

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

Empleo, Política Social, Sanidad y Consumidores

Febrero 2021



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

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, 2021

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

Edición: 2/2021

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

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. Reuniones del Grupo Técnico de Asuntos Sociales (GAS) en enero	6
II.	Estadísticas Eurostatpeas	7
	2.1. Estadísticas Eurostat	7
	2.1.1. Estadísticas de Desempleo	7
	• Tasas de paro en el mes de diciembre de 2020	7
	2.1.2. Empleo en detalle – estadísticas trimestrales	8
	• Evolución de la tasa de ocupación por grupos de edad	8
	• Relación entre educación y empleo	9
	2.1.3. Amplitud del mercado laboral – necesidad de empleo insatisfecha	10
	2.2. Estadísticas Cedefop	11
	2.2.1. El coronavirus y el mercado laboral europeo: cómo la pandemia está remodelando la demanda de competencias	11
III.	Buenas Prácticas	12
IV.	ACTUALIDAD EUROPEA	14
	4.1. Noticias	14
	4.2. Conferencias, Ferias, Congresos y Jornadas Internacionales	15
	4.3. Publicaciones, Informes, Web Internacionales	16
	4.4. Legislación	19
	4.5. Convocatorias / Consultas	21

Programa y Noticias de la Presidencia del Consejo de la UE



PROGRAMA

En general

Desde el 1 de enero hasta el 30 de junio de 2021, Portugal ejerce el turno rotatorio de presidir el Consejo de la Unión Europea. Las prioridades de la Presidencia se rigen por el lema: "Tiempo de actuar: por una recuperación justa, ecológica y digital".

[Programa](#)



Promover una recuperación sostenible.



Reforzar la resiliencia de Europa.



Acelerar una transición digital justa e inclusiva.



Fomentar la confianza en el modelo social europeo.



Reafirmar el papel de la UE en el mundo, asegurándose de que se basa en la apertura y el multilateralismo.

En Empleo y Política Social



Impulsar y fortalecer el modelo social europeo, transmitiendo confianza a los ciudadanos para que se recuperen de la crisis y afronten el clima y las transiciones digitales, asegurando que nadie se quede atrás. Dar un significado concreto al Pilar Europeo de Derechos Sociales en la vida de los ciudadanos. Prestar atención a la igualdad de género y combatir la discriminación, la pobreza y la exclusión social.

NOTICIAS



El Consejo de la Unión Europea aprueba el mecanismo de recuperación y resiliencia / *Council of the European Union approves Recovery and Resilience Facility*. (12.02.2021)

El Primer Ministro portugués, António Costa, firmó el 12 de febrero, la aprobación formal del Mecanismo de Recuperación y Resiliencia (FRR) en nombre del Consejo de la Unión Europea. El FRR se utilizará para financiar los planes nacionales de recuperación de los Estados miembros. Gracias a esta aprobación, el FRR

ha entrado oficialmente en vigor y los Estados miembros pueden presentar formalmente sus planes de recuperación a la Comisión Europea para su aprobación, por regla general, tienen hasta el 30 de abril para presentarlos, la Comisión tendrá hasta dos meses para evaluar los planes y, posteriormente, el Consejo tendrá cuatro semanas para adoptar su decisión sobre la aprobación final de cada plan.

Los planes nacionales deben estar en consonancia con las prioridades estratégicas de la UE y con las recomendaciones específicas por país sobre su política económica. También deben apoyar las transiciones verde y digital, asignando el 37% y el 20%, respectivamente, del valor total de los planes a estas áreas. El FRR dispondrá de una provisión financiera de 672.500 millones €, de los cuales 312.500 millones € serán en forma de subvenciones y los 360.000 restantes en préstamos.



El lanzamiento de "Horizonte Europa" refuerza los objetivos de más innovación e investigación en Europa / *Launch of "Horizon Europe" reinforces goals for more innovation and research in Europe*. (02.02.2021)

El programa "Horizonte Europa", se puso en marcha el 2 de febrero, con un presupuesto de 95.400 millones de euros desde 2021-2027. Es el noveno Programa Marco Europeo de investigación e innovación, que sigue al programa "Horizonte 2020" (2014-2020). El

objetivo es que la Unión Europea lidere la doble transición verde y digital en asociación con una recuperación resiliente a través de un Espacio Europeo de Investigación renovado (EEI) y mediante un aumento efectivo de la inversión pública y privada en I + D.

Coloquio virtual sobre "Digitalización en servicios financieros" / *Virtual talk on "Digitalisation in Financial services"*. (25.02.2021)

Conferencia de alto nivel "Cambio climático - Nuevos modelos económicos" / *High Level Conference "Climate Change - New Economic Models"*. (24.02.2021)

"Necesitamos un Pilar Europeo de Derechos Sociales ambicioso y fuerte" / *"We need an ambitious and strong European Pillar of Social Rights"*. Conferencia interparlamentaria sobre estabilidad, coordinación económica y gobernanza en la Unión Europea. (23.02.2021)

"Es vital trabajar juntos" / *"It is vital to work together"*. (22.02.2021)

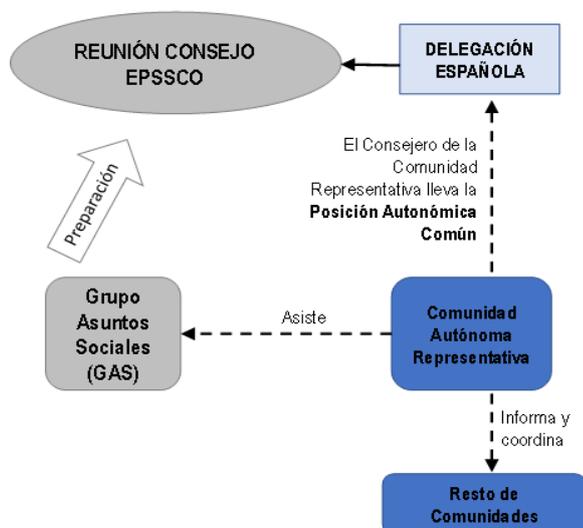
Confirmado acuerdo político para el Instituto Europeo de Innovación y Tecnología y su Agenda de Innovación Estratégica / *Political agreement confirmed for the European Institute of Innovation and Technology and its Strategic Innovation Agenda*. (17.02.2021)

Webinar sobre la política comercial de la Unión Europea / *Webinar sobre la política comercial de la Unión Europea*. (08.02.2021)

[Sitio web de la Presidencia portuguesa](#)



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 AUTONÓMICA

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	Galicia	enero - junio	2018
País Vasco	julio - diciembre	2014	Cantabria	julio - diciembre	2018
Cataluña	enero - junio	2015	Castilla León	enero - junio	2019
Galicia	julio - diciembre	2015	La Rioja	julio - diciembre	2019
Madrid	enero - junio	2016	País Vasco	enero - junio	2020
Andalucía	julio - diciembre	2016	Aragón	julio - diciembre	2020
Valencia	enero - junio	2017	Extremadura	enero - junio	2021
Asturias	julio - diciembre	2017			

En el primer semestre de 2021, **Extremadura** ejerce la Representación de las Comunidades Autónomas.



Reuniones del Grupo Técnico de Asuntos Sociales (GAS) en enero



20 de enero

Propuesta de Directiva del Parlamento Europeo y del Consejo sobre unos salarios mínimos adecuados en la Unión Europea

Con el fin de asegurar unas condiciones de vida y de trabajo dignas, así como de construir unas economías y sociedades justas y resilientes, es esencial garantizar que los trabajadores de la Unión perciban unos salarios adecuados, en consonancia con la Agenda 2030 de las Naciones Unidas para el Desarrollo Sostenible y sus Objetivos de Desarrollo Sostenible. El objeto de la Directiva es establecer un marco a escala de la Unión para garantizar tanto que los salarios mínimos se fijen en una cuantía adecuada como que los trabajadores tengan acceso a la protección del salario mínimo, ya sea en forma de salario mínimo legal o de salario fijado por convenios colectivos. La Directiva no interfiere con la libertad de los Estados miembros (EEMM) de establecer salarios mínimos legales ni de promover el acceso a la protección del salario mínimo prevista en los convenios colectivos, de

conformidad con las tradiciones nacionales y respetando plenamente la libertad contractual de los interlocutores sociales.

Esta es la primera reunión bajo la Presidencia portuguesa, sobre esta propuesta de Directiva. La Comisión presentó la evaluación de impacto y las delegaciones realizaron diversas preguntas para defender sus posiciones. La base legal es el artículo 153 (1b) del TFUE (Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea). La Comisión considera que la propuesta reducirá la pobreza salarial, la desigualdad, tendrá un impacto reducido en el empleo, incrementará el consumo de los grupos con ingresos más bajos y no hay evidencias de impacto en la productividad, innovación, entre otros. Los trabajos preparatorios de la Comisión se basaron en una amplia labor de recopilación de información de las partes interesadas, agentes sociales y EEMM, además de los trabajos específicos desarrollados en el Comité de Empleo y los debates en los distintos comités y en el Parlamento Europeo.

Videoconferencia informal de Ministros de Empleo, Política Social, Sanidad y Consumo (EPSCO)



El 22 de febrero, se celebró la primera sesión del Consejo informal de Ministros de Empleo y Política Social de la UE (EPSCO), bajo la Presidencia portuguesa. La principal conclusión a la que llegaron los 27 Estados miembros fue que el Plan de Acción para el Pilar Europeo de Derechos Sociales es un instrumento fundamental para responder y superar la crisis económica y social. Será presentado por la Comisión Europea en marzo, debe ser fuerte y ambicioso y demostrar que solo una Europa social puede ayudarnos a superar esta crisis, y asegurar que en la transición digital y verde nadie se quede atrás.

La reunión se inició con una sesión plenaria a la que asistieron el Vicepresidente de la Comisión Europea, Valdis Dombrovskis, el Comisario de Empleo y Derechos Sociales, Nicolas Schmit, el Director General de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), Guy Ryder, y el Director de Empleo, Trabajo y Asuntos Sociales de la OCDE, Stefano Scarpetta.

Con el objetivo de debatir algunos de los temas más importantes en términos de la recuperación económica y social de Europa, hubo tres sesiones de trabajo paralelas que cubrieron las áreas de empleo, cualificaciones y lucha contra la pobreza y exclusión social. Los ministros identificaron la ambición de un Plan de Acción con metas cualitativas y medibles.

“La igualdad de género como motor de la recuperación” fue el tema que se debatió en la sesión plenaria de la tarde, presidida por la Ministra de Estado portuguesa de la Presidencia, con la participación de la Comisaria Europea para la Igualdad, Helena Dalli. Se examinaron cuestiones relacionadas con el impacto de la pandemia en la exacerbación de las desigualdades entre hombres y mujeres. Una de las prioridades de la Presidencia portuguesa es garantizar que la perspectiva de género se refleje en la implementación del Pilar Europeo de Derechos Sociales, promoviendo la igualdad de oportunidades y aprovechando al máximo el potencial de todos.



Datos de interés

- España es el país junto con Estonia en que más ha disminuido la tasa de empleo (entre el 3T2019 y 3T2020), disminuyendo la tasa de empleo en todos los grupos de edad excepto los que están entre 55 y 64 años.
- Según el análisis de anuncios de empleo en línea en 2020 del Cedefop, el 61% de la demanda total de competencias estuvo representada por solo 5 amplias áreas, siendo el área digital el grupo de competencias con un crecimiento más pronunciado (del 20% en 2019 al 23% en 2020).

Estadísticas Eurostat

Estadísticas de Desempleo

Tasas de paro en el mes de diciembre de 2020



Datos EUROSTAT "LFS" (publicados el 01 de febrero de 2021)

En diciembre de 2020, la tasa de desempleo, ajustada estacionalmente, de la zona del euro era del 8,3%, estable en comparación con noviembre de 2020 y superior al 7,4% de diciembre de 2019. La tasa de desempleo de la UE era del 7,5% en diciembre de 2020, estable en comparación con noviembre de 2020 y superior al 6,5% de diciembre de 2019.

Eurostat estima que 16,000 millones de hombres y mujeres en la UE, de los cuales 13,671 millones en la zona del euro, estaban desempleados en diciembre de 2020. En comparación con noviembre de 2020, el número de personas desempleadas aumentó en 67.000 en la UE y en 55.000 en la zona del euro. En comparación con diciembre de 2019, el desempleo aumentó en 1,951 millones en la UE y en 1,516 millones en la zona del euro.

En diciembre de 2020, 3,138 millones de jóvenes (menores de 25 años) estaban desempleados en la UE, de los cuales 2,590 millones estaban en la zona del euro. En diciembre de 2020, la tasa de desempleo juvenil era del 17,8% en la UE y del 18,5% en la zona del euro, frente al 17,5% y el 18,1% respectivamente del mes anterior. En comparación con noviembre de 2020, el desempleo juvenil aumentó en 41.000 en la UE y en 36.000 en la zona del euro. En comparación con diciembre de 2019, el desempleo juvenil aumentó en 438.000 en la UE y en 353.000 en la zona del euro.

En diciembre de 2020, la tasa de desempleo de las mujeres era del 7,9% en la UE, estable comparado con noviembre de 2020. La tasa de desempleo de los hombres era del 7,1% en diciembre de 2020, también estable en comparación con noviembre de 2020. En la zona del euro la tasa de desempleo de las mujeres se mantuvo estable en el 8,8% en diciembre 2020, mientras que aumentó del 7,8% al 7,9% para los hombres.

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 oficinas 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.

Nota. La Unión Europea de los 27(UE) 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 corresponde a la Eurozona.



Estadísticas Eurostat

Empleo en detalle- estadísticas trimestrales

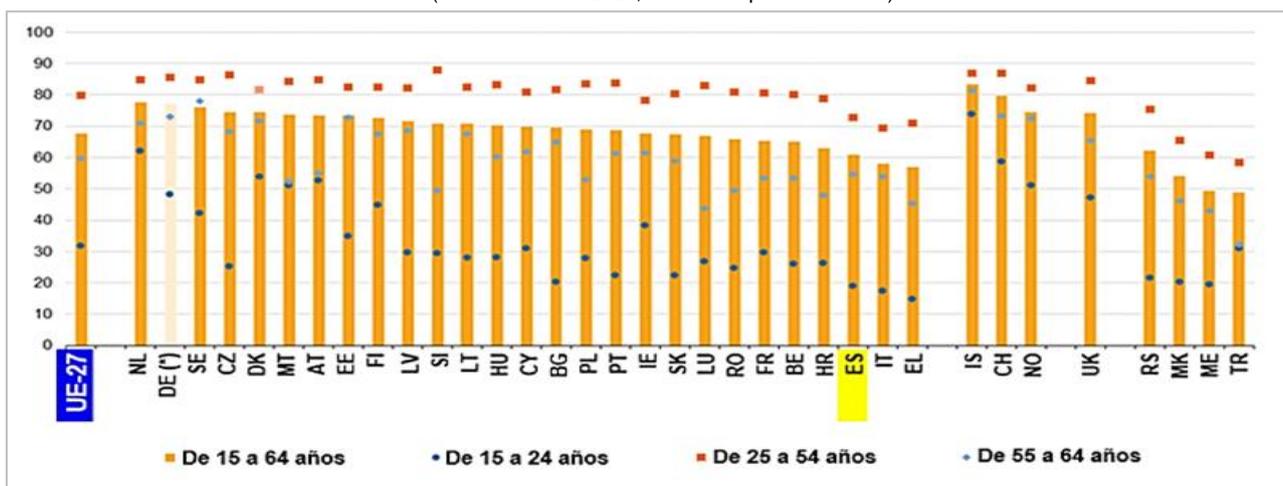
El artículo de Eurostat “Empleo en detalle - estadísticas trimestrales / “*Employment in detail - quarterly statistics*”, realiza un análisis detallado de la evolución de la población ocupada por ocupación, sector de actividad económica, edad, nivel de estudios finalizado y situación profesional.

Evolución de la tasa de ocupación por grupos de edad

Según el siguiente gráfico, en el 3^{er} trimestre 2020, la tasa de personas empleadas de 15 a 64 años, osciló entre el 77,6% en los Países Bajos hasta el 57,0% en Grecia. En

España la tasa fue del 60,8%. Catorce de 26 Estados miembros de la UE (sin datos para Alemania) mostraron una tasa de empleo inferior al 70,0%.

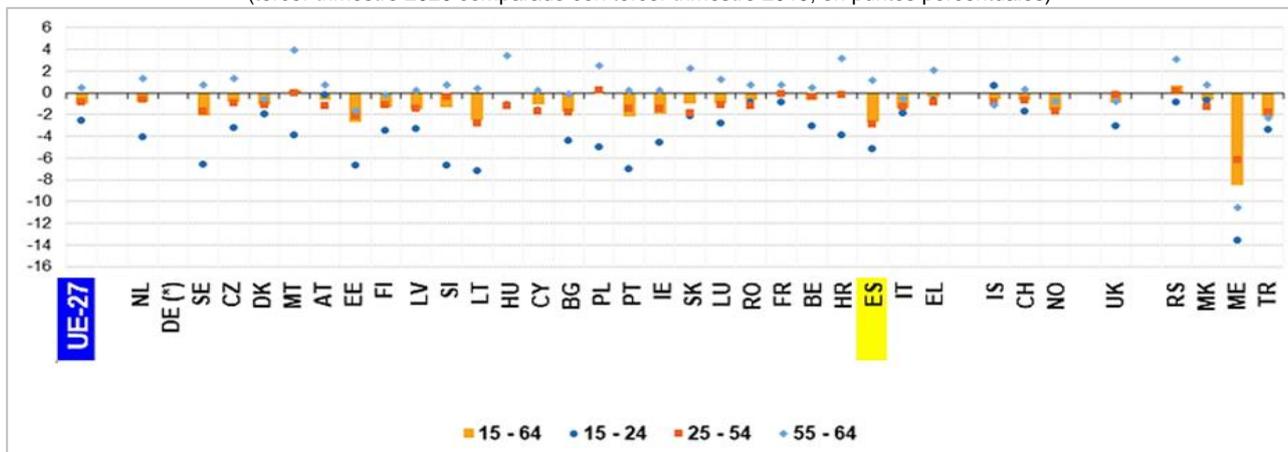
Tasa de empleo por grupo de edad y por país
(tercer trimestre 2020, en% de la población total)



Entre el 3^{er} trimestre de 2019 y el 3^{er} trimestre de 2020, la tasa de empleo de las personas de 15 a 64 años disminuyó en 23 de 26 Estados miembros de la UE. Aumentó ligeramente en Malta (+0,3 puntos porcentuales (p.p.)) y en Polonia (+0,1 p.p.), y se mantuvo estable en Croacia. La disminución fue sustancial con una pérdida superior a 2,0 p.p. en Estonia y España (-2,7 p.p. para ambos), Lituania (-2,5 p.p.), Portugal (-2,2 p.p.) y Suecia (-2,1 p.p.), según el

siguiente gráfico. También se observa una disminución de la tasa de empleo de los jóvenes (15-24 años) en todos los países de la UE, siendo de 5 p.p. o más en siete Estados miembros. Así como, una reducción del empleo para las personas de 25 a 54 años visible en casi todos los Estados miembros de la UE, y un aumento para las personas de 55 a 64 años.

Variación de la tasa de empleo por grupo de edad y por país
(tercer trimestre 2020 comparado con tercer trimestre 2019, en puntos porcentuales)



(*) Alemania: dato no disponible para el tercer trimestre 2020

Fuente: Eurostat

Nota. La Unión Europea de los 27 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). También se aportan datos de Islandia (IS), Suiza (CH), Noruega (NO), Reino Unido (UK), Serbia (RS), Macedonia (MK), Montenegro (ME) y Turquía (TR).



Estadísticas Eurostat

Empleo en detalle- estadísticas trimestrales

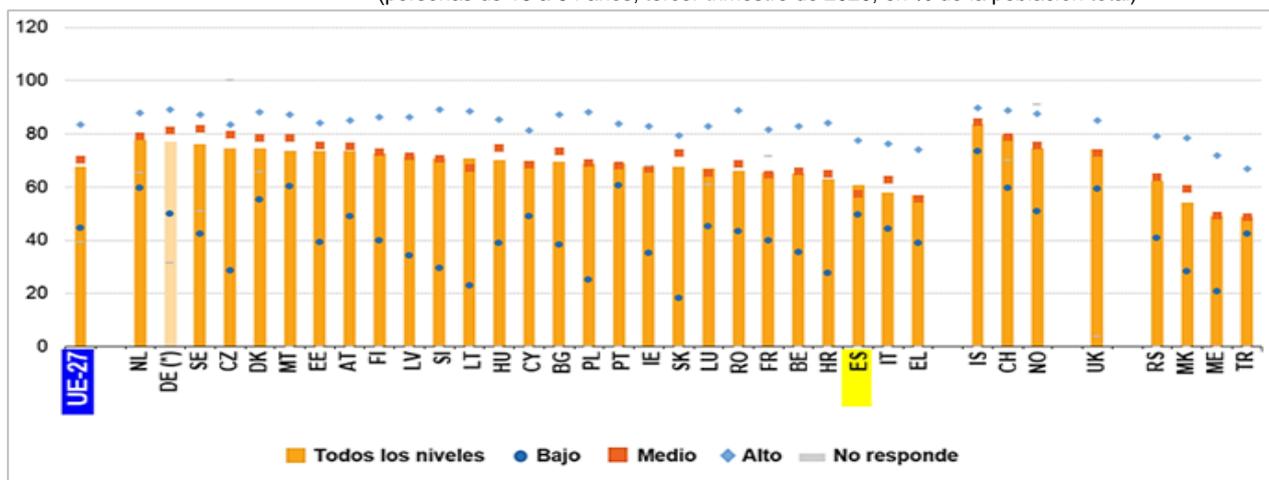
Relación entre educación y empleo

Siguiendo con el informe de la página anterior, en todos los Estados miembros se observa el patrón general de que cuanto mayor es el nivel educativo, mayor es la tasa de empleo, en el 3^{er} trimestre de 2020.

El siguiente gráfico muestra que, la tasa de empleo de las personas de entre 15 y 64 años que alcanzaron un nivel alto de educación (educación terciaria) es más alta que la tasa de empleo de aquellas que alcanzaron un

nivel educativo medio (secundaria superior o postsecundaria no terciaria) o bajo (menor que educación primaria, o secundaria inferior). En **España** esta tasa fue del 77,5%. De la misma manera, las personas con un nivel de educación medio representaron proporcionalmente más personas ocupadas que las personas con un nivel de educación bajo. En **España**, alrededor del 58% y del 50% respectivamente.

Tasa e empleo por nivel educativo por país
(personas de 15 a 64 años, tercer trimestre de 2020, en % de la población total)

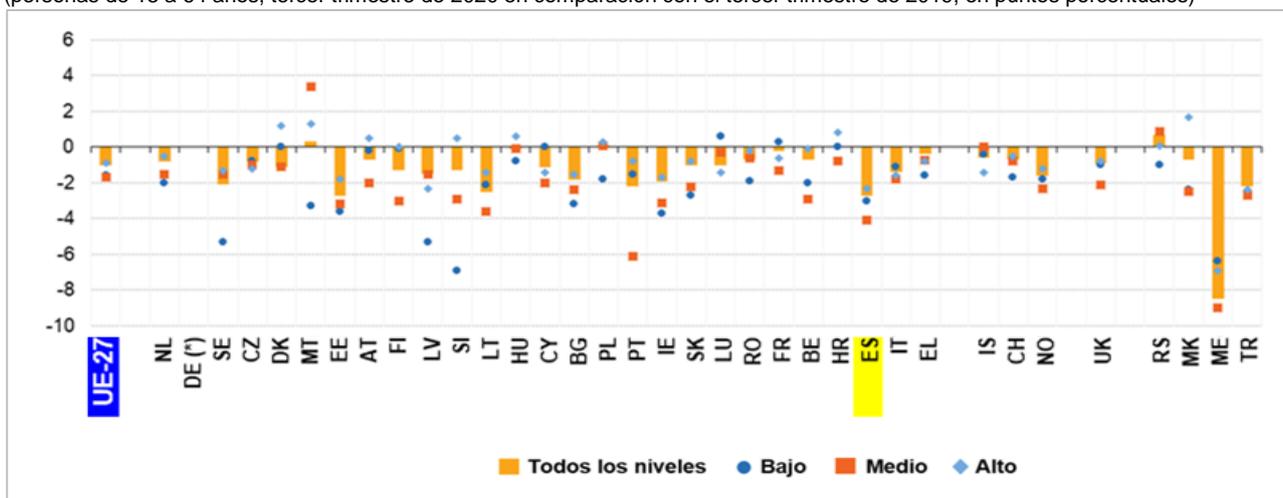


Así mismo, el siguiente gráfico muestra que, entre el 3^o trimestre de 2019 y el 3^o trimestre de 2020, la tasa de empleo disminuyó en 21 de los 26 Estados miembros de la UE para las personas con un nivel bajo de educación, en 24 Estados miembros de la UE para las personas con

un nivel medio de educación y en 18 Estados miembros de la UE para personas con un nivel alto de educación. En **España** disminuyó para todos los niveles educativos, siendo más pronunciada en el nivel medio.

Variación de la tasa de empleo por nivel educativo por país

(personas de 15 a 64 años, tercer trimestre de 2020 en comparación con el tercer trimestre de 2019, en puntos porcentuales)



(*) Alemania: dato no disponible para el tercer trimestre 2020

Fuente: Eurostat

Nota. La Unión Europea de los 27 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). También se aportan datos de Islandia (IS), Suiza (CH), Noruega (NO), Reino Unido (UK), Serbia (RS), Macedonia (MK), Montenegro (ME) y Turquía (TR).



Estadísticas Eurostat

Amplitud del mercado laboral - necesidad de empleo insatisfecha

El artículo de Eurostat "Amplitud del mercado laboral - necesidad de empleo insatisfecha - estadísticas trimestrales / *"Labour market slack - unmet need for employment - quarterly statistics"*, investiga el impacto de la crisis de COVID-19 en la amplitud del mercado laboral en su conjunto y muestra el efecto de la crisis en el ámbito de la UE y a nivel nacional en los respectivos Estados miembros, así como en tres países de la Asociación Europea de Libre Comercio (Islandia, Noruega y Suiza), el Reino Unido y tres países candidatos (Macedonia del Norte, Serbia y Turquía).

La amplitud del mercado laboral se refiere a la suma total de todas las demandas de empleo no satisfechas e incluye cuatro grupos:

(1) los desempleados según la definición de la OIT (están sin trabajo, disponibles para trabajar y han buscado empleo activamente).

(2) los trabajadores a tiempo parcial subempleados (es decir, los trabajadores a tiempo parcial que desean trabajar más).

(3) personas que están disponibles para trabajar pero que no lo buscan.

(4) personas que están buscando trabajo pero no están disponibles para ello.

Mientras que los dos primeros grupos están en la población activa, los dos últimos, también conocidos como la población activa adicional potencial, están fuera de la población activa. Por esta razón, en este análisis se utiliza la "población activa ampliada", compuesta tanto de la población activa como de la población activa adicional potencial. La amplitud del mercado laboral se expresa como un porcentaje de esta población activa ampliada.

En el ámbito de la UE, desde el último trimestre de 2019 hasta el segundo trimestre de 2020, la desaceleración económica provocó una fuerte disminución del empleo: la proporción de personas empleadas de 15 a 74 años (excluidos los trabajadores subempleados a tiempo parcial) disminuyó en -1,5 p.p. (del 58,3% en el cuarto trimestre de 2019 al 56,8% en el segundo trimestre de 2020), calculado en términos de porcentaje de la población total.

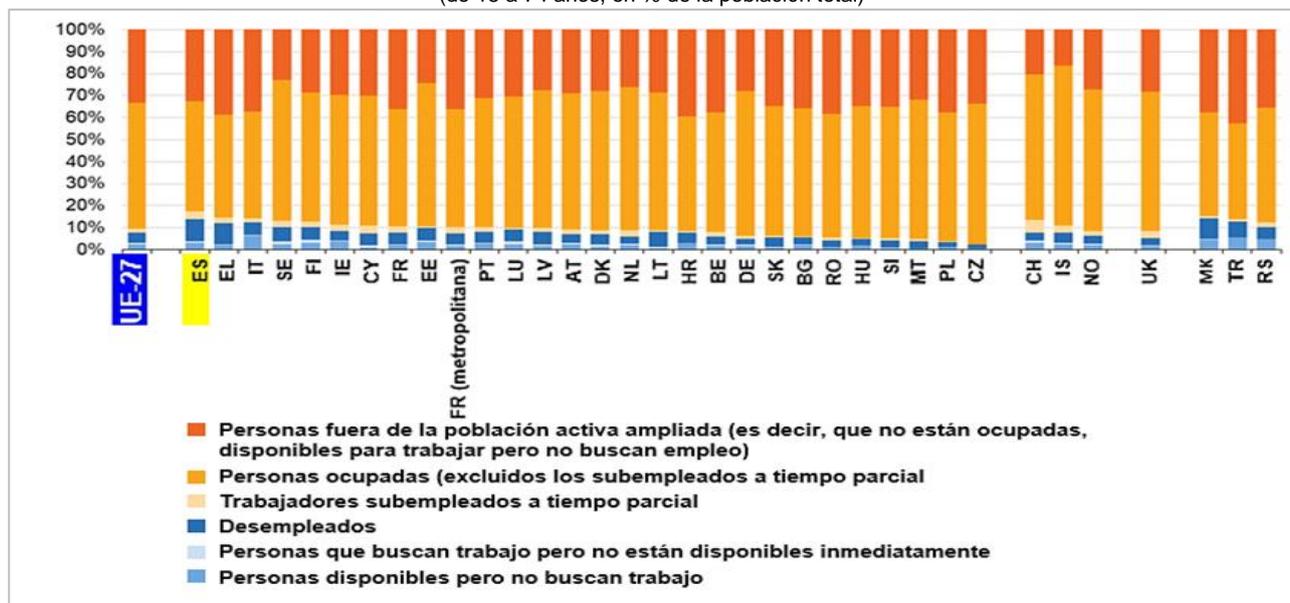
Esta disminución estuvo acompañada de un aumento de personas disponibles para trabajar pero que no buscan

(+1.0 pp), que es un componente de la amplitud del mercado laboral, pero también de un aumento en la proporción de personas fuera de la población activa ampliada (aquellas que no están ocupadas, disponibles para trabajar pero no buscan empleo (+0,4 pp), mientras que el desempleo aumentó levemente (+0,1 pp).

En el siguiente gráfico se observa la situación a nivel nacional que muestra diferentes patrones según los países. Proporciona para cada país una descripción general de la población desglosada por categorías del mercado laboral en el tercer trimestre de 2020.

Personas por situación laboral y país, tercer trimestre 2020

(de 15 a 74 años, en % de la población total)



Fuente: Eurostat

Nota. La Unión Europea de los 27 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). También se aportan datos de Islandia (IS), Suiza (CH), Noruega (NO), Reino Unido (UK), Serbia (RS), Macedonia (MK), Montenegro (ME) y Turquía (TR).



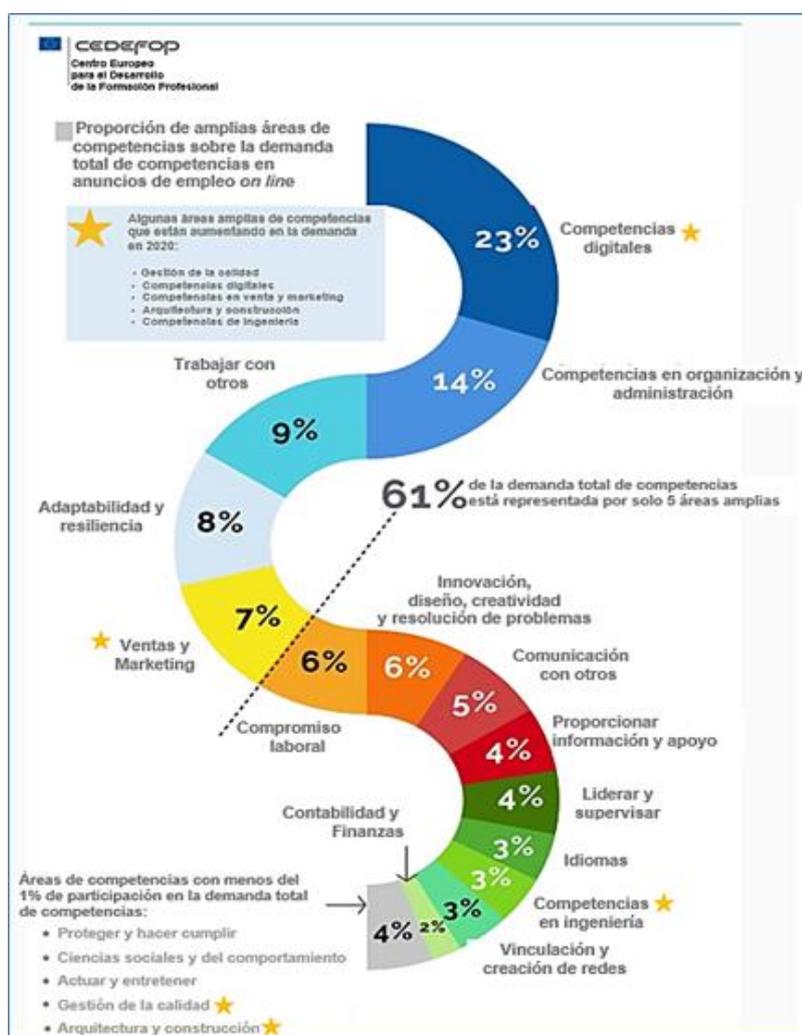
Estadísticas Cedefop

El coronavirus y el mercado laboral europeo: cómo la pandemia está remodelando la demanda de competencias

La noticia del Cedefop "El coronavirus y el mercado laboral europeo: cómo la pandemia está remodelando la demanda de competencias" / *Coronavirus and the European job market: how the pandemic is reshaping skills demand*, analiza cómo la pandemia está transformando el perfil de competencias de los puestos de trabajo. Utilizando la plataforma de competencias OVATE para comparar los anuncios de empleo *on line* de 2020 con los de 2019 (enero-septiembre), el Cedefop analiza los cambios en la proporción de diferentes tipos de competencias solicitadas, para proporcionar una visión temprana de las tendencias generales sobre cómo el trabajo está cambiando en la UE.

La siguiente imagen muestra la composición de la demanda de competencias de los anuncios de empleo *on line* publicados en 2020 e indica qué grupos de competencias están creciendo en importancia en comparación con el año 2019. Se observa que el 61% de la demanda total de competencias está representada por solo 5 amplias áreas.

Con un crecimiento del 20% en 2019 al 23% en 2020, el área digital es el grupo de competencias con el cambio más pronunciado. La digitalización y el cambio masivo hacia el teletrabajo está impulsando la demanda de Tecnologías de Información y Comunicación (TIC) y competencias relacionadas con ellas.

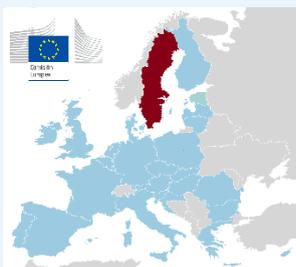


Las competencias en ventas y marketing también están adquiriendo una importancia cada vez mayor, ya que las empresas muy afectadas por la pandemia contrataron personal para ayudarlas a desarrollar o expandir tiendas *on line* o estrategias de ventas digitales. La creciente importancia de las competencias en ingeniería, arquitectura

y construcción apunta hacia una importancia creciente de las competencias necesarias para hacer que la producción o la prestación de servicios sean a prueba de coronavirus. También destacan las competencias relacionadas con adaptabilidad y resiliencia, trabajo con otros y de organización y administración.

Buenas Prácticas

PES Practices



LOS EMPLEADORES TIENEN LA OPORTUNIDAD DE REALIZAR ENTREVISTAS DE TRABAJO CORTAS Y ESTRUCTURADAS A TRAVÉS DE VIDEO EN VIVO CON 5-7 CANDIDATOS DURANTE EL CURSO DE UNA HORA.

“Entrevistas rápidas” / “Speed Interviews”

Fecha de publicación: enero 2020

SUECIA

Los servicios digitales ofrecen oportunidades para acelerar la contratación por parte de los empleadores. Esto motivó el desarrollo de un servicio de contratación para empleadores que combina funciones inteligentes de recursos humanos con video y chat en vivo con múltiples candidatos en un corto espacio de tiempo.

Nombre del Servicio Público de Empleo (SPE)

Arbetsförmedlingen: Servicio Público de Empleo de Suecia

Alcance de la medida (proyecto piloto o reforma nacional)

Reforma nacional - introducción de un nuevo servicio digital.

¿Cuándo se aplicó la práctica?

Se puso en marcha un proyecto piloto en enero de 2017 que se implementó como un servicio para los empleadores en el sitio web del Servicio Público de Empleo (SPE). En octubre de 2019, se lanzó como un autoservicio para los empleadores suecos.

¿Cuál fue el motivo para introducir la práctica interno o externo?

En cooperación con el departamento de análisis, se concluyó que las pequeñas y medianas empresas tenían problemas para reclutar. Tuvieron problemas para ampliar su selección de candidatos. Es por eso que la idea de un servicio de entrevistas por video se desarrolló para proporcionar una forma rápida y de bajo compromiso de conocer e interactuar con muchos candidatos en un período corto de tiempo.

¿Qué organización participó en su aplicación?

Sólo el SPE sueco.

¿Cuáles fueron los objetivos principales de la práctica?

Apoyar y acelerar el proceso de contratación de los empleadores proporcionando soluciones digitales innovadoras para entrevistas de trabajo.

¿A qué grupos se dirigió la práctica?

Empleadores.

¿Qué actividades se llevaron a cabo?

Inicialmente, se desarrolló un proceso de toma de contacto basado en entrevistas con empleadores. A esto le siguió una fase de desarrollo y prueba antes del lanzamiento del servicio real. *Speed Interviews* se está desarrollando continuamente con los comentarios de los empleadores.

¿Qué recursos y otros aspectos organizativos relevantes estuvieron involucrados?

Participaron los siguientes actores: propietario de producto, gerente de producto, experiencia de usuario (UX), desarrolladores y probadores dentro del equipo. Además, el proceso fue apoyado por el departamento de clientes que interactúa con los empleadores, apoyándolos como clientes.

¿Cuáles fueron las fuentes de financiación?

Presupuesto del SPE sueco.



<p>¿Cuáles fueron los resultados de la práctica: personas alcanzadas y productos?</p>	<p>Grandes empresas suecas como IKEA utilizaron el servicio, pero también muchas empresas más pequeñas. Después de un promedio inicial de alrededor de 50 entrevistas en video terminadas por mes en 2019, ha habido un fuerte aumento desde el inicio de la pandemia COVID-19, lo que lleva a picos de hasta 400 entrevistas terminadas por mes.</p> <p>Los reclutadores y los solicitantes de empleo quedaron satisfechos con el servicio, con una satisfacción del cliente en torno al 90%.</p>
<p>¿Qué resultados se han identificado?</p>	<p>Existe un uso más intenso de este servicio por parte de las ciudades / municipios ya que siempre tienen necesidad de trabajadores temporales.</p> <p>Otra observación se refiere al proceso de emparejamiento / casación. Cuando el empleador tiene la oportunidad de conocer a los solicitantes de empleo al principio del proceso de contratación, no es inusual ver cambios en la selección posterior al CV y las cartas. Es posible que las habilidades sociales se presenten mejor en una conversación en vivo y se valoren más que los méritos en algunos casos.</p>
<p>¿Cuáles son las lecciones aprendidas y los factores de éxito?</p>	<p>Los empleadores valoran que es fácil crear una reunión, invitar a todos los solicitantes de empleo a la misma reunión y recibir apoyo de recursos humanos del SPE con preguntas y competencias predefinidas durante la entrevista. Los demandantes de empleo forman una cola y el empleador puede tener varias entrevistas en la misma ocasión. Un factor de éxito es nuestro soporte para dispositivos móviles. Es una característica clave ya que muchos demandantes de empleo utilizan su teléfono móvil para la entrevista.</p>



Noticias



El Consejo Europeo de Investigación (CEI) pondrá en marcha las primeras convocatorias en el marco de Horizonte Europa

(Comisión Europea, 22/02/2021)

La Comisión Europea ha presentado el programa de trabajo para 2021 del Consejo Europeo de Investigación. Este es el primer programa de trabajo en el marco de Horizonte Europa, el nuevo Programa Marco de Investigación e Innovación europeo para el período de 2021 a 2027. Incluye tres convocatorias principales de propuestas para acciones de investigación que expandan las

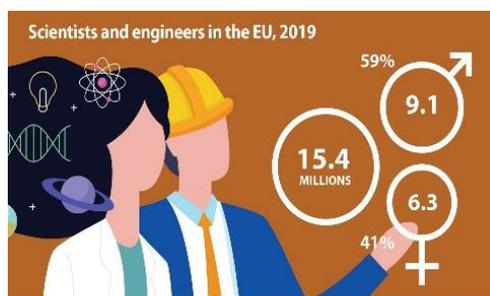
fronteras del conocimiento por un importe total de 1.900 millones de euros. El Consejo Europeo de Investigación (CEI) ofrece subvenciones a los mejores investigadores de todo el mundo que estén dispuestos a venir o a permanecer en Europa para proseguir sus descubrimientos científicos y tecnológicos de vanguardia que puedan constituir la base de nuevas industrias, mercados e innovaciones sociales del futuro.

Sectores en transición: la industria del automóvil / Sectors in transition – the automotive industry

(Comisión Europea, 17/02/2021)

La expansión de la producción y el empleo va de la mano de la innovación tecnológica. Como resultado, los trabajos de oficios técnicos de cualificación media (metalúrgicos, trabajadores de ingeniería eléctrica) se han vuelto menos dominantes, mientras que el empleo en trabajos técnicos de alta cualificación (como investigadores, ingenieros, profesionales de las TIC) va en aumento. La industria está cambiando hacia la producción de automóviles eléctricos. La innovación tecnológica significa que los automóviles se están convirtiendo cada vez más en "computadoras sobre ruedas". Se estima que la electrónica y el software pueden representar hasta el 35% del valor de un automóvil en los próximos cinco años y posiblemente el 50% en 2030, un cambio con importantes competencias e implicaciones de capacitación.

Es por eso que las competencias transversales y técnicas de alto nivel (TIC; diseño; ingeniería) están cobrando importancia. Alrededor del 90% del crecimiento del empleo previsto en la industria entre 2020 y 2030 corresponde a ocupaciones de ingeniería o TIC.



Mujeres en ciencia e ingeniería / Women in science and engineering

(Eurostat, 10/02/2021)

En 2019, había más de 6,3 millones de científicas e ingenieras en la UE, lo que representa el 41% del empleo total en ciencia e ingeniería.

Por sector, las mujeres estaban subrepresentadas en la industria manufacturera (donde solo el 21% de los científicos e ingenieros eran mujeres), mientras que había un mayor equilibrio de género en el sector de servicios (46%).

Entre los Estados miembros de la UE, la proporción de científicas e ingenieras varió ampliamente en 2019, desde el 55% en Lituania hasta el 28% en Luxemburgo.

La Comisión desembolsa 14.000 millones de euros a nueve Estados miembros a través del instrumento SURE

(Comisión Europea, 02/02/2021)

La Comisión Europea ha desembolsado 14.000 millones de euros a nueve Estados miembros en el marco del cuarto tramo de la ayuda financiera a los Estados miembros a través del instrumento SURE. Se trata del primer desembolso de 2021. Bélgica ha recibido 2.000 millones de euros, Chipre 229 millones de euros, Hungría 304 millones de euros, Letonia 72 millones de euros, Polonia 4.280 millones de euros, Eslovenia 913 millones de euros, **España** 1.030 millones de euros, Grecia 728 millones de euros e Italia 4.450 millones de euros. Estos nueve Estados miembros ya habían obtenido ayuda financiera a través de SURE en 2020 en una de las tres primeras emisiones y operaciones de desembolso, que tuvieron lugar en 2020.

Los préstamos proporcionarán asistencia a los Estados miembros para hacer frente a los aumentos repentinos del gasto público con el fin de preservar el empleo. Más en concreto, les ayudarán a cubrir los costes relacionados directamente con la financiación de los regímenes nacionales de reducción del tiempo de trabajo y otras medidas similares adoptadas en respuesta a la pandemia de coronavirus, incluidas las destinadas a los autónomos.



Conferencias, Ferias, Congresos y Jornadas Internacionales

EMPLEO



FORMACIÓN



SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

EMPLEO

67TH SPRING CONGRESS – Arbeit HUMAINE gestalten

67 ° CONGRESO DE PRIMAVERA - Trabajos de modelado HUMAINE

(Alemania, Bochum, 3-5 marzo)

Webinar on PES support to young jobseekers in the recovery period

Seminario web sobre el apoyo de los Servicios Públicos de Empleo a jóvenes que buscan empleo en el período de recuperación

(Evento virtual, 4 marzo)

High-level forum on individual learning accounts

Foro de alto nivel sobre cuentas de aprendizaje individuales

(Evento virtual, 4-5 marzo)

High-level conference on the future of work: "Telecommuting: challenges, risks and opportunities"

Conferencia de alto nivel sobre el futuro del trabajo: "Trabajo a distancia: desafíos, riesgos y oportunidades"

(Evento virtual, 9 marzo)

High-level conference on social economy: the contribution of the social economy to job creation and the implementation of the European Pillar of

Social Rights

Conferencia de alto nivel sobre economía social: la contribución de la economía social a la creación de empleo y la implementación del Pilar Europeo de Derechos Sociales

(Evento virtual, 29 marzo)

Fourth Meeting of the Special Tripartite Committee of the Maritime Labour Convention, 2006

Cuarta reunión del Comité Tripartito Especial del Convenio sobre el trabajo marítimo, 2006

(Evento virtual 19-23 abril)

FORMACIÓN

Getting the future right: Towards smarter and people-centred skills intelligence

Acertando en el futuro: Hacia un conocimiento más inteligente y centrado en las competencias de las personas

(Evento virtual, 13 abril)

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 de la educación en el contexto del aprendizaje permanente para todos, las competencias y el Programa de Trabajo Decente

(Suiza, Ginebra, 17-21 mayo)



Conferencias, Ferias, Congresos y Jornadas Internacionales

EMPLEO

FORMACIÓN

SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

German kick-off event of the 'Healthy Workplaces Campaign: Lighten the Load 2020-2022'
 Evento de lanzamiento en Alemania de la "Campaña de lugares de trabajo saludables: Aligerar la carga 2020-2022"
 (Alemania, Dortmund, 2 marzo)

"Prévenir les risques professionnels dans le secteur des soins aux personnes âgées"
 "Prevención de riesgos laborales en el cuidado de personas mayores"
 (Evento virtual, 9 marzo)

Do psychosocial risks at work contribute to musculoskeletal disorders? Research evidence and prevention strategies
 ¿Contribuyen los riesgos psicosociales en el trabajo a los trastornos musculoesqueléticos? Investigación de evidencias y estrategias de prevención
 (Evento virtual, 11 marzo)

IX Congreso Internacional de Salud Laboral y Prevención de Riesgos
 (España, Madrid, 2-4 junio)

Publicaciones, Informes, Web Internacionales





Evaluation of the 2014-2018 ESF support to employment and labour mobility, social inclusion and education and training
 Evaluación del apoyo del FSE 2014-2018 al empleo y la movilidad laboral, la inclusión social y la educación y la formación
 (Febrero 2021)

Documento de trabajo de la Comisión que presenta los resultados de la evaluación del apoyo del Fondo Social Europeo (FSE) a las políticas en las áreas de empleo y movilidad laboral, inclusión social y educación y formación. Las conclusiones de la evaluación son relevantes para la implementación de las etapas finales de las inversiones del FSE 2014-2020 y la preparación del período de programación 2021-2027 del Fondo Social Europeo Plus (FSE +) al proporcionar lecciones, especialmente en lo que respecta a la rentabilidad, divulgación y grupos destinatarios más necesitados. La evaluación puede apoyar la negociación de los programas del FSE + y el diseño de operaciones por parte de los Estados miembros en las áreas respectivas. Además, allana el camino para la evaluación ex post del FSE.



Impact of the European Commission's Social Business Initiative
 Impacto de la iniciativa de empresas sociales de la Comisión Europea
 (Febrero 2021)

En 2011, la Comisión Europea presentó la Social Business Initiative (SBI) que estableció un plan de acción a nivel de la UE con medidas concretas para establecer un entorno favorable para las Empresas de Economía Social. Este estudio analiza el impacto del SBI en el desarrollo de estas empresas y sus entornos operativos a nivel nacional y de la UE.



Publicaciones, Informes, Web Internacionales



European Economic Forecast. Winter 2021
Previsión económica europea.
Invierno 2021
 (Febrero 2021)

En general, aunque las perspectivas a corto plazo parecen más débiles de lo esperado en el otoño pasado, el crecimiento de la economía europea se reanuda esta primavera y cobrará impulso en el verano, ya que el progreso en las vacunaciones permite un descongelamiento gradual de la actividad económica. También se prevé que la demanda externa respalde la recuperación gracias a una mejora de las perspectivas de la economía mundial. Estas fuerzas positivas deberían permitir que la economía de la UE, en conjunto, aunque no para todos los Estados miembros, alcance el nivel de producción anterior a la crisis dentro del horizonte de previsión.



Report on strengthening EU social dialogue
Informe sobre el fortalecimiento del diálogo social de la UE
 (Febrero 2021)

Fortalecer y promover el diálogo social y la negociación colectiva a través del desarrollo de capacidades es un objetivo importante de la Comisión Europea. En julio de 2020, el comisario Nicolas Schmit nombró a la Sra. Andrea Nahles, exministra federal de Trabajo y Asuntos Sociales de Alemania, como asesora especial sobre diálogo social y le pidió que elaborara un informe sobre cómo lograrlo. En el mismo se tratan los principales temas y propone un conjunto de recomendaciones e iniciativas que alimentará el Plan de Acción para implementar el Pilar Europeo de Derechos Sociales.



CENTRO EUROPEO PARA EL DESARROLLO DE LA FORMACIÓN PROFESIONAL



Briefing note - The EU's port of call of VET
Nota informativa - Primera escala a la UE para la Educación y la Formación Profesional
 (Febrero 2021)

2020 será recordado como un año decisivo. El impacto de la pandemia ha hecho que la Educación y Formación Profesional (EFP) y la política de competencias de Europa sean foco de atención. La nueva política de la UE, que se está elaborando se diseñó para liberar todo el potencial de la EFP y hacerla más adecuada para dar forma y gestionar las transiciones digitales y ecológicas hacia una sociedad y economía justas; también, al mismo tiempo, ayudará a impulsar la recuperación de la Covid-19.



The role of work-based learning in VET and tertiary education
Evidence from the 2016 EU labour force survey
Annexes
El papel del aprendizaje basado en el trabajo tanto en la FP como en la educación terciaria
Datos de la Encuesta de Población Activa de la UE de 2016
Anexos
 (Febrero 2021)

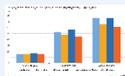
El aprendizaje basado en el trabajo (ABT) ha aumentado rápidamente en la agenda política, de la UE durante los últimos años. Los esfuerzos para fortalecer el ABT, especialmente en la EFP, son cada vez más comunes en los países europeos. Este informe analiza el módulo ad hoc de la Encuesta de Población Activa de la UE de 2016 (EPA-UE), que trata el tema de los jóvenes en el mercado laboral. El informe se centra en el ABT en la educación y formación inicial formal. Su objetivo es proporcionar pruebas estadísticas actualizadas en toda la UE que aborden aspectos clave: cuántos graduados jóvenes participaron en ABT dentro de su educación superior en la EFP y educación terciaria; como se caracterizan; cuál es su inserción en el mercado laboral en comparación con jóvenes de características similares que no han participado en dicho aprendizaje.



Publicaciones, Informes, Web Internacionales

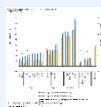


AGENCIA DE ESTADÍSTICAS EUROPEAS



Migrant integration statistics - socioeconomic situation of young people
Estadísticas de integración de migrantes: situación socioeconómica de los jóvenes
 (Febrero 2021)

Este artículo presenta información sobre la situación socioeconómica actual de los jóvenes de la UE con un análisis según su país de nacimiento: el artículo presenta información para jóvenes autóctonos y extranjeros. Los indicadores presentados se basan en los indicadores de Zaragoza en el ámbito de la educación, el empleo y la inclusión social. La cobertura de edad de los indicadores de educación y empleo es de 15 a 29 años, la de los indicadores de inclusión social es de 16 a 29 años. En el caso del indicador de abandono prematuro de la educación y la formación se aplica el estándar de 18-24 años.



Minimum wage statistics
Estadísticas de salario mínimo
 (Febrero 2021)

Artículo que ilustra cómo los niveles de salario mínimo varían considerablemente entre los Estados miembros de la Unión Europea (UE); también proporciona una comparación con la situación en los países candidatos y los Estados Unidos.



Unemployment statistics
Estadísticas de desempleo
 (Febrero 2021)

Este artículo presenta las últimas cifras de desempleo de la Unión Europea, la zona del euro y los distintos Estados miembros.



Eurofound

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



Working conditions and sustainable work – An analysis using the job quality framework
Condiciones de trabajo y trabajo sostenible: un análisis utilizando el marco de calidad del empleo
 (Febrero 2021)

Este informe insignia resume las principales conclusiones de la investigación de Eurofound sobre las condiciones de trabajo realizada durante el período de programación 2017-2020. Traza el progreso logrado desde 2000 en la mejora de las condiciones de trabajo y examina si todos los trabajadores se han beneficiado por igual del cambio positivo. Destaca qué grupos están en mayor riesgo de experimentar malas condiciones laborales y quedarse atrás. Dados los cambios en el mundo del trabajo, se identifican los desafíos emergentes para la buena calidad del trabajo.



ORGANIZACIÓN PARA LA COOPERACIÓN Y EL DESARROLLO ECONÓMICO



Improving the Quality of Non-Formal Adult Learning
Mejora de la calidad del aprendizaje no formal de adultos
Aprender de las mejores prácticas europeas sobre Garantía de Calidad
 (Febrero 2021)

Este informe tiene como objetivo ayudar a las autoridades públicas a mejorar la calidad en el ámbito del aprendizaje no formal de adultos. Proporciona una descripción general de los sistemas de garantía de calidad en toda Europa, destacando sus características de implementación, estructuras de gobernanza y factores de éxito. Sobre la base de este análisis, el informe desarrolla un árbol de decisiones de garantía de calidad en el aprendizaje de adultos para respaldar el proceso de toma de decisiones de los gobiernos que están planificando reformas de sus sistemas de garantía de calidad.



Publicaciones, Informes, Web Internacionales



Organización
Internacional
Del Trabajo



World Employment and Social Outlook 2021 **The role of digital labour platforms in transforming the world of work**

Perspectivas sociales y del empleo en el mundo 2021: El papel de las plataformas digitales en la transformación del mundo del trabajo

(Febrero 2021)

Resumen ejecutivo

El informe se centra en dos tipos principales de plataformas digitales de trabajo: las plataformas en línea basadas en la web, en las que los trabajadores realizan tareas en línea y a distancia, y las plataformas basadas en la localización, en las que los individuos realizan tareas en un lugar físico específico, como los taxistas y los repartidores. Examina cómo las plataformas laborales digitales están transformando el mundo del trabajo y cómo eso afecta a los empresarios y a los trabajadores. El informe se basa en las conclusiones de las encuestas y entrevistas realizadas por la OIT a unos 12.000 trabajadores y representantes de 85 empresas de todo el mundo en múltiples sectores.



An inclusive digital economy for people with disabilities

Una economía digital inclusiva para las personas con discapacidad

(Febrero 2021)

Este informe analiza los efectos de la revolución digital en la creación de nuevos puestos de trabajo, los cambios en las funciones y modelos de trabajo existentes, así como los procesos de contratación en línea. También destaca las áreas clave para la acción de los diferentes grupos de partes interesadas, incluyendo la industria digital, el mundo académico, los gobiernos, los trabajadores y empleadores, y las propias personas con discapacidad.



Proteger la vida y la salud de los trabajadores durante la pandemia de COVID-19: Panorama general de las respuestas nacionales en materia legislativas y de política

Panorama general de las respuestas nacionales en materia legislativas y de política

(Enero 2021)

La crisis provocada por la COVID-19 ha puesto de relieve la importancia primordial de proteger la salud en el lugar de trabajo. También ha puesto de manifiesto la fuerte interdependencia entre la salud laboral, la salud pública y las políticas de protección social. La protección de la vida y la salud de los trabajadores es fundamental para la respuesta de la salud pública a la pandemia y la recuperación a largo plazo de la misma. Los ejemplos que se examinan en esta reseña permiten entrever la forma en que los Estados miembros de la OIT están respondiendo, mediante medidas legislativas y normativas en el mundo del trabajo, a las cuestiones de Seguridad y Salud en el Trabajo planteadas por esta situación.

Legislación



2021/C 37/01

Resolución del Comité Europeo de las Regiones sobre el programa de trabajo de la Comisión Europea para 2021

Fecha de publicación: 2 de febrero



Legislación



2021/C 56/02

Dictamen del Comité Económico y Social Europeo sobre «**La transición industrial hacia una economía verde y digital europea: los requisitos reglamentarios y el papel de los interlocutores sociales y la sociedad civil**» (Dictamen exploratorio)

Fecha de publicación: 15 de febrero

2021/C 56/12

Dictamen del Comité Económico y Social Europeo sobre la Propuesta de Directiva del Parlamento Europeo y del Consejo que modifica la Directiva 2004/37/CE, relativa a la **protección de los trabajadores contra los riesgos relacionados con la exposición a agentes carcinógenos o mutágenos durante el trabajo** [COM(2020) 0571 final — 2020/0262 COD]

Fecha de publicación: 15 de febrero

2021/C 56/01

Dictamen del Comité Económico y Social Europeo sobre «**Hacia una estrategia de la UE para mejorar las capacidades y competencias ecológicas para todos**» (Dictamen de iniciativa)

Fecha de publicación: 15 de febrero

Decisión de Ejecución (UE) 2021/173 de la Comisión, de 12 de febrero de 2021, por la que **se crea la Agencia Ejecutiva Europea de Clima, Infraestructuras y Medio Ambiente, la Agencia Ejecutiva Europea en los ámbitos de la Salud y Digital, la Agencia Ejecutiva Europea de Investigación, la Agencia Ejecutiva para el Consejo Europeo de Innovación y las Pymes, la Agencia Ejecutiva Europea de Investigación y la Agencia Ejecutiva Europea de Educación y Cultura**, y se derogan las Decisiones de Ejecución 2013/801/UE, 2013/771/UE, 2013/778/UE, 2013/779/UE, 2013/776/UE y 2013/770/UE

Fecha de publicación: 15 de febrero



Convocatorias / Consultas



 Fin convocatoria: 01/03/2021

Consulta pública en el Marco estratégico de la UE sobre salud y seguridad en el trabajo (2021-2027)

EU Strategic Framework on Health and Safety at Work (2021-2027)

 Fin convocatoria: 26/04/2021

Fortalecimiento del papel de los interlocutores sociales en la mitigación del impacto económico y social de la crisis del COVID-19

Strengthening the role of social partners in mitigating the economic and social impact of the COVID-19 crisis

 Fin convocatoria: 03/2021

Convocatoria de ponencias - "Investigación y práctica de la salud y seguridad en el trabajo en la nueva normalidad"

Call for papers - "Research and Practice of Occupational Health and Safety in the New Normal"

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

Empleo, Política Social, Sanidad y Consumidores

Febrero 2021

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