

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

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

**Abril 2022**



**Comunidad  
de Madrid**

**EMPLEO Y MERCADO DE TRABAJO**

## 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](http://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, 2022

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

Edición: 4/2022

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



<b>I. INFORMACIÓN EPSSCO</b>	<b>4</b>
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 febrero y marzo	6
<b>II. ESTADÍSTICAS EUROPEAS</b>	<b>7</b>
II.1. Estadísticas Eurostat	7
II.1.1. Estadísticas de Desempleo	7
• Tasas de paro en el mes de febrero de 2022	7
II.1.2. Estadísticas de Desempleo (4º trimestre 2021)	8
• Tasas de Desempleo Global (15-64 años), femenino, juvenil (15-24 años) y mayores (55-64 años)	8
II.1.3. Estadísticas de Empleo (4º trimestre 2021)	8
• Plan de Acción del Pilar Europeo de Derechos Sociales: Tasa de empleo global (20-64 años)	8
• Plan de Acción del Pilar Europeo de Derechos Sociales: Tasa de empleo global y por género (20-64 años)	9
• Tasas de empleo global (15-64 años), femenino, juvenil (15-24 años) y mayores (55-64 años)	10
• Porcentaje de empleo temporal y a tiempo parcial	11
<b>III. BUENAS PRÁCTICAS</b>	<b>12</b>
<b>IV. ACTUALIDAD EUROPEA</b>	<b>14</b>
IV.1. Noticias	14
IV.2. Conferencias, Ferias, Congresos y Jornadas Internacionales	15
IV.3. Publicaciones, Informes, Webs Internacionales	17
IV.4. Legislación	21
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




**El Futuro de Europa: la Conferencia está a punto de finalizar las recomendaciones, 12 de abril de 2022** / [Future of Europe: Conference nears finalisation of policy recommendations](#)  
(12.04.2022)

La Conferencia sobre el Futuro de Europa brinda la oportunidad de que los ciudadanos europeos debatan sobre los retos y las prioridades de Europa. En la sesión del Pleno del 8 y 9 de abril los grupos de trabajo presentaron las propuestas de borradores basadas en las recomendaciones de los Paneles nacionales y europeos de ciudadanos y de la Plataforma Digital multilingüe.

La sesión plenaria final de la Conferencia está prevista para los días 29 y 30 de abril en Estrasburgo, donde se espera que las propuestas sean aprobadas por el Pleno por consenso. Estas propuestas serán posteriormente enviadas al Comité Ejecutivo, y el informe final será presentado a los presidentes de las instituciones europeas el 9 de mayo en Estrasburgo.

Las propuestas están agrupadas por temática. La información sobre el tema "Una economía más fuerte, justicia social y empleo" se puede consultar [aquí](#).



**Principales resultados del Consejo de Educación, Juventud, Cultura y Deporte — Educación y Juventud** / [Main results of the Education, Youth, Culture and Sport Council - Education and Youth](#)  
(06.04.2022)

Los ministros de Educación han hecho balance de la preparación de los sistemas educativos de la UE para responder a crisis como la pandemia de la COVID-19 o la guerra en Ucrania. Han adoptado una Recomendación para una cooperación europea aún más eficaz en materia de educación superior. Uno de los objetivos es poner a prueba una etiqueta europea de títulos conjuntos a partir de 2022, lo que abrirá el camino para un futuro título europeo. También se dan pasos hacia una futura financiación europea que cubra todas las misiones de las universidades europeas.

Por otro lado, el Consejo ha adoptado una Recomendación sobre la movilidad de los jóvenes voluntarios en toda la UE. La Recomendación se centra en los jóvenes con menos oportunidades, por lo que los Estados miembros deben promover la información accesible y la sensibilización específica sobre las actividades de voluntariado en el extranjero entre estos jóvenes. Asimismo, se quiere potenciar la participación de los jóvenes en la protección del medio ambiente, mediante una mejor educación sobre cuestiones medioambientales, ofreciéndoles espacios de expresión y acción, fomentando el voluntariado y reconociendo este compromiso en sus trayectorias escolares, universitarias y profesionales.

**Legislación sobre servicios digitales: acuerdo provisional del Consejo y el Parlamento Europeo para hacer de Internet un espacio más seguro para los ciudadanos europeos** / [Digital Services Act: Council and European Parliament provisional agreement for making the internet a safer space for European citizens](#)  
(23.04.2022)

**Coloquio «Los profesionales que se enfrentan a los retos de la protección europea e internacional de los adultos vulnerables»** / [Symposium: «The European and International Protection of Vulnerable Adults: Challenges for professionals»](#)  
(19.04.2022)

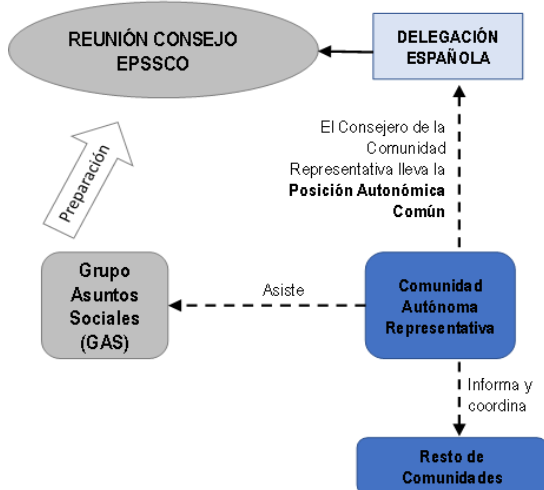
**Invertir en sistemas educativos europeos eficaces, eficientes y justos: un desafío para el crecimiento potencial y la resiliencia social** / [Investing in effective, efficient and equal European education systems: a key factor for potential growth and social resilience](#)  
(05.04.2022)

**Día de Acceso al Mercado** / [Market Access Day](#)  
(01.04.2022)

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

En el **primer semestre de 2014** comenzó un nuevo turno de Representación Autonómica, aunque no ha seguido el mismo orden.

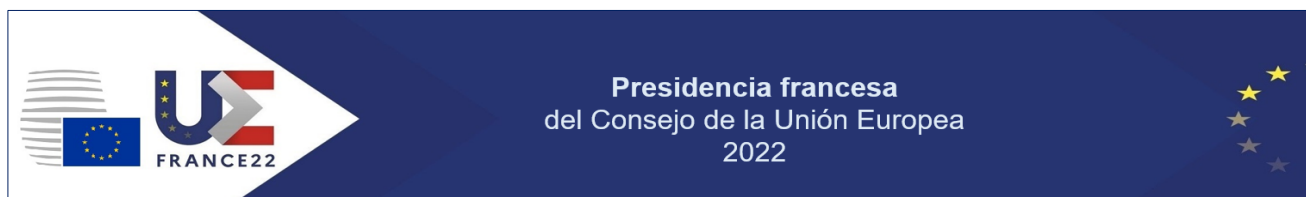
### TURNO ROTATORIO DE COMUNIDADES AUTÓNOMAS (2ª Ronda)

Comunidad	Período	Año	Comunidad	Período	Año
Cataluña	enero - junio	2015	Castilla León	enero - junio	2019
Galicia	julio - diciembre	2015	La Rioja	julio - diciembre	2019
Madrid	enero - junio	2016	País Vasco	enero - junio	2020
Andalucía	julio - diciembre	2016	Aragón	julio - diciembre	2020
Valencia	enero - junio	2017	Extremadura	enero - junio	2021
Asturias	julio - diciembre	2017	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 febrero y marzo



### Reunión 31 de marzo

**Propuesta de Directiva del PE y Consejo sobre la lucha contra la violencia contra las mujeres y la violencia doméstica. Informe EIGE y Conclusiones sobre la violencia psicológica y control coercitivo.** La reunión del 31 de marzo se centró en temas de igualdad. En primer lugar, con motivo del Día Internacional de la Mujer, la Comisión Europea publicó la primera propuesta de Directiva para prevenir y combatir la violencia contra las mujeres y la violencia doméstica. Este proyecto legislativo presta especial atención a las medidas de prevención, apoyo y protección, y tipificará como delito la violación por falta de consentimiento, la mutilación genital femenina y la ciberviolencia, incluyendo el intercambio no consentido de imágenes íntimas, el ciberacecho (*stalking*) y el ciberacoso, así como la incitación a la violencia o al odio en el ámbito digital. Las nuevas normas también establecen procedimientos seguros de notificación y evaluación de riesgos,

reforzando el acceso de las víctimas a la justicia. En segundo lugar, como parte del seguimiento de la aplicación de la Plataforma de Acción de Pekín de 1995, el Instituto Europeo de la Igualdad de Género (EIGE) ha elaborado el informe "Combatir el control coercitivo y la violencia psicológica contra las mujeres en los Estados miembros de la UE", en el que se presenta la situación actual de prevalencia de la violencia psicológica contra las mujeres en la UE, así como las recientes medidas legislativas y políticas adoptadas por los Estados miembros para abordar los problemas y retos identificados. En tercer lugar, se ha presentado un proyecto de Conclusiones sobre la violencia psicológica y control coercitivo ejercido contra las mujeres en la UE. La próxima reunión está prevista para el 27 de abril.

### Reuniones 4 y 5 de abril

**Directiva relativa a los trabajadores en plataformas digitales.** En las reuniones del 4 y 5 de abril se llevó a cabo una primera revisión de la propuesta de Directiva relativa a los trabajadores en plataformas digitales. El objetivo general de esta propuesta de Directiva es mejorar las condiciones laborales de las personas que desarrollan su trabajo a través de plataformas digitales, mediante la aplicación de tres objetivos específicos: *i)* Garantizar la correcta determinación de la situación laboral de estas personas; *ii)* Promover que las plataformas actúen con equidad, transparencia y responsabilidad cuando organicen el trabajo mediante sistemas de gestión algorítmica; y *iii)* Mejorar la transparencia en el trabajo en plataformas, incluso en situaciones transfronterizas, de cara a fomentar las condiciones para el crecimiento

sostenible de estas plataformas digitales en la UE. Durante las reuniones, la Comisión dio respuesta a las preguntas de los Estados miembros relativas a los artículos 4 a 10 y realizó una presentación sobre el funcionamiento y aplicación práctica de la presunción de legalidad, las posibles vías de impugnación de la aplicación de la presunción, así como el funcionamiento de la inversión de la carga de la prueba. Cabe mencionar que la propuesta de Directiva no entra a regular o establecer una definición de relación laboral (cuestión que recae en los derechos nacionales), sino que establece indicios de laboralidad por los que se entenderá que la plataforma digital controla la ejecución del trabajo. La próxima reunión está prevista para el 28 de abril.

### Reunión 6 de abril

**Directiva destinada a mejorar el equilibrio de género entre los administradores no ejecutivos de las empresas cotizadas y por la que se establecen medidas afines.** En la reunión del 6 de abril se ha mantenido un primer encuentro tripartito entre Comisión, Consejo y Parlamento Europeo para analizar las posiciones de cada institución respecto a la mencionada Directiva. El objeto de la Directiva es alcanzar una serie de objetivos en representación de género, no establecer cuotas. Además, el mandato del Consejo incluye una cláusula de flexibilidad. En la reunión se examinó el mandato aprobado por el Parlamento en 2013 sobre este tema, que presenta lógicos desequilibrios respecto a la orientación general

adoptada por el Consejo en el EPSCO de marzo de este año (el Parlamento ha decidido mantener su texto de 2013). Además de la actualización del calendario de objetivos y fechas límites en la Directiva, existen diferencias respecto a los procedimientos de selección y toma de decisiones en las empresas, sobre la cláusula de suspensión y flexibilidad (propuesta por el Consejo), las sanciones aplicables para las empresas que no cumplan los objetivos (el Parlamento propone medidas adicionales y más severas), así como sobre el ámbito de aplicación de la Directiva (el Parlamento propone revisar su ampliación a empresas públicas no cotizadas). La próxima reunión está prevista para mediados de mayo.

### Reunión 8 de abril

**Directiva sobre unos salarios mínimos adecuados en la UE.** En la reunión del 8 de abril el trío (Comisión, Consejo y Parlamento Europeo) avanzó las negociaciones sobre la Directiva sobre unos salarios mínimos adecuados en la UE. En concreto, se han logrado acuerdos en el Artículo 9 sobre contratación y en el Artículo 10 sobre la monitorización y suministro de datos, donde se han aumentado los plazos y

simplificado la información que se debe suministrar a la Comisión. Respecto al Plan de Acción, regulado en el Artículo 4.2, se han hecho algunos progresos, pero no se ha logrado un acuerdo sobre el porcentaje (80% propuesto por el Parlamento, o 70% propuesto por el Consejo) ni sobre la forma de cálculo de la tasa de cobertura. El próximo trío está previsto para el 26 de abril y en el mismo se tratarán los Artículos 4.1, 5 y 6.



## Datos de interés

- La tasa de desempleo sigue descendiendo de forma generalizada en el empleo global, femenino, jóvenes (15-24 años) y en los mayores (55-64 años), tanto en la UE27, como en el AE-19, en España y en la Comunidad de Madrid, en el IV trimestre de 2021, según Eurostat.
- La tasa de paro de los jóvenes de 15 a 24 años continúa descendiendo de forma pronunciada en la Comunidad de Madrid, reduciéndose en 4,1 puntos porcentuales en el IV trimestre de 2021 con respecto al trimestre anterior, según datos Eurostat.
- En el IV trimestre de 2021, la tasa de empleo femenino de 15 a 64 años de la Comunidad de Madrid (67,0%) supera a la de España (59,4 %) en 7,5 puntos porcentuales (pp.), en 2,5 pp. a la de la UE-27 (64,5%) y en 2,4 pp. a la de la Eurozona (64,6%), según Eurostat.

## Estadísticas Eurostat

## Estadísticas de Desempleo

Tasas de paro en el mes de febrero de 2022

**Datos EUROSTAT "LFS" (publicados el 31 de marzo de 2022)**

En febrero de 2022, la tasa de desempleo, ajustada estacionalmente, de la zona del euro era del 6,8%, inferior al 6,9% de enero de 2022 y al 8,2% de febrero de 2021. La tasa de desempleo de la UE fue del 6,2% en febrero de 2022, también inferior al 6,3% de enero de 2022 y al 7,5% de febrero de 2021.

Eurostat estima que 13,267 millones de hombres y mujeres en la UE, de los cuales 11,155 millones en la zona del euro, estaban desempleados en febrero de 2022. En comparación con enero de 2022, el número de personas desempleadas disminuyó en 221.000 en la UE y en 181.000 en la zona del euro. En comparación con febrero de 2021, el desempleo se redujo en 2,568 millones de personas en la UE y en 2,150 millones en la zona del euro.

En febrero de 2021, 2,581 millones de jóvenes (menores de 25 años) estaban desempleados en la UE, de los cuales 2,101 millones estaban en la zona del euro. En febrero de 2022, la tasa de desempleo juvenil era del 14,0% tanto en la UE como en la zona del euro, por debajo del 14,3% ambas áreas en relación con el mes anterior. En comparación con enero de 2022, el desempleo juvenil disminuyó en 38.000 en la UE y en 26.000 en la zona del euro. En comparación con febrero de 2021, el desempleo juvenil disminuyó en 602.000 en la UE y en 512.000 en la zona del euro.

En febrero de 2022, la tasa de desempleo de las mujeres era del 6,5% en la UE, inferior al 6,6% de enero de 2022. La tasa de desempleo de los hombres fue del 5,9% en febrero de 2022, frente al 6,0% de enero de 2022. En la zona del euro la tasa de desempleo de las mujeres se mantuvo estable en 7,2% en febrero de 2022 y la tasa de desempleo de los hombres disminuyó del 6,6% de enero de 2022 al 6,4% de febrero de 2022.

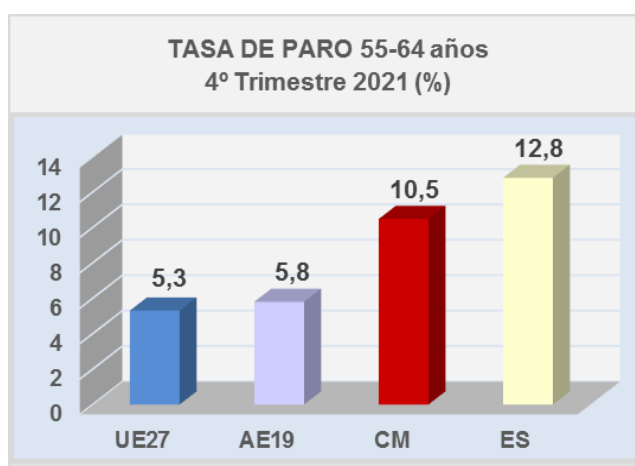
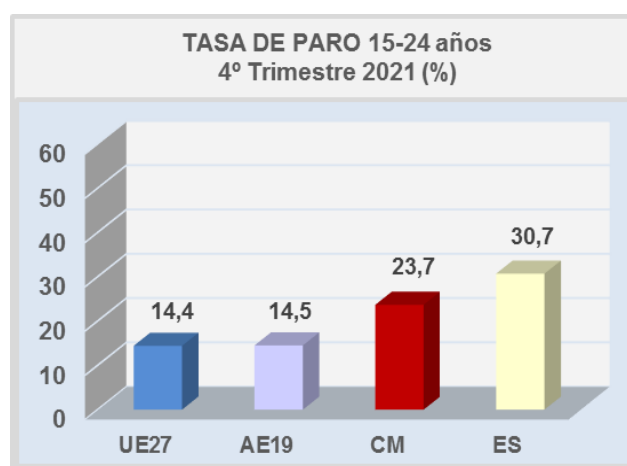
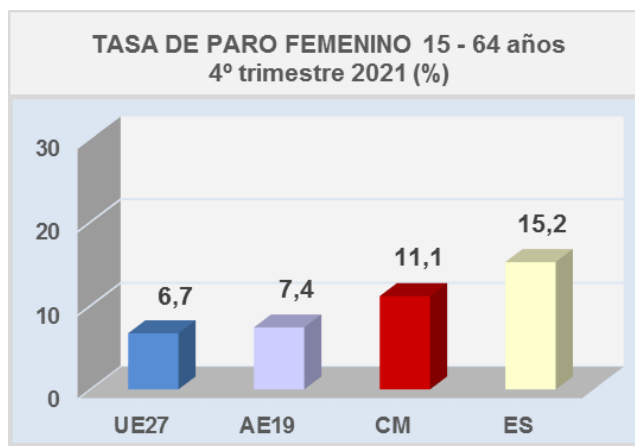
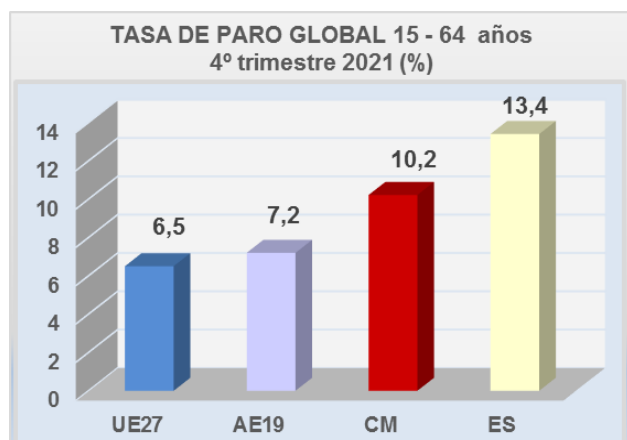
*Nota. La Unión Europea de los 27(UE) comprende los siguientes Estados: Alemania (DE), Austria (AT), Bélgica (BE), Bulgaria (BG), República Checa (CZ), Chipre (CY), Croacia (HR), Dinamarca (DK), Eslovaquia (SK), Eslovenia (SI), España (ES), Estonia (EE), Finlandia (FI), Francia (FR), Grecia (EL), Hungría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



## Estadísticas Eurostat

### Estadísticas de Desempleo (4º trimestre de 2021)

Tasas de Desempleo global (15-64 años), femenino, juvenil (15-24 años) y mayores (55-64 años)



Fuente: Datos procedentes de LFS ("Labour Forces Survey") y de EPA.

Nota. Las abreviaturas ES, CM, AE19 y UE27 corresponden a España, la Comunidad de Madrid, la Eurozona y la Unión Europea de los 27.

### Estadísticas de Empleo (4º trimestre de 2021)

Plan de Acción del Pilar Europeo de Derechos Sociales: Tasa de empleo global (20-64 años)

La [Comisión Europea](#), en marzo de 2021, fijó su ambición de conseguir una Europa social fuerte centrada en el empleo, en las competencias para el futuro y que allanase el camino hacia una recuperación socio-económica justa, inclusiva y resiliente. Así mismo, presentó el [Plan de Acción del Pilar Europeo de Derechos Sociales](#), adoptado en la Cumbre Social de Oporto en mayo de 2021, en el que se esbozan medidas concretas para seguir aplicando los principios del Pilar Europeo de Derechos Sociales.

El Plan de Acción establece **tres objetivos principales** para la Unión Europea que deben alcanzarse de aquí a 2030 en materia de **empleo, formación y protección social**

Al menos el **78 %** de las personas de entre 20 y 64 años debe tener trabajo

Al menos el **60 %** de los adultos debe participar en actividades de formación cada año

El número de personas en riesgo de pobreza o exclusión social debe reducirse en al menos **15 millones**



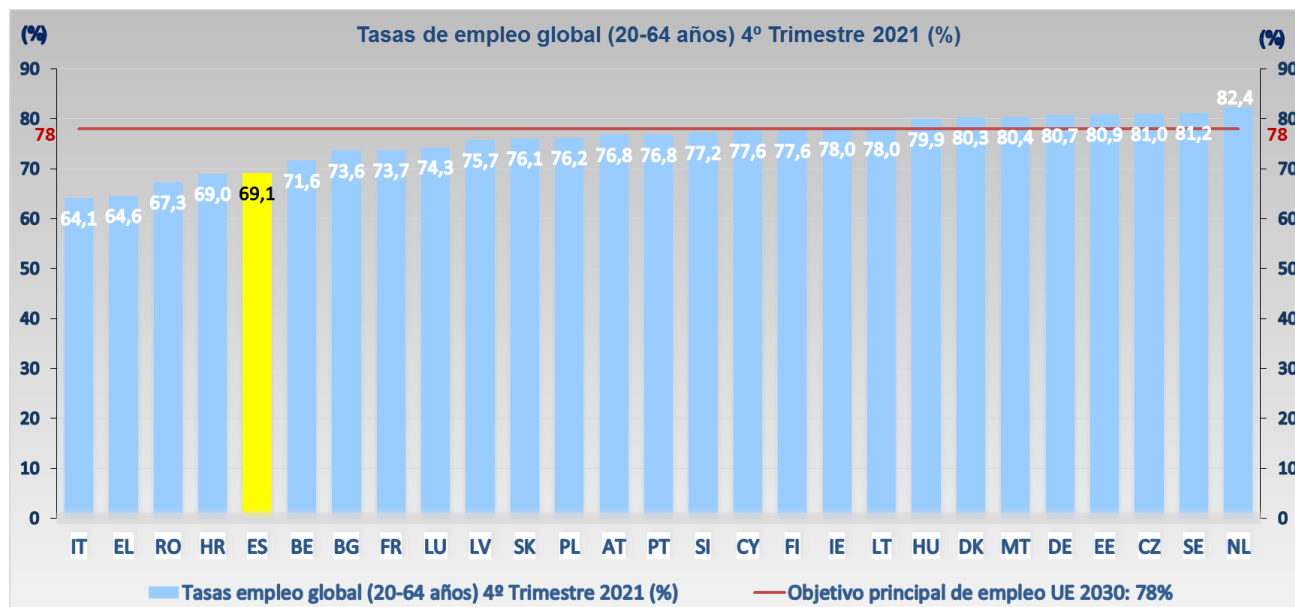


## Estadísticas Eurostat

### Estadísticas de Empleo (4º trimestre de 2021)

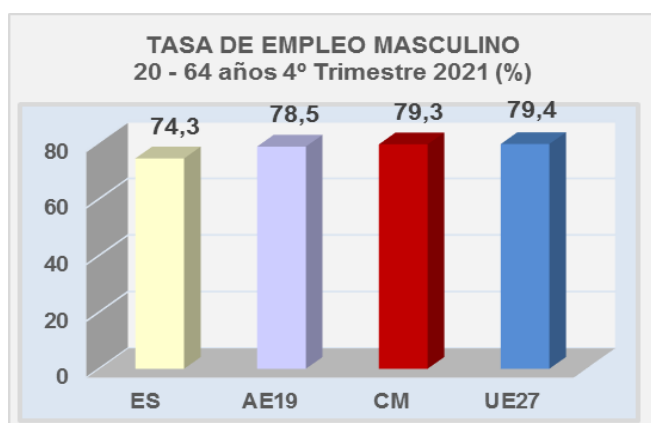
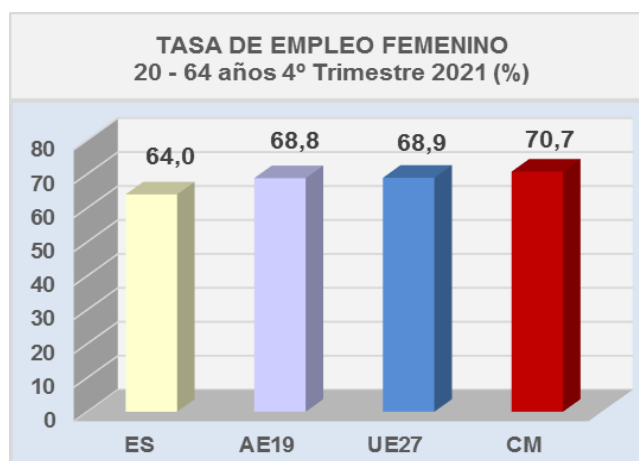
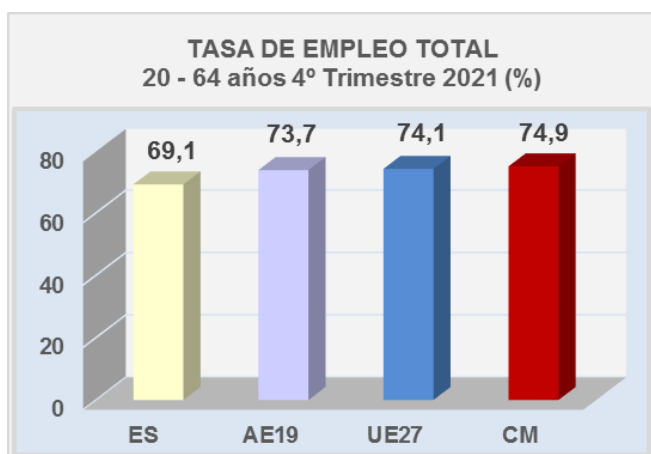
#### Plan de Acción del Pilar Europeo de Derechos Sociales: Tasa de empleo global (20-64 años)

El siguiente gráfico muestra el **objetivo principal del 78% de empleo** establecido en el **Plan de Acción del Pilar Europeo de Derechos Sociales para la Unión Europea hasta 2030** y la **tasa de empleo global (20-64 años) para el 4º trimestre de 2021** de cada uno de los Estados miembros.



Nota: No se aportarán datos sobre los **objetivos nacionales de empleo 2030 de los Estados miembros** hasta que los mismos no los hayan establecido.

#### Plan de Acción del Pilar Europeo de Derechos Sociales: Tasa de empleo global y por género (20-64 años)



Fuente: Datos procedentes de LFS ("Labour Forces Survey") y de EPA.

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). Las abreviaturas ES, CM, AE19 y UE27 corresponden a España, Comunidad de Madrid, Eurozona y la Unión Europea de los 27.



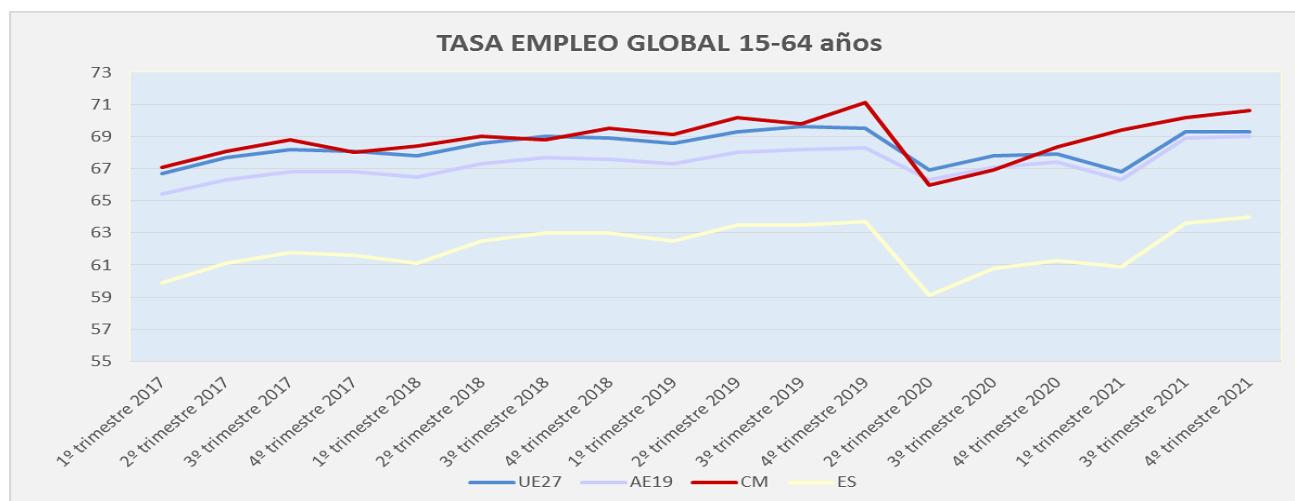
## Estadísticas Eurostat

### Estadísticas de Empleo (4º trimestre de 2021)

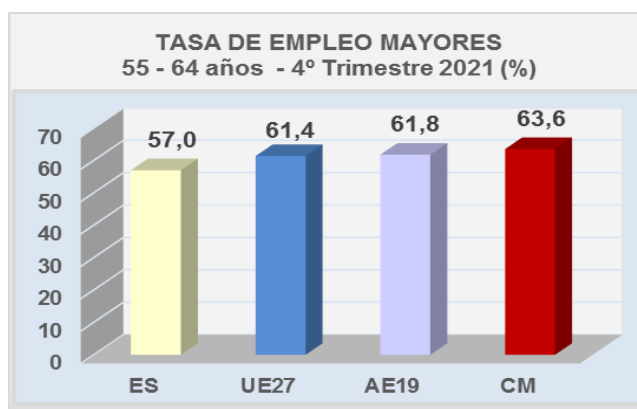
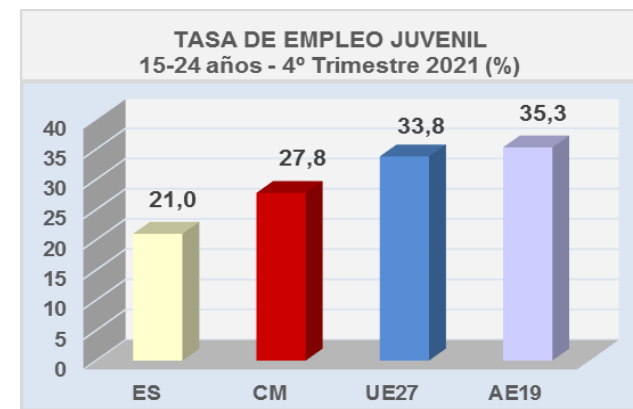
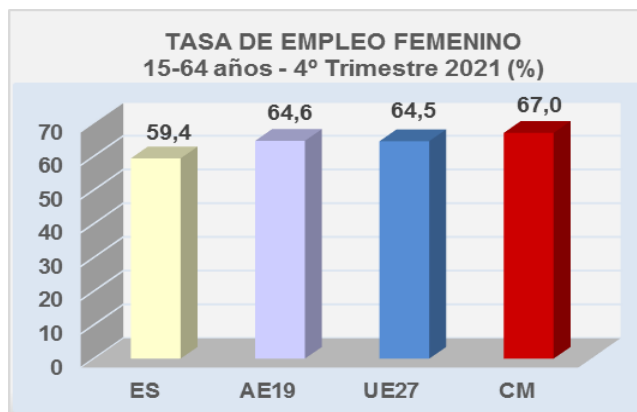
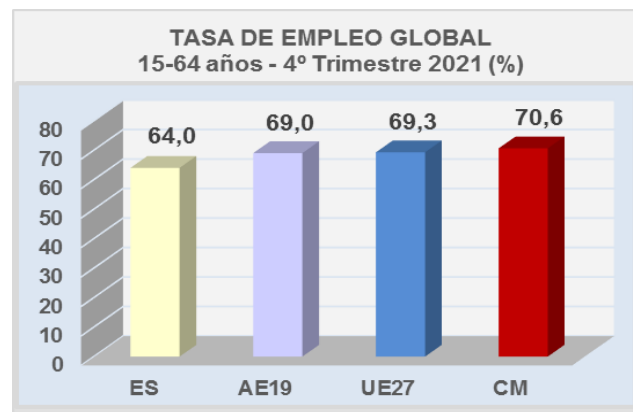
Según el comunicado de EUROSTAT, publicado el 16 de febrero, de 2022, sobre "Estimaciones del Producto Interior Bruto (PIB) y empleo para el cuarto trimestre de 2021" / "GDP and employment flash estimates for the fourth quarter of 2021", el PIB desestacionalizado aumentó un 0,3% en la zona del euro y un 0,4% en la UE en comparación con el trimestre anterior, en el que el PIB había crecido un 2,3% en la zona del euro y un 2,2% en la UE. El número de ocupados aumentó un 0,5% tanto en la zona del euro como en la UE en el cuarto trimestre de 2021, en comparación con el tercer trimestre de 2021 en el que el empleo había aumentado un 1,0% en la zona del euro y un 0,9% en la UE.

El siguiente gráfico muestra la evolución de la tasa de empleo en la UE27, AE19, España y Comunidad de Madrid, desde el segundo trimestre de 2017 hasta el cuarto trimestre de 2021.

#### Evolución de la tasa de empleo, 15-64 años, entre el segundo trimestre de 2017 y el cuarto trimestre de 2021



#### Tasas de Empleo global (15-64 años), femenino, juvenil (15-24 años) y mayores (55-64 años)



Fuente: Datos procedentes de LFS ("Labour Forces Survey") y de EPA.

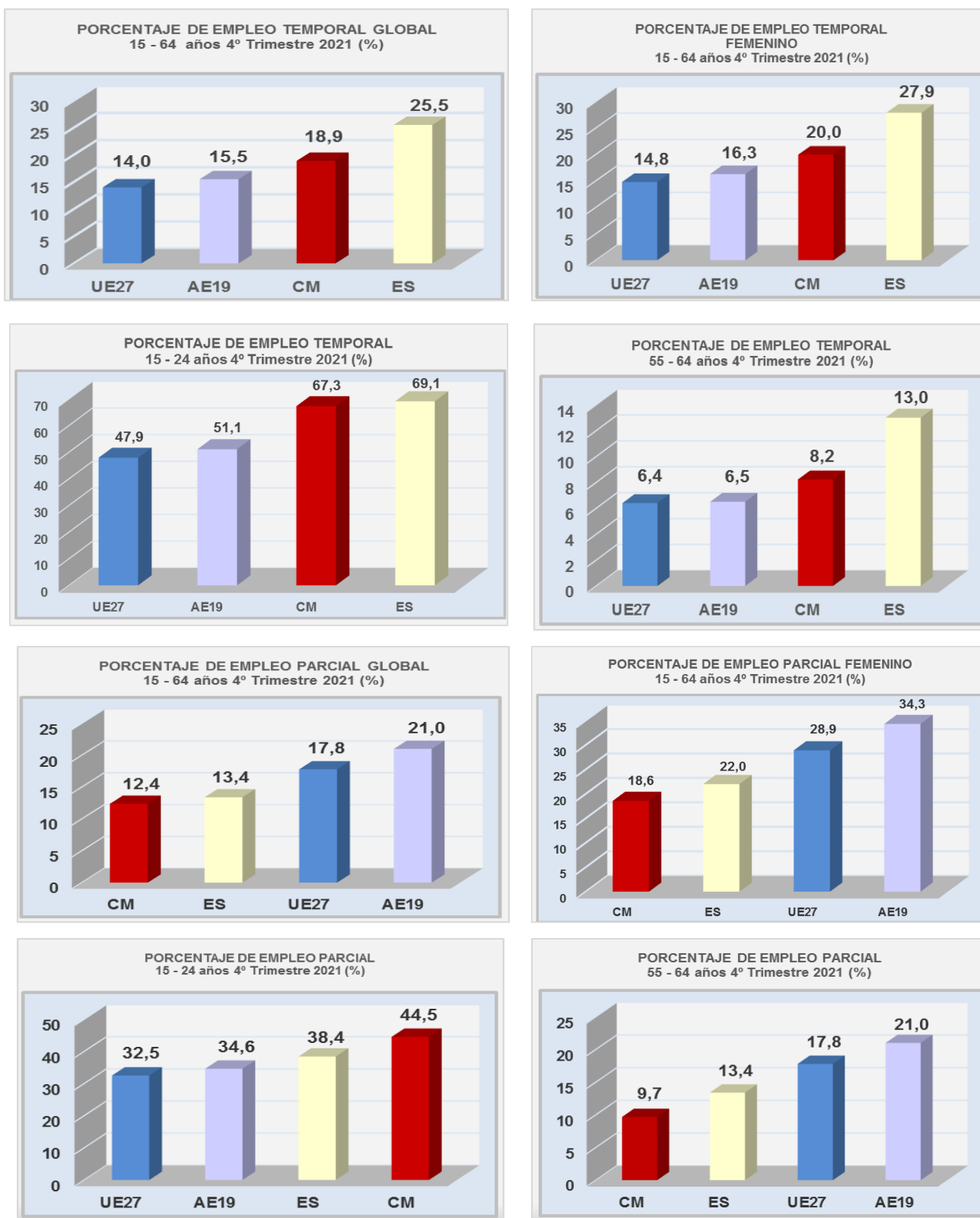
Nota. Las abreviaturas ES, CM, AE19 y UE27 corresponden a España, la Comunidad de Madrid, la Eurozona y la Unión Europea de los 27.



## Estadísticas Eurostat

### Estadísticas de Empleo (4º trimestre de 2021)

#### Porcentaje de Empleo Temporal y a Tiempo Parcial



Fuente: Datos procedentes de LFS ("Labour Forces Survey") y de EP

Nota. Las abreviaturas ES, CM, AE19 y UE27 corresponden a España, la Comunidad de Madrid, la Eurozona y la Unión Europea de los 27.



## Buenas Prácticas

### PES Practices



MEJORA DE LA INTEGRACIÓN PROFESIONAL MEDIANTE LA FORMACIÓN DIGITAL PARA PERSONAS SOLICITANTES DE EMPLEO EN LA CAPITAL DE BRUSELAS

“Bono de Impacto Social (BIS)” /  
“Social Impact Bond (SIB)”

Fecha de publicación: Noviembre 2021

### BÉLGICA

El mercado laboral belga está experimentando una falta de competencias digitales, que aumentará con la digitalización de la economía. Por lo tanto, la formación digital para personas que están fuera del mercado laboral parece ser una forma adecuada de suplir dicha escasez en Bélgica y sacar del desempleo a muchas personas.

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

#### Actiris (Servicio Público de Empleo Belga)

**Fuentes de financiación:** El programa está organizado y financiado (2,5 millones de euros) a través de un Bono de Impacto Social. Los inversores privados prefinancian la intervención social de BeCode (el programa de formación digital) en Bruselas con un préstamo a 5 años. Este préstamo es reembolsado por el SPE a los inversores privados con intereses si el programa alcanza sus objetivos. Si el programa no tiene éxito (evaluación externa), el riesgo de la financiación sigue correspondiendo a los inversores privados.

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

Regional (región de la capital de Bruselas).

#### ¿Cuándo se implementó la Práctica?

El programa “BeCode: Integración profesional a través de la formación digital para solicitantes de empleo en Bruselas” está operativo desde 2020 y está previsto que finalice en 2025.

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

El programa se introdujo para mejorar la empleabilidad de los solicitantes de empleo en la región de la capital de Bruselas mediante el desarrollo de sus competencias técnicas y sociales, con el foco en dos grupos objetivo:

1. Mujeres, que están infrarrepresentadas en el sector de las nuevas tecnologías.
2. Personas de fuera de la UE que, en la región de la capital de Bruselas, se enfrentan a obstáculos adicionales para encontrar empleo, tales como no tener un diploma o un equivalente reconocido de un diploma obtenido en el extranjero y / o la dificultad para dominar las dos lenguas nacionales (francés y holandés).

El sector de las nuevas tecnologías ofrece una flexibilidad real en relación con estas barreras al empleo y los puestos de trabajo que se ofrecen son, en general, estables y bien remunerados, tanto en las pequeñas como en las grandes empresas, con oportunidades profesionales y, por tanto, un empleo sostenible.

#### ¿Qué organización participó en su implementación?

Además del SPE de Bruselas, dos grupos más están involucrados en la implementación del programa:

- ▶ Los inversores privados (representados por Kois Invest) proporcionan financiación.
- ▶ BeCode, el operador, proporciona formación digital a los solicitantes de empleo.

Un comité de seguimiento representa a los tres grupos y garantiza el correcto cumplimiento de los procesos.



## Buenas Prácticas

### PES Practices

<p><b>¿Cuáles fueron los objetivos principales de la práctica?</b></p>	<p>Los principales objetivos de la práctica son mejorar la empleabilidad de los solicitantes de empleo que viven en la región de la capital de Bruselas mediante el desarrollo de sus competencias técnicas y sociales, y ofreciéndoles formación digital a través de cursos de desarrollo web. Un objetivo principal es reducir la escasez de personas con competencias digitales y, al mismo tiempo, reducir los niveles de desempleo. El objetivo establecido es asegurar el empleo para el 63% de los participantes que completaron la formación.</p>
<p><b>¿A qué grupos se dirigió la práctica?</b></p>	<p>En general, todos los solicitantes de empleo que viven en la región de la capital de Bruselas y están registrados en los SPE, están incluidos en el programa. Se espera la participación de unos 450 demandantes de empleo. Deben cumplirse cuotas de al menos un 25 % de ciudadanos no comunitarios y un 30 % de mujeres.</p>
<p><b>¿Qué actividades se llevaron a cabo?</b></p>	<p>El programa consiste en un curso de siete meses, en el que los participantes aprenden a crear un sitio web o aplicación móvil. BeCode, el proveedor de servicios, también ofrece orientación laboral intensiva y pone a los participantes en contacto con una red de empleadores potenciales. La formación es seguida por un periodo de prácticas de tres meses obligatorio.</p>
<p><b>¿Qué recursos y otros aspectos organizativos relevantes estaban involucrados?</b></p>	<p>El programa opera mediante el uso de Bonos de Impacto Social (BIS) y financiación inicial de inversores privados.</p> <p>Para conectar a los participantes con empleadores potenciales, BeCode también posee y desarrolla una red organizada de empleadores. El SPE también ofrece un paquete completo de comunicación, para que el operador se beneficie de la red de socios de Actiris, para dar a conocer el proyecto y contratar trabajadores en prácticas.</p>
<p><b>¿Cuáles fueron los resultados de la práctica: personas alcanzadas y productos?</b></p>	<p>El programa BeCode no ha estado operativo el tiempo suficiente para medir los resultados relevantes.</p> <p>Los objetivos que debe alcanzar son: se espera que un mínimo de 450 solicitantes de empleo participen en la medida en el transcurso de 5 años, con una tasa mínima de inserción laboral del 63% para todos los beneficiarios que completen su formación. Deben cumplirse las cuotas de al menos el 25% de nacionales de terceros países y el 30% de mujeres.</p>
<p><b>¿Cuáles son las lecciones aprendidas y los factores de éxito?</b></p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Trabajar con un modelo BIS implica que los actores co-construyan el proyecto. Por lo tanto, dejar suficiente tiempo antes del lanzamiento del proyecto es un factor clave de éxito. La co-construcción requiere que el SPE cambie su forma de pensar y comparta el control en lugar de trabajar en un sistema de gestión descendiente (de arriba hacia abajo).</li> <li>2. Tanto el BIS como el proceso de co-construcción requieren de un marco metodológico con procesos altamente estructurados, altos estándares de transparencia (decisiones documentadas) y un clima de confianza entre los participantes.</li> <li>3. Atención especial en el procedimiento de selección del proveedor de servicios: los SPE deben prestar atención a criterios como: <ul style="list-style-type: none"> <li>▶ Existencia de un proceso de evaluación y seguimiento del impacto.</li> <li>▶ Capacidad de absorber capital e incrementarlo (no es una subvención tradicional).</li> </ul> </li> </ol>



## Noticias



### **Lo que está haciendo Europa por los refugiados de Ucrania / *What Europe is doing for Ukraine refugees***

(Comisión Europea, 21/04/2022)

Instituciones de educación y formación profesional de toda Europa intercambian datos e información, así como experiencias, para atender las necesidades educativas de las personas que huyen de la guerra en Ucrania y facilitar su acceso al mercado laboral.

Los miembros de ReferNet, la red de instituciones creada por Cedefop en 2002 para proporcionar información sobre los sistemas y políticas nacionales de Formación Profesional (FP) en los Estados miembros de la Unión Europea, Islandia y Noruega, debatieron formas de abordar las repercusiones de la guerra en Ucrania en el campo de la FP en su foro anual a principios de abril. Los miembros de ReferNet han recopilado numerosos informes, que aportan una instantánea de la afluencia de refugiados en cada país, así como las formas en que los gobiernos y los sistemas de FP intentan garantizar el acceso de los refugiados a la educación y al trabajo.

Cada socio nacional de ReferNet es una organización clave involucrada en la FP en el país que representa, sus informes describen cómo las autoridades nacionales han estado implementando acciones destinadas a: acelerar el acceso de los refugiados a la escolarización y la FP, ajustando los requisitos de matriculación e incluso otorgando becas; proporcionar apoyo a los refugiados y sus familias, así como estructuras que atiendan sus necesidades; ayudar a los refugiados a adquirir las competencias lingüísticas necesarias; y facilitar su acceso al mercado laboral a través de procedimientos simplificados e iniciativas de emparejamiento de competencias laborales.

### **España: las últimas tecnologías modernizan la Formación Profesional**

**(FP) / *Spain: latest technologies modernise VET***

(Cedefop, 14/04/2022)

Las nuevas demandas de los sectores productivos exigen la revisión de las cualificaciones profesionales vigentes, así como el diseño de nuevas que respondan a las competencias emergentes. Se está avanzando significativamente en el proceso de renovación del Catálogo Nacional de Cualificaciones Profesionales (CNCP), en estrecha colaboración con cada sector productivo y las comunidades autónomas.

El catálogo nacional de normas ocupacionales está organizado en ramas sectoriales y niveles de competencia; comprende los estándares más significativos identificados en el sistema productivo español en términos de unidades de competencia, que son objeto de reconocimiento y acreditación. El catálogo sirve de base y referencia para la elaboración de la oferta formativa: los títulos de FP. Adaptar la oferta formativa a las necesidades nuevas o emergentes de la industria y dar respuesta a las innovaciones del sistema productivo requiere desarrollar un nuevo tipo de cualificación, como son los cursos de especialización. En vigor desde 2020/21, están dirigidos a graduados de FP de nivel medio (secundaria superior) o superior (terciario) que deseen seguir cursos de corta duración para profundizar sus conocimientos en el mismo campo de la titulación adquirida, o para ampliar las competencias incluidas en el mismo. La renovación del catálogo y desarrollo de cursos de especialización se ha centrado en sectores prioritarios, como las nuevas tecnologías de la información avanzadas; máquinas herramienta automatizadas y robótica; equipo aeronáutico; modernización del equipo de transporte ferroviario; vehículos basados en energía y nuevos equipos; maquinaria de agricultura; productos biofarmacéuticos y médicos avanzados; cadena de consumo: fabricantes y distribuidores; hospitalidad y turismo; servicios de cuidado personal.

Estas nuevas incorporaciones son el resultado de las actuaciones previstas en el plan de modernización de la formación profesional puesto en marcha por el Ministerio de Educación y Formación Profesional en 2020. La nueva Ley de ordenación del sistema de cualificaciones y formación profesional (publicada el 31 de marzo), complementa el plan de modernización. Su objetivo es mejorar y fomentar la formación profesional de los jóvenes, mejorando sus perspectivas de empleo, satisfaciendo así las demandas económicas y sociales.



### **La Comisión presenta una nueva Estrategia de Recursos Humanos para atraer a los mejores talentos de todos los Estados miembros y cumplir las prioridades, y una Comunicación sobre la ecologización para alcanzar la neutralidad climática de aquí a 2030**

(Comisión Europea, 05/04/2022)

La Comisión ha adoptado una nueva Estrategia de Recursos Humanos para facilitar rendir al más alto nivel en interés de todos los europeos, ofreciendo un lugar de trabajo moderno y carreras profesionales gratificantes que atraigan a los mejores talentos de todos los Estados miembros. Como parte de la Estrategia, la Comunicación sobre la ecologización establece la manera en que la Comisión se convertirá en climáticamente neutra de aquí a 2030. La Comisión reducirá sus emisiones de gases de efecto invernadero en un 60 % de aquí a 2030 en comparación con 2005 y compensará las emisiones restantes mediante absorciones de carbono. La Estrategia se centra en tres prioridades: un lugar de trabajo atractivo, selección y contratación más rápidas y ágiles, una carrera profesional flexible y gratificante para todo el personal. Estas tres prioridades se apoyarán en una cuarta prioridad transversal: la racionalización de los servicios de recursos humanos, mediante la simplificación y la agilización de los procedimientos. Los servicios se diseñarán pensando en el usuario final y serán inteligentes a fin de facilitar con rapidez asistencia y soluciones. Esto será posible gracias a herramientas informáticas de recursos humanos eficaces que respondan a las expectativas del personal y a las necesidades del servicio.

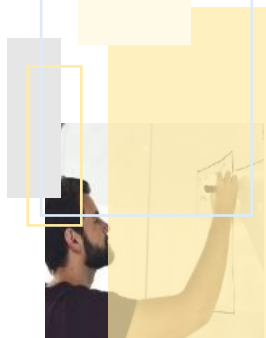


## Conferencias, Ferias, Congresos y Jornadas Internacionales

### EMPLEO



### FORMACIÓN



### SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

#### EMPLEO

##### **Labour market transitions and life courses**

**Transiciones del mercado laboral y cursos de vida**

(Evento virtual, 5 mayo)

##### **Fourth Meeting of the Special Tripartite Committee of the Maritime Labour Convention, 2006 (MLC, 2006) - Part II (5 to 13 May 2022)**

**Cuarta Reunión del Comité Tripartito Especial del Convenio sobre el Trabajo Marítimo, 2006 (MLC, 2006) - Parte II (5 al 13 de mayo de 2022)**

(Suiza, Ginebra, 5 – 13 mayo)

##### **Technical tripartite webinar for the ratification campaign of ILO Conventions on Employment Service, and Private Employment Agencies**

**Webinar técnico tripartito para la campaña de ratificación de los Convenios de la OIT sobre el Servicio de Empleo y las Agencias Privadas de Empleo**

(Evento virtual, 12 mayo)

##### **Subcommittee on Wages of Seafarers of the Joint Maritime Commission**

**Subcomisión sobre los salarios de la gente de mar de la Comisión Paritaria Marítima**

(Suiza, Ginebra, 16 – 17 mayo)

#### FORMACIÓN

##### **4th VPL Biennale**

**4ª Bienal de Validación del Aprendizaje Previo (VPL)**

(Reykjavik, Islandia, 19-20 mayo)

##### **4th policy learning forum on learning outcomes**

**4º foro de aprendizaje de políticas sobre resultados de aprendizaje**

(Tesalónica, Grecia, 27 – 28 junio)

##### **2030 on the horizon: skills in the online platform economy**

**2030 en el horizonte: habilidades en la economía de plataformas en línea**

(Evento virtual, 30 junio)

#### SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

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

**Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo en Salud humana y trabajo social:**

**¿qué nos dicen los lugares de trabajo europeos?**

(Evento virtual, 4 mayo)

##### **Health and Safety at Work International Festival**

**Festival Internacional de Seguridad y Salud en el Trabajo**

(Urbino, Italia, 4-6 mayo)



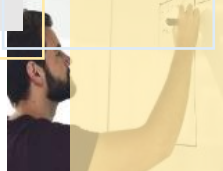
## Conferencias, Ferias, Congresos y Jornadas Internacionales



EMPLEO




FORMACIÓN




SEGURIDAD Y  
SALUD EN EL  
TRABAJO



### SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

#### **Vision Zero Summit Japan 2022: Redefining Safety, Health and Well-being for the New Normal**

**Cumbre Visión Cero Japón 2022: Redefiniendo la Seguridad, la Salud y el Bienestar para la Nueva Normalidad**  
(Evento virtual, 11 – 13 mayo)

#### **Film screening: The issues of automation and the dangers faced by mountain rescue workers**

**Proyección de la película: Los problemas de la automatización y los peligros a los que se enfrentan los trabajadores de rescate en montaña**  
(Innsbruck, Austria, 16 mayo)

#### **The Vision Zero Safety Future Congress**

**Congreso Visión Cero del Futuro de la Seguridad**  
(Lloret de Mar, España, 16 – 18 mayo)

#### **Agroseguridad 2022 III Encuentro Internacional de la Seguridad y Salud Ocupacional en el Sector Agrícola y la Industria Alimentaria**

(Jaén, España, 19 – 20 mayo)

#### **EU-OSHA Good Practice Exchange Event**

**Evento de intercambio de buenas prácticas UE-OSHA**  
(Bruselas, Bélgica, 13 – 14 junio)

#### **6th International Conference on Wellbeing at Work 2022: Wellbeing in hectic times**

**VI Congreso Internacional de Bienestar en el Trabajo 2022: Bienestar en tiempos agitados**  
(Evento virtual, 13 – 15 junio)

#### **"Symposium - designing interactive work" at the DASA exhibition on the world of work**

**"Simposio - diseñando trabajo interactivo" en la exposición DASA sobre el mundo del trabajo**  
(Dortmund, Alemania, 20 – 21 junio)

#### **ENETOSH and EU-OSHA workshop: Strategies to promote good physical health in education**

**Taller ENETOSH y EU-OSHA: Estrategias para promover una buena salud física en la educación**  
(Evento virtual, 23 junio)

#### **Supporting knowledge comparison to promote good practice in occupational health psychology**

**Apoyar la comparación de conocimientos para promover buenas prácticas en psicología de la salud ocupacional**  
(Burdeos, Francia, 6 – 8 julio)





## Publicaciones, Informes, Web Internacionales



COMISIÓN EUROPEA



### **Access to social protection for young people. An analysis of policies in 35 countries**

**Aceso a la protección social de los jóvenes. Un análisis de las políticas en 35 países**

(Abril 2022)

Este informe proporciona una descripción objetiva del acceso de los jóvenes a los sistemas de protección social para cinco categorías de beneficios en los países de la Red Europea de Política Social, incluida una descripción general de las principales brechas/obstáculos: beneficios de desempleo; prestaciones de maternidad/paternidad/parentalidad; prestaciones por enfermedad y asistencia sanitaria; beneficios de ingreso mínimo garantizado, beneficios de vivienda.



### **Quarterly Review of Employment and Social Developments in Europe (ESDE) – March 2022**

**Informe trimestral de empleo y desarrollo social en Europa (ESDE) – marzo de 2022**

(Abril 2022)

Esta edición analiza los datos recopilados antes de la invasión de Ucrania por parte de Rusia el 24 de febrero de 2022. Si bien es demasiado pronto para evaluar las consecuencias socioeconómicas de esta guerra, este informe insinúa brevemente desarrollos potenciales al revisar las perspectivas de algunos indicadores. Los datos recogidos hasta finales de 2021 muestran que la mejora del entorno económico iniciada en la primavera de 2021 continuó durante todo el año, aunque con un crecimiento más débil en el cuarto trimestre debido al rebrote en otoño de la pandemia de COVID-19 y a los continuos cuellos de botella en el suministro. El crecimiento económico estuvo acompañado por un fuerte aumento en el número de empleados y por una caída constante de la tasa de desempleo, con ambos indicadores mejorando en comparación con sus niveles récord anteriores a la crisis. La escasez de mano de obra siguió aumentando y la holgura del mercado laboral se redujo considerablemente.



ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO



### **Transforming enterprises through diversity and inclusion**

**Transformando las empresas a través de la diversidad y la inclusión**

(Abril 2022)

Este informe presenta los resultados de uno de los estudios más completos sobre igualdad, diversidad e inclusión realizado por la OIT durante un período de gran perturbación a medida que el impacto de la pandemia de COVID-19 se sintió en todo el mundo. Aporta nueva comprensión y conocimientos para apoyar mejor a las empresas en la creación de un cambio poderoso e integral para eliminar todas las formas de discriminación en el lugar de trabajo y promover la igualdad, la diversidad y la inclusión. Se basa en la riqueza de la investigación existente que muestra el papel fundamental de la I+D en el alto rendimiento de la fuerza laboral, las empresas, las economías y las sociedades a nivel mundial.



### **Enhancing social dialogue towards a culture of safety and health: What have we learned from the COVID-19 crisis?**

**Fomentar el diálogo social para una cultura de seguridad y salud: Lecciones aprendidas de la COVID-19**

(Abril 2022)

Este informe aboga por que se promueva una cultura de prevención en materia de SST basada en la participación y el diálogo social. Ofrece ejemplos de la pandemia de COVID-19 para poner de relieve el modo en que el diálogo social ha contribuido a abordar retos imprevistos de SST y a proteger la seguridad y la salud de los trabajadores, apoyando al mismo tiempo la supervivencia y la continuidad de las empresas.



## Publicaciones, Informes, Web Internacionales



AGENCIA DE ESTADÍSTICAS EUROPEAS

	<p><b><u>Employment - annual statistics</u></b>  <b>Empleo - estadísticas anuales</b>          (Abril 2022)</p>	<p>Aquí se presentan las estadísticas anuales más recientes de la UE sobre empleo basadas en la Encuesta de población activa de la UE. Muestra el nivel de empleo por sexo, edad y nivel educativo para la UE en su conjunto, así como para cada Estado miembro de la UE, para 3 países de la AELC (Islandia, Noruega y Suiza) y un país candidato (Serbia). También destaca el efecto de la pandemia de COVID-19 en el mercado laboral y proporciona una descripción general de los últimos cambios en términos de trabajo remoto.</p>
	<p><b><u>Employment statistics within national accounts</u></b>  <b>Estadísticas de empleo dentro de las cuentas nacionales</b>          (Abril 2022)</p>	<p>Artículo que aporta mensajes clave y extracciones de datos basados en las cifras anuales de empleo de Eurostat sobre empleados asalariados y trabajadores por cuenta propia.</p>
	<p><b><u>Quarterly national accounts - GDP and employment</u></b>  <b>Cuentas nacionales trimestrales - PIB y empleo</b>          (Abril 2022)</p>	<p>Este artículo presenta mensajes clave y extracciones de datos basados en la estimación actualizada de Eurostat del producto interno bruto trimestral y el empleo para el cuarto trimestre de 2021 en la Unión Europea y la zona del euro.</p>
	<p><b><u>EU labour market - quarterly statistics</u></b>  <b>Mercado laboral de la UE: estadísticas trimestrales</b>          (Abril 2022)</p>	<p>Presenta indicadores trimestrales desestacionalizados sobre el empleo y la amplitud del mercado laboral, que comprende a todas las personas que tienen una necesidad de empleo insatisfecha, incluidas las personas desempleadas. En el contexto particular de la pandemia de COVID-19 y las medidas aplicadas para combatirla, estos indicadores, tomados en conjunto, captan los movimientos más recientes en el mercado laboral en los Estados miembros de la UE.</p>
	<p><b><u>Labour market flow statistics in the EU</u></b>  <b>Estadísticas de flujo del mercado laboral en la UE</b>          (Abril 2022)</p>	<p>Este artículo ofrece una descripción general de la evolución de las estadísticas de flujo del mercado laboral en los Estados miembros de la Unión Europea. Los flujos del mercado laboral muestran los movimientos de los individuos entre el empleo, el desempleo y la inactividad económica.</p>



AGENCIA EUROPEA DE  
 SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

	<p><b><u>Advanced robotics, artificial intelligence and the automation of tasks: definitions, uses, policies and strategies and Occupational Safety and Health</u></b>  <b>Robótica avanzada, inteligencia artificial y automatización de tareas: definiciones, usos, políticas y estrategias y Seguridad y Salud en el Trabajo</b>          (Abril 2022)</p>	<p>La inteligencia artificial y la robótica avanzada están transformando la forma en que se diseña y realiza el trabajo humano. Este informe presenta tipos y definiciones de sistemas basados en IA y robótica avanzada para la automatización de tareas, su distribución según diferentes sectores y una descripción de las tareas que se ven más afectadas. El informe también mapea los usos existentes y potenciales y proporciona una descripción general de las políticas, estrategias y programas a nivel nacional e internacional relacionados con estos sistemas para la automatización de tareas y la salud y seguridad ocupacional.</p>
	<p><b><u>Summary</u></b>  <b>Resumen</b></p>	



## Publicaciones, Informes, Web Internacionales



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



### **Managing psychosocial risks in European micro and small enterprises**

**La gestión de los riesgos psicosociales en las microempresas y las pequeñas empresas europeas**

(Abril 2022)

El presente informe expone las principales conclusiones de un estudio sobre la gestión de los riesgos psicosociales en los lugares de trabajo europeos. Se basa en pruebas cualitativas extraídas de entrevistas a microempresas y pequeñas empresas de Dinamarca, Alemania, España, Croacia, los Países Bajos y Polonia, todas ellas participantes en la tercera Encuesta europea de empresas sobre riesgos nuevos y emergentes (ESENER 2019).

**Report Spain**  
Informe para España



### **Better Schools by Promoting Musculoskeletal Health**

**Mejores escuelas gracias a la promoción de la salud musculoesquelética**

(Abril 2022)

La participación de las escuelas en cuestiones de salud y seguridad en el trabajo puede ayudar a prevenir los trastornos musculoesqueléticos (TME). Integrar la seguridad y la salud en la educación es esencial a la hora de desarrollar una cultura de la prevención entre los estudiantes.

En este informe se analiza cómo las escuelas pueden contribuir en una fase temprana a prevenir los trastornos a largo plazo y se ofrecen varios enfoques en materia de seguridad y salud. Se incluyen ejemplos de su exitosa integración en Europa y se esbozan recomendaciones para diseñar y aplicar medidas. Por último, se presenta un planteamiento estratégico para promover sistemáticamente el ejercicio y prevenir los TME en las escuelas.

**Summary**  
Resumen



### **Measuring the quality of social dialogue and collective bargaining in the field of occupational safety and health**

**Medición de la calidad del diálogo social y de la negociación colectiva en el ámbito de la salud y la seguridad en el trabajo**

(Abril 2022)

En el presente documento de reflexión se abordan la SST y las relaciones laborales, incluida la negociación colectiva y el diálogo social.

En este documento, que forma parte de la herramienta para la visualización de datos del Barómetro SST —el sistema de información de la EU-OSHA sobre salud y seguridad en el trabajo (SST) a nivel de la UE—, se revisa la bibliografía relacionada y se presenta un enfoque metodológico y conceptual para medir la calidad de las relaciones laborales en el ámbito de la SST.



### **Artificial intelligence, advanced robotics and the automation of tasks at work: taxonomy, policies and strategies in Europe**

**Inteligencia artificial, robótica avanzada y automatización de tareas en el trabajo: taxonomía, políticas y estrategias en Europa**

(Abril 2022)

La inteligencia artificial (IA) y los sistemas robóticos están cambiando constantemente el lugar de trabajo. Existe un debate creciente sobre cómo afectan a la salud y seguridad en el trabajo (SST). Los sistemas basados en IA y la robótica avanzada que se utilizan para la automatización de tareas presentan tanto oportunidades como desafíos para la SST, al mismo tiempo que crean riesgos y beneficios completamente nuevos.



## Publicaciones, Informes, Web Internacionales



### ORGANIZACIÓN PARA LA COOPERACIÓN Y EL DESARROLLO ECONÓMICOS



#### The recognition of prior learning

**El reconocimiento del aprendizaje previo**  
(Abril 2022)

El reconocimiento del aprendizaje previo mejora las vías de mejora y actualización de las cualificaciones al acortar la duración de la formación y ofrecer vías de aprendizaje más personalizadas a los adultos. Si bien la mayoría de los sistemas de reconocimiento se centran en las competencias profesionales y técnicas con el fin de ingresar y progresar en el mercado laboral, el reconocimiento de las competencias generales de los adultos, es decir, las competencias transversales que todos los individuos necesitan para su realización y desarrollo personal, es menos común, a pesar de su clara importancia para las vías de mejora de las cualificaciones, incluidos sus beneficios positivos para las personas, para quienes la validación de sus experiencias pasadas a menudo se convierte en una fuente central de motivación para participar en un mayor aprendizaje, y para la sociedad, para la cual el reconocimiento representa un paso adelante.



#### Designing Legal Frameworks for Social Enterprises

**Diseño de marcos legales para empresas sociales**  
(Abril 2022)

Basado en consultas con más de 80 expertos, responsables políticos y partes interesadas de 10 países europeos, este manual explica la lógica detrás de los marcos legales para las empresas sociales, identifica los factores críticos para el diseño del marco legal y recomienda acciones para garantizar que la legislación satisfaga plenamente las necesidades de las empresas sociales. Establece los pasos fundamentales relacionados con el ciclo de vida de los marcos legales y proporciona opciones que los responsables de la formulación de políticas pueden utilizar en el proceso de diseño e implementación.



#### Informal employment and the social contract: An individual-level perspective

**El empleo informal y el contrato social: Una perspectiva a nivel individual**  
(Abril 2022)

Este documento prueba empíricamente si el estado de informalidad a nivel individual está vinculado a un contrato social débil, medido a través de las percepciones individuales de sus diversos aspectos y muestra que los trabajadores informales están sistemáticamente más insatisfechos con el contrato social, en comparación con los trabajadores formales. Los resultados muestran que la informalidad está asociada con un menor nivel de confianza en los sindicatos, en el parlamento, en los servicios civiles; una menor satisfacción con el sistema de salud, la forma en que el gobierno realiza sus funciones, la calidad de la atención médica y el entorno de la ciudad. El documento concluye con algunas implicaciones políticas.



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



#### Briefing note - Vocational education and training as a life jacket

**Nota informativa - La educación y formación profesional como chaleco salvavidas**  
(Abril 2022)

Los análisis del impacto de la pandemia de COVID-19 muestran que, a pesar de la audaz respuesta de los países de la UE a esta crisis para proteger los empleos, las empresas y los medios de vida, una vez más, los jóvenes fueron los más afectados por sus efectos. Esta es la razón por la que los jóvenes NINIs han seguido siendo una prioridad política principal a nivel nacional y de la UE.



## Legislación



### 2022/C 152/01

Dictamen Comité Económico y Social Europeo sobre «Oportunidades de transformación digital para las empresas minoristas y ventajas de las mismas para los consumidores europeos (Dictamen de iniciativa)»

Fecha de publicación: 6 de abril

### 2022/C 152/05

Dictamen del Comité Económico y Social Europeo sobre «Cómo garantizar un trabajo digno a los jóvenes y garantizar la inclusión de los ninis mediante la elaboración adecuada de planes nacionales de recuperación» (Dictamen de iniciativa)

Fecha de publicación: 6 de abril

### 2022/C 152/06

Dictamen del Comité Económico y Social Europeo sobre «El empleo atípico y las cooperativas de plataformas en la transformación digital de la industria» (Dictamen de iniciativa)

Fecha de publicación: 6 de abril

### 2022/C 160/06

Conclusiones del Consejo sobre «crear una estrategia europea para el ecosistema de las industrias culturales y creativas»

Fecha de publicación: 13 de abril

### 2022/C 160/07

Conclusiones del Consejo sobre reforzar los intercambios interculturales mediante la movilidad de artistas y profesionales de la cultura y de la creación y mediante el multilingüismo en la era digital

Fecha de publicación: 13 de abril

## Legislación

---



**2022/C 167/02**

**Conclusiones del Consejo sobre la mejora de la movilidad del personal docente y formador, en particular la movilidad europea, durante su educación y formación inicial y en el empleo**

Fecha de publicación: 21 de abril

**2022/C 167/03**

**Conclusiones del Consejo sobre una estrategia europea de capacitación de las instituciones de educación superior para el futuro de Europa**

Fecha de publicación: 21 de abril

## Convocatorias / Consultas

---



Fin convocatoria: 04/05/2022

**Di 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**

**Abril 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