

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

Empleo, Política Social, Sanidad y Consumidores

Noviembre 2021



CONSEJERÍA DE ECONOMÍA, HACIENDA Y EMPLEO

Consejero de Economía, Hacienda y Empleo

Javier Fernández-Lasquetty y Blanc

Viceconsejero de Empleo

Alfredo Timermans del Olmo

Directora General del Servicio Público de Empleo

María Belén García Díaz

ELABORACIÓN:

Subdirección General de Análisis, Planificación y Evaluación

David Íñigo Bellido Trullenque

Equipo técnico del Área de Estudios y Planificación



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

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

Consejería de Economía, Hacienda y Empleo

© 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 11/2021

Soporte y formato de edición: publicación en línea en formato pdf

Publicado en España - Published in Spain

I.	INFORMACIÓN	
1.1.	Noticias de la Presidencia del Consejo de la UE	4
1.2.	Representación Autonómica Directa	5
1.3.	Reunión del Grupo Técnico de Asuntos Sociales (GAS)	6
II.	ESTADÍSTICAS EUROPEAS	7
2.1.	Estadísticas Eurostat	7
2.1.2.	Estadísticas de Desempleo	7
•	Tasas de paro en el mes de septiembre de 2021	7
2.1.3.	Mercado laboral ampliado en la UE	8
2.1.4.	Disparidades regionales en la transición de la educación al trabajo	9
2.1.5.	La proporción de personas empleadas que trabajan desde casa creció a su ritmo más rápido en las regiones capitales y en otras regiones urbanas	10
2.1.6.	Adopción de tecnologías de digitalización en la UE	11
III.	Buenas Prácticas	12
IV.	ACTUALIDAD EUROPEA	14
4.1.	Noticias	14
4.2.	Conferencias, Ferias, Congresos y Jornadas Internacionales	16
4.3.	Publicaciones, Informes, Web internacionales	17
4.4.	Legislación	23
4.5.	Convocatorias/ Consultas	24

Noticias de la Presidencia del Consejo de la UE



Presidencia eslovena del Consejo de la Unión Europea 2021

PROGRAMA

En general

Desde el 1 de julio hasta el 31 de diciembre de 2021, Eslovenia ejerce el turno rotatorio de presidir el Consejo de la Unión Europea. Las prioridades de la Presidencia se rigen por el lema: "Juntos. Resiliente, Europa".

Programa



Reflexión sobre el futuro de Europa.



Recuperación, resiliencia y autonomía de la Unión Europea.



Modo de vida europeo, el Estado de Derecho y los valores europeos.



Aumento de la seguridad y estabilidad en los países de la vecindad europea.

En Empleo y Política Social



Obtener trabajos de calidad para una vida de calidad. En particular, alcanzar trabajos bien remunerados y de alta cualificación; condiciones de trabajo flexibles; mejorar la salud y seguridad en el trabajo y el empleo juvenil. Para ello, es necesario mejorar la resiliencia de los mercados y que estos sean más inclusivos.

Sociedades resilientes e inclusivas. En particular, igualdad de oportunidades, para la infancia, las personas mayores y las personas con discapacidad y la igualdad de género.

NOTICIAS



Los ministros debaten sobre educación, aprendizaje combinado y el nuevo marco estratégico / *Ministers discuss education, blended learning and the new strategic framework*
(26.11.2021)

Los ministros de educación se centrarán en el aprendizaje combinado como respuesta a la crisis e identificarán medidas y recomendaciones clave para aumentar la resiliencia y la calidad de los sistemas educativos. Junto con el aprendizaje combinado, los ministros también se centrarán en la resolución sobre el aprendizaje de adultos, que establece recomendaciones y acciones clave para los próximos 10 años. La resolución propuesta tiene como objetivo promover el aprendizaje formal, no formal e informal para la población de 25 a 64 años, e incluye recomendaciones para lograr el objetivo de la UE de que el 47% de los adultos participen en actividades de aprendizaje para 2025 y el 60% para 2030. Con El nuevo marco estratégico, los ministros de educación sentarán las bases para una gobernanza reforzada del Espacio Europeo de Educación.



Mejorar la situación de los trabajadores es el objetivo por el que debemos luchar / *Improving the situation of workers is the goal we must strive for*
(09.11.2021)

El ministro Janez Cigler Kralj, como presidente de la Consejo de la UE, asistió a la inauguración de la sede de la Autoridad Laboral Europea (ELA) en Bratislava. Una tarea clave de ELA es apoyar a las instituciones de la UE y los Estados miembros de la UE en la implementación de la amplia legislación de la UE que rige varios aspectos de la movilidad laboral. "La ELA desempeñará un papel muy importante en el funcionamiento eficiente de un mercado laboral que cambia rápidamente, especialmente en vista de las tendencias futuras en la movilidad laboral", dijo el ministro Cigler Kralj, y agregó: "Garantizar un mercado laboral que funcione bien es la esencia de nuestra integración".

Eslovenia coorganizó el V Foro de la Juventud de la Asociación Oriental / *Slovenia co-organised 5th Eastern Partnership Youth Forum*
(24/11/2021)

La presidencia eslovena aboga por una mayor participación y un mejor empoderamiento de las personas con discapacidad en la sociedad / *Slovenian presidency advocates for greater participation and better empowerment of persons with disabilities in society*
(20.11.2021)

Los ministros de la UE subrayan la importancia de la política de cohesión para lograr los objetivos clave de la UE / *EU ministers underline importance of cohesion policy in achieving key EU objectives*
(18.11.2021)

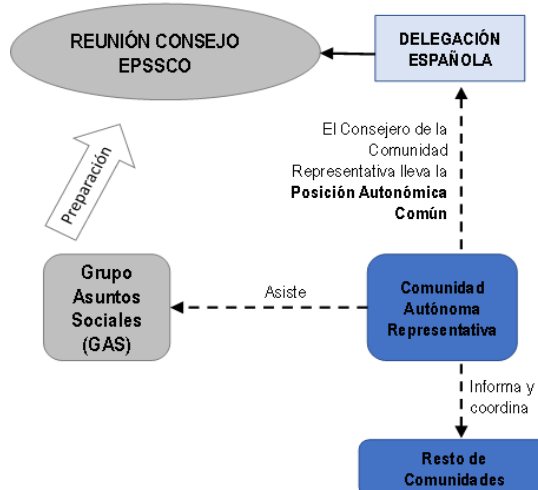
La industria y los destinos turísticos de la UE en camino hacia transiciones sostenibles y digitales / *The EU tourism industry and destinations on the way to sustainable and digital transitions*
(17.11.2021)

La transición digital en la educación ya se está produciendo, pero debe acelerarse / *Digital transition in education is already taking place but it needs to be accelerated*
(09.11.2021)

Sitio web de la Presidencia Eslovena



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 (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
Catalunya	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
Catalunya	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	Castilla la Mancha	julio - diciembre	2021

En el segundo semestre de 2021, **Castilla-La Mancha** ejerce la Representación de las Comunidades Autónomas.



Reuniones del Grupo Técnico de Asuntos Sociales (GAS) en octubre y noviembre

Reunión 27 de octubre

Propuesta de Directiva del Consejo sobre la aplicación del principio de igualdad de trato entre personas independientemente de su religión o creencias, discapacidad, edad u orientación sexual. Esta propuesta fue adoptada por la Comisión el 2 de julio de 2008. Partiendo del trabajo anterior, la nueva presidencia aborda las principales cuestiones pendientes con el fin de desbloquear la tramitación de este expediente. Para ello ha preparado una nota que orienta el debate sobre tres

cuestiones que todavía quedan por solucionar: determinar si la norma cumple con el principio de subsidiariedad; la inclusión de exenciones temporales a los Estados miembros de realizar ajustes razonables que garanticen el acceso a los servicios a las personas con discapacidad y la inclusión de disposiciones que permitan un trato diferente de las personas, en la prestación de servicios bancarios, de seguros y financieros, en función de su edad o de sus condiciones de salud incluida la discapacidad.

Reunión 29 de octubre

Directiva del Parlamento Europeo y del Consejo por la que se refuerza la aplicación del principio de igualdad de retribución entre hombres y mujeres por un mismo trabajo o un trabajo de igual valor a través de medidas de transparencia retributiva y de mecanismos para su efectivo cumplimiento. La presidencia eslovena informa que la nueva propuesta recoge las observaciones y sugerencias realizadas en anteriores reuniones. El análisis del nuevo texto se realiza artículo por artículo, ya que todavía quedan muchas cuestiones pendientes como por ejemplo: aclarar aspectos del papel que deben desempeñar los interlocutores sociales, los organismos de igualdad, los

organismos de control y los organismos de supervisión en el marco de esta Directiva; muchas delegaciones consideran muchos artículos del Capítulo III con gran carga procedimental; también se pide más flexibilidad para que se consideren las especificidades de los distintos mercados laborales nacionales y que se aligeren las cargas administrativas. La Presidencia fija el plazo de hasta el 26 de octubre para que las delegaciones puedan seguir realizando observaciones adicionales al texto por escrito con el fin de poder presentar uno nuevo que permita llegar a un acuerdo final y pueda ser aprobado en el Consejo EPSCO del 6 de diciembre.

Reunión 9 de noviembre

Directiva del Parlamento Europeo y del Consejo relativa a unos salarios mínimos adecuados en la Unión Europea. El nuevo borrador presentado por la Presidencia resuelve muchos de los problemas que se planteaban en las reuniones anteriores pero todavía quedan cuestiones pendientes que giran en torno a dos grandes temas: obligaciones que la Directiva implicaría

para los Estados miembros y obligaciones que para los empresarios implica el cumplimiento de la Directiva. La Presidencia da por concluidas las negociaciones a nivel técnico en el seno de los grupos de trabajo y pasarán al COREPER con la reunión que tuvo lugar el 24 de noviembre. Para ello, elaborará un nuevo documento que recoja las observaciones realizadas en esta reunión y que permita acercar más las posturas.

Reunión 10 de noviembre

Proyecto de conclusiones del Consejo sobre trabajo sostenible a lo largo de la vida. La Presidencia ha realizado un segundo borrador que recoge las sugerencias y observaciones realizadas por las delegaciones en la reunión del día 20 de octubre. El nuevo texto hace mayor incidencia en la perspectiva de género y todas las delegaciones acogen favorablemente la nueva propuesta. No obstante, Países Bajos propone que se pida a la comisión que intensifique sus esfuerzos en actualizar y

establecer nuevos valores límite de exposición a sustancias carcinógenas y mutágenas en el trabajo. Esta cuestión provoca un intenso debate que no permite llegar a un acuerdo definitivo y se abrió un procedimiento de consulta por escrito hasta el miércoles 17 de noviembre con el objeto de llegar al acuerdo unánime sobre el texto que permita su aprobación definitiva en el Consejo del día 6 de diciembre.

Reunión 15 de noviembre

Conclusiones del Consejo sobre el impacto de la inteligencia artificial en la igualdad de género en el mercado laboral. En la reunión se analizó un tercer borrador presentado por la Presidencia al que muestran su apoyo todas las delegaciones. La única discrepancia surge en la redacción del apartado 10 d) en el que se había sustituido la expresión "discriminación por razón de género" por "discriminación por razón de sexo".

La Presidencia, para conseguir un acuerdo sobre este apartado, propone un nuevo texto en el que se hable únicamente de discriminación, sin nombrar la razón de la misma. El nuevo texto es aceptado por todas las delegaciones con el fin de llegar a un acuerdo que permitirá la posterior aprobación de estas Conclusiones en el Consejo que se celebrará el día 6 de diciembre en Bruselas.



Datos de interés

- Las tasas más altas de empleo (100%) de los recién titulados de programas de Formación Profesional en 2020 (20-34 años), se registraron en regiones situadas en los Países Bajos, Luxemburgo, Alemania y Suecia y las más bajas se registraron en las regiones del sur de la UE.
- En 2020, hubo 21 regiones en la UE donde aumentó la proporción de personas empleadas que generalmente trabajan desde casa fue, de al menos 12.0 puntos porcentuales con respecto a 2019, entre las que se encuentra la Comunidad de Madrid.
- Los datos de Eurostat, en 2020, sobre el uso de las Tecnologías de la Información y la Comunicación en las empresas, indican que tan solo el 7% de las empresas en la UE (con al menos 10 empleados) utilizaron aplicaciones de Inteligencia Artificial, el 14% el análisis de grandes datos y el 18% el Internet de las cosas.

Estadísticas Eurostat

Estadísticas de Desempleo

Tasas de paro en el mes de septiembre de 2021



Datos EUROSTAT "LFS" (publicados el 03 de noviembre de 2021)

En septiembre de 2021, la tasa de desempleo, desestacionalizada, de la zona del euro era del 7,4%, inferior al 7,5% de agosto de 2021 y al 8,6% de septiembre de 2020. La tasa de desempleo de la UE fue del 6,7 % en septiembre de 2021, inferior al 6,9 % de agosto de 2021 y al 7,7 % de septiembre de 2020.

Eurostat estima que 14,324 millones de hombres y mujeres en la UE, de los cuales 12,079 millones en la zona del euro, estaban desempleados en septiembre de 2021. En comparación con agosto de 2021, el número de personas desempleadas disminuyó en 306.000 en la UE y en 255.000 en la zona del euro. En comparación con septiembre de 2020, el desempleo disminuyó en 2.054.000 personas en la UE y en 1.919.000 en la zona del euro.

En septiembre de 2021, 2,815 millones de jóvenes (menores de 25 años) estaban desempleados en la UE, de los cuales 2,307 millones estaban en la zona del euro. En septiembre de 2021, la tasa de desempleo juvenil era del 15,9% en la UE y del 16,0% en la zona del euro, frente al 16,1% y el 16,3% respectivamente del mes anterior. En comparación con agosto de 2021, el desempleo juvenil disminuyó en 45.000 en la UE y en 38.000 en la zona del euro. En comparación con septiembre de 2020, el desempleo juvenil disminuyó en 375.000 en la UE y en 348.000 en la zona del euro.

En septiembre de 2021, la tasa de desempleo de las mujeres era del 7,0% en la UE, frente al 7,2% de agosto de 2021. La tasa de desempleo de los hombres era del 6,5% en septiembre de 2021, frente al 6,6% de agosto de 2021. En la zona del euro la tasa de desempleo de las mujeres disminuyó del 7,9% en agosto de 2021 al 7,7% en septiembre de 2021, y para los hombres descendió del 7,2% al 7,1%.

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

Mercado laboral ampliado en la UE

El artículo de Eurostat "Mercado laboral ampliado - necesidad de empleo insatisfecha - estadísticas trimestrales" / "*Labour market slack - unmet need for employment - quarterly statistics*", investiga la recuperación del mercado laboral después de la recesión debido a la pandemia COVID-19, analizando el mercado laboral ampliado y sus componentes específicos.

El mercado laboral ampliado 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 tiempo).

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

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

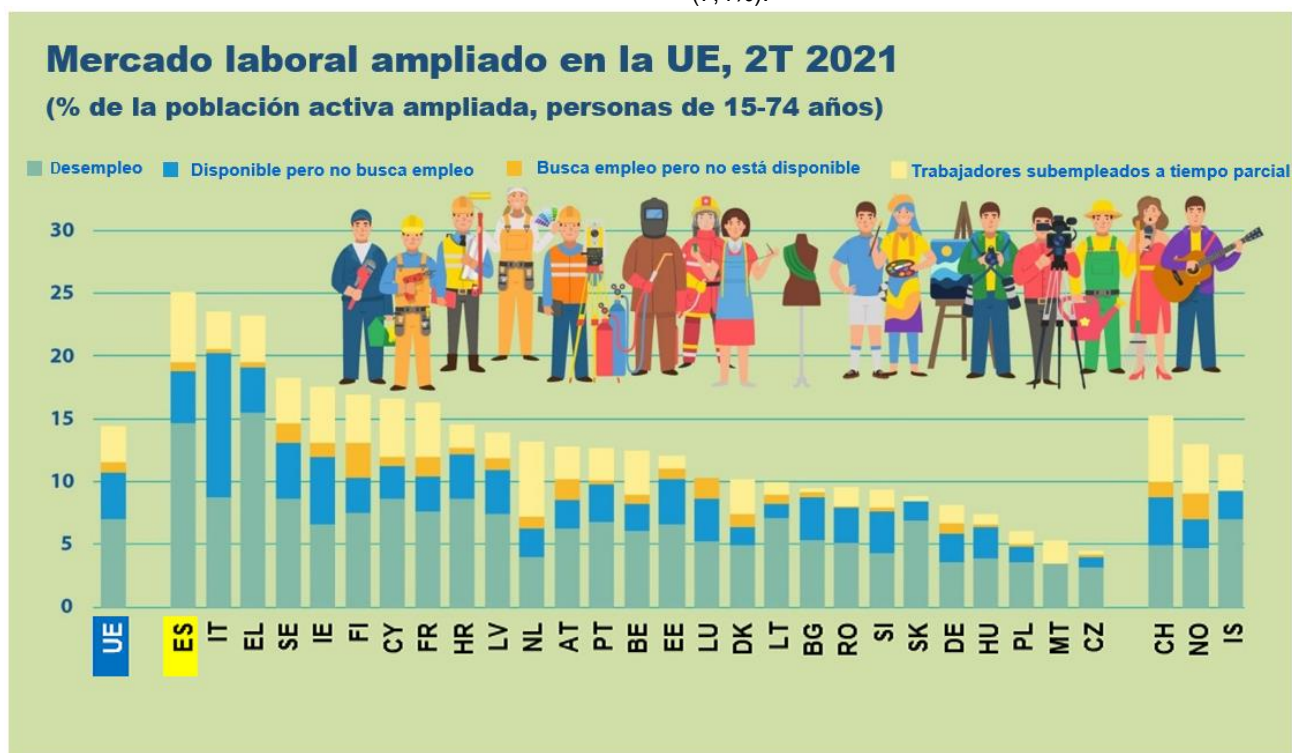
Mientras que los dos primeros grupos están en la población activa, los dos últimos, también conocidos como la población activa adicional potencial, están fuera de la población activa. Por esta razón, en este análisis se utiliza la "población activa ampliada", compuesta tanto de la población activa como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

El siguiente gráfico muestra el mercado laboral ampliado por sus componentes y país en el segundo trimestre de 2021, en porcentaje de la población activa ampliada y para personas de 15 a 74 años. En el mismo se puede observar como varía significativamente entre los distintos Estados miembros así como también varía el peso de sus componentes.

En la UE, el mercado laboral ampliado (la demanda insatisfecha de empleo), representó el 14,5% de la

población activa ampliada (de 15 a 74 años) en el segundo trimestre de 2021, de la cual menos de la mitad (7,0%) correspondió al desempleo.

También se puede apreciar, por ejemplo, que más del 20% de la población activa ampliada se enfrentó a una demanda de empleo insatisfecha en **España** (25,1%), Italia (23,6%) y Grecia (23,2%), mientras que afectó a menos del 8% de la población activa ampliada en Chequia (4,6%), Malta (5,8%), Polonia (6,2%) y Hungría (7,4%).



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), Rumania (RO) y Suecia (SE). También se aportan datos de Islandia (IS), Suiza (CH), Noruega (NO).



Estadísticas Eurostat

Disparidades regionales en la transición de la educación al trabajo

El informe de Eurostat, "Anuario regional de Eurostat - edición 2021" / "*Eurostat regional yearbook – 2021 edition*", ofrece una imagen detallada de una amplia gama de temas estadísticos, entre ellos la Educación y la Formación Profesional, en las regiones de los Estados miembros de la UE, así como en las regiones de la Asociación de Europea de Libre Comercio y los países candidatos.

Una Recomendación del Consejo, de 24 de noviembre de 2020, sobre Educación y Formación Profesional (EFP) para la competitividad sostenible, la equidad social y la resiliencia (2020 / C 417/01) estableció un punto de referencia de la UE para los recién titulados de programas de Formación Profesional.

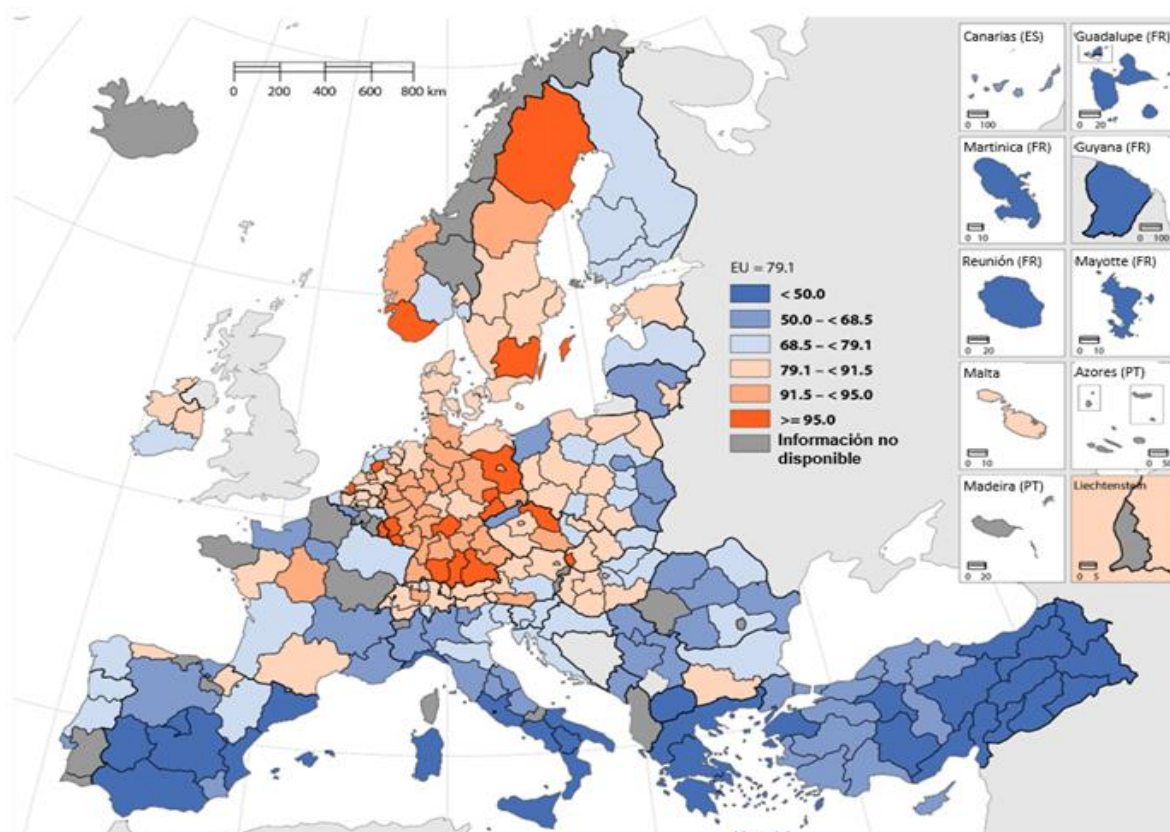
El objetivo, definido en relación con las personas de 20 a 34 años que han titulado 1-3 años antes con una formación Profesional secundaria superior o postsecundaria no terciaria, es que su tasa de empleo sea de al menos el 82,0% para 2025.

Como se destaca en el anuario, en 2019, la tasa de empleo de la UE de los recién titulados de programas de Formación Profesional secundaria superior o postsecundaria no terciaria (Clasificación Internacional de Niveles Educativos CINE 3 y 4) fue del 79%.

Esta tasa de empleo estaba 3 puntos porcentuales por debajo del objetivo de la UE 2025. Además, esta tasa ha cambiado al 76% en 2020, lo que representa una disminución de 3 puntos porcentuales en comparación con 2019.

Tasa de empleo de los recién titulados de programas de Formación Profesional, 2020

(% de los graduados de 20 a 34 años de edad con un nivel de Formación Profesional secundaria superior o postsecundaria no terciaria que han abandonado la educación y la formación entre 1 - 3 años antes, por regiones NUTS 2)



Fuente: Eurostat

Entre las 192 regiones para las que hay datos había cinco regiones donde todos los recién titulados encontraron trabajo con éxito (100%). Estas regiones están situadas en los Países Bajos (2), Luxemburgo, Alemania y Suecia.

Las tasas de empleo más bajas para estos titulados se registraron en las regiones del sur de la UE. Había 20

regiones donde menos de la mitad de todos los recién titulados habían encontrado trabajo y estaban ubicadas en: Grecia, **regiones predominantemente del sur de España**, regiones predominantemente del sur de Italia, así como los departamentos franceses de ultramar (islas).

Estadísticas Eurostat

La proporción de personas empleadas que trabajan desde casa creció a un ritmo más rápido en las regiones capitales y otras regiones urbanas

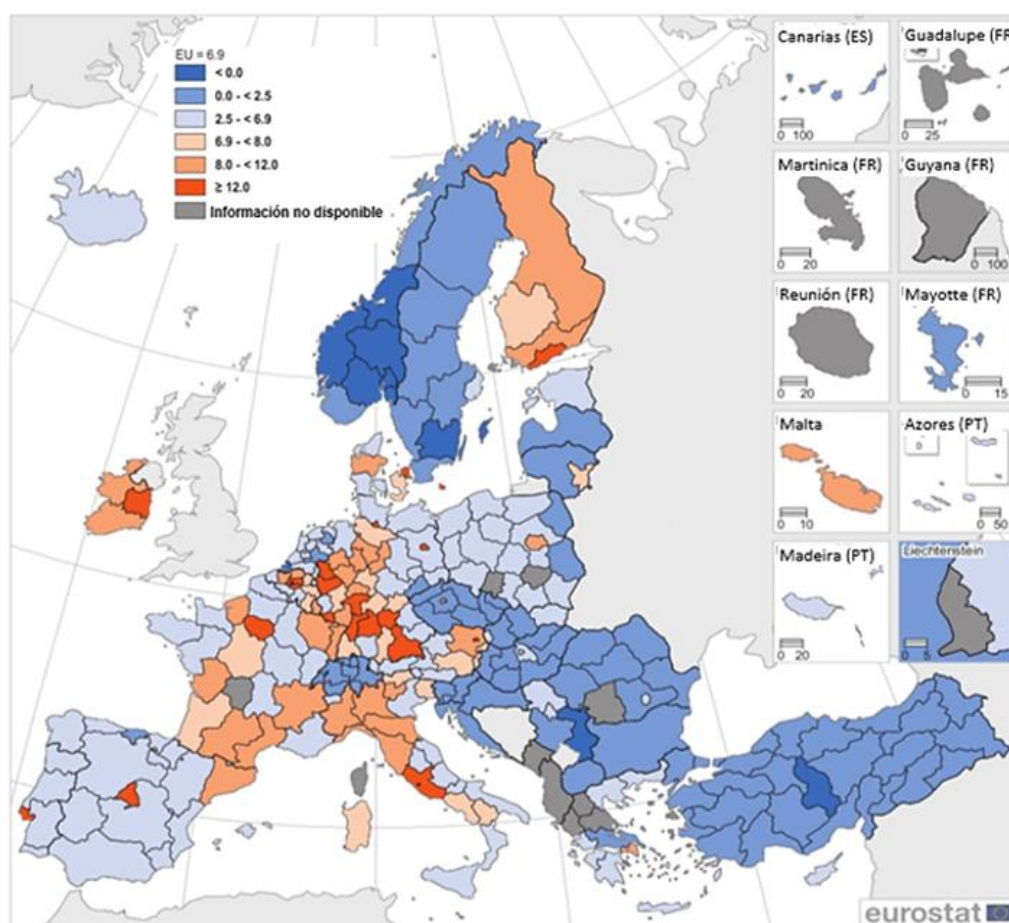
El artículo de Eurostat “Estadísticas del mercado laboral a nivel regional” / “*Labour market statistics at regional level*”, analiza los mercados laborales de la UE desde el punto de vista del empleo y el desempleo regional y, entre otros aspectos, los cambios en la proporción de las personas que suelen trabajar desde casa.

En 2019, aproximadamente 1 de cada 20 personas de entre 20 y 64 años (5,5%) de la población activa de la UE trabajaba habitualmente desde casa. El impacto de la pandemia COVID-19 hizo que esta proporción se duplicara con creces en 2020, aumentando en 6,9 puntos porcentuales, hasta el 12,4%. En Helsinki-Uusimaa (la región de la capital de Finlandia), el 37,0% de las personas empleadas trabajaban normalmente desde casa en 2020. Esta fue la proporción más alta en las regiones de nivel NUTS 2 seguida por la provincia Brabant Wallon en Bélgica (26,5%).

El siguiente mapa muestra el rápido aumento de la proporción de personas empleadas que trabajaban desde casa en las regiones de la capital y varias otras regiones urbanas. En general, hubo 21 regiones en la UE donde el cambio anual en la proporción de personas empleadas que generalmente trabajan desde casa fue de al menos 12.0 puntos porcentuales en 2020, como ocurrió en las capitales de Bélgica y Finlandia, así como

también en las capitales de Dinamarca, Alemania, Irlanda, **España**, Francia, Italia, Austria y Portugal, además de algunas regiones urbanas de Alemania. Este aumento refleja, al menos en cierta medida, la estructura económica de cada región, con mayores oportunidades de trabajo desde casa para los empleados en los sectores profesional, financiero, de información y comunicación, educación y administración pública.

Variación anual en la proporción de personas que trabajan habitualmente desde casa, 2020
(puntos porcentuales, personas empleadas de 20 a 64 años, por regiones NUTS 2)



Fuente:

Eurostat



Estadísticas Eurostat

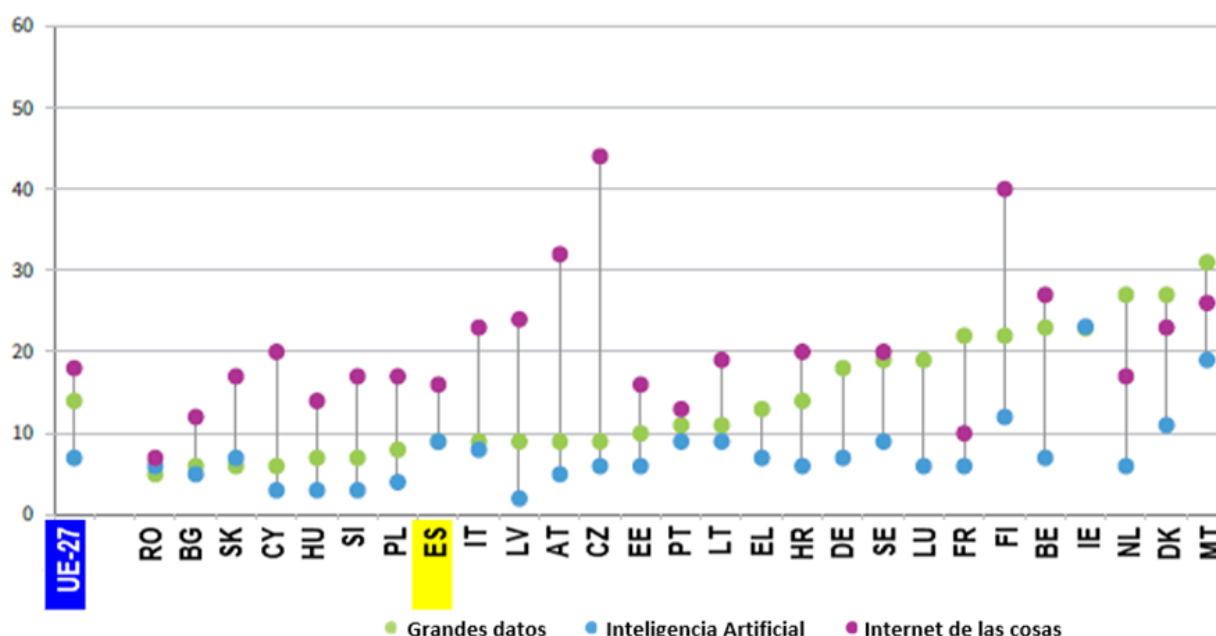
Adopción de tecnologías de digitalización en la UE

El informe de la investigación de Eurofound “Anticipar y gestionar el impacto del cambio- Digitalización en el lugar de trabajo” / “*Anticipating and managing the impact of change- Digitisation in the workplace*”, explora desde el punto de vista cualitativo el uso que gira en torno a tres tecnologías clave que son cruciales para la digitalización de los procesos de trabajo y negocios, que impactan claramente en aspectos de la organización del trabajo y la calidad del trabajo: Internet de las cosas (IoT), impresión 3D, y la realidad virtual y aumentada (VR / AR). En los estudios, el énfasis no solo está en el impacto de estas tecnologías en el trabajo, sino también en las motivaciones detrás de la adopción de la tecnología, de cómo evoluciona la digitalización en el lugar de trabajo y el grado de participación de los empleados.

La combinación de las tres tecnologías de digitalización proporciona incluso más valor que el uso de las tecnologías individualmente. Sin embargo, las aplicaciones que aprovechan las capacidades combinadas de Internet de las cosas (IoT), grandes datos (big data) e Inteligencia Artificial (IA) aún se encuentran en una etapa experimental. Los datos de

Eurostat de la encuesta sobre el uso de las TIC en las empresas muestran que solo el 7% de las empresas en la UE (con al menos 10 empleados) UE utilizaron aplicaciones de IA en 2020, mientras que una mayor proporción de estas empresas utilizaron IoT (18%) y el análisis de grandes datos (14 %), como se muestra en el siguiente gráfico.

Utilización de tecnologías avanzadas por las empresas (con al menos 10 empleados) por país, UE27, 2020 (%)



Notas: No hay datos sobre el uso de IoT para Grecia, Irlanda y Luxemburgo; las cifras de Big data e IA son las mismas para Irlanda y España. Los países se ordenan por uso de Big data.

Fuente: Encuesta sobre el uso de las TIC en las empresas, Eurostat, 2020

Entre los países con un uso de las tres tecnologías por encima de la media de la UE se encuentran Dinamarca, Finlandia y Malta. Además, Irlanda es uno de los países con una elevada proporción de empresas, con al menos 10 empleados, que declaran utilizar la inteligencia artificial (23%). En el otro extremo del espectro, muchos países de Europa del Este tienen una proporción inferior a la media de la UE de dichas empresas que informan de la adopción de las tres tecnologías como Bulgaria,

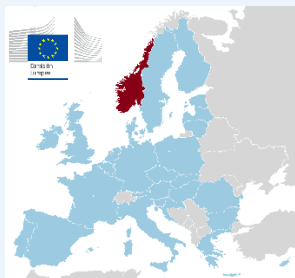
Hungría, Polonia, Rumanía, Eslovaquia y Eslovenia. Aunque Chequia registra el mayor uso de IoT (44%) de todos los países de la UE, su adopción de IA y Big data está por debajo de la media, 6% y 9%, respectivamente. **España** informa que la proporción de empresas, con al menos 10 empleados, que utilizan tanto la IA como Big data está en torno al 9% y alrededor del 15% utilizan el IoT (en los 2 primeros por encima de la media de la UE).

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).



Buenas Prácticas

PES Practices



UN ENFOQUE DE TRABAJO ORIENTADO A EMPLEAR Y FORMAR A JÓVENES DESFAVORECIDOS DE GRUPOS VULNERABLES

“Empleo con apoyo” /

“Supported Employment (SE)”

Fecha de publicación: octubre 2021

NORUEGA

El Gobierno noruego ha decidido que la práctica del SPE para la inclusión laboral debe basarse en investigaciones y estudios que indiquen mejores resultados para la inclusión laboral a través de una “perspectiva de formar en el puesto”.

Basándose en la idea de que cada persona puede ser empleada en el entorno adecuado con el apoyo adecuado, el SPE noruego desarrolló un concepto en el que se coloca a los jóvenes desfavorecidos en un empleo y luego se les forma. Se ha demostrado que esto da mejores resultados para una inclusión laboral sostenible que otros programas en los que los solicitantes de empleo son formados primero y luego integrados en el empleo.

La práctica se basa en una estrecha colaboración con empresas y empleadores, y también tiene en cuenta la necesidad de orientación individual y seguimiento de los jóvenes con una variedad de problemas.

Para apoyar la integración en el mercado laboral de los jóvenes de grupos vulnerables, la práctica está respaldada por tres principales Políticas Activas del Mercado de Trabajo diseñadas para reducir los riesgos relacionados con el empleo de personas con problemas complejos y la necesidad de apoyo para (re) integrarse en el trabajo. Estas son:

- ▶ Subsidios por desempleo
- ▶ Programa de mentoría
- ▶ Apoyo a la inclusión

Nombre del Servicio Público de Empleo (SPE)

Norwegian Labour and Welfare Administration (NAV): Administración de Trabajo y Bienestar de Noruega (NAV)

Alcance de la medida (un proyecto piloto o una reforma nacional)

Reforma nacional.

¿Cuándo se implementó la práctica?

La práctica se implementó en 2016.

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

Interno: 183.000 personas en Noruega están registradas como personas con "capacidades de trabajo reducidas". Entre ellos, alrededor de 45.000 jóvenes menores de 30 años tienen una capacidad de trabajo reducida. Este número ha aumentado en los últimos diez años.

¿Qué organización participó en su implementación?

- ▶ Se prestan servicios laborales y asistenciales en colaboración con los municipios.
- ▶ Estrecha colaboración con empleadores, servicios de salud mental y abuso de sustancias, el sector educativo, como escuelas secundarias superiores, centros de aprendizaje, centros profesionales, etc.

¿A qué grupos se dirigió la práctica?

Jóvenes vulnerables sin trabajo.



Buenas Prácticas

¿Cuáles fueron los objetivos principales de la práctica?	Implementación del Empleo con Apoyo y sus factores clave como marco de referencia "líder" para la inclusión laboral en Noruega.
¿Qué actividades se llevaron a cabo?	<ul style="list-style-type: none"> ▶ La contratación de especialistas en Empleo con Apoyo en el SPE. ▶ El establecimiento de equipos juveniles interdisciplinares a nivel local en más del 80% de las oficinas del SPE. ▶ Enfoque paralelo en establecer contacto con muchos empleadores: encontrar empleo y oportunidades de contratación. ▶ Orientadores laborales dentro de cada oficina local de SPE. ▶ Establecer una guía interna para los empleados del SPE sobre la competencia de inclusión basada en los principios del Empleo con Apoyo.
¿Qué recursos y otros aspectos organizativos relevantes estaban involucrados?	<ul style="list-style-type: none"> ▶ Colaboración con los servicios en varios niveles, desde la dirección, nivel regional y local. ▶ Aproximadamente 200 especialistas en Empleo con Apoyo. ▶ Orientadores laborales dentro de cada oficina local de SPE. ▶ Número de casos reducido: 12-20 jóvenes por orientador.
¿Cuáles fueron las fuentes de financiación?	Financiado a través de las medidas presupuestarias anuales y ejecutado mediante una estrecha cooperación a nivel regional.
¿Cuáles fueron los resultados de la práctica: personas alcanzadas y productos?	<ul style="list-style-type: none"> ▶ Aproximadamente se colocó y formó a 6.000 personas en 2018. ▶ Más del 80% de todas las oficinas locales han establecido equipos juveniles interdisciplinares para conocer a los jóvenes más rápidamente, con una gama de servicios más completa. Aproximadamente un tercio de todos los equipos tuvo acceso a un especialista de Empleo con Apoyo hasta 2020. ▶ A partir de 2021, el SPE noruego aumentará sus esfuerzos para aumentar el conocimiento general sobre el Empleo con Apoyo basado en la inclusión y para invertir más en los jóvenes con problemas graves de salud mental (servicio IPS).
¿Qué resultados se han identificado?	Los resultados del empleo con apoyo y el seguimiento de IPS muestran buenas transiciones al trabajo. No obstante, es un desafío trabajar con jóvenes de grupos vulnerables y apoyarlos de manera eficaz para crear una conexión duradera y sostenible con la vida laboral.
¿Cuáles son las lecciones aprendidas y los factores de éxito?	<p>Lecciones aprendidas:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▶ Se necesita tiempo para establecer un nuevo marco de referencia. ▶ La práctica también implica cambios para los proveedores de servicios, que deben recibir la formación correspondiente. ▶ Para los empleados del SPE, es difícil y requiere mucho tiempo adaptarse a sus nuevos roles y trabajar más de cerca con empresas y empleadores. ▶ Las partes interesadas deben ajustar sus servicios y acostumbrarse al nuevo enfoque. <p>Factores de éxito:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▶ Compromiso de los responsables de los centros de trabajo, asistentes sociales, servicios sociales y de salud. ▶ Los propios jóvenes han jugado un papel crucial a la hora de definir y desarrollar los servicios de apoyo y configurar los procesos de apoyo. La práctica se caracteriza por una fuerte Orientación al usuario.



Noticias



La brecha de género en la educación está disminuyendo, pero las mujeres siguen estando infrarrepresentadas en la investigación y la innovación

(Comisión Europea, 24/11/2021)

El número de alumnas y tituladas de los niveles de grado, máster y doctorado ha aumentado de forma constante en los últimos años. Sin embargo, las mujeres siguen estando infrarrepresentadas en las carreras relacionadas con la investigación y la innovación. Estas son algunas de las principales conclusiones del informe «She Figures

2021» de la Comisión Europea, que desde 2003 supervisa el nivel de progreso hacia la igualdad de género en la investigación y la innovación tanto en la Unión Europea como fuera de ella.

Paquete de otoño del Semestre Europeo: salir fortalecidos de la crisis y hacer una Europa más ecológica y digital

(Comisión Europea, 24/11/2021)

La Comisión Europea ha puesto en marcha el ciclo de coordinación de políticas económicas del Semestre Europeo de 2022. El paquete de otoño sobre política económica incluye el Estudio Prospectivo Anual sobre el Crecimiento, los dictámenes sobre los proyectos de planes presupuestarios (PPP) de la zona del euro para 2022, recomendaciones de medidas para la zona del euro y la propuesta de la Comisión de Informe Conjunto sobre el Empleo.

El paquete se basa en las previsiones económicas de otoño de 2021, donde se constata que la economía europea, aunque pasa de la recuperación a la expansión, afronta ahora nuevos contratiempos.



Ya está disponible la asignación de 11.000 millones de euros de fondos REACT-UE para 2022

(Comisión Europea, 24/11/2021)

La Comisión Europea ha publicado la asignación de recursos REACT-UE para el año 2022. Ya están disponibles alrededor de 11.000 millones de euros para programas enmarcados en la política de cohesión en los 27 Estados miembros. Estos fondos se suman a los casi 40 000 millones EUR puestos a disposición en 2021. Los Estados miembros podrán seguir aplicando medidas de recuperación aumentando la resiliencia

de los sistemas sanitarios, las empresas y el apoyo a los grupos más vulnerables, contribuyendo al mismo tiempo a las prioridades ecológicas y digitales para una recuperación inteligente, sostenible y cohesionada.

Erasmus+: cerca de 3.900 millones de euros en 2022 para la movilidad y la cooperación en la educación, la formación, la juventud y el deporte

(Comisión Europea, 24/11/2021)

La Comisión ha puesto en marcha las convocatorias de propuestas en el marco de Erasmus+ para 2022, tras la adopción del programa de trabajo anual de 2022. Con un mayor presupuesto, de casi 3.900 millones de euros para el próximo año, Erasmus + seguirá ofreciendo oportunidades para periodos de estudio en el extranjero, períodos de prácticas, formación de aprendices e intercambios de personal y proyectos de cooperación transfronteriza en diferentes ámbitos de la educación y la formación, la juventud y el deporte. Además de la convocatoria general, el programa de trabajo anual también incluye otras acciones que se llevarán a cabo por separado, por ejemplo, la Iniciativa «Universidades Europeas». Las novedades más importantes introducidas en las convocatorias que se ponen en marcha son las siguientes: proyectos con visión de futuro; más intercambios con terceros países; una iniciativa DiscoverEU más inclusiva; un acercamiento de la UE a los centros escolares y una financiación más simplificada de los proyectos de cooperación.



Noticias

Competencia: La Comisión expone la contribución de la política de competencia y de su revisión a la transición ecológica y digital y a la resiliencia del mercado único

(Comisión Europea, 18/11/2021)

La Comisión Europea ha adoptado una **Comunicación sobre una política de competencia adaptada a los nuevos retos**, que subraya el importante papel de la política de competencia para el avance de Europa hacia la recuperación, las transiciones ecológica y digital y la resiliencia del mercado único. La Comunicación destaca la capacidad intrínseca de la política de competencia para adaptarse a las nuevas circunstancias del mercado, las prioridades políticas y las necesidades de los consumidores.

Algunos aspectos mencionados en la Comunicación:

- Para contribuir a la respuesta de Europa a la crisis del coronavirus, con el apoyo específico a las empresas y a la recuperación europea, la Comisión ha adoptado la **sexta modificación del Marco Temporal relativo a las ayudas estatales**, con una prórroga limitada hasta finales de junio de 2022 de las medidas vigentes.
- Con el fin de participar en la transición ecológica, **las próximas Directrices sobre ayudas estatales en materia de clima, protección del medio ambiente y energía** tienen por objeto apoyar los esfuerzos de la industria para avanzar hacia la descarbonización, la circularidad y la preservación de la biodiversidad, así como fomentar la movilidad limpia o sin emisiones y la eficiencia energética de los edificios.
- Para procurar la transición digital, las **próximas Directrices sobre ayudas estatales a la banda ancha** tienen por objeto fomentar el desarrollo de infraestructuras digitales, facilitando el despliegue y la adopción de redes de banda ancha que respondan a la rápida evolución de las necesidades de los usuarios.

Previsiones económicas del otoño de 2021: de la recuperación a la expansión, pese a los vientos en contra

(Comisión Europea, 11/11/2021)

Tras la recesión pandémica, la economía de la UE se recupera más rápidamente de lo previsto. Durante el período de previsión, y pese a arreciar los vientos en contra, se prevé que la economía de la UE siga creciendo y alcance una tasa de crecimiento del 5 % en 2021, 4,3 % en 2022 y 2,5 % en 2023. En la zona del euro, se prevén las mismas tasas de crecimiento en 2021 y 2022, y un 2,4 % en 2023. Estas perspectivas se ven en gran medida supeditadas a dos factores: la evolución de la pandemia de COVID-19 y el ritmo al que la oferta se ajuste al rápido cambio de la demanda una vez reabierta la economía.

Continúan las previsiones de mejora respecto al mercado de trabajo que apuntan al crecimiento del empleo a un ritmo del 0,8 % este año, 1 % en 2022 y 0,6 % en 2023. El año que viene se espera que supere su nivel anterior a la crisis y que en 2023 pase a convertirse en expansión. Se prevé que el desempleo caiga del 7,1% este año al 6,7% en 2022 y al 6,5% en 2023. En la zona del euro, será del 7,9%, el 7,5% y el 7,3% respectivamente.

En **España**, se espera que la tasa de desempleo disminuya a lo largo del horizonte de pronóstico, del 15,2% en 2021 al 13,9% en 2023.



Aprendizaje para economías y sociedades más ecológicas - Simposio Cedefop/OCDE (21-22 octubre) / Apprenticeships for greener economies and societies – Cedefop/OECD symposium

(Comisión Europea, 22/10/2021)

El evento fue una oportunidad para que investigadores, responsables políticos y profesionales de todo el mundo exploraran los vínculos entre el aprendizaje y la transición verde, dos temas que ocupan un lugar destacado en la agenda de la UE y de los países de la OCDE, así como las implicaciones para la formulación de políticas.

Los debates se centraron en el papel del aprendizaje en la transición verde, con sus características únicas como un tipo específico de Educación y Formación Profesional (EFP).

Los ponentes proporcionaron información sobre el papel potencial del aprendizaje en el apoyo a la transición ecológica, por ejemplo, a través de ofrecer oportunidades a los jóvenes en educación inicial y a los adultos que necesitan una mejora o nueva formación para desarrollar las competencias necesarias.



Conferencias, Ferias, Congresos y Jornadas Internacionales

EMPLEO

The ILO at Expo 2020: Pre-expo online events

La OIT en la Expo 2020: eventos en línea previos a la exposición

(Evento virtual, 1 octubre 2021 - 31 marzo 2022)

Start and Improve Your Business (SIYB) Global Tracer Study 2016–2020

Estudio Global Tracer 2016-2020 Inicie y mejore su negocio (IMESUN)

(Evento virtual, 2 diciembre)

European Day of Persons with Disabilities 2021

Día Europeo de las Personas con Discapacidad 2021

(Evento virtual, 2 – 3 diciembre)

PES Network Board meeting

Reunión de la Junta de la Red de Servicios Públicos de Empleo

(Evento virtual 8 – 10 diciembre)

Tripartite validation of the technical guidelines on general principles of labour inspection

Validación tripartita de las directrices técnicas sobre principios generales de la inspección del trabajo

(Suiza, Ginebra, 13 -16 diciembre)

Technical meeting on the future of work in aquaculture in the context of the rural economy

Reunión técnica sobre el futuro del trabajo en acuicultura en el contexto de la economía rural

(Suiza, Ginebra, 13 -17 diciembre)

Technical meeting on the impact of digitalization in the finance sector

Reunión técnica sobre el impacto de la digitalización en el sector financiero

(Suiza, Ginebra, 24 - 28 enero 2022)

FORMACIÓN

FORMACIÓN

Fifth annual CareersNet meeting

Quinta reunión anual de la red de expertos del Cedefop para la orientación permanente y el desarrollo profesional

(Evento virtual, 6-7 diciembre)

Entrepreneurship competence in vocational education and training

Competencia empresarial en educación y formación profesional

(Evento virtual, 17 – 18 febrero 2022)

SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO



Conferencias, Ferias, Congresos y Jornadas Internacionales



SEGURIDAD Y
SALUD EN EL
TRABAJO

SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

The future is here: An Occupational Safety and Health Perspective

El futuro está aquí: una perspectiva de seguridad y salud ocupacional

(Eslovenia, Liubliana, 1 diciembre)

The Basque company, committed to road safety from advanced management

La empresa vasca, comprometida con la seguridad vial desde la gestión avanzada
(España, San Sebastián, 1 diciembre)

Lifelong Learning Week 2021 - Lifelong learning for healthier workplaces

Semana del aprendizaje permanente 2021: aprendizaje permanente para lugares de trabajo más saludables

(Bélgica, Bruselas, 2 diciembre)

Publicaciones, Informes, Web Internacionales



Gender in research and innovation : statistics and indicators

Género en la investigación y la innovación: estadísticas e indicadores

(Noviembre 2021)

La igualdad entre mujeres y hombres es uno de los valores fundamentales de la UE. Este informe utiliza las últimas estadísticas disponibles para realizar el seguimiento del estado de la I + D en materia de igualdad de género en Europa, proporcionando datos y análisis comparables para aproximadamente 88 indicadores. Los datos siguen el "viaje cronológico" de las mujeres desde que se gradúan de estudios de doctorado hasta que participan en el mercado laboral y adquieren roles de toma de decisiones, mientras se exploran las diferencias en las condiciones laborales de mujeres y hombres y los resultados de la investigación y la innovación.



Proposal for a Joint Employment Report 2022

Propuesta de informe conjunto sobre el empleo 2022

(Noviembre 2021)

Este informe indica que el mercado laboral se está recuperando, aunque el empleo aún no ha vuelto a los niveles anteriores a la crisis. El análisis del informe se basa en los indicadores principales del Cuadro de indicadores sociales revisado que respalda el seguimiento del pilar europeo de derechos sociales. Esto contribuye a evaluar los principales desafíos sociales y de empleo en los Estados miembros. El informe también integra los tres objetivos principales sobre empleo, competencias y reducción de la pobreza que la UE debería alcanzar para 2030.



2021 Annual Report of the Social Protection Committee

Informe anual 2021 del Comité de Protección Social

(Noviembre 2021)

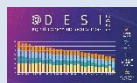
Ofrece una descripción general del impacto de las medidas decisivas adoptadas por los Estados miembros para proteger el empleo, los ingresos y el acceso a los servicios en respuesta al COVID-19. Sin embargo, las respuestas nacionales deben seguir centrándose en la situación de los vulnerables e incluir mecanismos para apoyarlos. El pilar europeo de derechos sociales debería seguir guiando los esfuerzos de reforma de los Estados miembros y sus principios deberían seguir aplicándose sistemáticamente.

Publicaciones, Informes, Web Internacionales



European Economic Forecast. Autumn 2021 Previsión económica europea Otoño 2021 (Noviembre 2021)

Según este informe, tras la recesión pandémica, la economía de la UE se recupera más rápidamente de lo previsto. A medida que avanzaban las campañas de vacunación y empezaban a levantarse las restricciones, el crecimiento se reanudó en primavera y prosiguió sin interrupción a lo largo del verano, alimentado por la reapertura de la economía. Durante el período de previsión, y pese a arreciar los vientos en contra, se prevé que la economía de la UE siga creciendo y alcance una tasa de crecimiento del 5 % en 2021, 4,3 % en 2022 y 2,5 % en 2023. En la zona del euro, se prevén las mismas tasas de crecimiento en 2021 y 2022, y un 2,4 % en 2023. Estas perspectivas se ven en gran medida supeditadas a dos factores: la evolución de la pandemia de COVID-19 y el ritmo al que la oferta se ajuste al rápido cambio de la demanda una vez reabierta la economía.



The Digital Economy and Society Index (DESI) El Índice de Economía y Sociedad Digitales (DESI) (Noviembre 2021)

La Comisión Europea realiza el seguimiento del progreso digital de los Estados miembros a través de los informes del Índice de Economía y Sociedad Digitales (DESI) desde 2014. Se basa en datos de 2020 y presenta el estado de la economía y la sociedad digitales en el primer año de la pandemia. DESI 2021 se ha ajustado para reflejar las dos principales iniciativas políticas que tendrán un impacto en la transformación digital en la UE en los próximos años: el Mecanismo de Recuperación y Resiliencia (MRR) y la brújula de la década digital.



ESCO Annual Report 2020 ESCO Informe Anual 2020 (Noviembre 2021)

Este informe cubre la evolución de las Habilidades, Competencias, Cualificaciones y Ocupaciones (ESCO) europeas durante 2020 y el trabajo realizado por la Comisión para garantizar la mejora continua de la clasificación, así como para respaldar su aceptación en el mercado laboral y en el mundo de la educación y la formación.



Design and commissioning of counterfactual impact evaluations - Practical guide Diseño y puesta en marcha de evaluaciones de impacto contrafactuales - Guía práctica (Noviembre 2021)

Guía dirigida a las autoridades de gestión y otros organismos responsables de la implementación de las intervenciones y programas financiados por el FSE + y tiene como objetivo ayudar a planificar, diseñar y encargar evaluaciones de impacto contrafactuales.



EU exports to the world: effects on employment Exportaciones de la UE al mundo: efectos sobre el empleo (Noviembre 2021)

El informe proporciona datos espaciados en el tiempo, tanto a escala de la Unión como a escala de cada Estado miembro, y proporciona estadísticas desglosadas por sector, nivel de capacidades, sexo, etc. Por ejemplo, muestra que en la UE, las exportaciones sustentan más de 38 millones de empleos, es decir, 11 millones más que hace una década. Estos empleos tienen una remuneración que, por término medio, es un 12 % superior a los del conjunto de la economía.



Labour market policy - Expenditure and participants - Data 2019 Política del mercado laboral - Gastos y participantes - Datos 2019 (Octubre 2021)

Esta publicación proporciona datos sobre el gasto y los participantes en los diferentes tipos de intervenciones de política del mercado laboral en los Estados miembros de la UE y Noruega. También presenta indicadores relacionados utilizados para el seguimiento de las Directrices para el empleo que proporcionan prioridades y objetivos comunes para las políticas de empleo.

Publicaciones, Informes, Web Internacional

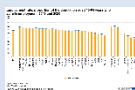


AGENCIA DE ESTADÍSTICAS EUROPEAS

**Employment in detail - quarterly statistics****Empleo en detalle - estadísticas trimestrales**

(Noviembre 2021)

Este artículo analiza la evolución reciente del número de ocupados, con una distinción entre asalariados y autónomos para identificar las consecuencias de la crisis sobre el empleo y de la paralización del apoyo financiero prestado a la empresas. También proporciona una descripción general de las personas empleadas por situación profesional en los Estados miembros de la UE. Además, explora los sectores de actividad económica y grupos de ocupaciones con mayor presencia de autónomos y los que registran los mayores incrementos intertrimestrales.

**Quality of life indicators - productive or main activity****Indicadores de calidad de vida: actividad productiva o principal**

(Noviembre 2021)

El enfoque de este artículo se centra en la dimensión productiva o actividad principal, una de las nueve dimensiones de los indicadores de calidad de vida que forman parte de un marco, avalado por un grupo de expertos en indicadores de calidad de vida. El término actividad productiva o principal se refiere al trabajo remunerado (como asalariado, trabajador autónomo o trabajador familiar no remunerado).

**Hours of work and absences from work - quarterly statistics****Horas de trabajo y ausencias del trabajo - estadísticas trimestrales**

(Noviembre 2021)

Este artículo tiene como objetivo describir el cambio trimestral en las horas efectivamente trabajadas por las personas empleadas (de 20 a 64 años) en su trabajo principal en la primera mitad de 2021 en la Unión Europea en su conjunto, para cada uno de los Estados miembros de la UE, así como para tres países de la Asociación Europea de Libre Comercio (Islandia, Noruega y Suiza) y un país candidato (Serbia).

**Employment - quarterly statistics****Empleo - estadísticas trimestrales**

(Noviembre 2021)

Ofrece una descripción general del empleo en el ámbito de la UE, así como a nivel nacional en los distintos Estados miembros, tres países de la Asociación Europea de Libre Comercio (Islandia, Noruega y Suiza) y un país candidato (Serbia), centrándose en los dos primeros trimestres de 2021. También proporciona, por primera vez, datos trimestrales sobre el empleo de la primera y segunda generación de migrantes. Además, describe el empleo en general y específicamente por género, edad y nivel de educación. Un análisis complementario se centra en los contratos temporales y el trabajo a tiempo parcial en el segundo trimestre de 2021.

**Vocational education and training statistics****Estadísticas de Educación y Formación Profesional**

(Noviembre 2021)

Este artículo proporciona una imagen completa de la Educación y Formación Profesional en la UE. Analiza la formación profesional de los alumnos en escuelas o instituciones educativas similares que puede llevarse a cabo como parte de la educación secundaria o postsecundaria no terciaria y la formación profesional en las empresas.



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

**Impact of COVID-19 on young people in the EU****Impacto del COVID-19 en los jóvenes de la UE**

(Noviembre 2021)

Tras una larga recuperación de la crisis económica (2007-2013), los jóvenes de la UE demostraron ser más vulnerables a los efectos de las restricciones impuestas para frenar la propagación de la pandemia de COVID-19. Los jóvenes eran más propensos que los grupos mayores a experimentar la pérdida del empleo, inseguridad financiera y problemas de salud mental. Este informe explora los efectos de la pandemia en los jóvenes, particularmente en términos de su empleo, bienestar y confianza en las instituciones, y evalúa las diversas medidas de política introducidas para paliar estos efectos.



Publicaciones, Informes, Web Internacional



ORGANIZACIÓN PARA LA COOPERACIÓN Y
EL DESARROLLO ECONÓMICO



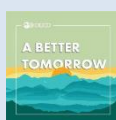
Understanding Firm Growth
Helping SMEs Scale Up
Comprensión del crecimiento empresarial
Ayudar a las pymes a crecer
(Noviembre 2021)

Este informe ayuda a los responsables políticos a controlar el crecimiento de las pymes al considerar la transformación que experimentan antes, durante y después de su fase de alto crecimiento. Basado en el análisis de datos detallados a nivel de empresa en un proyecto piloto implementado en España, Finlandia, Italia y Portugal, muestra que las PYME de todo tipo, de todas las edades y de todos los sectores, tienen el potencial de ampliarse.



Technological change and domestic outsourcing
Cambio tecnológico y subcontratación nacional
(Noviembre 2021)

La subcontratación nacional ha crecido sustancialmente en los países desarrollados durante las últimas dos décadas. Los resultados confirman que la tecnología de banda ancha aumenta la productividad de las empresas y la demanda relativa de trabajadores altamente cualificados. Además, mostramos que la Internet de banda ancha llevó a las empresas a subcontratar algunas ocupaciones secundarias a contratistas de servicios, tanto en los segmentos de baja como de alta cualificación. En ambos casos, encontramos que el empleo relacionado con estas ocupaciones se concentraba cada vez más en empresas especializadas en estas actividades y era menos probable que se realizara internamente dentro de empresas especializadas en otras actividades.



Helping young people navigate the future of work
Ayudar a los jóvenes a navegar por el futuro del trabajo
(Octubre 2021)

La OCDE, en asociación con IBM, realizó recientemente una encuesta de redes sociales, pidiendo a los jóvenes sobre como se sienten preparados para unirse al mundo del trabajo, lo seguros que están sobre sus caminos futuros y lo que les preocupa la educación y los empleos en el estante. de la pandemia COVID-19. En este informe se debaten ideas de la encuesta y por qué la orientación profesional y las experiencias laborales del mundo real son más importantes para los jóvenes que nunca.



Speaking the same language
A machine learning approach to classify skills in Burning Glass Technologies data
Hablando el mismo lenguaje
Un enfoque de aprendizaje automático para clasificar las competencias en los datos de Burning Glass Technologies
(Noviembre 2021)

Burning Glass Technologies es una compañía de software analítico que tiene una de las bases de datos patentadas en tiempo real más grandes del mundo sobre ofertas de trabajo e historiales profesionales, con datos recopilados de más de 40.000 fuentes diariamente y en más de 30 países. Ofrece un análisis del mercado laboral que permite obtener información a los empleadores, los trabajadores y los educadores para tomar decisiones impulsadas por los datos. Este informe presenta una metodología para clasificar los requisitos de competencias en los anuncios de trabajo publicados en línea en una taxonomía impulsada por expertos preexistente de categorías de competencias más amplias.

Publicaciones, Informes, Web Internacional



AGENCIA EUROPEA DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO



Musculoskeletal disorders: association with psychosocial risk factors at work

Los trastornos musculoesqueléticos: asociación con los factores de riesgo psicosociales en el trabajo
(Noviembre 2021)

Executive Summary Resumen ejecutivo

Revisión de la bibliografía en la que se examinan las pruebas que avalan la asociación entre los factores de riesgo psicosocial y los trastornos musculoesqueléticos (TME). Contiene recomendaciones para adoptar enfoques eficaces a la hora de prevenir los TME y analiza cómo pueden contribuir las empresas a la rehabilitación y la vuelta al trabajo del personal en fase de recuperación de un trastorno musculoesquelético.



The circular economy and safety and health: project overview and next steps

La economía circular y sus efectos en la salud y seguridad en el trabajo: resumen del proyecto y próximos pasos
(Noviembre 2021)

Esta visión general del proyecto prospectivo de la EU-OSHA anticipa los efectos futuros de la adopción de una economía circular sobre el medio ambiente, el empleo y la salud y seguridad en el trabajo. Describe el desarrollo y las características esenciales de cuatro escenarios distintos centrados en la economía circular y sus efectos sobre las condiciones de trabajo y las posibles implicaciones en materia de salud y seguridad en el trabajo en 2040. El informe concluye con los detalles de los próximos pasos del proyecto para comunicar los resultados a las partes interesadas a fin de que las futuras decisiones políticas de la UE hagan el trabajo más seguro y saludable.



The circular economy and safety and health: the role of digitalisation in the circular economy and implications for occupational safety and health until 2040

La economía circular y sus efectos en la salud y seguridad en el trabajo: el papel de la digitalización en la economía circular y las implicaciones para la salud y seguridad en el trabajo hasta 2040
(Noviembre 2021)

Resumen de políticas que examina el papel de la digitalización en la economía circular y sus posibles efectos sobre la salud y seguridad en el trabajo en cuatro escenarios de economía circular en 2040. Se centra en cuestiones comunes a los cuatro escenarios, como el suministro y la puesta en común de información, la flexibilidad del trabajo, la descualificación y los riesgos relacionados con la vigilancia y la supervisión de los trabajadores. El artículo concluye debatiendo los retos que supone gestionar el papel de las tecnologías digitales en la transición a una economía circular con buenos resultados en materia de salud y seguridad en el trabajo.



ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO



Observatorio de la OIT: La COVID-19 y el mundo del trabajo. Octava edición. Estimaciones actualizadas y análisis (Octubre 2021)

En este informe se proporciona una visión general de la forma en que los países afrontan su recuperación, dieciocho meses después del comienzo de la crisis. Sobre la base de nuevos datos disponibles, se hace hincapié en la pauta de recuperación de varios países desarrollados y países en desarrollo. En el informe también se aborda la incidencia del índice de vacunación en los mercados de trabajo por región, así como la repercusión adversa de la crisis de COVID-19 en el nivel de productividad y las empresas.



Publicaciones, Informes, Web Internacional



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



Digital transitions in lifelong guidance: rethinking careers practitioner professionalism

**Transiciones digitales en la
orientación permanente:
replanteamiento de la
profesionalización de los
orientadores profesionales**
(Noviembre 2021)

Se trata de una recopilación de documentos y artículos que se centran en el tema general de la profesionalización de la orientación profesional y las competencias particulares adecuadas para el contexto social digital como un paso hacia la actualización del trabajo del Cedefop sobre la profesionalización de la orientación profesional. Los cambios en la prestación de orientación profesional y los contextos de aprendizaje profesional, en respuesta a los cambios generalizados en el mercado laboral y la transformación digital de los servicios, conducen a nuevos desafíos, desarrollos y oportunidades. No todos los autores se centran directamente en temas relacionados con la tecnología. También se presta atención a los acontecimientos previos a la crisis pandémica o desencadenados por ella o sus alrededores.



Artificial intelligence and job automation: an EU analysis using online job vacancy data

**Inteligencia artificial y
automatización del empleo: un
análisis de la UE utilizando
datos de ofertas de empleo en
línea**
(Octubre 2021)

Este estudio utiliza un nuevo conjunto de macrodatos basado en anuncios de empleo en línea - Habilidades OVATE del Cedefop - con información sobre las competencias y actividades laborales requeridas por los empleadores de la UE. Los datos aportan información sobre los perfiles de tareas de las ocupaciones detalladas que enfrentan un mayor riesgo de automatización o aquellas que dependen de tecnologías digitales alternativas (robots, software de computadora, IA).



Legislación



Decisión (UE) 2021/1868 del Consejo, de 15 de octubre de 2021, relativa a las **orientaciones para las políticas de empleo de los Estados miembros**

Fecha de publicación: 26 de octubre

2021/C 456/02

Resolución del Parlamento Europeo, de 20 de enero de 2021, sobre el **refuerzo del mercado único: el futuro de la libre circulación de servicios** (2020/2020(INI))

Fecha de publicación: 10 de noviembre

2021/C 456/03

Resolución del Parlamento Europeo, de 20 de enero de 2021, sobre la **consecución de un legado eficaz para el Año Europeo del Patrimonio Cultural** (2019/2194(INI))

Fecha de publicación: 10 de noviembre

2021/C 456/15

Resolución del Parlamento Europeo, de 21 de enero de 2021, con **recomendaciones destinadas a la Comisión sobre el derecho a la desconexión** (2019/2181(INL))

Fecha de publicación: 10 de noviembre

2021/C 456/18

Resolución del Parlamento Europeo, de 21 de enero de 2021, sobre la **perspectiva de género en la crisis de la COVID-19 y el período posterior a la crisis** (2020/2121(INI))

Fecha de publicación: 10 de noviembre

2021/C 456/20

Resolución del Parlamento Europeo, de 21 de enero de 2021, sobre el **cierre de la brecha digital de género: participación de la mujer en la economía digital** (2019/2168(INI))

Fecha de publicación: 10 de noviembre

Legislación



2021/C 465/07

Resolución del Parlamento Europeo, de 10 de febrero de 2021, sobre la **reducción de las desigualdades, con especial atención a la pobreza de los trabajadores** (2019/2188(INI))

Fecha de publicación: 17 de noviembre

2021/C 465/10

Resolución del Parlamento Europeo, de 11 de febrero de 2021, sobre la Comunicación de la Comisión al Parlamento Europeo, al Consejo, al Comité Económico y Social Europeo y al Comité de las Regiones titulada «**Agenda de Capacidades Europea para la competitividad sostenible, la equidad social y la resiliencia**» (2020/2818(RSP))

Fecha de publicación: 17 de noviembre

2021/C 474/10

Resolución del Parlamento Europeo, de 11 de marzo de 2021, sobre el Semestre Europeo para la coordinación de políticas económicas: **aspectos sociales y relativos al empleo en la Estrategia Anual de Crecimiento Sostenible 2021** (2020/2244(INI))

Fecha de publicación: 24 de noviembre

2021/C 474/04

Resolución del Parlamento Europeo, de 10 de marzo de 2021, sobre la aplicación de la Directiva 2000/78/CE del Consejo relativa al **establecimiento de un marco general para la igualdad de trato en el empleo y la ocupación**, a la luz de la CNUDPD (2020/2086(INI))

Fecha de publicación: 24 de noviembre

Convocatorias / Consultas



Fin convocatoria: 28/12/2021

Evaluación ex post del Programa de Empleo e Innovación Social (EaSI) y la evaluación final del Mecanismo Europeo de Microfinanzas Progress (EPMF) Protección de las personas que trabajan a través de plataformas digitales

La Comisión Europea acaba de lanzar una consulta pública para evaluar las actividades realizadas en el marco del Programa de Empleo e Innovación Social (EaSI) y el Mecanismo Europeo de Microfinanzas Progress (EPMF) .



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

Empleo, Política Social, Sanidad y Consumidores

Noviembre 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,
HACIENDA Y EMPLEO