

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

Empleo, Política Social, Sanidad y Consumidores

Febrero 2023



**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



**Biblioteca
virtual**

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

ELABORACIÓN:

Subdirección General de Análisis, Planificación y Evaluación

Equipo técnico del Área de Estudios y Planificación

Boletín de Empleo de la Comunidad de Madrid en el Consejo de la Unión Europea.
EPSSCO Consejería de Economía, Hacienda y Empleo
© Comunidad de Madrid, 2021

Edita

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

Edición: 02/2023

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

Índice

I.	INFORMACIÓN EPSSCO	4
	1.1. Suecia sucede a República Checa en la Presidencia del Consejo de la UE	4
	1.2. Turno de Presidencias en el Consejo de la Unión Europea 2020-2030	4
	1.3. Trío de Presidencias: Francia, República Checa y Suecia	5
	1.4. Representación Autónoma Directa	6
	1.5. Noticias de la Presidencia del Consejo de la UE	7
	1.6. Reuniones del Grupo Técnico de Asuntos Sociales en febrero	8
II.	ESTADÍSTICAS EUROPEAS	10
	2.1. Estadísticas Eurostat	10
	2.1.1. Estadísticas de Desempleo	10
	• Tasas de paro en el mes de diciembre de 2022	10
	2.1.2. Producto Interior Bruto (PIB) y empleo	11
	2.1.3. Empresas del sector de la informática y de la reparación de artículos de uso personal y doméstico	12
	2.1.4. Tendencias en los Servicios Públicos de Empleo (SPE)	13
III.	BUENAS PRÁCTICAS	15
IV.	ACTUALIDAD EUROPEA	16
	4.1. Noticias	17
	4.2. Conferencias, Ferias, Congresos y Jornadas Internacionales	19
	4.3. Publicaciones, Informes, Web Internacionales	20
	4.4. Legislación	23
	4.5. Convocatorias / Consultas	23

Suecia sucede a República Checa en la Presidencia del Consejo de la UE

Presidencia de la República Checa



Europa como misión

1 Julio 2022 – 31 Diciembre 2022

“Europa como misión: repensar, reconstruir, repotenciar”

Gestión crisis refugiados y reconstrucción de Ucrania después de la guerra

Seguridad energética

Reforzar las capacidades de defensa y la ciberseguridad

Resiliencia estratégica de la economía europea

Resiliencia de las instituciones democráticas

Presidencia de Suecia

Una Europa más verde, más segura y más libre



1 Enero 2023 – 30 Junio 2023

Seguridad - Unidad

Competitividad

Transición ecológica y energética

Valores democráticos y Estado de Derecho

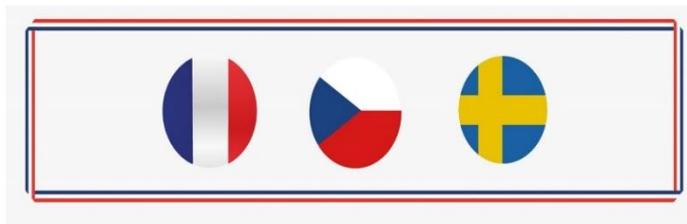
Turno de Presidencias en el Consejo de la Unión Europea 2020-2030

España ejerció la última **Presidencia del Consejo de la UE** en el periodo de **enero-junio de 2010**. Según la DECISIÓN (UE) 2016/1316 DEL CONSEJO de 26 de julio de 2016, relativa al ejercicio de la Presidencia del Consejo, y de la Presidencia de los órganos preparatorios del Consejo, **volverá a presidir el Consejo de la UE en el periodo julio-diciembre de 2023**.

País	Período	Año	País	Período	Año
Alemania	julio – diciembre	2020	Chipre	enero – junio	2026
Portugal	enero – junio	2021	Irlanda	julio – diciembre	2026
Eslovenia	julio – diciembre	2021	Lituania	enero – junio	2027
Francia	enero – junio	2022	Grecia	julio – diciembre	2027
República Checa	julio – diciembre	2022	Italia	enero – junio	2028
Suecia	enero – junio	2023	Letonia	julio – diciembre	2028
España	julio – diciembre	2023	Luxemburgo	enero – junio	2029
Bélgica	enero – junio	2024	Países Bajos	julio – diciembre	2029
Hungría	julio – diciembre	2024	Eslovaquia	enero – junio	2030
Polonia	enero – junio	2025	Malta	julio – diciembre	2030
Dinamarca	julio – diciembre	2025			



Trío de Presidencias: Francia, República Checa y Suecia



Suecia ocupará la Presidencia del Consejo de la Unión Europea durante seis meses, del 1 de enero al 30 de junio de 2023. Toma el relevo a la República Checa y Francia, finalizando así el trío de presidencias actual.

El siguiente trío de Presidencias lo iniciará España.

Un programa común, denominado programa trío, define las prioridades de tres países para el trabajo de dieciocho meses.

Los temas prioritarios del programa son:

- La **protección de los ciudadanos y las libertades**, con énfasis en el respeto y protección de los valores europeos - democracia, estado de derecho, igualdad entre mujeres y hombres, etc. - y sobre el fortalecimiento del espacio Schengen y nuestra política común de asilo y migración.
- La **promoción de un nuevo modelo de crecimiento e inversión europeo**, basado en el crecimiento verde y sostenible y en el fortalecimiento de la soberanía industrial y digital europea.
- La **construcción de una Europa más verde, más justa socialmente y más protectora de la salud** de los europeos.
- Una **Europa global**, un actor global que promueve el multilateralismo y las relaciones renovadas con sus socios, al tiempo que comparte una visión de amenazas estratégicas de 27 miembros.

El programa también recuerda el compromiso de la Unión Europea en la lucha contra la pandemia del Covid-19 y sus consecuencias económicas y sociales. El Consejo de Asuntos Generales aprobó el programa del trío el 14 de diciembre de 2021.



Suecia ha elaborado su programa semestral en el que se detallan las prioridades y directrices para su funcionamiento durante la Presidencia del Consejo de la Unión Europea del 1 de enero al 30 de junio de 2023.

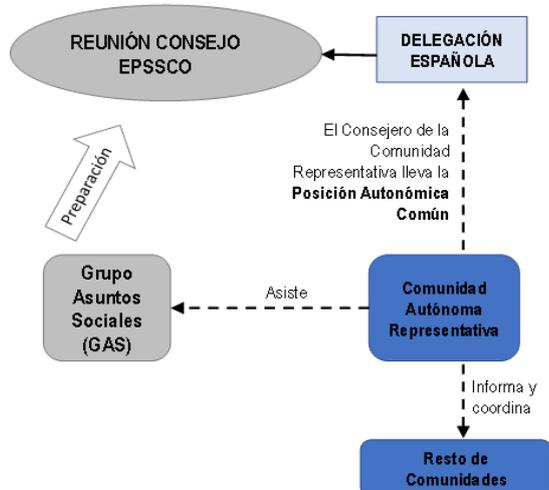
Suecia ha determinado cuatro prioridades para los trabajos bajo su tercera Presidencia del Consejo:

- **Seguridad - Unidad:** la presidencia sueca priorizará el apoyo económico y militar continuo a Ucrania, así como el apoyo al camino de Ucrania hacia la UE. Para reforzar la seguridad de la Unión y de los ciudadanos, debemos construir un consenso hacia una sólida política europea de seguridad y defensa, en estrecha cooperación con los socios. Los pasos adicionales se basarán en la acción común para contrarrestar la agresión de Rusia hacia Ucrania, así como la implementación de la brújula estratégica y otras iniciativas. La lucha contra el crimen organizado transfronterizo continuará, respondiendo a las demandas de los ciudadanos de comunidades seguras y protegidas.
- **Competitividad:** La fortaleza, la resiliencia y la posición mundial de Europa dependen de nuestra producción económica, que está estrechamente relacionada con el mercado único y las oportunidades comerciales mundiales. La Presidencia sueca tratará de anclar un enfoque concertado de la competitividad europea en la parte superior de la agenda política.
- **Transición ecológica y energética:** La presidencia sueca continuará sus esfuerzos para hacer frente a los altos y volátiles precios de la energía mientras aborda la reforma del mercado energético a largo plazo. El desafío climático global requiere una respuesta global. Europa debe predicar con el ejemplo, cumpliendo objetivos climáticos ambiciosos, impulsando el crecimiento y la competitividad. Suecia pondrá Fit for 55 en acción y acelerará la transición energética.
- **Valores democráticos y Estado de Derecho:** la UE se basa en valores democráticos, allanando el camino para la cohesión, las libertades individuales, la no discriminación, el aumento de la producción económica y la influencia global.

Las orientaciones de la Presidencia están en consonancia con en el marco más amplio del programa del trío de Presidencias preparado con las Presidencias francesa y checa. Han sido objeto de una estrecha concertación con el Presidente del Consejo Europeo, el Parlamento Europeo y el Alto Representante para la Política Exterior y de Seguridad Común. También se consultó al Comité Económico y Social Europeo, al Comité Europeo de las Regiones y a los interlocutores sociales.



Representación Autonómica Directa



La Conferencia para Asuntos Relacionados con la Unión Europea (CARUE) en su reunión del 9 de diciembre de 2004, alcanzó sendos acuerdos sobre la Participación de las Comunidades Autónomas en los Grupos de Trabajo del Consejo de la Unión Europea y sobre el Sistema de Representación Autonómica en algunas de las Formaciones del Consejo (una de ellas el Consejo de Empleo, Política Social, Sanidad y Consumidores, EPSSCO).

De forma rotatoria (cada 6 meses) una Comunidad Autónoma representa al resto de comunidades, asumiendo la concertación con la Administración General del Estado y poniendo a disposición del resto de Comunidades la documentación generada en los Grupos de Trabajo y reuniones del Consejo y a consensuar una Posición Común.

Desde el **segundo semestre de 2005**, en el que la Comunidad de Madrid iniciara la Representación Autonómica, las 17 Comunidades Autónomas han llevado a cabo dicha Representación.

TURNO ROTATORIO DE COMUNIDADES AUTÓNOMAS (1ª Ronda)



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

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

TURNO ROTATORIO DE COMUNIDADES AUTÓNOMAS (2ª Ronda)

Comunidad	Período	Año	Comunidad	Período	Año
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	Canarias	julio - diciembre	2022
Castilla León	enero - junio	2019	Andalucía	enero - junio	2023
La Rioja	julio - diciembre	2019			

En el primer semestre de 2023, **Andalucía** ejerce la Representación de las Comunidades Autónomas.



Noticias de la Presidencia del Consejo de la UE



NOTICIAS



Conferencia de directores y expertos sobre la mejora de la legislación en la UE / Conference of directors and experts of better regulation in the EU
(09.02.2023)

La conferencia se celebró del 23 al 24 de enero, y unos 80 expertos y líderes de los Estados miembros e instituciones de la UE, la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (OCDE), el mundo académico y las organizaciones empresariales se reunieron para debatir cómo mejorar la competitividad y el crecimiento mediante la mejora de los procesos legislativos.

El tema general de la conferencia fue cómo promover la competitividad y el crecimiento mediante la mejora de los procesos legislativos. Por ejemplo, los participantes discutieron sobre el papel de la mejora de la normativa en el contexto de la competitividad de la UE, la creciente necesidad de evaluaciones más sistemáticas realizadas retroactivamente, y la forma en que los costes y las limitaciones causadas por la normativa pueden controlarse y reducirse, el ritmo y el volumen de los trabajos reglamentarios a escala de la UE y los incentivos necesarios para garantizar una mejor regulación.

«Para mantener su competitividad a largo plazo, la UE necesita regulaciones que promuevan el crecimiento y la productividad y que no impongan cargas innecesarias a los ciudadanos y las empresas». (Sara Modig, Secretaria de Estado de la Vice primera ministra y Ministra de Energía, Empresa e Industria Ebba Busch).



Evento de simulación del Consejo lleva a los estudiantes tras las bambalinas de la elaboración de políticas de la UE / Council simulation event takes students behind the scenes of EU policy making
(10.02.2023)

A principios de febrero, estudiantes de todos los Estados miembros de la UE se reunieron en el Consejo de la Unión Europea para participar en ConSIMium, una experiencia de simulación y un «curso de choque» en la elaboración de políticas europeas. Esta primera edición del evento fue una colaboración entre el Consejo y la Presidencia sueca de la UE, con la participación de expertos suecos.

Seis estudiantes de cada Estado miembro (27 equipos y 162 estudiantes en total) asumieron el papel de líderes de la UE, embajadores, ministros, expertos nacionales y periodistas. Durante el evento de dos días, trabajaron en expedientes auténticos a través de grupos de trabajo simulados, el Coreper y las reuniones del Consejo Europeo y del Consejo de la UE.

Johan Krabb, Mertens, coordinador del Coreper I que trabaja junto al Embajador, ayudó a los estudiantes en las reuniones simuladas del Coreper y ministeriales. «Creo que muchos de los estudiantes obtuvieron una buena comprensión de cómo funcionan las cosas: la cooperación europea en la práctica. Utilizamos propuestas legislativas auténticas, lo que la hizo sentir muy realista. Aprendí mucho también, y fue un "aha moment" (efecto eureka), viendo lo que hacemos desde una perspectiva externa. Tenemos la responsabilidad de difundir el conocimiento sobre la UE y el trabajo que hacemos en la Representación Permanente de Suecia ante la UE, por lo que un evento como este es importante. También ofrece una visión más amplia de cómo puede ser trabajar para la UE».

Los dirigentes de la UE han adoptado como temas principales las conclusiones sobre Ucrania, la economía, la migración y el terremoto de Türkiye y Siria / EU leaders adopted conclusions on Ukraine, the economy, migration and the earthquake in Türkiye and Syria as main topics
(10.02.2023)

Ministros de investigación debatieron sobre infraestructuras de investigación y ciencia abierta / Research ministers discussed research infrastructures and open science
(08.02.2023)

[Sitio web de la Presidencia sueca](#)



Reuniones del Grupo Técnico de Asuntos Sociales en febrero



Reunión 31 de enero

Propuesta de Decisión del Consejo por la que se autoriza a los Estados miembros a ratificar, en interés de la Unión Europea, el Convenio nº190 de la Organización Internacional del Trabajo, de 2019, sobre violencia y acoso en el trabajo. A pesar de los valores compartidos y los objetivos comunes de los Estados

miembros, la falta de acuerdo político y las consideraciones técnicas han obstaculizado la adopción de la Decisión del Consejo, lo que ha generado un intenso debate en torno a esta cuestión. No obstante, cabe mencionar que este debate no va a afectar a España, que ya ratificó el Convenio.

Reuniones 3 y 22 de febrero

Propuesta de Recomendación del Consejo para intensificar el diálogo social en la Unión Europea. La primera reunión sobre este tema, celebrada el 3 de febrero, se centró en dos documentos de la Comisión Europea: la Comunicación al Parlamento Europeo, al Consejo, al Comité Económico y Social Europeo y al Comité de las Regiones sobre el "Fortalecimiento del diálogo social en la Unión Europea: aprovechar todo su potencial para gestionar transiciones justas", y la Propuesta de Recomendación del Consejo sobre la intensificación del diálogo social en la UE.

La Recomendación del Consejo quiere ser una herramienta para apoyar la aplicación continuada del Principio 8 del Pilar Europeo de Derechos Sociales por parte de los Estados Miembros (EEMM) que permita un entorno propicio para el diálogo social tripartito y bipartito, incluida la negociación colectiva, de modo que se respeten los derechos

fundamentales de libertad de asociación y negociación colectiva. La Comisión propone realizar un balance periódico de la aplicación de la Recomendación por parte de los EEMM, en consulta con los interlocutores sociales pertinentes y los EEMM, para evaluar los progresos inmediatamente después de su fecha de aplicación. Esto complementará la consulta regular y la participación de los interlocutores sociales como parte del proceso anual del Semestre Europeo.

Por su parte, la segunda reunión relativa a esta cuestión, que tuvo lugar el 22 de febrero, se centró en el análisis de la propuesta punto por punto, para tratar de tener en cuenta todas las consideraciones y dudas de los EEMM. Uno de los puntos más controvertidos es la Recomendación 13, relativa al sistema de indicadores.

Reunión 7 de febrero

Cuestiones sociales. Directivas en el ámbito de la igualdad. La sesión tuvo como objeto principal examinar artículo por artículo el contenido de las propuestas de Directivas en materia de organismos de igualdad, para que las delegaciones de los Estados Miembros pudiesen hacer llegar todas sus dudas a la Comisión Europea y a la Presidencia Sueca.

En concreto, se examinaron la Propuesta de Directiva del Consejo sobre las normas relativas a los organismos de igualdad en el ámbito de la igualdad de trato entre las personas con independencia de su origen racial o étnico, la igualdad de trato entre las personas en asuntos de empleo

y ocupación con independencia de su religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual y la igualdad de trato entre mujeres y hombres en materia de seguridad social y en el acceso a bienes y servicios y su suministro, y por la que se suprimen el artículo 13 de la Directiva 2000/43/CE y el artículo 12 de la Directiva 2004/113/CE, y la Propuesta de Directiva del Parlamento Europeo y del Consejo sobre las normas relativas a los organismos de igualdad en el ámbito de la igualdad de trato y la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en asuntos de empleo y ocupación, y por la que se suprimen el artículo 20 de la Directiva 2006/54/CE y el artículo 11 de la Directiva 2010/41/UE.



Reuniones del Grupo Técnico de Asuntos Sociales en febrero



Reunión 8 de febrero

Coordinación de Sistemas de Seguridad Social. La reunión se consagró a la Propuesta de Reglamento del Parlamento Europeo y del Consejo por el que se modifica el Reglamento (CE) nº 883/2004 sobre la coordinación de los sistemas de seguridad social y el Reglamento (CE) nº 987/2009 por el que se adoptan las normas de aplicación del Reglamento (CE) nº 883/2004 (texto pertinente a efectos del EEE y de Suiza).

La Presidencia ha conducido el debate de las enmiendas al texto para conocer el apoyo de los EEMM con vistas a seguir las negociaciones con el Parlamento Europeo. El 90% del conjunto de este paquete de propuesta ya ha sido objeto de acuerdo hasta la fecha. La sesión ha centrado el debate en los aspectos de la propuesta que todavía no han sido acordados y que son los más sensibles para llegar a un acuerdo.

Reunión 13 de febrero

Propuesta de Directiva del Parlamento Europeo y del Consejo relativa a la mejora de las condiciones de trabajo en plataformas. En relación a esta cuestión, cabe recordar que en el Consejo EPSCO de diciembre de 2022 este expediente no prosperó por el bloqueo de un grupo de EEMM principalmente por las diferencias en el capítulo II. La Presidencia sueca, por tanto, ha retomado este asunto con

la intención de llegar a un acuerdo con vistas al Consejo EPSCO del mes de junio 2023, considerando que los capítulos I, III, IV, V y VI están estabilizados. Por su parte, el Parlamento Europeo aprobó el 2 de febrero su posición sobre esta Directiva. Por ello, el Consejo quiere llegar a las negociaciones con el Parlamento con una posición consensuada fuerte.

Reunión 20 de febrero

Conclusiones del Consejo sobre el Estudio Prospectivo Anual sobre el Crecimiento Sostenible 2023 y el Informe Conjunto sobre el Empleo. La reunión se ha centrado en el Proyecto de Conclusiones del Consejo sobre el Estudio Prospectivo Anual sobre el Crecimiento Sostenible 2023 y el Informe conjunto sobre el empleo. El texto que se ha debatido en la sesión emana de los acuerdos previos en los

comités de empleo y protección social, de modo que no ha habido cambios sustanciales al texto propuesto, salvo pequeñas modificaciones de redacción.

Este es un punto importante dentro del Semestre Europeo que además ocupará un punto del día del debate político en el Consejo de Ministros EPSCO del 12 de marzo 2023.

Reunión 24 de febrero

Propuesta de Decisión del Parlamento Europeo y del Consejo relativa a un Año Europeo de las Capacidades 2023. En el orden del día también se abordó, a petición de Portugal, el estado de situación del Foro Social de Oporto (26 y 27 de mayo), pues los debates de dicho Foro se centrarán en el Año Europeo de las Capacidades.

En lo referente al Año Europeo de las Capacidades, objeto principal de la sesión del Grupo de Trabajo, la Presidencia informó sobre el trilogio del pasado 16 de febrero y las negociaciones en torno a las fechas, mencionándose la

necesidad de que el Año Europeo de las Capacidades tenga un legado sostenible que vaya más allá de 2023.

Por su parte, la Comisión reiteró sus prioridades: centrar el objetivo del documento en la recualificación y adaptarlo al mercado laboral, con un texto ágil que se pueda poner en práctica rápidamente. Además, se están centrando en la consecución de tres hitos: celebrar el Festival del Año Europeo de las Competencias en mayo, organizar un gran acontecimiento a principio de junio (con el lema "Que las capacidades contabilicen"), y concluir el año con el Foro de Empleo y Derechos Sociales en noviembre.



Datos de interés

- En el 3T2022 en comparación con el 2T2022 los mayores aumentos en personas empleadas se observaron en España (+ 1,4 %), Chipre y Malta (ambos + 1,0 %). Estonia (+ 7,4 %), Portugal (+ 1,1 %) y Chipre (+ 0,9 %) experimentaron los mayores aumentos del empleo medidos en horas trabajadas.
- La proporción del sector de la reparación de ordenadores y objetos de uso personal y doméstico en el empleo alcanzó un máximo del 0,42 % en España y del 0,40 % en Croacia y Hungría, mientras que en Luxemburgo, Austria, Suecia y Alemania fue inferior al 0,15 %. La Comunidad de Madrid fue la segunda región (NUTS 2 de la UE) que registró el mayor número de personas empleadas en dicho sector en 2020.
- El número total de personal empleado por los Servicios Públicos de Empleo europeos (SPE) disminuyó entre abril de 2021 y abril de 2022 (-0,7 %). En Bélgica-VDAB, Bulgaria y Alemania el personal siguió aumentando en 2021 para hacer frente al aumento de la carga de trabajo causado por la pandemia. En Bulgaria, España y Eslovaquia, las reducciones de personal siguieron a la finalización de las medidas relacionadas con COVID-19.

Estadísticas Eurostat

Estadísticas de Desempleo

Tasas de paro en el mes de diciembre de 2022



Datos EUROSTAT "LFS" (publicados el 01 de febrero de 2023)

En diciembre de 2022, la tasa de desempleo, ajustada estacionalmente, de la zona del euro era del 6,6%, estable en comparación con noviembre de 2022 y por debajo del 7,0% de diciembre de 2021. La tasa de desempleo de la UE fue del 6,1% en diciembre de 2022, también estable en comparación con noviembre de 2022 e inferior al 6,4% en diciembre de 2021.

Eurostat estima que 13,148 millones de personas en la UE, de los cuales 11,048 millones pertenecen a la Eurozona, estaban desempleadas en diciembre de 2022. En comparación con noviembre de 2022, el desempleo aumentó en 28.000 en la UE y en 23.000 en la zona del euro. En comparación con diciembre de 2021, el desempleo se redujo en 518.000 personas en la UE y en 494.000 en la zona del euro.

En diciembre de 2022, 2,862 millones de jóvenes (menores de 25 años) estaban desempleados en la UE, de los cuales 2,311 millones estaban en la zona del euro. En diciembre de 2022, la tasa de desempleo juvenil era del 15,0% en la UE y del 14,8% en la zona del euro, respectivamente, frente al 14,8% y estable en comparación con el mes anterior. En comparación con noviembre de 2022, el desempleo juvenil aumentó en 30.000 en la UE y en 3.000 en la zona del euro. En comparación con diciembre de 2021, el desempleo juvenil aumentó en 209.000 en la UE y en 156.000 en la Eurozona.

En diciembre de 2022, la tasa de desempleo de las mujeres era del 6,4% en la UE, estable en comparación con noviembre de 2022. La tasa de desempleo de los hombres fue del 5,8% en diciembre de 2022, también estable en comparación con el mes anterior. En la Eurozona, la tasa de paro de las mujeres fue del 7,0% y la tasa de paro de los hombres del 6,3%, ambas estables respecto al mes anterior.

Nota. La Unión Europea de los 27(UE) comprende los siguientes países: Alemania (DE), Austria (AT), Bélgica (BE), Bulgaria (BG), República Checa (CZ), Chipre (CY), Croacia (HR), Dinamarca (DK), Eslovaquia (SK), Eslovenia (SI), España (ES), Estonia (EE), Finlandia (FI), Francia (FR), Grecia (EL), Hungría (HU), Irlanda (IE), Italia (IT), Letonia (LV), Lituania (LT), Luxemburgo (LU), Malta (MT), Países Bajos (NL), Polonia (PL), Portugal (PT), Rumania (RO) y Suecia (SE).



Estadísticas Eurostat

Producto Interior Bruto (PIB) y empleo

El artículo de Eurostat “Cuentas nacionales trimestrales - PIB y empleo” / “*Quarterly national accounts - GDP and employment*”, presenta datos basados en la estimación actualizada del Producto Interior Bruto (PIB) y el empleo para el tercer trimestre de 2022 en la Unión Europea y la zona del euro.

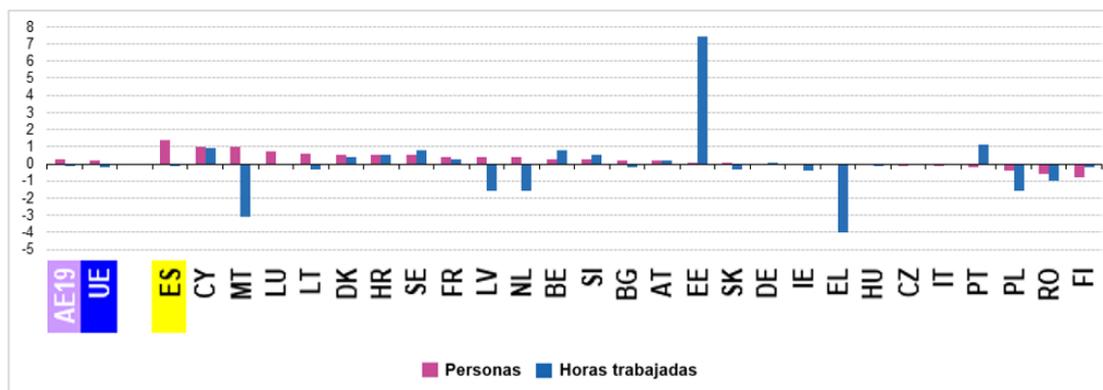
Como se puede apreciar en los siguientes gráficos, el número de personas empleadas aumentó un 0,3 % en la zona del euro y un 0,2 % en la UE en el tercer trimestre de 2022 en comparación con el trimestre anterior (en el segundo trimestre de 2022, el empleo había aumentado un 0,3 % tanto en la zona del euro como en la UE).

Las horas trabajadas disminuyeron un 0,1 % en la zona del euro y un 0,2 % en la UE en el tercer trimestre de 2022 (tras aumentar un 0,6 % y un 0,5 % respectivamente en el segundo trimestre de 2022).

Entre los Estados miembros de la UE, los mayores aumentos del empleo se observaron en **España (+ 1,4 %)**, así como en Chipre y Malta (ambos + 1,0 %). Finlandia (- 0,8 %), Rumanía (-0,6 %) y Polonia (-0,4 %) registraron las mayores caídas en el tercer trimestre de 2022 en comparación con el trimestre anterior.

Estonia (+ 7,4 %), Portugal (+ 1,1 %) y Chipre (+ 0,9 %) experimentaron los mayores aumentos del empleo medidos en horas trabajadas. Grecia (-4,0 %), Malta (-3,1 %), así como Letonia, los Países Bajos y Polonia (todos -1,6 %) registraron las mayores disminuciones.

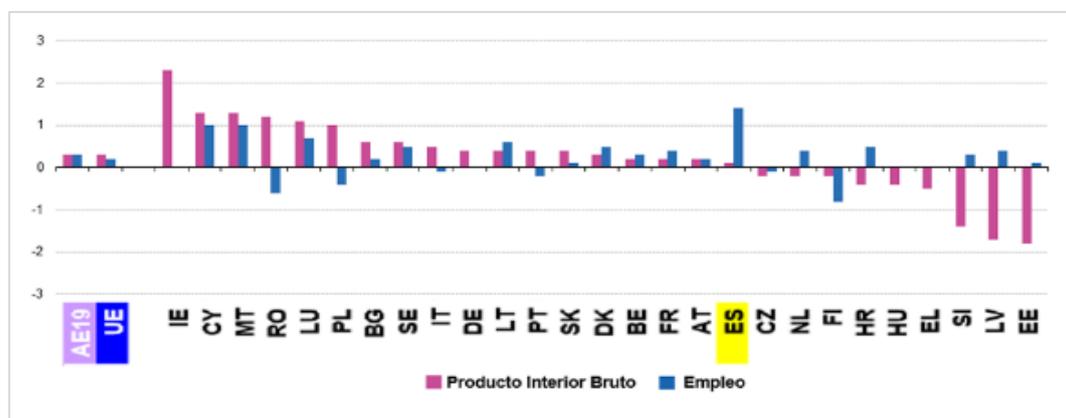
Tasas de crecimiento del empleo, % de variación con respecto al trimestre anterior, según datos desestacionalizados, 3T2022



Con respecto al crecimiento del PIB, entre los Estados miembros de la UE, los mayores aumentos se registraron en Irlanda (+ 2,3 %), Chipre y Malta (ambos + 1,3 %) en el tercer trimestre de 2022, mientras que las mayores

disminuciones se observaron en Estonia (-1,8 %), Letonia (-1,7 %) y Eslovenia (-1,4 %). En **España** se sitúa en torno al 0,2%.

Tasas de crecimiento del PIB y del empleo, variación porcentual con respecto al trimestre anterior, según datos desestacionalizados, 3T2022



Fuente: Eurostat

Nota. La Unión Europea de los 27(UE-27) comprende los siguientes países: Alemania (DE), Austria (AT), Bélgica (BE), Bulgaria (BG), República Checa (CZ), Chipre (CY), Croacia (HR), Dinamarca (DK), Eslovaquia (SK), Eslovenia (SI), España (ES), Estonia (EE), Finlandia (FI), Francia (FR), Grecia (EL), Hungría (HU), Irlanda (IE), Italia (IT), Letonia (LV), Lituania (LT), Luxemburgo (LU), Malta (MT), Países Bajos (NL), Polonia (PL), Portugal (PT), Rumanía (RO) y Suecia (SE). La abreviatura AE corresponde a la Eurozona.



Estadísticas Eurostat

Empresas del sector de la informática y de la reparación de artículos de uso personal y doméstico

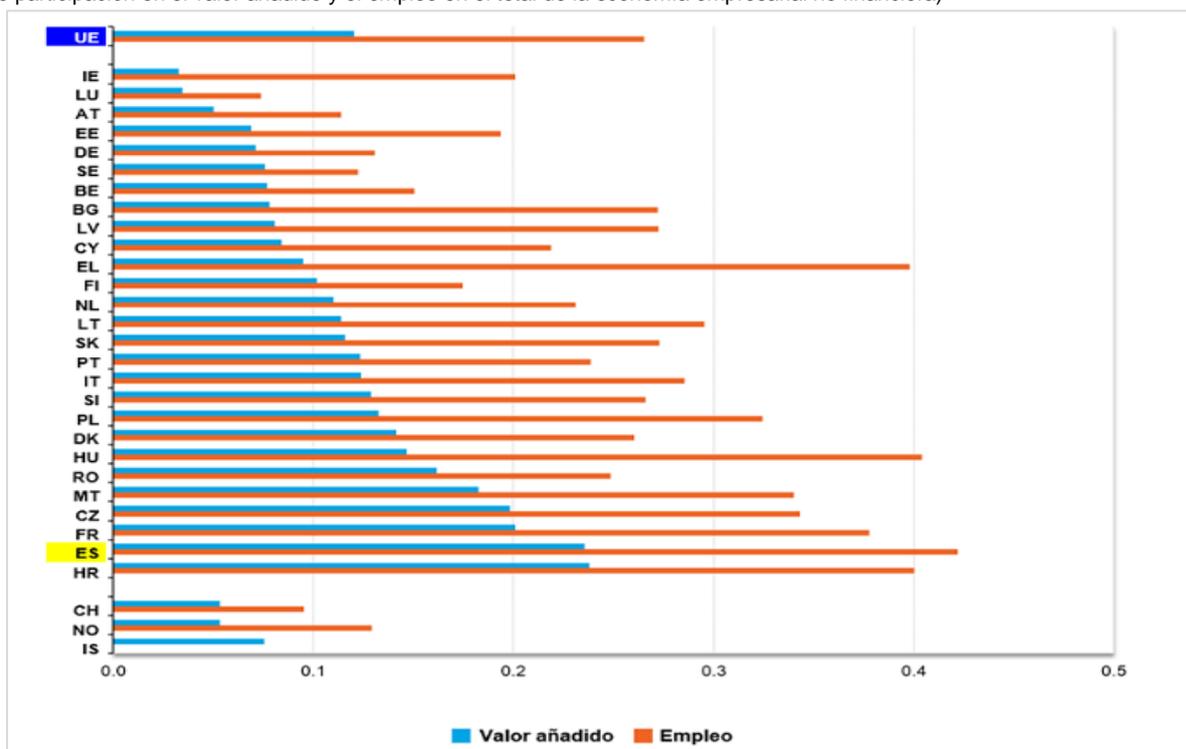
El artículo de Eurostat “Empresas del sector de reparación de ordenadores y objetos de uso personal y doméstico” / “*Businesses in the computer and personal and household goods repair sector*”, presenta una visión general de las estadísticas sobre la reparación de ordenadores y de objetos de uso personal y doméstico en la Unión Europea según lo previsto en la CNAE Rev. 2 División 95.

Por Estado miembro, según el siguiente gráfico, la proporción del sector de la reparación de ordenadores y de objetos de uso personal y doméstico en el empleo, en la economía empresarial no financiera, alcanzó un máximo del

0,42 % en España y del 0,40 % en Croacia y Hungría, mientras que en Luxemburgo, Austria, Suecia y Alemania fue inferior al 0,15 %.

Importancia relativa de las estadísticas de reparación de ordenadores, artículos de uso personal y doméstico (CNAE división 95), UE, 2020

(% de participación en el valor añadido y el empleo en el total de la economía empresarial no financiera)

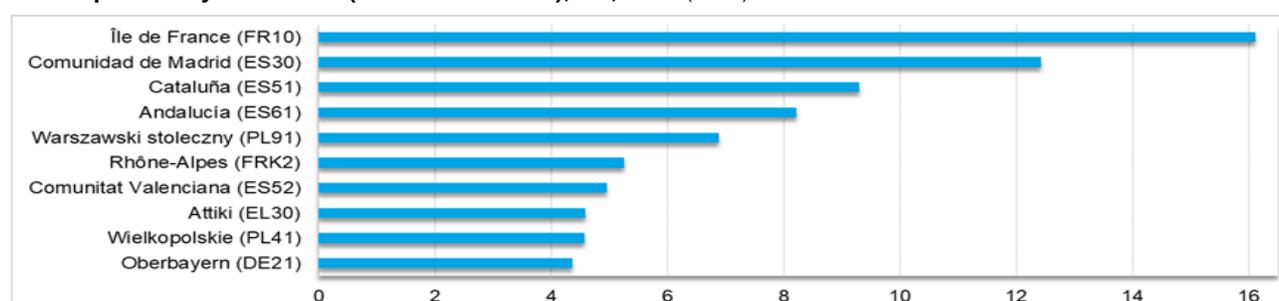


Nota: Datos de empleo no disponibles para Islandia

Por regiones, el siguiente gráfico muestra que Île de France (incluye París) registró el mayor número de personas empleadas, en todas las regiones de nivel NUTS 2 de la UE, en la reparación de ordenadores y objetos de uso personal

y doméstico en 2020. Con un empleo de 16.100 personas, Île de France representaba el 4,8 % del número total de personas empleadas en la UE en este sector, seguido de la de la **Comunidad de Madrid (12.400 personas)**.

Diez regiones NUTS 2 más grandes en términos de empleo, estadísticas de reparación de ordenadores y objetos de uso personal y doméstico (NACE división 95), UE, 2020 (miles)



Fuente: Eurostat

Nota. La Unión Europea de los 27(UE-27) comprende los siguientes países: Alemania (DE), Austria (AT), Bélgica (BE), Bulgaria (BG), República Checa (CZ), Chipre (CY), Croacia (HR), Dinamarca (DK), Eslovaquia (SK), Eslovenia (SI), España (ES), Estonia (EE), Finlandia (FI), Francia (FR), Grecia (EL), Hungría (HU), Irlanda (IE), Italia (IT), Letonia (LV), Lituania (LT), Luxemburgo (LU), Malta (MT), Países Bajos (NL), Polonia (PL), Portugal (PT), Rumania (RO) y Suecia (SE). Además se aportan datos de Islandia (IS), Noruega (NO) y Suiza (CH)



Estadísticas Comisión Europea

Tendencias en los Servicios Públicos de Empleo (SPE)

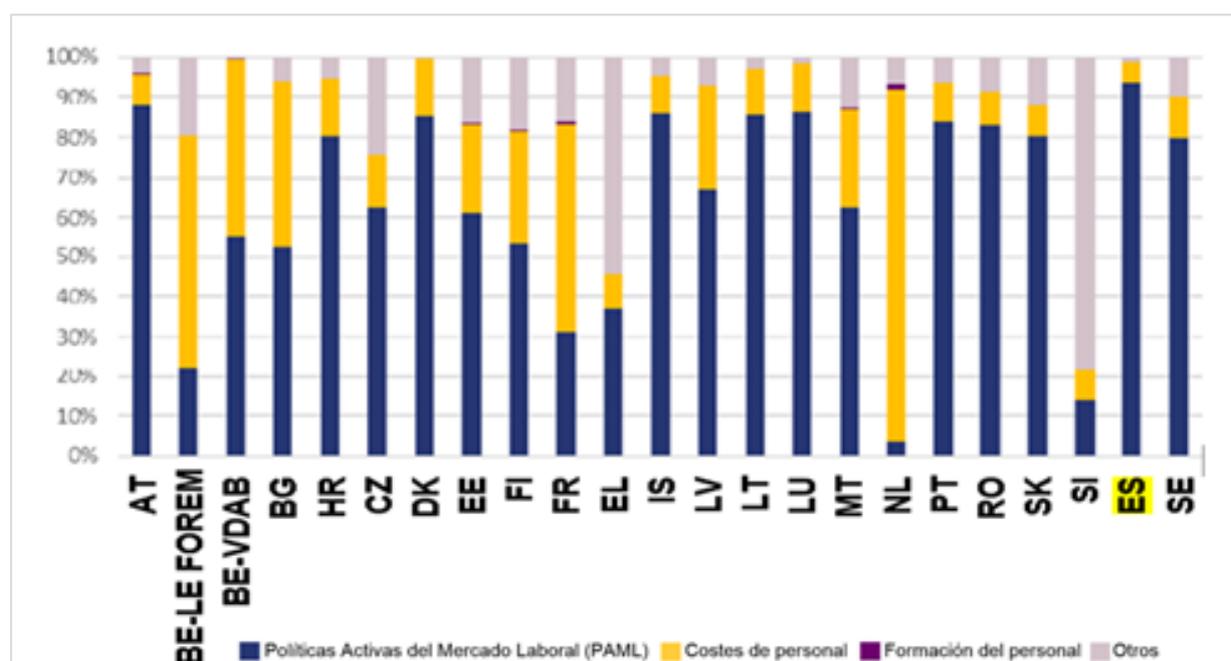
El Informe de la Comisión Europea “Tendencias en los SPE - Informe de evaluación de la capacidad de los SPE 2022” / “*Trends in PES - Assessment Report on PES Capacity 2022*”, tiene como objetivo realizar un seguimiento de la situación de los SPE, especialmente en términos de su marco institucional, sus recursos internos, los servicios activos del mercado laboral y las políticas que ofrecen, así como sus objetivos y metas estratégicos. En esta edición, se ha recopilado información específica sobre la cooperación de los SPE con los municipios y cómo los SPE utilizan la subcontratación para trabajar con otros actores en el ecosistema del mercado laboral.

Financiación de los SPE y gastos anuales

Considerando el tipo de gasto de los SPE (con un total de 23 SPE participantes), el patrón de gasto se mantuvo más o menos igual en 2021. Por término medio, los SPE gastaron algo más del presupuesto en gastos de personal y algo menos (en porcentajes) en Políticas Activas del Mercado Laboral (PAML). El siguiente gráfico muestra

que, a pesar del aumento de los gastos en formación del personal, este gasto sigue siendo marginal en el presupuesto total. Cabe señalar que, en algunos países, otros agentes como los municipios desempeñan un papel clave en la gestión de PAML, aunque su presupuesto no está incluido en los datos del gráfico.

Gastos por partida en 2021 como porcentaje del gasto total, excluidos los pagos de prestaciones por desempleo y las partidas presupuestarias *pro forma*



Fuente: Recopilación anual de datos de aprendizaje comparativo de SPE

Notas:

1.- Información para 23 SPE. NO hay información disponible para BE-Actiris, CY, DE, HU, IE, IT, LT, NO y PL.

2.- Partidas presupuestarias *pro forma*: Partidas de gastos que figuran en el presupuesto de los SPE pero que se transfieren a otras organizaciones sin ninguna participación en sus gastos posteriores.

3.- La Unión Europea de los 27(UE-27) comprende los siguientes países: Alemania (DE), Austria (AT), Bélgica (BE), Bulgaria (BG), República Checa (CZ), Chipre (CY), Croacia (HR), Dinamarca (DK), Eslovaquia (SK), Eslovenia (SI), España (ES), Estonia (EE), Finlandia (FI), Francia (FR), Grecia (EL), Hungría (HU), Irlanda (IE), Italia (IT), Letonia (LV), Lituania (LT), Luxemburgo (LU), Malta (MT), Países Bajos (NL), Polonia (PL), Portugal (PT), Rumanía (RO) y Suecia (SE).



Estadísticas Comisión Europea

Tendencias en los Servicios Públicos de Empleo (SPE)

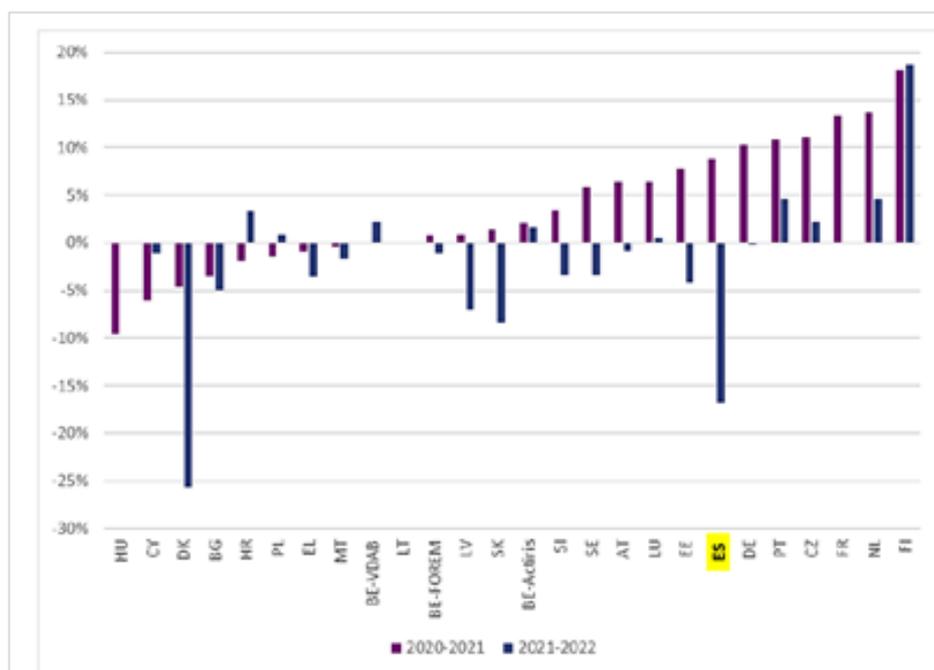
Número total de empleados y su evolución hasta 2022

Siguiendo con la información aportada por la publicación de la página anterior, la evolución a largo plazo del número total de empleados está disponible para 25 SPE europeos. En conjunto, el número total de personal empleado por estos SPE disminuyó ligeramente entre abril de 2021 y abril de 2022 (-0,7 %). Esto contrasta fuertemente con el aumento de casi el 9% del año anterior, pero está en línea con la tendencia en el período anterior de 2016 a 2020.

Comparando la evolución en los últimos años, el siguiente gráfico muestra que los SPE con disminuciones entre 2020 y 2021 en el mejor de los casos registraron pequeños incrementos entre 2021 y 2022. La mayoría de los SPE con un número creciente de personal en el

período anterior experimentaron recortes o pequeños aumentos únicamente, con la notable excepción de Finlandia, donde el número de empleados del SPE aumentó durante dos períodos consecutivos.

Variación porcentual anual del personal entre abril de 2020 y abril de 2022



Fuente: Recopilación anual de datos de aprendizaje comparativo de SPE

En tres SPE (BE-VDAB, BG, DE) la capacidad del personal siguió aumentando en 2021 para hacer frente al aumento de la carga de trabajo causado por la pandemia y las medidas para contener su impacto. La disminución del personal se debió a la rotación del personal ordinario

(AT, BE-FOREM, CY, EL, PL, SE) y, a veces, a dificultades de contratación (DK, EE). En el caso de tres SPE (BG, ES, SK), las reducciones de personal siguieron a la finalización de las medidas relacionadas con la COVID-19.

Notas:

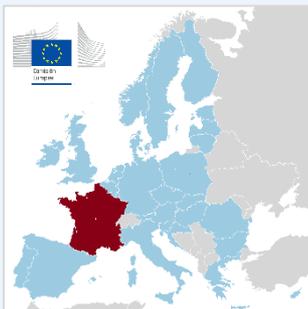
1.- Información para 26 SPE, ninguna información o información insuficiente está disponible para IE, IS, IT, LI, RO y NO.

2.- La Unión Europea de los 27(UE-27) comprende los siguientes países: Alemania (DE), Austria (AT), Bélgica (BE), Bulgaria (BG), República Checa (CZ), Chipre (CY), Croacia (HR), Dinamarca (DK), Eslovaquia (SK), Eslovenia (SI), España (ES), Estonia (EE), Finlandia (FI), Francia (FR), Grecia (EL), Hungría (HU), Irlanda (IE), Italia (IT), Letonia (LV), Lituania (LT), Luxemburgo (LU), Malta (MT), Países Bajos (NL), Polonia (PL), Portugal (PT), Rumania (RO) y Suecia (SE).



Buenas Prácticas

PES Practices



UTILIZAR LAS COMUNIDADES LOCALES Y UN COMITÉ LOCAL DE EMPLEO PARA CREAR PUESTOS DE TRABAJO PARA LOS DESEMPLEADOS DE LARGA DURACIÓN

“El empleo como derecho: nuevas formas de integrar a los desempleados de larga duración en empleos sostenibles a nivel territorial” /

“Employment as a right: new ways of integrating long-term unemployed people in sustainable jobs at the territorial level”

Fecha de publicación: diciembre 2022

FRANCIA

El proyecto piloto "Expérimentation Territoriale contre le Chômage de Longue Durée" (ETCLD) (Experimento territorial contra el desempleo de larga duración) tiene por objeto proporcionar empleo a los desempleados de larga duración. Este proyecto se basa en la doble suposición de que (a) cada persona tiene competencias y conocimientos para los que se pueden crear puestos de trabajo locales, y (b) hay una falta de puestos de trabajo que abordan las necesidades locales. Ejemplos frecuentes de actividades pueden ser el reciclaje y la reparación de objetos (de segunda mano), comedores sociales, mantenimiento de parques y jardines, etc.

Nombre del Servicio Público de Empleo (SPE)

Pôle emploi, Servicio Público de Empleo francés

Fuentes de financiación: estatal. Se aprobaron dos leyes que autorizaban los proyectos piloto en 2016 y 2020.

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

Proyecto piloto.

¿Cuándo se implementó la práctica?

El proyecto piloto se está implementando con un enfoque paso a paso. En la primera fase piloto, entre 2016 y 2021, se implementó en diez comunidades locales. Una segunda fase de 2021 a 2026 es continuar el proyecto en las primeras diez comunidades locales y extender el enfoque a por lo menos cincuenta nuevas comunidades.

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

El proyecto se basa en una serie de convicciones morales y prácticas: todo el mundo tiene competencias y conocimientos técnicos y, por lo tanto, nadie es "inempleable", mientras que al mismo tiempo hay una falta de puestos de trabajo, ya que las necesidades locales no se abordan. Teniendo en cuenta que las autoridades sufragan todos los años los gastos de desempleo y bienestar social, se pueden asignar recursos a esa iniciativa. También hay un marco legal en el preámbulo de la Constitución francesa (1946) que dice: "Todo el mundo tiene el deber de trabajar y el derecho a conseguir un trabajo". Además, en septiembre de 2019, el Gobierno francés comenzó a aplicar su estrategia de política contra la pobreza ("Lutte contre la Pauvreté") a la que contribuye el proyecto piloto.

¿Qué organización participó en su implementación?

Aunque Pôle emploi es el SPE francés, contribuye como parte interesada entre otros actores. Existe una amplia gama de interlocutores que participan en la ejecución del proyecto, entre los que figuran diferentes partes interesadas, como responsables políticos, administraciones e instituciones públicas, asociaciones, ONG, interlocutores sociales y económicos, ciudadanos, grupos de proyectos, comités locales de empleo (CLE) y otros socios.

¿Cuáles fueron los objetivos principales de la práctica?

El principal objetivo es integrar a todos en el mercado laboral.



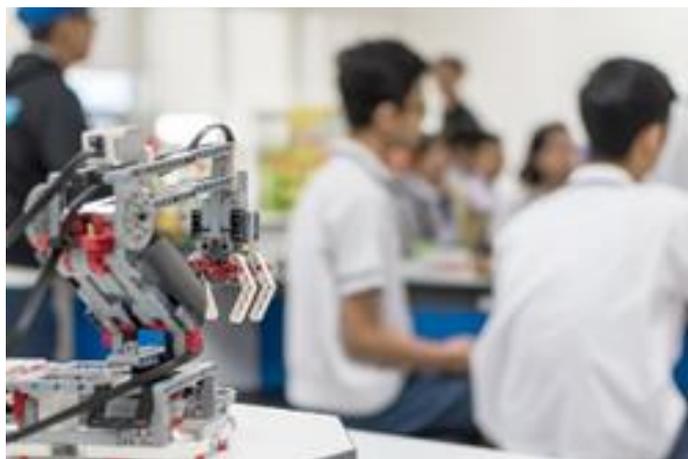
Buenas Prácticas

PES Practices

<p>¿A qué grupos se dirigió la práctica?</p>	<p>El grupo objetivo son los desempleados de larga duración, estén o no registrados en el SPE.</p>
<p>¿Qué actividades se llevaron a cabo?</p>	<p>A nivel local se constituyen comités con el objetivo de integrar a los parados de larga duración en el mercado laboral. Los representantes de la oficina local de Pôle emploi participan en estos comités locales.</p> <p>Después de identificar a los solicitantes de empleo que están motivados para participar en el proyecto y después de evaluar sus competencias y conocimientos, se encuentran trabajos adecuados, se ofrece formación y se coloca a los solicitantes de empleo en estos trabajos.</p> <p>Los empleadores que crean puestos de trabajo para el grupo objetivo o las empresas específicas creadas para ofrecer puestos de trabajo al grupo objetivo (las llamadas empresas que crean empleo) ("Entreprise à but d'emploi/EBE") cuentan con el apoyo financiero de un fondo específico (el ETCLD). Los puestos de trabajo dentro de las EBE están financiados por este fondo específico (que proviene tanto del estado francés como de los territorios), pero la EBE como tal funciona como una empresa privada "ordinaria".</p>
<p>¿Qué recursos y otros aspectos organizativos relevantes estaban involucrados?</p>	<p>Pôle emploi es socio de esta experiencia piloto y participa en el gobierno nacional y local, comprometiéndose a preparar, apoyar y formar a los voluntarios antes de que sean reclutados por una empresa (EBE).</p> <p>Pôle emploi puede intervenir para ayudar a los empleados de EBE con un nuevo proyecto profesional.</p>
<p>¿Cuáles fueron los resultados de la práctica: personas alcanzadas y productos?</p>	<p>En la primera fase se lograron los siguientes resultados:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▶ Se identificaron 2.391 desempleados permanentes (hasta el 31 de diciembre de 2020). ▶ A 30 de junio de 2021, 873 empleados habían sido contratados por las empresas específicas creadas para ofrecer puestos de trabajo al grupo objetivo. ▶ A 30 de junio de 2021, 459 voluntarios habían participado en el proyecto. ▶ Las empresas específicas creadas para ofrecer puestos de trabajo al grupo objetivo que participa en el proyecto piloto comprenden ocho asociaciones sin fines de lucro, cuatro sociedades cooperativas de interés colectivo y una sociedad anónima/empresa de utilidad social. ▶ De los puestos de trabajo a tiempo completo creados, el 22% se ubican en el ámbito del desarrollo de la economía local, el 16% en el ámbito de la cohesión social, el 43% en el ámbito de la transición ecológica y el 19% en puestos de back-office. ▶ A 31 de diciembre de 2020, se han generado unos ingresos totales de 3,1 millones de euros. Estos ingresos son la facturación global generada por las actividades de las EBE (ventas de productos o servicios).
<p>¿Qué resultados se han identificado?</p>	<p>Ha habido varios resultados positivos de los proyectos, como contratos indefinidos, horarios de trabajo flexibles, autonomía y seguridad financiera a nivel individual, participación en la vida local, encontrar un lugar en la sociedad, dignidad, ciudadanía y lucha contra los prejuicios.</p>
<p>¿Cuáles son las lecciones aprendidas y los factores de éxito?</p>	<p>Los siguientes elementos clave pueden considerarse factores de éxito:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▶ El compromiso y el potencial de las comunidades locales en el desarrollo de soluciones específicas y eficientes. ▶ La construcción del marco nacional del derecho al trabajo asegura el acceso al mismo derecho al trabajo para todos. ▶ La financiación está garantizada por el Estado y las comunidades. ▶ Un resultado positivo del primer período es que la TZCLD como asociación encargada de preparar los territorios para ser candidatos a esta medida de política activa desea involucrarse. <p>A partir de la implementación del proyecto, hemos aprendido que contratar a todos los voluntarios es un desafío. Otro desafío es la integración de nuevas comunidades en el proyecto.</p>



Noticias



Una revolución de competencias que desafía el pensamiento convencional / *A skills revolution challenging conventional thinking* (Cedefop, 20/02/2023)

La tendencia hacia la mejora de los puestos de trabajo no se materializará a menos que se invierta en los ciudadanos europeos aportándoles las competencias que necesitan, se aborde la escasez y el desajuste de competencias y que las economías sean más verdes y digitales.

El director ejecutivo del Cedefop, Jürgen Siebel, expresó este punto alto y claro en dos eventos de alto perfil, al mismo tiempo que presentó el trabajo de investigación de la Agencia que anticipa las tendencias que probablemente impulsarán el mercado laboral en los próximos años. Así, anticipó un

pronóstico de competencias de Cedefop, que muestra claramente que la megatendencia del mercado laboral es hacia la aceleración de la modernización: hasta 2035, la perspectiva general es más empleos y más empleos intensivos en competencias.

En cuanto a las competencias que probablemente muestren una mayor demanda, el Sr. Siebel señaló que no se trata solo de IA, codificación o programación; la mayoría de las necesidades de competencias digitales son de nivel básico o medio, y lo positivo es que, en comparación con antes de la COVID-19, el 39 % de los trabajadores adultos de la UE utilizan con mayor frecuencia las tecnologías digitales para realizar algunas de sus tareas laborales y el 36 % realiza más aprendizaje en línea con fines relacionados con el trabajo.

La revolución de las competencias desafía el pensamiento convencional, en el sentido de que debemos hacer más para complementar las medidas del lado de la oferta (capacitación, orientación, apoyo) con medidas del lado de la demanda que aprovechen al máximo el potencial de aprendizaje del propio trabajo: en otras palabras, conectando la mejora de las competencias con la actualización laboral— lo que desde el Cedefop se llama “actualización permanente de competencias” (“permaskilling”).

Los empleos deben coincidir con las competencias mejoradas / *Jobs must match upgraded skills*

(Cedefop, 14/02/2023)

La mejora de los puestos de trabajo debe ir acompañada de la mejora de las competencias y la actualización laboral para lograr la “permaskilling”, que permitirá a Europa implementar las transiciones gemelas de manera fluida y eficiente.

El Director Ejecutivo de Cedefop destacó el papel crucial y en expansión de la inteligencia de competencias en la preparación e implementación de las transiciones gemelas: “Nos muestra a dónde debemos ir en tiempos disruptivos y mapea oportunidades de transición para sectores, regiones, personas; estamos mejorando en la comprensión del cambio traduciéndolo en oportunidades de formación y aprendizaje.”



También subrayó la necesidad de volverse mucho más sistemáticos en el aprendizaje de adultos y la Educación y Formación Profesional Continua (EFPC), ya que las competencias se desarrollan dentro de los sistemas y ecosistemas de competencias de EFP, a menudo a nivel de base, y expresó optimismo sobre la perspectiva de una revolución de competencias para Europa, dada la existencia de un poderoso marco de políticas, oportunidades de financiamiento sin precedentes, incluso como parte del Mecanismo de Recuperación y Resiliencia y los planes nacionales de implementación.



Noticias



Más empleo, mayor demanda de competencias / *More employment, higher skills demand* (Cedefop, 13/02/2023)

Las competencias se volverán cruciales a medida que nos dirigimos hacia el año 2035, con un crecimiento del empleo, pero también los trabajos requerirán más competencias y demandarán trabajadores más cualificados, y la Educación y Formación Profesional (EFP) puede acelerar esta transición.

Antes del Año Europeo de las competencias 2023, la subdirectora del Cedefop, Mara Brugia, presentó el trabajo de inteligencia, pronóstico y previsión de competencias, con el objetivo de comprender megatendencias como la ecologización, la digitalización y el envejecimiento de la población.

También señaló que, en la mayoría de las ocupaciones que desempeñan un papel clave en la transición verde, el desarrollo y el uso de la tecnología y las competencias digitales son cruciales y que después de 2030, el empleo en trabajos de alta cualificación probablemente será mayor que el empleo en trabajos de cualificación media. Así mismo, a través de la prospectiva verde en ciudades inteligentes, el sector de la gestión de residuos, el sector agroalimentario y el sector de la economía circular, el Cedefop identificó una serie de ocupaciones nuevas y emergentes de las que depende la transición verde además de los trabajadores verdes de primera línea.

En cuanto a la EFP, señaló, que su papel va mucho más allá de la simple formación de personas para tales ocupaciones ya que actúa como un acelerador de la transición verde.



¿Qué hay en la agenda de la Red de Servicios Públicos de Empleo (SPE) en 2023? / *What's on the agenda for the PES Network in 2023?* (Comisión Europea, 20/02/2023)

En respuesta al actual contexto desafiante en el que operan los SPE, el Programa de Trabajo de la Red de SPE 2023 aportará cada vez más oportunidades para el intercambio y el aprendizaje continuos entre los SPE y sus socios, con mayor énfasis en las competencias, el apoyo a las personas desplazadas, el uso de herramientas digitales y enfoques basados en datos.

En línea con el Año Europeo de las Capacidades 2023, la Red organizará diferentes actividades, incluida la Conferencia Anual de Partes Interesadas, además también se integrarán actividades y productos planificados sobre temas transversales clave, incluidas las transiciones gemelas verde y digital, la igualdad de género, el apoyo a los más vulnerables y a los jóvenes.

Estas actividades están estructuradas en cuatro líneas temáticas, que reflejan las funciones clave de los SPE y el entorno en el que operan: Cambios estructurales y del mercado laboral; Prestación de servicios de SPE; Gestión del desempeño de los SPE y Gobernanza y ecosistema de SPE.

El Programa de Trabajo 2023 se basa en la implementación exitosa de las actividades del año anterior, como se describe en el [Informe Anual 2022 de la Red SPE](#). El año se “caracterizó por la tragedia y los contratiempos, pero también por la solidaridad y la fuerza de trabajar juntos”, dijo el presidente de la Red SPE.

El intercambio de experiencias en la Red fue clave: la Red pudo implementar 20 actividades de aprendizaje mutuo que reunieron a más de 1.500 participantes, así como evaluar el desempeño de los SPE en 16 países y cerrar el tercer ciclo de visitas de campo de 'aprendizaje comparativo'.



Conferencias, Ferias, Congresos y Jornadas Internacionales

EMPLEO

EMPLEO

Digitalisation in social security coordination (ESSPASS) and 'Labour Cards' Digitalización en la coordinación de la seguridad social (ESSPASS) y 'Tarjetas Laborales'

(Evento virtual, 1 marzo)

Launch of the Employment Policy Action Facility (EPAF)

Lanzamiento del Instrumento de Acción para Políticas de Empleo (EPAF)

(Evento virtual, 9 marzo)

Technical workshop on Care, Decent Work and Macroeconomic Policy

Taller técnico sobre Cuidados, Trabajo Decente y Política Macroeconómica

(Ginebra, Suiza, 27-28 marzo)

The future of worker-manager relations: Does cooperation lead to better outcomes and just rewards?

El futuro de las relaciones trabajador-directivo: ¿La cooperación conduce a mejores resultados y recompensas justas?

(Evento virtual, 29 marzo)

Meeting of experts on decent work in agro-food: An essential part of sustainable food systems

Reunión de expertos sobre trabajo decente en agroalimentación: una parte esencial de los sistemas alimentarios sostenibles

(Evento virtual, 8-12 mayo)

SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

Nachhaltig Arbeiten & Lernen (sustainable working and learning)

Trabajo y aprendizaje sostenibles

(Hannover, Alemania, 1-3 marzo)

Health and Safety at Work International Festival: Presentation Conference of the Second Edition Urbino Charter

Festival Internacional de Seguridad y Salud en el Trabajo: Conferencia de Presentación de la Segunda Edición de la Carta de Urbino

(Bilbao, España, 2 marzo)

The accident at work: a peripheral vision

El accidente de trabajo: una visión periférica

(Santander, España, 31 marzo)

V Congreso Internacional de Prevención de Riesgos Laborales

(Bilbao, España, 24-25 abril)

ORP Congress 2023 - At work: One life, one planet

Congreso ORP 2023 - En el trabajo: Una vida, un planeta

(Bilbao, España, 26-28 abril)

OSH Management in the Education sector - what are European workplaces telling us?

Gestión de la SST en el sector educativo: ¿qué nos dicen los lugares de trabajo europeos?

(Evento virtual, 26 abril)

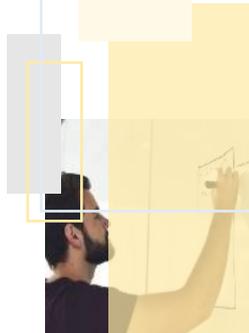
Occupational safety and health summit

Cumbre de seguridad y salud en el trabajo

(Estocolmo, Suecia 15-16 mayo)

FORMACIÓN

SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO



Publicaciones, Informes, Web Internacionales



PES staff management – challenges in the “new normal”

Gestión del personal de los SPE en la 'nueva normalidad'
(Febrero 2023)

Este informe de encuesta de la Red de los Servicios Públicos de Empleo (SPE) destaca cómo han evolucionado las prácticas de gestión de personal en los SPE en respuesta a la pandemia de COVID-19. Las tendencias clave incluyen volver a formar al personal para adaptarse a los cambios en los servicios o modelos de trabajo, especialmente la digitalización de los servicios, y un mayor trabajo remoto o híbrido. También hay un mayor enfoque en el compromiso, la retroalimentación, la salud y el bienestar del personal.



Special Eurobarometer 529: Fairness, inequality, and intergenerational mobility (2023)

Eurobarómetro especial 529: Equidad, desigualdad y movilidad intergeneracional (2023)
(Febrero 2023)

Esta encuesta muestra que los europeos apoyan políticas sociales más fuertes y más gasto social. En orden de importancia, creen que sus gobiernos deberían gastar más en salud, atención de cuidado a largo plazo, educación, pensiones, vivienda, apoyo a los ingresos, políticas familiares y apoyo al desempleo.



Posting of workers – Collection of data from the prior declaration tools – Reference year 2020

Desplazamiento de trabajadores - Recogida de datos de las herramientas de declaración previa - Año de referencia 2020
(Febrero 2023)

El fenómeno del desplazamiento de trabajadores ha crecido con fuerza en la Unión Europea durante la última década. Esta situación, en la que un empleador envía temporalmente a sus trabajadores a otro país para prestar allí un servicio durante un tiempo determinado, es muy frecuente en determinados sectores de actividad. Este informe proporciona una descripción general de los países de destino de los trabajadores desplazados según lo informado en las herramientas de declaración previa.



PES Network Annual report 2022

Red Servicios Públicos de Empleo (SPE) Informe anual 2022
(Febrero 2023)

Adoptado por la Junta de la Red de SPE el 16 de diciembre de 2022, el octavo Informe Anual cubre las actividades de enero a diciembre de 2022, de conformidad con el artículo 6 de la Decisión por la que se establece la Red de SPE. Aporta información sobre los resultados clave de las prioridades temáticas, recuperación y cambios estructurales, prestación de servicios de los SPE y sobre la evaluación comparativa para apoyar la modernización de los SPE.



Skills shortages and structural changes in the labour market during COVID 19 and in the context of the digital and green transitions – Thematic Review 2023

Falta de competencias y cambios estructurales en el mercado laboral durante la COVID 19 y en el contexto de las transiciones digital y verde - Revisión temática 2023
(Febrero 2023)

Revisa los datos más recientes y el conocimiento experto sobre la falta de competencias, sus impulsores y, lo que es más importante, las respuestas políticas relevantes en los Estados miembros de la UE. Este informe de síntesis considera el efecto sobre la falta de competencias de los cambios estructurales recientes, como las transiciones digital y verde, y su posible aceleración en el contexto de la pandemia de COVID-19. También analiza la situación emergente con respecto a las competencias digitales.



Labour market policies (LMP) in the European Union in 2019 – A statistical analysis

Políticas del mercado laboral (PML) en la Unión Europea en 2019 - Un análisis estadístico
(Febrero 2023)

Incluye secciones que aportan una descripción general de los datos clave disponibles para 2019, análisis de indicadores basados en PML y un examen de los conocimientos que los datos sobre diferentes tipos de intervenciones pueden proporcionar para iniciativas políticas clave de la Unión Europea.



Publicaciones, Informes, Web Internacionales



Policy Brief on improving the effectiveness of inclusive and social entrepreneurship training schemes

Informe de política sobre la mejora de la eficacia de los planes de formación en emprendimiento social e inclusivo

(Febrero 2023)

Este resumen de políticas sobre "Mejorar la eficacia de los planes de formación en emprendimiento social e inclusivo" fue elaborado por la OCDE y la Comisión Europea. Debate la importancia de los sistemas de capacitación y presenta una descripción general de los tipos de esquemas de formación disponibles. También analiza las oportunidades para que los gobiernos fortalezcan estos sistemas de formación y presta orientación sobre cómo diseñar sistemas de formación en emprendimiento social e inclusivos más efectivos.



AGENCIA DE ESTADÍSTICAS EUROPEAS



Population structure and ageing

Estructura de la población y envejecimiento
(Febrero 2023)

Se analiza el impacto del envejecimiento demográfico dentro de la Unión Europea, que probablemente será de gran importancia en las próximas décadas. Como resultado del cambio demográfico, la proporción de personas en edad de trabajar en la UE se está reduciendo, mientras que el número relativo de jubilados se está expandiendo. Se espera que la proporción de personas mayores en la población total aumente significativamente en las próximas décadas, lo que puede conducir a una mayor carga sobre las personas en edad de trabajar para cubrir el gasto social requerido.



Businesses in the administrative and support services sector

Empresas del sector de servicios administrativos y de apoyo
(Febrero 2023)

Se aporta una descripción general de las estadísticas de los servicios administrativos y de apoyo de la Unión Europea, según lo contemplado en la CNAE Rev. 2 Sección N. Los servicios administrativos y de apoyo comprenden una variedad de actividades que respaldan las operaciones comerciales; pueden distinguirse de los servicios profesionales, científicos y técnicos (Sección M) en que su finalidad principal no es la transferencia de conocimientos especializados.



Migrant integration statistics - regional labour market indicators

Estadísticas de integración de migrantes - indicadores regionales del mercado laboral
(Febrero 2023)

Se presenta estadísticas regionales de la Unión Europea (UE) para tres indicadores del mercado laboral: la tasa de actividad, la tasa de empleo y la tasa de desempleo. Estos indicadores se analizan principalmente en función de la ciudadanía de las personas: se presenta información para dos categorías de ciudadanos extranjeros (ciudadanos de otros Estados miembros de la UE y ciudadanos de fuera de la UE) en comparación con los nacionales. Eurostat también publica datos por país de nacimiento, que también se presentan en este artículo.



Key figures on the changes in the labour market

Cifras clave sobre los cambios en el mercado laboral
(Febrero 2023)

Este artículo aborda los cambios más significativos en el mercado laboral entre el tercer trimestre de 2021 y el tercer trimestre de 2022, centrándose en las horas trabajadas y en las personas que inician un nuevo trabajo o abandonan el empleo.



Unemployment statistics

Estadísticas de desempleo
(Febrero 2023)

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



Publicaciones, Informes, Web Internacionales



CENTRO EUROPEO PARA EL DESARROLLO DE LA FORMACIÓN PROFESIONAL

	<p><u>Microcredentials for labour market education and training</u> Microcredenciales para la educación y la formación en el mercado laboral (Febrero 2023)</p>	<p>Este estudio examina la relación emergente entre las microcredenciales y los sistemas de cualificación.</p>
--	---	--



ORGANIZACIÓN PARA LA COOPERACIÓN Y EL DESARROLLO ECONÓMICOS

	<p><u>The supply, demand and characteristics of the AI workforce across OECD countries</u> La oferta, la demanda y las características de la fuerza laboral de IA en los países de la OCDE (Febrero 2023)</p>	<p>Este informe proporciona estimaciones representativas de varios países, de la población activa de Inteligencia Artificial (IA) en los países de la OCDE, definida como el subconjunto de trabajadores con competencias en estadística, informática y aprendizaje automático que podrían desarrollar y mantener sistemas de IA de forma activa. Para los países que desean estar a la vanguardia del desarrollo de la IA, comprender la población activa de la IA es crucial para construir y nutrir una cartera de talentos y garantizar que quienes crean la IA reflejen la diversidad de la sociedad. Este informe utiliza datos de ofertas de empleo en línea para medir la intensidad dentro de la ocupación de la demanda de competencias de IA.</p>
--	---	--



ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO

	<p><u>Informe de la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones (artículos 19, 22 y 35 de la Constitución)</u> (Febrero 2023)</p>	<p>Este informe describe en qué medida los Estados Miembros de la OIT han cumplido con sus obligaciones respecto a las normas internacionales del trabajo. Las normas internacionales del trabajo, que se componen de convenios, protocolos de convenios y recomendaciones, son instrumentos universales adoptados por la comunidad internacional. Reflejan valores y principios comunes sobre cuestiones relacionadas con el trabajo. Si bien los Estados Miembros de la OIT pueden decidir si ratifican o no un Convenio o un Protocolo de la OIT, la OIT realiza un seguimiento de la evolución de la situación en todos los países, los hayan ratificado o no.</p>
--	---	--



Legislación



2023/C 47/05

Resolución del Parlamento Europeo, de 5 de julio de 2022, sobre la salud mental en el mundo laboral digital (2021/2098(INI))

Fecha de publicación: 7 febrero

Convocatorias / Consultas



Fin convocatoria: 22/03/2023



“Vox populi” for the European qualifications framework

Consulta pública que permite expresar su opinión sobre el Marco Europeo de Cualificaciones (EQF) como iniciativa para recopilar información sobre su implementación e identificar posibles mejoras.



Fin convocatoria: 05/05/2023



Tarjeta Europea de Discapacidad

Consulta pública sobre la Tarjeta Europea de Discapacidad



Fin convocatoria: 03/05/2023



El futuro de la movilidad del aprendizaje

Consulta pública sobre el futuro de la movilidad del aprendizaje

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

Empleo, Política Social, Sanidad y Consumidores

Febrero 2023

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