oficina de Publicaciones de la Unión Europea, Luxemburgo, disponible en: <https://data.europa.eu/doi/10.2767/5824702>.

Comisión Europea: Oficina Estadística de la Unión Europea, Leythienne, D y Pérez-Julían, M (2022), *Diferencias salariales entre hombres y mujeres en la Unión Europea: análisis estadístico, edición de 2021, revisión 1*, Oficina de Publicaciones de la Unión Europea, Luxemburgo, disponible en: <https://data.europa.eu/doi/10.2785/624046>.

Instituto Europeo de la Igualdad de Género (2018), *Estudio y trabajo en la UE: diferencias por género*, Oficina de Publicaciones de la Unión Europea, Luxemburgo, disponible en: <https://data.europa.eu/doi/10.2839/595585>.

Instituto Europeo de la Igualdad de Género (2021), *Desigualdades de género en el cuidado y consecuencias para el mercado laboral*, Oficina de Publicaciones de la Unión Europea, Luxemburgo, disponible en: <https://data.europa.eu/doi/10.2839/074>.

Instituto Europeo de la Igualdad de Género (2025), «BPFA+30. Sexta revisión de la aplicación de la Plataforma de Acción de Pekín en los Estados miembros de la UE», Oficina de Publicaciones de la Unión Europea, Luxemburgo.

Autoridad Laboral Europea (2023), *Alcance del trabajo por cuenta propia dependiente en la Unión Europea*, disponible en: <https://www.ela.europa.eu/sites/default/files/2023-04/Study-on-the-extent-of-dependent-self-employment-in-the-EU.pdf>.

Autoridad Laboral Europea y Fondazione Giacomo Brodolini (2024), *Informe sobre la escasez y el excedente de mano de obra en 2023*, Oficina de Publicaciones de la Unión Europea, Luxemburgo, disponible en: <https://data.europa.eu/doi/10.2883/973861>.

Red Europea de Migración (2022), «Integración de las mujeres migrantes», *estudio de la Red Europea de Migración*, disponible en: [https://home-affairs.ec.europa.eu/system/files/2022-09/EMN\\_STUDY\\_integracion-migrant-women\\_23092022.pdf](https://home-affairs.ec.europa.eu/system/files/2022-09/EMN_STUDY_integracion-migrant-women_23092022.pdf).

Red Europea de Migración (2023), *Integración de los solicitantes de protección internacional en el mercado laboral - Estudio de la REM*, disponible en: [https://home-affairs.ec.europa.eu/system/files/2023-10/EMN\\_Labour%20Market%20Integration\\_Study\\_041023.pdf](https://home-affairs.ec.europa.eu/system/files/2023-10/EMN_Labour%20Market%20Integration_Study_041023.pdf).

Red Europea de Migración - OCDE (2024), «Integración en el mercado laboral de los beneficiarios de protección temporal de Ucrania», *Red Europea de Migración - OCDE (2024), «Inte - OCDE Información Informar*, disponible en: [https://www.oecd.org/content/dam/oecd/en/topics/policy-issues/migration/OECD-EMN%20Inform\\_%20Labour-market-integration-of-beneficiaries-of-temporary-protection-from-Ukraine.pdf](https://www.oecd.org/content/dam/oecd/en/topics/policy-issues/migration/OECD-EMN%20Inform_%20Labour-market-integration-of-beneficiaries-of-temporary-protection-from-Ukraine.pdf).

Fialova, K. y Basna, K. (de próxima publicación), *Situación del mercado laboral y dinámica de las personas desplazadas de Ucrania en Chequia*, Social Situation Monitor, Comisión Europea: Dirección General de Empleo, Asuntos Sociales e Inclusión.

Geyer, J. y Welteke, C. (2019), «Closing Routes to Retirement for Women» (Cerrar las vías de acceso a la jubilación para las mujeres), *Journal of Human Resources*, vol. 56, n.º 1, University of Wisconsin Press, pp. 311-341, disponible en: <http://dx.doi.org/10.3368/jhr.56.1.0717-8947R2>.

Goldin, C. (2021), *Career and family: Women's century-long journey toward equity (Carrera profesional y familia: el siglo de lucha de las mujeres por la igualdad)*, sin Princeton University Press.

Heath, A. y Cheung, S. (2007), «The Comparative Study of Ethnic Minority Disadvantage» (Estudio comparativo sobre las desventajas de las minorías étnicas), *Unequal Chances: Ethnic minorities in Western labour markets* (Oportunidades desiguales: las minorías étnicas en los mercados laborales occidentales), sin Anthony F Heath (ed.), Sin Yi Cheung (ed.), British Academy, disponible en: <http://dx.doi.org/10.5871/bacad/9780197263860.003.0001>.

Hemerijck, A., Plavgo, I., Burgoon, B., Alves Fernandes, D., Pöyliö, H. y Lehmus-Sun, A. (2024), «Social Investment Returns over the Life Course» (Rendimiento de la inversión social a lo largo de la vida), *SSRN Electronic Journal*, Elsevier BV, disponible en: <http://dx.doi.org/10.2139/ssrn.4818282>.

Organización Internacional del Trabajo y Fundación ONCE (2021), *Una economía digital inclusiva para las personas con discapacidad*, OIT ; Madrid : Fundación ONCE; Ginebra, disponible en: <https://researchrepository.ilo.org/esploro/outputs/book/An-inclusive-digital-economy-for-people/995218961702676#file-0>.

Fondo Monetario Internacional (2025), *Perspectivas de la economía mundial: Encrucijada crítica en medio de cambios de política*, Washington, DC, disponible en: <https://www.imf.org/en/Publications/WEO/Issues/2025/04/22/world-economic-outlook-april-2025>.

Jasper, C. y Waldhart, P. (2012), «Percepciones de los minoristas sobre la contratación de posibles empleados con discapacidad», *Journal of Retailing and Consumer Services*, vol. 19, n.º 1, Elsevier BV, pp. 116-123, disponible en: <http://dx.doi.org/10.1016/j.jretconser.2011.10.003>.

Jiménez-Martín, S., Juanmartí Mestres, A. y Vall Castelló, J. (2019), «Subvenciones para la contratación de personas con discapacidad: ¿funcionan?», *The European Journal of Health Economics*, vol. 20, n.º 5, Springer Science and Business Media LLC, pp. 669-689, disponible en: <http://dx.doi.org/10.1007/s10198-019-01030-9>.

Kaiser, C. y Major, B. (2006), «Una perspectiva psicológica social sobre la percepción y la denuncia de la discriminación», *Law & Social Inquiry*, vol. 31, n.º 4, Cambridge University Press (CUP), pp. 801-830, disponible en: <http://dx.doi.org/10.1111/j.1747-4469.2006.00036.x>.

Keane, M. (2022), «Investigación reciente sobre la oferta de mano de obra: implicaciones para la política fiscal y de transferencias», *Labour Economics*, vol. 77, Elsevier BV, pp. 102026, disponible en: <http://dx.doi.org/10.1016/j.labeco.2021.102026>.

Kil, T., Neels, K., Wood, J. y de Valk, H. (2017), «Employment After Parenthood: Women of Migrant Origin and Natives Compared» (El empleo tras la maternidad: comparación entre mujeres de origen migrante y nativas), *European Journal of Population*, vol. 34, n.º 3, Springer Science and Business Media LLC, pp. 413-440, disponible en: <http://dx.doi.org/10.1007/s10680-017-9431-7>.

Kiviholma, S. y otros (2022), «Revisión sistemática de los efectos de las políticas activas del mercado laboral en el empleo de los inmigrantes», sin número, Publicaciones del Ministerio de Asuntos Económicos y Empleo 2022:27, Ministerio de Asuntos Económicos y Empleo de Finlandia, Helsinki 2022, disponible en: <http://Ministry del Ministerio de Asuntos Económicos y Empleo de Finlandia, Helsinki 2022>.

Kleven, H., Landais, C., Posch, J., Steinhauer, A. y Zweimüller, J. (2019), «Child Penalties across Countries: Evidence and Explanations» (Penalizaciones por tener hijos en distintos países: pruebas y explicaciones), *AEA Papers and Proceedings*, vol. 109, American Economic Association, pp. 122-126, disponible en: <http://dx.doi.org/10.1257/pandp.20191078>.

Kleven, H., Landais, C. y Leite-Mariante, G. (2024), «The Child Penalty Atlas», *Review of Economic Studies*, Oxford University Press (OUP), disponible en: <http://dx.doi.org/10.1093/restud/rdae104>.

Knight, C. y Brinton, M. (2017), «One Egalitarianism or Several? Two Decades of Gender-Role Attitude Change in Europe» (¿Un igualitarismo o varios? Dos décadas de cambio en las actitudes hacia los roles de género en Europa), *American Journal of Sociology*, vol. 122, n.º 5, University of Chicago Press, pp. 1485-1532, disponible en: <http://dx.doi.org/10.1086/689814>.

Konle-Seidl, R. (2017), «Retention and re-integration of older workers into the labour market: What works?», *IAB-Discussion Paper*, vol. 17/2017, disponible en: <https://hdl.handle.net/10419/172881>.

Kuznetsova, Y. y Yalcin, B. (2017), «Inclusión de las personas con discapacidad en el empleo convencional: ¿se trata realmente de una cuestión de dinero? Un estudio de caso de cuatro grandes empresas en Noruega y Suecia», *Disability & Society*, vol. 32, n.º 2, Informa UK Limited, pp. 233-253, disponible en: <http://dx.doi.org/10.1080/09687599.2017.1281794>.

Lancee, B. (2012), «El rendimiento de los migrantes en el mercado laboral: capital social de unión y puente», *Amsterdam University Press*.

- Lochmann, A., Rapoport, H. y Speciale, B. (2019), «El efecto de la formación lingüística en la integración económica de los inmigrantes: evidencia empírica de Francia», *European Economic Review*, vol. 113, Elsevier BV, pp. 265-296, disponible en: <http://dx.doi.org/10.1016/j.eurocorev.2019.01.008>.
- Mandl, I., Patrini, V., Jalava, J., Lantto, E. y Muraille, M. (2018), «Iniciativas estatales de apoyo a la integración en el mercado laboral de los trabajadores de más edad», *Documento de trabajo Paper Eurofound*, Dublín, disponible en: <https://www.eurofound.europa.eu/en/publications/eurofound-paper/2018/state-initiatives-supporting-labour-market-integration-older>.
- Mascherini, M. (2018), «Orígenes y futuro del concepto de los ninis en la agenda política europea», *El trabajo juvenil en transición: desigualdades, movilidad y políticas en Europa*, n.º O'Reilly, J., Leschke, J., Ortlieb, R., Seeleib-Kaiser, M. y Villa, P. (Eds.), Oxford University Press, Nueva York, pp. 503-529, disponible en: <http://dx.doi.org/10.1093/oso/9780190864798.003.0017>.
- Morissens, A. y Sainsbury, D. (2005), «Migrants' Social Rights, Ethnicity and Welfare Regimes», *Journal of Social Policy*, vol. 34, n.º 4, Cambridge University Press (CUP), pp. 637-660, disponible en: <http://dx.doi.org/10.1017/S0047279405009190>.
- Narazani, E., Agúndez García, A., Christl, M. y Figari, F. (2023), «El impacto de las políticas alternativas de cuidado infantil en el empleo de las madres en determinados países de la UE», *Documento de debate de GLO*, vol. 1234, disponible en: <https://hdl.handle.net/10419/268453>.
- OCDE (2018), «Trabajar juntos: competencias e integración en el mercado laboral de los inmigrantes y sus hijos en Finlandia», Publicaciones de la OCDE, París, disponible en: <http://dx.doi.org/10.1787/9789264305250-en>.
- OCDE (2022), «Evaluación del impacto de la formación profesional y las subvenciones al empleo para los desempleados en Lituania», *Connecting People with Jobs*, Publicaciones de la OCDE, París, disponible en: <https://doi.org/10.1787/c22d68b3-en>.
- OCDE (2023a), «Evaluación de las políticas activas del mercado laboral en Finlandia», *Conectar a las personas con el empleo*, Publicaciones de la OCDE, París, disponible en: <http://dx.doi.org/10.1787/115b186e-en>.
- OCDE (2023b), «Migración internacional Migration 2023», 2023», OCDE Publishing, París, disponible
- OCDE (2023c), «Lo que sabemos sobre las competencias y los primeros resultados laborales de los refugiados de Ucrania», *Respuestas políticas de la OCDE sobre los efectos de la guerra en Ucrania*, Publicaciones de la OCDE, París, disponible en: <http://dx.doi.org/10.1787/c7e694aa-en>.
- OCDE (2024a), «DUO for un EMPLEO – Bélgica, Francia, y los Países Bajos», disponible en: [https://www.oecd.org/en/publications/oecd-youth-policy-toolkit\\_41fab624-en/duo-for-a-job-belgium-france-and-the-netherlands\\_7c38f444-en.html](https://www.oecd.org/en/publications/oecd-youth-policy-toolkit_41fab624-en/duo-for-a-job-belgium-france-and-the-netherlands_7c38f444-en.html).
- OCDE (2024b), «Evaluación del impacto de las subvenciones a la formación y los salarios para los desempleados en Grecia», *Connecting People with Jobs*, Publicaciones de la OCDE, París, disponible en: <http://dx.doi.org/10.1787/4b908517-en>.
- OCDE (2024c), *Migración Migration 2024 2024*, OCDE Publicaciones, París, disponible
- OCDE (2025a), *Perspectivas del empleo de la OCDE 2025: ¿Podemos superar la crisis demográfica?*, Publicaciones de la OCDE, París, disponible en: <http://dx.doi.org/10.1787/194a947b-en>.
- OCDE (2025b), *Taxing Wages 2025: Decomposition of Personal Income Taxes and the Role of Tax Reliefs*, Publicaciones de la OCDE, París, disponible en: <http://dx.doi.org/10.1787/b3a95829-en>.
- OCDE, Comisión Europea (2025), «Evaluación del impacto de los subsidios salariales y la formación para los desempleados en Eslovenia», *Connecting People with Jobs*, Publicaciones de la OCDE, París, disponible en: <http://dx.doi.org/10.1787/47098a5e-en>.
- OCDE/Comisión Europea (2023), «Indicadores de integración de los inmigrantes 2023: Establecimiento», *Indicadores de integración de los inmigrantes*, Publicaciones de la OCDE, París, disponible en: <http://dx.doi.org/10.1787/1d5020a6-en>.
- Oliver, M. (2013), «El modelo social de la discapacidad: treinta años después», *Disability & Society*, vol. 28, n.º 7, Informa UK Limited, pp. 1024-1026, disponible en: <http://dx.doi.org/10.1080/09687599.2013.818773>.

- Olivetti, C., Pan, J. y Petrongolo, B. (2024), «The evolution of gender in the labor market» (La evolución del género en el mercado laboral), *Handbook of Labor Economics*, vol. 5, Elsevier, pp. 619-677, disponible en: <http://dx.doi.org/10.1016/bs.heslab.2024.11.010>.
- Ostry, J., Alvarez, J., Espinoza, R. y Papageorgiou, C. (2018), «Economic Gains From Gender Inclusion: Nuevos mecanismos, nuevas pruebas», *Notas de debate del personal del FMI*, disponible en: <https://www.imf.org/en/Publications/Staff-Discussion-Notes/Issues/2018/10/09/Economic-Gains-From-Gender-Inclusion-New-Mechanisms-New-Evidence-45543>.
- Ozdemir, E. y Koukoufikis, G. (2024), *La persistencia de la pobreza energética en la UE: perspectivas socioeconómicas sobre la pobreza energética a largo plazo en la UE*, Oficina de Publicaciones de la Unión Europea, Luxemburgo, disponible en: <https://doi.org/10.2760/745025>.
- Penner, A. et al. (2023), «Within-job gender pay inequality in 15 countries» (Desigualdad salarial por razón de género en el mismo puesto de trabajo en 15 países), *Nature Human Behaviour*, vol. 7, n.º 2, Springer Science and Business Media LLC, pp. 184-189, disponible en: <http://dx.doi.org/10.1038/s41562-022-01470-z>.
- Plavgo, I. (2023), «Complementariedad entre la educación y las políticas activas del mercado laboral en la promoción del empleo: refuerzo, sustitución y compensación», *Social Policy & Administration*, vol. 57, n.º 2, Wiley, pp. 235-253, disponible en: <http://dx.doi.org/10.1111/spol.12894>.
- Proyecto Welar (2024), *Migración e integración en los mercados laborales europeos. Por Martin Lange, Sarah McNamara y Philipp Schmidt*, ZEW Mannheim.
- Rinne, U. (2013), «La evaluación de las políticas de inmigración», *Manual internacional sobre la economía de la migración*, Edward Elgar Publishing, disponible en: <http://dx.doi.org/10.4337/9781782546078.00038>.
- Ruhs, M. y Anderson, B. (2009), «Semi-compliance and illegality in migrant labour markets: an analysis of migrants, employers and the state in the UK» (Cumplimiento parcial e ilegalidad en los mercados laborales migrantes: un análisis de los migrantes, los empleadores y el Estado en el Reino Unido), *Population, Space and Place*, vol. 16, n.º 3, Wiley, pp. 195-211, disponible en: <http://dx.doi.org/10.1002/psp.588>.
- Salvatori, A. (2022), «El efecto de la reducción de las prestaciones por desempleo en la transición al empleo: datos de Bélgica», *Documentos de trabajo de la OCDE sobre política social, empleo y migración*, Publicaciones de la OCDE, París, disponible en: <http://dx.doi.org/10.1787/cba7af24-en>.
- Schuster, L. (2005), «A Sledgehammer to Crack a Nut: Deportation, Detention and Dispersal in Europe» (*Un martillo para romper una nuez: deportación, detención y dispersión en Europa*), *Social Policy & Administration*, vol. 39, n.º 6, Wiley, pp. 606-621, disponible en: <http://dx.doi.org/10.1111/j.1467-9515.2005.00459.x>.
- Serrano-Alarcón, M., Ardito, C., Leombruni, R., Kentikelenis, A., d'Errico, A., Odone, A., Costa, G. y Stuckler, D. (2023), «Efectos sobre la salud y el mercado laboral de un aumento imprevisto de la edad de jubilación. Evidencia de la reforma de las pensiones italiana de 2012», *Health Economics*, vol. 32, n.º 12, Wiley, pp. 2745-2767, disponible en: <http://dx.doi.org/10.1002/hec.4749>.
- Stichnoth, H. y Yeter, M. (2016), «Influencias culturales en el comportamiento reproductivo de los inmigrantes de primera y segunda generación», *Journal of Demographic Economics*, vol. 82, n.º 3, Cambridge University Press (CUP), pp. 281-314, disponible en: <http://dx.doi.org/10.1017/dem.2016.11>.
- Strategic Consulting Services (2023), «Apoyo a la población activa envejecida: adaptación y cumplimiento en el lugar de trabajo», disponible en: <https://strategicconsultinginc.com/blog/supporting-the-aging-workforce-accommodation-and-compliance-in-the-workplace/>.
- Sutherland, H. y Figari, F. (2013), «EUROMOD: The European Union tax-benefit microsimulation model» (EUROMOD: el modelo de microsimulación de impuestos y prestaciones de la Unión Europea), *International Journal of Microsimulation*, vol. 1, pp. 4-26.
- Thill, S., Houssemand, C. y Pignault, A. (2020), «Vers une évolution du rapport au travail et au chômage ? Points de vue de demandeurs d'emploi et discours de salariés», *Psychologie du Travail et des Organisations*, vol. 26, n.º 3, Elsevier BV, pp. 197-213, disponible en: <http://dx.doi.org/10.1016/j.pto.2020.01.009>.
- Turner, D. y Morgavi, H. (2020), «Revisiting the effect of statutory pension ages on the participation rate», *Documentos de trabajo del Departamento de Economía de la OCDE*, vol. 1616, Publicaciones de la OCDE, París, disponible en: <http://dx.doi.org/10.1787/3f430e2b-en>.
- Vaalavuo, M. y Sirmiö, O. (2022), «Jobs against poverty: a fixed-effects analysis on the link between gaining employment and exiting poverty in Europe» (*Empleos contra la pobreza: un análisis de efectos fijos sobre la relación entre la obtención de empleo y la salida de la pobreza en Europa*), *European Societies*, vol. 24, n.º 4, MIT Press, pp. 431-462, disponible en: <http://dx.doi.org/10.1080/14616696.2022.2088821>.

Vacas-Soriano, C. (2024), *Promoting Social Cohesion and Convergence - A snapshot of income inequality and middle class en la UE*, Eurofound, disponible en: <https://www.eurofound.europa.eu/en/resources/article/2024/snapshot-income-inequality-and-middle-class-across-eu#:~:text=These%20findings%20are%20based%20on%20Eurofound%E2%80%99s%20recently%20published,for%20the%2027%20EU%20Member%20States%20over%202007%E2>.

van Tubergen, F. y Kalmijn, M. (2005), «Destination-Language Proficiency in Cross-National Perspective: A Study of Immigrant Groups in Nine Western Countries», *American Journal of Sociology*, vol. 110, n.º 5, University of Chicago Press, pp. 1412-1457, disponible en: <http://dx.doi.org/10.1086/428931>.

Vandelannoote, D. y Verbist, G. (2017), «The impact of in-work benefits on employment and» (El impacto de las prestaciones laborales en el empleo y), *documento de trabajo EUROMOD*, n.º EM4/17, Universidad de Essex, Instituto de Investigación Social y Económica (ISER), Colchester.

Vandermeerschen, H., Mescoli, E., Lafleur, J. y De Cuyper, P. (2023), «Newcomers Navigating the Welfare State: Experiences of immigrants and street-level bureaucrats with Belgium's social assistance system» (Los recién llegados se orientan en el estado del bienestar: experiencias de inmigrantes y funcionarios de base con el sistema de asistencia social de Bélgica), Leuven University Press, disponible en: <http://dx.doi.org/10.11116/9789461665249>.

Wood, J. M. (2025), «La eficacia de las políticas activas del mercado laboral para los demandantes de empleo desempleados de larga duración en Flandes», *Social Inclusion*, vol. 13.

Mundo Salud (2011), (2011), «Organización Mundial sobre discapacidad 2011», disponible en: <https://www.who.int/teams/noncommunicable-diseases/sensory-functions-disability-and-rehabilitation/world-report-on-disability>.

Zschimt, E. y Ruedin, D. (2016), «Discriminación étnica en las decisiones de contratación: un metaanálisis de pruebas de correspondencia 1990-2015», *Journal of Ethnic and Migration Studies*, vol. 42, n.º 7, Informa UK Limited, pp. 1115-1134, disponible en: <http://dx.doi.org/10.1080/1369183X.2015.1133279>.

## Ponerse en contacto con la UE

### En persona

Hay cientos de centros Europe Direct repartidos por toda la Unión Europea. Puede encontrar la dirección del centro más cercano en línea ([european-union.europa.eu/contact-eu/meet-us\\_en](https://european-union.europa.eu/contact-eu/meet-us_en)).

### Por teléfono o por escrito

Europe Direct es un servicio que responde a sus preguntas sobre la Unión Europea. Puede ponerse en contacto con este servicio:

- por teléfono gratuito: 00 800 6 7 8 9 10 11 (algunos operadores pueden cobrar por estas llamadas),
- en el siguiente número estándar: +32 22999696,
- a través del siguiente formulario: [european-union.europa.eu/contact-eu/write-us\\_en](https://european-union.europa.eu/contact-eu/write-us_en).

## Buscar información sobre la UE

### En línea

En el sitio web Europa ([european-union.europa.eu](https://european-union.europa.eu)) se puede encontrar información sobre la Unión Europea en todas las lenguas oficiales de la UE.

### Publicaciones de la UE

Puede consultar o solicitar publicaciones de la UE en [op.europa.eu/en/publications](https://op.europa.eu/en/publications). Puede obtener varios ejemplares de publicaciones gratuitas poniéndose en contacto con Europe Direct o con su centro de documentación local ([european-union.europa.eu/contact-eu/meet-us\\_en](https://european-union.europa.eu/contact-eu/meet-us_en)).

### Legislación de la UE y documentos relacionados

Para acceder a la información jurídica de la UE, incluida toda la legislación de la UE desde 1951 en todas las versiones lingüísticas oficiales, consulte EUR-Lex ([eur-lex.europa.eu](https://eur-lex.europa.eu)).

### Datos abiertos de la UE

El portal [data.europa.eu](https://data.europa.eu) proporciona acceso a conjuntos de datos abiertos de las instituciones, organismos y agencias de la UE. Estos pueden descargarse y reutilizarse de forma gratuita, tanto con fines comerciales como no comerciales. El portal también proporciona acceso a una gran cantidad de conjuntos de datos de países europeos.

