

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

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

**Febrero 2022**



## 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

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, 2022

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

Edición: 2/2022

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**

# Índice

---

## I. INFORMACIÓN EPSSCO

I.1. Programa y Noticias de la Presidencia del Consejo de la UE	4
I.2. Representación Autonómica Directa	5
I.3. Reuniones del Grupo Técnico de Asuntos Sociales en enero y febrero	6

## II. ESTADÍSTICAS EUROPEAS 8

II.1. Estadísticas Eurostat	8
-----------------------------	---

II.1.1. Estadísticas de Desempleo	8
-----------------------------------	---

- Tasas de paro en el mes de diciembre de 2021 8

II.2. Estadísticas Comisión Europea	9
-------------------------------------	---

II.2.1. Tendencias recientes y prioridades políticas en el emprendimiento inclusivo	9
---	---

- El COVID-19 tuvo un fuerte impacto negativo en los trabajadores por cuenta propia 9

- Las medidas de contención crearon oportunidades para algunos emprendedores 10

- Emprendedores "desaparecidos" en cada grupo objetivo 11

II.2.2. Tendencias del trabajo por cuenta propia de las mujeres	12
---	----

- La brecha de género en el trabajo por cuenta propia se estaba cerrando antes de la COVID-19 en el 80% de los Estados miembros durante la última década 12

- Proporción de mujeres que trabajan por cuenta propia con empleados 13

## III. BUENAS PRÁCTICAS 14

## IV. ACTUALIDAD EUROPEA 16

IV.1. Noticias	16
----------------	----

IV.2. Conferencias, Ferias, Congresos y Jornadas Internacionales	17
--	----

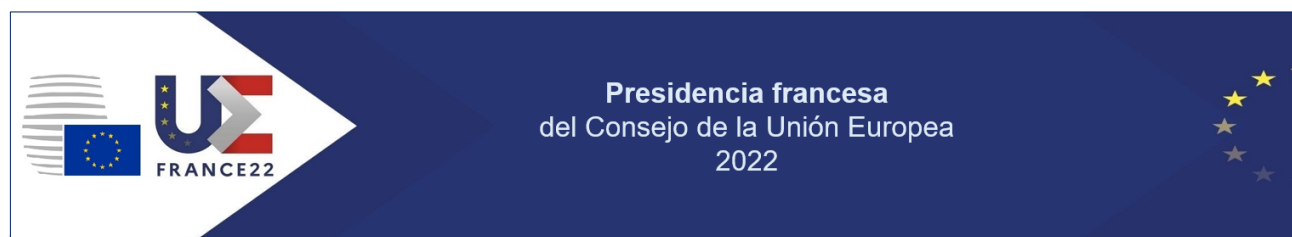
IV.3. Publicaciones, Informes, Web Internacionales	18
--	----

IV.4. Legislación	22
-------------------	----

IV.5. Convocatorias / Consultas	22
---------------------------------	----



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



### Presidencia francesa del Consejo de la Unión Europea 2022

Desde el 1 de enero hasta el 30 de junio de 2022, Francia ejerce el turno rotatorio de presidir el Consejo de la Unión Europea. Las prioridades de la Presidencia se rigen por el lema: "Recuperación, fuerza y pertenencia".

#### Programa



## PROGRAMA

### En general



Nuevo modelo europeo de crecimiento.



Crear una Europa más "humana".



Programa en pro de la soberanía europea.



De una Europa de cooperación en el interior de sus fronteras a una Europa fuerte en el mundo, plenamente soberana, libre en sus elecciones y dueña de su destino.

### En Empleo y Política Social



Fortalecer la Europa social en línea con el Pilar Europeo de Derechos Sociales. Liderar la propuesta de directiva sobre salarios mínimos adecuados en la UE e iniciar debates sobre la mejora de las condiciones laborales de los trabajadores de plataformas.

Apoyar el empleo en la recuperación europea dando la máxima prioridad a las grandes transiciones económicas. Prestar especial atención a los desafíos del aprendizaje permanente, las transiciones profesionales y al diálogo social, al empoderamiento económico de las mujeres y a la consecución efectiva de la igualdad de género.

## NOTICIAS



**Primera Reunión Informal de Ministros Europeos de Economía Social: Un paso decisivo para un sector en crecimiento / First Informal Meeting of European Ministers for the Social Economy: A Decisive Step for a Growing Sector**  
(17.02.2022)

23 ministros europeos se reunieron en París en la primera conferencia ministerial informal dedicada al tema de la economía circular organizada por la Presidencia francesa del Consejo de la Unión Europea. Esta reunión demuestra el deseo compartido de Europa de desarrollar la economía social para hacer frente al desafío climático y crear puestos de trabajo con un alto valor social añadido.

En Europa, la economía social representa aproximadamente 2,8 millones de entidades con diversas formas jurídicas, 13 millones de trabajadores y más del 10% del PIB en algunos países como España, Italia y Francia. Este sector tiene un gran potencial para crear puestos de trabajo con alto valor social añadido, en particular empleando a trabajadores más vulnerables y contribuyendo a la lucha contra el cambio climático. La economía social y local ha sido identificada como uno de los 14 ecosistemas industriales del mercado único por la Comisión Europea.



**Impulsar el apoyo a la reconversión profesional a la luz de las transiciones digital y ecológica / Driving forward support for reskilling in light of the digital and ecological transitions**  
(15.02.2022)

En el marco de la Presidencia francesa del Consejo de la Unión Europea, la Ministra de Trabajo, Empleo e Integración, se ha reunido con los Ministros europeos de Trabajo y Asuntos Sociales y el Comisario de la Unión Europea de Empleo y Derechos Sociales, en una reunión informal del Consejo de Empleo, Política Social, Sanidad y Consumidores (EPSCO) dedicada al impacto de las transiciones digital y climática en el mercado laboral. Los ministros europeos estuvieron de acuerdo en la importancia de invertir en capacidades, apoyar las transiciones profesionales y fortalecer el diálogo social ante estos cambios.

**Futuro de Europa: recomendaciones del panel sobre la Unión Europea en el mundo y la migración / Future of Europe: Panel recommendations on EU in the world and migration**  
(14.02.2022)

**Conferencia Ministerial "Invirtiendo en Educación / Ministerial Conference "Investing in Education"**  
(13.02.2022)

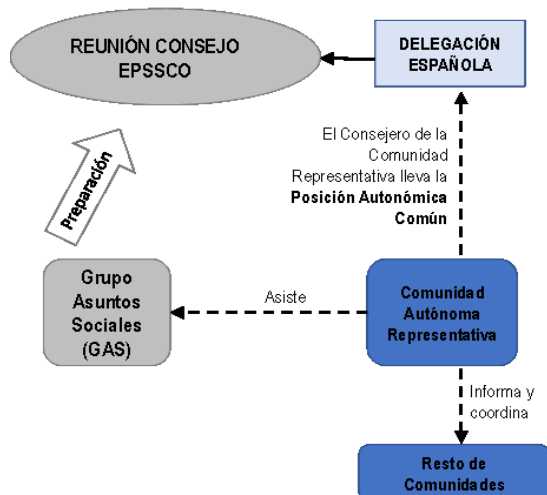
**Conferencia "Construyendo la soberanía digital de Europa" / Conférence « Construire la souveraineté numérique de l'Europe »**  
(05.02.2022)

**Conferencia ministerial sobre el empoderamiento económico de la mujer, clave para la igualdad real entre mujeres y hombres / Conférence ministérielle sur l'autonomisation économique des femmes, clef de l'égalité réelle entre les femmes et les hommes**  
(31.01.2022)

[Sitio web de la Presidencia Francesa](#)



## 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)



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.

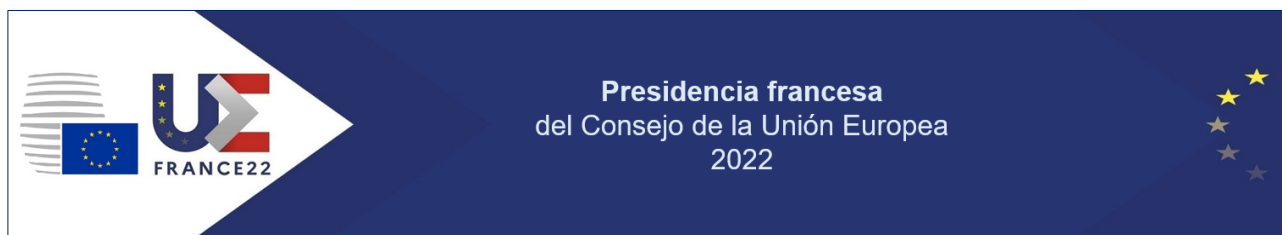
### TURNO ROTATORIO DE COMUNIDADES AUTÓNOMAS (2ª Ronda)

Comunidad	Período	Año	Comunidad	Período	Año
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
Galicia	enero - junio	2018	Galicia	enero - junio	2022
Cantabria	julio - diciembre	2018			

En el primer semestre de 2022, **Galicia** ejerce la Representación de las Comunidades Autónomas.



## Reuniones del Grupo Técnico de Asuntos Sociales en enero y febrero



### Reunión 26 de enero

**Recomendación del Consejo relativa a cuentas de aprendizaje individuales.** De esta primera consideración, las delegaciones son favorables al énfasis en la formación objeto de la propuesta, pero muchas ven dificultades para abordarla en los términos que plantea la Comisión, para la que la misma supone un cambio paradigmático en cómo abordar los desafíos de formación, aunque considera que es necesario si se quieren lograr las mejoras pretendidas en los niveles anuales de formación de adultos para alcanzar la meta de la UE a 2030.

Varias delegaciones han realizado intervenciones de carácter general al principio de la reunión, tras indicar que mantenían reservas de estudio sobre el texto. España señala que las cuentas individuales de aprendizaje han de enmarcarse en unas nuevas políticas activas de empleo actualizadas y reforzadas; y ligadas al ámbito laboral y productivo. Queda mucho camino por recorrer en este debate que volverá a examinarse nuevamente en el Grupo de Cuestiones Sociales en su reunión del próximo 28 de febrero.

### Reunión 28 de enero

**Recomendación del Consejo para garantizar una transición equitativa hacia la neutralidad climática.** El Grupo ha iniciado la consideración de este proyecto de Recomendación. Se han examinado únicamente los artículos 1 a 6. Se aprecia una valoración positiva sobre el Objetivo de la Recomendación. Sin perjuicio de ello, las delegaciones parecen preferir un lenguaje que de más flexibilidad a los Estados miembros; que no haga referencia a distintos instrumentos financieros actualmente en discusión de una manera que puede entender como que desea influenciar dichas negociaciones. También parece existir un cierto acuerdo en la necesidad de reforzar la perspectiva de género en el texto. Las observaciones y comentarios de España se

dirigen a reforzar en el texto el lenguaje en materia de diálogo social, empleo de calidad, atención a los grupos vulnerables. Además, ha presentado propuestas para reforzar la perspectiva de igualdad de género que se valora como insuficiente, tanto en términos de transversalidad de género como para reflejar elementos importantes sobre este tema recogidos en la reciente posición del Consejo para la 66ª reunión de la Comisión sobre la condición jurídica y social de la mujer de Naciones Unidas. La Presidencia ha iniciado el examen de esta Recomendación, que se espera sea adoptada por el Consejo EPSCO en junio. La próxima reunión está prevista para el día 28 de febrero.

### Reunión 1 de febrero

**Presentación del dictamen del Servicio Jurídico del Consejo (SJC) sobre las competencias de la UE en materia de ratificación del Convenio sobre la violencia y el acoso 190 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT).** Asunto ya debatido anteriormente, tiene como objeto una propuesta de Decisión presentada por la Comisión en enero de 2020 por la que se autoriza a los Estados miembros a ratificar, en interés de la UE, el Convenio 190 de la OIT, primer instrumento internacional que establece normas mundiales sobre el acoso y la violencia en el trabajo. El dictamen analiza en qué medida la UE tiene competencias en relación con este Convenio, examinando las opciones jurídicamente viables para proceder a su ratificación. Partiendo de la base de que la UE tiene competencias compartidas, existen tres opciones para la ratificación del Convenio por parte de los EEMM: un acuerdo exclusivamente de la UE, un acuerdo mixto o la ratificación sin ejercicio de competencia de la UE. La mayor parte de las delegaciones se mostraron favorables a esta última opción y a considerar la ratificación del Convenio de la OIT

como un asunto de su propia competencia nacional. España está tramitando su ratificación.

**Presentación de la iniciativa ALMA.** (“Aim, Learn, Master, Achieve”, / “Aspirar, Aprender, Dominar, Lograr”), un nuevo programa transfronterizo de movilidad para jóvenes en vulnerabilidad que ni trabajan, ni estudian, ni reciben formación. El programa se basa en una propuesta elaborada por TLN Mobility (proyecto de movilidad para jóvenes liderado por Alemania y con participación de varias CCAA españolas) y aprovecha las experiencias positivas extraídas. Se observa que España es uno de los principales destinos elegidos entre los jóvenes participantes de otros Estados miembros. Las delegaciones mostraron su interés en la iniciativa y la Comisión aclaró que ALMA se enmarcaba en el período de programación 2021-2027, por lo que sigue abierto a todos los países y regiones europeas en el marco de sus programas del FSE+ a partir de 2022. ALMA tendrá una gestión compartida con una coordinación central a nivel de la UE.



## Reuniones del Grupo Técnico de Asuntos Sociales en enero y febrero

### Reunión 2 de febrero

**Directiva sobre unos salarios mínimos adecuados en la UE.** Reunión informativa sobre los resultados del trío del 31 de enero. En la reunión se debatió alrededor de tres bloques: las referencias en el texto a los términos "justo" y "decente" defendidos por el Parlamento, frente al uso del término "adecuación" defendida por el Consejo; discusión sobre el ámbito, los derechos Individuales, así como las variaciones y deducciones; y análisis de las definiciones

establecidas en el artículo 3. Así mismo, la Presidencia solicitó a las delegaciones respuesta a varias cuestiones relevantes sobre el artículo 5 (adecuación), artículo 7 (involucramiento de los interlocutores sociales) y artículo 4 (promoción de la negociación colectiva). El próximo trío tendrá lugar el 8 de febrero y se tratarán los artículos 5 y 7.

### Reunión 8 de febrero

**Directiva sobre unos salarios mínimos adecuados en la UE.** En esta tercera reunión se debatió sobre las distintas propuestas con relación al artículo 5 sobre la adecuación de salarios mínimos legales. No obstante, la reunión no consiguió terminar el análisis del artículo 5 y tampoco se pudo abordar el artículo 7 (participación de

los interlocutores sociales en la fijación y actualización del salario mínimo legal) como estaba previsto. El próximo trío tendrá lugar el 17 de febrero, continuando el examen del artículo 5, para seguir después con los artículos 4,9, 10 y, de ser posible, retomar el artículo 7.

### Reunión 9 de febrero

**Recomendación del Consejo relativa a cuentas de aprendizaje individuales.** La reunión se ha dedicado al Informe especial del Tribunal de Cuentas Europeo sobre el apoyo desde el Fondo Social Europeo (FSE) a la lucha contra el desempleo de larga duración. La valoración del Informe es positiva y aceptada por la Comisión. La idea central es que las actuaciones en el marco del FSE tienen que estar mejor dirigidas, ser más individualizadas y ser objeto de un mejor seguimiento. El Informe parte de señalar que el desempleo de larga duración es un problema persistente en la UE, en particular en algunos Estados miembros. El FSE es el principal instrumento financiero de apoyo a los Estados miembros. El Informe recomienda que: se articule una financiación específica para aquellos casos en que el desempleo de larga duración es elevado; establecer una

relación entre el apoyo al empleo por el FSE con un enfoque individualizado para los desempleados de larga duración; establecer los resultados de las inversiones del FSE en apoyo al desempleo de larga duración. España sugiere cuatro aspectos a incorporar al texto: especial atención a las mujeres desempleadas de larga duración; así como también a determinados subgrupos (por edad, exclusión social o dificultades adicionales de reincorporación al mercado laboral); necesidad de formación y recualificación de las personas desempleadas de larga duración; y, finalmente, incluir una llamada a la mayor implicación de los interlocutores sociales en la definición de las políticas públicas de lucha contra el desempleo de larga duración. La Presidencia concluye el debate indicando que preparará una versión revisada del texto para la próxima reunión.





## Datos de interés

- Entre el 20 % y el 40 % de los emprendedores encuestados en la primera mitad de 2020 en los Estados miembros de la UE indicaron que estaban “algo” o “muy de acuerdo” en que la pandemia de COVID-19 había creado nuevas oportunidades comerciales para sus negocios.
- En los Estados miembros de la UE y en los países de la OCDE, en promedio para 2016-2020, alrededor de las tres cuartas partes de los emprendedores “desaparecidos” son mujeres y algo más de la mitad tienen más de 50 años.
- Las tasas de empleo por cuenta propia para las mujeres tienden a ser más bajas en los Estados miembros del norte de la UE, como Dinamarca y Suecia, (aprox. un 5% en 2020) y son más altas en los Estados miembros del sur, especialmente en Grecia (21% en 2020) e Italia (15%). En España eran del 11%.
- La brecha de género en la proporción de trabajadores por cuenta propia con empleados aumentó en aproximadamente la mitad de los Estados miembros de la UE durante la última década. Los mayores aumentos se observaron en Malta (9,3 puntos porcentuales), Dinamarca (7,1 p.p.) y Eslovenia (5,1. p.p.). En España era de 0,7 p.p..

## Estadísticas Eurostat

## Estadísticas de Desempleo

Tasas de paro en el mes de diciembre de 2021

**Datos EUROSTAT “LFS” (publicados el 01 de febrero de 2022)**

En diciembre de 2021, la tasa de desempleo, ajustada estacionalmente, de la zona del euro era del 7,0%, inferior al 7,1% de noviembre de 2021 y al 8,2% de diciembre de 2020. La tasa de desempleo de la UE fue del 6,4% en diciembre de 2021, también inferior al 6,5% de noviembre de 2021 y al 7,5% de diciembre de 2020.

Eurostat estima que 13,612 millones de hombres y mujeres en la UE, de los cuales 11,481 millones en la zona del euro, estaban desempleados en diciembre de 2021. En comparación con noviembre de 2021, el número de personas desempleadas disminuyó en 210.000 en la UE y en 185.000 en la zona del euro. En comparación con diciembre de 2020, el desempleo se redujo en 2,196 millones de personas en la UE y en 1,828 millones en la zona del euro.

En diciembre de 2021, 2,748 millones de jóvenes (menores de 25 años) estaban desempleados en la UE, de los cuales 2,222 millones estaban en la zona del euro. En diciembre de 2021, la tasa de desempleo juvenil era del 14,9% tanto en la UE como en la zona del euro, por debajo del 15,3% en la UE y del 15,4% en la zona del euro en el mes anterior. En comparación con noviembre de 2021, el desempleo juvenil disminuyó en 81.000 en la UE y en 78.000 en la zona del euro. En comparación con diciembre de 2020, el desempleo juvenil disminuyó en 385.000 en la UE y en 323.000 en la zona del euro.

En diciembre de 2021, la tasa de desempleo de las mujeres era del 6,6% en la UE, inferior al 6,8% de noviembre de 2021. La tasa de desempleo de los hombres fue del 6,1% en diciembre de 2021, también inferior al 6,2% de noviembre de 2021. En la zona del euro la tasa de desempleo de las mujeres disminuyó del 7,5% en noviembre 2021 al 7,3% en diciembre de 2021, y la tasa de desempleo de los hombres disminuyó del 6,8% al 6,7%.

*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 Comisión Europea

### Tendencias recientes y prioridades políticas en el emprendimiento inclusivo

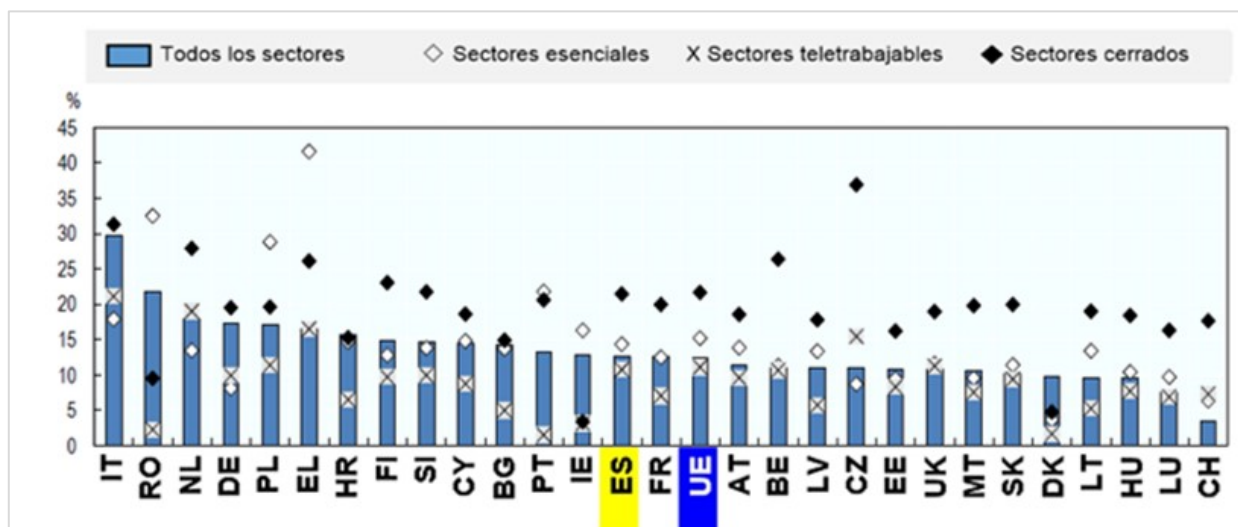
El informe de la Comisión Europea y de la OCDE “Los emprendedores desaparecidos 2021” / “*The Missing Entrepreneurs 2021*”, proporciona una descripción general del alcance de la política de emprendimiento inclusivo, que busca ofrecer a todos las mismas oportunidades de crear un negocio exitoso y sostenible, independientemente de su género, edad, lugar de nacimiento, estado laboral u otras características personales. Esta edición presenta indicadores actualizados sobre actividades empresariales, que se comparan entre países y grupos de población, aborda los desafíos existentes y proporciona ejemplos de políticas concretas y lecciones aprendidas, en particular los desarrollos recientes en el espíritu empresarial inclusivo y el importante papel que tiene esta política en la recuperación de COVID-19.

#### El COVID-19 tuvo un fuerte impacto negativo en los trabajadores por cuenta propia

Según el siguiente gráfico, los autónomos parecen haber tenido menos oportunidades de teletrabajar en 2020. Se estima que los trabajadores por cuenta propia representan alrededor del 11 % del trabajo “teletrabajable”, que está por debajo de su proporción de trabajadores en la economía de la Unión Europea (14 %). Por el contrario, los trabajadores por cuenta propia representaban casi el 22 % de los trabajadores en sectores “cerrados”, muy por encima de su participación general (14 %). Se encontró un resultado similar en todos los Estados miembros de la UE (también en **España**), excepto en Dinamarca, Irlanda y Rumanía,

donde los trabajadores por cuenta propia estaban infrarrepresentados en los sectores “cerrados”. Sin embargo, el COVID-19 también ha creado oportunidades para los trabajadores por cuenta propia, ya que están sobrerrepresentados en los sectores “esenciales” en algunos países: Rumanía (que representaban el 33 % en los sectores esenciales pero el 22 % en general), Polonia (29 % frente a 17 %), Grecia (42 % frente a 16 %), Portugal (22 % frente a 13 %) y Lituania (13 % frente a 10 %).

**El trabajo por cuenta propia está infrarrepresentado en los sectores teletrabajables**  
Proporción de trabajo por cuenta propia entre los sectores “esencial”, “teletrabajable” y “cerrado”, 2020



**Sectores esenciales.** incluyen producción de alimentos, servicios públicos, salud y todos los demás sectores identificados como esenciales en todos los países.

**Sectores teletrabajables.** incluyen educación, la mayor parte de la administración pública, finanzas, seguros y telecomunicaciones. La mayor parte del empleo en estos sectores también se mantiene incluso en un estricto confinamiento, pero con teletrabajo. Esto incluye actividades profesionales, científicas y técnicas.

**Sectores cerrados.** incluyen hoteles, restaurantes y alojamiento, inmobiliarias y agencias de viajes, además de servicios de ocio y recreación. Estos están cerrados explícitamente por decretos de confinamiento y no pueden seguir funcionando vía teletrabajo.

Fuente: (Fana et al., 2020[34])

Nota. La Unión Europea de los 27 (UE-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).



## Estadísticas Comisión Europea

### Tendencias recientes y prioridades políticas en el emprendimiento inclusivo

#### Las medidas de contención crearon oportunidades para algunos emprendedores

Como continuación de la información aportada por el informe *“Los emprendedores desaparecidos 2021”* y como muestra el siguiente gráfico, entre el 20 % y el 40 % de los emprendedores encuestados en la primera mitad de 2020 en los Estados miembros de la UE indicaron que estaban “algo” o “muy de acuerdo” en que la pandemia de COVID-19 creó nuevas oportunidades comerciales.

Muchas empresas con presencia “on line” han podido continuar y hacer crecer su negocio durante los períodos de contención y cierres. Esto se ha destacado en la alimentación y el comercio minorista, donde las empresas con presencia “on line”, incluido el uso de “aplicaciones (apps)”, han mostrado dinamismo en

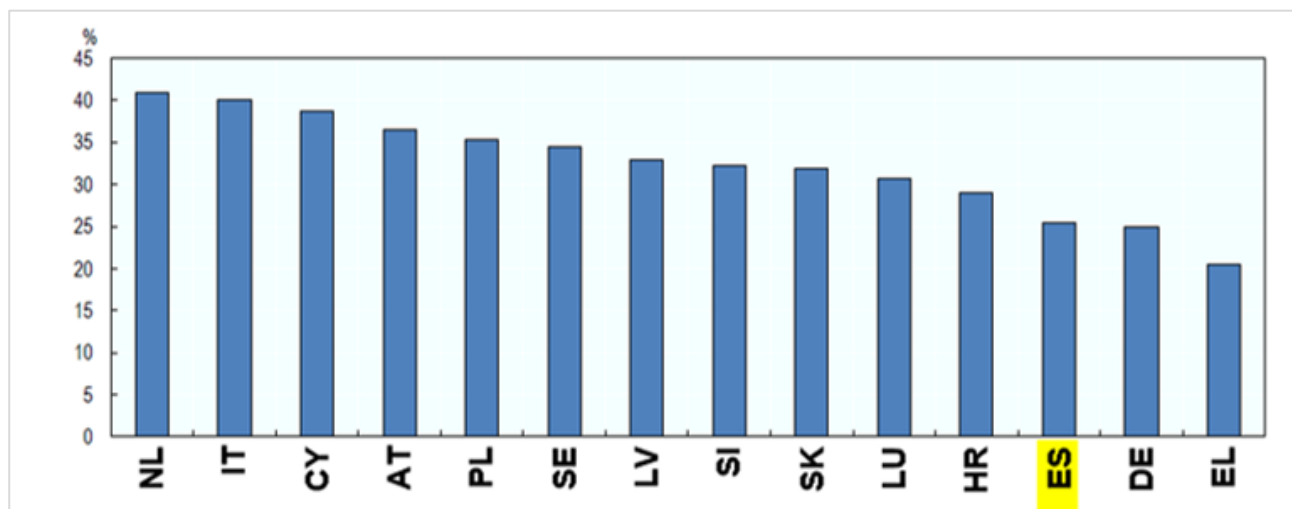
comparación con las que no la tienen (Blundell et al., 2020).

Aunque la evidencia sugiere que la importancia de tener presencia “on line” aumentó durante la crisis, hay indicios de que esta forma de comercio, con clientes y proveedores, se convertirá en la “nueva” normalidad. Sin embargo, las capacidades y recursos limitados de los trabajadores por cuenta propia pueden restringir su capacidad para reorientar sus operaciones comerciales y sus relaciones con el mercado externo.

La digitalización y tener presencia “on line” aumenta con el tamaño de la empresa y sin apoyo, esto puede llevar a que los autónomos y las empresas más pequeñas experimenten un declive a largo plazo.

#### Algunos emprendedores informan que el COVID-19 ha creado oportunidades para su negocio

Proporción de emprendedores que indican que están “algo” o “totalmente de acuerdo” con que la pandemia de COVID-19 propició nuevas oportunidades para su negocio, 18-64 años, 2020



Fuente: (GEM, 2021[41])

Nota. La Unión Europea de los 27 (UE-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).



## Estadísticas Comisión Europea

### Tendencias recientes y prioridades políticas en el emprendimiento inclusivo

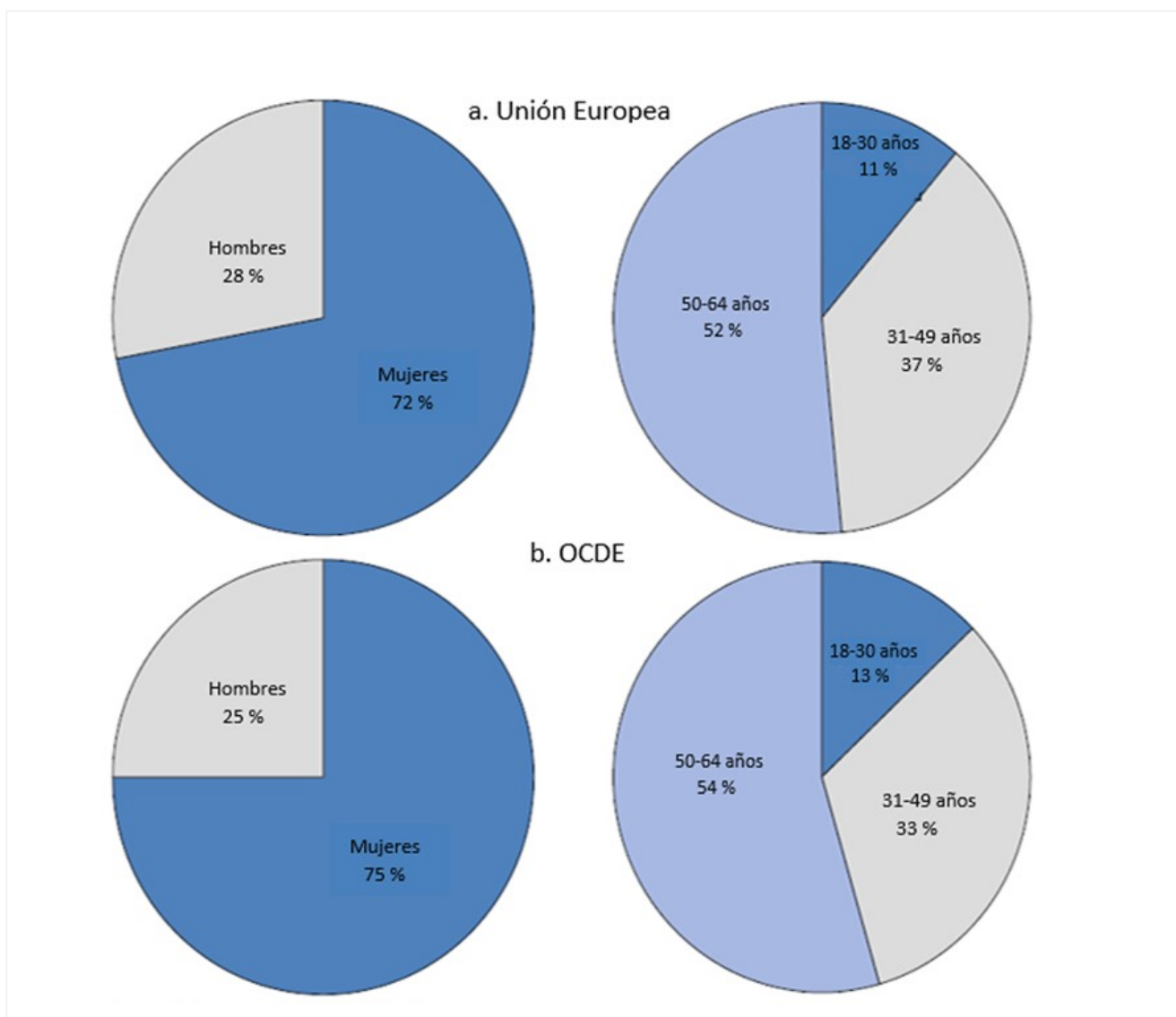
#### Emprendedores "desaparecidos" en cada grupo objetivo

Siguiendo con los datos aportados por el informe anterior y como se puede apreciar en el siguiente gráfico, en los Estados miembros de la UE y en los países de la OCDE, en promedio para 2016-2020, alrededor de las tres cuartas partes de los emprendedores "desaparecidos" son mujeres y algo más de la mitad tienen más de 50 años.

Esto subraya que las mujeres y las personas mayores son los grupos menos representados en la actividad empresarial y que las políticas deben esforzarse mucho más por eliminar los obstáculos y barreras que enfrentan estos grupos.

#### La mayoría de los emprendedores "desaparecidos" son mujeres y mayores de 50 años

Distribución de los emprendedores "desaparecidos" por género y edad, promedio 2016-20



## Estadísticas Comisión Europea

### Tendencias del trabajo por cuenta propia de las mujeres

Así mismo, el informe también nos indica que si bien la brecha de género se ha cerrado levemente durante la última década, persiste todavía según muchos indicadores, como las tasas de autoempleo y las tasas de creación de empresas. También hay diferencias de género, en promedio, en la naturaleza del trabajo por cuenta propia y las actividades empresariales, el sector de operación y la probabilidad de crear puestos de trabajo adicionales, entre otros. Una explicación de estas brechas son las diferencias en las motivaciones y aspiraciones entre hombres y mujeres, así como las diferencias en las barreras que enfrentan.

**La brecha de género en el trabajo por cuenta propia se estaba cerrando antes de la COVID-19 en el 80% de los Estados miembros durante la última década**

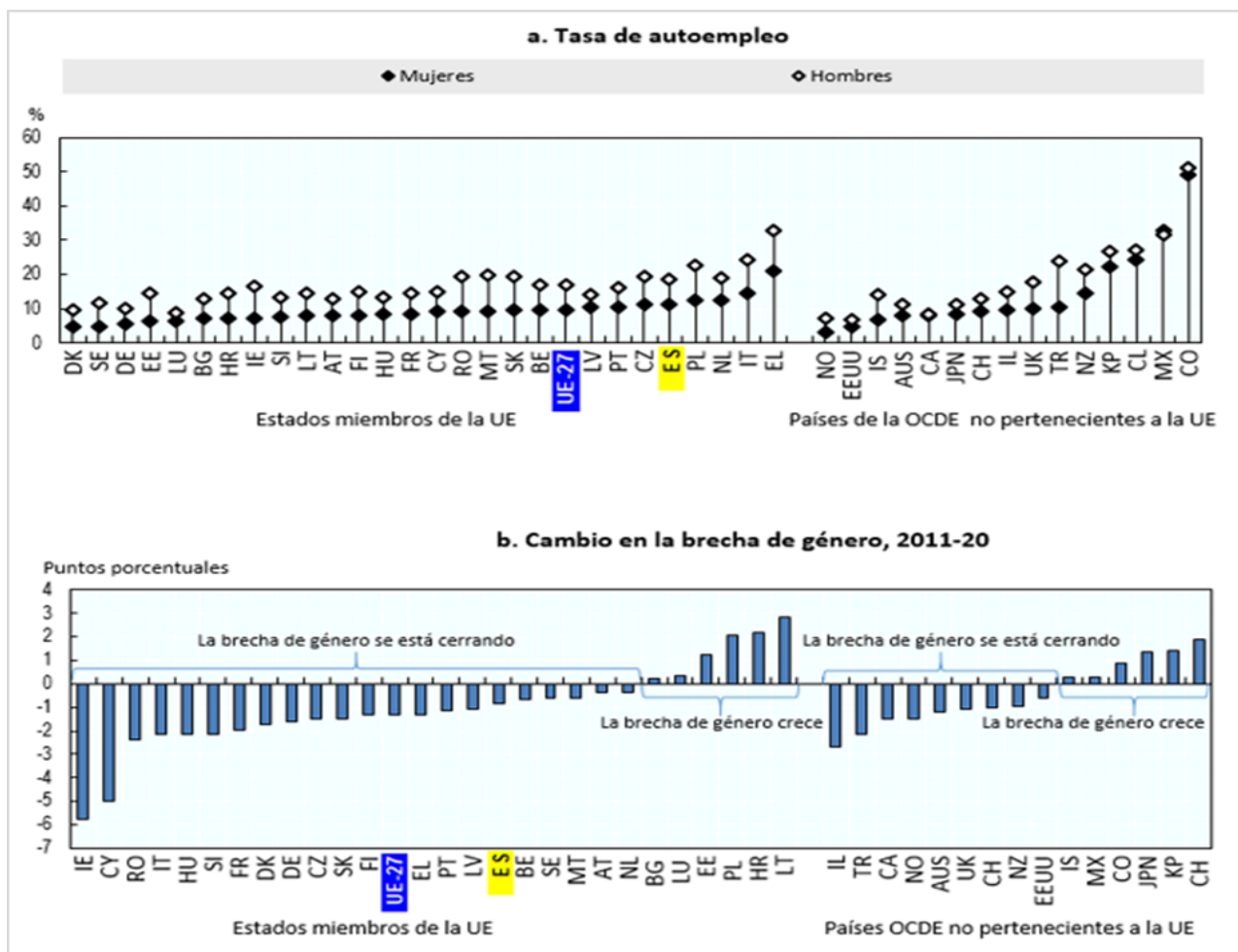
La tasa de actividad por cuenta propia de las mujeres y la diferencia entre hombres y mujeres en el empleo por cuenta propia varían considerablemente de un Estado miembro a otro de la UE.

Según se aprecia en el siguiente gráfico, las tasas de empleo por cuenta propia para las mujeres tienden a ser más bajas en los Estados miembros del norte de la UE, como Dinamarca y Suecia, (aproximadamente un 5% en 2020) y son más altas en los Estados miembros del sur, especialmente en Grecia (21% en 2020) e Italia (15%). En **España** eran del 11%.

Las tasas de empleo por cuenta propia de las mujeres se correlacionan positivamente con las tasas generales de empleo por cuenta propia, lo que se explica por varios factores. En los Estados miembros del norte de la UE, como Dinamarca y Suecia, las tasas de desempleo tienden a ser más bajas y los sistemas de bienestar social prestan mayor cantidad de apoyo, por lo que es menos probable que las personas se encuentren en una situación en la que necesiten generar ingresos por sí mismos empujados por la desesperación. Estos Estados miembros también suelen tener una mayor proporción de empleo en el sector público.

#### Trabajo por cuenta propia como porcentaje del empleo (15-64 años), 2020

Fuente: Eurostat, 2021; OCDE, 2021



Nota. La Unión Europea de los 27 (UE-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).

Países de la OCDE no pertenecientes a la UE: Noruega (NO), Estados Unidos (EEUU), Islandia (IS), Australia (AUS), Canadá (CA), Japón (JPN), Suiza (CH), Israel (IL), Reino Unido (UK), Turquía (TR), Nueva Zelanda (NZ), Corea (KP), Chile (CL), Méjico (MX), Colombia (CO).





## Estadísticas Comisión Europea

### Tendencias del trabajo por cuenta propia de las mujeres

#### Proporción de mujeres que trabajan por cuenta propia con empleados

Para finalizar, el informe indica que la proporción de mujeres que trabajan por cuenta propia, con empleados en 2020, osciló entre aproximadamente el 7 % en Rumania y más del 40 % en Croacia, como se puede apreciar en el siguiente gráfico.

También hay una gran variación en la diferencia de la proporción de mujeres y hombres que trabajan por cuenta propia que emplean a otros.

En países como Irlanda y Polonia, esencialmente no hay diferencia de género, sin embargo hay una brecha de más del 35% en algunos Estados miembros como Austria, Dinamarca, Estonia, Finlandia, Francia Alemania.

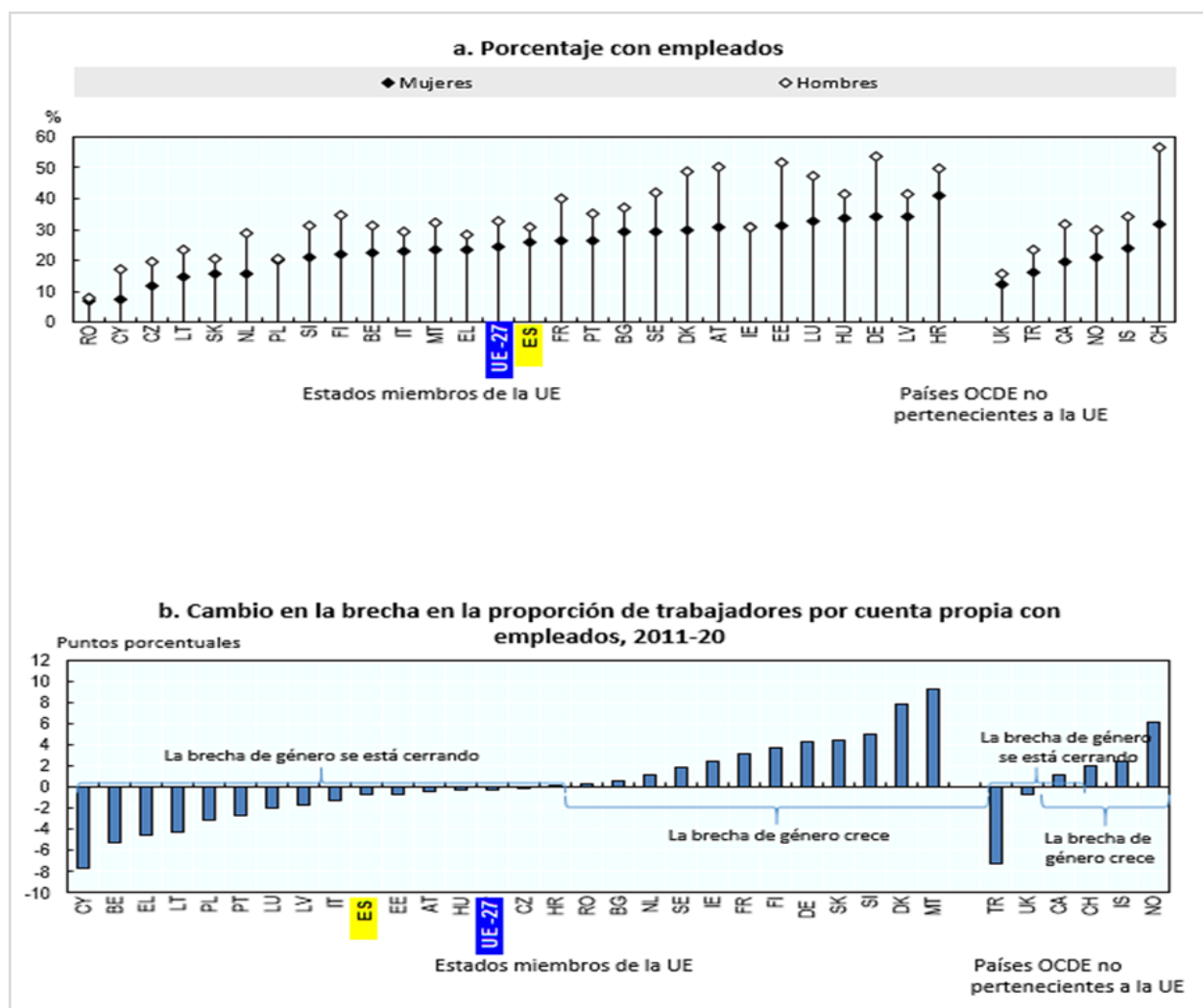
La brecha de género en la proporción de trabajadores por cuenta propia que emplean a otros aumentó en aproximadamente la mitad de los Estados miembros de la UE durante la última década.

Los mayores aumentos se observaron en Malta (9,3 puntos porcentuales), Dinamarca (7,1 p.p.) y Eslovenia (5,1 p.p.). Esta tendencia positiva en Dinamarca es consistente con el Informe del Barómetro de Emprendimiento (2019) que encontró que alrededor del 30% de los empresarios daneses planeaban contratar personal adicional en 2019.

La mayoría de los empresarios informaron de la intención de contratar a 1-2 trabajadores (69%), mientras que el 8% esperaba contratar a 10 o más nuevos empleados.

#### La brecha de género en las tasas de los emprendedores aumentó en aproximadamente la mitad de los Estados miembros de la UE desde 2011

Porcentaje de trabajadores por cuenta propia (15-64 años), 2020



Fuente: Eurostat, 2021; Oficina de Estadística de Canadá, 2021

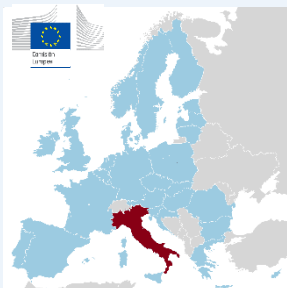
Nota. La Unión Europea de los 27 (UE-27) comprende los siguientes países: Alemania (DE), Austria (AT), Bélgica (BE), Bulgaria (BG), República Checa (CZ), Chipre (CY), Croacia (HR), Dinamarca (DK), Eslovaquia (SK), Eslovenia (SI), España (ES), Estonia (EE), Finlandia (FI), Francia (FR), Grecia (EL), Hungría (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).

Países de la OCDE no pertenecientes a la UE: Canadá (CA), Islandia (IS), Noruega (NO), Reino Unido (UK), Suiza (CH), Turquía (TR).



## Buenas Prácticas

### PES Practices



**EQW&L TOOLKIT ES UN COMPONENTE DEL PROYECTO GENERAL "IGUALDAD PARA EL TRABAJO Y LA VIDA" Y ESTÁ CONCEBIDO PARA INFORMAR Y AYUDAR A LAS PERSONAS CON NECESIDADES DE CONCILIACIÓN QUE BUSCAN UN TRABAJO Y PYMEs DISPUESTAS A OFRECER (Y MEJORAR) OPCIONES DE CONCILIACIÓN A SUS EMPLEADOS.**

“The EQW&L Toolkit (EQW&L: igualdad para el trabajo y la vida)” /

“The EQW&L Toolkit (EQW&L: equality for work and life)”

Fecha de publicación: Abril 2021

## ITALIA

El principal desafío es desarrollar habilidades y capacidades entre el personal y los usuarios de los SPE a fin de evitar las barreras para que los solicitantes de empleo encuentren y mantengan un empleo remunerado.

Esto incluye:

- ▶ Mejor conocimiento de las leyes, reglamentos y herramientas, así como de los servicios nacionales y locales destinados a promover la correcta gestión de las responsabilidades de cuidado y, por lo tanto, el equilibrio entre la vida laboral y personal en su conjunto.
- ▶ Capacidad para implementar un plan de conciliación de la vida personal y laboral individualizado y personalizado para los usuarios de los SPE.
- ▶ Mejor comunicación e interacción entre los SPE y los servicios sociales locales.
- ▶ Mecanismos para evitar la fragmentación y segmentación nacional y local de las medidas de apoyo a la conciliación.

### Nombre del Servicio Público de Empleo (SPE)

**Agencia Nazionale Politiche Attive del Lavoro (ANPAL):** Agencia Nacional de Políticas Activas de empleo.

**Fuentes de financiación:** Programa para el Empleo y la Innovación Social (EASI) y Fondo Social Europeo (FSE).

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

Proyecto piloto. Comenzó en febrero de 2019 con una reunión inicial y finalizó en febrero de 2021.

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

Conductor interno: necesidades de las personas desempleadas, especialmente las mujeres, que se ven obstaculizadas para conseguir y mantener un trabajo debido a las necesidades de conciliación de la vida laboral y familiar.

### ¿Qué organización participó en su implementación?

El SPE italiano coopera con los siguientes socios: Comisión Europea, Unione Italiana del Lavoro, Fondazione Giacomo Brodolini, Gruppo Cooperativo cgm, reform Ressurssenter for Menn, Ministerio de la Presidencia, Relaciones con las Cortes e Igualdad de España, WorkLife HUB, y muchos otros asociados.

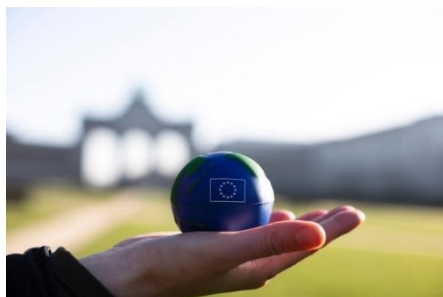
### ¿Cuáles fueron los objetivos principales de la práctica?

- ▶ Proporcionar información a una audiencia heterogénea sobre la conciliación y ofrecer un marco de orientación sobre políticas y medidas adoptadas a nivel europeo, nacional y local.
- ▶ El conjunto de herramientas está diseñado para ser utilizado como una herramienta práctica y fácil de manejar para los usuarios de los servicios de empleo y lugares de trabajo, y facilitar un primer "análisis" de las necesidades de conciliación de una persona para ayudar a encontrar oportunidades y servicios antes desconocidos para gestionar estas necesidades.



<p><b>¿A qué grupos se dirigió la práctica?</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▶ Personal del SPE.</li> <li>▶ Solicitantes de empleo con necesidades de conciliación de la vida laboral y personal.</li> <li>▶ Empleadores, especialmente los de pequeñas y medianas empresas (PYMEs).</li> </ul>
<p><b>¿Qué actividades se llevaron a cabo?</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▶ Creación de una herramienta en línea y en papel de fácil lectura sobre el equilibrio entre la vida laboral y personal que servirá como una guía práctica e informativa.</li> <li>▶ Reuniones en línea, podcasts (contenidos grabados en audio y transmitidos en línea), seminarios y seminarios web sobre el tema de la conciliación y el conjunto de herramientas.</li> <li>▶ Capacitación para el personal de los SPE sobre el contenido del kit de herramientas y para ayudarlos a crear planes de conciliación de la vida personal y laboral individualizados para los usuarios de los SPE.</li> </ul>
<p><b>¿Qué recursos y otros aspectos organizativos relevantes estaban involucrados?</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▶ Gestión de proyectos de múltiples partes interesadas, tanto a nivel nacional como local.</li> <li>▶ Aportaciones de profesionales de la investigación, metodólogos, operadores de SPE, gestores de bienestar, formadores.</li> <li>▶ Estrecha cooperación con los servicios y recursos sociales locales.</li> </ul>
<p><b>¿Cuáles fueron los resultados de la práctica: personas alcanzadas y productos?</b></p>	<p>Debido a la pandemia de Covid-19, el proyecto llegó a más operadores de SPE y a menos desempleados.</p> <p>El producto principal es una metodología y una guía para ayudar al personal de los SPE a construir un plan individualizado de conciliación de la vida laboral y familiar para los usuarios que ingresan o reingresan al mercado laboral.</p>
<p><b>¿Qué resultados se han identificado?</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▶ Mayor información sobre normas, reglamentos y servicios locales en apoyo de una mejor conciliación de la vida laboral y familiar y el reparto de las responsabilidades del cuidado de la familia entre hombres y mujeres.</li> <li>▶ Mayor conciencia de los solicitantes de empleo sobre los derechos relacionados con la conciliación entre el trabajo y las responsabilidades de cuidados.</li> <li>▶ Fortalecimiento de las competencias de los operadores de los SPE en relación con la conciliación de la vida laboral y familiar.</li> </ul>
<p><b>¿Cuáles son las lecciones aprendidas y los factores de éxito?</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▶ Los servicios de empleo, en particular los que gestionan la oferta y la demanda de empleo para las personas con responsabilidades familiares, deben conectarse con los servicios sociales locales.</li> <li>▶ Los servicios de mediación en la oferta y demanda de empleo deben ofrecer un enfoque adaptado a los usuarios, con el fin de mejorar su sensibilización, así como su gestión y delegación de responsabilidades de cuidado.</li> </ul>

## Noticias



### **Economía justa y sostenible: la Comisión establece normas para que las empresas respeten los derechos humanos y el medio ambiente en las cadenas de suministro mundiales**

(Comisión Europea, 23/02/2022)

La Comisión Europea ha adoptado una propuesta de Directiva sobre la diligencia debida de las empresas en materia de sostenibilidad. La propuesta tiene por objeto fomentar un comportamiento empresarial sostenible y responsable a lo largo de las cadenas de suministro mundiales. Las empresas desempeñan un papel clave en la construcción de una economía y una sociedad sostenibles. Se les exigirá que determinen y, en caso necesario, prevengan, atajen o mitiguen los efectos adversos de sus actividades en los derechos humanos (por ejemplo, trabajo infantil y explotación de los trabajadores) y en el medio ambiente (por ejemplo, contaminación y pérdida de biodiversidad). Para las empresas, estas nuevas normas aportarán seguridad jurídica y condiciones de competencia equitativas. Para los consumidores y los inversores, aportarán más transparencia. Las nuevas normas de la UE impulsarán la transición ecológica y protegerán los derechos humanos en Europa y fuera de ella.

### **El nuevo informe sobre la cohesión muestra que las diferencias entre las regiones de la UE se están reduciendo gracias al apoyo de la Unión**

(Comisión Europea, 09/02/2022)

Este informe pone de manifiesto que la política de cohesión ha ayudado a reducir las disparidades territoriales y sociales entre las regiones de la UE. Gracias a los fondos de cohesión, se prevé que el PIB per cápita de las regiones menos desarrolladas aumente hasta un 5 % de aquí a 2023. Estas mismas inversiones también contribuyeron a reducir un 3,5 % la brecha entre el PIB per cápita del 10 % de las regiones menos desarrolladas y del 10 % de las regiones más desarrolladas. Gracias a su flexibilidad, la política de cohesión ha prestado un apoyo indispensable y muy rápido a los Estados miembros y a las autoridades regionales y locales en el contexto de la desaceleración económica y de la peor crisis de los últimos tiempos. Los nuevos programas de la política de cohesión para el período 2021-2027 seguirán invirtiendo en las regiones y las personas, en estrecha coordinación con la capacidad financiera que ofrece el paquete NextGenerationEU. Entre las principales conclusiones destacan:



- La política de cohesión se ha convertido en una fuente de inversión más importante.
- Desde 2001, las regiones menos desarrolladas de Europa oriental se han aproximado al resto de la UE.
- La convergencia entre los Estados miembros se ha acelerado. No obstante, se han incrementado las disparidades regionales internas dentro de los Estados miembros de crecimiento rápido.
- El empleo ha aumentado pero las disparidades regionales siguen siendo mayores que antes de 2008.



### **Consejo Europeo de Innovación: mayores oportunidades de financiación anual para que los innovadores se expandan**

(Comisión Europea, 09/02/2022)

La Comisión ha adoptado el Programa de Trabajo 2022 del Consejo Europeo de Innovación (CEI), que ofrece oportunidades de financiación por valor de más de 1.700 millones de euros en 2022 para que los innovadores de vanguardia se expandan y creen nuevos mercados en ámbitos como la informática cuántica, las baterías de nueva generación o la terapia génica. El CEI cuenta con un presupuesto total de más de 10.000 millones de euros para el período 2021-2027. El programa contiene varios elementos nuevos que simplifican el proceso de solicitud y contribuyen a las políticas de la UE, así como algunas novedades:

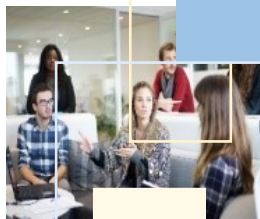
- Nueva iniciativa «Scale-Up 100» del CEI, que busca descubrir cien empresas de tecnología profunda de la UE prometedoras que tengan el potencial para convertirse en «unicornios».
- Inversiones en capital superiores a 15 millones de euros: el Acelerador del CEI permitirá a las empresas que trabajen en tecnologías de interés estratégico europeo solicitar inversiones del CEI por valor de más de 15 millones de euros.
- Mayor apoyo a las mujeres innovadoras: se está elaborando un índice de género y diversidad innovador para identificar las brechas existentes y fomentar la diversidad en las empresas, lo que permitirá proporcionar información coherente a inversores, patrocinadores, clientes y responsables políticos.





## Conferencias, Ferias, Congresos y Jornadas Internacionales

### EMPLEO



### FORMACIÓN



### SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

#### 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)

##### **Save the date: Foundation Forum 2022**

**Reserve la fecha: Foro de la Fundación 2022**  
(Evento virtual, 3 marzo)

##### **A sustainable future for European industry**

**Un futuro sostenible para la industria europea**  
(Evento virtual, 4 marzo)

##### **Panel discussion and launch of the Guide on Extending Social Protection to Migrant Workers, Refugees, and their Families**

**Panel de discusión y lanzamiento de la Guía sobre la Extensión de la Protección Social a los Trabajadores Migratorios, Refugiados y sus Familias**  
(Evento virtual, 10 marzo)

##### **Conference on right to disconnect and teleworking**

**Jornada sobre derecho a la desconexión y teletrabajo**  
(Bélgica, Bruselas, 15 marzo)

#### FORMACIÓN

##### **Online information session: Centres of vocational excellence 2022**

**Sesión informativa online: Centros de excelencia profesional 2022**  
(Evento virtual, 7 marzo)

##### **Digital education stakeholder forum**

**Foro de partes interesadas en educación digital**  
(Evento virtual, 22 marzo)

##### **Monitoring and evaluation in lifelong guidance – towards future European standards?**

**Seguimiento y evaluación en la orientación permanente: ¿hacia las futuras normas europeas?**  
(Evento virtual, 21 – 22 marzo)

##### **Supporting careers and learning: towards common standards for monitoring and evaluation in Europe**

**Apoyar las carreras y el aprendizaje: hacia estándares comunes para el seguimiento y la evaluación en Europa**  
(Evento virtual, 21 – 22 marzo)

#### SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

##### **EU Presidency Conference: Acting on Occupational Cancers: for a better effectiveness of prevention**

**Conferencia de la Presidencia de la UE: Actuar sobre los cánceres profesionales: para una mejor eficacia de la prevención**  
(París, Francia, 7 – 8 marzo)

##### **Forum 2022 : The place of ergonomics in occupational hygiene**

**Foro 2022: El lugar de la ergonomía en la higiene del trabajo**  
(París, Francia, 4 - 5 abril)

##### **OSH management in the Human health and social work – what are European workplaces telling us?**

**Gestión de la SST en Salud humana y trabajo social: ¿qué nos dicen los lugares de trabajo europeos?**  
(Evento virtual, 4 mayo)



## Publicaciones, Informes, Web Internacionales



COMISIÓN EUROPEA



### Cohesion in Europe towards 2050

La cohesión en Europa hacia 2050  
(Febrero 2022)

El Informe evalúa la cohesión económica, social y territorial en la UE. Muestra que las regiones menos desarrolladas se han puesto al día, pero que muchas regiones en transición se han visto atrapadas en una trampa de desarrollo. Además, la creciente brecha de innovación dificultará que ambos tipos de regiones se pongan al día. En el ámbito de la UE, las tasas de empleo ahora son más altas que antes de la crisis económica de 2008, pero las disparidades regionales todavía están por encima de su nivel anterior a la crisis. El cambio demográfico afectará a todas las regiones en las próximas décadas, así como tendrán que adaptarse a la reducción de la mano de obra y del alumnado, así como a una población creciente de 65 años o más.



### European Economic Forecast. Winter 2022

Pronóstico Económico Europeo. Invierno 2022  
(Febrero 2022)

Según este informe, la economía de la UE entró en el nuevo año con una nota más débil de lo previsto anteriormente. Habiendo recuperado el nivel de producción previo a la pandemia en el verano del año pasado, ya se esperaba una desaceleración moderada en el pronóstico de otoño. Sin embargo, desde entonces se han intensificado los vientos en contra del crecimiento. Después de una mala racha, se espera que la expansión económica recupere el ritmo en el segundo trimestre de este año y se mantenga sólida durante el horizonte de pronóstico. Tras una fuerte recuperación del 5,3 % en 2021, ahora se prevé que la economía de la UE crezca un 4,0 % en 2022, también en la zona del euro, y un 2,8 % en 2023 (2,7 % en la zona del euro).



### Vocational education and training: Skills for today and for the future

Educación y Formación Profesional: competencias para hoy y para el futuro  
(Febrero 2022)

A medida que Europa atraviesa sus transformaciones verdes y digitales, la Educación y Formación Profesional (EFP) de alta calidad es clave para garantizar que las personas tengan las competencias adecuadas para los trabajos de hoy y de mañana. La Recomendación del Consejo sobre la EFP para la competitividad sostenible, la justicia social y la resiliencia, adoptada en noviembre de 2020, establece la visión global y los objetivos estratégicos de la UE para el futuro de la EFP. Este documento describe esta visión y la importancia de las reformas en EFP a nivel nacional, incluidos los principios y acciones clave para apoyar estas reformas.



### Annual report of the European Network of Public Employment Services

Informe anual de la Red Europea de Servicios Públicos de Empleo  
(Febrero 2022)

La Red Europea de Servicios Públicos de Empleo (SPE) se estableció en mayo de 2014 para mejorar la cooperación entre los SPE en Europa. Este es el séptimo Informe Anual que cubre las actividades de enero a diciembre de 2021: recuperación y futuro del trabajo, recuperación y prestación de servicios de los SPE, gestión del desempeño de los SPE, iniciativas y visibilidad de los SPE de la UE.



AGENCIA DE ESTADÍSTICAS EUROPEAS



### Hours of work and absences from work - quarterly statistics

Horas de trabajo y ausencias del trabajo - estadísticas trimestrales  
(Febrero 2021)

Artículo que trata sobre la variación trimestral de las horas realmente trabajadas por las personas empleadas en su trabajo principal en los tres primeros trimestres de 2021 en el ámbito de la Unión Europea (UE), para todos los Estados miembros de la UE de forma individual, así como para Islandia, Noruega, Suiza y Serbia. Estas estadísticas una perspectiva económica del empleo, ya que representan una estimación del aporte de mano de obra a la producción.



## Publicaciones, Informes, Web Internacionales



### AGENCIA DE ESTADÍSTICAS EUROPEAS



**More women join science and engineering ranks**  
**Más mujeres se suman a las filas de la ciencia y la ingeniería**  
 (Febrero 2021)

Esta noticia informa de que en 2020, había casi 6,6 millones de mujeres científicas e ingenieras en la UE, 254.500 más que en 2019, lo que representa el 41 % del empleo total en ciencia e ingeniería. Por sector, las mujeres estaban subrepresentadas en la fabricación (donde solo el 22 % de los científicos e ingenieros eran mujeres), mientras que había más equilibrio de género en el sector de los servicios (46 %). Entre los Estados miembros de la UE, la proporción de mujeres científicas e ingenieras varió mucho en 2020, desde el 52 % en Lituania, Portugal y Dinamarca hasta el 30 % en Finlandia y el 31 % en Hungría.



**ICT sector - value added, employment and R&D**  
**Sector TIC - valor añadido, empleo e I+D**  
 (Febrero 2022)

Los avances en el sector de las Tecnologías de la Información y la Comunicación (TIC) han dado lugar a cambios significativos en los métodos de producción y las pautas de empleo en toda la Unión Europea (UE). De hecho, la mayoría de los comentaristas económicos estarían de acuerdo en que las TIC desempeñan un papel considerable en la determinación de la competitividad de las economías basadas en el conocimiento y la información. Este artículo proporciona una visión general de la evolución económica dentro del sector de las TIC de la UE.



**Unemployment statistics**  
**Estadísticas de desempleo**  
 (Enero 2022)

Este artículo presenta las cifras de desempleo más recientes para la Unión Europea, la zona del euro y los Estados miembros de forma individual.



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



**Spotlight on VET France**  
**Foco en la Educación y la Formación Profesional en Francia**  
 (Febrero 2022)

Francia tiene una larga tradición en la Educación y Formación Profesional (EFP). La EFP inicial está regulada principalmente por el Ministerio de Educación, Juventud y Deportes y el Ministerio de Educación Superior, Investigación e Innovación. La reforma del sistema de Formación Profesional (2018) reestructuró su gobernanza, mecanismos de financiación y oferta de aprendizaje para mejorar su atractivo y capacidad de respuesta al mercado laboral.



**Background paper for the workshop 'Entrepreneurship competence in VET'**  
**Research methods and early findings**  
 Documento de referencia para el taller "Competencia empresarial en la Educación y Formación Profesional" Métodos de investigación y primeros resultados  
 (Febrero 2022)

Este documento recoge la información que sirvió de partida para la realización del taller que exploró cómo la competencia empresarial está integrada en la Educación y Formación Profesional (EFP) y las formas de promover su valor. Los participantes debatieron sobre cómo se entiende y se aplica la competencia empresarial en la EFP a nivel nacional y cómo estos resultados de investigación pueden ayudar a los responsables políticos, los interlocutores sociales, los centros de formación y otras partes interesadas a promoverla.



## Publicaciones, Informes, Web Internacionales



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



### **Briefing note - Championing the skills revolution**

**Nota informativa - Defender la  
revolución de las  
competencias**  
(Enero 2022)

Evidencia sobre cómo cerrar las brechas de competencias a través de la educación y formación profesional en la transición verde y digital: aspectos destacados de Cedefop 2021-22



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



### **Human health and social work activities – evidence from the European Survey of Enterprises on New and Emerging Risks (ESENER)**

**Actividades Sanitarias y de  
Servicios Sociales: datos de la  
Encuesta Europea de Empresas  
sobre Riesgos Nuevos y  
Emergentes (ESENER)**  
(Febrero 2022)

Este informe examina los principales riesgos en materia de Seguridad y Salud en el Trabajo (SST) en el sector de la atención sanitaria y los servicios sociales en Europa, incluidos los riesgos relacionados con la COVID-19. Proporciona una visión general de las tendencias en los ámbitos de la gestión de la SST, centrándose en los riesgos ergonómicos y psicosociales, los factores dinamizadores y obstáculos para la gestión de la SST. El informe presenta los resultados correspondientes al sector y ofrece una comparación entre los países europeos y entre sectores. Sobre la base de los análisis y los resultados obtenidos, también se extraen posibles lecciones de aprendizaje que permitirán mejorar la SST en el sector.



### **Prevenção de trastornos musculoesqueléticos durante el teletrabajo**

(Febrero 2022)

El trabajo realizado desde el domicilio tiene algunas ventajas, como el ahorro del tiempo de traslado a la oficina. Sin embargo, también se asocia con un aumento del tiempo que se pasa sentado, el aislamiento social de los compañeros y la dificultad para desconectarse. Este boletín explica por qué esto puede afectar negativamente a la salud de los teletrabajadores y contribuir al desarrollo o la exacerbación de los trastornos musculoesqueléticos. Incluye numerosos consejos para los trabajadores y las empresas sobre la creación de una oficina en casa cómoda y ergonómica, y sugerencias para mantenerse activo durante la jornada de teletrabajo.



### **Prevention of musculoskeletal disorders and psychosocial risks in the workplace: eu strategies and future challenges**

**Prevenção de Trastornos  
Musculoesqueléticos (TME) y de  
riesgos psicosociales en el  
lugar de trabajo: estrategias de  
la UE y retos futuros**  
(Febrero 2022)

Este documento aporta una visión general sobre la prevalencia de los TME en Europa y analiza el caso de Italia, donde se ha registrado un elevado número de casos de TME en el lugar de trabajo. También expone las directivas, estrategias y políticas de la UE así como las iniciativas europeas de prevención de TME relacionados con el trabajo, como la campaña 2020-2022 «Trabajos saludables: relajemos las cargas» de la EU-OSHA. Concluye destacando la necesidad de un planteamiento integrado, holístico y multidisciplinar para gestionar y prevenir los TME.





## Publicaciones, Informes, Web Internacionales



### ORGANIZACIÓN PARA LA COOPERACIÓN Y EL DESARROLLO ECONÓMICOS



#### **The relationship between quality of the working environment, workers' health and well-being**

La relación entre la calidad del ambiente de trabajo, la salud y el bienestar de los trabajadores  
(Enero 2022)

Informe que pone en práctica las Directrices de la OCDE para medir la calidad del entorno laboral (OCDE, 2017) para describir las características laborales entre los países europeos, Estados Unidos y Corea en 2010 y 2015. El análisis amplía la gama de aspectos de la calidad del entorno laboral más allá de los que aparecen en el índice Job Strain presentado por (Cazes, 2015), que se utiliza para realizar el seguimiento de la implementación de la Estrategia de Empleo de la OCDE.



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



#### **Collective labour disputes in the EU**

Conflictos laborales colectivos en la UE  
(Febrero 2022)

En los últimos años, además de algunos picos intermitentes, se ha producido una disminución general de las acciones colectivas en los Estados miembros de la UE. Durante la pandemia de COVID-19, esta tendencia ha continuado, con los conflictos laborales más significativos como era de esperar en el sector de servicios sociales y de salud humana, el sector de la educación y el sector del transporte y la logística. Este informe analiza los datos recopilados en 2018-2019 por Eurofound durante la prueba piloto de su base de datos Industrial Action Monitor (IAM).



#### **COVID-19 and older people: Impact on their lives, support and care**

COVID-19 y personas mayores: Impacto en sus vidas, apoyo y atención  
(Enero 2022)

Este informe capta el impacto de la crisis de COVID-19 en la calidad de vida de los ciudadanos mayores, incluido el impacto en su bienestar, finanzas, empleo e inclusión social. Presenta medidas políticas que se han implementado en los Estados miembros de la UE para apoyar a las personas mayores en todas las dimensiones mencionadas anteriormente. Estos incluyen medidas para apoyar la vida independiente y planes para apoyar la integración en el mercado laboral de las personas mayores o para prevenir el desempleo, todos los cuales juegan un papel en la calidad de vida de los ciudadanos mayores.



### ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO



#### **Aplicación de las normas internacionales del trabajo, 2022**

(Febrero 2022)

Informe de la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones, cuyos trabajos constituyen la piedra angular del sistema de control de la OIT sobre las normas internacionales del trabajo. El mismo, cubre numerosos aspectos relacionados con la aplicación de las normas de la OIT.



#### **Healthy and safe telework**

Teletrabajo sano y seguro  
(Febrero 2022)

Informe de la Organización Mundial de la Salud y de la Organización Internacional del Trabajo que expone los beneficios y los riesgos del teletrabajo para la salud, y los cambios necesarios para adaptarse hacia diferentes formas de trabajo a distancia debido a la pandemia de COVID-19 y la transformación digital del trabajo. Describe el papel que deberían desempeñar los gobiernos, los empleadores y los trabajadores, así como los servicios de salud laboral para promover y proteger la salud y seguridad de quienes trabajan a distancia.



## Legislación



### 2022/C 67/02

Resolución del Parlamento Europeo, de 9 de junio de 2021, sobre la **dimensión de género en la política de cohesión** (2020/2040(INI))

Fecha de publicación: 8 de febrero

### 2022/C 67/10

Resolución del Parlamento Europeo, de 10 de junio de 2021, sobre la posición del Parlamento sobre la **evaluación en curso por la Comisión y el Consejo de los planes nacionales de recuperación y resiliencia** (2021/2738(RSP))

Fecha de publicación: 8 de febrero

### 2022/C 67/18

Resolución del Parlamento Europeo, de 10 de junio de 2021, sobre la **promoción de la igualdad de género en la enseñanza y las carreras relacionadas con la ciencia, la tecnología, la ingeniería y las matemáticas** (CTIM) (2019/2164(INI))

Fecha de publicación: 8 de febrero

## Convocatorias / Consultas



 Fin convocatoria: 04/05/2022

**Dí tu opinión': revisión de las estadísticas del mercado laboral**

"Have your say": review of labour market statistics



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

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

**Febrero 2022**

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