

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

Empleo, Política Social, Sanidad y Consumidores

Mayo 2022



**Comunidad
de Madrid**

CONSEJERÍA DE ECONOMÍA, HACIENDA Y EMPLEO

Consejero de Economía, Hacienda y Empleo

Javier Fernández-Lasquetty y Blanc

Viceconsejero de Empleo

Alfredo Timermans del Olmo

Directora General del Servicio Público de Empleo

María Belén García Díaz



ELABORACIÓN:

Subdirección General de Análisis, Planificación y Evaluación

David Íñigo Bellido Trullenque

Equipo técnico del Área de Estudios y Planificación

Esta versión forma parte de la Biblioteca Virtual de la **Comunidad de Madrid** y las condiciones de su distribución y difusión se encuentran amparadas por el marco legal de la misma.



comunidad.madrid/publicamadrid

Boletín de Empleo de la Comunidad de Madrid en el Consejo de la Unión Europea. EPSSCO
Consejería de Economía, Hacienda y Empleo
© Comunidad de Madrid, 2022

Edita

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

Edición: 5/2022

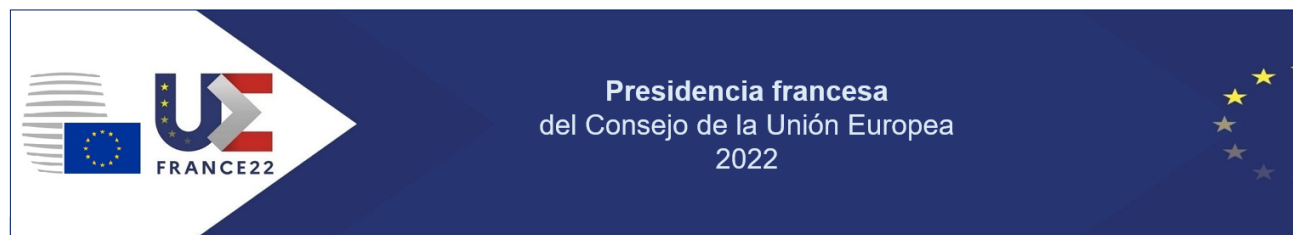
Soporte y formato de edición: publicación en línea en formato pdf
Publicado en España - Published in Spain



I. INFORMACIÓN EPSSCO	4
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 abril y mayo	6
II. ESTADÍSTICAS EUROPEAS	7
II.1. Estadísticas Eurostat	7
II.1.1. Estadísticas de Desempleo	7
• Tasas de paro en el mes de marzo de 2022	7
II.1.2. Especialistas TIC en el empleo	8
• Número de especialistas en TIC	8
• Especialistas TIC por sexo	9
II.1.3. El confinamiento transforma los mercados laborales	10
• ¿Funcionó la intervención de la UE y de los gobiernos?	10
• La hostelería y el transporte son los que más sufrieron	11
• 60-100% de los salarios cubiertos por el Estado	12
III. BUENAS PRÁCTICAS	13
IV. ACTUALIDAD EUROPEA	15
IV.1. Noticias	15
IV.2. Conferencias, Ferias, Congresos y Jornadas Internacionales	16
IV.3. Publicaciones, Informes, Webs Internacionales	17
IV.4. Legislación	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



La conferencia sobre el futuro de Europa concluye sus trabajos / Press Conference - The Conference on the Future of Europe concludes its work

(09.05.2022)

En la ceremonia de clausura, celebrada el 9 de mayo en Estrasburgo, la presidenta del Parlamento Europeo, Roberta Metsola, en nombre de la Presidencia del Consejo, el presidente Emmanuel Macron, y la presidenta de la Comisión Europea, Ursula von der Leyen, recibieron de los copresidentes del Consejo Ejecutivo de la Conferencia el informe final sobre los resultados de la Conferencia.

Este proceso de trabajo de un año ha culminado en un informe estructurado en torno a 49 propuestas que incluyen objetivos concretos y más de 320 medidas a las que las instituciones de la UE darán seguimiento en nueve temáticas diferentes: cambio climático y medio ambiente; la salud; una economía más fuerte, justicia social y empleo; la UE en el mundo; valores y derechos, Estado de Derecho; la seguridad; transformación digital; democracia europea; migración, educación, cultura, juventud y deporte.

Las propuestas se basan en recomendaciones realizadas por ciudadanos reunidos en los Paneles de Ciudadanos Europeos o Nacionales, que aportaron sus ideas a la Plataforma Digital Multilingüe.

Durante el año pasado, la conferencia se ha convertido en un foro verdaderamente abierto para debatir sobre la Europa que queremos para vivir. Ha permitido un debate transparente, inclusivo y estructurado con los ciudadanos europeos sobre temas que les importan a ellos y a su futuro.

Las tres instituciones examinarán cómo dar seguimiento a estas propuestas de manera eficaz, cada una dentro de los límites de su propio ámbito de competencia y de conformidad con los Tratados.

Se organizará un evento en otoño de 2022 para informar a la ciudadanía sobre el seguimiento dado a la conferencia.

Detrás de escena de la PFUE: el papel clave de los oficiales de enlace / Behind the Scenes of the French Presidency of the Council of the European Union: The key role of liaison officers

(19.05.2022)

Detrás de escena de la PFUE: el papel clave de los oficiales de enlace / Behind the Scenes of the French Presidency of the Council of the European Union: The key role of liaison officers

(19.05.2022)

Refuerzo de la ciberseguridad y la resiliencia a nivel de la UE: acuerdo provisional del Consejo y el Parlamento Europeo / Strengthening EU-wide cybersecurity and resilience: provisional agreement by the Council and the European Parliament

(13.05.2022)

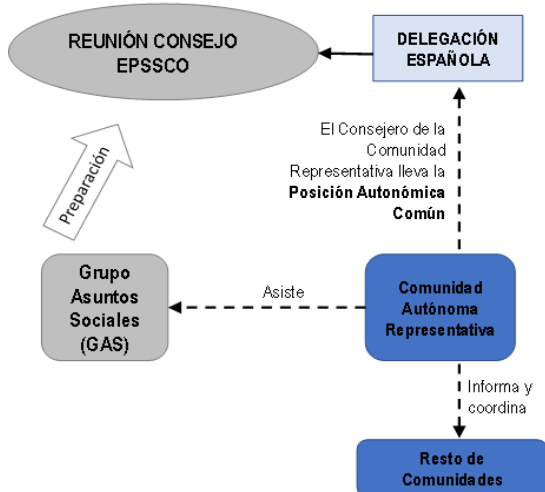
Conclusiones de la videoconferencia informal de los Ministros de Economía y Finanzas / Conclusions of the informal video conference of Economy and Finance Ministers

(03.05.2022)

[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)

CRITERIOS PARA ESTABLECER LA ROTACIÓN AUTÓNOMICA

Mayor población
Mayor antigüedad del Estatuto Autonómico

Comunidad	Período	Año	Comunidad	Período	Año
Madrid	julio - diciembre	2005	Canarias	enero - junio	2010
Cataluña	enero - junio	2006	La Rioja	julio - diciembre	2010
Galicia	julio - diciembre	2006	Castilla-La Mancha	enero - junio	2011
Andalucía	enero - junio	2007	Murcia	Julio - diciembre	2011
País Vasco	julio - diciembre	2007	Aragón	enero - junio	2012
Valencia	enero - junio	2008	Navarra	julio - diciembre	2012
Asturias	julio - diciembre	2008	Islas Baleares	enero - junio	2013
Castilla y León	enero - junio	2009	Extremadura	Julio - diciembre	2013
Cantabria	julio - diciembre	2009			

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

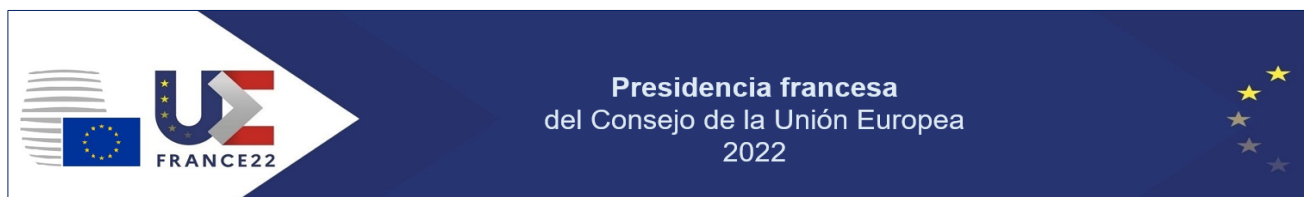
TURNO ROTATORIO DE COMUNIDADES AUTÓNOMAS (2ª Ronda)

Comunidad	Período	Año	Comunidad	Período	Año
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 abril y mayo



Reunión 27 de abril

Propuesta de Directiva por la que se refuerza la aplicación del principio de igualdad de retribución entre hombres y mujeres por un mismo trabajo o un trabajo de igual valor a través de medidas de transparencia retributiva y de mecanismos para su efectivo. El 4 de marzo de 2021 la Comisión Europea presentó una propuesta de Directiva para abordar esta brecha salarial y garantizar la transparencia retributiva en la UE. La posición del Parlamento Europeo (PE) respecto a esta Directiva, adoptada el 5 de abril en primera lectura con arreglo al procedimiento legislativo ordinario, modifica la propuesta de la Comisión en los siguientes aspectos clave: el PE quiere obligar a las empresas con al menos 50 trabajadores (frente a 250 trabajadores, según la propuesta de la Comisión y mantenida por el Consejo) a ser transparentes sobre su política de salarios y a tomar medidas si hay diferencia entre hombres y mujeres; si la información sobre salarios muestra la existencia de una diferencia de género de al menos

el 2,5% (frente al 5% que proponía Comisión y la orientación general del Consejo), las autoridades nacionales tendrán que garantizar que las empresas, en cooperación con los representantes de los trabajadores, efectúan un análisis conjunto de los salarios y desarrollan un plan de acción de género; el PE plantea que la Comisión cree un certificado para distinguir a las compañías que no tengan una brecha retributiva de género. En la reunión del día 27 de abril se llevó a cabo un examen de la posición del PE. Con el objetivo de comenzar las negociaciones cuanto antes (la fecha del trilogó aún no está establecida), la Presidencia francesa envió una tabla de cuatro columnas con la propuesta original y las enmiendas de ambos colegisladores. En las observaciones preliminares, numerosas delegaciones se opusieron a las enmiendas del PE respecto al alcance de la Directiva y los umbrales establecidos, si bien otros Estados miembros como España, Bélgica, Portugal, Italia y Alemania mostraron una mayor flexibilidad.

Reunión 2 de mayo

Propuesta de Recomendación del Consejo para garantizar una transición equitativa hacia la neutralidad climática. La totalidad de los Estados miembros han acogido favorablemente la nueva propuesta de redacción, que incorpora referencias a la nueva situación geoestratégica derivada del conflicto en Ucrania (incluyendo referencias al nuevo plan REPowerEU); un refuerzo de la perspectiva de género y la especial atención a los grupos vulnerables o con baja formación; así como mayores referencias a las necesidades de las regiones rurales o remotas, incluyendo las ultraperiféricas. No obstante, sigue habiendo

reservas por parte de algunos Estados miembros respecto a la inclusión del Semestre Europeo; a los indicadores; a la Recomendación sobre las cuentas de aprendizaje individuales (ILAs), o las referencias a las regiones ultraperiféricas, islas y a la perspectiva de género. Con los comentarios emitidos durante la reunión y enviados por escrito por parte de las delegaciones, la Presidencia prevé enviar en los próximos días una última propuesta de compromiso que se elevará al COREPER con el objetivo de su adopción en el EPSCO de 16 junio.

Reunión 5 de mayo

Propuesta de compromiso de la Presidencia Francesa relativa a la Recomendación de Cuentas de Aprendizaje Individuales (ILAs). En la reunión del 5 de mayo se llevó a cabo un examen de la última propuesta de compromiso de la Presidencia francesa relativa a la Recomendación de Cuentas de Aprendizaje Individuales, y que presenta las siguientes modificaciones:

- Objetivos y ámbito de aplicación: se ha procedido a clarificar en el apartado 2 que las ILAs son uno de los medios posibles para alcanzar los objetivos establecidos en el apartado 1 (apoyo a la formación de adultos en edad de trabajar, incrementando la motivación e incentivos) dejando claro, por tanto, su carácter opcional. Por otro lado, el apartado 3 sobre el ámbito de

aplicación establece la recomendación de implementar ILAs teniendo en cuenta las necesidades y circunstancias nacionales, por lo que el resto del texto se aplica solamente a aquellos Estados miembros que tengan intención de implementarlas.

- Informes y evaluación: se han unificado los anteriores apartados 28 y 29. Además, se pide que la Comisión realice su supervisión en el marco del Semestre Europeo, utilizando la información ya disponible para evitar duplicidades y una mayor carga administrativa. La Presidencia francesa prevé elevar el texto actual a la reunión del COREPER del 1 de junio, de cara a su adopción final en el Consejo EPSCO del 16 de junio.



Datos de interés

- En 2020, la tasa de desempleo en el ámbito de la UE, durante la crisis por Covid-19, habría sido más alta en casi un 70 %, si no hubieran intervenido los gobiernos a través de los ERTES, siendo de 11,5 % (prevista) en lugar de 6,8 % (real). Este también habría sido el caso en la mayoría de los Estados miembros, con aumentos de desempleo particularmente pronunciados en España, Bélgica y Bulgaria, donde la diferencia entre la tasa de desempleo real y la prevista es de 11 a 13 puntos porcentuales.
- En 2021, alrededor de 9 de cada 10 especialistas en TIC en Chequia (90,0 %), Hungría (86,0 %) y Eslovaquia (85,1 %) eran hombres. Mientras que los hombres representaban alrededor de 8 de cada 10 especialistas en TIC en la mayoría de los demás Estados miembros de la UE, Malta (74,4 %), Rumanía (74,0 %) y Bulgaria (71,8 %) fueron los únicos Estados miembros donde la proporción de hombres fue inferior al 75 %. En España, esta proporción, si situó alrededor del 80%.

Estadísticas Eurostat

Estadísticas de Desempleo

Tasas de paro en el mes de marzo de 2022

**Datos EUROSTAT "LFS" (publicados el 03 de mayo de 2022)**

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

Eurostat estima que 13,374 millones de hombres y mujeres en la UE, de los cuales 11,274 millones en la zona del euro, estaban desempleados en marzo de 2022. En comparación con febrero de 2022, el número de personas desempleadas disminuyó en 85.000 en la UE y en 76.000 en la zona del euro. En comparación con febrero de 2021, el desempleo se redujo en 2,359 millones de personas en la UE y en 1,931 millones en la zona del euro.

En marzo de 2022, 2,579 millones de jóvenes (menores de 25 años) estaban desempleados en la UE, de los cuales 2,098 millones estaban en la zona del euro. En marzo de 2022, la tasa de desempleo juvenil era del 13,9% tanto en la UE como en la zona del euro, por debajo del 14,0% en ambas áreas en relación con el mes anterior. En comparación con marzo de 2021, el desempleo juvenil disminuyó en 623.000 en la UE y en 507.000 en la zona del euro.

En marzo de 2022, la tasa de desempleo de las mujeres era del 6,6% en la UE, estable en comparación con febrero de 2022. La tasa de desempleo de los hombres fue del 5,9% en marzo de 2022, inferior al 6,0% de febrero de 2022. En la zona del euro la tasa de desempleo de las mujeres se redujo del 7,3% en febrero de 2022 al 7,2% en marzo de 2022 y la tasa de desempleo de los hombres se mantuvo estable en el 6,5% en marzo 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

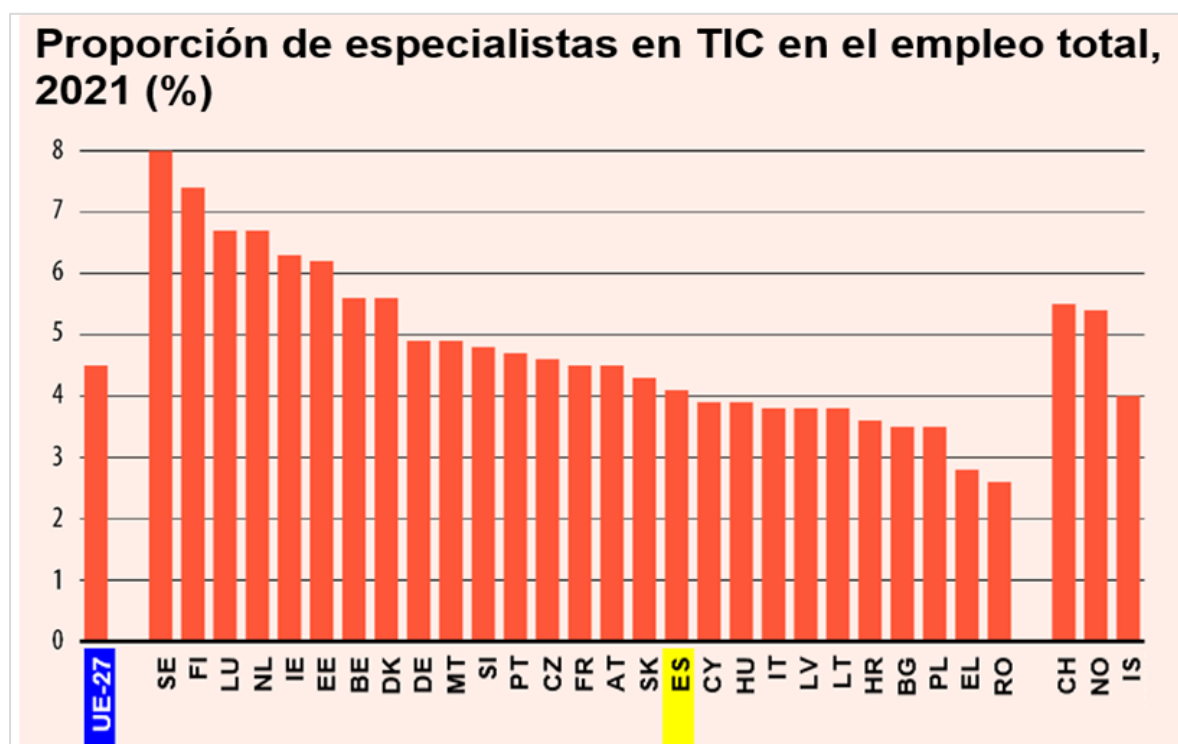
Especialistas TIC en el empleo

Número de especialistas en TIC

El artículo de Eurostat “Especialistas en TIC en el empleo” / “ICT specialists in employment”, proporciona una descripción general de los desarrollos recientes en la demanda de especialistas en Tecnologías de la Información y la Comunicación (TIC) en Europa utilizando datos sobre el empleo. Los especialistas en TIC se definen como personas que tienen la capacidad de desarrollar, operar y mantener sistemas de TIC y para quienes las TIC constituyen la parte principal de su trabajo.

En 2021, alrededor de 9 millones de personas trabajaron como especialistas en TIC en toda la Unión Europea (UE). El número más alto (2 millones) trabajaba en Alemania, que proporcionaba trabajo a más de una quinta parte (22,5 %) de la población activa de las TIC de la UE.

Francia (1,2 millones) tenía la población activa en TIC más importante después de Alemania (13,9 % del total de la UE), seguida de Italia (0,8 millones; 9,5 %).



Fuente: Eurofound

El gráfico muestra que Suecia tenía la proporción relativa más alta de su población activa total empleada como especialistas en TIC, con 407.100 personas empleadas como especialistas en TIC, lo que representa el 8,0 % del empleo total en Suecia, seguida de Finlandia, donde alrededor de 188.000 especialistas en TIC representaban el 7,4 % del empleo total. También se registraron proporciones relativamente altas de personas empleadas como especialistas en TIC en Luxemburgo, los Países Bajos, Irlanda, Estonia, Bélgica y Dinamarca en 2021, y cada uno informó que al menos 1 de cada 20 personas dentro de su población activa total estaba empleada como especialista en TIC. Por el

contrario, en el otro extremo, los especialistas en TIC representaban el 2,6 % de la población total en Rumanía y el 2,8 % en Grecia. En **España** estaría alrededor del 4,1%.

En los países de la Asociación Europea de Libre Comercio, los especialistas en TIC eran relativamente más numerosos en Suiza, seguida poco después por Noruega, con porcentajes relativos de la población activa total superiores a la media de la UE (5,5 % y 5,4 %, respectivamente). En Islandia, el 4,0 % de la población activa de obra total está empleada como especialistas en TIC.

Nota. La Unión Europea de los 27(UE27) 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). Países de la Asociación Europea de Libre Comercio: Islandia (IS), Noruega (NO) y Suiza (CH).



Estadísticas Eurostat

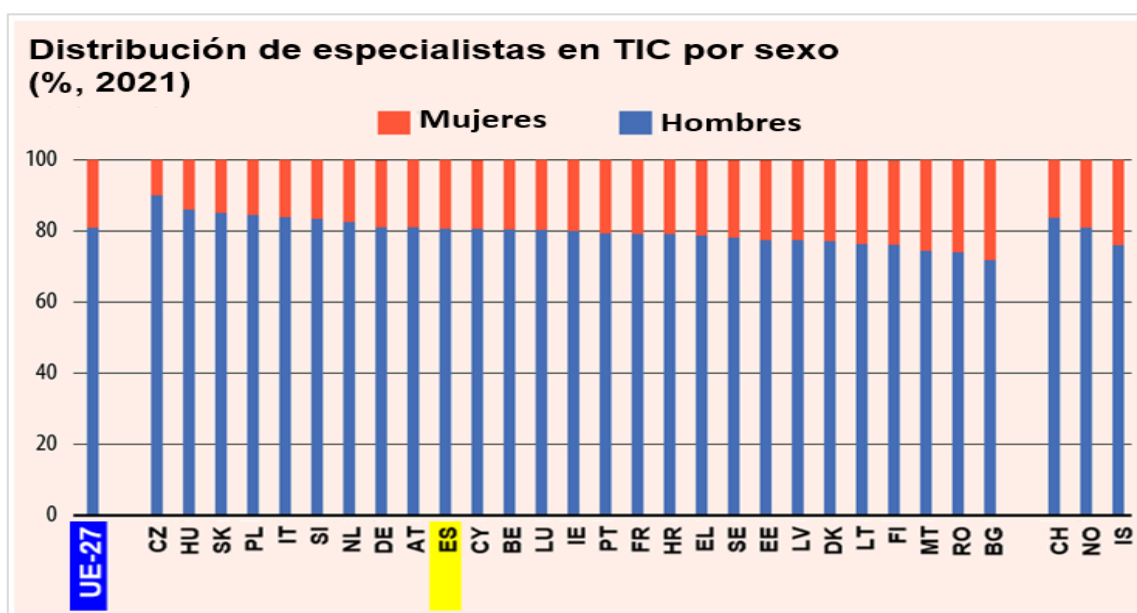
Especialistas TIC en el empleo

Especialistas TIC por sexo

Siguiendo con el artículo de la página anterior, la gran mayoría de las personas empleadas como especialistas en TIC en la UE eran hombres en 2021.

Según el siguiente gráfico, la proporción del empleo en TIC que correspondía a los hombres se situó en el 80,9 % en 2021, 2,1 puntos porcentuales menos que en 2012. En 2021, alrededor de 9 de cada 10 especialistas en TIC en Chequia (90,0 %), Hungría (86,0 %) y Eslovaquia (85,1 %) eran hombres. Mientras que los hombres

representaban alrededor de 8 de cada 10 especialistas en TIC en la mayoría de los demás Estados miembros de la UE, Malta (74,4 %), Rumanía (74,0 %) y Bulgaria (71,8 %) fueron los únicos Estados miembros donde la proporción de hombres fue inferior al 75 %. En **España**, esta proporción, si situó alrededor del 80%.



Fuente: Eurostat

En Bulgaria, las mujeres representaron el 28,2 % de los especialistas en TIC en 2021, la proporción más alta entre los Estados miembros de la UE. También se encontraron mujeres que representan aproximadamente una cuarta parte de todos los especialistas en TIC en Malta y Rumanía y una quinta parte o más de todos los especialistas en TIC en otros once países de la UE.

En términos absolutos, había más de un tercio de millón de mujeres especialistas en TIC empleadas en Alemania (382.000) en 2021. Estos fueron los niveles más altos de empleo femenino expresados en miles, ya que Francia (258.800), **España** (156.800), Italia (136.700) y los Países Bajos (108.800) fueron los únicos otros Estados miembros que registraron más de 100.000 mujeres empleadas como especialistas en TIC.

Un análisis más detallado de esta brecha de género revela que hubo 20 Estados miembros de la UE donde la proporción de mujeres especialistas en TIC aumentó durante el período 2012 - 2021. Las progresiones más sorprendentes se observaron en Malta, donde la

proporción de mujeres en el número total de especialistas en TIC aumentó del 10,4 % al 25,6 % (un aumento de 15,2 puntos porcentuales), seguido de Luxemburgo y Portugal, con un aumento de 9,3 y 6,5 puntos porcentuales, respectivamente. Por el contrario, la proporción relativa de hombres en el número total de especialistas en TIC aumentó más en Grecia, Bulgaria y Estonia, con un aumento de 4,1, 3,9 y 3,6 puntos porcentuales, respectivamente. En **España**, entre 2012 y 2021, la proporción de hombres disminuyó del 81,3% al 80,6% y la de mujeres aumentó del 18,7% al 19,4%.

Entre los países no pertenecientes a la UE, la brecha de género más pronunciada entre los especialistas en TIC se registró en Turquía (con datos de 2020), donde los hombres representaron el 83,2 % de la población activa en TIC en comparación con el 16,8 % de las mujeres. En los tres países de la AELC, la distribución por sexos de la población activa de las TIC en 2021 fue relativamente similar a la de la UE, ya que la proporción de hombres especialistas en TIC osciló entre el 83,7 % en Suiza y el 76,0 % en Islandia.

Nota. La Unión Europea de los 27(UE27) 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). Países de la Asociación Europea de Libre Comercio: Islandia (IS), Noruega (NO) y Suiza (CH).



Estadísticas Eurofound

El confinamiento transforma los mercados laborales

El informe de Eurofound “Vivir y trabajar en Europa” / “Living and working in Europe”, hace un balance de las consecuencias de la pandemia para la vida y el trabajo de los europeos en 2021: analiza quiénes perdieron sus trabajos y quiénes no, así como los esfuerzos realizados por los gobiernos y la UE para mantener a las personas con empleo; describe la experiencia desde la perspectiva empresarial y especula sobre el futuro del trabajo remoto; y analiza cómo las restricciones de COVID-19 cambiaron la vida de la generación joven.

¿Funcionó la intervención de la UE y de los gobiernos?

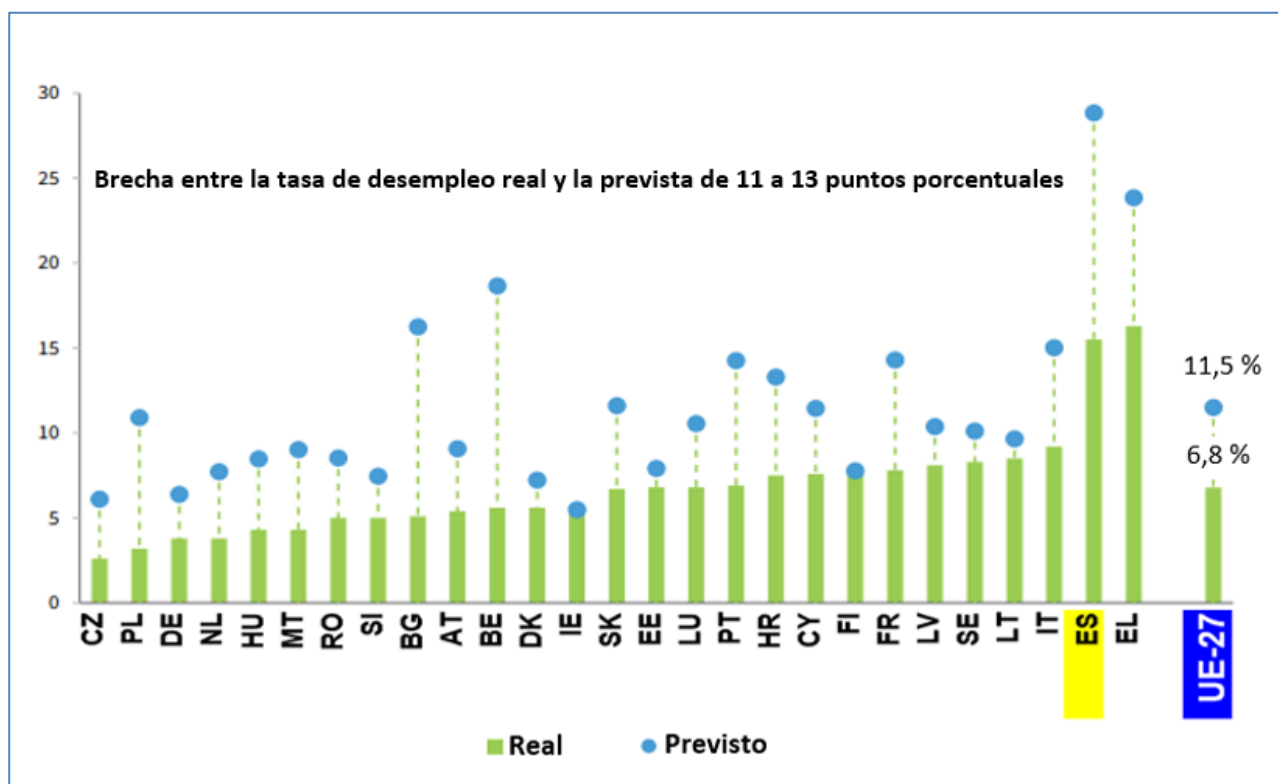
Como se puede apreciar en el siguiente gráfico, el análisis encontró que si el crecimiento del desempleo en relación con el PIB en 2020 hubiera repetido la tendencia de décadas anteriores, la tasa de desempleo en el ámbito de la UE habría sido más alta en casi un 70 %: 11,5 % (predicción) en lugar de 6,8 % (real). Este también habría sido el caso en la mayoría de los Estados miembros, con aumentos de desempleo particularmente pronunciados en **España**, Bélgica y Bulgaria, donde la diferencia entre la tasa de desempleo real y la prevista es de 11 a 13 puntos porcentuales.

Un análisis más detallado demostró que la diferencia entre las tasas de desempleo reales y las previstas estaba vinculada a las cantidades solicitadas por los

países al instrumento SURE (Instrumento Europeo de Apoyo Temporal para Atenuar los Riesgos de Desempleo en una Emergencia). Los Estados miembros que recibieron los mayores préstamos SURE (como porcentaje del PIB nacional) - Malta, Grecia, Portugal y Chipre - se encontraban entre los que presentaban mayores diferencias.

Estos resultados sugieren que la liquidez inmediata y las intervenciones políticas llevadas a cabo tanto por las instituciones de la UE como por los gobiernos nacionales (ERTES) desempeñaron un papel importante a la hora de contener los aumentos del desempleo y preservar la convergencia de los Estados miembros.

Tasas de desempleo reales frente a las previstas (%), Estados miembros de la UE, 2020



Fuente: Eurofound

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



Estadísticas Eurofound

El confinamiento transforma los mercados laborales

La hostelería y el transporte son los que más sufrieron

Siguiendo con el informe anterior, el impacto de las restricciones por COVID-19 en el empleo se desarrolló de forma desigual en los diferentes sectores.

El siguiente gráfico muestra el impacto desigual de COVID-19 en la economía. Los sectores de la hostelería se encontraban en el punto álgido de la política gubernamental, obligados a cerrar por completo en el primer momento y luego obligados a operar bajo estrictas restricciones que implicaban un número reducido de clientes, distanciamiento social y toques de queda.

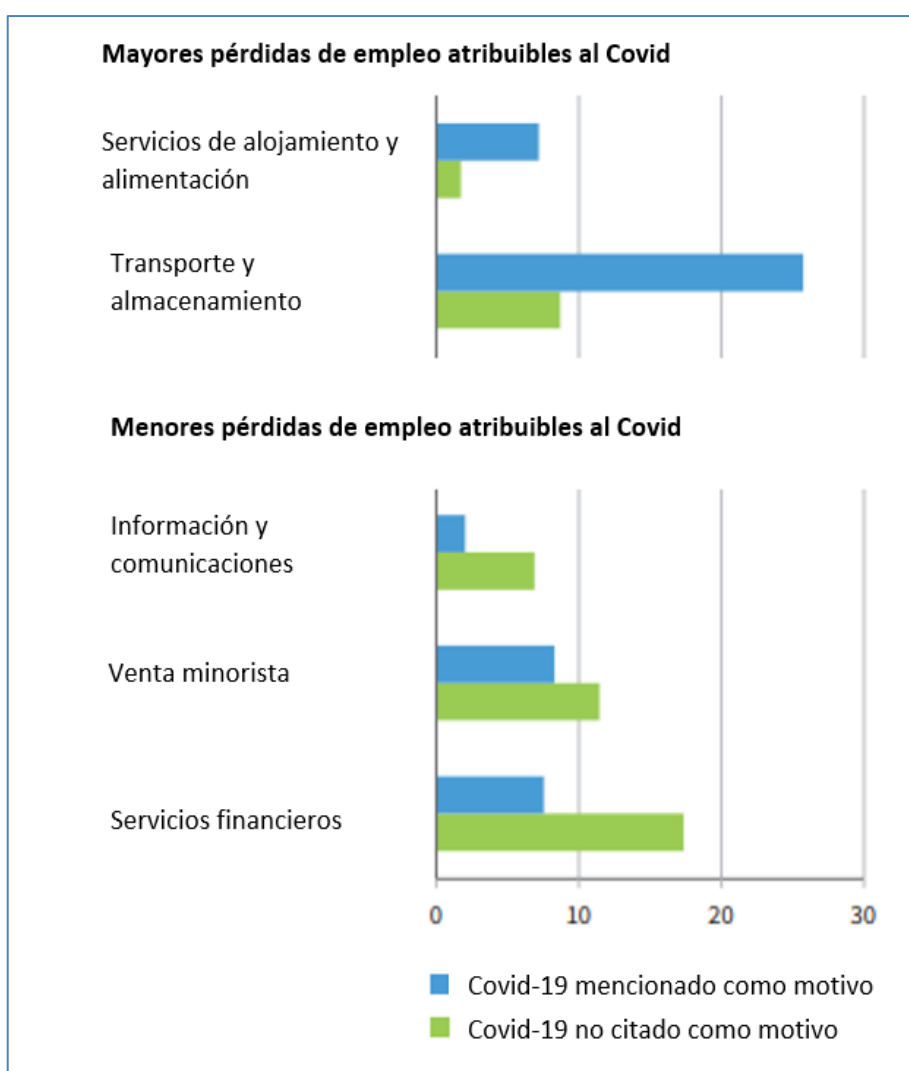
Los anuncios de pérdida de puestos de trabajo fueron particularmente numerosos en el sector del transporte y el almacenamiento, evidencia del grave impacto que tuvo la caída del número de pasajeros en las aerolíneas,

los operadores de transbordadores y otras empresas de transporte de pasajeros.

A diferencia del transporte y la hostelería, las empresas de sectores intensivos en conocimiento, como la información y la comunicación y los servicios financieros, tenían menos probabilidades de citar la COVID-19 como responsable detrás de los recortes de empleo.

Y mientras algunos minoristas anunciaron despidos, otros se expandieron durante la pandemia. Estos eran principalmente supermercados beneficiándose de su condición de servicio esencial, y los minoristas en línea, beneficiándose del cambio de las compras en la calle a las compras en línea.

Pérdida de empleo anunciada en sectores seleccionados (% del empleo), indicando si COVID-19 fue citada o no como razón, EU27 y Noruega, marzo 2020-marzo 2021



Estadísticas Eurofound

El confinamiento transforma los mercados laborales

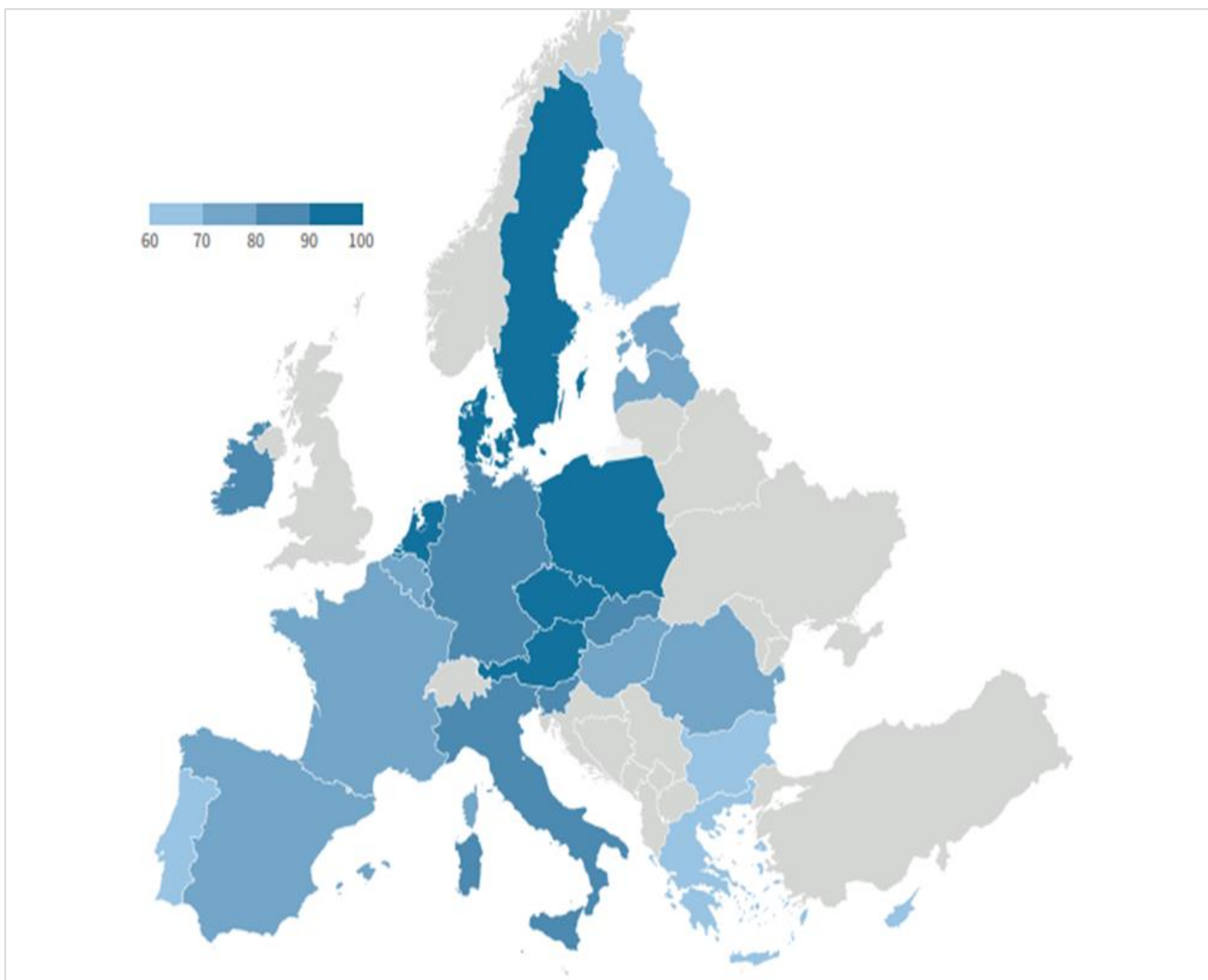
Entre el 60 y el 100% del salario cubierto por el Estado

Otro de los aspectos analizados por el mismo informe está relacionado con el salario cubierto por los Estados.

Como se puede apreciar en el siguiente gráfico, la cuantía del salario que los empleados recibieron por las horas no trabajadas osciló entre el 100 % en Austria, Chequia y Polonia y el 60 % en Chipre, Finlandia y Grecia. Sin embargo, otros factores también influyeron

en la determinación de la cuantía percibida por los trabajadores, como la situación laboral y el sector. Además, se aplicaron topes a la cantidad máxima otorgada en la mayoría de prestaciones nacionales. En **España**, entre el 70-80%

Tasas máximas de reposición disponibles en los regímenes de protección del empleo (% del salario anterior), Estados miembros de la UE, marzo-septiembre de 2020

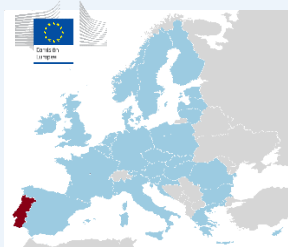


Fuente: Eurofound



Buenas Prácticas

PES Practices



COOPERACIÓN ESTRECHA ENTRE EL SERVICIO PÚBLICO DE EMPLEO PORTUGUÉS Y UNA ORGANIZACIÓN CIENTÍFICA PARA DESARROLLAR, IMPLEMENTAR Y PONER EN MARCHA UN NUEVO SISTEMA DE PERFILES DIGITALES

**“Piloteo de un nuevo sistema de perfilado digital” /
“Piloting a new digital profiling system”**

Fecha de publicación: marzo 2021

PORTUGAL

Tras el segundo ciclo de Benchlearning (aprendizaje compartido) en 2017, el SPE portugués (IEFP) buscó una manera de implementar un sistema de perfilado global y dinámico que integre el análisis de datos con las cualificaciones de los solicitantes de empleo y las evaluaciones de los orientadores.

Después de un período de consulta, el SPE portugués inició una asociación con un equipo de investigación de la Escuela de Negocios y Economía de NOVA para desarrollar un sistema inteligente de gestión del desempleo. Desarrollaron un nuevo sistema de creación de perfiles basado en enfoques de grandes datos utilizando algoritmos de aprendizaje automático. La finalización del proyecto se ha retrasado debido a la pandemia de COVID-19.

Nombre del Servicio Público de Empleo (SPE)

Instituto do Emprego e Formação Profissional (IEFP)

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

Proyecto Piloto

¿Cuáles fueron las fuentes de financiación?

El presupuesto del IEFP apoyó el desarrollo de interfaces que están disponibles como herramientas para los técnicos. NOVA School of Business and Economics financió el desarrollo de trabajos relacionados con la creación del modelo matemático a través de su aplicación a la Fundación de Ciencia y Tecnología.

¿Cuándo se implementó la Práctica?

La cooperación con NOVA School of Business and Economics comenzó en 2019 y finalizó después de la implementación exitosa del nuevo sistema de perfiles en marzo de 2021.

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

Un impulsor importante han sido las recomendaciones del equipo de evaluación externa en el segundo ciclo de Benchlearning en 2017 para revisar el sistema de elaboración de perfiles e implementar un enfoque de grandes datos. Como resultado de la colaboración con la beca de verano de Data Science for Social Good (DSSG) Europe en 2018 y 2019, IEFP inició la asociación con NOVA School of Business and Economics en 2019 para desarrollar un sistema inteligente de gestión del desempleo con el nuevo sistema de perfiles como núcleo principal.

¿Qué organización participó en su implementación?

Además de la unidad de empleo del IEFP, la NOVA School of Business and Economics ha estado profundamente involucrada en el desarrollo, la prueba piloto y la implementación de perfiles estadísticos.

¿A qué grupos se dirigió la práctica?

Todos los solicitantes de empleo desempleados deberían beneficiarse de un sistema de elaboración de perfiles, que ha sido probado exhaustivamente en cuanto a su precisión y facilidad de uso.

Además, los asesores deberían beneficiarse de una herramienta que apoye su trabajo con los solicitantes de empleo y canalicen sus recursos de manera más eficiente.



Buenas Prácticas

PES Practices

<p>¿Cuáles fueron los objetivos principales de la práctica?</p>	<p>La asociación entre IEFP y NOVA School of Business and Economics tiene como objetivo desarrollar una hoja de ruta para la gestión inteligente del desempleo en el IEFP, con un sistema de predicción que identifica a las personas con un mayor riesgo de convertirse en desempleados de larga duración (LTU) en el centro. El objetivo del proyecto ha sido desarrollar un sistema que permita:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1.- Que el IEFP y sus oficinas locales puedan identificar mejor a las personas con un alto riesgo de desempleo de larga duración, utilizando algoritmos de aprendizaje automático. 2.- Distribuir eficazmente los recursos para ayudar al mayor número de personas que más apoyo necesiten. 3.- Hacer un seguimiento del impacto del apoyo y utilizar esta información para futuras intervenciones.
<p>¿Qué actividades se llevaron a cabo?</p>	<p>En primer lugar, los investigadores de NOVA desarrollaron un modelo analítico estadístico basado en la investigación y el análisis de datos. En segundo lugar, el modelo analítico se puso a prueba en doce regiones utilizando tanto el antiguo sistema de elaboración de perfiles como el nuevo modelo analítico. Se han probado cuatro enfoques diferentes con respecto a la información proporcionada para identificar la forma más eficiente de implementación.</p> <p>Además de observar los resultados analíticos, se evaluaron los comentarios y la satisfacción de los orientadores dentro de las doce regiones piloto mediante encuestas y grupos focales.</p> <p>La decisión final se ha basado en los resultados del proyecto piloto. El despliegue de la nueva herramienta de perfilado digital a nivel nacional para el SPE ha ido acompañado de acciones formativas y talleres comunicando los beneficios del nuevo sistema a los orientadores.</p>
<p>¿Qué recursos y otros aspectos organizativos relevantes estaban involucrados?</p>	<p>Doce servicios de empleo trabajaron durante la fase de prueba con dos sistemas piloto diferentes. Además, los asesores participaron en reuniones y grupos de discusión y respondieron a una encuesta para dar su opinión sobre el nuevo sistema. Un equipo de investigación acompañó todo el proceso desde la programación de los algoritmos, desarrollando el concepto de pilotaje, implementando los pilotos, evaluando los resultados y, finalmente, planificando e implementando el despliegue.</p> <p>El coste de desarrollo de las interfaces informáticas ascendió a 10.200 euros.</p>
<p>¿Qué resultados se han identificado?</p>	<p>La eficiencia y eficacia del nuevo sistema se ha evaluado minuciosamente mediante un enfoque científico riguroso. El enfoque participativo integra los comentarios de los asesores para mejorar el análisis estadístico y los algoritmos de aprendizaje automático.</p>
<p>¿Cuáles fueron los resultados de la práctica: personas alcanzadas y productos?</p>	<p>A través de la prueba piloto, se probó y se implementó con éxito un nuevo sistema de creación de perfiles en todo el país para el SPE portugués hasta marzo de 2021, a pesar de algunos retrasos debido a la pandemia de COVID-19.</p> <p>El enfoque elaborado que integra a los investigadores en todo el proceso desde el desarrollo de los algoritmos, la realización del piloto, el ajuste de los algoritmos de acuerdo con los resultados y la retroalimentación proporcionada por los orientadores involucrados para implementar el nuevo sistema puede ser un modelo para probar cambios importantes en el enfoque.</p>
<p>¿Cuáles son las lecciones aprendidas y los factores de éxito?</p>	<p>La estrecha asociación con NOVA School of Business and Economics que involucra al equipo de investigación durante todo el proceso de desarrollo, prueba y despliegue de un nuevo sistema asegura la toma de decisiones basada en la evidencia.</p> <p>La participación del personal durante la prueba piloto y la implementación respaldaron la aceptación del nuevo sistema de creación de perfiles. El algoritmo se ha calibrado utilizando datos previos a la pandemia. Esto podría perjudicar la efectividad de la predicción del modelo al menos en los primeros meses de uso.</p>



Noticias



La transición verde en el punto de mira de la Semana Europea de la Formación Profesional / Green transition in focus at European vocational skills week

(Cedefop, 20/05/2022)

Organizada por la Comisión Europea (16-20 de mayo), con Cedefop como uno de sus socios, la Semana europea de competencias profesionales 2022 se centró en la Educación y Formación Profesional (EFP) y la transición verde, en la generación más joven pero también en la respuesta a las necesidades de las personas que huyen de la guerra en Ucrania. Después de un año de ausencia debido a la pandemia de COVID-19, se celebraron más de 800 eventos físicos, híbridos y virtuales en 27 países, en los que participaron más de 300.000 personas.

El tema de la transición verde estaba en línea con el compromiso de la Comisión de tomar todas las medidas necesarias para convertirse en carbono neutral para 2050, conocido como el Pacto Verde Europeo, incluido el equipamiento de las personas con las competencias adecuadas para la transición. Reunió a profesores y formadores, organizaciones, estudiantes, interlocutores sociales y responsables políticos bajo un mismo paraguas para mostrar los numerosos beneficios que ofrece la FP a jóvenes y adultos por igual.



Los Estados miembros de la Unión por el Mediterráneo (UpM) se comprometen a abordar los retos en materia de empleo y empleabilidad de los más vulnerables, especialmente entre los jóvenes y las mujeres

(Comisión Europea, 18/05/2022)

Los ministros de la Unión por el Mediterráneo responsables de Empleo y Trabajo han acordado acciones conjuntas para lograr una mejor integración de los mercados sociales y laborales de la región euromediterránea.

Los Gobiernos se centrarán en conseguir una mayor participación de los jóvenes y las mujeres en sus sociedades y economías. Han destacado asimismo la necesidad de seguir midiendo el impacto de las políticas del mercado de trabajo y han acordado poner en marcha una «comunidad de prácticas sobre el empleo juvenil» para intercambiar las mejores prácticas. La UE ha puesto en marcha la iniciativa regional del Equipo Europa «Empleo a través del comercio y la inversión en la vecindad meridional». Aprovechando esta ocasión, Alemania y **España** han inaugurado un centro de la UpM para el empleo, el comercio y la inversión.

Un primer grupo de Estados miembros se compromete a aportar alrededor de 270 millones de euros a la ejecución de la iniciativa ALMA

(Comisión Europea, 17/05/2022)

ALMA (Aim, Learn, Master, Achieve /Aspirar, Aprender, Dominar, Lograr) es una iniciativa de inclusión activa orientada a los jóvenes desfavorecidos (de entre 18 y 30 años) que ni trabajan, ni estudian, ni reciben formación. Ofrecerá a quienes participen una experiencia supervisada de aprendizaje laboral durante un período de dos a seis meses en otro Estado miembro de la UE, que irá acompañada de formación intensiva tanto antes como después de la estancia en el extranjero. ALMA tiene por objeto aumentar las capacidades, el conocimiento y la experiencia de los participantes para que puedan abrirse camino hacia el mercado laboral o los estudios una vez que vuelvan a su país de origen, así como darles la oportunidad de establecer nuevas relaciones por toda Europa.



La Comisión anunció que, hasta la fecha, más de la mitad de los Estados miembros se han comprometido a adoptar la iniciativa ALMA en su país. Además, ocho Estados miembros ya han comunicado que, según las estimaciones actuales, reservarán alrededor de 270 millones de euros para ALMA en el marco de sus programas del Fondo Social Europeo Plus (FSE+). Se prevé que se asuman nuevos compromisos para que los jóvenes de toda Europa se beneficien de esta nueva iniciativa. Jóvenes de Bélgica, Chequia, Alemania, Irlanda, Italia, Polonia, **España** y Suecia compartieron en Bruselas su experiencia sobre cómo se han beneficiado de programas similares a ALMA y hablaron del efecto transformador que estos tuvieron en sus vidas.



Conferencias, Ferias, Congresos y Jornadas Internacionales

EMPLEO

EMPLEO

Labour Markets Post-COVID – are we emerging greener and more inclusive? Ministerial Panel

Mercados laborales post-COVID: ¿estamos emergiendo de manera más ecológica e inclusiva? Panel Ministerial

(Evento híbrido, 8 junio)

Posting of workers: quo vadis?

Desplazamiento de trabajadores: quo vadis?

(Bruselas, Bélgica, 17 junio)

FORMACIÓN

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

Healthy Workplaces and Digitalisation in Occupational Health and Safety

Lugares de Trabajo Saludables y Digitalización en Seguridad y Salud Laboral

(Praga, República Checa, 7 junio)

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)

FORMACIÓN

SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO



Publicaciones, Informes, Web Internacionales



2022 European Semester: Spring Package Communication
2022 Semestre Europeo: Comunicación sobre el paquete de primavera
 (Mayo 2022)

El paquete de primavera del Semestre Europeo 2022 de la Comisión Europea proporciona a los Estados miembros apoyo y orientación dos años después del primer impacto de la pandemia de COVID-19 y en medio de la invasión de Ucrania por parte de Rusia.



2022 European Semester: Country Specific Recommendation / Commission Recommendation - Spain
Semestre Europeo: Recomendación específica por país / Recomendación de la Comisión – España
 (Mayo 2022)

Se presentan las recomendaciones para España. Las recomendaciones específicas por país adoptadas en el contexto del Semestre Europeo proporcionan orientaciones a los Estados miembros para responder adecuadamente a los retos que persisten y los nuevos, y alcanzar los objetivos políticos fundamentales que comparten. Este año, incluyen recomendaciones para reducir la dependencia de los combustibles fósiles mediante reformas e inversiones, en consonancia con las prioridades del plan REPowerEU y el Pacto Verde Europeo.



Flash Eurobarometer on Youth and Democracy
Flash Eurobarómetro sobre Juventud y Democracia
 (Mayo 2022)

La nueva encuesta del Eurobarómetro pone de manifiesto que la juventud está cada vez más comprometida: en la actualidad, una mayoría de jóvenes (58 %) participan activamente en la sociedad en la que viven y, en los últimos doce meses, han formado parte de una o varias organizaciones juveniles. Esto supone un aumento de diecisiete puntos porcentuales desde el último Eurobarómetro de 2019. Además, para el Año Europeo de la Juventud 2022, la expectativa más común entre los jóvenes (72 %) es que quienes toman las decisiones presten más atención a sus reivindicaciones y actúen en consecuencia, y que les apoyen en su desarrollo personal, social y profesional.

Summary
Resumen



European Economic Forecast. Spring 2022
Previsiones económicas europeas. Primavera 2022
 (Mayo 2022)

Según el informe, las perspectivas de la economía de la UE antes del estallido de la guerra auguraban una expansión prolongada y sólida. Sin embargo, la invasión de Ucrania por parte de Rusia ha provocado nuevas dificultades, justo cuando la Unión se había recuperado de las repercusiones económicas de la pandemia. Al ejercer nuevas presiones al alza sobre los precios de las materias primas y provocar nuevas perturbaciones de la oferta y un aumento de la incertidumbre, la guerra está agravando los obstáculos preexistentes al crecimiento, que antes se esperaba que disminuyeran. Esto ha llevado a la Comisión Europea a revisar a la baja las perspectivas de crecimiento de la UE, y al alza las previsiones de inflación.



Service delivery by Public Employment Services in the wake of the COVID-19 crisis
Prestación de servicios por parte de los Servicios Públicos de Empleo (SPE) tras la crisis de la COVID-19
 (2022)

Este informe es una continuación del estudio de la Red SPE 'Medidas y actividades de los SPE en respuesta a la COVID-19' publicado en junio de 2020. El objetivo es revisar las respuestas de los SPE a la pandemia de la COVID-19, durante las distintas fases de la crisis, y el período de recuperación económica de la crisis. Este estudio busca mapear las medidas que se implementaron para abordar los efectos inmediatos de la pandemia y prepararse para un mercado laboral posterior a COVID-19. El estudio también tiene como objetivo proporcionar una evaluación inicial de los efectos de las medidas y estrategias implementadas hasta el momento: (i) en los resultados del mercado laboral y (ii) en la organización interna de los SPE y sus modelos de prestación de servicios.



Publicaciones, Informes, Web Internacionales



Annual report on intra-EU labour mobility 2021

Informe anual sobre movilidad laboral dentro de la UE 2021
(Mayo 2022)

El informe anual sobre movilidad laboral dentro de la UE proporciona información actualizada sobre las tendencias de movilidad laboral en los países de la UE y la AELC según los datos de 2019/2020. El análisis considera la movilidad de todos los ciudadanos de la UE en edad de trabajar (20-64 años), en particular la movilidad de los ciudadanos de la UE en este grupo de edad que están activos (empleados y desempleados).



Intra-EU Labour Mobility at a glance - Main findings of the Annual Report on Intra-EU Labour Mobility 2021

Visión general sobre la movilidad laboral dentro de la UE- Principales conclusiones del Informe anual sobre la movilidad laboral dentro de la UE 2021
(Mayo 2022)

La edición de 2021 se centra en la movilidad profesional intracomunitaria en el contexto de la pandemia de COVID-19, por un lado, y, por otro, en la movilidad de retorno de los ciudadanos europeos móviles.

Las dos principales fuentes de datos utilizadas son las estadísticas de población (incluida la migración internacional) de Eurostat y la Encuesta Europea de Población Activa (EU-LFS).



ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO



Observatorio de la OIT sobre el mundo del trabajo. 9ª edición

Observatorio de la OIT sobre el mundo del trabajo. Novena edición
(Mayo 2022)

El informe ofrece una visión global de cómo los países están afrontando una recuperación desigual del empleo, que se ha visto mermada por el impacto de acontecimientos como las recientes medidas de contención en China y la agresión rusa contra Ucrania. También analiza el endurecimiento de los mercados laborales y el reto del aumento de la inflación.



Social Dialogue Report 2022: Collective bargaining for an inclusive, sustainable and resilient recovery

Informe sobre el Diálogo Social 2022: La negociación colectiva es clave para forjar una recuperación inclusiva, sostenible y resiliente
(Mayo 2022)

Se basa en una revisión de los convenios colectivos y las prácticas en 80 países con diferentes niveles de desarrollo económico y los marcos legales y reglamentarios en 125 países. La negociación colectiva -el proceso de negociación voluntaria entre uno o varios empleadores (o sus organizaciones) y una o varias organizaciones de trabajadores- puede reducir eficazmente la desigualdad salarial, ya sea en una empresa, un sector o una industria. Según el informe, la negociación colectiva puede promover la igualdad y fomentar la inclusión y cuanto mayor es la cobertura de los empleados por los convenios colectivos, menores son las diferencias salariales.

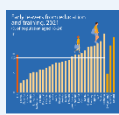
Resumen



Publicaciones, Informes, Web Internacionales



AGENCIA DE ESTADÍSTICAS EUROPEAS



Early leavers from education and training
Abandonos prematuros de la educación y la formación
(Mayo 2022)

Presenta estadísticas sobre el abandono prematuro de la educación y la formación en la Unión Europea y forma parte de una publicación en línea sobre educación y formación en la UE. Los abandonos prematuros se definen como personas de entre 18 y 24 años que han completado como máximo la educación secundaria inferior y no continuaron su educación o formación durante las cuatro semanas anteriores a la encuesta de población activa. Dejar la educación antes de tiempo también puede tener consecuencias significativas para el individuo, así como para la sociedad, a largo plazo.



SDG 8 - Decent work and economic growth
ODS 8 - Trabajo decente y crecimiento económico
(Mayo 2022)

Este artículo es parte de un conjunto de artículos estadísticos, que se basan en la publicación de Eurostat 'Desarrollo sostenible en la Unión Europea — Informe de seguimiento sobre el progreso hacia los ODS en un contexto de la UE — Edición de 2022'. Este informe es la sexta edición de la serie de informes de seguimiento sobre desarrollo sostenible de Eurostat, que proporciona una evaluación cuantitativa del progreso de la UE hacia los ODS en un contexto de la UE.



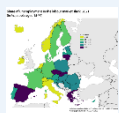
Structural business statistics overview
Descripción general de las estadísticas empresariales estructurales
(Mayo 2022)

Este artículo presenta las estadísticas empresariales estructurales, que se utilizan como fuente de información para comprender la estructura detallada, la actividad económica y el rendimiento de las empresas en la Unión Europea, sus Estados miembros y los países de la Asociación Europea de Libre Comercio.



Being young in Europe today - digital world
Ser joven en Europa hoy - mundo digital
(Mayo 2022)

Las tecnologías de la información y la comunicación (TIC) se han convertido en una parte integral de la vida cotidiana de las personas. Una gran proporción de la población de la Unión Europea (UE), en particular los jóvenes, utilizan Internet para realizar una variedad de actividades en el marco de su trabajo, educación, ocio, administración y otros dominios.



Labour market slack - annual statistics on unmet needs for employment
Amplitud del mercado laboral: estadísticas anuales sobre necesidades de empleo insatisfechas
(Mayo 2022)

Este artículo se centra en personas que tienen una necesidad de empleo insatisfecha, es decir, todas aquellas que están desempleadas (según los criterios de la OIT), o subempleadas (es decir, aquellas que trabajan a tiempo parcial pero que desean y están disponibles para trabajar más), o asociadas a la población activa debido a su disponibilidad para trabajar o en búsqueda de trabajo pero que no están registrados como parte de ella (cumplen con algunos pero no todos los criterios de desempleo de la OIT).



Hours of work - annual statistics
Horas de trabajo - estadísticas anuales
(Mayo 2022)

Este artículo destaca los principales aspectos del tiempo de trabajo para diferentes subgrupos de población (por ejemplo, hombres y mujeres, trabajadores a tiempo parcial y tiempo completo) y en diversas actividades económicas y ocupaciones. Más específicamente, se centra en el promedio de horas de trabajo reales por semana que las personas empleadas dedicaron a su trabajo principal en 2021.



Human resources in science and technology
Recursos humanos en ciencia y tecnología
(Mayo 2022)

Proporciona información sobre estadísticas de recursos humanos en ciencia y tecnología (HRST) que nos ayudan a comprender mejor la demanda y la oferta de personas con sólidas cualificaciones en ciencia y tecnología. Describe el stock actual de HRST en la Unión Europea, los países de la Asociación Europea de Libre Comercio (Islandia, Noruega y Suiza) y los países candidatos y aporta información sobre la oferta actual y futura de personas altamente cualificadas de universidades y otras instituciones educativas especializadas en el campo de HRST.



Unemployment statistics and beyond
Estadísticas de desempleo y más
(Mayo 2022)

Se centra en las estadísticas anuales de desempleo en la Unión Europea y sus Estados miembros de forma individual, así como en 3 países de la Asociación Europea de Libre Comercio (Islandia, Noruega y Suiza) y un país candidato (Serbia).



Publicaciones, Informes, Web Internacionales



AGENCIA DE ESTADÍSTICAS EUROPEAS

	<p>Tourism industries - employment Industrias turísticas – empleo (Mayo 2022)</p>	<p>Este artículo analiza el sector turístico centrándose en su contribución al mercado laboral en la UE y su potencial para crear puestos de trabajo para grupos sociodemográficos o regiones económicamente menos favorecidos.</p>
	<p>ICT specialists in employment Especialistas TIC en el empleo (Mayo 2022)</p>	<p>Se proporciona una descripción general de la evolución reciente en la demanda de especialistas en tecnologías de la información y la comunicación (TIC) en Europa utilizando datos sobre el empleo como variable. Los especialistas en TIC se definen como personas que tienen la capacidad de desarrollar, operar y mantener sistemas de TIC y para quienes las TIC constituyen la parte principal de su trabajo (OCDE, 2004).</p>
	<p>Unemployment statistics Estadísticas de desempleo (Mayo 2022)</p>	<p>Este artículo presenta las cifras de desempleo más recientes para la Unión Europea, la zona del euro y los Estados miembros de manera individual.</p>



ORGANIZACIÓN PARA LA COOPERACIÓN Y EL DESARROLLO ECONÓMICOS

	<p>The Short and Winding Road to 2030 Measuring Distance to the SDG Targets El corto y sinuoso camino hacia 2030 Medición de la distancia a las metas de los ODS (Mayo 2022)</p>	<p>Este informe proporciona una evaluación de alto nivel del desempeño de los países miembros de la OCDE en los Objetivos y metas de la Agenda 2030. El informe evalúa la distancia que los países de la OCDE deben recorrer para cumplir con las metas de los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) para las que actualmente hay datos disponibles, pero va un paso más allá y profundiza el análisis al identificar tendencias a largo plazo, considerando también cómo estas tendencias pueden verse afectadas por la pandemia de COVID-19. Al proporcionar una descripción general de alto nivel de las fortalezas y debilidades de los países en el desempeño de los ODS, tiene como objetivo apoyar a los países miembros en la navegación de los ODS y en el establecimiento de sus propias prioridades de acción dentro de la amplia Agenda 2030.</p>
	<p>Pathways to Professions Understanding Higher Vocational and Professional Tertiary Education Systems Vías de acceso a las profesiones Comprensión de los Sistemas de Enseñanza Profesional superior y Terciaria (Mayo 2022)</p>	<p>Este informe compara este sector entre los países de la OCDE, basándose en datos cuantitativos y cualitativos. Describe los tipos de programas en los países y evalúa la calidad de los datos. El informe se enfoca en las vías que conducen a los programas profesionales y las transiciones hacia el aprendizaje superior o el mercado laboral, así como el perfil de los estudiantes atendidos por estos programas y los vínculos con el mercado laboral. Los datos comparativos en esta área tienen lagunas importantes debido a la falta de definiciones acordadas internacionalmente para la orientación del programa en los niveles terciarios. Este informe propone una clasificación de tres vías para resolver este problema y establece herramientas prácticas para su implementación y, por lo tanto, mejorar la disponibilidad y la calidad de los datos.</p>



Publicaciones, Informes, Web Internacionales

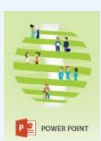


AGENCIA EUROPEA DE SEGURIDAD Y SALUD LABORAL



Impact of Long Covid on workers and workplaces and the role of OSH
Impacto de Covid persistente en los trabajadores y lugares de trabajo y el papel de SST
 (Mayo 2022)

Para algunos pacientes, el COVID-19 puede desencadenar síntomas que duran semanas o incluso meses después de que haya pasado la infección original. Este fenómeno, conocido como Covid persistente, ha tenido un efecto significativo en los trabajadores y lugares de trabajo con implicaciones para la seguridad y salud en el trabajo (SST).



Preventing musculoskeletal disorders (MSDs) through worker participation
Prevención de los trastornos musculoesqueléticos (TME) a través de la participación de los trabajadores
 (Mayo 2022)

Esta presentación ofrece una descripción general de la participación de los trabajadores en la prevención de los TME y de las medidas que las empresas pueden tomar para hacer que sus trabajadores participen activamente en la identificación de los problemas musculoesqueléticos y apliquen las mejores soluciones.



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



Working life in the COVID-19 pandemic 2021
Vida laboral en la pandemia de COVID-19 2021
 (Mayo 2022)

Esta publicación consta de informes de países individuales sobre la vida laboral durante 2021 para 28 países: los 27 Estados miembros de la UE y Noruega. Los informes de los países resumen la evidencia sobre el impacto de la pandemia de COVID-19 en la vida laboral en función de los resultados de investigaciones y encuestas nacionales durante 2021. Describen las respuestas políticas de los gobiernos y los interlocutores sociales en sus esfuerzos por amortiguar los efectos socioeconómicos e incluyen un enfoque en áreas de política relacionadas con la adaptación a la pandemia y el regreso al trabajo.



Living and working in Europe 2021
Vivir y trabajar en Europa 2021
 (Mayo 2022)

Ofrece una instantánea de los cambios en el empleo, el trabajo y las condiciones de vida en Europa, según lo recopilado por las actividades de investigación de Eurofound en 2021. También resume los resultados de la Agencia sobre otros aspectos desafiantes de la vida social y económica, incluido el género, la igualdad en el empleo, la desigualdad de la riqueza y la escasez de mano de obra, que tendrán una influencia significativa en la recuperación de la pandemia, la resiliencia frente a la guerra en Ucrania y una transición exitosa hacia un futuro verde y digital.



Publicaciones, Informes, Web Internacionales



CENTRO EUROPEO

DE LA FORMACIÓN PROFESIONAL



Comparing vocational education and training qualifications
Comparación de las cualificaciones de educación y formación profesional
 (Mayo 2022)

Este informe reúne los resultados del proyecto Cedefop Comparación de las cualificaciones de educación y formación profesional: hacia una metodología comparativa europea. Al analizar los desafíos relacionados con el análisis en profundidad y la comparación del contenido de las cualificaciones de FP, el informe proporciona una base metodológica sobre la que pueden construir tanto los investigadores como los responsables políticos.



Organisational determinants of training
Determinantes organizativos de la formación
 (Mayo 2022)

Las organizaciones que centran sus operaciones en torno a los recursos humanos, en las que las competencias son fundamentales para el logro de los objetivos de la organización, deben crear un clima para incentivar el desempeño: los beneficios de cualquier capacitación dependen del desempeño de los empleados.



The future of vocational education and training in Europe: volume 1
El futuro de la Educación y Formación Profesional en Europa: volumen 1
 (Mayo 2022)

Este estudio examina los cambios en la forma en que el conocimiento, las habilidades y la competencia se diferencian en los planes de estudios, y cómo se organiza el aprendizaje en diferentes lugares de aprendizaje: en las aulas, talleres o laboratorios, y en los lugares de trabajo. El estudio recopiló información a través de la red ReferNet del Cedefop, estudios en profundidad de casos de países y una encuesta en línea entre casi 1.000 proveedores europeos de Educación y Formación Profesional.



Skillset and match (Cedefop's magazine promoting learning for work) - May 2022 issue 25
Habilidades y emparejamiento (Revista del Cedefop que promueve el aprendizaje para el trabajo) - Mayo 2022 número 25
 (Mayo 2022)

El tema principal es sobre el Año Europeo de la Juventud e incluye una entrevista exclusiva con la Comisaria Europea de Innovación, Investigación, Cultura, Educación y Juventud, Mariya Gabriel, quien coordina sus actividades. Descubra por qué era necesaria una iniciativa de este tipo, cómo pueden beneficiarse los jóvenes y qué hace el Cedefop para apoyar los objetivos del Año Europeo de la Juventud.

Legislación



2022/C 184/02

Resolución del Parlamento Europeo, de 20 de octubre de 2021, sobre las políticas sociales y de empleo de la zona del euro en 2021 (2021/2062(INI))

Fecha de publicación: 5 de mayo

2022/C 184/03

Resolución del Parlamento Europeo, de 20 de octubre de 2021, con recomendaciones a la Comisión sobre la protección de los trabajadores contra el amianto (2019/2182(INL))

Fecha de publicación: 5 de mayo



Legislación



2022/C 184/04

Resolución del Parlamento Europeo, de 20 de octubre de 2021, **sobre los medios de comunicación europeos en la Década Digital: un plan de acción para apoyar la recuperación y la transformación** (2021/2017(INI))

Fecha de publicación: 5 de mayo

2022/C 194/02

Dictamen del Comité Económico y Social Europeo sobre la «**Estrategia para la próxima generación de pymes: favorecer una aplicación eficaz y rápida**» (Dictamen de iniciativa)

Fecha de publicación: 12 de mayo

2022/C 194/01

Dictamen del Comité Económico y Social Europeo sobre «**Desarrollar la inteligencia artificial en las microempresas y las pequeñas y medianas empresas europeas**» (Dictamen de iniciativa)

Fecha de publicación: 12 de mayo

2022/C 194/03

Dictamen del Comité Económico y Social Europeo sobre «**EURES — Por una mejor integración de los mercados de trabajo**» (Dictamen de iniciativa)

Fecha de publicación: 12 de mayo

2022/C 194/09

Dictamen del Comité Económico y Social Europeo sobre «**El diálogo social como instrumento beneficioso para la salud y la seguridad en el trabajo**» (Dictamen exploratorio a petición de la Presidencia francesa)

Fecha de publicación: 12 de mayo

2022/C 205/02

Resolución del Parlamento Europeo, de 11 de noviembre de 2021, **sobre el Espacio Europeo de Educación: un enfoque global común** (2020/2243(INI))

Fecha de publicación: 20 de mayo

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

Empleo, Política Social, Sanidad y Consumidores

Mayo 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