

# **Boletín de Empleo de la Comunidad de Madrid en el Consejo de la Unión Europea EPSSCO**

**Empleo, Política Social, Sanidad y Consumidores**

**Febrero 2020**



**Comunidad  
de Madrid**

**EMPLEO Y MERCADO DE TRABAJO**

## CONSEJERÍA DE ECONOMÍA, EMPLEO Y COMPETITIVIDAD

**Consejero de Economía, Empleo y Competitividad**  
Manuel Giménez Rasero

**Viceconsejera de Empleo**  
Eva María Blázquez Agudo

**Director General del Servicio Público de Empleo**  
Ignacio Niño Pérez

-----

### ELABORACIÓN:

**Subdirección General de Análisis, Planificación y Evaluación**  
Teresa Fernández Huete

**Equipo técnico del Área de Estudios y Planificación**

Boletín de Empleo de la Comunidad de Madrid en el Consejo de la Unión Europea. EPSSCO  
Consejería de Economía, Empleo y Competitividad  
© Comunidad de Madrid, 2020

Edita  
Dirección General del Servicio Público de Empleo  
Vía Lusitana, 21. 28025 Madrid. Tel.:91 580 54 00  
areaestudios@madrid.org

Edición: 02/2020

Soporte y formato de edición: publicación en línea en formato pdf  
**Publicado en España - Published in Spain**



Esta versión forma parte de la Biblioteca Virtual de la **Comunidad de Madrid** y las condiciones de su distribución y difusión se encuentran amparadas por el marco legal de la misma.



[comunidad.madrid/publicamadrid](http://comunidad.madrid/publicamadrid)

<b>I. Información EPSSCO</b>	<b>3</b>
1.1. Programa y Noticias de la Presidencia del Consejo de la UE	4
1.2. Representación Autonómica Directa	5
1.3. Reuniones Grupo Técnico de Empleo meses de enero y febrero	6
<b>II. Estadísticas Europeas</b>	<b>8</b>
2.1. Estadísticas Eurostat	8
2.1.1. Estadísticas de Desempleo	8
• Tasas de paro en el mes de diciembre de 2019	8
2.2. Estadísticas Eurofound	9
2.2.1. Teletrabajo y trabajo móvil basado en las TIC: trabajo flexible en la era digital	9
• Difusión de TICTM en Europa	9
• Normativa sobre TICTM y equilibrio trabajo-vida personal	10
2.2.2. Mujeres emprendedoras: fondos públicos y privados	12
• Fondos de inversión privados	12
• Apoyo financiero público	13
<b>III. Buenas Prácticas</b>	<b>14</b>
<b>IV. Actualidad Europea</b>	<b>16</b>
4.1. Noticias	16
4.2. Conferencias, Ferias, Congresos y Jornadas Internacionales	17
4.3. Publicaciones, Informes, Webs Internacionales de la Comisión Europea, Parlamento Europeo, OECD, Cedefop, Eurofound, Eurostat	18
4.4. Legislación	20
4.5. Convocatorias / Consultas	22



## Programa y Noticias de la Presidencia del Consejo de la UE



Presidencia de Croacia  
del Consejo de la Unión  
Europea

### PROGRAMA

#### En general

Desde el 1 de enero hasta el 1 de julio de 2020, Croacia ejerce el turno rotatorio de presidir (por vez primera) el Consejo de la Unión Europea. Las prioridades de la Presidencia se rigen por el lema: "Una Europa fuerte en un mundo de retos".

Programa →



Una Europa que crece: con atención al mercado único, la cohesión y al cambio climático



Una Europa conectada: en términos económicos, energéticos y de infraestructura



Una Europa que protege: a sus ciudadanos y garantiza el cumplimiento de la ley



Un Europa influyente: asumiendo un papel de liderazgo a escala mundial

#### En Empleo y Política Social



Desarrollo de capacidades como un incentivo para la competitividad y la empleabilidad. Mejorar el bienestar de trabajadores en el lugar de trabajo. Asumir retos demográficos y el futuro de la política social. Fomentar la igualdad de género y empoderar a las mujeres en el mercado

## NOTICIAS



**Las negociaciones sobre el Marco Financiero Plurianual continúan después de la reunión del Consejo extraordinario Europeo / *Negotiations on MFF continue after the special meeting of the European Council*** (22.02.2020)

Los días 20 y 21 de febrero, los Jefes de Estado o de Gobierno de la UE se reunieron en Bruselas para debatir el presupuesto para 2021-2027. Después de intensas negociaciones, se hizo evidente que no era posible llegar a un acuerdo y se necesitaba más tiempo. Algunos de los principales temas a debate sobre el Marco Financiero Plurianual son: volúmenes de las principales áreas políticas, financiación, incluidos ingresos (recursos propios) y correcciones, condicionalidades e incentivos.

**El Ministro Pavić participó en la conferencia sobre política de cohesión / *Minister Pavić participated in the conference on cohesion policy*** (06.02.2020)

La Conferencia "Participación de los ciudadanos en la política de cohesión para el buen gobierno" se celebró en Bruselas, el 6 de febrero. El Ministro de Desarrollo Regional y Fondos de la UE, Marko Pavić, de Croacia, enfatizó que la política de cohesión ha sido la herramienta de inversión más importante de la Unión Europea durante más de treinta años. "Gracias a la política de cohesión, cientos de miles de proyectos en toda Europa han apoyado la creación de empleo, generado crecimiento económico y desarrollo sostenible, competitividad y mejora de la calidad de vida". El Vicepresidente de la Comisión Europea, explicó que la política de cohesión es un instrumento importante para hacer frente a los desafíos demográficos.



**El Consejo adoptó una decisión que autoriza la apertura de negociaciones para una nueva relación con el Reino Unido / *The Council adopted a decision authorising the opening of negotiations for a new partnership with the UK*** 25.02.2020

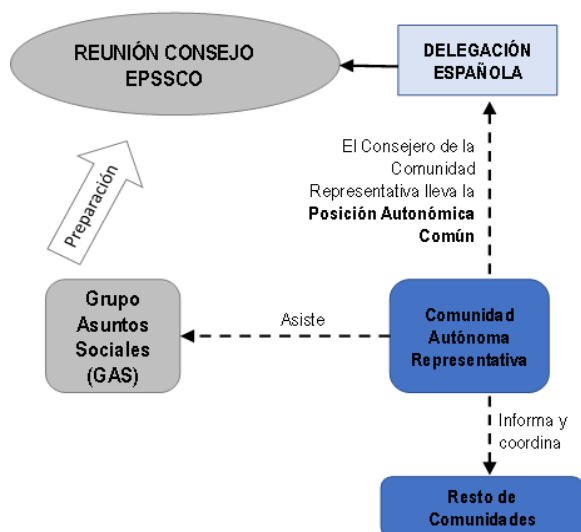
**La UE quiere que todas las empresas paguen impuestos donde deberían / *EU wants all companies to pay taxes where they should*** 18.02.2020

**La retirada ordenada del Reino Unido de la Unión Europea marca un nuevo comienzo en la relación / *Orderly withdrawal of the United Kingdom from the European Union marks a new beginning in our relationship*** 31.01.2020

[Sitio web de la Presidencia croata](#)



## Representación Autonómica Directa



La Conferencia para Asuntos Relacionados con la Unión Europea (CARUE) en su reunión del 9 de diciembre de 2004, alcanzó sendos acuerdos sobre la Participación de las Comunidades Autónomas en los Grupos de Trabajo del Consejo de la Unión Europea y sobre el Sistema de Representación Autonómica en algunas de las Formaciones del Consejo de la Unión Europea (una de ellas el Consejo de Empleo, Política Social, Sanidad y Consumidores, EPSSCO).

De forma rotatoria (cada 6 meses) una Comunidad Autónoma representa al resto de comunidades, asumiendo la concertación con la Administración General del Estado y poniendo a disposición del resto de Comunidades la documentación generada en los Grupos de Trabajo y reuniones del Consejo y a consensuar una Posición Común.

Desde el **segundo semestre de 2005**, en el que la Comunidad de Madrid iniciara la Representación Autonómica las 17 Comunidades Autónomas han llevado a cabo dicha Representación.

### TURNO ROTATORIO DE COMUNIDADES AUTÓNOMAS (1ª Ronda)

**CRITERIOS PARA ESTABLECER LA ROTACIÓN AUTÓNOMICA**

↓

Mayor población  
Mayor antigüedad del Estatuto Autonómico

Comunidad	Período	Año	Comunidad	Período	Año
Madrid	julio - diciembre	2005	Canarias	enero - junio	2010
Cataluña	enero - junio	2006	La Rioja	julio - diciembre	2010
Galicia	julio - diciembre	2006	Castilla-La Mancha	enero - junio	2011
Andalucía	enero - junio	2007	Murcia	Julio - diciembre	2011
País Vasco	julio - diciembre	2007	Aragón	enero - junio	2012
Valencia	enero - junio	2008	Navarra	julio - diciembre	2012
Asturias	julio - diciembre	2008	Islas Baleares	enero - junio	2013
Castilla y León	enero - junio	2009	Extremadura	Julio - diciembre	2013
Cantabria	julio - diciembre	2009			

En el **primer semestre de 2104** comenzó un nuevo turno de Representación Autonómica, aunque no ha seguido el mismo orden.

### TURNO ROTATORIO DE COMUNIDADES AUTÓNOMAS (2ª Ronda)

Comunidad	Período	Año	Comunidad	Período	Año
Andalucía	enero - junio	2014	Valencia	enero - junio	2017
País Vasco	julio - diciembre	2014	Asturias	julio - diciembre	2017
Cataluña	enero - junio	2015	Galicia	enero - junio	2018
Galicia	julio - diciembre	2015	Cantabria	julio - diciembre	2018
Madrid	enero - junio	2016	Castilla León	enero - junio	2019
Andalucía	julio - diciembre	2016	La Rioja	julio - diciembre	2019
			País Vasco	enero - junio	2020



## Reuniones Grupo Técnico de Empleo mes de enero

### REUNIONES

### GRUPO TÉCNICO DE EMPLEO

#### Reunión 9 de enero

**Propuesta de Reglamento del Parlamento Europeo y del Consejo sobre el Fondo Social Europeo Plus (FSE+) - Situación actual.**  
**Conclusiones del Consejo sobre la mejora del bienestar en el trabajo.**

La Presidencia informó de los avances en los trílogos técnicos sobre el Fondo Social Europeo Plus (FSE+). El Consejo y la Comisión Europea (CE) comparten objetivos, de momento, y las conversaciones van por buen camino. A petición del Parlamento Europeo (PE) se aumentará el presupuesto en 7 mil millones de euros, en aras de apoyar a los más vulnerables. Se tendrá en cuenta, especialmente, el grupo de 19 a 29 años, por ser de los más vulnerables y debiera contar con un 15% de los fondos asignados. Además,

se quiere reducir la carga administrativa y que haya más flexibilidad para los Estados miembros (EEMM).

Respecto al texto de Conclusiones la Presidencia presentó el segundo borrador de las mismas. Las delegaciones acogieron bien el nuevo texto y la mayoría se mostraron flexibles a otros posibles cambios. En principio, podrían estar listas para ser adoptadas en el Consejo EPSCO de 19 de marzo.

#### Reunión 4 de febrero

**Comunicación de la Comisión sobre "Una Europa social fuerte para transiciones justas".**  
**Programa de trabajo de la Comisión Europea para 2020 .**

**Propuesta de Decisión del Consejo por la que se autoriza a los Estados miembros a ratificar, en interés de Unión Europea, Convenio sobre la violencia y el acoso, 2019 (núm. 190) de la OIT .**

La CE destacó que en la última semana de enero se presentó su programa de trabajo completo, donde se confirmaron las directrices y los planes de esta nueva Comisión para 2020.

En relación con la Comunicación, los asuntos sociales estarán en el foco del programa de trabajo. Hay dos temas principales, el tema de bienestar de la ciudadanía y la economía social de mercado. En general, sus propuestas se basan en las transiciones: un empleo hacia el sector digital, y la transición por el cambio climático. Los puntos más destacados son: las cualificaciones; el desempleo juvenil; la brecha salarial y la integración e inclusión de las personas con discapacidad.

En cuanto al Convenio de la OIT, la Presidencia recordó que el Convenio sobre la violencia y el acoso, 2019 (núm. 190) de la OIT se aprobó el año pasado y está basado en la dignidad y respeto, sin violencia ni acoso. Insistió en que el movimiento *me too* fue muy oportuno a la hora de presentar el convenio. La CE dijo una vez que todos los miembros de la OIT lo ratifiquen, entrará en vigor. La UE no puede ratificarlo por sí misma: solo se aceptan a miembros de la organización, por lo que solo los EEMM lo pueden hacer.

#### Reunión 6 de febrero

**Propuesta de Reglamento del Parlamento Europeo y del Consejo relativo al Fondo Europeo de Adaptación a la Globalización (FEAG).**  
**Programa de trabajo de la Comisión Europea para 2020 (Igualdad de género y no discriminación).**

La CE presentó, en 2018, la propuesta de Reglamento relativo al FEAG para garantizar que el fondo siga funcionando más allá del 31 de diciembre de 2020. El objetivo general del FEAG es ofrecer apoyo a los trabajadores despedidos y los trabajadores por cuenta propia que hayan cesado en sus actividades en el transcurso de reestructuraciones imprevistas de gran escala causadas por los retos relacionados con la globalización, tales como cambios en los patrones del comercio mundial, conflictos comerciales, crisis financieras o económicas, la transición a la economía baja en carbono o como consecuencia de la digitalización o la automatización. En las negociaciones entre el Consejo de la UE, el PE y la CE (trílogo) sobre esta propuesta se ha concluido que, hasta que no se acuerde el Marco Financiero Plurianual 2021-2027, únicamente se podrá negociar sobre los bloques primero y segundo, mientras que el tercero no se debatirá ni a nivel técnico ni a nivel político. Los bloques primero y segundo del Reglamento incluyen: la gestión y el control financiero, los indicadores de resultado, la complementariedad, la evaluación y la encuesta a los beneficiarios. El bloque tercero incluye: la duración, los objetivos, los criterios de intervención, las medidas subvencionables y la cofinanciación.

Respecto al segundo punto del orden del día, la CE presentó dos de las iniciativas recogidas en su programa de trabajo de no discriminación relativas a la inclusión de los gitanos y a las personas LGTBI. También anunció que en su programa de trabajo está prevista una Estrategia de igualdad de género 2020-2024, que se presentará el 8 de marzo, y medidas vinculantes sobre transparencia salarial.



## Reuniones Grupo Técnico de Empleo en el mes de febrero

### REUNIONES GRUPO TÉCNICO DE EMPLEO

#### Reunión 11 de febrero

**Presentación de la Propuesta del Fondo de Transición Justa, incluidos las cuestiones sociales y de empleo en el marco del Acuerdo Verde – Presentación de la Comisión.**

La Comisión presentó la Propuesta de creación del Fondo para la Transición Justa, para las cuestiones Sociales y de Empleo en el marco del Acuerdo Verde.

La Comisión explicó que “el Fondo de Transición Justa (FTJ) es un instrumento de financiación para el impacto que puedan generar la transición a la digitalización y, especialmente la lucha contra el cambio climático, tanto en los aspectos sociales como

en el empleo. Tiene como objetivo “ayudar a las regiones a una economía neutral climáticamente, en cuestiones sociales, por lo tanto, este será un Fondo de apoyo para las habilidades y formación”.

Este Fondo, en cofinanciación con otros, como el FSE+, estará destinado a las regiones más contaminantes, según los estudios de la Comisión (que están basados en los informes país) realizados por los Estados miembros (EEMM) para afrontar los retos que supone el cambio climático. Para ello se financiarán proyectos relacionados con la digitalización, el uso de energías verdes y renovables, la educación y la formación profesional para la transición a un modelo económico neutral, entre otros. Las delegaciones dieron la bienvenida a esta nueva medida, pero algunas mostraron “dudas sobre su eficacia”.

#### Reunión 18 de febrero

**Conclusiones del Consejo sobre la mejora del bienestar en el trabajo.**

**Propuesta de decisión del Consejo por la que se autoriza a los Estados miembros a ratificar, en interés de la Unión Europea, el Convenio sobre la violencia y el acoso, 2019 (núm. 190) de la OIT.**

**Puntos varios: Reunión de la Condición Jurídica y Social de la Mujer en Nueva York. Información de la Comisión.**

En relación con el primer punto del orden del día, la Presidencia presentó el texto de conclusiones con las modificaciones, según las aportaciones de las delegaciones. El objetivo es que el texto se apruebe en la reunión del Consejo del mes de marzo.

En cuanto al expediente del Convenio nº 190, la presidencia desea que se lleve, también al Consejo EPSCO del 19 de marzo.

En el punto varios, la Comisión informó sobre los preparativos de la reunión en Nueva York de la Comisión de la Condición Jurídica y Social de la Mujer de 8 de marzo. El objetivo es el empoderamiento de la mujer. También se tendrán en cuenta el 25 aniversario de la Plataforma de Acción de Pekín y los ODS (Objetivos de Desarrollo Sostenible). El Presidente de la Asamblea General de la ONU, varios Gobiernos, ONGs y la Comisaria Helena Dalli estarán presentes.



**Datos de interés**

- España es el país del Sur de Europa con la mayor proporción de trabajadores (16%) con teletrabajo y trabajo móvil basado en las TIC (TICTM).
- En la mayoría de los países de la UE, los convenios colectivos son la principal forma de configurar el uso de TICTM.
- Un estudio de Eurofound identificó 11 fondos de inversión privados con “enfoque de género”, operan en siete Estados miembros: Bélgica, Chequia, Países Bajos, Polonia, España, Suecia y el Reino Unido. Tres en España.

**Estadísticas Eurostat****Estadísticas de Desempleo**

Tasas de paro en el mes de diciembre de 2019

**Datos EUROSTAT “LFS” (publicados el 30 de enero de 2020)**

La tasa de desempleo en diciembre de 2019 fue del 7,4% en la Eurozona (AE-19), por debajo de 7,5% de noviembre de 2019 y de 6,2% en la UE-28, por debajo de 6,3% de noviembre de 2019. En diciembre de 2018, las tasas fueron de 7,8% en la Eurozona y de 6,6% en la UE-28, en ambos casos superiores a las de diciembre de 2019.

Entre los Estados miembros, las tasas más bajas de paro se registraron en la República Checa (2,0%), así como en Alemania y Países Bajos (ambos 3,2%). Las más altas fueron observadas en Grecia (16,6%, en octubre de 2019) y en España (13,7%).

De acuerdo con las estimaciones de EUROSTAT, 15,475 millones de hombres y mujeres estaban desempleados en la UE-28 en diciembre de 2019 (12,251 millones en la Eurozona). Comparado con noviembre de 2019, el número de desempleados descendió en 80.000 personas en la UE-28 y en 34.000 en el AE-19. Respecto a diciembre de 2018, el desempleo ha descendido en 747.000 personas en la UE-28 y en 592.000 en la Eurozona.

Comparado con el año anterior, la tasa de desempleo descendió en 21 Estados, se mantuvo estable en Dinamarca, mientras que se incrementó en Chipre (de 7,4% a 7,6%), Eslovenia (de 4,4% a 4,6%), Lituania (de 5,8% a 6,1%), Portugal (de 6,6% a 6,9%), Luxemburgo (de 5,2% a 5,6%) y Suecia (de 6,5% a 6,9%). Los descensos más importantes se registraron en Grecia (de 18,5% a 16,6% entre octubre de 2018 y octubre de 2019), Bulgaria (de 4,7% a 3,7%) y Croacia (de 7,3% a 6,4%).

En diciembre de 2019, 3.155.000 jóvenes (menores de 25 años) estaban desempleados en la UE-28 (2.213.000 en la Eurozona). En comparación con noviembre de 2018, el desempleo juvenil se redujo en 143.000 personas en la UE-28 y en 129.000 en la zona euro. En diciembre de 2019, la tasa de desempleo juvenil fue de 14,1% en la UE-28 y de 15,3% en la Eurozona, comparado con 14,6% y 16,2%, respectivamente, en diciembre de 2018. Las tasas más bajas de paro juvenil en diciembre de 2019 se observaron en República Checa (4,3%), Alemania (5,8%) y Países Bajos (6,7%), mientras que las más altas se registraron en Grecia (35,6%, en octubre de 2019), en España (30,0%) y en Italia (28,9%).

En diciembre de 2019, la tasa de desempleo de Estados Unidos fue de 3,5%, estable comparado con noviembre de 2019 y por debajo de 3,9% de diciembre de 2018.

*Nota. La Unión Europea de los 28 comprende los siguientes países: Alemania (DE), Austria (AT), Bélgica (BE), Bulgaria (BG), República Checa (CZ), Chipre (CY), Croacia (HR), Dinamarca (DK), Eslovaquia (SK), Eslovenia (SI), España (ES), Estonia (EE), Finlandia (FI), Francia (FR), Grecia (EL), Hungría (HU), Irlanda (IE), Italia (IT), Letonia (LV), Lituania (LT), Luxemburgo (LU), Malta (MT), Países Bajos (NL), Polonia (PL), Portugal (PT), Reino Unido (UK), Rumania (RO) y Suecia (SE). La abreviatura AE-19 corresponde a la Eurozona.*





## Estadísticas Eurofound

### Teletrabajo y trabajo móvil basado en las TIC: trabajo flexible en la era digital

Según el informe de Eurofound "Teletrabajo y trabajo móvil basado en las TIC: trabajo flexible en la era digital" / "*Telework and ICT-based mobile work: Flexible working in the digital age*", teletrabajo y trabajo móvil basado en las TIC (TICTM) es cualquier tipo de acuerdo laboral en el que los trabajadores trabajan de forma remota, lejos de las instalaciones del empleador o de una ubicación fija, utilizando tecnologías digitales como redes, ordenadores portátiles, teléfonos móviles e Internet. Este informe analiza el empleo y las condiciones de trabajo de los trabajadores con acuerdos sobre TICTM.

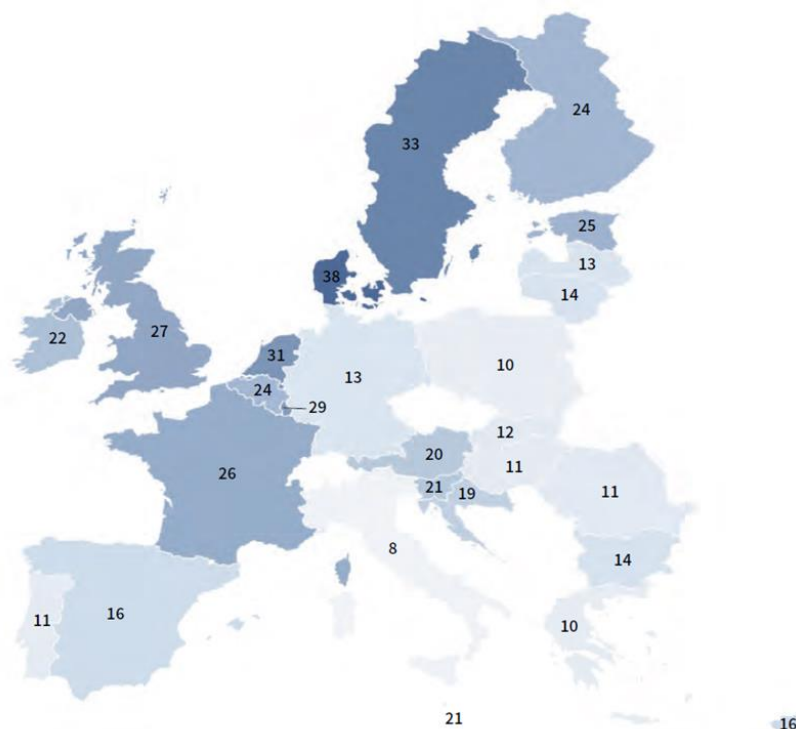
#### Difusión de TICTM en Europa

La evidencia sobre el alcance de TICTM en Europa sigue siendo limitada, a pesar del creciente interés entre los responsables políticos y los investigadores (Eurofound y la OIT, 2017). En algunos países, no existen datos precisos y completos o no reflejan el número real de personas porque se relacionan solo con personas que trabajan desde su hogar. Otro desafío en la medición de TICTM es la falta de una comprensión armonizada del concepto.

Estas disparidades finalmente conducen a resultados diferentes, que impiden el desarrollo de un análisis comparativo. Las cifras comparables más confiables sobre la prevalencia de TICTM en los países europeos provienen de la Sexta Encuesta Europea sobre condiciones de trabajo: 2015 (EWCS 2015). Según la cual alrededor del 19% de los trabajadores en la UE tienen acuerdos TICTM en el trabajo.

Según el mapa, en toda la UE, TICTM está más extendido en los países escandinavos: el 38% y el 33% de la población ocupada en Dinamarca y Suecia, respectivamente. Otros países de la UE con una proporción relativamente alta de trabajadores de TICTM son Países Bajos (31%), Luxemburgo (29%), Reino Unido (27%), Francia (26%) y Estonia (25%). Esto sugiere que los acuerdos TICTM son más comunes en el norte y el oeste de Europa, aunque hay algunas excepciones, como Alemania, que está por debajo del promedio de la UE con un 13%, y Estonia, que está por encima de él con un 24%. **España** es el país del sur de Europa con la mayor proporción de trabajadores de TICTM (16%). Curiosamente, el porcentaje de trabajadores autónomos de TICTM es mayor en los países del sur de Europa. En Italia, por ejemplo, el 36% de las personas que trabajan por cuenta propia pueden clasificarse como TICTM, en comparación con solo el 7% de los empleados.

#### Porcentaje de trabajadores (asalariados y autónomos) con un acuerdo TICTM (%), Estados miembros, 2015



Fuente: Sexta Encuesta europea sobre condiciones de trabajo: 2015 (EWCS 2015)



## Estadísticas Eurofound

### Teletrabajo y trabajo móvil basado en las TIC: trabajo flexible en la era digital

#### Normativa sobre TICTM y equilibrio trabajo-vida personal

Así mismo, este documento proporciona información general de las regulaciones a nivel nacional y de la UE, con un enfoque en las medidas relacionadas con TICTM y el equilibrio entre la vida laboral y personal, incluido el "derecho a desconectar".

En primer lugar, la Directiva Europea sobre el Tiempo de Trabajo (2003/88 / CE) proporciona un marco regulatorio en este contexto. Si bien el objetivo principal de la Directiva es proteger la salud y la seguridad de los trabajadores, la duración y la organización del tiempo de trabajo pueden tener un impacto en el equilibrio entre el trabajo y la vida personal.

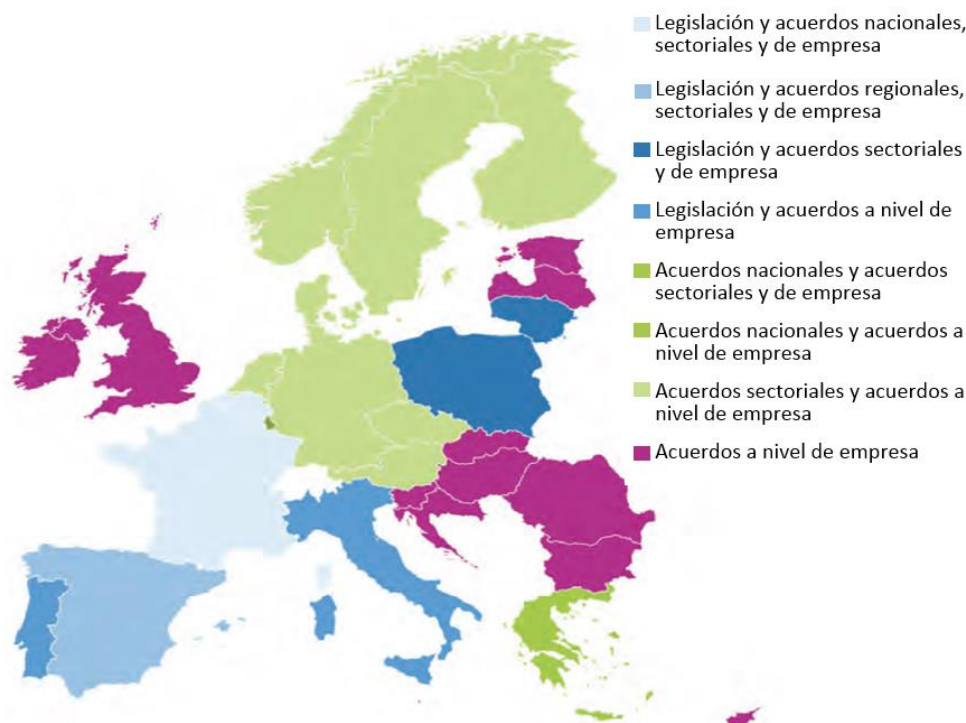
A nivel nacional, varios Estados miembros han desarrollado reglamentos sobre TICTM, algunos promoviéndolos como una forma de mejorar el equilibrio entre trabajo-vida personal y otros con el objetivo de proteger a los trabajadores de los aspectos negativos de los acuerdos de trabajo TICTM.

Algunos Estados miembros, incluidos Dinamarca, Estonia, Francia, Alemania y **España**, han incorporado completamente, o en cierta medida, las disposiciones del Acuerdo Marco Europeo sobre Teletrabajo.

Según este mapa, en la mayoría de los países, los convenios colectivos son la principal forma de configurar el uso de TICTM y su vínculo con los acuerdos de equilibrio entre la vida laboral y personal en la práctica. Donde hay legislación, generalmente se complementa con la negociación colectiva en varios niveles. Cuando hay negociación sectorial en un país, las disposiciones tienden a desarrollarse más a través de la negociación a nivel de empresa.

Como se puede observar, los convenios colectivos a nivel nacional, sectorial y de empresa desempeñan un papel importante en varios países donde la legislación específica proporciona el nivel más alto de regulación para TICTM y el equilibrio entre el trabajo y la vida personal. Esto se da en Bélgica, Francia, Italia y **España**, y en cierta medida en Portugal.

#### Nivel de regulación más alto que vincula TICTM y el equilibrio entre trabajo-vida personal, por Estado miembro



Fuente: Eurofound



## Estadísticas Eurofound

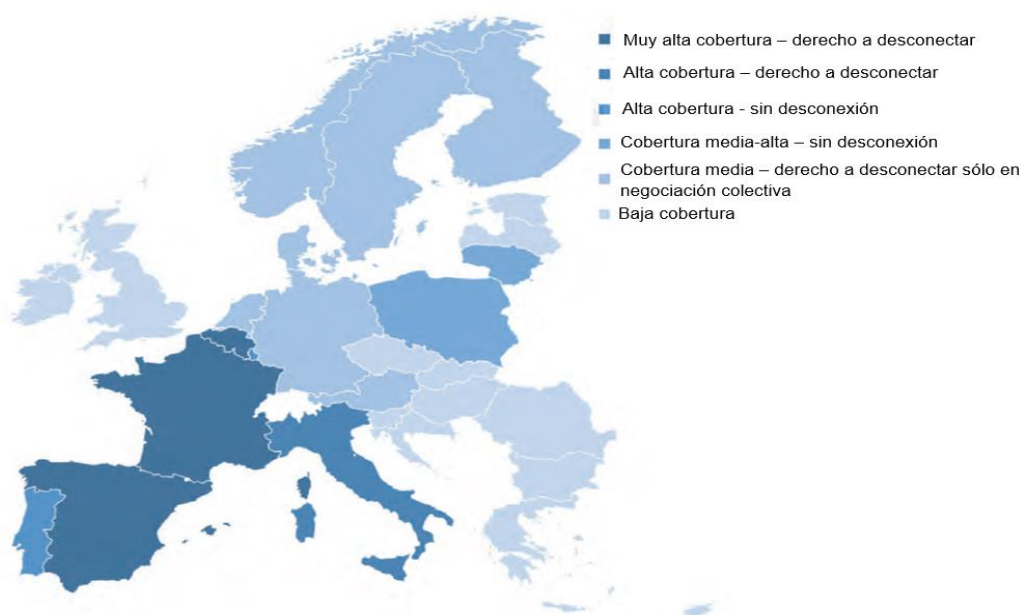
### Teletrabajo y trabajo móvil basado en las TIC: trabajo flexible en la era digital

#### Normativa sobre TICTM y equilibrio trabajo-vida personal

La cobertura de la legislación que vincula directa o indirectamente las disposiciones sobre el teletrabajo y el equilibrio entre el trabajo y la vida personal es también el mecanismo a través del cual se implementan dichas disposiciones (por ejemplo, a través de la negociación

colectiva, comités de salud y seguridad o directamente acuerdos contractuales entre empleador y empleado). El siguiente mapa proporciona una tentativa de evaluación de la amplitud de cobertura de dicha legislación y convenios colectivos.

#### Cobertura aproximada de regulaciones que incluyen TICTM vinculadas al equilibrio trabajo-vida, Estados miembros



Fuente: Eurofound

- **Muy alto nivel de cobertura** indica legislación o convenios colectivos que son aplicables universalmente (o casi universalmente) y, en el caso de los convenios colectivos, abarcan todos o casi todos los sectores de la economía.
- **Alto nivel de cobertura** indica convenios colectivos que cubren al menos la mitad de todos los sectores y donde las extensiones de dichos acuerdos están generalizadas, o la legislación cubre una parte significativa de la población ocupada.
- **Nivel medio de cobertura** indica convenios colectivos que cubren menos de la mitad de los sectores o la legislación regula TICTM y el equilibrio entre la vida laboral y personal para una participación más limitada de la población ocupada.
- **Bajo nivel de cobertura** indica sin legislación que vincule disposiciones sobre el equilibrio trabajo-vida y TICTM, y los convenios colectivos se limitan a unas pocas empresas.

Con respecto a la legislación, se hace una distinción entre los países que incluyen el derecho a desconectarse en su legislación (Bélgica, Francia, Italia y **España**) y los países que establecen un vínculo específico entre TICTM y el equilibrio trabajo-vida, pero no incluyen un derecho de desconexión en su legislación (Lituania, Polonia y Portugal).

El derecho a la desconexión digital fuera del horario de trabajo se conceptúa como la limitación al uso de las

tecnologías de la comunicación (mensajerías y correos electrónicos en su mayor medida) para garantizar el tiempo de descanso y vacaciones de los trabajadores.

Sin embargo, debido a la falta de información precisa de cada país sobre el número de empresas o sectores incluidos en estas disposiciones, la clasificación debe interpretarse con cautela y considerarse una aproximación.



## Estadísticas Eurofound

### Mujeres emprendedoras: fondos públicos y privados

Algunos de los obstáculos que enfrentan las mujeres emprendedoras están relacionadas con el acceso a la financiación, a las redes adecuadas, a la información y al asesoramiento. El informe de Eurofound (2019) "Mujeres emprendedoras: fondos públicos y privados" / "*Female entrepreneurship: Public and private funding*", tuvo como objetivo investigar el panorama europeo (Unión Europea y Noruega) con respecto a los fondos privados que invierten en empresas dirigidas por mujeres utilizando criterios específicos relacionados con el "enfoque de género"; también se analizaron las herramientas de financiación y los apoyos públicos que eliminan las barreras y permiten a las mujeres ser emprendedoras.

#### Fondos de inversión privados

En los últimos años, algunos fondos privados se han dado cuenta de que existe una brecha de mercado cuando se trata de invertir en empresas dirigidas por mujeres.

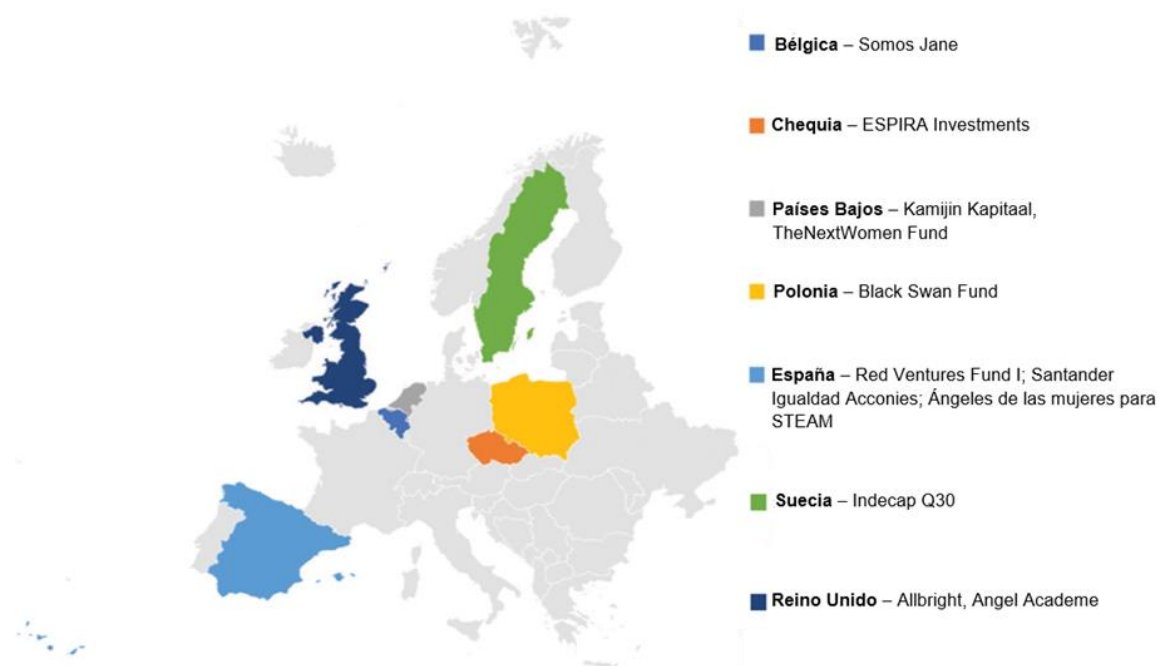
En una primera revisión de los países europeos a través de la Red de Eurofound se identificaron 11 fondos de inversión privada con "enfoque de género" (no se han considerado inversiones en las que el enfoque era otro aunque colateralmente afectara a la igualdad de género; por ejemplo para cumplir con los Objetivos de Desarrollo Sostenible de las Naciones Unidas, se considera la igualdad de género). Los 11 proyectos mencionados operan en siete Estados miembros (Bélgica, Chequia, Países Bajos, Polonia, España, Suecia y el Reino Unido), como se muestra en el gráfico siguiente. **España** tiene una gran concentración de dichos fondos (tres). Con respecto al tipo de fondos de inversión, el estudio identificó cuatro fondos de capital, cuatro fondos de capital de riesgo y de inversión, dos organizaciones "business angels" (personas físicas/jurídicas con un

amplio conocimiento de determinados sectores y con capacidad de inversión, que impulsan el desarrollo de proyectos empresariales con alto potencial de crecimiento en sus primeras etapas de vida, aportando capital y valor añadido a la gestión) u organizaciones de inversión tipo "ángel" y un fondo de inversión colectiva.

Con dos excepciones, todos los fondos se crearon en los últimos cinco años y una gran cantidad (cinco) se crearon en 2018, lo que puede sugerir que en un entorno económico en recuperación, han surgido como respuesta a una necesidad del mercado (los gestores de fondos entrevistados informaron que la razón para establecer los mismos es llenar un vacío en el mercado) o la necesidad de tener un impacto social a través de la financiación a mujeres emprendedoras.

Aunque están abiertos a todos los sectores económicos, existe una preferencia por los sectores de las TIC, la tecnología y las energías renovables.

#### Países con fondos privados que invierten en empresas dirigidas por mujeres



Fuente: Eurofound





## Estadísticas Eurofound

### Mujeres emprendedoras: fondos públicos y privados

Cuando el mercado privado no proporciona financiación adecuada a las mujeres empresarias, las iniciativas estatales (y administraciones regionales y locales) a menudo llenan el vacío. Muchos países indican un apoyo financiero insuficiente como un problema para las mujeres empresarias. Estos “fallos” del mercado requieren la intervención del Estado para proporcionar información, financiación, formación, etc.

#### Apoyo financiero público

En el estudio mencionado en la página anterior también se analizan iniciativas de apoyo financiero público en la UE y Noruega. El ejercicio de mapeo nacional identificó 36 iniciativas de apoyo financiero (a través de diferentes proyectos) en 16 Estados miembros. El apoyo financiero público incluye programas financiados por el Estado (ministerios), las autoridades regionales (por ejemplo, en España) o las autoridades locales (por ejemplo, en Sofía, Bulgaria). Además, muchas iniciativas en Bulgaria, Chipre, Francia, Irlanda, Lituania, Eslovaquia y **España** están cofinanciadas por los Fondos Estructurales y de Inversión Europeos, la iniciativa de la UE Horizon 2020 u otros programas de la UE. La mayoría de los proyectos están dirigidos específicamente a mujeres, mientras que otros incluyen otros grupos pero mencionan explícitamente a las mujeres entre los grupos objetivo. Un análisis de estos programas muestra que el apoyo financiero se divide en cuatro categorías: a) subvenciones y premios (incluidos

premios en efectivo); b) préstamos (microcréditos) y créditos con bajo o nulo interés; c) créditos fiscales (reducción o modificación ventajosa en las condiciones normales de pagos de impuestos) y d) Financiación de inversión e inversión de “business angel”. No es inusual que algunas de las iniciativas se acompañen de un servicio de asesoramiento empresarial para apoyar a los empresarios con problemas prácticos en sus negocios.

Como muestra el gráfico siguiente, el número de apoyos financieros no son igual en los 16 Estados miembros. Italia (cinco) implementa el mayor número de iniciativas de apoyo financiero, seguido por Bulgaria e Irlanda (cada una con cuatro), Francia, Lituania, **España** y Suecia (cada una con tres), Alemania y el Reino Unido (cada una con dos), y los siete países restantes (Croacia, Chipre, Grecia, Hungría, Malta, Polonia y Eslovaquia) con una iniciativa cada uno.

#### Número de medidas públicas que financian el emprendimiento femenino en países de la UE

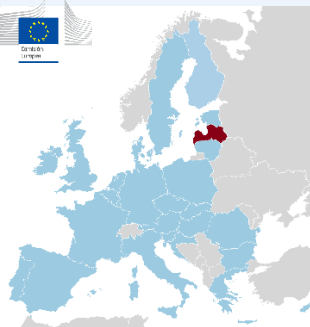


Fuente: Eurofound



## Buenas Prácticas

### Labour Market Practices

	<p>LA PREVISIÓN DE EMPLEO A CORTO PLAZO PROPORCIONA, AL PERSONAL DEL SERVICIO PÚBLICO DE EMPLEO, COLABORADORES Y USUARIOS, INFORMACIÓN SOBRE LAS TENDENCIAS A CORTO PLAZO DE LA DEMANDA DEL MERCADO DE TRABAJO QUE SE UTILIZAN PARA PLANIFICAR PROGRAMAS DE FORMACIÓN PARA DESEMPLEADOS, ORIENTACIÓN PROFESIONAL Y OTRAS ACTIVIDADES RELACIONADAS CON EL MERCADO LABORAL.</p> <p><b>“PREVISIÓN DEL MERCADO LABORAL A CORTO PLAZO” /</b> <b>“SHORT-TERM LABOUR MARKET FORECASTING”</b></p> <p>Fecha de publicación: Enero 2020</p>
<p><b>LETONIA</b></p>	<p>Uno de los objetivos de la previsión es determinar las áreas de formación y educación, así como los grupos profesionales, en los que, de acuerdo con la demanda del mercado de trabajo y de la economía nacional en general, el SPE organiza actividades para desempleados y solicitantes de empleo.</p>
<p><b>Nombre del Servicio Público de Empleo (SPE)</b></p>	<p>Agencia Estatal de Empleo de Letonia (SEA)</p>
<p><b>Alcance de la medida</b></p>	<p>Según la legislación, una de las funciones del SPE es realizar previsiones del mercado laboral a corto plazo.</p> <p>Además, el SPE aporta asistencia de calidad a los desempleados, solicitantes de empleo y personas en riesgo de desempleo, para aumentar su competitividad en el mercado laboral, así como prepara sugerencias para la creación e implementación de políticas estatales para la reducción del desempleo, apoyo a los desempleados, a los que buscan trabajo y aquellos en riesgo de desempleo.</p> <p>Para llevar a cabo estas funciones de manera profesional y cualitativa, el SPE pronostica las tendencias del mercado laboral y realiza encuestas entre los empleadores.</p>
<p><b>¿Cuándo se implementó la práctica?</b></p>	<p>Desde 2013, el pronóstico a corto plazo de la demanda laboral del SPE se realiza utilizando un modelo econométrico. En 2018 se mejoró el modelo.</p>
<p><b>¿Cuál fue el impulso para introducir la práctica?</b> <b>¿Fue interno o externo?</b></p>	<p>Normativa legal y por decisión del SPE.</p>
<p><b>¿Qué organización participó en su implementación?</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▶▶ Ministerio de Economía (EM) de Letonia: pronóstico de valor agregado</li> <li>▶▶ Servicio de ingresos estatales (VID): datos sobre empleados registrados</li> <li>▶▶ Oficina central de estadísticas (CSP): datos de investigación de la población activa</li> <li>▶▶ Encuestas del Servicio Público de Empleo a empleadores</li> </ul>
<p><b>¿Qué grupos fueron objetivo de la práctica?</b></p>	<p>Empleados del SPE, colaboradores y usuarios.</p>
<p><b>¿Cuáles fueron las prácticas?</b> <b>¿objetivos principales?</b></p>	<p>Identificar las necesidades del mercado laboral que luego forman la base para la formación/capacitación específica/especializada.</p>

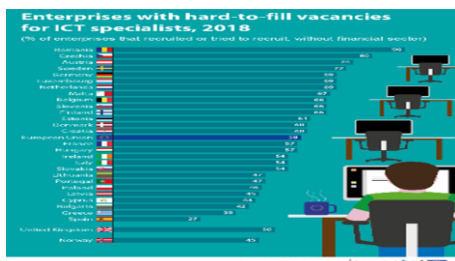


<p><b>¿Qué actividades se llevaron a cabo?</b></p>	<p>En 2018, cuando se mejoró el modelo: el pronóstico de la demanda laboral a corto plazo se dividió en dos componentes, un componente de demanda de crecimiento y un componente de demanda de reemplazo.</p> <p>►► La demanda de crecimiento está estrechamente relacionada con el desarrollo de la economía: a medida que la economía crece, se crea un mayor valor agregado y, para crear un mayor valor agregado, generalmente se necesitan más empleados.</p> <p>►► La demanda de reemplazo está estrechamente vinculada a los empleados que abandonan sus grupos profesionales, lo que puede deberse a varias razones, como la incapacidad para trabajar, la migración, la jubilación, la movilidad profesional.</p> <p>Las previsiones de demanda también están preparadas para las fluctuaciones de demanda del grupo de competencias/habilidades en el mercado laboral. Las fluctuaciones de demanda del grupo de competencias/ habilidades se calculan matemáticamente multiplicando el pronóstico de demanda total con el valor de la matriz del grupo de competencias/habilidades dentro del grupo de profesiones correspondiente.</p>
<p><b>¿Qué recursos y otros aspectos organizacionales relevantes estuvieron involucrados?</b></p>	<p>Proyecto Fondo Social Europeo: "Evolución del sistema de previsión del mercado laboral".</p>
<p><b>¿Cuáles fueron las fuentes de financiación?</b></p>	<p>Fondo Social Europeo.</p>
<p><b>¿Cuáles fueron los resultados de la práctica: personas alcanzadas y productos?</b></p>	<p>Herramienta mejorada de previsión del mercado laboral.</p>
<p><b>¿Qué resultados se han identificado?</b></p>	<p>La herramienta mejorada de previsión del mercado laboral a corto plazo proporciona al SPE de Letonia y a los usuarios los resultados del pronóstico, previsiones más precisas, y los resultados de los pronósticos están disponibles para una gama más amplia de ocupaciones.</p>
<p><b>¿Cuáles son las lecciones aprendidas y los factores de éxito?</b></p>	<p>La información y la metodología deben revisarse y adaptarse a tiempo para garantizar que los resultados sean lo más precisos posible y que todos los datos posibles se utilicen de la manera adecuada.</p>

## Noticias

### Vacantes de TIC difíciles de cubrir: un desafío cada vez mayor / *Hard-to-fill ICT vacancies: an increasing challenge*

(Eurostat, 24/02/2020)



Contratar expertos en Tecnologías de la Información y la Comunicación (TIC) es un desafío para las empresas de la Unión Europea (UE). Durante 2018, el 9% de las empresas de la UE intentaron contratar especialistas en TIC. El 58% informaron que tenían problemas para cubrir las vacantes que requerían competencias de TIC.

En Rumania, aunque solo el 3% de las empresas intentaron reclutar especialistas en TIC durante 2018, al 90% de ellas les resultó difícil cubrir estas vacantes. La contratación de especialistas en TIC fue un desafío para las empresas también en Chequia, donde el 80% encontró difícil cubrir tales vacantes, así como en Austria (74%) y Suecia (72%).

Por el contrario, la proporción de empresas que tienen dificultades para contratar especialistas en TIC fue inferior al 40% solo en **España** (27%) y Grecia (38%).

### La UE invierte más de 100 millones de euros en nuevos proyectos del Programa LIFE para promover una Europa verde y climáticamente neutra

Comisión Europea, 17/02/2020)



La Comisión Europea ha anunciado hoy una inversión de 101,2 millones EUR para los proyectos más recientes del Programa LIFE de Medio Ambiente y Acción por el Clima. La financiación apoyará diez proyectos medioambientales y climáticos a gran escala en nueve Estados miembros, ayudando así a la transición de Europa hacia una economía sostenible y la neutralidad climática. Estos proyectos se llevarán a cabo en Chequia, Estonia, Irlanda, Grecia, **España**, Francia, Chipre, Letonia y Eslovaquia.

### Previsiones económicas de invierno de 2020: Fuerzas contrapuestas ratifican un débil crecimiento

(Comisión Europea, 13/02/2020)



Las previsiones económicas de invierno de 2020, apuntan a que la economía europea seguirá una senda de crecimiento constante y moderado. La zona del euro ya disfruta de su período más largo de crecimiento sostenido desde la introducción del mismo en 1999.

Las previsiones indican que el crecimiento del producto interior bruto (PIB) de la zona del euro se mantendrá estable en el 1,2 % en 2020 y 2021. En el conjunto de la UE, se prevé que el crecimiento disminuya ligeramente hasta el 1,4 % en 2020 y 2021, frente al 1,5 % en 2019.

Sin embargo, la creación continua de empleo, un fuerte aumento de los salarios y unas políticas favorables contribuirán a que la economía europea mantenga un crecimiento moderado.

### Programa de trabajo de la Comisión para 2020: una hoja de ruta ambiciosa para una Unión que se esfuerza por lograr más resultados

Comisión Europea, 29/01/2020)



La Comisión Europea ha adoptado su programa de trabajo para 2020. El objeto de este primer programa es aprovechar de manera fructífera las oportunidades que brindará la doble transición digital y ecológica.

En 2020, la Comisión Europea empezará a traducir las seis ambiciones principales de la presidenta: un Pacto Verde Europeo, una Europa adaptada a la era digital, una economía al servicio de las personas, una Europa más fuerte en el mundo, la promoción de nuestro modo de vida europeo y un nuevo Impulso a la democracia europea.



## Conferencias, Ferias, Congresos y Jornadas Internacionales

### EMPLEO

#### **Technical Meeting on Achieving Decent Work in Global Supply Chains** **Reunión técnica sobre el logro del trabajo decente en las cadenas mundiales de suministro**

(Suiza, Ginebra, 25-28 febrero)

#### **Ideas Lab 2020: Europe's next stage** **Ideas Lab 2020: la próxima etapa de Europa**

(Bélgica, Bruselas, 5-6 marzo)

#### **Discrimination in the workplace: How to put reasonable accommodation into practice**

**Discriminación en el lugar de trabajo: cómo poner en práctica ajustes razonables**  
 (Irlanda, Dublín, 20 marzo)

#### **Free movement of workers, social security coordination and European social values**

**Libre circulación de trabajadores, coordinación de la Seguridad Social y valores sociales europeos.**  
 (Francia, París, 30 abril)

### FORMACIÓN

### FORMACIÓN

#### **Making excellence inclusive: towards a new Cedefop survey of VET teachers and trainers**

**Haciendo que la excelencia sea inclusiva: hacia una nueva encuesta de Cedefop entre profesores y formadores de FP**  
 (Bélgica, Bruselas, 3 abril)

### SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

#### **14th European Academy of Occupational Health Psychology Conference** **XIV Conferencia de la Academia Europea de Psicología de Salud en el Trabajo** (Chipre, Nicosia, 6-8 abril)

#### **SHO2020 - Occupational Safety and Hygiene Symposium** **SHO2020 - Simposio de Seguridad e Higiene en el Trabajo** (Portugal, Oporto, 6-7 abril)

#### **World Day for Safety and Health at Work 2020 - Violence and Harassment in the World of Work** **Día mundial de la Seguridad y la Salud en el Trabajo 2020 - Violencia y acoso en el mundo del trabajo** (Suiza, Ginebra, 28 abril)

#### **Internationaler Biostofftag 2020 - Biological agents at work - a look beyond borders** **Internationaler Biostofftag 2020 - Agentes biológicos en el trabajo: una mirada más allá de las fronteras** (Alemania, Berlín, 28 abril)

#### **10th International Congress on Occupational Safety and Health "Strong Communication, Safe Workplaces"** **Décimo Congreso Internacional sobre Seguridad y Salud en el Trabajo "Comunicación fuerte, lugares de trabajo seguros"** (Turquía, Estambul, 3-6 mayo)

### SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO



## Publicaciones, Informes, Web Internacionales



### **El paquete de invierno del Semestre Europeo**

Febrero 2020)

La Comisión ha publicado los informes por país en los que se analizan los principales retos socioeconómicos de cada Estado miembro.

El análisis contenido en los informes por país refleja la Estrategia anual de crecimiento sostenible, presentada en diciembre de 2019, que hace hincapié en la sostenibilidad competitiva con el objetivo de construir una economía que esté al servicio de las personas y del planeta. También se evalúa, para cada Estado miembro, la aplicación del pilar europeo de derechos sociales y su rendimiento en el cuadro de indicadores sociales que lo acompaña. Los informes por país se centran en cuatro dimensiones: sostenibilidad medioambiental, aumento de la productividad, equidad y estabilidad macroeconómica.



### **Coordination of social security systems at a glance**

**Coordinación de los sistemas de seguridad social de un vistazo**  
(Febrero 2020)

Este informe proporciona una visión general y una evaluación del funcionamiento de las reglas de coordinación social durante el año de referencia 2018 en las siguientes áreas: legislación de Seguridad Social aplicable; asistencia sanitaria transfronteriza; beneficios de desempleo; prestaciones familiares; pensiones transfronterizas de vejez, supervivencia e invalidez; prestaciones de maternidad y paternidad equivalentes; recaudación de contribuciones pendientes y recuperación de beneficios de Seguridad Social indebidamente pagados; medidas para combatir el fraude y el error.



**2019 Annual report on intra-EU labour mobility**  
**Informe anual 2019 sobre movilidad laboral dentro de la UE**  
(Enero 2020)

El informe anual de 2019 sobre la movilidad laboral dentro de la UE identifica tendencias en la libre circulación de trabajadores y sus familiares. El análisis cubre la movilidad de todos los ciudadanos en edad laboral, así como la movilidad de aquellos que están activos (empleados y desempleados). El informe también analiza los indicadores de integración económica de los ciudadanos móviles, como las tasas de empleo / desempleo y las ocupaciones.



AGENCIA DE ESTADÍSTICAS EUROPEAS



### **Entrepreneurship - statistical indicators**

**Emprendimiento - indicadores estadísticos**  
(Febrero 2020)

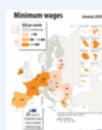
Este artículo destaca aspectos del emprendimiento en la Unión Europea utilizando datos de estadísticas estructurales de negocios, demografía empresarial y estadísticas de comercio internacional de bienes por características empresariales.



### **Labour market flow statistics in the EU**

**Estadísticas del flujo del mercado laboral en la UE**  
(Febrero 2020)

Este artículo ofrece una visión general de la evolución de las estadísticas del flujo del mercado laboral en los Estados miembros de la Unión Europea (UE). Los flujos del mercado laboral muestran los movimientos de las personas entre el empleo, el desempleo y la inactividad económica. Ayudan a comprender e interpretar los cambios en los niveles de los indicadores del mercado laboral basados en la Encuesta de Población Activa (EPA) de la UE.



### **Minimum wage statistics**

**Estadísticas de salario mínimo**  
(Febrero 2020)

Este artículo ilustra cómo los niveles de salario mínimo varían considerablemente en los Estados miembros de la Unión Europea. También proporciona una comparación con la situación en el Reino Unido, los países candidatos y los Estados Unidos.



## Publicaciones, Informes, Web Internacionales



### AGENCIA DE ESTADÍSTICAS EUROPEAS



**Labour market and Labour force survey (LFS) statistics**  
**Estadísticas del mercado laboral y de la Encuesta de Población Activa (EPA)**  
 (Enero 2020)

Este artículo presenta algunos de los principales resultados de la Encuesta de Población Activa de la UE para la Unión Europea (UE) en su conjunto, para todos los Estados miembros de la UE individualmente, así como para tres países de la Asociación Europea de Libre Comercio (Islandia, Noruega y Suiza) y cuatro países candidatos (Montenegro, Macedonia del Norte, Serbia y Turquía).



### AGENCIA EUROPEA DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO



**Impact assessment of occupational safety and health policy**  
**Evaluación de impacto de la política de Seguridad y Salud en el Trabajo**  
 (Febrero 2020)

Las evaluaciones de impacto permiten a los responsables políticos tomar decisiones informadas sobre si implementar o no una intervención política y seleccionar un instrumento político apropiado. Este artículo describe el proceso, las metodologías clave y las herramientas utilizadas en la evaluación de impacto. También presenta una revisión de las evaluaciones de impacto clave realizadas en relación con las políticas de Seguridad y Salud en el Trabajo a nivel de la UE y destaca los costes y beneficios.



### ORGANIZACIÓN PARA LA COOPERACIÓN Y EL DESARROLLO ECONÓMICO



**Continuous Learning in Working Life in Finland**  
**Aprendizaje continuo en la vida laboral en Finlandia**  
 (Febrero 2020)

La escasez de habilidades en el mercado laboral finlandés es cada vez más evidente y existe una creciente preocupación por la oferta de habilidades de alto nivel, dado el cambio demográfico y el estancamiento de los niveles de logro educativo. El sistema de desarrollo de habilidades de Finlandia debe estar preparado para el futuro. Este informe analiza el status quo del sistema de aprendizaje continuo finlandés para adultos, destaca sus desafíos clave y hace recomendaciones de políticas viables.



**Designing fair and work-oriented unemployment benefits - The case of Belgium**  
**Diseñar beneficios de desempleo justos y orientados al trabajo - El caso de Bélgica**  
 (Febrero 2020)

Esta nota se centra en el diseño de beneficios de desempleo justos y orientados al trabajo, con un enfoque específico en Bélgica, un país en el que el diseño del sistema de beneficios de desempleo se ha convertido en el tema de un intenso debate político en los últimos años. Aquí se describe las principales características del sistema belga de prestaciones por desempleo y propone una serie de recomendaciones de políticas que pueden ayudar a que el sistema actual se oriente más al trabajo y sea más justo en todos los grupos de desempleados.



**OECD Skills Strategy Assessment and Recommendations Slovak Republic**  
**Estrategia de competencias de la OCDE - República Eslovaca**  
**Valoración y recomendaciones**  
 (Enero 2020)

La OCDE trabaja en colaboración con los países para desarrollar respuestas políticas que se adapten a las necesidades de habilidades específicas de cada país. Este informe identifica oportunidades y hace recomendaciones para fortalecer las habilidades de los jóvenes, reducir los desequilibrios en las mismas, fomentar una mayor participación en el aprendizaje de adultos y fortalecer el uso de habilidades en el lugar de trabajo.



## Publicaciones, Informes, Web Internacionales



CENTRO EUROPEO

PARA EL DESARROLLO DE LA FORMACIÓN PROFESIONAL



### **Empowering adults through upskilling and reskilling pathways** **Volume 1: adult population with potential for upskilling and reskilling**

**Empoderar a los adultos a través de vías de mejora y actualización**  
**Volumen 1: población adulta con potencial de mejora y actualización**  
(Febrero 2020)

Este estudio es el primer volumen de investigación de Cedefop sobre el empoderamiento de los adultos. Estima la magnitud de la población adulta poco cualificada de acuerdo con una conceptualización más amplia que va más allá de los niveles de logro educativo, y considera las habilidades digitales, la alfabetización y la aritmética, así como la pérdida y la obsolescencia de las habilidades. El estudio también identifica diferentes subgrupos de adultos con mayor riesgo de ser poco cualificados. Comprender la magnitud de la población adulta poco cualificada y reconocer los grupos objetivo diferentes dentro del grupo heterogéneo de adultos con potencial para mejorar y volver a estar cualificados, es crucial para un mejor diseño e implementación de vías efectivas de mejora.



**The European inventory of guidance systems is out!**  
**¡Ya está disponible el inventario europeo de sistemas de orientación!**  
(Febrero 2020)

El inventario europeo de sistemas y prácticas de orientación permanente está en formato online. El inventario es la fuente de información más completa sobre sistemas de orientación profesional en Europa. Proporciona información sobre desarrollos y estructuras de políticas actuales en países de la Unión Europea, Espacio Económico Europeo, Asociación Europea de Libre Comercio y países en vías de adhesión a la UE. Contiene información sobre cómo los estudiantes, las personas inactivas, los trabajadores, los desempleados y otros grupos reciben apoyo en su aprendizaje y desarrollo profesional.



**Rumbo a nuevos horizontes**  
(Febrero 2020)

La nueva Comisión se ha propuesto un plan ambicioso para la UE: avanzar hacia una economía verde y digital. La inversión reforzada en competencias y aprendizaje a lo largo de la vida para todos es esencial para que esta transición sea exitosa. Como todos los adultos necesitarán mejorar, la educación y formación profesional (FP) desempeñará un papel fundamental en la estrategia de crecimiento sostenible. Cedefop está listo para ayudar a desarrollar y realizar las competencias futuras.

## Legislación



2020/C 28/25

P8\_TA(2018)0263

### **Test de proporcionalidad antes de adoptar nuevas regulaciones de profesiones**

**Resolución legislativa del Parlamento Europeo, de 14 de junio de 2018, sobre la propuesta de Directiva del Parlamento Europeo y del Consejo relativa al test de proporcionalidad antes de adoptar nuevas regulaciones de profesiones (COM(2016)0822 – C8-0012/2017 – 2016/0404(COD))**

P8\_TC1-COD(2016)0404

**Posición del Parlamento Europeo aprobada en primera lectura el 14 de junio de 2018 con vistas a la adopción de la Directiva (UE) 2018/... del Parlamento Europeo y del Consejo relativa al test de proporcionalidad antes de adoptar nuevas regulaciones de profesiones**

Fecha de publicación: 27 de enero





## Legislación



### **2020/C 28/03**

Resolución del Parlamento Europeo, de 12 de junio de 2018, sobre la modernización de la educación en la Unión (2017/2224(INI))

Fecha de publicación: 27 de enero

### **2020/C 47/14**

Dictamen del Comité Económico y Social Europeo sobre el «Informe de la Comisión al Parlamento Europeo, al Consejo, al Comité Económico y Social Europeo y al Comité de las Regiones sobre la aplicación del Plan de acción para la economía circular»

Fecha de publicación: 11 de febrero

### **2020/C 47/01**

Resolución sobre «La contribución del Comité Económico y Social Europeo al programa de trabajo de la Comisión para 2020 y más allá»

Fecha de publicación: 11 de febrero

Reglamento de Ejecución (UE) 2020/182 de la Comisión de 14 de enero de 2020 relativo a los modelos en el ámbito de las **calificaciones profesionales en la navegación interior**

Fecha de publicación: 11 de febrero

### **2020/C 47/16**

Dictamen del Comité Económico y Social Europeo sobre la propuesta de Decisión del Parlamento Europeo y del Consejo por la que se modifica la Decisión n.º 573/2014/UE sobre **una mayor cooperación entre los servicios públicos de empleo (SPE)** [COM(2019) 620 final].

Fecha de publicación: 11 de febrero

### **2020/C 47/18**

Dictamen del Comité Económico y Social Europeo sobre el «**Estudio Prospectivo Anual sobre el Crecimiento para 2019 (Dictamen adicional)**» [COM(2018) 770 final].

Fecha de publicación: 11 de febrero

Decisión De Ejecución (UE) 2020/201 De La Comisión de 12 de febrero de 2020 por la que **se excluyen de la financiación de la Unión Europea determinados gastos efectuados por los Estados miembros con cargo al Fondo Europeo Agrícola de Garantía (FEAGA) y al Fondo Europeo Agrícola de Desarrollo Rural (Feader)** [notificada con el número C(2020) 541]

Fecha de publicación: 14 de febrero



## Legislación



**2020/C 58/04**

Programa Hércules III Convocatoria de propuestas – 2020 **Formación, conferencias e intercambio de personal 2020**

Fecha de publicación: 21 de febrero

**2020/C 58/05**

Programa Hércules III Convocatoria de propuestas-2020 **Formación y estudios jurídicos 2020**

Fecha de publicación: 21 de febrero

## Convocatorias / Consultas



Fin convocatoria: 31/03/2020

**Acciones para impulsar el desarrollo de mercados financieros para empresas sociales**

*Actions to boost the development of finance markets for social enterprises*

# **Boletín de Empleo de la Comunidad de Madrid en el Consejo de la Unión Europea EPSSCO**

**Empleo, Política Social, Sanidad y Consumidores**

**Febrero 2020**

Boletín informativo sobre las actuaciones en materia de empleo del Consejo de Empleo, Política Social, Sanidad y Consumidores (EPSSCO), en el que está presente la Dirección General de Servicio Público de Empleo. Además, recoge estadísticas, datos y noticias relacionadas con el empleo en la Comunidad de Madrid y en la Unión Europea. Recoge datos mensuales desde enero de 2010.



Dirección General  
del Servicio Público de Empleo  
CONSEJERÍA DE ECONOMÍA,  
EMPLEO Y COMPETITIVIDAD