

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

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

**Marzo 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

---



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



[comunidad.madrid/publicamadrid](http://comunidad.madrid/publicamadrid)

### 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](mailto:areaestudios.sepecm@madrid.org)

Edición: 03/2023

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

# Índice

---

<b>I.</b>	<b>INFORMACIÓN EPSSCO</b>	<b>4</b>
	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 Autonómica Directa	6
	1.5. Noticias de la Presidencia del Consejo de la UE	7
	1.6. Reuniones del Grupo Técnico de Asuntos Sociales en marzo	8
<b>II.</b>	<b>ESTADÍSTICAS EUROPEAS</b>	<b>9</b>
	2.1. Estadísticas Eurostat	9
	2.1.1. Estadísticas de Desempleo	9
	• Tasas de paro en el mes de enero de 2023	9
	2.1.2. Brecha de género en el empleo	10
	2.1.3. La brecha de género en los ingresos se reduce en las zonas rurales	11
	2.1.4. Empleos con la mayor proporción de mujeres	12
	2.2. Estadísticas Eurofound	13
	• El auge del teletrabajo en la Unión Europea	13
<b>III.</b>	<b>BUENAS PRÁCTICAS</b>	<b>15</b>
<b>IV.</b>	<b>ACTUALIDAD EUROPEA</b>	<b>17</b>
	4.1. Noticias	17
	4.2. Conferencias, Ferias, Congresos y Jornadas Internacionales	20
	4.3. Publicaciones, Informes, Web Internacionales	20
	4.4. Legislación	25
	4.5. Convocatorias / Consultas	26

## 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

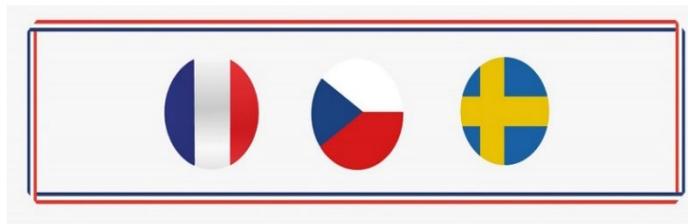
## Turno de Presidencias en el Consejo de la Unión Europea 2020-2030

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.

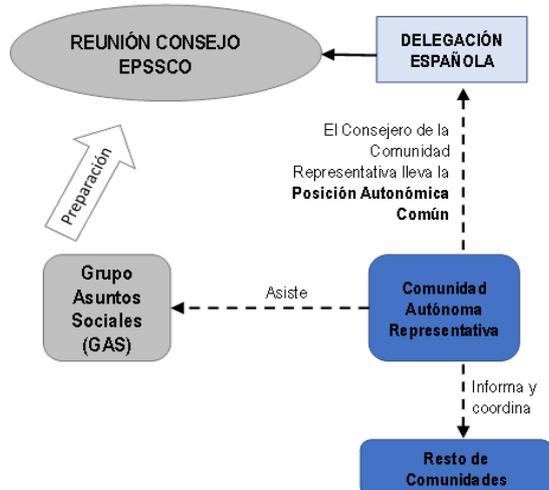
Suecia ha determinado cuatro prioridades para los trabajos bajo su tercera Presidencia del Consejo:

- **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



#### Principales resultados del Consejo de Empleo, Política Social, Sanidad y Consumidores / Main results from the Employment, Social Policy, Health and Consumer Affairs Council

(16.03.2023)

El 13 y 14 de marzo los ministros de Asuntos Sociales y Empleo de la UE se reunieron en Bruselas para el Consejo de Empleo, Política Social, Sanidad y Consumidores (EPSCO).

Los ministros mantuvieron un intercambio de impresiones sobre el empleo y la situación social en la UE, prestando especial atención a la situación del mercado laboral de las personas desplazadas temporalmente de Ucrania. Un especial desafío para promover la integración de los ucranianos en los mercados laborales de los Estados miembros es la barrera lingüística. Varios Estados miembros destacaron la importancia de garantizar el reconocimiento de las cualificaciones e informaron sobre las medidas adoptadas en este sentido. La ministra de Política Social de Ucrania, Oksana Zholnovych, y la viceministra de Integración Europea Hanna Prorok también asistieron a esta parte de la reunión.

En la sesión del Consejo también se abordó el Semestre Europeo. Los ministros han adoptado el Informe Conjunto sobre el Empleo (JER, por sus siglas en inglés) y han aprobado las conclusiones del Consejo sobre el Estudio Prospectivo Anual sobre el Crecimiento Sostenible (ASGS, por sus siglas en inglés) de 2023. Tanto el JER como el ASGS forman parte del paquete de otoño del Semestre Europeo.

Asimismo, la Comisión facilitó información sobre las actividades realizadas en el marco del Año Europeo de las Capacidades, y presentó un informe sobre la aplicación de la Recomendación del Consejo relativa al acceso a la protección social para los trabajadores por cuenta ajena y por cuenta propia, así como un informe del Grupo de alto nivel sobre el futuro de la protección social y del Estado del bienestar en la UE.

Lodewijk Asscher, consejero especial sobre Ucrania del comisario Schmit, ha presentado las recomendaciones derivadas de su misión, y los presidentes del Comité de Empleo (COEM) y el Comité de Protección Social (CPS) han presentado sus programas de trabajo para 2023.

Por último, la delegación portuguesa ha facilitado información sobre el Foro Social de Oporto previsto como actuación consecutiva a la Cumbre Social de Oporto de mayo de 2021.



#### El Consejo y el Parlamento allanan el camino para el Año Europeo de las Capacidades / Council and Parliament pave the way for a European Year of Skills

(08.03.2023)

El 8 de marzo, la Presidencia del Consejo y los negociadores del Parlamento Europeo han llegado a un acuerdo sobre el Año Europeo de las Capacidades para el período comprendido entre el 9 de mayo de 2023 y el 8 de mayo de 2024.

El objetivo general del Año Europeo es promover una mentalidad de reciclaje y mejora de las cualificaciones, para impulsar la competitividad de las empresas europeas y crear puestos de trabajo de calidad. Centrarse en el reciclaje y la mejora de las capacidades también debería ayudar a paliar la escasez de ciertas cualificaciones y competencias que se demandan en el mercado laboral.

Mats Persson y Lotta Edholm pronunciarán los discursos de apertura en las reuniones educativas de la UE / Mats Persson and Lotta Edholm to deliver opening addresses at EU education meetings

(20.03.2023)

La situación de los refugiados ucranianos en el mercado laboral de la UE en el punto de mira / Situation of Ukrainian refugees in EU labour market in focus

(10.03.2023)

Conclusiones sobre habilidades y competencias para la transición verde / Conclusions on skills and competences for the green transition

(09.03.2023)

Paulina Brandberg pronuncia discurso de apertura de la UE en reunión de la ONU sobre igualdad de género / Paulina Brandberg gives EU keynote speech in UN meeting on gender equality

(06.03.2023)

Habilidades y competencias para la transición verde en la agenda de la reunión de educación del Consejo / Skills and competences for the green transition on Council education meeting agenda

(03.03.2023)

[Sitio web de la Presidencia sueca](#)



## Reuniones del Grupo Técnico de Asuntos Sociales en marzo



### Reuniones 27 de febrero y 9 de marzo

#### **Propuesta de Directiva sobre valores límite para el plomo y sus compuestos inorgánicos y diisocianatos.**

Las reuniones del 27 de febrero y del 9 de marzo se han centrado en presentar la Propuesta de Directiva del Parlamento Europeo y del Consejo por la que se modifican la Directiva 98/24/CE del Consejo y la Directiva 2004/37/CE del Parlamento Europeo y del Consejo en lo que respecta a los valores límite para el plomo y sus compuestos inorgánicos y diisocianatos. El

objetivo de la propuesta consiste en revisar los valores límite existentes para el plomo e introducir por primera vez valores límite para los diisocianatos (utilizado para fabricar poliuretano), contribuyendo así a alcanzar un elevado nivel de protección de la salud y la seguridad de los trabajadores. La reunión del 9 de marzo se consagró fundamentalmente al análisis de los resultados de la evaluación de impacto que acompaña a esta propuesta de Directiva.

### Reuniones 2 de marzo y 20 y 21 de marzo

#### **Propuestas de Directivas en materia de organismos de igualdad.**

La sesión del 2 de marzo tuvo como objeto principal el análisis del documento presentado por la Presidencia, en el que se proponen varias modificaciones de artículos de las propuestas de Directivas en materia de organismos de igualdad. En este sentido, se ha tratado de atender a los aspectos, críticas o dudas señaladas por las delegaciones de los Estados miembros a raíz de las reuniones mantenidas en enero y febrero. Algunos de los aspectos que se han modificado son: el

encaje de esta nueva concepción de los organismos de igualdad en los sistemas ya vigentes en los Estados Miembros, las dudas sobre los acuerdos amistosos mencionados en uno de los artículos del texto legal, las cargas administrativas, o el diseño del sistema de indicadores, entre otros. La sesión del 20 y 21 de marzo continuó con el trabajo de principios de mes, en la que se abordó el nuevo documento de propuesta de compromiso y las principales novedades del mismo.

### Reunión 22 de marzo

#### **Presentación del Informe "Evidencia para la acción: Igualdad de género y transversalización de género en la recuperación de COVID19" (EIGE) y Proyecto de Conclusiones del Consejo relativo a la incorporación de una perspectiva de igualdad de género en las políticas, los programas y los presupuestos.**

La reunión del 22 de marzo abordó dos cuestiones principales. En primer lugar, se presentó el informe "Evidencia para la acción: Igualdad de género y transversalización de género en la recuperación de COVID19" por parte del Instituto Europeo para la Igualdad de

Género (EIGE). El mencionado informe aplica un doble enfoque: diseño y adopción de medidas específicas para la consecución de la igualdad de género, e inclusión sistemática de la igualdad de género en todas las fases de la elaboración de las políticas, programas y proyectos. El informe se divide en tres secciones principales: justificación económica, jurídica y política o normativa. En segundo lugar, se presentó el Proyecto de Conclusiones del Consejo relativo a la incorporación de una perspectiva de igualdad de género en las políticas, los programas y los presupuestos.

### Reunión 27 de marzo

#### **Informe sobre la Directiva 2003/88/CE, relativa a determinados aspectos de la ordenación del tiempo de trabajo, y Propuesta de Directiva relativa a la mejora de las condiciones de trabajo en plataformas.**

En primer lugar, se presentó el Informe de la Comisión al Parlamento Europeo, al Consejo y a EMCO sobre la aplicación por parte de los Estados miembros de la Directiva 2003/88/CE, relativa a

determinados aspectos de la ordenación del tiempo de trabajo. Por otro lado, la Presidencia sueca ha convocado al Grupo de Trabajo con un nuevo texto de compromiso para retomar el trabajo de la Directiva relativa a la mejora de las condiciones de trabajo en plataformas, pues tras el Consejo EPSCO de diciembre de 2022 no pudo alcanzarse un acuerdo de orientación general.

### Reunión 29 de marzo

**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) n 883/2004 (Texto pertinente a efectos del EEE y de Suiza).** Comprende propuestas basadas en tres principios fundamentales: un equilibrio justo entre el objetivo de

luchar contra el fraude y la necesidad de evitar cargas administrativas innecesarias; un mercado laboral en la UE que funcione bien y sea sostenible, para los trabajadores y trabajadoras transfronterizos; y normas claras y transparentes para la ciudadanía, empresas y autoridades. La propuesta refleja el espíritu del último mandato del Coreper de 24/02/2021 y se ha inspirado en propuestas posteriores de la Presidencia, así como en el acuerdo provisional de marzo de 2019.



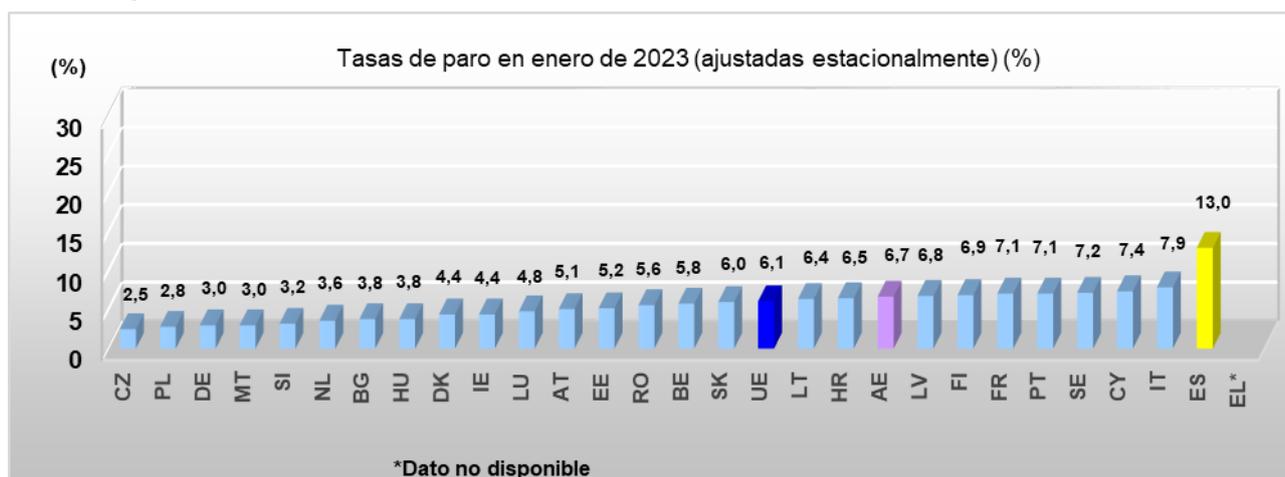
## Datos de interés

- La brecha de género en el empleo, en la UE, fue de 10,8 puntos porcentuales (pp) en 2021. Por grado de urbanización, la brecha más pequeña se registró para las personas que viven en ciudades (8,5 pp), mientras que la brecha más grande (12,6 pp) se registró para las personas que viven en pueblos y suburbios.
- En 20 de los 27 Estados miembros, las menores brechas de género en el empleo se registraron entre las personas que vivían en las ciudades. En España, la brecha más pequeña se situaba en las ciudades con 7,9 pp y la mayor en pueblos y suburbios y zonas rurales con 14 y 13,7 pp, respectivamente.
- La brecha de género en los ingresos, en la UE, fue menor para las personas que vivían en zonas rurales que para las que vivían en ciudades: 4,0% frente a 4,8%. En España, no se aprecia gran diferencia estando en torno a 3,5 pp en las ciudades y 3,8 pp en las zonas rurales.
- En el tercer trimestre de 2022, en la UE, en términos de ocupaciones (ISCO), en el total de empleados (15 a 64 años) como Trabajadores de apoyo en oficinas el 66% eran mujeres, así como el 63% eran trabajadoras de servicios y ventas, el 54% mujeres profesionales, científicas, maestras y el 53% mujeres en ocupaciones elementales. Las mujeres constituían menos de una quinta parte de las personas empleadas en oficios artesanales y afines (11%) y operadores de plantas y máquinas y ensambladores (19%).

## Estadísticas Eurostat

### Estadísticas de Desempleo

Tasas de paro en el mes de enero de 2023



#### Datos EUROSTAT "LFS" (publicados el 02 de marzo de 2023)

En enero de 2023, la tasa de desempleo, ajustada estacionalmente, de la zona del euro era del 6,7%, estable en comparación con diciembre de 2022 y por debajo del 6,9% de enero de 2022. La tasa de desempleo de la UE fue del 6,1% en enero de 2023, también estable en comparación con diciembre de 2022 e inferior al 6,3% de enero de 2022.

Eurostat estima que 13,227 millones de personas en la UE, de los cuales 11,288 millones pertenecen a la Eurozona, estaban desempleadas en enero de 2023. En comparación con enero de 2022, el desempleo disminuyó en 318.000 en la UE y en 220.000 en la zona del euro.

En enero de 2023, 2,781 millones de jóvenes (menores de 25 años) estaban desempleados en la UE, de los cuales 2,286 millones estaban en la zona del euro. En enero de 2023, la tasa de desempleo juvenil era del 14,4% en la UE y en la zona del euro, respectivamente, por debajo del 14,5% y por encima del 14,3% del mes anterior. En comparación con enero de 2022, el desempleo juvenil aumentó en 116.000 en la UE y en 112.000 en la zona del euro.

En enero de 2023, la tasa de desempleo de las mujeres era del 6,5% en la UE, estable en comparación con diciembre de 2022. La tasa de desempleo de los hombres fue del 5,7% en enero de 2023, por debajo del 5,8% del mes anterior. En la Eurozona, la tasa de paro de las mujeres fue del 7,2%, superior al 7,1% de diciembre de 2022 y la tasa de paro de los hombres del 6,2%, inferior al 6,3% del 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

### Brecha de género en el empleo

El artículo de Eurostat “Europa urbana-rural - mercado laboral” / “*Urban-rural Europe - labour market*”, indica que, en 2021, la población activa de la UE de entre 20 y 64 años estaba compuesta por 189,7 millones de personas empleadas y 13,9 millones de personas desempleadas, es decir, que no estaban empleadas pero buscaban empleo activamente y estaban disponibles para trabajar. Casi cuatro de cada cinco (79,6%) hombres de entre 20 y 64 años que vivían en zonas rurales de la UE en 2021 tenían empleo. Este porcentaje fue más alto que las proporciones correspondientes registradas entre los hombres que vivían en pueblos y periferia (78,9%) y en las ciudades (77,5%). Para cada grado de urbanización, la proporción de hombres ocupados siempre fue mayor que la proporción de mujeres ocupadas. En contraste con el patrón observado para los hombres, la proporción más alta de mujeres ocupadas se registró entre las que vivían en las ciudades (69,0%), mientras que las proporciones más altas de mujeres fuera de la población activa se encontraban en los pueblos y periferia (28,5%).

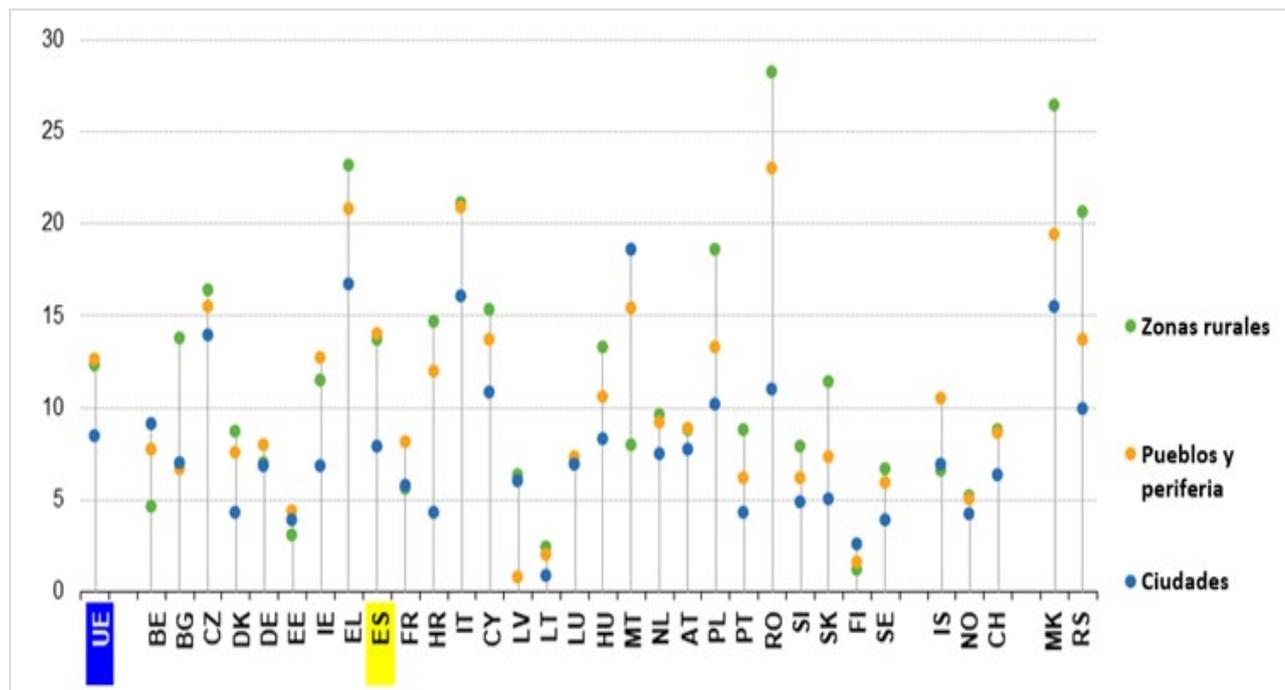
El siguiente gráfico muestra que, la brecha de género en el empleo de la UE fue de 10,8 puntos porcentuales en 2021 (con una tasa de empleo más alta para los hombres que para las mujeres). Por grado de urbanización, la brecha más pequeña se registró para las personas que vivían en ciudades (8,5 puntos), mientras que la brecha más grande (12,6 puntos) se registró para las personas que vivían en pueblos y suburbios. La brecha de género en el empleo es uno de los principales indicadores de igualdad de oportunidades dentro del Pilar Europeo de Derechos Sociales.

Las tasas de empleo masculino fueron consistentemente más altas que las tasas de empleo femenino en 2021, y este patrón se repitió para cada uno de los Estados miembros de la UE y los tres grados de urbanización. En 20 de los 27 Estados miembros, las brechas de género de empleo más

pequeñas se registraron entre las personas que vivían en las ciudades. El caso más notable se da en Rumania, donde la brecha de género en las ciudades fue de 11,0 puntos porcentuales, en comparación con las brechas de 23,0 y 28,2 puntos porcentuales (pp), respectivamente, en las ciudades y los suburbios y en las zonas rurales. Las brechas de género de empleo más pequeñas en Bulgaria y Letonia se registraron para las personas que vivían en ciudades y periferia, mientras que en Malta, Francia, Bélgica, Estonia y Finlandia, las brechas de género en el empleo más pequeñas se registraron para las personas que vivían en zonas rurales.

En **España**, la brecha más pequeña se situaba en las ciudades con 7,9 pp y la mayor en pueblos y periferia y zonas rurales con 14 y 13,7 pp, respectivamente.

**Brecha de género en el empleo (20 a 64 años) por grado de urbanización, 2021**  
(puntos porcentuales)



Fuente: Eurostat

Nota: la brecha de género se mide como la tasa de empleo de los hombres (de 20 a 64 años) menos la tasa correspondiente entre las mujeres.

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), Suiza (CH), Macedona (MK) y Serbia (RS).



## Estadísticas Eurostat

### Brecha de género en el empleo

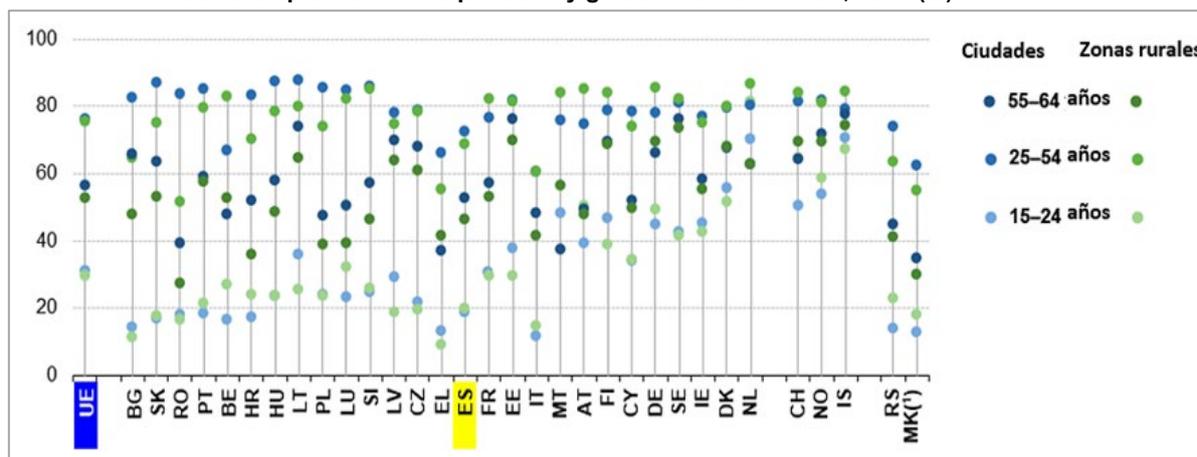
Continuando con la información del artículo anterior, el siguiente gráfico muestra una imagen más detallada de las tasas de empleo, introduciendo un análisis por edad. Las tasas de empleo más bajas se registraron para las personas de 15 a 24 años, muchas de las cuales continúan estudiando a tiempo completo.

En general, las tasas alcanzaron su punto máximo para las personas de 25 a 54 años para después disminuir entre las de 55 a 64 años (cuando la jubilación anticipada, entre otros, puede dar lugar a que las personas abandonen el mercado laboral).

La tasa de empleo de la UE fue más alta para las mujeres que vivían en ciudades que para las mujeres que vivían en zonas rurales para las tres categorías de edad que se presentan en el gráfico.

En general, la diferencia en las tasas fue bastante pequeña, registrándose la mayor diferencia en la tasa de empleo de las mujeres mayores (55-64 años): 56,3% para las mujeres que vivían en las ciudades y 3,6 puntos porcentuales menos en las zonas rurales (52,7%).

Tasa de empleo femenino por edad y grado de urbanización, 2021 (%)



Fuente: Eurostat

Nota: La falta de información se debe a la baja confiabilidad. ordenados según las diferencias por edad y grado de urbanización (de mayor a menor rango)

### La brecha de género en los ingresos se reduce en las zonas rurales

El artículo de noticias de Eurostat “La brecha de género en los ingresos se reduce en las zonas rurales” / “[Gender gap for income narrower in rural areas](#)”, indica que, en 2021, el valor medio de los ingresos de los hombres fue de 18.774 €, y el de las mujeres (17.972 € (casi 800 € menos).

Teniendo en cuenta las diferencias en el grado de urbanización, el siguiente gráfico muestra que, la brecha de género en la UE para los ingresos fue menor para las personas que vivían en zonas rurales que para las que vivían en ciudades: 4,0% frente a 4,8%.

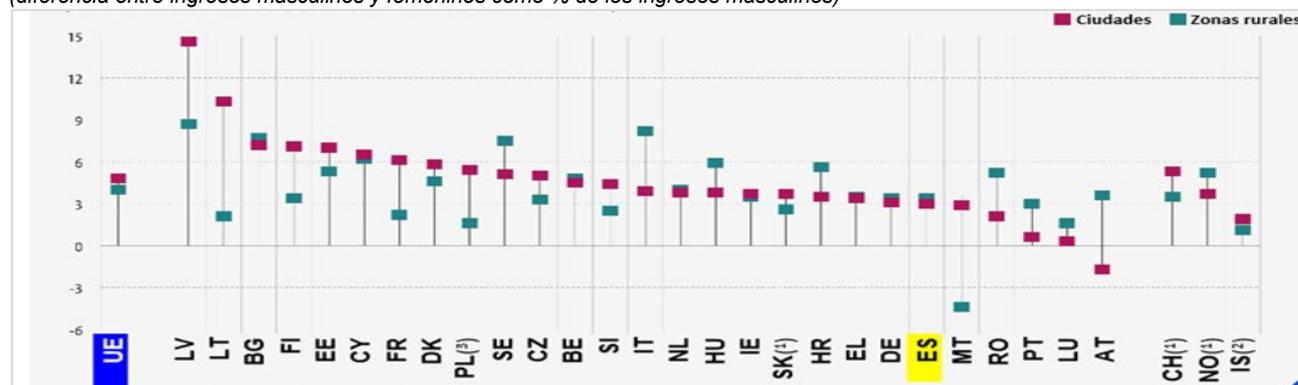
A nivel nacional, las diferencias de ingresos por género fueron mayores en las ciudades que en las zonas rurales de 13 Estados

miembros, siendo Lituania y Malta las que presentaron las mayores diferencias en cuanto al grado de urbanización: 8,5 y 7,3 puntos porcentuales (pp), respectivamente.

Entre los 14 países donde las brechas de ingresos fueron mayores en las zonas rurales que en las ciudades, Austria (5,3 pp) e Italia (4,2 pp) presentaron las mayores diferencias entre las brechas de ingresos por género observadas en las zonas urbanas y rurales. Curiosamente, en las ciudades austriacas y las zonas rurales de Malta, la brecha de ingresos estaba a favor de las mujeres: -1,7% y -4,4%, respectivamente. En **España**, no se aprecia gran diferencia estando en torno a 3,5 pp en las ciudades y 3,8 pp en las zonas rurales.

### Brecha de género en el salario neto medio equivalente por grado de urbanización, 2021

(diferencia entre ingresos masculinos y femeninos como % de los ingresos masculinos)



Fuente: Eurostat

Nota: un valor positivo indica que los ingresos de los hombres eran superiores a los de las mujeres

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), Suiza (CH), Macedonia (MK) y Serbia (RS).



## Estadísticas Eurostat

### Empleos con la mayor proporción de mujeres

El artículo de noticias de Eurostat “Empleos con la mayor proporción de mujeres en el tercer trimestre de 2022” / “*Jobs with the highest shares of women in Q3 2022*”, indica que en el tercer trimestre de 2022, en la UE, la mayoría de las personas empleadas de entre 15 y 64 años eran hombres (54% de hombres frente a 46% de mujeres).

Sin embargo, en términos de ocupaciones (según ISCO), había más trabajadoras de apoyo en oficina

(66% del total de personas empleadas de 15 a 64 años en esta ocupación), más trabajadoras de servicios y ventas (63%), mujeres profesionales, por ejemplo científicas, maestras (54%) y mujeres en ocupaciones elementales (53%).

En el otro extremo de la escala, las mujeres constituían menos de una quinta parte de las personas empleadas en oficios artesanales y afines (11%) y operadores de plantas y máquinas (19%).



Nota: Grandes grupos de ocupaciones: CIUO-08 a 1 dígito

Se excluyeron las categorías de fuerzas armadas y las categorías de no respuesta debido a la baja fiabilidad de los datos

## Estadísticas Eurofound

### El auge del teletrabajo en la Unión Europea

El informe de Eurofound “El auge del teletrabajo: Impacto en las condiciones y normativas laborales” / *“The rise in telework: Impact on working conditions and regulations”*, explora los cambios en la incidencia del teletrabajo, las condiciones laborales experimentadas por los empleados que trabajan desde casa y los cambios en las regulaciones que abordan cuestiones relacionadas con este acuerdo laboral. Los resultados revelan una rápida escalada del teletrabajo provocada por la pandemia que muy probablemente no se habría alcanzado antes de 2027. El aumento del teletrabajo y la conciencia de sus implicaciones para las condiciones de trabajo han impulsado un enfoque renovado en los marcos regulatorios en varios Estados miembros de la UE.

El siguiente gráfico muestra la evolución en la proporción de empleados que trabajaban desde casa entre 2019 y 2021. Antes de la pandemia de COVID-19, la prevalencia del trabajo desde casa variaba mucho de un país a otro. En algunos países, como Bulgaria, Rumanía, Letonia, Lituania e Italia, era marginal o casi inexistente.

Por el contrario, en Dinamarca, Finlandia, Luxemburgo, Suecia y los Países Bajos, más de una cuarta parte de los empleados afirmaron trabajar desde casa al menos una parte del tiempo.

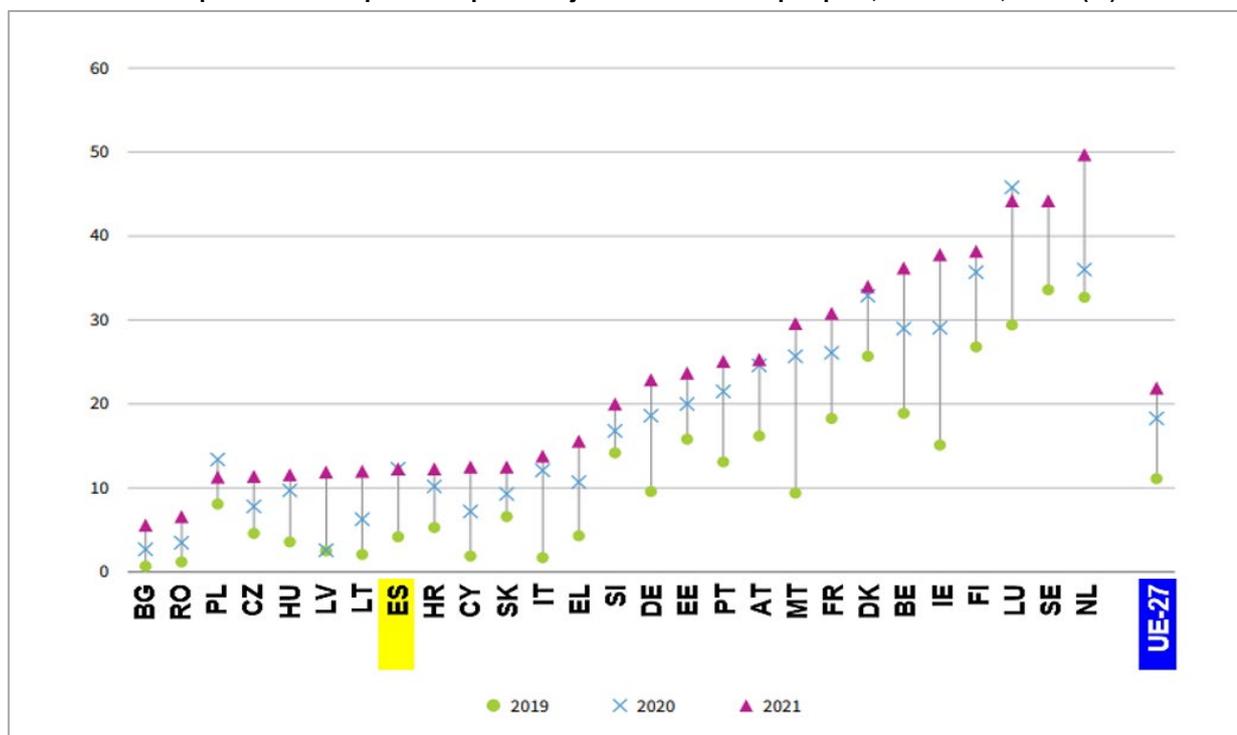
Durante la pandemia, la prevalencia del trabajo desde casa aumentó en todos los países. En los Estados miembros nórdicos, Países Bajos, Luxemburgo e Irlanda, entre un tercio y la mitad de los empleados

informaron trabajar desde casa al menos parte del tiempo en 2021.

En países donde la prevalencia del trabajo desde el hogar era baja, como Bulgaria, Rumania, Letonia y Lituania, pero también en el país con la mayor prevalencia de trabajo desde el hogar, los Países Bajos, la mayor parte del aumento de 2019 a 2021 en el trabajo desde casa tuvo lugar en 2021, el segundo año de la pandemia.

Por el contrario, en Italia, el país con el primer y más grave brote de COVID-19 en la primavera de 2020, casi la totalidad del aumento en el trabajo remoto durante el período de COVID-19 tuvo lugar en 2020, con solo un modesto aumento adicional en 2021. En **España** el aumento del trabajo desde casa se produjo tanto en 2020 como en 2021.

Proporción de empleados que trabajaban desde casa por país, 2019-2021, EU27 (%)



Fuente: Eurostat

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



## Estadísticas Eurofound

### El auge del teletrabajo en la Unión Europea

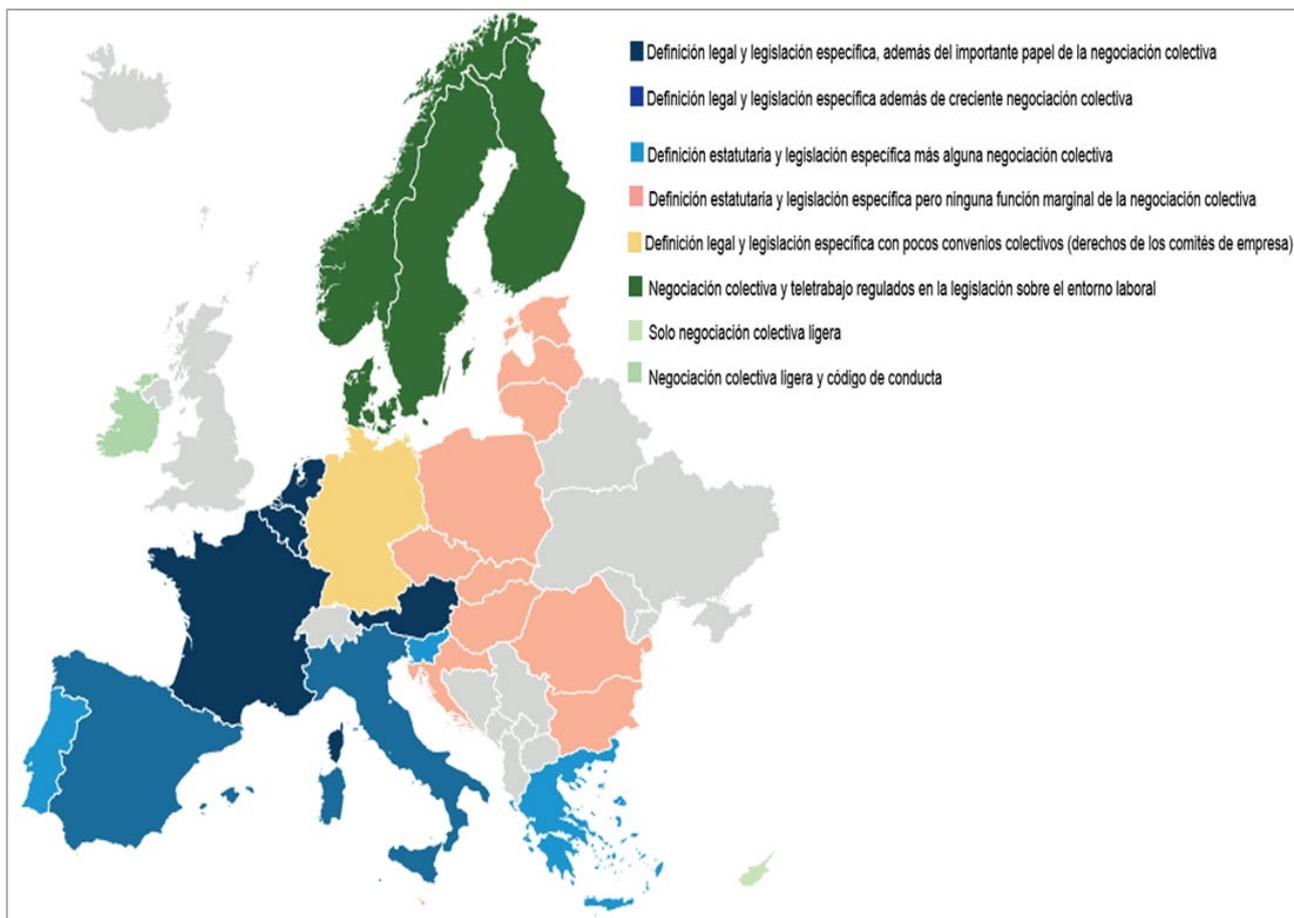
Continuando con la información aportada por el informe de la página anterior, la mayoría de los Estados miembros habían regulado el teletrabajo antes de la pandemia y algunos han introducido cambios o aprobado nuevas regulaciones desde el comienzo de la misma.

Como se puede apreciar en el siguiente mapa, en relación con la regulación del teletrabajo, los Estados miembros pueden clasificarse en dos grupos principales, con algunas variaciones relacionadas principalmente con el papel de la negociación colectiva.

El primer grupo está formado por países con definiciones estatutarias y legislación específica sobre teletrabajo (Austria, Bélgica, Bulgaria, Croacia, Chequia, Estonia, Francia, Alemania, Grecia, Hungría, Italia, Letonia, Lituania, Luxemburgo, Malta, Países Bajos, Polonia, Portugal, Rumanía, Eslovaquia, Eslovenia y España). En la mayoría de estos países, la legislación estatutaria se complementa con convenios colectivos intersectoriales, sectoriales y/o de empresa, aunque en diversos grados. En Croacia, Letonia y Polonia, la legislación estatutaria es la única fuente de regulación (desarrollada a través de acuerdos individuales entre empleadores y empleados).

El segundo grupo de países son aquellos que no tienen definiciones legales ni legislación específica que aborde el teletrabajo o donde los acuerdos de teletrabajo se tratan en diversas leyes relacionadas con la protección de datos, la seguridad y la salud, o el tiempo de trabajo y el trabajo en general (Chipre, Dinamarca, Finlandia, Irlanda, Noruega y Suecia). En los países nórdicos, el teletrabajo se regula principalmente a través de la negociación colectiva sectorial (Finlandia y Noruega) o a través de acuerdos sectoriales y convenios colectivos a nivel de empresa (Dinamarca y Suecia). En Chipre e Irlanda, solo se han identificado convenios colectivos a nivel de empresa. En el caso de Irlanda, también existe un código de buenas prácticas que trata sobre el derecho a la desconexión y prevé orientación sobre el trabajo a distancia.

#### Fuentes reguladoras del teletrabajo en los países de la UE



Fuente: Eurofound

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).



## Buenas Prácticas

### PES Practices



### CONSEGUIR MÁS MUJERES EN PROFESIONES DOMINADAS POR HOMBRES

“FiT - La mujer en la artesanía y la tecnología” /

“FiT – Women in crafts and technology”

Fecha de publicación: octubre 2015

Actualizado: diciembre de 2019

### AUSTRIA

El programa 'FiT - Women in crafts and technology' es una reacción a la escasa representación de las mujeres en la artesanía y la tecnología. Esta práctica promueve la participación de la mujer en la formación no tradicional y en las profesiones dominadas por los hombres. Dos de las medidas más eficaces desarrolladas fueron las actividades de formación de larga duración y la formación en la empresa.

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

**AMS Österreich Bundesgeschäftsstelle**  
**Fuentes de financiación:** Presupuesto nacional (ingresos fiscales).

**¿Cuándo se implementó la práctica?**

2006-2019.

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

El programa fue implementado y coordinado por los Servicios Públicos de Empleo de Austria. Alrededor de 25 subcontratistas no gubernamentales fueron responsables de poner en práctica el programa.

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

- ▶ Apoyar una mayor participación femenina en la formación inicial.
- ▶ Prestar apoyo a las mujeres para que accedan a profesiones masculinas, como las de técnico dental, carpintero, mecánico de automóviles, técnico informático, etc.
- ▶ Mejorar la falta de mano de obra, en particular en lo que respecta a los trabajadores cualificados en oficios y profesiones mecánicas.

**¿A qué grupos se dirigió la práctica?**

Mujeres demandantes de empleo y mujeres desempleadas, de nivel educativo obligatorio y superior, que estén interesadas en ejercer profesiones manuales y técnicas.

**¿Qué actividades se llevaron a cabo?**

Las actividades del programa se estructuran en tres etapas:

- ▶ Fase de orientación (10 semanas): las participantes reciben información sobre determinadas ocupaciones artesanales y mecánicas. Esta fase incluye la formación práctica y concluye con un plan individual de formación profesional.
- ▶ Fase de preparación profesional (12 semanas): las participantes reciben una preparación técnica especial en forma de curso y cualificaciones básicas tanto para la formación profesional como para la ocupación de su elección.
- ▶ Formación profesional (3 años como máximo): las participantes tienen la oportunidad de completar la formación profesional en la ocupación elegida (aprendices y escuelas profesionales) con el apoyo financiero del Servicio Público de Empleo (AMS) que conduce a una cualificación profesional certificada y/o Graduado escolar.



## Buenas Prácticas

### PES Practices

<p><b>¿Qué recursos y otros aspectos organizativos relevantes estaban involucrados?</b></p>	<p>El programa fue implementado y coordinado por el SPE austriaco con la participación de alrededor de 25 subcontratistas (organizaciones no gubernamentales). No se dispone de información sobre la cantidad de personal que participó en el desarrollo e implementación de la práctica.</p>
<p><b>¿Cuáles fueron los resultados de la práctica: personas alcanzadas y productos?</b></p>	<p>Personas alcanzadas:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▶ De 2010 a 2018, 41.912 mujeres participaron en el programa. El 35% de las mujeres tenían menos de 25 años, el 54% entre 25 y 45 años y el 11% más de 45 años.</li> <li>▶ En 2018, 3.857 mujeres participaron en la fase de orientación (objetivo: 3.300 mujeres), 2.619 mujeres participaron en la fase de preparación profesional (objetivo 3.088 mujeres) y 1.247 mujeres se matricularon en Formación Profesional (objetivo: 1.342 mujeres). La ligera desviación de los objetivos puede explicarse por el aumento de los objetivos por un lado y la buena situación del mercado laboral por el otro.</li> </ul> <p>Productos:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▶ Folleto, Carpeta, Cartel.</li> </ul>
<p><b>¿Qué resultados se han identificado?</b></p>	<p>Casi dos tercios de las participantes que completaron con éxito la formación en el marco de FiT encontraron un trabajo en el campo de la tecnología y los oficios.</p> <p>Además, su satisfacción en el lugar de trabajo es significativamente mayor que la de las mujeres en profesiones tradicionales (según la evaluación).</p> <p>Se establecieron objetivos con respecto al número de mujeres que participan en el programa, pero no con respecto al número de mujeres que encuentran un trabajo en este campo (después de completar la formación).</p>
<p><b>¿Cuáles son las lecciones aprendidas y los factores de éxito?</b></p>	<p>Según la evaluación de la práctica, el programa logró el objetivo de motivar a las mujeres a participar en formaciones no tradicionales y a ingresar en profesiones dominadas por hombres.</p> <p>La evaluación mostró que las medidas más eficaces eran la formación de larga duración y, en particular, la formación en la empresa.</p>



## Noticias



### **La Comisión acoge con satisfacción el acuerdo político sobre el Año Europeo de las Capacidades**

(Comisión europea, 07/03/2023)

Durante el Año Europeo de las Capacidades, la Comisión, el Parlamento Europeo, los Estados miembros, los interlocutores sociales, los servicios de empleo públicos y privados, las cámaras de comercio e industria, los centros de educación y formación, los trabajadores y las empresas trabajarán juntos para promover el desarrollo de capacidades, mejorando así las oportunidades profesionales y de vida para las personas. Esto permitirá que Europa sea más competitiva al impulsar su fuerza laboral y que las transformaciones ecológicas y digitales y la recuperación económica sean socialmente justas y equitativas.

El Año Europeo de las Capacidades perseguirá cuatro objetivos principales:

- Promover la inversión en formación y mejora de las cualificaciones, que permita a las personas permanecer en sus puestos de trabajo o encontrar otros nuevos.
- Garantizar que las competencias se ajusten a las necesidades de los empleadores, cooperando estrechamente con los interlocutores sociales y las empresas.
- Hacer coincidir las aspiraciones y los conjuntos de competencias de las personas con las oportunidades en el mercado laboral, especialmente para la transición verde y digital y la recuperación económica.
- Atraer a personas de fuera de la UE con las habilidades necesarias.

El Año comenzará con un Festival del Año Europeo de las Capacidades el 9 de mayo, Día de Europa. El festival vinculará las actividades relacionadas con las capacidades que se llevarán a cabo simultáneamente en toda Europa. Se extenderá hasta mayo de 2024, con muchas acciones e iniciativas. Algunas de ellas serán: la Comisión adoptará un paquete de educación y competencias digitales, propondrá una actualización del Marco Europeo de Calidad para los periodos de prácticas, renovará el marco de movilidad para el aprendizaje y mejorará el reconocimiento de las cualificaciones.

### **Programa de trabajo anual Erasmus+ 2023: la Comisión aumenta el presupuesto anual, centrándose en los estudiantes y el personal de Ucrania**

(Comisión Europea, 09/03/2023)

La Comisión ha adoptado una revisión del programa de trabajo anual de Erasmus+ para 2023. El presupuesto general del programa para este año se ha revisado al alza hasta un nuevo total de 4.430 millones de euros, la dotación financiera anual más alta jamás alcanzada por el programa Erasmus+. Este aumento del presupuesto reforzará en general las prioridades de Erasmus+ sobre inclusión, ciudadanía activa y participación democrática, y sobre transiciones verdes y digitales en la UE e internacionalmente.

El programa de trabajo revisado incluye una carga inicial de 100 millones de euros del presupuesto Erasmus+ de 2027 para apoyar proyectos que promuevan actividades educativas y faciliten la integración de las personas que huyen de la guerra en Ucrania en sus nuevos entornos de aprendizaje, así como actividades de apoyo a organizaciones, estudiantes y personal.

La dimensión internacional de Erasmus+ se reforzó notablemente con un aumento de presupuesto de 31 millones de euros, que se utilizarán para reforzar los proyectos de movilidad y el desarrollo de capacidades en la educación superior en apoyo de proyectos de cooperación internacional.

Siguiendo el Año Europeo de la Juventud 2022, el programa Erasmus+ continúa garantizando que las voces de los jóvenes se escuchen en la UE y más allá, especialmente a través de un aumento de las actividades juveniles financiadas a través del mismo. Al mismo tiempo, las actividades apoyadas en el marco del programa continúan alimentando el compromiso de la UE con la mejora y el reciclaje profesional, proporcionando así una valiosa contribución al Año Europeo de las Capacidades 2023.



### **Ir digital para volverse verde / Go digital to go green**

(Comisión Europea, 16/03/2023)

Existe un vínculo crucial entre la transición verde y la digitalización, ya que esta última es un motor principal para la ecologización de la economía, dijo la directora adjunta del Cedefop, Mara Brugia, a los interlocutores sociales europeos en una conferencia organizada por el Comité Económico y Social (Bruselas, 10 marzo).

Señaló que en la mayoría de las ocupaciones que juegan un papel clave en la **transición verde**, el desarrollo y uso de la tecnología y **las competencias digitales** son cruciales, y agregó que cuando el objetivo es 'verde', 'digital' es a menudo el medio para llegar.

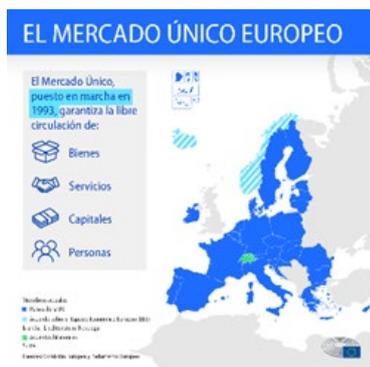
Presentó el "enorme potencial de mejora digital en Europa", que revela la investigación reciente de Cedefop, y el mensaje clave de la investigación reciente de la Agencia: que, además de la experiencia tecnológica "verde", la transición verde también depende de manera crucial de una serie de "aceleradores de transición verde".

Estos resultados resaltan el papel fundamental de la Educación y Formación Profesional en la aceleración de la transición verde, y esto, demuestra la importancia de otra área de trabajo como la inteligencia de competencias, el pronóstico y la previsión, que nos da la oportunidad de prepararnos y dar forma a las necesidades futuras del mercado laboral.

Finalmente, señaló el importante papel que pueden desempeñar los aprendizajes no solo en la preparación de los jóvenes estudiantes para la transición verde, sino también en la de los trabajadores adultos.



## Noticias



### **Competitividad de la UE más allá de 2030: una mirada al futuro con motivo del 30 aniversario del mercado único**

(Comisión Europea, 16/03/2023)

El Mercado Único es, sin duda, el motor de la sociedad y la economía de la UE. La visión a largo plazo de la competitividad describe cómo la UE puede aprovechar sus fortalezas y lograr más que simplemente cerrar la brecha de crecimiento e innovación. Un marco de la UE con visión de futuro, bien definido y coordinado fomentará empresas prósperas, capaces de competir en el mercado global, con puestos de trabajo atractivos y estableciendo estándares globales.

El mercado único es el principal activo de la UE y el motor de su competitividad. Durante más de 30 años, ha ayudado a mejorar la vida de los ciudadanos, ha facilitado los negocios y ha aportado importantes beneficios económicos al aumentar

el PIB europeo en un 9%. También es el vehículo para acompañar y garantizar la transición verde y digital de Europa. Es la fuente de la integración regulatoria, financiera y de la cadena de suministro de la UE que ayuda a construir economías de escala y facilita el crecimiento de las empresas. El mercado único es un factor importante de la resiliencia económica de Europa durante las crisis y proporciona una palanca geopolítica crucial que impulsa la posición y la influencia de la UE en el mundo.

Sin embargo, el mercado único debe seguir adaptándose a las nuevas realidades y tener en cuenta el entorno geopolítico cambiante, los avances tecnológicos, las transiciones ecológica y digital y la necesidad de impulsar la competitividad y la productividad a largo plazo de la UE.

Con este fin, la Comisión continuará cooperando de manera esencial con los Estados miembros como parte del Grupo de Trabajo para la Aplicación del Mercado Único y otros foros para el compromiso estructurado con las partes interesadas empresariales y seguirá fomentando las dimensiones verde y digital del mercado único como fuente de innovación, crecimiento y competitividad.

### **Día Internacional de la Mujer: la UE toma decisiones históricas, pero los derechos de las mujeres están bajo ataque a nivel mundial**

(Comisión Europea, 07/03/2023)

El tema del Día Internacional de la Mujer de 2023 es "DigitALL: Innovación y tecnología para la igualdad de género". La brecha digital de género impide que las mujeres aprovechen plenamente los beneficios de la transición digital. A través de la Estrategia Digital y el Crecimiento Sostenible de la UE, la UE busca garantizar el acceso equitativo de las mujeres al potencial sin explotar de las tecnologías digitales.



La presidenta Ursula **von der Leyen** declaró 2023 Año Europeo de las Capacidades. Las inversiones en educación y capacitación para mujeres y niñas juegan un papel fundamental para mejorar la posición de las mujeres en todos los campos y cerrar la brecha salarial de género.

En 2022, la UE logró avances importantes en la legislación que promueve la igualdad de género. A partir de agosto de 2022, comenzaron a aplicarse los nuevos derechos de conciliación de la vida laboral y familiar en toda la UE. En septiembre de 2022, la Comisión Europea presentó la Estrategia Europea de Cuidados. En noviembre de 2022, el Parlamento Europeo adoptó la Directiva sobre Equilibrio de Género en los Consejos de Administración, que introduce umbrales para una representación equilibrada de género en los consejos de administración de las empresas que cotizan en bolsa. En diciembre se alcanzó un acuerdo político sobre la Directiva de Transparencia Retributiva. La Comisión ha publicado su Informe de 2023 sobre la igualdad de género en la UE, que proporciona una actualización de las medidas adoptadas para cumplir la Estrategia de igualdad de género 2020-2025.

La Comisión lanzó su campana sobre el desafío de los estereotipos de género, un importante resultado de la estrategia de igualdad de género. Este año, la Comisión Europea también está lanzando una convocatoria de propuestas en el marco del programa Ciudadanía, Igualdad, Derechos y Valores para fomentar la igualdad de género, incluida la participación equilibrada de las mujeres en la toma de decisiones económicas y políticas. La UE sigue siendo una fuerza impulsora para la promoción de la igualdad de género más allá de sus fronteras, en todas las dimensiones de su trabajo.

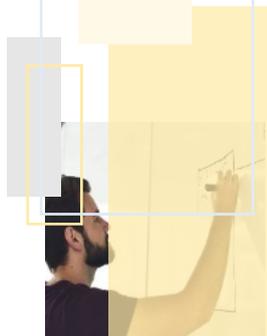


## Conferencias, Ferias, Congresos y Jornadas Internacionales

### EMPLEO



### FORMACIÓN



### SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

#### EMPLEO

**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 obrero-patronales: ¿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**  
 (Ginebra, Suiza, 8-12 mayo)

**Seventh CareersNet annual meeting - onsite event**

**Séptima reunión anual de CareersNet: evento in situ**  
 (Estocolmo, Suecia, 1 junio)

**Microcredentials – a labour market megatrend**

**Microcredenciales: una megatendencia del mercado laboral**  
 (Evento virtual, 22-23 junio)

#### FORMACIÓN

**New Scenes for Career Guidance**

**Nuevos Escenarios para la Orientación Profesional**  
 (Estocolmo, Suecia, 31 mayo -1 junio)

**2023 joint Cedefop/OECD symposium on Apprenticeships and the digital transition**

**Simposio conjunto Cedefop/OCDE de 2023 sobre aprendizaje y transición digital**  
 (Tesalónica, Grecia, 15-16 junio)

#### SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

**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)



## Conferencias, Ferias, Congresos y Jornadas Internacionales



### SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

#### **Occupational safety and health summit**

#### **Cumbre de seguridad y salud en el trabajo**

(Estocolmo, Suecia 15-16 mayo)

#### **10th International Congress on Occupational Health and Risk Prevention - X Congreso Internacional de Salud Laboral y Prevención de Riesgos**

(Madrid, España, 6-7 junio)

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

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

(Urbino, Italia, 21-23 junio)

## Publicaciones, Informes, Web Internacionales



#### **Índice de Competitividad Regional de la UE 2.0 - edición 2022**

(Marzo 2023)

Desde 2010, el Índice de Competitividad Regional de la UE (ICR) ha estado midiendo los principales factores de competitividad para todas las regiones de nivel NUTS-2 en toda la Unión Europea. El índice mide, con un amplio conjunto de indicadores, la capacidad de una región para ofrecer un entorno atractivo para que las empresas y los residentes vivan y trabajen. La edición 2022 del índice se basa en una metodología actualizada y, por lo tanto, se denomina ICR 2.0. La publicación de ICR 2.0 va acompañada de un conjunto de herramientas interactivas.



#### **Joint Employment Report 2023**

#### **Informe Conjunto de Empleo 2023**

(Marzo 2023)

El informe integra los objetivos principales de la UE para 2030 sobre empleo, competencias y reducción de la pobreza, recibidos por los líderes de la UE en Oporto y por el Consejo Europeo de junio de 2021. También cubre por primera vez los objetivos nacionales propuestos por los Estados miembros, tal como se presentó y debatió en el Consejo EPSCO de junio de 2022 tras un proceso de debates bilaterales con los servicios de la Comisión y revisiones multilaterales con el Comité de Empleo y el Comité de Protección Social. El informe incorpora además los objetivos de las estrategias de la Unión por la Igualdad y cubre los retos a los que se enfrentan los colectivos afectados por las desigualdades.



#### **Exploratory study: filling in the knowledge gaps and identifying strengths and challenges in the effectiveness of Member States' minimum income schemes**

**Estudio exploratorio: cubrir las lagunas de conocimiento e identificar los puntos fuertes y los desafíos en la eficacia de los regímenes de renta mínima de los Estados miembros**

(Marzo 2023)

Este estudio explora la importancia de los incentivos financieros en comparación con otros factores para la integración en el mercado laboral de los beneficiarios de ingresos mínimos a través de tres líneas distintas de análisis. El análisis de la adecuación de los beneficios y los incentivos laborales evalúa la evidencia de un vínculo entre los beneficios de ingresos mínimos adecuados y la probabilidad de que los beneficiarios comiencen a trabajar. Luego, la posibilidad de la eliminación gradual de los beneficios explora varios elementos de diseño para garantizar que siempre haya algún incentivo financiero para que los beneficiarios se muden o acepten más trabajo. Por último, la disponibilidad de políticas activas del mercado laboral (PAML) para perceptores de ingresos mínimos analiza cómo se apoya a los perceptores de ingresos mínimos en su transición al mercado laboral con el uso de PAML y qué tipos de medidas pueden ser más eficaces.



## Publicaciones, Informes, Web Internacionales



### Labour market policies (LMP) in the European Union in 2020

**Políticas del mercado laboral (PML) en la Unión Europea en 2020**  
(Marzo 2023)

Presenta un análisis de las últimas estadísticas de PML disponibles. Incluye una descripción general de los datos clave disponibles para 2020 y un análisis del impacto de la crisis de COVID-19 en la provisión de PML en los Estados miembros.



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



### Fostering skills use for sustained business performance Evidence from the European Company Survey

**Fomento del uso de habilidades para un desempeño empresarial sostenido: Evidencia de la Encuesta Europea de Empresas**  
(Marzo 2023)

Este informe explora la asociación entre el uso de competencias y las estrategias de competencias y el desempeño de la empresa, y cómo otras prácticas en el lugar de trabajo, en términos de organización del trabajo, gestión de recursos humanos y participación de los empleados, pueden afectar a esto. Analiza cómo se puede abordar la falta de competencias, al menos en parte, mediante la creación de un entorno en el que los empleados se sientan facilitados y motivados para hacer un mejor uso de las competencias que ya tienen.



### Involvement of social partners in the implementation of national recovery and resilience plans

**Participación de los interlocutores sociales nacionales en la implementación de los PRR**  
(Marzo 2023)

Analiza la participación de los interlocutores sociales nacionales en la implementación de reformas e inversiones, principalmente centradas en la transición gemela, incluidas en los Planes de Recuperación y Resiliencia (PRR). Después del papel desigual que jugaron en la preparación de los PRR, el informe revisa la calidad de su participación en la implementación continua de las medidas políticas. Su compromiso con las reformas estructurales necesarias es aún más crítico ahora debido al aumento de los precios de la energía y las materias primas, la alta inflación y el riesgo de un menor crecimiento del Producto Interior Bruto.



### Measures to tackle labour shortages: Lessons for future policy

**Medidas para hacer frente a la falta de mano de obra: lecciones para la política futura**  
(Marzo 2023)

A medida que las economías emergen del impacto de la pandemia de COVID-19, la falta de mano de obra se vuelve cada vez más evidente. Incluyen carencias exacerbadas por la crisis en algunos sectores y profesiones donde habían sido endémicas durante algún tiempo. Este informe analizará las medidas implementadas a nivel nacional para abordar la falta de mano de obra en los sectores de la salud, la atención y las tecnologías de la información y las comunicaciones, así como las derivadas de las transiciones gemelas digital y verde.



### EU convergence: Geographical dimension, impact of COVID-19 and the role of policy

**Convergencia de la UE: dimensión geográfica, impacto de COVID-19 y el papel de la política**  
(Marzo 2023)

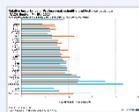
Este informe explora los impulsores de la convergencia económica y social en Europa, utilizando un conjunto seleccionado de indicadores económicos y sociales para examinar las tendencias en el desempeño de los Estados miembros de forma individual. También investiga qué papel desempeña la Unión Económica y Monetaria en la convergencia, en particular en los Estados miembros del sur y del este. Se analiza el impacto de la pandemia de COVID-19 en la convergencia y se extraen conclusiones iniciales sobre el impacto de los paquetes de recuperación de la UE y su capacidad para prevenir la divergencia.



## Publicaciones, Informes, Web Internacionales



AGENCIA DE ESTADÍSTICAS EUROPEAS



### **Businesses in the professional, scientific and technical activities sector**

**Empresas del sector de las actividades profesionales, científicas y técnicas**  
(Marzo 2023)

Este artículo presenta una descripción general de las estadísticas para el sector de servicios profesionales, científicos y técnicos de la Unión Europea (NACE Rev. 2 Sección M). Estas actividades a menudo requieren un alto grado de educación y formación y ponen a disposición conocimientos y competencias especializados.



### **Labour cost index - recent trends**

**Índice de costes laborales: tendencias recientes**  
(Marzo 2023)

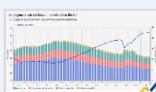
El índice de coste laboral muestra el desarrollo a corto plazo del coste laboral, el coste total por hora de emplear mano de obra. En otras palabras, el índice de costes mide la presión de costes derivada del factor de producción "mano de obra". Este artículo revisa las evoluciones más recientes del índice, tanto en el ámbito de la Unión Europea como de los Estados miembros.



### **Labour market flow statistics in the EU**

**Estadísticas de flujo del mercado laboral en la UE**  
(Marzo 2023)

Ofrece una descripción general de la evolución de las estadísticas de flujo del mercado laboral en los Estados miembros de la Unión Europea (UE). Los flujos del mercado laboral muestran los movimientos de los individuos entre el empleo, el desempleo y los que están fuera de la población activa (inactividad económica).



### **EU labour market - quarterly statistics**

**Mercado laboral de la UE: estadísticas trimestrales**  
(Marzo 2023)

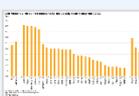
Este artículo presenta indicadores trimestrales desestacionalizados sobre el empleo y la amplitud del mercado laboral, que comprende a todas las personas que tienen una necesidad de empleo insatisfecha, incluidas las personas desempleadas. Estos indicadores, tomados en conjunto, se utilizan para captar los movimientos más recientes en el mercado laboral en los Estados miembros de la UE.



### **ICT sector - value added, employment and R&D**

**Sector TIC - valor añadido, empleo e I+D**  
(Marzo 2023)

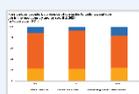
Los avances en el sector de las tecnologías de la información y la comunicación (TIC) han dado lugar a cambios significativos en los métodos de producción y las pautas de empleo en toda la Unión Europea (UE). Este artículo proporciona una visión general de la evolución económica dentro del sector de las TIC de la UE.



### **Job vacancy statistics**

**Estadísticas de ofertas de empleo**  
(Marzo 2023)

Artículo que ofrece una descripción general de las recientes estadísticas trimestrales y anuales de ofertas de empleo, en particular, la tasa de ofertas de empleo en la Unión Europea, Islandia, Noruega y Suiza. Las políticas de la UE en el ámbito de las ofertas de empleo tienen como objetivo mejorar el funcionamiento del mercado laboral tratando de ayudar a adecuar más estrechamente la oferta y la demanda. El portal europeo de empleo y movilidad (EURES) se creó con el fin de permitir a los solicitantes de empleo consultar todas las vacantes publicadas por los servicios de empleo de cada Estado miembro de la UE.



### **Main obstacles for foreign-born people to enter the labour market**

**Principales obstáculos para que las personas nacidas en el extranjero ingresen al mercado laboral**  
(Marzo 2023)

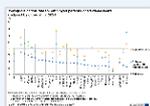
Este artículo tiene como objetivo ayudar a los responsables políticos proporcionando datos sobre los obstáculos que experimentan las personas nacidas en el extranjero al intentar conseguir un trabajo adecuado en su país de acogida actual. También presenta información sobre el nivel de competencias que tienen las personas nacidas en el extranjero en el idioma del país de acogida antes de migrar, ya que esto podría ser un factor que les impida encontrar un trabajo adecuado.



## Publicaciones, Informes, Web Internacionales



AGENCIA DE ESTADÍSTICAS EUROPEAS



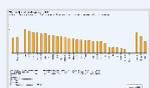
**Migrant integration statistics - over-qualification**  
**Estadísticas de integración de migrantes – sobrecualificación**  
 (Marzo 2023)

Presenta las estadísticas de la Unión Europea sobre personas ocupadas (20 a 64 años) sobrecualificadas desde el punto de vista de su ciudadanía y lugar de nacimiento. Dado que 2023 es el Año Europeo sobre las Capacidades, estas estadísticas ayudan a informar cómo las personas de origen migrante se comparan con los ciudadanos o las personas autóctonas en términos de competencias y su realización exitosa en el mercado laboral. Las personas con empleo sobrecualificado son personas con un nivel educativo terciario que trabajan en ocupaciones de cualificación media o baja. Esto también puede denominarse “desajuste vertical de competencias”.



**GDP main aggregates and employment estimates for the fourth quarter of 2022**  
**Principales agregados del PIB y estimaciones de empleo para el cuarto trimestre de 2022**  
 (Marzo 2023)

En el cuarto trimestre de 2022, el PIB desestacionalizado se mantuvo estable en la zona del euro y disminuyó un 0,1% en la UE, en comparación con el trimestre anterior, según estimación publicada por Eurostat. En el tercer trimestre de 2022, el PIB había crecido un 0,4% tanto en la eurozona como en la UE.



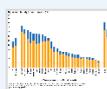
**Gender pay gap statistics**  
**Estadísticas de brecha salarial de género**  
 (Marzo 2023)

Proporciona una breve descripción general de las estadísticas de brecha salarial de género, incluida la brecha salarial de género sin ajustar que se utiliza para hacer un seguimiento de los desequilibrios en los ingresos entre hombres y mujeres. La brecha salarial de género no ajustada se define como la diferencia entre los ingresos brutos medios por hora de hombres y mujeres expresados como porcentaje de los ingresos brutos medios por hora de los hombres. Se calcula para empresas con 10 o más empleados.



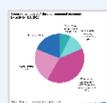
**Gender statistics**  
**Estadísticas de género**  
 (Marzo 2023)

Presenta estadísticas de género para la Unión Europea, una selección de indicadores de campos como la educación, el mercado laboral, los ingresos y la esperanza de vida, que son particularmente importantes para medir las diferencias en la situación entre mujeres y hombres. Los indicadores muestran las brechas de género, junto con los niveles alcanzados para la población en su conjunto, a nivel de la UE y entre los Estados miembros.



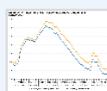
**Wages and labour costs**  
**Salarios y costes laborales**  
 (Marzo 2023)

Este artículo presenta, compara y contrasta cifras sobre salarios y costes laborales en los Estados miembros de la Unión Europea, el Reino Unido, así como en los países candidatos a la UE y de la Asociación Europea de Libre Comercio.



**Environmental economy statistics on employment and growth**  
**Economía medioambiental: estadísticas sobre empleo y crecimiento**  
 (Marzo 2023)

Artículo que presenta estadísticas sobre el empleo y el crecimiento en la economía ambiental de la Unión Europea. La economía ambiental abarca actividades y productos que sirven a cualquiera de dos propósitos: “protección ambiental”, es decir, prevenir, reducir y eliminar la contaminación o cualquier otra degradación del medio ambiente, o “gestión de recursos”, es decir, preservar los recursos naturales y salvaguardarlos contra el agotamiento.



**Unemployment statistics**  
**Estadísticas de desempleo**  
 (Marzo 2023)

Se presentan las últimas cifras de desempleo de 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



#### **Lifelong guidance policy for Ukrainian refugees in the EU**

**Política de orientación permanente para los refugiados ucranianos en la UE**  
(Marzo 2023)

Se basa en una recopilación de datos ad hoc realizada voluntariamente por expertos independientes de CareersNet en orientación permanente y desarrollo profesional durante mayo de 2022 con opiniones de: Austria, Bulgaria, Suiza, República Checa, Grecia, España, Finlandia, Francia, Hungría, Serbia, Suecia, Eslovaquia, Turquía. Los expertos proporcionaron evaluaciones e ilustraciones independientes, con soluciones sugeridas a los desafíos en el campo de la orientación profesional para los refugiados ucranianos, en particular los adultos, según la evidencia disponible.



#### **Growing green: How vocational education and training can drive the green transition in agri-food**

**Creciendo verde: Cómo la educación y la formación profesional pueden impulsar la transición verde en la industria agroalimentaria**  
(Marzo 2023)

Informe sobre un estudio prospectivo de competencias del Cedefop que analizó las ocupaciones y competencias que son esenciales para un sector agroalimentario más sostenible y resistente y el papel que la educación y la formación profesional pueden desempeñar en apoyo.



### ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO



#### **Perspectivas Sociales y del Empleo en el Mundo 2023: El valor del trabajo esencial**

(Marzo 2023)

Este informe subraya lo mucho que las economías y las sociedades dependen de los trabajadores clave, y lo infravalorados que están. Las malas condiciones laborales de los trabajadores clave agravan la rotación de personal y la falta de mano de obra, poniendo en peligro la prestación de servicios básicos. Es necesario mejorar las condiciones laborales e invertir más en los sistemas alimentarios, la atención sanitaria y otros sectores clave para aumentar la resiliencia económica y social ante las crisis. Los trabajadores clave pueden encontrarse en ocho grupos ocupacionales principales que abarcan la sanidad, los sistemas alimentarios, el comercio minorista, la seguridad, la limpieza y el saneamiento, el transporte, las ocupaciones manuales y las técnicas y administrativas.



#### **New data shine light on gender gaps in the labour market**

**Nuevos datos arrojan luz sobre las brechas de género en el mercado laboral**  
(Marzo 2023)

Según este informe, el 15% de las mujeres en edad de trabajar en todo el mundo desearían trabajar pero no tienen empleo, frente al 10,5% de los hombres. Esta brecha de género se ha mantenido prácticamente invariable durante dos décadas (2005-2022). En cambio, las tasas mundiales de desempleo de mujeres y hombres son muy similares, porque los criterios utilizados para definir el desempleo tienden a excluir de forma desproporcionada a las mujeres. Señala que las responsabilidades personales y familiares, incluido el trabajo de cuidados no remunerado, afectan desproporcionadamente a las mujeres. Estas actividades pueden impedirles no sólo tener un empleo, sino también buscarlo activamente o limitar su disponibilidad para trabajar con poca antelación. Estos criterios son necesarios para ser considerado desempleado, por lo que muchas mujeres que necesitan un trabajo no se ven reflejadas en las cifras de desempleo.



#### **Servicio de Acción para las Políticas de Empleo (EPAF)**

(Marzo 2023)

Este Servicio es una nueva plataforma integral, en internet, que reúne los últimos datos, conocimientos y asesoramiento en materia de políticas que ofrece la OIT. Entre las herramientas innovadoras, se incluye una lista de recursos clave pertinentes para las diferentes etapas del proceso de acción política.



## Legislación



**2023/C 75/08**

**Dictamen del Comité Económico y Social Europeo sobre «Mejorar la movilidad laboral para apoyar la recuperación económica» (Dictamen de iniciativa)**

Fecha de publicación: 28 febrero

**2023/C 75/02**

**Dictamen del Comité Económico y Social Europeo sobre «Soberanía digital: un pilar fundamental para la digitalización y crecimiento de la UE» (Dictamen de iniciativa)**

Fecha de publicación: 28 febrero

**2023/C 75/12**

**Dictamen del Comité Económico y Social Europeo sobre los «Centros de innovación digital y pymes» (Dictamen de iniciativa)**

Fecha de publicación: 28 febrero

**2023/C 79/02**

**Resolución del Comité Europeo de las Regiones sobre el Año Europeo de las Capacidades 2023**

Fecha de publicación: 2 marzo

**2023/C 79/06**

**Dictamen del Comité Europeo de las Regiones — El futuro de la política de juventud en la UE. Reflexiones sobre la política de juventud y la integración de la juventud en el contexto del Año Europeo de la Juventud 2022**

Fecha de publicación: 2 marzo

**2023/C 79/10**

**Dictamen del Comité Europeo de las Regiones — Migración legal. Atraer capacidades y talento a la UE**

Fecha de publicación: 2 marzo

## 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**

**Marzo 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