

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

Empleo, Política Social, Sanidad y Consumidores

Mayo 2020



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



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

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.sepecm@madrid.org

Edición: 05/2020

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

I.	INFORMACIÓN EPSSCO	4
	1.1. Programa y Noticias de la Presidencia del Consejo de la UE	4
	1.2. Representación Autonómica Directa	5
	1.3. Asuntos de Empleo y Políticas Sociales en el marco del Consejo EPSCO	6
II.	ESTADÍSTICAS EUROPEAS	8
	2.1. Estadísticas Eurostat	8
	2.1.1. Estadísticas de Desempleo	8
	• Tasas de paro en el mes de marzo de 2020	8
	2.1.2. Estadísticas de actividad profesional, científica y técnica – CNAE Rev. 2	9
	• Análisis por país	9
	• Regiones	10
	2.2. Estadísticas Eurofound	11
	2.2.1. Trabajo, teletrabajo y COVID-19	11
	• El tiempo de trabajo disminuyó para la mitad de la población activa	11
	• Casi 4 de cada 10 empleados comenzaron a teletrabajar	12
	2.2.2. Resumen de las tendencias del mercado laboral de la UE	13
	• Empleo tradicional no estándar	13
III.	BUENAS PRÁCTICAS	15
IV.	ACTUALIDAD EUROPEA	17
	4.1. Noticias	17
	4.2. Conferencias, Ferias, Congresos y Jornadas Internacionales	19
	4.3. Publicaciones, Informes, Web Internacionales	20
	4.4. Legislación	26
	4.5. Convocatorias / Consultas	26

Programa y Noticias de la Presidencia del Consejo de la UE



Presidencia de Croacia
del Consejo de la Unión
Europea

PROGRAMA

En general

En Empleo y Política Social

Desde el 1 de enero hasta el 1 de julio de 2020, Croacia ejerce el turno rotatorio de presidir 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



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



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



El Plan de recuperación y los desafíos demográficos en el centro de atención de la reunión de Ministros de Empleo y Política Social / *Recovery plan and demographic challenges in the spotlight at the meeting of Employment and Social Policy Ministers*
(05.05.2020)

En la videoconferencia organizada por la Presidencia croata, los Ministros de Empleo y Política Social de la UE debatieron sobre el impacto de los desafíos demográficos tras el brote de COVID-19 (cómo ayudar a las regiones de la UE más afectadas por el descenso demográfico) y sobre el mercado laboral y las medidas de política social en los niveles estatal y de la UE como parte de los esfuerzos de recuperación económica. Contó con la participación de la Vicepresidenta de Democracia y Demografía de la Comisión, Dubravka Šuica, el Comisario de Empleo y Derechos Sociales, Nicolas Schmit, y los interlocutores sociales de la UE.

El aprendizaje permanente requiere una financiación pública más consistente / *Lifelong learning requires more substantial public funding*
(13.05.2020)

Para adaptarse al nuevo mundo del trabajo, las personas necesitarán competencias adquiridas en diferentes entornos de aprendizaje. El Comité Económico y Social Europeo (CESE) dijo que los Estados miembros de la UE deberían aumentar la inversión pública en el aprendizaje a lo largo de toda la vida, con un enfoque especial en la educación de adultos y personas más vulnerables.



El Consejo adopta un apoyo temporal para mitigar los riesgos de desempleo ante una emergencia: SEGURO / *Council adopts temporary support to mitigate unemployment risks in an emergency: SURE*
(19.05.2020)

Los próximos meses son cruciales para el Mercado Único y la Industria de la UE / *Upcoming months crucial for EU's Single Market and Industry*
(15.05.2020)

Europa debería combinar una gran cantidad de medidas laborales y sociales para detener su despoblación y las crecientes desigualdades / *Europe should combine a plethora of labour market and social measures to stop its depopulation and growing inequalities*
(08.05.2020)

[Sitio web de la Presidencia croata](#)

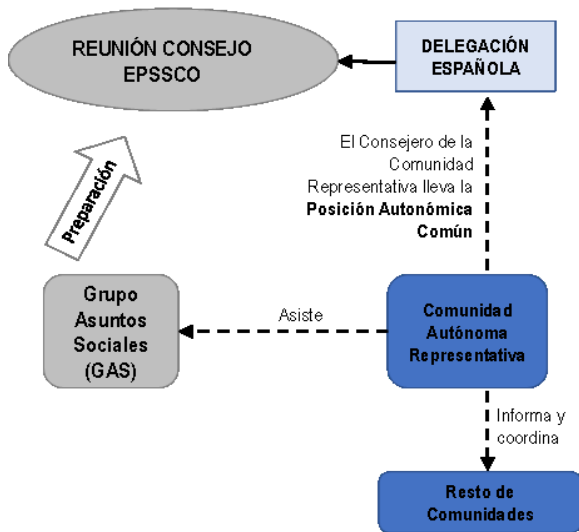


Dirección General del Servicio Público de Empleo

CONSEJERÍA DE ECONOMÍA, EMPLEO Y COMPETITIVIDAD - COMUNIDAD DE MADRID



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 2014** 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



Asuntos de Empleo y Políticas Sociales en el marco del Consejo EPSCO

ASUNTOS DE EMPLEO Y POLÍTICAS SOCIALES

Debido a la actual situación producida por la pandemia de coronavirus, no se prevén reuniones físicas de los grupos de trabajo del Consejo en las próximas semanas. Tampoco se prevén reuniones formales de los Ministros. Cuando sea necesario, tendrán **lugar videoconferencias a nivel ministerial, con estatus informal. Las decisiones relevantes se adoptarán por procedimiento escrito.**

Hasta el momento, se han organizado dos videoconferencias de Ministros, el 19 de marzo y 5 de mayo. La reunión de marzo se centró las consecuencias sociales y laborales del COVID-19 y la de mayo en temas demográficos y las medidas sociales y laborales para atajar la situación socioeconómica derivada del COVID19.

Asuntos aprobados o tramitándose por el procedimiento escrito

Textos aprobados

1. Semestre Europeo

- a) **Conclusiones del Consejo relativas a la Estrategia Anual de Crecimiento Sostenible**, adoptadas por procedimiento escrito el 8 de abril de 2020.
- b) **Informe conjunto sobre el empleo de 2020**, adoptado mediante procedimiento escrito el 8 de abril de 2020.

2. Fondo de Ayuda Europea para los Más Necesitados (FEAD) - Propuesta de Reglamento del Parlamento Europeo y del Consejo por el que se modifica el Reglamento (UE) n.º 223/2014 en lo que respecta a la introducción de medidas específicas para hacer frente a la crisis de la COVID19.

La Comisión propuso, el 2 de abril, en el marco de la Iniciativa de Inversión en Respuesta al Coronavirus donde se movilizan reservas para inversiones entre distintos fondos, flexibilizar las normas del FEAD. Las modificaciones propuestas incluyen lo siguiente: subvencionabilidad del gasto para las operaciones del FEAD que están fomentando las capacidades de respuesta al brote de coronavirus a partir del 1 de febrero de 2020; mención explícita de la subvencionabilidad de los gastos relativos a los equipos de protección de las organizaciones asociadas; exención temporal de la aprobación de la Comisión de determinadas medidas de apoyo del FEAD; posibilidad de distribuir ayuda alimentaria y prestar una asistencia material básica mediante vales electrónicos (menor riesgo de contaminación); y proporcionar el 100% de la cofinanciación (en lugar del 85 %) para su aplicación en el ejercicio contable 2020-2021. La Presidencia croata ha propuesto aprobar esta propuesta por el procedimiento de urgencia y se le ha dado un mandato para las negociaciones con el Parlamento Europeo, que fue aprobado por el Coreper el 8 de abril. Asimismo, el Coreper de 14 de abril aprobó el procedimiento escrito. El Parlamento Europeo aprobó la propuesta el 17 de abril.

El Consejo adoptó el Reglamento por procedimiento escrito el 22 de abril.

Textos en trámite

3. Cuidados de Larga duración y Conciliación de la Vida laboral y familiar - Proyecto de Conclusiones del Consejo sobre los efectos de los cuidados de larga duración en la conciliación de la vida familiar y la vida profesional.

Se espera que las Conclusiones puedan adoptarse por consenso en el Consejo EPSCO del 11 de junio de 2020.



Asuntos de Empleo y Políticas Sociales en el marco del Consejo EPSCO

ASUNTOS DE EMPLEO Y POLÍTICAS SOCIALES

Textos en trámite

4. Reskilling and upskilling (Adquisición de nuevas capacidades y mejora de las competencias) - Proyecto de Conclusiones del Consejo sobre *Reskilling* y *upskilling* como base para aumentar la sostenibilidad y la empleabilidad, en el contexto del apoyo a la recuperación económica y la cohesión social-

A partir de los comentarios recibidos por las delegaciones, la Presidencia iba a redactar un texto transaccional pero debido a que los Ministros de Educación han decidido elaborar un proyecto de Conclusiones del Consejo sobre el impacto de COVID-19 en la educación y la formación, la Presidencia croata ha reelaborado sustancialmente el texto de Conclusiones sobre *Reskilling and upskilling*.

5. Retos demográficos -Demografía: El camino a seguir ante los retos demográficos -Proyecto de Conclusiones del Consejo sobre el camino a seguir ante los retos demográficos.

Las delegaciones han enviado comentarios por escrito a la Presidencia. El Comité de las Regiones también ha enviado su documento de opinión al Consejo. La Presidencia croata ha elaborado un nuevo texto de Conclusiones.

6. Mensajes del Comité de Empleo. Mensajes clave del Comité de Empleo acerca de las respuestas políticas a la falta de cualificaciones y de la aplicación de la Recomendación relativa a itinerarios de mejora de las capacidades.

En principio, este texto se va a aprobar como punto A en una próxima reunión del Consejo.

7. Convenio de la OIT sobre la violencia y el acoso. Decisión del Consejo por la que se autoriza a los Estados miembros a ratificar el Convenio sobre la violencia y el acoso, 2019 (n.º 190), de la OIT- Orientación general.

En principio, este texto se va a aprobar como punto A en una próxima reunión del Consejo.



Datos de interés

- De las 171 regiones NUTS 2 de la UE27, de las que Eurostat dispone de datos para 2017, la Comunidad de Madrid ocupa la 4ª posición en relación al mayor número de personas empleadas en el Sector de actividades profesionales, científicas y técnicas, en empresas de economía no financiera, y la primera posición entre las regiones de España.
- La encuesta online de Eurofound llevada a cabo durante el confinamiento para evitar la propagación de la COVID-19, indica que el tiempo de trabajo disminuyó para el 50% de la población activa en el conjunto de la UE y en la mayoría de los Estados miembros comenzaron a teletrabajar más del 30% de los trabajadores actuales, entre los que se incluye España.
- El empleo a tiempo parcial, ya sea indefinido, de duración determinada o por cuenta propia, ha aumentado en el ámbito de la UE y en la mayoría de los Estados miembros (a excepción de Croacia, Portugal y Suecia), según datos de Eurofound.

Estadísticas Eurostat

Estadísticas de Desempleo

Tasas de paro en el mes de marzo de 2020



Datos EUROSTAT "LFS" (publicados el 30 de abril de 2020)

En marzo de 2020, mes en el que los Estados miembros comenzaron a introducir ampliamente las medidas de contención de COVID-19, la tasa de desempleo desestacionalizada de la zona del euro era del 7,4%, frente al 7,3% de febrero de 2020. La tasa de desempleo de la UE era del 6,6% en marzo 2020, frente al 6,5% en febrero de 2020.

Eurostat estima que 14,141 millones de hombres y mujeres en la UE, de los cuales 12,156 millones en la zona del euro, estaban desempleados en marzo de 2020. En comparación con febrero de 2020, el número de personas desempleadas aumentó en 41.000 en la UE y en 197.000 en la zona del euro.

En marzo de 2020, 2,763 millones de jóvenes (menores de 25 años) estaban desempleados en la UE, de los cuales 2,275 millones estaban en la zona del euro. En marzo de 2020, la tasa de desempleo juvenil era del 15,2% en la UE y del 15,8% en la zona del euro, frente al 14,8% y el 15,4% respectivamente del mes anterior. En comparación con febrero de 2020, el desempleo juvenil aumentó en 59.000 en la UE y en 52.000 en la zona del euro.

En marzo de 2020, la tasa de desempleo de las mujeres era del 7,0% en la UE, frente al 6,7% de febrero de 2020. La tasa de desempleo de los hombres era del 6,3% en marzo de 2020, en comparación con el 6,2% en febrero de 2020. Mientras que en la zona del euro la tasa de desempleo se mantuvo estable para los hombres en marzo de 2020 en comparación con febrero de 2020 (en 7,0%), aumentó de 7,6% a 7,8% entre febrero y marzo de 2020 para las mujeres.

Las medidas de confinamiento de COVID-19 introducidas en marzo de 2020 han provocado un fuerte aumento en el número de solicitudes de prestaciones por desempleo en toda la UE. Al mismo tiempo, una parte importante de aquellos que se habían registrado en las agencias o servicios de empleo ya no buscaban trabajo activamente, debido a las medidas de confinamiento o ya no estaban disponibles para trabajar por tener que cuidar a sus hijos durante el confinamiento.

Nota. La Unión Europea de los 27 (UE27) 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), Rumania (RO) y Suecia (SE). La abreviatura AE-19 corresponde a la Eurozona.



Estadísticas Eurostat

Estadísticas de actividad profesional, científica y técnica – CNAE Rev. 2 (Clasificación Nacional de Actividades Económicas, Revisión 2)

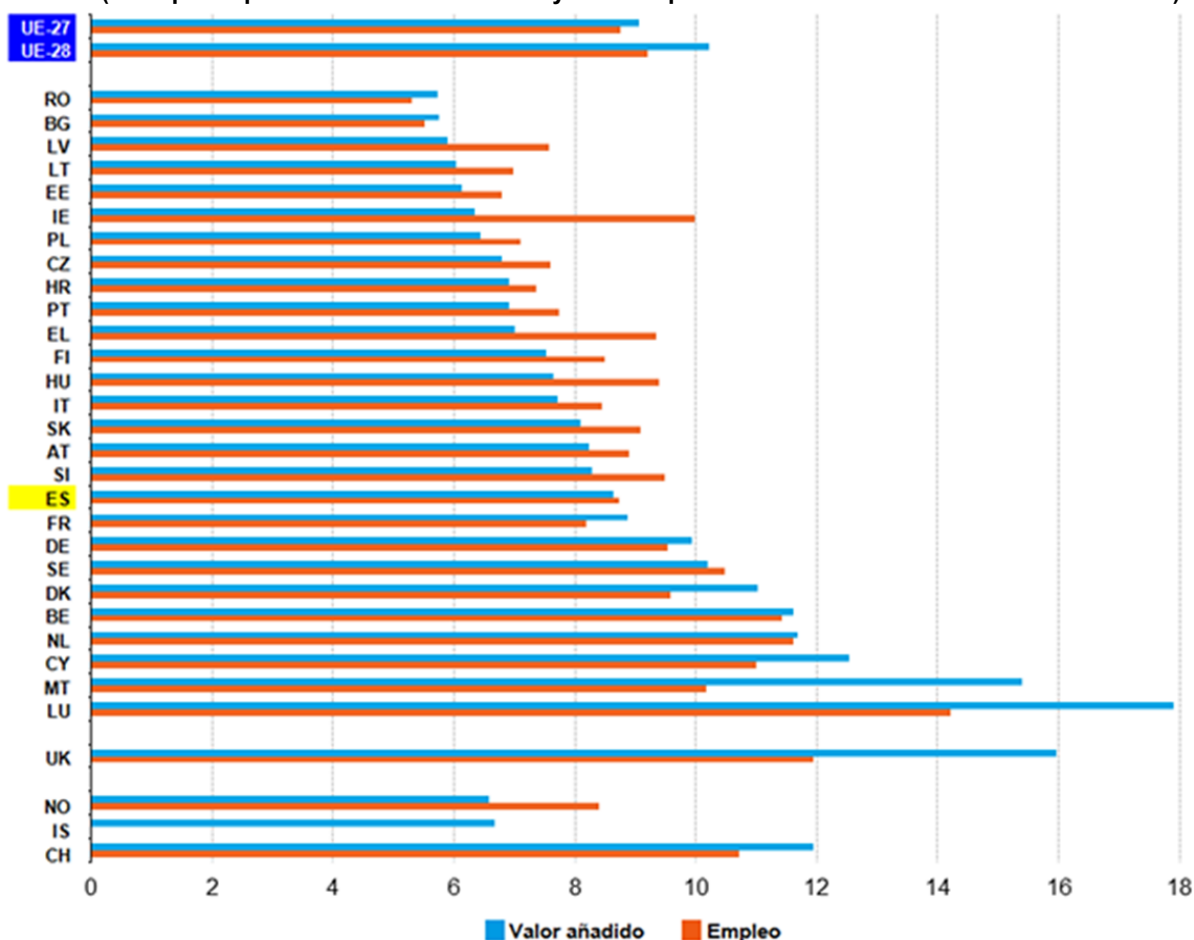
El artículo "Estadísticas de actividad profesional, científica y técnica-CNAE Rev.2" / "*Professional, scientific and technical activity statistics - NACE Rev. 2*", de Eurostat, presenta una descripción general de las estadísticas del sector de los servicios profesionales, científicos y técnicos de la Unión Europea (Sección M de la CNAE REV.2). Las Actividades incluidas en dicha Sección a menudo requieren un alto grado de formación y capacitación y poner a disposición del ámbito laboral conocimientos y habilidades especializadas. Este informe pertenece a un conjunto de artículos estadísticos sobre 'Economía empresarial por sector'.

Análisis por país

El siguiente gráfico muestra que Suecia, Dinamarca, Bélgica, los Países Bajos, Chipre, Malta y Luxemburgo, fueron los Estados miembros más especializados de la UE en términos de empleo en el Sector de los servicios profesionales, científicos y técnicos en 2017, cada uno de ellos empleaba más del 10% de su mano de obra en actividades en las empresas de economía no financiera. Seis de estos siete Estados miembros, junto

con Irlanda también ocuparon el primer lugar en el ranking de los Estados miembros más especializados en relación con el valor añadido en más de un 10%. La especialización alcanzó su punto máximo en Luxemburgo, donde el 14,2% del valor añadido de la economía no financiera fue generado por el sector profesional, científico y técnico en 2017. En **España** el porcentaje está próximo al 9%.

Importancia relativa de las actividades profesionales, científicas y técnicas (Sección M, CNAE), EU27, 2017
(% de participación en el valor añadido y en el empleo en el total de la economía no financiera)



Fuente: Eurostat

Nota. La Unión Europea de los 27 (UE27) 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), Rumania (RO) y Suecia (SE). Además se consideran resultados para el Reino Unido (UK), Noruega (NO), Islandia (IS) y Suiza (CH).



Estadísticas Eurostat

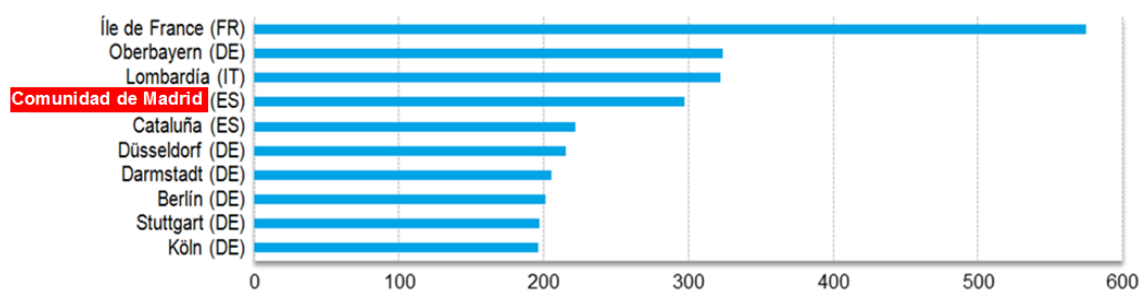
Estadísticas de actividad profesional, científica y técnica

Regiones

Como se aprecia en el gráfico, Île de France (que incluye la capital de Francia, París) registró el mayor número de personas empleadas en el Sector de servicios profesionales, científicos y técnicos, en 2017, de todas las regiones NUTS 2 de la UE27, con un total de 574.200 personas. El segundo mayor número de personas empleadas se registró en la región alemana de Oberbayern (que incluye Múnich), donde 323.500

personas trabajaban en el Sector de servicios profesionales, científicos y técnicos. Lombardía (que incluye la ciudad de Milán), superó las 300 mil personas y la **Comunidad de Madrid** (que incluye la capital) se aproximó a dicha cifra. En todas las regiones que se encontraban entre las 8 primeras, el número de personas que trabajaban en este Sector, en 2017, fue superior a 200 000.

Las 10 mayores regiones NUTS 2 en términos de empleo en actividades profesionales, científicas y técnicas (sección M de la CNAE), UE-27, 2017 (en miles)

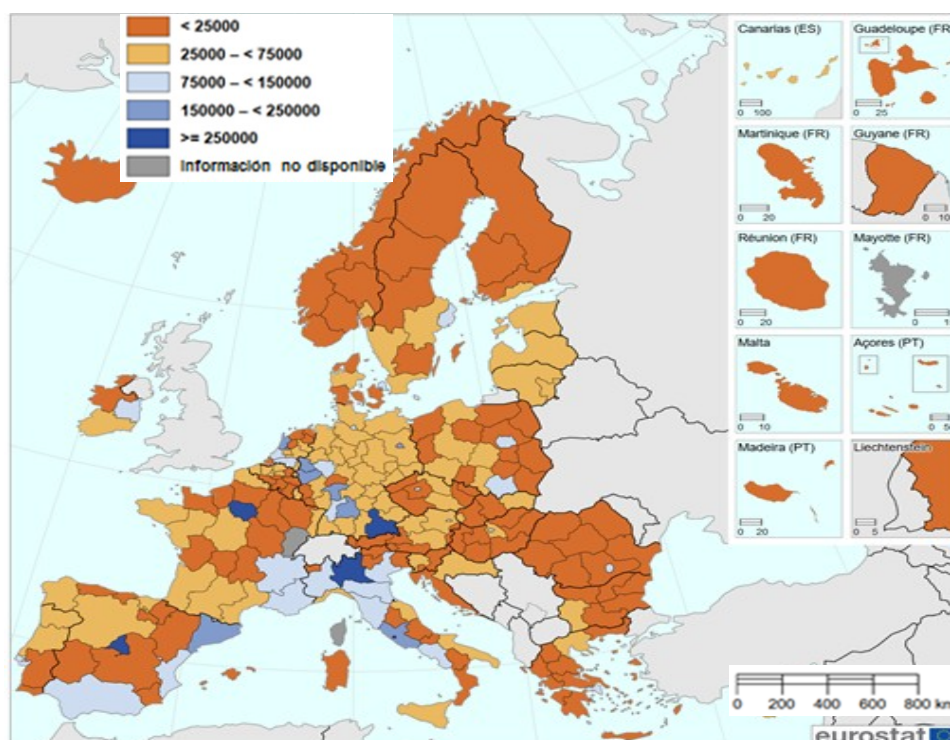


Fuente: Eurostat

Nota. Estados miembros de la Unión Europea: Alemania (DE), España (ES), Francia (FR) e Italia (IT).

Profundizando más en la información del gráfico, en el mapa de regiones NUTS 2 se aprecia con claridad que tan solo 4 regiones superan las 250.000 personas empleadas en actividades profesionales, científicas y técnicas, siendo una de ellas **Madrid**.

Regiones NUTS 2, empleo en actividades profesionales, científicas y técnicas (Sección M CNAE), 2017



Fuente: Eurostat



Estadísticas Eurofound

Trabajo, teletrabajo y COVID-19

La Hoja informativa de Eurofound “Vivir, trabajar y COVID-19 Primeros resultados - abril de 2020” / *“Living, working and COVID-19 First findings – April 2020”*, presenta los primeros resultados de la encuesta en línea llevada a cabo en abril de 2020 en toda la Unión Europea con el objetivo de investigar el impacto en el bienestar, el trabajo, el teletrabajo y la situación financiera de las personas que viven en Europa, cuando la mayoría de los países europeos estaban bajo regímenes de bloqueo introducidos por los gobiernos nacionales en un intento por controlar y frenar la propagación de la COVID-19 entre la población. El 5% de los encuestados en la UE27 informaron que perdieron sus empleos de forma permanente y el 23% de forma temporal.

Entre otros resultados, se confirma un aumento en el teletrabajo y una sensación de inseguridad con respecto a sus trabajos con una disminución dramática en el tiempo de trabajo.

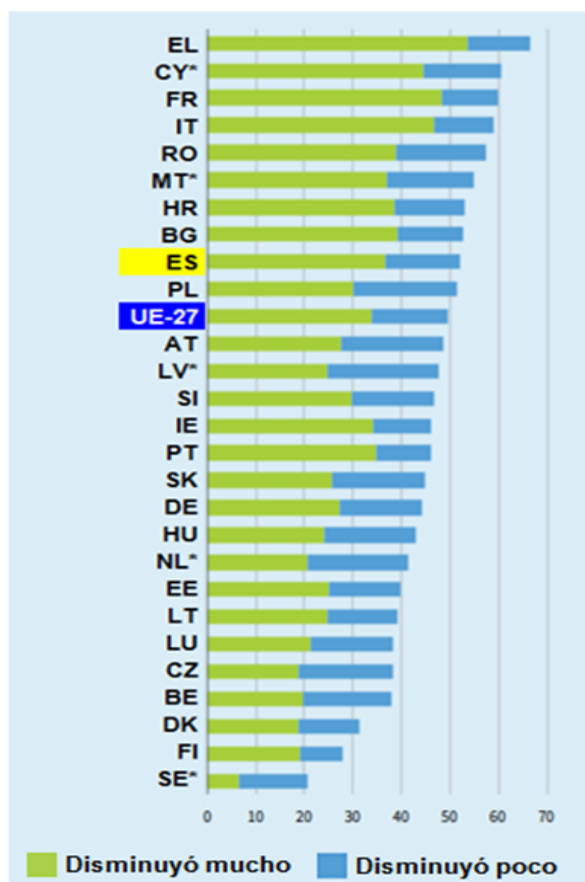
El tiempo de trabajo disminuyó para la mitad de la población activa

Los resultados indican que para el 50% de la población activa en toda la UE se redujo su tiempo de trabajo, según el siguiente gráfico. Más de un tercio (34%) de los empleados dijeron que su tiempo de trabajo disminuyó “mucho” y el 16% que disminuyó “un poco”. Grecia, Francia, Italia y Chipre son países donde aproximadamente la mitad de todos los trabajadores dijeron que su tiempo de trabajo había disminuido “mucho”. La reducción del tiempo de trabajo puede incluir la solicitud de permiso y, por lo tanto, implicar

una reducción de los ingresos. En **España**, más del 35% de los empleados respondieron que el tiempo de trabajo disminuyó mucho.

Por otra parte, para el 7% de los trabajadores de la UE, el tiempo de trabajo aumentó bastante, una proporción similar en diferentes países. La mayor proporción de trabajadores en los que el tiempo de trabajo no ha cambiado se informó en Suecia, Finlandia y Dinamarca (52%, 49% y 45% respectivamente).

Cambios en el tiempo de trabajo durante la pandemia de COVID-19 por país (%)



Nota 1: *Debido a la menor tasa de respuesta, los resultados para Chipre, Letonia, Malta, los Países Bajos y Suecia tienen baja fiabilidad.

Nota 2. La Unión Europea de los 27 (UE27) 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), Rumanía (RO) y Suecia (SE).



Estadísticas Eurofound

Trabajo, teletrabajo y COVID-19

Casi 4 de cada 10 empleados comenzaron a teletrabajar

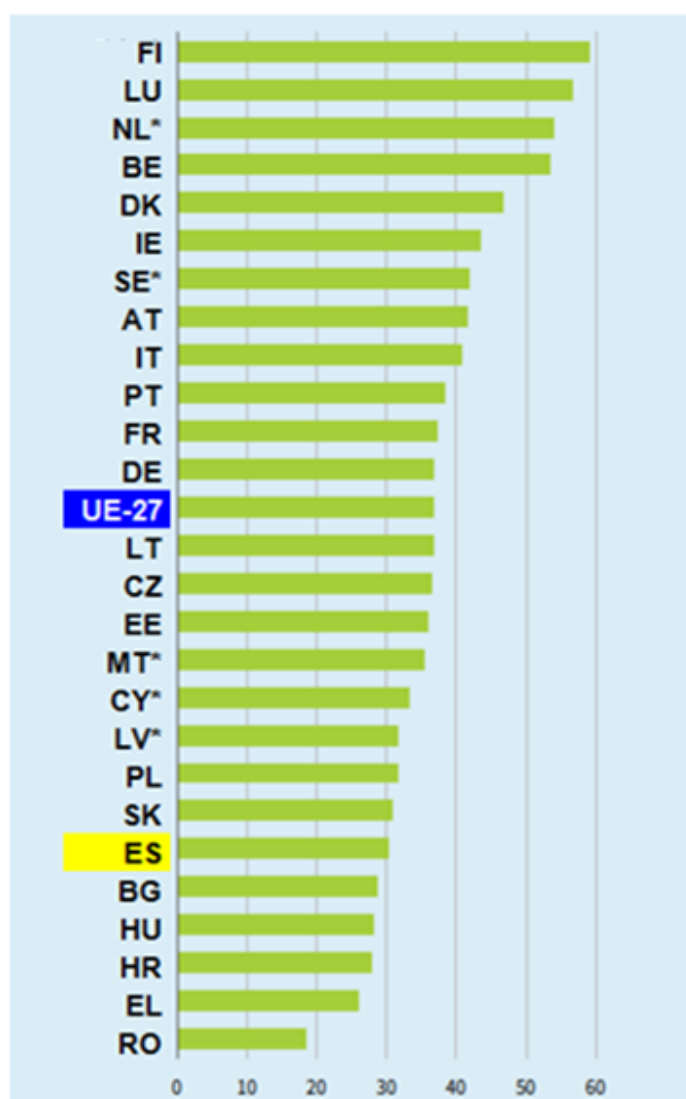
Siguiendo con la Hoja informativa de Eurofound sobre los resultados de la encuesta, según el siguiente gráfico, más de un tercio (37%) de los que trabajan actualmente en la UE comenzaron a teletrabajar como resultado de la pandemia, más del 30% en la mayoría de los Estados miembros.

Los porcentajes más altos de trabajadores que cambiaron a trabajar desde casa se encuentran en los países nórdicos y del Benelux (cerca del 60% en

Finlandia y más del 50% en Luxemburgo, Países Bajos, Bélgica y Dinamarca, y 40% o más en Irlanda, Suecia, Austria e Italia. En **España** esta proporción ha sido del 30%.

En los países donde más personas comenzaron a trabajar desde casa como resultado de la pandemia, menos trabajadores informaron de que su tiempo de trabajo disminuyó.

Proporción de trabajadores que comenzaron el teletrabajo como resultado de COVID-19 por país (%)



Fuente: Eurofound

Nota 1: *Debido a la menor tasa de respuesta, los resultados para Chipre, Letonia, Malta, los Países Bajos y Suecia tienen baja fiabilidad.

Nota 2. La Unión Europea de los 27 (UE27) 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), Rumania (RO) y Suecia (SE).



Estadísticas Eurofound

Resumen de las tendencias del mercado laboral de la UE

El informe de Eurofound “Cambios en el mercado laboral: tendencias y enfoques políticos hacia la flexibilización” / *“Labour market change: Trends and policy approaches towards flexibilisation”*, proporciona información sobre la flexibilización del empleo en los Estados miembros y destaca algunos enfoques políticos adoptados a nivel nacional y de la UE para garantizar un mercado laboral que funcione correctamente. Se centra en elementos específicos de flexibilización entre **2008 y 2018**: tiempo de trabajo, tipo de contrato y situación laboral.

Empleo tradicional no estándar

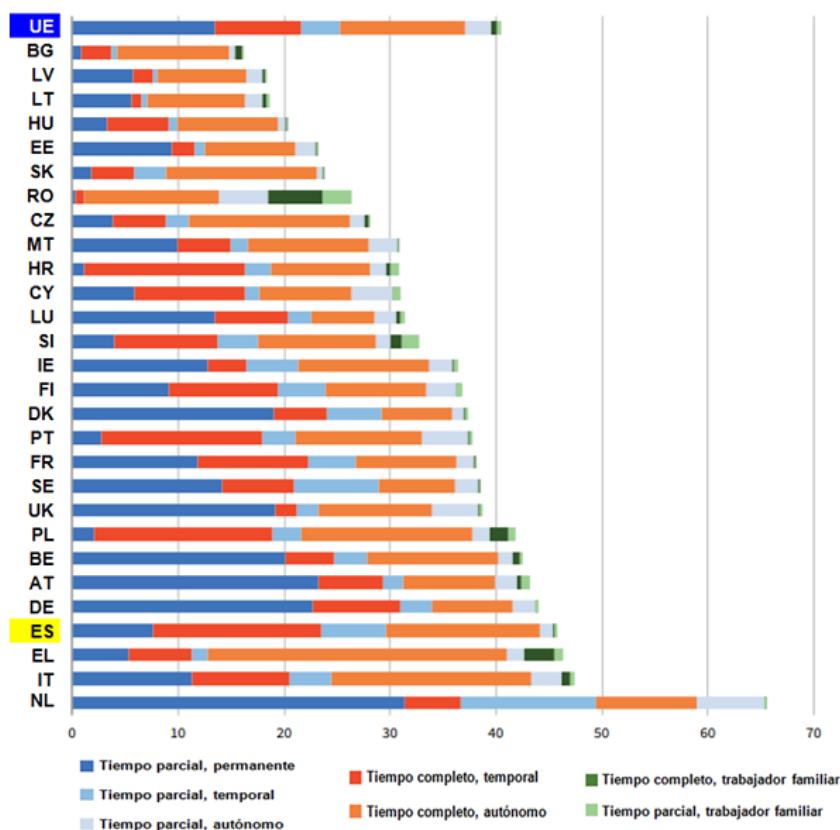
El aumento del empleo no estándar es uno de los rasgos característicos de la flexibilización del mercado laboral. Se refiere a categorías que quedan fuera de la relación laboral estándar (empleo dependiente a tiempo completo con contrato indefinido). Este “núcleo” representa una parte cada vez menor del empleo en la mayoría de las economías avanzadas, ya que las pautas de cambio estructural y las demandas de los empleadores - y en algunos casos de los trabajadores - imponen un aumento de la proporción de trabajo a tiempo parcial, temporal y por cuenta propia.

El siguiente gráfico, proporciona un desglose de la participación del empleo no estándar en las diferentes subcategorías identificables en la Encuesta de Población Activa de la UE. Deja claro que el principal eje geográfico, entre este y oeste, de diferencia en la proporción de empleo estándar deriva principalmente de menores porcentajes de empleo a tiempo parcial en los antiguos países del Comecon (Consejo de Asistencia Económica Mutua), entre los que se encontraban Bulgaria, Checoslovaquia, Hungría, Polonia y Rumania.

Los componentes clave del empleo general no

estándar de la UE son los trabajadores a tiempo parcial permanentes / indefinidos (12%), los trabajadores independientes a tiempo completo (11%) y los trabajadores temporales a tiempo completo (9%). El hecho de que la participación permanente en el empleo a tiempo parcial varíe del 1% o menos en Bulgaria, Croacia y Rumania al 19% o más en Austria, Dinamarca, Alemania, los Países Bajos y el Reino Unido confirma la diversidad de patrones de empleo no estándar que se encuentran en todos los Estados miembros.

Proporción de diferentes tipos de empleo no estándar, 2018, EU27 y Reino Unido (%)



Nota. La Unión Europea de los 27 (UE27) 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), Rumania (RO) y Suecia (SE). También se consideran datos de Reino Unido (UK).



Estadísticas Eurofound

Resumen de las tendencias del mercado laboral de la UE

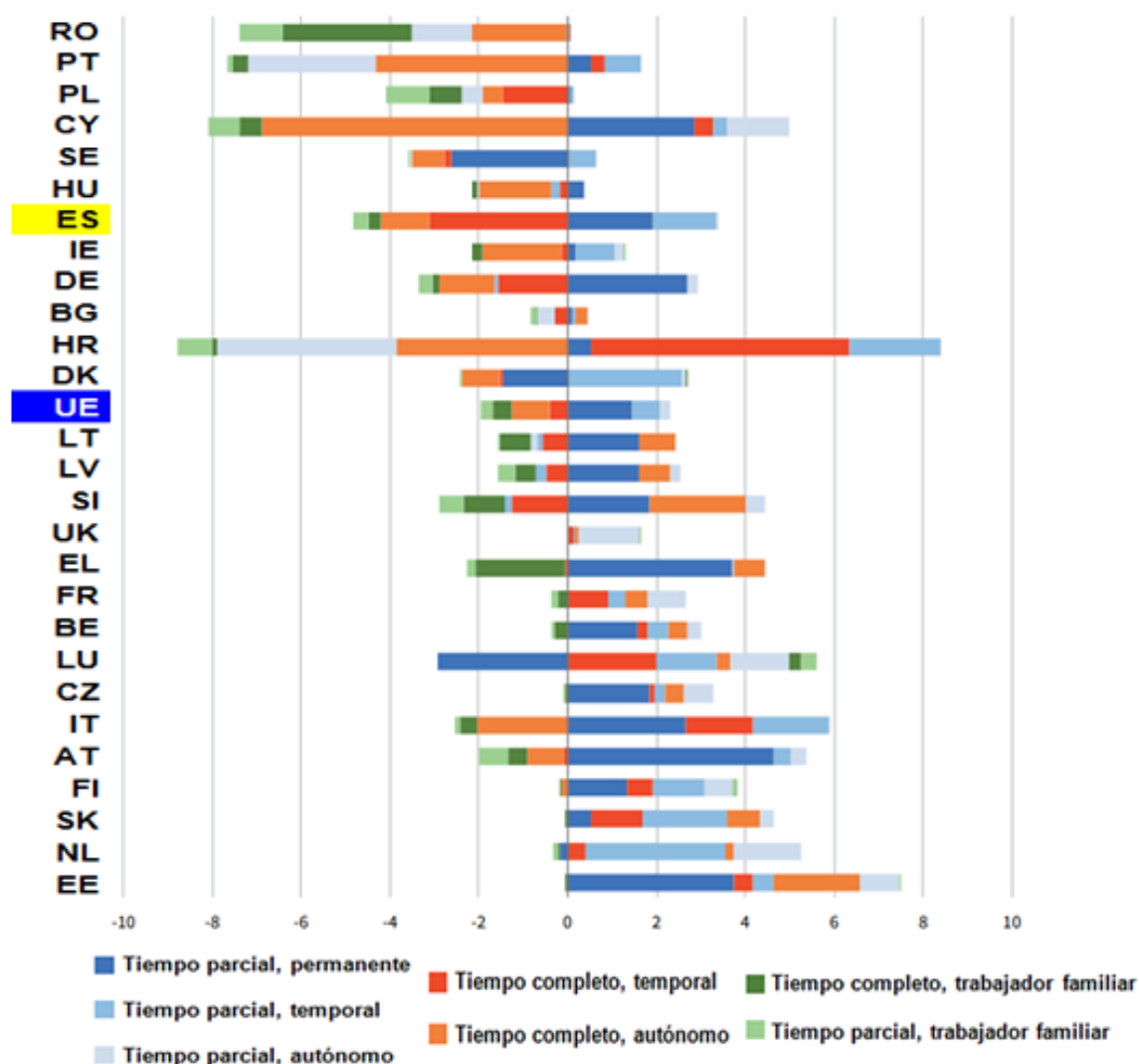
Empleo tradicional no estándar

Siguiendo con el informe de Eurofound, el siguiente gráfico muestra cómo la composición del empleo no estándar ha cambiado por Estado miembro en el período 2008-2018.

El empleo a tiempo parcial, ya sea permanente, de duración determinada o por cuenta propia, ha aumentado su participación en el ámbito de la UE y en la mayoría de los Estados miembros (a excepción de Croacia, Portugal y Suecia).

La mayor parte de esto se debe al aumento de los trabajadores a tiempo parcial con contratos permanentes, y los cambios más grandes han sido en países con bajo desempleo y alta participación en el mercado laboral durante todo el período, como Austria, pero también en países más gravemente afectados por la crisis financiera y sus consecuencias, incluidos Chipre, Grecia e Italia.

Cambios en la composición del empleo no estándar, 2008–2018, Estados miembros de la UE y Reino Unido



Notas 1: Malta está excluida ya que los datos Encuesta de Población Activa de la UE no estaban disponibles para 2008. El empleo no estándar se clasifica según los datos disponibles en siete categorías exclusivas. Los países se clasifican por cambio porcentual en el empleo no estándar.

Nota 2. La Unión Europea de los 27 (UE27) 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), Rumania (RO) y Suecia (SE). También se consideran datos de Reino Unido (UK).



Buenas Prácticas

Labour Market Practices



MODELO PREDICTIVO MEDIANTE EL PROCESAMIENTO DE DATOS MASIVOS CON EL FIN DE ACELERAR Y MEJORAR EL PROCESO DE BÚSQUEDA DE EMPLEO

“MODELO INFORMÁTICO QUE PREVÉ LAS POSIBILIDADES PERSONALES DE EMPLEO”
“IT MODEL PREDICTING PERSONAL CHANCES FOR EMPLOYMENT”

Fecha de publicación: Diciembre 2018

BÉLGICA (FLANDES)

La introducción del nuevo modelo de servicio con su enfoque "primero digital" requiere una poderosa asistencia automatizada para ayudar a los orientadores profesionales en términos de tiempo de trabajo (utilizando el tiempo libre para los usuarios que más lo necesitan).

Al considerar todos los datos relevantes para la creación de perfiles, la segmentación, la búsqueda de empleo y la correspondencia, se requiere un procesamiento avanzado de datos masivos. Las fuentes de datos incluyen, en primer lugar, los expedientes del SPE que contienen información sobre la persona, su formación profesional y sus experiencias laborales, así como también amplios datos sobre las competencias del mercado laboral, las competencias personales, etc. En segundo lugar, se utilizarán datos externos y el interés y la motivación de los solicitantes de empleo al buscar trabajo en línea.

La fusión y el procesamiento de todos estos datos en un modelo predictivo da como resultado una estimación personal de las posibilidades de empleo. Esta puntuación de riesgo da paso a una priorización eficiente. Esta es la primera fase del modelo y los orientadores utilizarán los resultados al final del año. Si la asistencia personal fuera necesaria, se ofrecerá el apoyo de un orientador al que se le proporcionará una visión general con información personalizada sobre un solicitante de empleo.

En la siguiente fase, el modelo también proporcionará recomendaciones personales para posibles próximos pasos (asesoramiento personalizado).

Además, el modelo proporcionará información agregada a los responsables políticos y a la dirección de los SPE sobre los factores de riesgo por región, por sector económico o por tipo de solicitante de empleo, etc.

Nombre del Servicio Público de Empleo (SPE)

SPE Flamenco

Alcance de la medida

Nacional

¿Cuándo se implementó la práctica?

2017 – sigue en curso
 El prototipo fue probado en mayo de 2017.

¿Cuál fue el impulso para introducir la práctica?

La introducción del modelo fue una decisión interna en el curso de una reforma fundamental del SPE.

¿Fue interno o externo?

El modelo fue desarrollado por el departamento interno de Tecnologías de la Información (TI) con la asistencia de otros departamentos y oficinas regionales y también con soporte externo.



¿Qué organización participó en su implementación?	Oficinas centrales y regionales.
¿Qué grupos fueron objetivo de la práctica?	Empleados del SPE que trabajan en el departamento de TI, la gerencia y el personal de primera línea.
¿Cuáles fueron los objetivos principales de la práctica?	El objetivo general era aumentar la velocidad y la calidad del proceso de búsqueda de empleo mediante el uso del modelo predictivo basado en TI para procesar datos masivos.
¿Qué actividades se llevaron a cabo?	Se utilizan fuentes de datos internas y externas, incluido el comportamiento de clic de un solicitante de empleo en particular cuando busca trabajo en línea. El desarrollo del modelo predictivo y las herramientas para el procesamiento masivo de datos se acompañó de un concepto de protección integral de datos para evitar cualquier abuso.
¿Qué recursos y otros aspectos organizacionales relevantes estuvieron involucrados?	Fuentes de datos internas y externas, departamento de TI, gerentes y asesores de primera línea.
¿Cuáles fueron las fuentes de financiación?	Presupuesto del SPE Flamenco
¿Cuáles fueron los resultados de la práctica: personas alcanzadas y productos?	Se desarrolló un nuevo modelo predictivo basado en TI. Los orientadores utilizarán el resultado de este modelo para acelerar y mejorar el proceso de búsqueda de empleo.
¿Qué resultados se han identificado?	El sistema avanzado se basa en sofisticadas herramientas de aprendizaje automático. Los casos de prueba para los orientadores mostraron una tasa del 80% de predicciones correctas.
¿Cuáles son las lecciones aprendidas y los factores de éxito?	Sistemas informáticos avanzados, experiencia en el procesamiento de datos masivos, estrecha colaboración entre el departamento de TI y los orientadores.



Noticias

Paquete de primavera del Semestre Europeo 2020: Recomendaciones para una respuesta coordinada frente a la pandemia de COVID-19

(Comisión Europea, 20/05/2020)

La Comisión ha propuesto una serie de Recomendaciones específicas por país en las que proporciona orientaciones de política económica a todos los Estados miembros de la UE en el contexto de la pandemia de COVID-19, centradas en los problemas más urgentes causados por la pandemia y en el relanzamiento de un crecimiento sostenible.

Las Recomendaciones se estructuran en torno a dos objetivos: a corto plazo, mitigar los graves efectos económicos de la pandemia de COVID-19 y, a corto o medio plazo, alcanzar un crecimiento sostenible e inclusivo que facilite la transición ecológica y la transformación digital.

Las Recomendaciones cubren ámbitos tales como la inversión en sanidad pública y resiliencia del sector sanitario, la preservación del empleo por medio de ayudas a la renta de los trabajadores afectados, la inversión en las personas y en las cualificaciones, el apoyo al sector empresarial (particularmente a las pequeñas y medianas empresas) y la adopción de medidas contra la planificación fiscal abusiva y el blanqueo de capitales. La recuperación y la inversión deben ir de la mano y reconfigurar la economía de la UE, confrontada a las transiciones digital y ecológica.



La ecologización del sector del transporte en la etapa de recuperación tras la COVID-19 podría propiciar la creación de 15 millones de empleos en todo el mundo

(OIT, 20/05/2020)

La inversión en la transformación del sector del transporte podría crear millones de empleos y ayudar a los países a pasar a economías más ecológicas y saludables, según se desprende de los resultados de un informe de la Organización Internacional del Trabajo y de la Comisión Económica de las Naciones Unidas para Europa.

La recuperación frente a la pandemia de la COVID-19 debería propiciar una mejora de la situación que existía antes de la crisis. También debería brindar la oportunidad de impulsar avances en la Agenda para el desarrollo sostenible. Será necesario llevar a cabo una transformación estructural del sector del transporte para fomentar economías verdes y sostenibles en el plano medioambiental.



Coronavirus, automatización y el futuro del trabajo / Coronavirus, automation and the future of work

(Cedefop, 15/05/2020)

Según las previsiones de competencias del Cedefop, en los sectores con un impacto medio-alto y alto del coronavirus en la actividad económica, entre una quinta parte y una cuarta parte de los nuevos puestos de trabajo que se espera crear hasta 2030 corren el riesgo de automatizarse. Esto supone alrededor de 1,4 millones de puestos de trabajo en juego en la UE-27.

Como las sociedades están luchando para hacer frente a la nueva realidad después de la pandemia del coronavirus en términos de socialización, compras o trabajo, surge la pregunta de si esta nueva forma de vida está aquí para quedarse y si la tecnología será a partir de ahora la forma preferida de hacer las cosas.

Dado que la producción es el principal determinante de las tendencias de empleo, es posible hacer una primera evaluación de cómo la pandemia puede afectar las futuras necesidades de competencias y cuáles son las implicaciones para las ocupaciones. Las ocupaciones dominantes en los sectores más afectados se pueden examinar para medir el impacto del coronavirus en el empleo y el impacto de la automatización y la tecnología.

Para algunas ocupaciones de mediana a baja cualificación, el impacto puede ser perjudicial. En contraste, las ocupaciones en los grupos altamente calificados, que son más fáciles de ajustar a las nuevas condiciones de trabajo, como el teletrabajo, parecen ser más seguras en la batalla contra la automatización.



Noticias



La Comisión pone en marcha la Plataforma «Preparados para el Futuro» e invita a los expertos a unirse a ella

(Comisión Europea, 11/05/2020)

La Comisión Europea ha puesto en marcha la Plataforma «Preparados para el Futuro», un grupo de expertos de alto nivel que ayudará a la Comisión a simplificar la legislación de la UE vigente y reducir la carga administrativa para los ciudadanos y las empresas. También contribuirá a velar por que la legislación de la UE siga siendo adecuada en el futuro, dada la necesidad de hacer frente a nuevos retos, como la digitalización.

La Plataforma «Preparados para el Futuro», compuesta por un grupo gubernamental y un grupo de partes interesadas que reúne a representantes nacionales, regionales y locales de los Estados miembros, el Comité de las Regiones, el Comité Económico y Social Europeo y otros grupos con experiencia práctica en diversos ámbitos de actuación.

Una vez en funcionamiento, los ciudadanos y resto de interesados en general podrán contribuir a la labor de la Plataforma en materia de simplificación y reducción de la carga. Además, éstos también podrán compartir sus opiniones sobre las normas vigentes, así como propuestas de nuevas políticas de la UE, a través del portal [Díganos lo que piensa](#).

Detener la pandemia: plan de acción de la EU-OSHA para un lugar de trabajo saludable

(Agencia Europea de Seguridad y Salud en el Trabajo, 07/05/2020)

Bajo el lema «Trabajos saludables: detener la pandemia», la EU-OSHA ha puesto en marcha una iniciativa para abordar los desafíos relacionados con la Seguridad y la Salud en el Trabajo vinculados con la actual pandemia, en la que se ofrecen una serie de orientaciones sobre la COVID-19 en el lugar de trabajo.

Los recursos incluyen: una guía para limitar la propagación del virus y medidas preventivas para un retorno seguro y saludable a los lugares de trabajo; información sobre cómo minimizar la exposición a agentes biológicos; vídeos de sensibilización y una serie de enlaces a documentación sobre las buenas prácticas que aplican las organizaciones internacionales y la UE.

Este plan de acción se integra en la campaña de la agencia sobre los trastornos musculoesqueléticos titulada [Relajemos las cargas](#), que se pondrá en marcha en octubre; si bien en el sitio web preliminar de la campaña ya se ofrecen orientaciones prácticas, herramientas y recursos visuales para garantizar un teletrabajo saludable en casa.



La Comisión apoya a los Estados miembros en su transición a una economía climáticamente neutra

(Comisión Europea, 07/05/2020)

La Comisión Europea ha aprobado todas las solicitudes de ayuda realizadas por dieciocho Estados miembros (entre ellos España) para la preparación de sus planes territoriales de transición justa, que cada Estado miembro deberá elaborar para tener acceso a la financiación del Mecanismo para una Transición Justa. Este Mecanismo forma parte del Plan de Inversiones del Pacto Verde Europeo y movilizará al menos 100.000 millones de euros para proporcionar un apoyo adicional y específico a las regiones más afectadas por la transición hacia una economía climáticamente neutra y que tienen menos capacidad para

hacer frente a sus desafíos. Su aprobación tuvo lugar a finales de febrero de 2020 en el marco del programa de apoyo a las reformas estructurales.

En los próximos meses y hasta finales de 2020, la Comisión prestará apoyo específico para ayudar a los Estados miembros en la preparación de los planes territoriales de transición justa.



Conferencias, Ferias, Congresos y Jornadas Internacionales

EMPLEO

COVID-19 and Child Labour: Looking forward in times of crisis
COVID-19 y trabajo infantil: mirando hacia el futuro en tiempos de crisis
 (En línea, TV de la OIT en YouTube, 12 junio)

Technical meeting on the future of decent and sustainable work in urban transport services

Reunión técnica sobre el futuro del trabajo decente y sostenible en los servicios de transporte urbano
 (Suiza, Ginebra, 21- 25 septiembre)

Technical meeting on the future of work in the education sector in the context of lifelong learning for all, skills and the Decent Work Agenda

Reunión técnica sobre el futuro del trabajo en el sector educativo en el contexto del aprendizaje permanente para todos, las habilidades y la Agenda de Trabajo Decente
 (Suiza, Ginebra, 12-16 octubre)

Launch of the European Company Survey 2019 (ECS 2019)

Lanzamiento de la Encuesta Europea de Empresas 2019 (ECS 2019)
 (Bélgica, Bruselas, 13 octubre)

Technical meeting on the future of work in the automotive industry

Reunión técnica sobre el futuro del trabajo en la industria automotriz
 (Suiza, Ginebra, 4-8 mayo) **RETRASADO 19 OCTUBRE – 23 OCTUBRE**

Third Policy learning forum on upskilling pathways: a vision for the future

Tercer foro de aprendizaje de políticas sobre vías de capacitación: una visión para el futuro
 (Bélgica, Bruselas, 5-6 noviembre)

ILO COOP 100 Symposium

Simposio 100º aniversario de la Unidad de Cooperativas (COOP) de la OIT
 (Suiza, Ginebra, 16-17 noviembre)

SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

10th International Congress on Occupational Safety and Health "Strong Communication, Safe Workplaces"

Décimo Congreso Internacional sobre Seguridad y Salud en el Trabajo "Comunicación sólida, lugares de trabajo seguros"
 (Turquía, Estambul, 3-6 mayo) **RETRASADO AL 11 – 14 JULIO**

SHO2020 - Occupational Safety and Hygiene Symposium

SHO2020 - Simposio de Seguridad e Higiene en el Trabajo

(Portugal, Oporto, 6-7 abril) **RETRASADO AL 16 – 17 JULIO**

Por razones relacionadas con la protección contra el virus Covid 19, el Comité Organizador de SHO 2020 ha decidido convertir el Simposio en un evento virtual (a través de Internet).

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) **RETRASADO AL 2 - 4 SEPTIEMBRE**

Campaign Partnership Meeting - Healthy Workplaces Lighten the Load

Encuentro de cooperación para la campaña – Lugares de trabajo saludables facilitan el trabajo

(Bélgica, Bruselas, 29 septiembre)

European Week for Safety and Health at Work 2020

Semana Europea para la Seguridad y la Salud en el Trabajo 2020

(España, Bilbao y otros lugares, 19-23 octubre)

National Congress of Occupational Medicine and Health

Congreso Nacional de Medicina y Salud Ocupacional

(Francia, Estrasburgo, 2-5 noviembre)

IX Congreso Internacional de Salud Laboral y Prevención de Riesgos

(España, Madrid, 3-5 junio) **RETRASADO AL 2 – 4 DICIEMBRE**

FORMACIÓN

SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO



Conferencias, Ferias, Congresos y Jornadas Internacionales



FORMACIÓN

International Summit of the Teaching Profession

Cumbre internacional de la profesión docente

(España, Valencia, 1-3 junio) **POSPUESTO**

Enhancing European cooperation in VET – Looking back planning ahead

Mejora de la cooperación europea en FP - Mirando hacia atrás, la planificación anticipada

(Grecia, Salónica, 4-5 junio) **RETRASADO AL 30 JUNIO – 1 JULIO**

Publicaciones, Informes, Web Internacionales



A digital single window for income data from platform work

Una ventanilla única digital para los datos de ingresos procedentes del trabajo de plataforma

(Mayo 2020)

El trabajo de plataforma en línea se refiere al trabajo realizado de forma remota a través de plataformas digitales. Esta nueva forma de trabajo no estándar presenta oportunidades, pero también nuevos desafíos, como la forma de organizar los impuestos y las contribuciones a la Seguridad Social. Algunos países de la UE han lanzado iniciativas para obtener datos sobre las ganancias de los trabajadores de la plataforma directamente desde las mismas empresas. Este informe analiza la viabilidad de una "Ventana Única Digital" a nivel de la UE para el informe voluntario automatizado en toda la UE de los datos de ganancias del trabajo de la plataforma basada en la web. Esto también permitiría reenviar los datos a las agencias nacionales de impuestos y Seguridad Social para su tributación y recaudación de acuerdo con las normas nacionales.



Toolkit on competence profiles of labour inspectorates and inspectors in tackling undeclared work

Conjunto de herramientas sobre perfiles de competencia de las inspecciones de trabajo e inspectores para abordar el trabajo no declarado

(Mayo 2020)

Abordar el trabajo no declarado, en un contexto marcado por nuevas formas de trabajo y oportunidades tecnológicas, plantea importantes desafíos de recursos humanos para las inspecciones de trabajo. Este conjunto de herramientas, desarrollado en el contexto de la Plataforma Europea que aborda el trabajo no declarado, tiene como objetivo ayudar a la gestión de Recursos Humanos (RRHH) dentro de las inspecciones de trabajo para responder a estos desafíos. Ofrece orientación práctica sobre temas como la división de roles y un enfoque cada vez mayor en prevención, evaluación de riesgos y análisis de datos.



How to use administrative data for European Social Funds counterfactual impact evaluations

Cómo utilizar los datos administrativos para las evaluaciones de impacto contrafactual de los Fondos Sociales Europeos

(Mayo 2020)

Este documento es una guía para las autoridades de gestión y otros evaluadores de las intervenciones del Fondo Social Europeo (FSE) para ayudarlos a desarrollar la capacidad en el uso de datos administrativos para evaluaciones de impacto contrafactual. Complementa las publicaciones anteriores "Diseño y puesta en marcha de las evaluaciones de impacto contrafactual" y "Métodos avanzados de evaluación contrafactual - Documento de orientación". Estos documentos de orientación introdujeron las evaluaciones de impacto contrafactual y sus métodos en los niveles básico y avanzado.



Publicaciones, Informes, Web Internacionales



AGENCIA DE ESTADÍSTICAS EUROPEAS

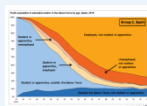


Youth unemployment

Desempleo juvenil

(Mayo 2020)

Este artículo explica cómo se mide el desempleo juvenil en la Unión Europea y sus Estados miembros y cómo las tasas de desempleo juvenil se ven afectadas por la transición de los adultos jóvenes de la educación formal al mercado laboral. Dos factores son particularmente relevantes. Primero, la mayoría de los jóvenes de 15 a 19 años están predominantemente en educación formal y hay un fuerte aumento en la participación en el mercado laboral entre las edades de 15 y 24. En segundo lugar, los jóvenes en educación formal a veces también están empleados o desempleados, por lo que existe una superposición entre el mercado laboral y la educación.



Participation of young people in education and the labour market

Participación de los jóvenes en la educación y el mercado laboral

(Mayo 2020)

Este artículo se centra en la compleja interacción entre la participación en la educación formal y en el mercado laboral en la Unión Europea y sus Estados miembros, complementado con un artículo sobre el desempleo juvenil. En el caso de los jóvenes, la participación en la educación formal y en el mercado laboral interactúa de una forma más compleja que va más allá de una transición directa y unidireccional de la escuela al trabajo. Es importante tener en cuenta estos problemas al interpretar y evaluar las tasas de desempleo juvenil.



Employment rates of recent graduates

Tasas de empleo de recién graduados

(Mayo 2020)

Este artículo presenta una visión general de las estadísticas de la Unión Europea relacionadas con las tasas de empleo de los jóvenes (de 20 a 34 años) que se han graduado recientemente de los niveles de educación secundaria superior o terciaria (según lo define la clasificación estándar internacional de educación (CINE)). Proporciona información sobre la transición de la educación al trabajo y analiza el acceso al mercado laboral entre los recién graduados (aquellos que se han graduado en los últimos uno o tres años).



Labour market flow statistics in the EU

Estadísticas del flujo del mercado laboral en la UE

(Mayo 2020)

Este artículo ofrece una visión general de la evolución de las estadísticas del flujo del mercado laboral en los Estados miembros de la 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.



Adult learning statistics

Estadísticas de aprendizaje de adultos

(Mayo 2020)

Este artículo proporciona una visión general de las estadísticas de aprendizaje de adultos en la Unión Europea, sobre la base de los datos recopilados a través de la Encuesta de Población Activa (LFS), complementada por la Encuesta de Educación de Adultos (AES). El aprendizaje de adultos significa la participación de adultos de 25 a 64 años en educación y formación, también conocido como aprendizaje permanente.



Living conditions in Europe - housing quality

Condiciones de vida en Europa - calidad de la vivienda

(Mayo 2020)

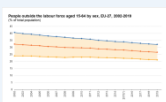
Este artículo es parte de un conjunto de artículos estadísticos que forman la publicación en línea de Eurostat, Condiciones de vida en Europa. Cada artículo ayuda a proporcionar un resumen completo y actualizado de las condiciones de vida en Europa, presentando algunos resultados clave de las estadísticas de la Unión Europea (UE) sobre ingresos y condiciones de vida, que se realiza en todos los Estados miembros de la UE, así como el Reino Unido, la mayoría de los países candidatos y de la Asociación Económica de Libre Comercio.



Publicaciones, Informes, Web Internacionales



AGENCIA DE ESTADÍSTICAS EUROPEAS



People outside the labour force

Personas fuera de la población activa

(Mayo 2020)

Este artículo analiza la participación en el mercado laboral de la Unión Europea, desglosada por sexo y edad, sobre la base de los resultados de la encuesta de la UE sobre la población activa. En 2019, el número de personas fuera de la población activa como porcentaje de la población en edad de trabajar (15-64) en la UE-27 alcanzó un nuevo mínimo desde 2002 del 26,6 %, continuando la tendencia a la baja de los años anteriores. Esta evolución parece deberse en parte al aumento de la participación de las mujeres en la población activa, en particular las de 55 a 64 años. La población fuera de la población activa sigue siendo un grupo heterogéneo.



FUNDACIÓN EUROPEA PARA LA MEJORA DE LAS CONDICIONES DE VIDA Y DE TRABAJO



Living, working and COVID-19: First findings - April 2020

Vivir, trabajar y COVID-19: primeros hallazgos - abril de 2020

(Mayo 2020)

Para capturar los efectos económicos y sociales inmediatos de esta crisis, Eurofound lanzó una encuesta en línea a gran escala en toda la Unión Europea y más allá, el 9 de abril. Titulado "Vivir, trabajar y COVID-19", el objetivo de la encuesta es investigar el impacto en el bienestar, el trabajo y el teletrabajo y en la situación financiera de las personas que viven en Europa. Incluye una variedad de preguntas relevantes para personas de diferentes grupos de edad y situaciones de la vida.



ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO



Jobs in green and healthy transport: Making the green shift

Empleos en el transporte verde y saludable: hacer el cambio verde

(Mayo 2020)

El informe estima el potencial de creación de empleo del transporte verde y saludable al revisar las implicaciones de empleo en toda la economía de un cambio acelerado hacia un transporte terrestre más ecológico en los Estados miembros de la Comisión Económica de las Naciones Unidas para Europa (CEPE). El informe muestra cómo los cambios hacia un transporte verde y saludable alteran la estructura de sectores y empleos en los Estados miembros de la CEPE y también en otras partes del mundo, dado que la ecologización del sector del transporte activa diferentes cadenas de valor nacionales, regionales y globales y el empleo en diferentes industrias y zonas del mundo.



Publicaciones, Informes, Web Internacionales



AGENCIA EUROPEA DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO



Herramienta para la visualización de datos del Barómetro SST

(Mayo 2020)

Esta herramienta es la fuente oficial de información sobre la situación y las tendencias en materia de Salud y Seguridad en el Trabajo (SST) en países europeos.



What does it tell us about safety and health in Europe's workplaces?

¿Qué nos dice sobre la Seguridad y la Salud en los lugares de trabajo de Europa?

(Mayo 2020)

Esta publicación presenta un resumen de los principales resultados de la encuesta ESENER 2019, en la que se exponen los factores de riesgo que más preocupan en los lugares de trabajo, el nivel de participación de los trabajadores en las medidas adoptadas para abordar estas cuestiones y las razones por las que los lugares de trabajo gestionan o no la Seguridad y la Salud.



Encuesta europea de empresas sobre riesgos nuevos y emergentes (ESENER); nota informativa

(Mayo 2020)

La encuesta ESENER está diseñada para ofrecer resultados comparables entre los países y entre diferentes períodos de tiempo. En la edición de 2019, la tercera, participaron en las entrevistas representantes de 45.420 empresas de 33 países europeos. Los resultados abarcan temas como quiénes son los responsables de la gestión de la Seguridad y la Salud en el Trabajo y si los trabajadores participan en dicha gestión; cómo se abordan los riesgos psicosociales y cómo están afectando cambios como la digitalización a la Seguridad y la Salud de los trabajadores.



Work-related musculoskeletal disorders: why are they still so prevalent? Evidence from a literature review

¿Por qué son tan prevalentes los trastornos musculoesqueléticos de origen laboral? Pruebas obtenidas de una reseña bibliográfica

(Mayo 2020)

Esta reseña bibliográfica analiza los motivos de la persistencia de los Trastornos Musculoesqueléticos (TME) en los trabajadores de toda la UE. A pesar de la legislación y de las medidas preventivas, los niveles de TME de origen laboral siguen siendo elevados. Los autores identifican los factores que afectan a la prevalencia de TME en la población activa, llegan a la conclusión de que se necesitan nuevos enfoques para prevenir los TME y finalizan haciendo recomendaciones.

Una de ellas es la de realizar una evaluación del riesgo desde un enfoque más global que combine los riesgos físicos y psicosociales, ya que ambos pueden hacer que los trabajadores padezcan TME.



COVID-19: VUELTA AL TRABAJO - Adaptar los lugares de trabajo y proteger a los trabajadores

(Abril 2020)

Estas directrices no vinculantes pretenden ayudar a los empresarios y a los trabajadores a mantenerse seguros y sanos en un entorno de trabajo que ha cambiado significativamente debido a la pandemia de COVID-19.

Aportan asesoramiento sobre la evaluación de riesgos y las medidas apropiadas, como minimizar la exposición, reanudar el trabajo, hacer frente a las ausencias y gestionar a los trabajadores que trabajan desde casa.

También se incluye la participación de los trabajadores y el cuidado de los que han estado enfermos, así como información y enlaces adicionales relativos a muchos sectores, ocupaciones y países.



Publicaciones, Informes, Web Internacionales



ORGANIZACIÓN PARA LA COOPERACIÓN Y EL DESARROLLO ECONÓMICO



Public employment services in the frontline for jobseekers, workers and employers

Servicios Públicos de Empleo en primera línea para empleados, solicitantes de empleo y empleadores
(Mayo 2020)

Documento de la OCDE que aporta mensajes clave para los Servicios Públicos de Empleo (SPE). Los SPE desempeñarán un papel crucial para evitar que el mercado laboral se inmovilice durante la crisis y para promover una recuperación rápida una vez que se empiecen a levantar las medidas de confinamiento. En cada país no solo se enfrentarán a un aumento en el número de solicitantes de empleo, sino también a la necesidad de reasignar potencialmente a muchos de ellos en ocupaciones, sectores y regiones. Esto requiere proporcionarles buena información del mercado laboral y apoyo para el desarrollo de habilidades. Para cumplir con estas tareas particularmente desafiantes, los SPE deben ser ágiles y adaptarse rápidamente a la nueva situación.



Workforce composition, productivity and pay: The role of firms in wage inequality

Composición de la fuerza laboral, productividad y remuneración
El papel de las empresas en la desigualdad salarial
(Mayo 2020)

En muchos países de la OCDE, el bajo crecimiento de la productividad ha coincidido con el aumento de la desigualdad. La ampliación de las brechas salariales y de productividad entre las empresas puede haber contribuido a ambos desarrollos. Este documento utiliza un nuevo conjunto armonizado de datos entre empleadores y empleados para 14 países de la OCDE (uno es España) con el fin de analizar el papel de las empresas en la desigualdad salarial. El principal hallazgo es que, en promedio en todos los países, los cambios en la dispersión de los salarios promedio entre las empresas explican aproximadamente la mitad de los cambios en la desigualdad salarial general.



CENTRO EUROPEO PARA EL DESARROLLO DE LA FORMACIÓN PROFESIONAL



Strengthening skills anticipation and matching in Greece

Fortalecimiento de la anticipación y ajuste de competencias en Grecia
(Abril 2020)

En 2015, Cedefop inició un plan de apoyo a los países para ayudar a la estrategia de la UE de mejorar la gobernanza de las capacidades /competencias en sus Estados miembros. Ha concluido recientemente cuatro revisiones en Grecia, Eslovaquia, Bulgaria y Estonia, después de los pilotos en Malta e Islandia. Este informe resume las ideas clave de la revisión de gobernanza de capacidades/competencias en Grecia. En los últimos años, Grecia ha desarrollado un mecanismo innovador para el diagnóstico del mercado laboral, para diseñar necesidades de competencias y políticas de empleo. Este informe, y la hoja de ruta proporcionan orientación para que una inteligencia de competencias pueda apoyar estratégicamente la recuperación de Grecia hacia el crecimiento económico sostenible y la competitividad.



European qualifications framework
Initial vocational education and training: focus on qualifications at levels 3 and 4
Marco Europeo de Cualificaciones Educación y Formación Profesional Inicial: foco en las cualificaciones de nivel 3 y 4
(Abril 2020)

El Marco Europeo de Cualificaciones (EQF), con sus ocho niveles, sirve como marco de traducción de las cualificaciones adquiridas en diferentes países europeos. Este estudio analiza más de cerca las que se adquirieren a través de la formación profesional inicial a las que se asignan los niveles 3 y 4 de EQF de acuerdo a las clasificaciones y marcos nacionales. Explora lo que tienen en común y en qué se diferencian. Analiza su propósito y valor en el mercado laboral o para un mayor aprendizaje, y cómo se asignan a los Marcos de Nacionales de Cualificaciones y a los niveles de EQF.



Publicaciones, Informes, Web Internacionales



**CENTRO EUROPEO PARA EL
DESARROLLO DE LA FORMACIÓN PROFESIONAL**



EU jobs at highest risk of Covid-19 social distancing

Is the pandemic exacerbating the labour market divide?

Empleos de la UE con mayor riesgo de distanciamiento social de Covid-19

¿La pandemia exagera la división del mercado laboral?

(Mayo 2020)

En este documento se identifican los sectores y ocupaciones del mercado laboral de la UE que tienen más probabilidades de verse afectadas por las medidas y prácticas de distanciamiento social debido a la pandemia de Covid-19. Utilizando datos de la Encuesta Europea de Competencias y Empleos (ESJS) del Cedefop, se creó un nuevo índice de riesgo de distanciamiento social Covid-19 (COV19R) basado en descriptores de competencias que distinguen los trabajos por su nivel de proximidad física o contacto con otros y el grado en que se puede realizar un trabajo determinado (de forma remota) a través de tecnologías digitales. Se estima de manera conservadora que alrededor de 45 millones de empleos en el mercado laboral de la UE-27 (23% del empleo total de la UE27) se enfrentan a un riesgo muy alto de interrupción y otro 22% de la fuerza laboral está expuesta a algún riesgo significativo. El riesgo recae en los grupos más vulnerables (mujeres, trabajadores mayores, no nativos y de bajo nivel educativo). El riesgo también es mayor para quienes trabajan más horas o en múltiples sitios, o en lugares de trabajo de tamaño micro.



Strengthening skills anticipation and matching in Estonia

Fortalecimiento de la anticipación y ajuste de competencias en Estonia

(Mayo 2020)

Asegurar que los países de la UE desarrollen una sólida anticipación de competencias para informar a los sistemas de formación profesional es un objetivo clave de la Agenda de Capacidades para Europa. Este informe resume las ideas clave y las lecciones de la revisión de la gobernanza de competencias en Estonia, centrándose en el sistema de anticipación de competencias OSKA (metodología de análisis de necesidades de mano de obra y competencias necesarias para el desarrollo económico de Estonia en los próximos 10 años).



Programming document 2020-22

Documento de programación 2020-22

(Mayo 2020)

Este documento de programación establece la estrategia y las actividades de la Agencia para el periodo 2020-22, incluidos los entregables, indicadores y objetivos específicos para 2020.



Skillset and match (Cedefop's magazine promoting learning for work) – May 2020 issue 19

Competencias y ajuste (revista del Cedefop que promueve el aprendizaje para el trabajo) - mayo de 2020 número 19

(Mayo 2020)

En esta edición se destacan noticias como: entrevista exclusiva con el Comisario Europeo de Empleo y Derechos Sociales, Nicolas Schmit, llama a una revolución renovadora y afirma que la agenda de habilidades de la Comisión se ha convertido en una prioridad aún mayor debido a los efectos sociales y económicos de la pandemia de coronavirus; el Director Ejecutivo del Cedefop, Jürgen Siebel, argumenta que Europa debería estar lista para responder cuando supere la actual crisis de salud; el aumento del trabajo de plataformas en línea y cómo afecta a las competencias; en esta edición se pone el foco en la ocupación de empleados de contabilidad; anticipación de competencias en Estonia, ahora y para el futuro; una cooperación griego-alemana en la formación en servicios de emergencia y además las últimas publicaciones de Cedefop y los próximos eventos.



Legislación



2020/C 159/01

Dictamen n.o 3/2020 [con arreglo a los artículos 287, apartado 4, y 322, apartado 1, letra a) del TFUE] sobre la propuesta 2020/0054(COD) de Reglamento por el que se modifican el Reglamento (UE) n.o 1303/2013 y el Reglamento (UE) n.o 1301/2013 en lo que respecta a **medidas específicas para ofrecer una flexibilidad excepcional en el uso de los Fondos Estructurales y de Inversión Europeos en respuesta al brote de COVID-19**

Fecha de publicación: 8 de mayo

Decisión de Ejecución (UE) 2020/669 de la Comisión de 18 de mayo de 2020 por la que se **modifica** la Decisión de Ejecución 2013/801/UE, en lo que se refiere a la **atribución a la Agencia Ejecutiva de Innovación y Redes de la ejecución del Fondo de Innovación**

Fecha de publicación: 19 de mayo

Decisión de Ejecución (UE) 2020/668 de la Comisión de 18 de mayo de 2020 relativa a las **normas armonizadas para los equipos de protección individual elaboradas en apoyo del Reglamento (UE) 2016/425 del Parlamento Europeo y del Consejo**

Fecha de publicación: 19 de mayo

Reglamento (UE) 2020/672 del Consejo de 19 de mayo de 2020 relativo a la **creación de un instrumento europeo de apoyo temporal para atenuar los riesgos de desempleo en una emergencia (SURE) a raíz del brote de COVID-19**

Fecha de publicación: 20 de mayo

Convocatorias / Consultas



Fin convocatoria: 01/06/2020



Fin convocatoria: Junio/2020



Convocatoria de propuestas para promover y proteger los derechos de las personas con discapacidad

Call for proposals to promote and protect the rights of persons with disabilities

Encuesta global sobre desarrollo y formación de personal en el contexto de la pandemia Covid-19 para empresas públicas y privadas y otras organizaciones

Global survey on staff development and training in the context of covid-19 pandemic for public and private enterprises and other organizations



Convocatorias / Consultas



 Fin convocatoria: 19/06/2020

Convocatoria de solicitudes para la selección de expertos para el grupo de partes interesadas de la Plataforma «Preparados para el Futuro».

 Fin convocatoria: 15/07/2020

Mejora de la experiencia en el campo de las relaciones laborales

Improving expertise in the field of industrial relations

 Fin convocatoria: 30/07/2020

Desplazamiento de trabajadores: mejorar la cooperación administrativa y el acceso a la información

Posting of workers: enhancing administrative cooperation and access to information

 Fin convocatoria: 24/08/2020

Subvenciones operativas 2021 a redes a nivel de la UE que hayan firmado un acuerdo marco de asociación para el período 2018-2021 y estén activas en las áreas de inclusión social y reducción de la pobreza, o microfinanzas y financiación de empresas sociales

Operating grants 2021 to EU level networks having signed a framework partnership agreement for the period 2018-2021 and being active in the areas of social inclusion and poverty reduction, or microfinance and social enterprise finance

 Fin convocatoria: 24/08/2020

Subvenciones operativas 2021 a redes a nivel de la UE que hayan firmado un acuerdo marco de asociación para el período 2018-2021 y estén activas en el área: derechos de las personas con discapacidad

Operating Grants 2021 to EU level networks having signed a framework partnership agreement for the period 2018-2021 and being active in the area: rights of persons with disabilities



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

Empleo, Política Social, Sanidad y Consumidores

Mayo 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