

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

Empleo, Política Social, Sanidad y Consumidores

Noviembre 2023



**Comunidad
de Madrid**

CONSEJERÍA DE ECONOMÍA, HACIENDA Y EMPLEO

Consejera de Economía, Hacienda y Empleo

Rocío Albert López-Ibor

Viceconsejero de Economía y Empleo

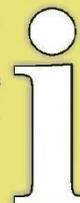
Daniel Rodríguez Asensio

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

ELABORACIÓN:

Subdirección General de Estrategia y Evaluación de las Políticas de Empleo

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: 11/2023

Soporte y formato de edición: publicación en línea en formato pdf

Publicado en España - Published in Spain

Índice

I.	INFORMACIÓN EPSSCO	4
	1.1. Programa y Noticias de la Presidencia el Consejo de la UE	4
	1.2. Representación Autonómica Directa	5
	1.3. Reuniones del Grupo Técnico de Asuntos Sociales en octubre-noviembre	6
II.	ESTADÍSTICAS EUROPEAS	8
	2.1. Estadísticas Eurostat	8
	2.1.1. Estadísticas de Desempleo	8
	• Tasas de paro en el mes de septiembre de 2023	8
	2.1.2. Promedio de horas semanales habituales de trabajo en el empleo principal	9
	2.2. Estadísticas Eurofound	11
	2.2.1. Tiempo de trabajo semanal acordado por negociación colectiva	11
	• Jornada laboral semanal acordada por negociación colectiva	11
	• Horas de trabajo semanales en el sector de la Administración Pública	12
	2.2.2. Tiempo de trabajo anual	13
	• Horas de trabajo anuales normales acordadas por negociación colectiva	13
III.	BUENAS PRÁCTICAS	14
IV.	ACTUALIDAD EUROPEA	17
	4.1. Noticias	17
	4.2. Conferencias, Ferias, Congresos y Jornadas Internacionales	18
	4.3. Publicaciones, Informes, Web Internacionales	19
	4.4. Legislación	23

Programa y Noticias de la Presidencia del Consejo de la UE



Desde el 1 de julio hasta el 31 de diciembre de 2023, **España** ejerce el turno rotatorio de presidir el Consejo de la Unión Europea. Las prioridades de la Presidencia se rigen por el lema: "Europa, más cerca".

[Programa](#) →

PROGRAMA

En general



En Empleo y Política Social

1. Reindustrializar la UE y garantizar su autonomía estratégica abierta
2. Avanzar en la transición ecológica y la adaptación medioambiental
3. Impulsar una mayor justicia social y económica
4. Reforzar la unidad europea

1. Las prioridades relacionadas con políticas laborales están alineadas con el Pilar Europeo de Derechos Sociales y el desarrollo de su Plan de Acción.
2. Avanzar las Conclusiones del Consejo sobre la población roma.
3. Promover el diálogo social entre los interlocutores sociales europeos.
4. Hacer del trabajo decente un pilar de crecimiento inclusivo y sostenible.
5. Trabajar en la adopción de unas Conclusiones del Consejo en materia de salud mental y precariedad laboral.
6. Trabajar para incluir todas las acciones del nuevo Plan de Acción de la Economía Social.
7. Apoyar la puesta en marcha de la iniciativa de un Marco de Convergencia Social.
8. Trabajar en una Declaración del Consejo sobre la lucha contra el sinhogarismo a nivel UE y dar soporte a la Plataforma Europea para Combatir el Sinhogarismo.
9. Avanzar en la lucha contra la pobreza y la desinstitucionalización del sistema de protección de la infancia.
10. Aprobar Conclusiones en materia de cuidados centrados en la persona y dentro de la comunidad.

NOTICIAS



Principales resultados del Consejo de Empleo, Política Social, Sanidad y Consumidores (Empleo y Política Social)
(26.11.2023)

Los ministros de Empleo y Política Social han cambiado impresiones sobre las inversiones sociales y sus reformas, y han aprobado unas conclusiones sobre la digitalización en la coordinación de la seguridad social y el alivio de la carga administrativa. Así mismo, también alcanzaron una orientación global sobre la tarjeta europea de discapacidad, debatieron acerca de la negociación colectiva ecológica y aprobaron unas conclusiones sobre la democracia en el trabajo y sobre la transición de los sistemas de cuidados.

Economía circular: ¿qué es y cómo afecta a los ciudadanos de la UE?
(26.11.2023)

Principales resultados del Consejo de Educación, Juventud, Cultura y Deportes (Cultura y Deportes)
(24.11.2023)

Principales resultados del Consejo de Educación, Juventud, Cultura y Deportes (Educación y Juventud)
(23.11.2023)



El Consejo adopta recomendaciones sobre los factores clave para el éxito de la educación y la formación digitales (23.11.2023)

El Consejo de la UE ha adoptado una serie de recomendaciones sobre los factores clave para el éxito de la educación y la formación digitales y sobre la mejora de la oferta de capacidades y competencias digitales. Con este paquete, el Consejo aborda la necesidad de preparar la educación para una auténtica transformación digital capaz de seguir el ritmo de los tiempos, proporcionando las aptitudes y competencias que son y serán necesarias en esta nueva realidad. En el marco del compromiso de la Década Digital, el objetivo de la UE es que el 80% de la población de 16 a 74 años tenga al menos competencias digitales básicas para 2030.

El Consejo aprueba unas conclusiones sobre una transición social, verde y digital
(21.11.2023)

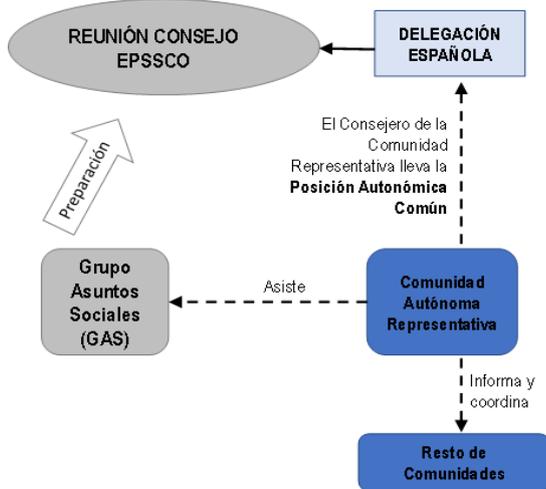
El Consejo aprueba el presupuesto de la UE para 2024
(20.11.2023)

El Consejo y el Parlamento llegan a un acuerdo para hacer más eficientes los servicios públicos digitales en la UE
(13.11.2023)

[Sitio web de la Presidencia Española](#)



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	Navarra	julio - diciembre	2023

En el segundo semestre de 2023, **Navarra** ejerce la Representación de las Comunidades Autónomas.



Reuniones del Grupo Técnico de Asuntos Sociales en octubre y noviembre



Reunión 16 y 31 de octubre

Propuesta de conclusiones del Consejo sobre democracia en el trabajo y negociación colectiva ecológica para un trabajo digno y un crecimiento sostenible e integrador. En las reuniones del 16 y 31 de octubre, por indicación de la Presidencia se fueron analizando todos los apartados del texto con detalle. Se ha

incluido una mención concreta a legislación y a la consulta. Se ha reformulado el tema de la autonomía de los interlocutores sociales. La Presidencia cree que se está en condiciones de presentar un texto final para llevar a la reunión de COREPER el 15 de noviembre.

Reunión 19 de octubre y 13 de noviembre

Propuesta de Directiva del Parlamento Europeo y el Consejo sobre la mejora de las condiciones de trabajo en plataformas. La Presidencia aclara que se trata de llegar a puntos comunes con la propuesta del Parlamento. En la primera ronda se tratan temas como la capacidad de realizar procedimientos, obligación de competentes nacionales para poner en marcha/aplicar la presunción, procedimientos de excepción para Seguridad Social, fiscal y penal. El tema de cómo se aplica la presunción legal se tratará en la segunda ronda, ahora se plantea qué desencadena la presunción, y quien puede instarla. Otro tema es la reclasificación, quiénes son las personas legitimadas para solicitar el inicio de este procedimiento o su aplicación. Respecto a la discrecionalidad de las autoridades competentes para aplicar

la presunción, hay cierta preferencia por la orientación general. El mecanismo de presunción legal se puede iniciar por el trabajador o sus representantes. El objetivo es introducir cuestiones que no lleven a una aplicación automática de la presunción. Cualquier movimiento en la presunción legal siempre será manteniendo el principio de que en la reclasificación será la normativa nacional la que se va aplicar. Hay que diferenciar entre los efectos de la presunción legal y los efectos de la reclasificación. La activación de la presunción legal no tiene efectos materiales sino simplemente la inversión de la carga de la prueba. Se insta a seguir trabajando y se solicitó al Parlamento que presentara otra propuesta para trabajar antes de la reunión del Consejo EPSCO del 28 de noviembre.

Reunión 24 de octubre

Conclusiones del Consejo sobre la transición de los sistemas de asistencia a lo largo de la vida hacia modelos holísticos, centrados en la persona y basados en la comunidad. La Presidencia inicia la

reunión haciendo referencia a la revisión de las aportaciones y comentarios realizadas en los distintos párrafos por las delegaciones, sin concluir nada por el momento.

Reunión 30 de octubre y 10 de noviembre

Propuesta de Directiva del Parlamento Europeo y del Consejo por la que se establecen la tarjeta europea de discapacidad y la tarjeta europea de estacionamiento para personas con discapacidad. La Presidencia informa sobre los principales cambios en algunos apartados del texto con respecto a la versión anterior. Existe una mayoría que apoya mantener el título tal y como está, por lo que se mantendrá. En la reunión del 10

de noviembre se debate sobre, entre otros aspectos, si se incluye o no el grado de discapacidad en las tarjetas, la diferencia entre el derecho y las prestaciones, la definición del asistente personal acorde con la realidad europea y la gratuidad de la tarjeta o su coste. La Presidencia considera que han conseguido darle un repaso completo al texto, lo que da la posibilidad de mantener el calendario.



Reuniones del Grupo Técnico de Asuntos Sociales en septiembre y octubre



Reunión 6 y 9 de noviembre

Propuesta de Regulación del Parlamento Europeo y del Consejo sobre coordinación de sistemas de seguridad social. La Presidencia propone tratar este dossier en la reunión del COREPER del 17 de noviembre. Se realizan comentarios en relación con la Pluriactividad, la actividad genuina, el modelo de negocios y la digitalización, entre otros aspectos. La Comisión recuerda que cada año se publica una evaluación de impacto con estos datos. Actualmente hay 13 millones de trabajadores en Europa en situación de desempleo y hay que encontrar el enfoque correcto con esta normativa. De la reunión del 9 de noviembre no hay nada que destacar.

Modificación de la Directiva 98/24 CE del Consejo y la Directiva 2004/37/CE del Parlamento Europeo y del Consejo relativa a los valores límite para el plomo y sus compuestos inorgánicos y los diisocianatos. En esta reunión se ha debatido sobre los siguientes aspectos: delimitación del periodo de transición tanto para las microempresas afectadas como para los trabajadores; el seguimiento y vigilancia médica; mujeres en edad fértil; así como sobre medicamentos y sustancias peligrosas. La Comisión no está de acuerdo con la mayoría de las delegaciones respecto a que la labor de cobalto continúa y está yendo adecuadamente. Considera que la propuesta de abordar el cobalto, benceno y endocrinos, no es realista.

Reunión 7 de noviembre y 14 de noviembre

Conclusiones del Consejo ante el informe especial nº 20/2023 del Tribunal de Cuentas Europeo sobre “apoyo a las personas con discapacidad”. En la reunión del 7 de noviembre, la Presidencia expone que las conclusiones proponen los siguientes puntos: Deficiencia y la debilidad de los datos en las medidas para apoyar a las personas con discapacidad; Grandes diferencias entre los Estados miembros en la definición y reconocimiento del estatus de persona con discapacidad; Grandes diferencias entre los Estados miembros en implementación de medidas; Diferencia y debilidad entre Estados miembros para el

seguimiento de estas medidas. La Comisión dice que el informe del Tribunal de Cuentas felicita por las estrategias previstas hasta 2023 y detecta las deficiencias existentes actualmente. En la reunión del 14 de noviembre, el Tribunal de cuentas informa sobre la auditoría elaborada porque los retos van en aumento a medida que envejece la población. La estrategia sería abordar la mayoría de las deficiencias detectadas en la evaluación anterior. Queda por completar una revisión de toda la legislación importante de la UE para 2021-2023. Mejorar la obtención de datos. Se presentará al COREPER el 22 de noviembre.

Reunión 9 de noviembre

Propuesta de Directiva del Parlamento Europeo y del Consejo para ampliar la Directiva (de discapacidad) a los nacionales de terceros países que residen legalmente en un Estado miembro. Esta propuesta es un reflejo de la intención de la Comisión de ampliar la Directiva a los nacionales de terceros países que residen de forma legal en un Estado miembro. Se requieren tres elementos: ser

nacional de tercer país que reside legalmente en el territorio de un Estado miembro, reconocimiento de la discapacidad, quién puede desplazarse a otros Estados. Sobre la terminología, originalmente se hablaba de viaje o visita, pero aquí añadimos ‘traslado’.



Datos de interés

- En la UE, en 2022, las personas de entre 20 y 64 años empleadas trabajaron una media de 37,5 horas a la semana. Los países con la semana laboral más larga fueron Grecia (41,0 horas), Polonia (40,4 horas), Rumanía y Bulgaria (40,2 horas para ambos). Los Países Bajos tuvieron la semana laboral media más corta (33,2 horas), seguidos de Alemania (35,3 horas) y Dinamarca (35,4 horas). En España, la media de horas semanales era de 37,7 horas.
- En la UE27, el tiempo de trabajo semanal promedio acordado colectivamente en la Administración Pública fue de 37,7 horas en 2022. Las jornadas semanales más largas en el sector se registraron en Austria, Grecia y Luxemburgo, donde la legislación establece una semana laboral normal de 40 horas. Las semanas laborales más cortas se dieron en Francia, Irlanda y Portugal (35 horas), Italia y los Países Bajos (36 horas). En España, la jornada semanal media fue de 36,1 horas.
- En 2022, el tiempo de trabajo promedio anual acordado colectivamente fue de aproximadamente 1.726 horas en la UE27. Las horas de trabajo anuales más largas (1.856 horas) se encontraron en Estonia y Hungría y las más cortas en Francia (1.608 horas), Dinamarca (1.643) y Finlandia (1.680 horas). En España, la jornada laboral anual media fue de 1.751 horas.

Estadísticas Eurostat

Estadísticas de Desempleo

Tasas de paro en el mes de septiembre de 2023



Datos EUROSTAT "LFS" (publicados el 03 de noviembre de 2023)

En septiembre de 2023, la tasa de desempleo, ajustada estacionalmente, de la zona del euro era del 6,5%, superior al 6,4% de agosto de 2023 y por debajo del 6,7% de septiembre de 2022. La tasa de desempleo de la UE fue del 6,0% en septiembre de 2023, estable en comparación con agosto de 2023 y por debajo del 6,1% de septiembre de 2022.

Eurostat estima que 13,026 millones de hombres y mujeres en la UE, de los cuales 11,017 millones pertenecen a la Eurozona, estaban desempleados en septiembre de 2023. En comparación con agosto de 2023, el desempleo aumentó en 95.000 en la UE y en 69.000 en la zona del euro. En comparación con septiembre de 2022, el desempleo disminuyó en 126.000 personas en la UE y en 212.000 en la zona del euro.

En septiembre de 2023, 2,741 millones de jóvenes (menores de 25 años) estaban desempleados en la UE, de los cuales 2,232 millones estaban en la zona del euro. En septiembre de 2023, la tasa de desempleo juvenil era del 14,2% en la UE, por encima del 14,1% de agosto de 2023 y del 14,0% en la zona del euro, por encima del 13,9% del mes anterior. En comparación con agosto de 2023, el desempleo juvenil aumentó en 38.000 en la UE y 21.000 en la zona del euro. En comparación con septiembre de 2022, el desempleo juvenil disminuyó en 133.000 en la UE y en 119.000 en la zona del euro.

En septiembre de 2023, la tasa de desempleo de las mujeres era del 6,3% en la UE, por encima del 6,2% de agosto de 2023. La tasa de desempleo de los hombres fue del 5,7% en septiembre de 2023, estable en comparación con el mes anterior. En la Eurozona, la tasa de paro de las mujeres fue del 6,8%, y la de los hombres del 6,2%, ambas estables en comparación con el 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), Rumanía (RO) y Suecia (SE). La abreviatura AE corresponde a la Eurozona.



Estadísticas Eurostat

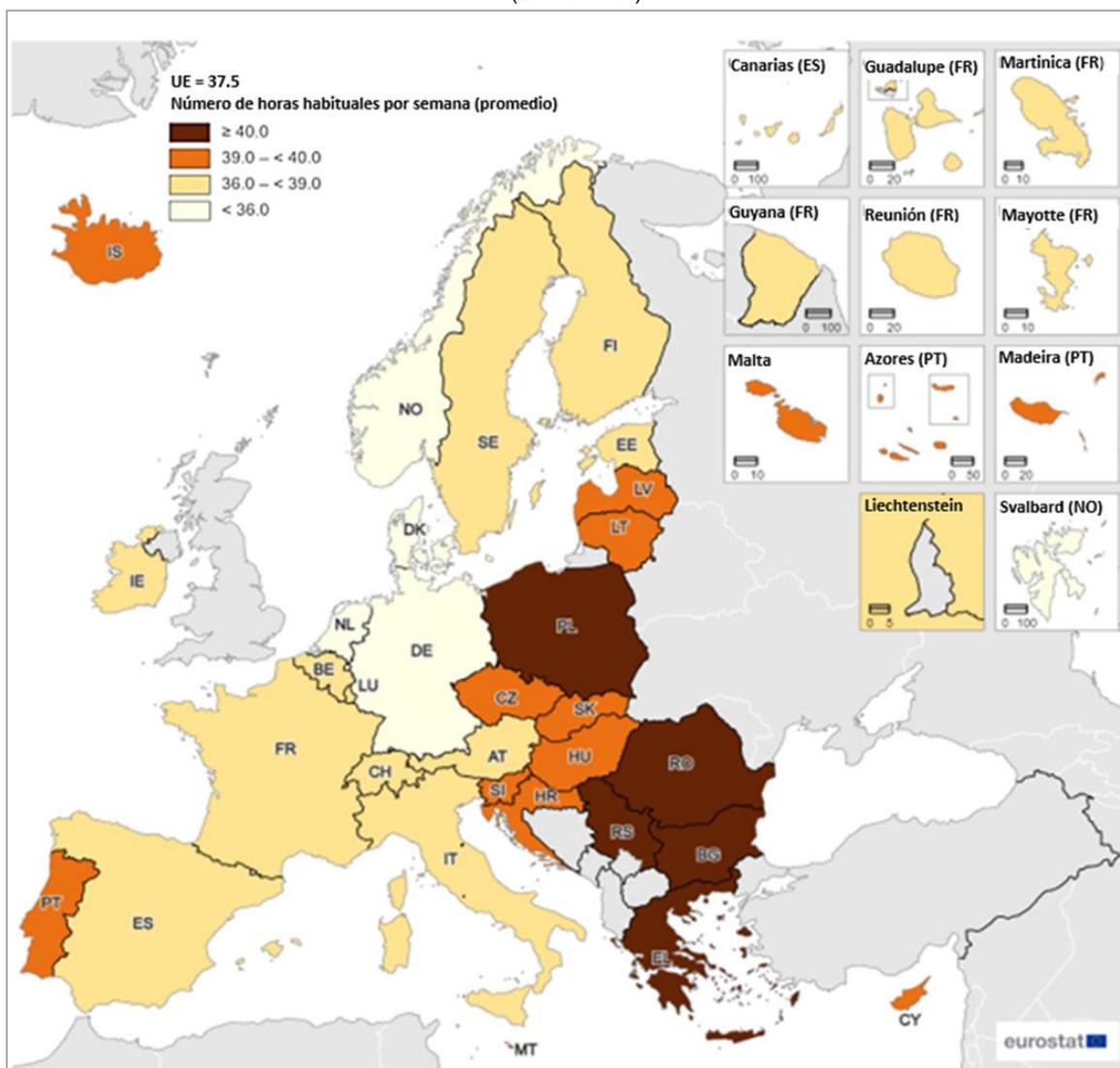
Promedio de horas semanales habituales de trabajo en el empleo principal

El artículo de Eurostat “Horas de trabajo - estadísticas anuales” / “*Hours of work - annual statistics*”, destaca los principales aspectos del tiempo de trabajo para diferentes grupos de trabajadores y en diversas actividades económicas y ocupaciones. Concretamente, se centra en el número medio de horas de trabajo habituales por semana que los ocupados dedicaron a su trabajo principal en 2022. El promedio de horas semanales habituales es el número de horas normalmente trabajadas por semana en el trabajo principal, que comprende todas las horas, incluidas las horas extra, remuneradas o no, que la persona trabaja normalmente, incluye actividades de producción, actividades auxiliares (viajes entre diferentes lugares de trabajo, gestión de personal), educación y formación necesarias para la realización del trabajo.

El siguiente mapa muestra que, en la UE, en 2022, las personas de entre 20 y 64 años empleadas trabajaron una media de 37,5 horas a la semana. Esta cifra se refiere a las horas que las personas trabajaban habitualmente en su empleo principal. La media de horas de trabajo habituales por semana difiere entre los países de la UE. Los países con la semana laboral más

larga fueron Grecia (41,0 horas), Polonia (40,4 horas), Rumanía y Bulgaria (40,2 horas para ambos). Por el contrario, los Países Bajos tuvieron la semana laboral media más corta (33,2 horas), seguidos de Alemania (35,3 horas) y Dinamarca (35,4 horas). En **España**, la media de horas semanales fue de 37,7 horas.

Promedio de horas semanales habituales de trabajo en el empleo principal, 2022
(20-64 años)



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), Rumanía (RO) y Suecia (SE). Además se aportan datos de Islandia (IS), Noruega (NO), Suiza (CH) y Serbia (RS).



Estadísticas Eurostat

Promedio de horas semanales habituales de trabajo en el empleo principal

Como continuación a la información aportada en la página anterior, el siguiente gráfico muestra que, en la UE, en 2022, el 5,4% de los ocupados trabajaron una media de menos de 20 horas semanales. El 7,6% tenía una semana laboral habitual media de 50 horas o más.

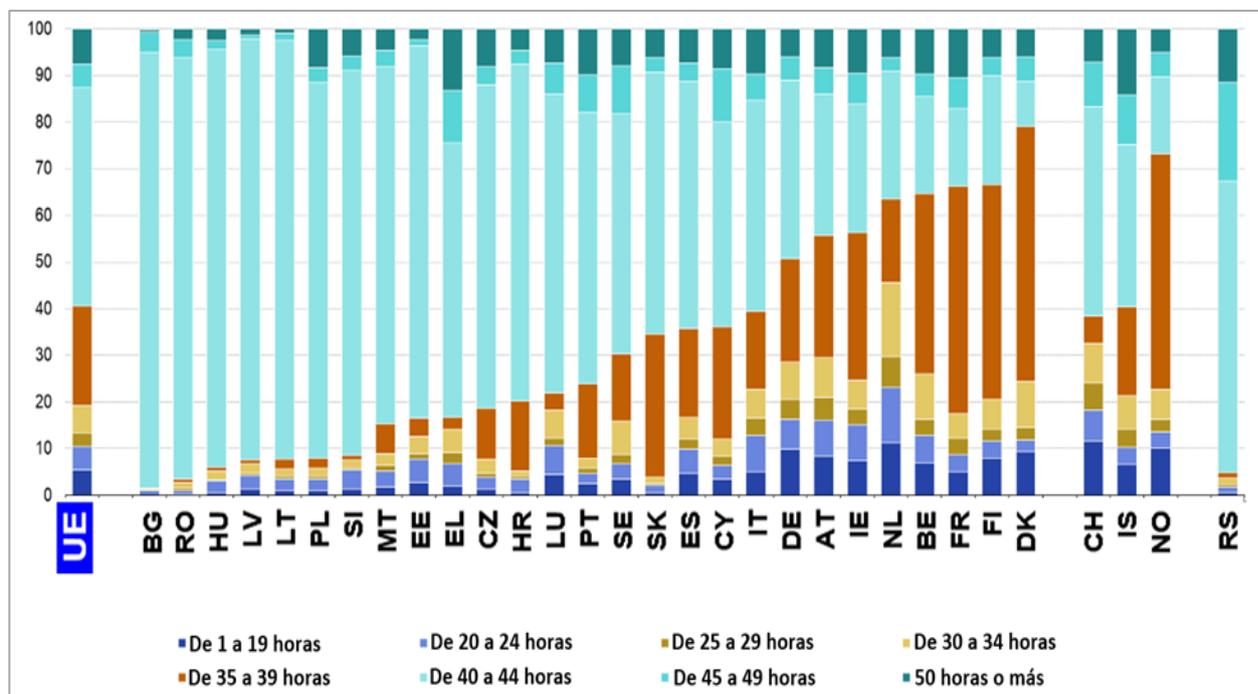
La mayor proporción (46,8%) a nivel de la UE correspondía a aquellos con una semana laboral media de 40 a 44 horas, seguidos por aquellos que trabajaban de 35 a 39 horas (21,5%). Una proporción mucho menor de ocupados trabajaba en promedio por semana de 20 a 24 horas (5,1%), de 25 a 29 horas (2,9%), de 30 a 34 horas (5,8%) y de 45 a 49 horas (5,0%).

La mayor proporción en la mayoría de los Estados miembros de la UE (22 países) correspondió a personas

con una semana laboral promedio de 40 a 44 horas. Este porcentaje superó el 50% en 17 países de la UE y alcanzó más del 80% en Bulgaria, Rumanía, Letonia, Lituania, Hungría, Eslovenia y Polonia. En Dinamarca, Francia, Finlandia, Bélgica e Irlanda, el grupo más numeroso era el de aquellos que trabajaban una media de 35 a 39 horas por semana; en Dinamarca la proporción de estas personas superaba el 50%.

En cuanto a las personas que tuvieron la semana laboral más larga (50 horas o más), los porcentajes más grandes se encontraron en Grecia (13,2%) y Francia (10,4%). Por el contrario, en los Países Bajos, el 45,6% de los ocupados trabajaban menos de 35 horas semanales, mientras que el 23,2% trabajaba menos de 25 horas.

Personas ocupadas por número medio de horas semanales habituales de trabajo en el empleo principal
(en % del total, grupo de edad de 20-64 años)



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), Rumanía (RO) y Suecia (SE). Además se aportan datos de Islandia (IS), Noruega (NO), Suiza (CH) y Serbia (RS).



Estadísticas Eurofound

Tiempo de trabajo semanal acordado por negociación colectiva

El informe de Eurofound "Tiempo de trabajo en 2021-2022" / "Working time in 2021-2022", es una revisión de los avances más importantes resultantes de las reformas legislativas y los cambios de la negociación colectiva a nivel nacional y sectorial en la UE y Noruega en 2021 y 2022. Investiga específicamente las horas promedio de trabajo semanales establecidas por los convenios colectivos. Examina con detalle aspectos de la regulación del tiempo de trabajo como los: límites legales al tiempo de trabajo semanal, las horas promedio de trabajo semanales habituales, el derecho a vacaciones anuales, según lo establecido por la ley y los convenios colectivos.

Esta revisión sigue los métodos de ediciones anteriores para calcular los promedios para tres grupos de Estados miembros de la UE: **UE27** (los actuales 27 Estados miembros de la UE); **UE14** (14 Estados miembros que formaban parte de la UE antes de su ampliación en 2004: Austria, Bélgica, Dinamarca, Finlandia, Francia, Alemania, Grecia, Irlanda, Italia, Luxemburgo, Países Bajos, Portugal, España y Suecia); y **UE13** (13 Estados miembros que se adhirieron a la UE en 2004: Chipre, Chequia, Estonia, Hungría, Letonia, Lituania, Malta, Polonia, Eslovaquia y Eslovenia), 2007 (Bulgaria y Rumanía) y 2013 (Croacia)).

Jornada laboral semanal acordada por negociación colectiva

El papel de la negociación colectiva a la hora de determinar la duración del tiempo de trabajo varía mucho en toda la UE.

Como se ve en el gráfico, el número medio de horas semanales normales, a nivel sectorial o de empresa, para los trabajadores a tiempo completo, tiende a ser mayor en la UE13 que en la UE14, teniendo Croacia y Malta la semana laboral máxima legal de 40 horas, y Chipre y Chequia (38 horas) son los únicos países de la UE13 en los que la negociación colectiva reduce el tiempo de trabajo en comparación con el máximo legal.

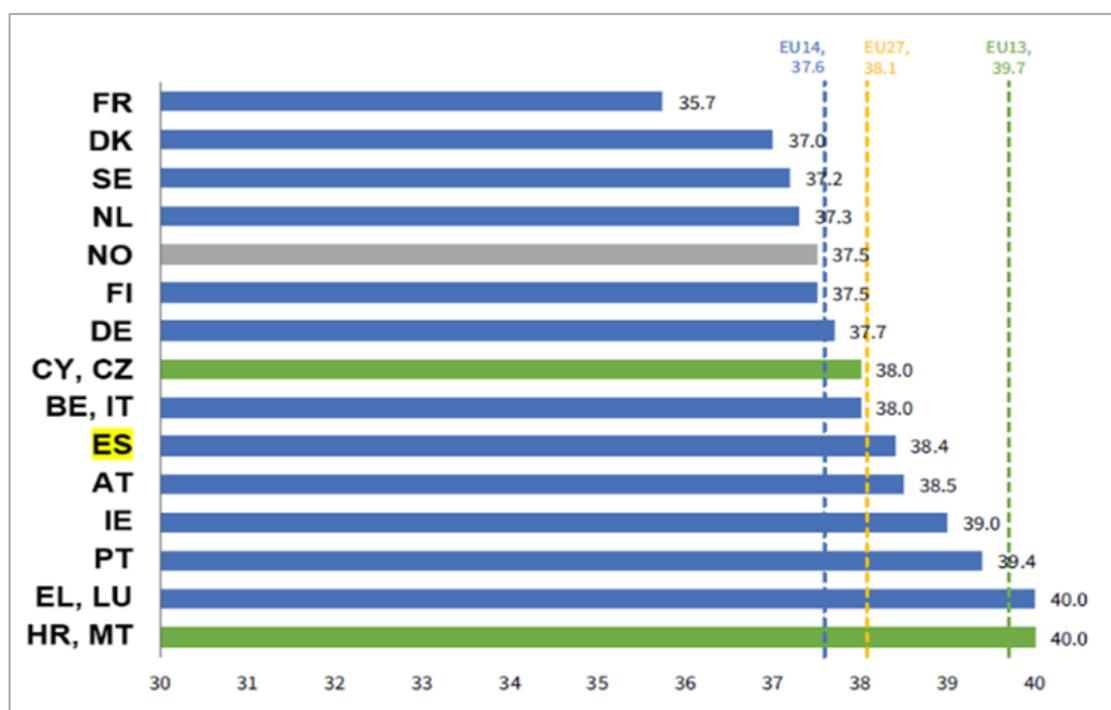
Francia sigue teniendo la semana laboral por negociación colectiva más corta de la UE, con una media de 35,7 horas.

Dinamarca, Finlandia, los Países Bajos, Suecia y Noruega también registran una semana laboral promedio acordada

colectivamente por debajo del promedio de la UE14 de 37,6 horas.

Bélgica e Italia, con 38 horas, están por encima del promedio de la UE14, pero aún por debajo del promedio de la UE27 de 38,1 horas semanales. Si bien Austria, **España** y Portugal superan la media de la UE27, las horas de trabajo acordadas colectivamente siguen estando por debajo del máximo legal de 40 horas semanales. En total, la jornada laboral acordada colectivamente en 14 de los 27 Estados miembros es inferior a 40 horas.

Promedio de horas de trabajo semanales normales acordadas colectivamente, 2022



Fuente: Red de corresponsales de Eurofound

Notas: Los datos deben interpretarse conjuntamente con las notas del anexo 2; las cifras de la UE 27, la UE 14 y la UE 13 son los cálculos de los autores de las medias ponderadas basadas en el tamaño relativo de los países en términos de empleo (EU-LFS, 2022).

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). Además se aportan datos de Noruega (NO).



Estadísticas Eurofound

Tiempo de trabajo semanal acordado por negociación colectiva

Horas de trabajo semanales en el sector de Administración Pública

Continuando con los datos aportados por el informe de la página anterior, también analiza el promedio de horas de trabajo semanales acordadas colectivamente para los trabajadores a tiempo completo, según lo establecido por la negociación colectiva, en cinco amplios sectores de actividad: productos químicos, metalurgia, banca, comercio minorista y Administración Pública.

La Administración Pública se diferencia de los otros sectores porque el Estado y las instituciones públicas son los principales empleadores.

En la mayoría de los Estados miembros, el tiempo de trabajo lo define unilateralmente el Estado y, por tanto, lo regula la legislación.

En la UE27, el tiempo de trabajo semanal promedio acordado colectivamente en la Administración Pública fue de 37,7 horas en 2022, como se observa en el gráfico.

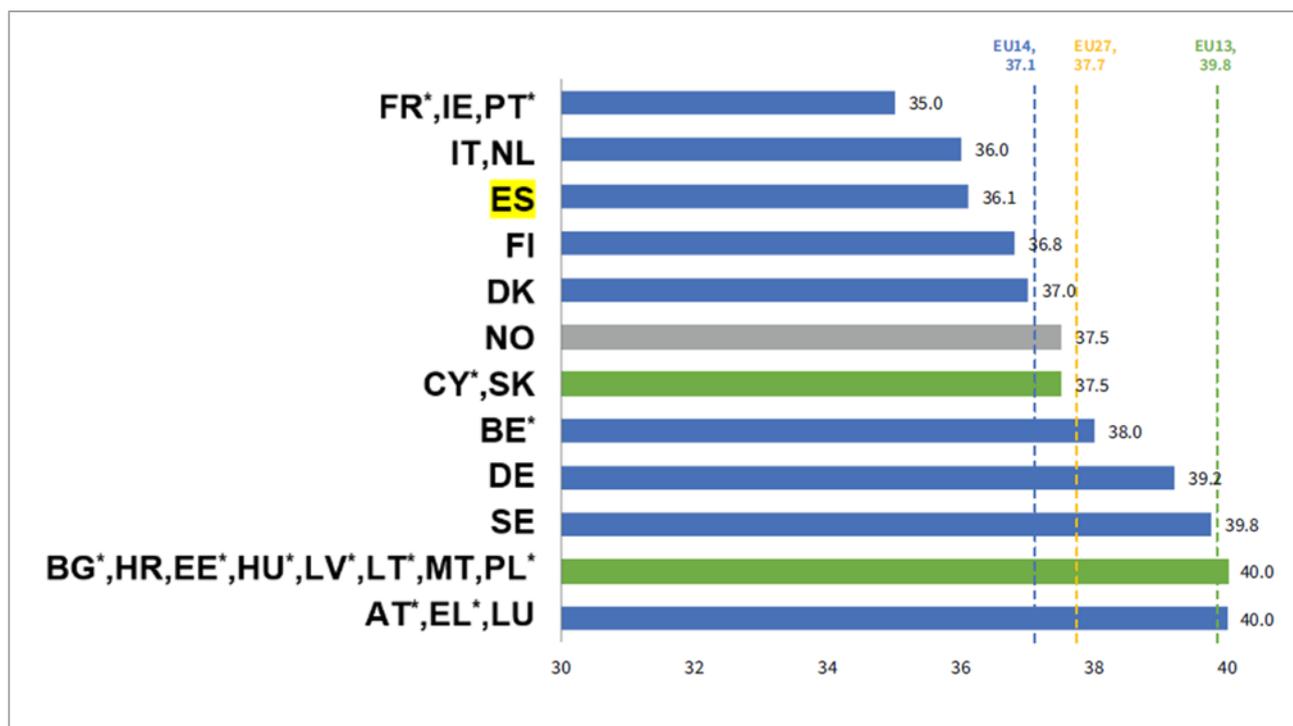
En la UE14, la jornada laboral media semanal en el sector de la Administración Pública se situó en 37,1 horas en 2022.

Las jornadas semanales más largas en el sector se registraron en Austria, Grecia y Luxemburgo, donde la legislación establece una semana laboral normal de 40 horas.

Las semanas laborales más cortas se dan en Francia, Irlanda y Portugal (35 horas), seguidas de Italia y los Países Bajos (36 horas).

En **España**, la jornada media semanal era de 36,1 horas.

Horas de trabajo semanales acordadas colectivamente en el sector de la Administración Pública, 2022



Fuente: Red de corresponsales de Eurofound

Notas: * Según la legislación. Los datos deben interpretarse conjuntamente con las notas del anexo 2; las cifras de la UE 27, la UE 14 y la UE 13 son los cálculos de los autores de las medias ponderadas basadas en el tamaño relativo de los países en términos de empleo (UE-EPA, 2020).

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). Además se aportan datos de Noruega (NO).



Estadísticas Eurofound

Tiempo de trabajo anual

Horas de trabajo anuales normales acordadas por negociación colectiva

Para finalizar, el informe de Eurofound sobre tiempo de trabajo también aporta información sobre la horas de trabajo anuales.

Según muestra el siguiente gráfico, en 2022, el tiempo de trabajo normal anual promedio acordado colectivamente fue de aproximadamente 1.726 horas en la UE27, 1.682 horas en la UE14 y 1.822 horas en la UE13. Esto significa que el trabajador promedio en la UE13 que trabaja el tiempo de trabajo normal acordado colectivamente habría trabajado 124 horas más que el trabajador promedio en la UE14, el equivalente a 3,1 semanas laborales en la UE13.

En general, las horas de trabajo anuales más largas de la UE (1.856 horas) se encuentran en Estonia y Hungría, donde la negociación colectiva no juega un papel

sustancial en la definición de las regulaciones sobre el tiempo de trabajo.

Las jornadas laborales anuales más cortas se encuentran en Francia (1.608 horas), Dinamarca (1.643) y Finlandia (1.680 horas). Esto significa que, en 2022, el trabajador promedio en Estonia y Hungría habría trabajado aproximadamente 248 horas más que el trabajador promedio en Francia, lo que equivale a más de seis semanas de trabajo en Estonia.

En **España**, la jornada laboral anual media sería de 1.751 horas.

Promedio de horas de trabajo anuales normales acordadas colectivamente, 2022



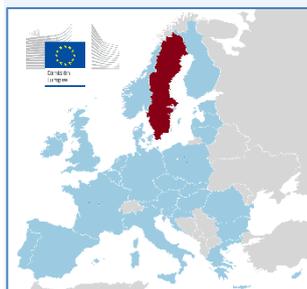
Fuentes: Red de Corresponsales de Eurofound y Base de datos de Eurofound sobre salarios, tiempo de trabajo y conflictos colectivos

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 Noruega (NO).



Buenas Prácticas

PES Practices



UNA INFRAESTRUCTURA ABIERTA, FUNCIONAL Y DIGITAL PARA LOS ECOSISTEMAS EDUCATIVOS Y DE EMPLEO SUECOS

“Desarrollo de tecnología para el empleo” /
“JobTech Development”

Fecha de publicación: octubre 2021

SUECIA

JobTech se implementó como respuesta a la falta de una infraestructura digital unificada, abierta y funcional tanto para el mercado laboral como para el sistema educativo sueco. Además, la práctica aborda los desafíos de mejorar el desarrollo de competencias y ampliar las oportunidades de aprendizaje permanente, al tiempo que reduce los desajustes de competencias. La infraestructura también tiene como objetivo crear un ecosistema de datos funcional centrado en la persona mediante el cual el individuo pueda reutilizar datos verificados en plataformas y servicios. Esto ayuda a aumentar la transparencia del mercado laboral y a fortalecer la conexión entre el empleo y los sistemas educativos.

Nombre del Servicio
Público de Empleo
(SPE)

Arbetsförmedlingen: Servicio Público de Empleo Sueco

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

Nacional.

¿Cuándo se implementó
la práctica?

La unidad JobTech se creó en abril de 2018. JobTech Development se implementó mediante un método de puesta en marcha eficiente y ahora es una parte establecida del Servicio Público de Empleo de Suecia.

La idea comenzó en 2016 como una iniciativa para mejorar la cooperación en torno a los datos abiertos. La iniciativa, ahora dirigida e impulsada por la Unidad JobTech de Arbetsförmedlingen, todavía está evolucionando.

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

El mercado laboral sueco está cambiando más rápido que nunca y ofrece cientos de servicios digitales de orientación y emparejamiento. Para ayudar a las personas a navegar y encontrarse, los servicios deben comunicarse y adaptarse a nuevas necesidades. Esto requiere una nueva forma de infraestructura digital.

JobTech Development es la inversión de Arbetsförmedlingen en una infraestructura común y sostenible para servicios de emparejamiento digital en Suecia. Se basa en la idea de unir los distintos silos de datos mediante la adaptación de estructuras, soluciones y estándares técnicos comunes. ¡Es una transformación “del ego al eco”! En JobTech Development, reunimos actores coincidentes en una red abierta para colaborar y compartir datos. Aquí encontrará y desarrollará datos abiertos, estándares y código fuente abierto que están disponibles gratuitamente para que todos los utilicen. A través de nuestra comunidad existe la oportunidad de debatir, hacer preguntas, mostrar casos, intercambiar ideas, contribuir y participar en los aprendizajes.

Arbetsförmedlingen desarrolló la idea de introducir una infraestructura digital abierta y dinámica para los ecosistemas educativos y de empleo suecos con el fin de apoyar mejor las transiciones al mercado laboral.



Buenas Prácticas

PES Practices

<p>¿Qué organización participó en su implementación?</p>	<p>A día de hoy, alrededor de 500 organizaciones participan en la implementación de JobTech, desde grandes empresas de TI, pequeñas empresas emergentes y personas individuales, hasta municipios, otras organizaciones gubernamentales, grandes bancos y compañías de seguros, universidades y escuelas, entre otros.</p> <p>JobTech ha recibido recientemente dos nuevas asignaciones gubernamentales: la primera se centra en la oferta de competencias y el aprendizaje permanente; el segundo, sobre la construcción de una infraestructura nacional para la portabilidad, reutilización y control de datos personales.</p>
<p>¿Cuáles fueron los objetivos principales de la práctica?</p>	<p>El objetivo de JobTech radica en el desarrollo de una infraestructura digital dinámica y altamente funcional que sirva de puente entre el mercado laboral sueco y el mundo de la educación y la formación. La infraestructura digital recientemente establecida está destinada a crecer y desarrollarse en colaboración con las partes interesadas que construyen sus servicios en la infraestructura. Mejorar el desarrollo de competencias y ampliar las oportunidades de aprendizaje permanente, al tiempo que se reducen los desajustes de competencias, constituyen algunos de los objetivos que persigue esta práctica. En última instancia, la práctica tiene como objetivo apoyar el mercado laboral sueco. El desarrollo de una infraestructura de datos centrada en la persona tiene implicaciones fuera de los ecosistemas laboral y educativo.</p> <p>La aplicación de la tecnología tiene el potencial de crear un nuevo mercado de datos en todos los sectores.</p>
<p>¿A qué grupos se dirigió la práctica?</p>	<p>JobTech Development está dirigido a dos grupos principales de actores: aquellos dentro del ecosistema laboral y educativo. También colaboramos con investigadores y otros actores que requieren un conocimiento profundo del mercado laboral mediante la utilización de datos o innovación técnica.</p>
<p>¿Qué recursos y otros aspectos organizativos relevantes estaban involucrados?</p>	<p>JobTech Development es gestionado y desarrollado por una X-Unit dentro de Arbetsförmedlingen. La división cuenta con alrededor de 40 empleados.</p>
<p>¿Cuáles fueron las fuentes de financiación?</p>	<p>La financiación proviene principalmente del presupuesto de Arbetsförmedlingen, aunque en el futuro también se proporcionará financiación a través del Programa de Asociación para la Innovación del Gobierno Sueco.</p>
<p>¿Qué actividades se llevaron a cabo?</p>	<p>Hasta el momento se han llevado a cabo varios proyectos piloto y misiones gubernamentales, tanto desplegadas como en curso, en los ámbitos de información sobre el mercado laboral, aprendizaje permanente, ofertas de empleo, control y portabilidad de datos individuales.</p>
<p>¿Cuáles fueron los resultados de la práctica: personas alcanzadas y productos?</p>	<p>Los productos son principalmente interfaces de programación de aplicaciones (API), así como los datos subyacentes a los que estas API dan acceso. Se puede acceder a la mayoría de los resultados a través de nuestro sitio de destino, junto con testimonios de algunos de nuestros usuarios.</p> <p>Otros pilotos específicos, especialmente aquellos relacionados con el control y la gestión de datos por parte del individuo, se prueban en una prueba de concepto (POC) y les siguen iniciativas piloto. Actualmente, hay tres implementaciones en producción con el objetivo de escalar y estandarizar los estándares y protocolos subyacentes. Este trabajo está en curso en una tarea gubernamental más reciente para desarrollar una infraestructura de datos común para la oferta de competencias y el aprendizaje permanente.</p>



Buenas Prácticas

PES Practices

¿Qué resultados se han identificado?

A día de hoy, no se puede proporcionar un análisis completo de coste/beneficio. Tenemos una amplia colaboración con la Agencia Sueca de Gobierno Digital (DIGG), especialmente en lo que respecta a la gestión de API y los datos sobre personas. También se colabora con la Universidad de Lund y la Escuela de Economía de Estocolmo en lo que respecta al análisis. El trabajo está en curso. DIGG ha estado haciendo algunas estimaciones sobre cuánto puede ahorrar el gobierno sueco trabajando con una infraestructura digital común, así como el aumento del PIB como resultado de la creación de nuevos mercados.

Los ejemplos prácticos consisten en las diferentes API que dan acceso al mercado a las siguientes funciones y/o datos:

- ▶ API para buscar/combinar motores;
- ▶ API para anuncios de empleo enriquecidos, recopilados de actores públicos y privados;
- ▶ Base de datos de taxonomía y API con información relevante del mercado laboral, por ejemplo, títulos de trabajo, conceptos de competencia o la conexión entre profesiones y competencias. Estructurado de acuerdo con el Estándar de Clasificación Ocupacional Sueca (SSYK) mapeado con el estándar Europeo de Competencias/Competencias, Cualificaciones y Ocupaciones (ESCO);
- ▶ API que combinan varias fuentes de datos para servicios de orientación profesional y previsión de empleadores.

¿Cuáles son las lecciones aprendidas y los factores de éxito?

La importancia de un enfoque de trabajo abierto y ágil, donde el objetivo sea facilitar, no colonizar. La unidad subyacente existe únicamente para el beneficio del ecosistema y sus actores, y no debe convertirse en una organización egoísta. La transparencia y la apertura son esenciales, tanto en la cultura como en las operaciones. Concéntrese en comprender los problemas al principio. Resolver estos problemas es secundario después del entendimiento, y siempre debe ocurrir como una iniciativa mutua y colaborativa. La cultura dentro de la unidad tiene como objetivo desafiar continuamente nuestras suposiciones y proporcionar pruebas de valor para el ecosistema. Esto debe hacerse de la manera más eficiente posible de acuerdo con los principios de lean start-up, garantizando así una práctica de inversión rentable, así como la capacidad de los sistemas subyacentes para mantener una dinámica en línea con el desarrollo de los diversos ecosistemas involucrados.



Noticias



Día de la igualdad salarial: las mujeres en la UE todavía ganan un 13% menos que los hombres

(Comisión Europea, 15/11/2023)

Las mujeres en la Unión Europea (UE) siguen ganando menos que los hombres: la brecha salarial de género promedio en la UE es del 13%. Esto significa que por cada euro que gana un hombre, una mujer ganará sólo 0,87 euros. El Día de la Igualdad Salarial marca la fecha que simboliza cuántos días adicionales deben trabajar las mujeres hasta fin de año para ganar lo que ganaron los hombres en el mismo año. Antes de este día simbólico, Věra Jourová, Vicepresidenta de Valores y Transparencia, y Helena Dalli, Comisaria de Igualdad, recordaron que la igualdad de remuneración por el mismo trabajo o por un trabajo de igual valor era uno de los principios fundacionales de la UE. Fue establecido hace casi 70 años y aún no se ha logrado. Este año, el progreso para cerrar la brecha salarial de género fue lento, un recordatorio de que los estereotipos de género continúan afectando a mujeres y hombres en todas las esferas de la vida. La Comisión Europea ha dado pasos importantes para avanzar en la igualdad entre mujeres y hombres en la UE con la Estrategia para la Igualdad de Género: nueva legislación sobre conciliación de la vida laboral y familiar y el equilibrio de género en los Consejos de Administración de las empresas y la Directiva sobre transparencia.

Reforzar la migración legal para ayudar a Europa a prosperar

(Comisión europea, 15/11/2023)

En medio de una población de la UE que envejece y donde cada vez más hay empleos verdes y digitales que necesitan nuevas competencias, los empleadores europeos están luchando por encontrar los trabajadores que necesitan y que afecta especialmente a las pequeñas y medianas empresas. Por eso la Comisión Europea ha propuesto tres acciones que facilitarán a los países de la UE atraer a los mejores talentos de todo el mundo. Por supuesto, la UE seguirá dando prioridad a centrarse en la población activa nacional, pero también es crucial buscar ciertos perfiles en el extranjero, para apoyar nuestra economía y fortalecer servicios públicos importantes (atención médica y los cuidados a largo plazo). Las tres acciones son: facilitar la contratación desde fuera de la UE, acelerar el proceso de reconocimiento de cualificaciones y competencias profesionales adquiridas en terceros países y fomentar la movilidad educativa para todos.

La Comisión tiene previsto crear un "grupo de talentos de la UE" para facilitar la contratación de solicitantes de empleo de países no pertenecientes a la UE y apoyar esta labor. También se ha fijado objetivos sobre cuántos graduados en educación, estudiantes con menos oportunidades y estudiantes vocacionales quiere atraer para 2030.



La transición verde es un verdadero motor de empleo / Green transition a real job engine

(Cedefop, 20/11/2023)

El Pacto Verde Europeo conducirá a la creación de alrededor de 2,5 millones de empleos adicionales en la Unión Europea, siempre que se cumplan sus objetivos, y garantizar empleos de calidad y competencias suficientes es fundamental para que esto suceda. Este fue el mensaje principal transmitido por la directora adjunta del Cedefop, Mara Brugia, a los participantes en una conferencia titulada "El Pacto Verde como estrategia de crecimiento de la UE". Mientras el Año Europeo de las Capacidades está en pleno apogeo, también señaló que para alcanzar los objetivos del Pacto Verde es crucial comprender las competencias clave necesarias para alcanzar una economía circular. Las conclusiones del Cedefop, sugieren que las competencias para la transición verde son una combinación de competencias técnicas y sociales, competencias laborales específicas y transversales, y que existe un fuerte vínculo entre la transición digital y la transición verde, dado que en la mayoría de las ocupaciones clave para la transición verde, el diseño, el desarrollo y el uso de la tecnología, así como las competencias digitales, son cruciales.

España: impulsar herramientas para mejorar y reciclar las capacidades digitales de los ciudadanos / Spain: boosting tools for upskilling and reskilling citizens in digital skills

(Cedefop, 21/11/23)

La apuesta de España por la digitalización sitúa al país a la cabeza de este proceso europeo. La Década Digital de Europa es una de las principales prioridades de la Comisión Europea para consolidar la soberanía digital de la UE y establecer los estándares para la digitalización. Para 2030, la UE aspira a que el 80% de su población esté alfabetizada digitalmente, principalmente porque la digitalización es fundamental para combatir el cambio climático y lograr la transición verde. El 7 de septiembre de 2023 los ministros presentaron sus prioridades a las comisiones del Parlamento Europeo. En educación, destacaron la importancia transversal del Autogobierno Estratégico Abierto, cuya garantía está estrechamente ligada a la formación de la ciudadanía en temas como la sostenibilidad y la digitalización.



El primer informe sobre el estado de la [Década Digital](#), publicado en septiembre de 2023, hace un balance de los avances de la UE hacia una transformación digital exitosa para las personas, las empresas y el medio ambiente. El informe anexo para España reconoce los importantes avances del país en la consecución de los objetivos de la Década Digital en las cuatro dimensiones, superando la media de la UE en la mayoría de los indicadores. En cuanto a las competencias digitales, el 64% de la población española tiene competencias digitales básicas (54% de media UE). El porcentaje de especialistas en TIC es del 4,3% (4,6% en la UE) y el porcentaje de graduados en TIC está 0,6 puntos por encima de la media de la UE (4,2% en la UE). La anticipación de las necesidades formativas ha sido fundamental en este proceso de mejora de las competencias digitales de España.

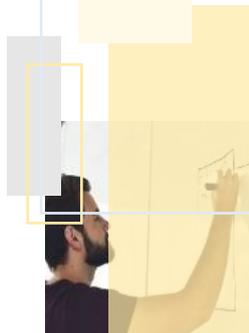


Conferencias, Ferias, Congresos y Jornadas Internacionales

EMPLEO



FORMACIÓN



SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

EMPLEO

The impact of climate change on child labour: challenges and opportunities for action

El impacto del cambio climático en el trabajo infantil: desafíos y oportunidades de acción

(Madrid, España, 1 diciembre)

Webinar: How can fast-paced digitalization be sustainable in the financial sector?

Seminario web: ¿Cómo puede ser sostenible la acelerada digitalización en el sector financiero?

(Evento virtual, 5 diciembre)

The dynamics of youth employment and its supporting policy framework

La dinámica del empleo juvenil y su marco político de apoyo

(Evento virtual, 5-6 diciembre)

G7 Green jobs and skills: Increasing international cooperation and investment for just transitions

G7 Empleos y habilidades verdes: aumentar la cooperación y la inversión internacionales para transiciones justas

(Ginebra, Suiza, 6 diciembre)

Generative AI and Jobs: A global analysis of potential effects on job quantity and quality

La IA generativa y los empleos: un análisis global de los posibles efectos en la cantidad y calidad del empleo

(Ginebra, Suiza, 7 diciembre)

Launch of the 2023 edition of the International Journal of Labour Research

Lanzamiento de la edición 2023 de la Revista Internacional de Investigación Laboral

(Evento virtual, 11 diciembre)

Virtual launch of the ILO report “Public employment services and active labour market policies for transitions: Responses to mega trends and crises”

Lanzamiento virtual del informe de la OIT “Servicios públicos de empleo y políticas activas del mercado laboral para las transiciones: respuestas a las megatendencias y crisis”

(Evento virtual, 12 diciembre)

FORMACIÓN

Greening VET. What does it mean and what does it take?

FP ecológica. ¿Qué significa y qué se necesita?

(Evento virtual, 25 enero 2024)

SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

Supporting compliance with workplace safety regulations in Malta

Apoyar el cumplimiento de las normas de seguridad en el lugar de trabajo en Malta

(Sliema, Malta, 7 diciembre)

EU Presidency Event: High level conference on Mental Health at Work

Evento de la Presidencia de la UE: Conferencia de alto nivel sobre salud mental en el trabajo

(Bruselas, Bélgica, 30 enero 2024)



Publicaciones, Informes, Web Internacionales



Labour Market and Wage Developments in Europe 2023

Evolución del mercado laboral y los salarios en Europa 2023

Esta edición analiza la situación y las perspectivas del mercado laboral de la UE, que ha seguido funcionando bien a pesar de la desaceleración económica y de un contexto económico caracterizado por una incertidumbre persistente. También analiza la evolución reciente de los salarios y los costes laborales en la UE y sus Estados miembros en el actual entorno de alta inflación. Si bien el crecimiento de los salarios ha sido sólido, no ha sido suficiente para compensar la alta inflación. Finalmente, examina la evolución del tiempo de trabajo en toda la UE, evaluando cómo han evolucionado las preferencias individuales después de la pandemia de COVID-19.



Joint Employment Report 2024 - Commission proposal

Informe conjunto sobre el empleo 2024: propuesta de la Comisión

El Informe conjunto sobre el empleo de la Comisión Europea y el Consejo supervisa la situación del empleo en la Unión y la aplicación de las Directrices para el empleo, de conformidad con el artículo 148 del Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea.



Catalogue of positive actions to encourage the hiring of persons with disabilities and combating stereotypes

Catálogo de acciones positivas para incentivar la contratación de personas con discapacidad y combatir los estereotipos

Este catálogo, que la Comisión elaboró con la ayuda del proyecto *European Disability Expertise* (EDE) y los miembros del subgrupo sobre empleo de la Plataforma sobre Discapacidad, es uno de los resultados del Paquete de Empleo para Personas con Discapacidad. Da a conocer acciones positivas llevadas a cabo por empleadores y autoridades públicas en Europa para contratar personas con discapacidad. Esas acciones pueden considerarse buenas prácticas y servir de inspiración para los empleadores, las organizaciones de empleadores, las autoridades públicas, los sindicatos y otras partes interesadas que apoyan el empleo de personas con discapacidad.



AGENCIA EUROPEA DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO



Regulating telework in a post-COVID-19 Europe: recent developments

Regulación del teletrabajo en la Europa posterior a la COVID-19: evolución reciente

Este informe se centra en cómo se regula actualmente el teletrabajo en Europa, y presenta una visión general de la regulación posterior a la COVID-19 en la UE. También pone de relieve los cambios permanentes en la legislación y la evolución de la negociación colectiva en diversos Estados miembros de la UE desde el inicio de la crisis pandémica.



Hybrid work: new opportunities and challenges for Occupational Safety and Health

Trabajo híbrido: nuevas oportunidades y desafíos para la Seguridad y Salud en el Trabajo

Tras la pandemia de COVID-19, el cambio hacia el trabajo híbrido (que combina trabajo remoto y presencial) ha cobrado protagonismo. Este documento de debate explora el fenómeno del trabajo híbrido y sus implicaciones en las condiciones de trabajo y la seguridad y salud en el trabajo. Define el trabajo híbrido en el contexto de los paradigmas del trabajo remoto y examina sus características clave, así como su proliferación en la fuerza laboral europea. Arroja luz sobre cómo el trabajo híbrido está remodelando las normas establecidas, presentando nuevas oportunidades y desafíos tanto para los empleadores como para los empleados.



Surveillance and Monitoring of Remote Workers: Implications for Occupational Safety and Health

Vigilancia y seguimiento de los trabajadores a distancia: implicaciones para la salud y la seguridad en el trabajo

Este documento examina las implicaciones para la Salud y la seguridad en el trabajo (SST) de las prácticas (digitales) de vigilancia y seguimiento de los teletrabajadores, analizando igualmente las diferencias entre los trabajadores presenciales y los teletrabajadores. Las conclusiones revelan que, si bien estos sistemas pueden aumentar los riesgos psicosociales y las secuelas para la salud, la aplicación de medidas preventivas en materia de SST tiene un efecto positivo en la reducción de estos riesgos y la limitación de los efectos sobre la salud.



Publicaciones, Informes, Web Internacionales



AGENCIA EUROPEA DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

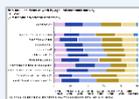


Factores de riesgo de cáncer en el ámbito laboral en Europa: primeras conclusiones de la Encuesta sobre la exposición de las personas trabajadoras

Esta publicación presenta las primeras conclusiones de la encuesta sobre la exposición de las personas trabajadoras a factores de riesgo de cáncer en Europa, destacando las exposiciones profesionales más comunes entre los factores de riesgo de cáncer considerados, las circunstancias de la exposición y el vínculo entre la exposición y algunas condiciones de trabajo. Los resultados muestran un mayor riesgo para las personas trabajadoras de microempresas y pequeñas empresas en comparación con las de medianas o grandes empresas, y para las que trabajan más de cincuenta horas semanales.



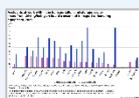
AGENCIA DE ESTADÍSTICAS EUROPEAS



Accidents at work - statistics by economic activity

Accidentes de trabajo - estadísticas por actividad económica

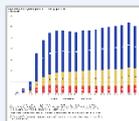
Este artículo presenta un conjunto de principales resultados estadísticos en relación con los indicadores relativos a los accidentes de trabajo mortales y no mortales en la Unión Europea. Analiza las estadísticas según el tipo de actividad económica en la que se producen los accidentes, centrándose en algunas actividades económicas.



Accidents at work - statistics on causes and circumstances

Accidentes de trabajo: estadísticas sobre causas y circunstancias

Se presentan los principales resultados estadísticos en relación con los indicadores relativos a los accidentes de trabajo mortales y no mortales en la Unión Europea. El enfoque particular de este artículo es un análisis de las estadísticas según la ubicación del trabajador en el momento del accidente, el tipo de proceso de trabajo y actividad física que estaba realizando en el momento del accidente, y la causa del accidente.



Unemployment statistics

Estadísticas de desempleo

Este artículo presenta las últimas cifras de desempleo de la Unión Europea, la zona del euro y de cada uno de los Estados miembros de la UE.



Living conditions in Europe - income distribution and income inequality

Condiciones de vida en Europa: distribución del ingreso y desigualdad del ingreso

Se centra en las desigualdades de ingresos en la Unión Europea en 2022, utilizando la renta disponible mediana como principal indicador. Todas las cifras se basan en las estadísticas de la UE sobre ingresos y condiciones de vida disponibles en la base de datos de Eurostat.



Structural business statistics overview

Resumen de estadísticas empresariales estructurales

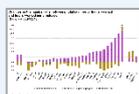
Este artículo presenta estadísticas empresariales estructurales (SBS), que se utilizan como fuente de información para comprender la estructura detallada, la actividad económica y el desempeño de las empresas en la Unión Europea (UE), sus Estados miembros y los países de la AELC. Las estadísticas SBS son, en un sentido amplio, conjuntos de datos agregados desarrollados, producidos y difundidos para apoyar el proceso de toma de decisiones de las políticas relacionadas con el sector empresarial en la UE y para monitorear el impacto de estas políticas, y para proporcionar esta información a la público, empresa y ciencia.



Publicaciones, Informes, Web Internacionales



AGENCIA DE ESTADÍSTICAS EUROPEAS



Labour cost structural statistics – changes Estadísticas estructurales de costes laborales: cambios

Se basa en la comparación de dos ediciones de la Encuesta de Coste Laboral (LCS) cuatrienal, con los años de referencia 2008 y 2016, destacando los cambios en las horas trabajadas, los costes laborales por hora y los costes salariales por hora entre los dos años de referencia.



Labour cost structural statistics - levels Estadísticas estructurales de costes laborales - niveles

Aporta datos que se basan en la última publicación de la Encuesta cuatrienal de coste laboral (LCS) de 2020. Proporciona información completa y detallada, comparable en el ámbito de la Unión Europea, sobre el nivel y la estructura de los costes laborales en los distintos sectores de la economía. La LCS cubre las empresas con al menos 10 empleados y todas las actividades económicas definidas en las secciones B a N y P a S de la clasificación estadística de actividades económicas de la Unión Europea (NACE Rev 2).



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



Psychosocial risks to workers' well-being: Lessons from the COVID-19 pandemic Riesgos psicosociales para el bienestar de los trabajadores: lecciones de la pandemia de COVID-19

Utilizando datos de la Encuesta telefónica europea sobre condiciones de trabajo 2021 y basándose en un modelo teórico que diferencia entre factores estresantes y recursos laborales, este informe examina los riesgos psicosociales clave en el lugar de trabajo y su impacto en la salud.



Minimum wages: Non-compliance and enforcement across EU Member States – Comparative report Salarios mínimos: incumplimiento y aplicación en los Estados miembros de la UE – Informe comparativo

Este documento proporciona información sobre una cuantificación integral del incumplimiento de los salarios mínimos utilizando bases de datos armonizadas entre países para la UE27, una revisión de la literatura científica y los conjuntos de datos actualmente disponibles para un análisis entre países, un mapeo y una evaluación de los sistemas de aplicación implementados en los Estados miembros para garantizar la aplicación de los salarios mínimos, y también, investiga las causas y los obstáculos al incumplimiento de salarios mínimos, llevando a cabo un análisis de políticas centrado en sectores seleccionados y comparados en países seleccionados.



Publicaciones, Informes, Web Internacionales



**ORGANIZACIÓN PARA LA COOPERACIÓN
Y EL DESARROLLO ECONÓMICOS**



Raising the bar: Designing and implementing innovative contracted-out employment services in OECD countries

Elevando el listón: diseño e implementación de servicios de empleo subcontratados innovadores en los países de la OCDE

Dos de cada cinco países de la OCDE subcontratan algunas de las funciones de intermediación y asesoramiento laboral de los servicios de empleo financiados con fondos públicos utilizando modelos de pago basados en resultados. Este artículo examina varios aspectos importantes relacionados con el diseño y la implementación de dicha subcontratación. El documento se basa en el trabajo realizado en el proyecto "Reforma del Servicio Público de Empleo Sueco", que se llevó a cabo con financiación de la Unión Europea a través del Instrumento de Apoyo Técnico y fue implementado por la OCDE en cooperación con la Dirección General de Asuntos Estructurales de la Comisión Europea.



Using AI to support people with disability in the labour market

Utilizar la IA para apoyar a las personas con discapacidad en el mercado laboral

A partir de entrevistas con más de 70 partes interesadas, este informe explora el potencial de la Inteligencia Artificial (IA) para fomentar el empleo de las personas con discapacidad, teniendo en cuenta tanto las posibilidades transformadoras de las soluciones impulsadas por la IA como los riesgos asociados al mayor uso de la IA para las personas con discapacidad. También identifica los obstáculos para el uso de la IA y analiza qué podrían hacer los gobiernos para evitar los riesgos y aprovechar las oportunidades del uso de la IA para apoyar a las personas con discapacidad en el mercado laboral.



OECD Skills Outlook 2023 Perspectivas de Competencias de la OCDE 2023

Este informe destaca la importancia de apoyar a las personas en la adquisición de una amplia gama de competencias, en distintos niveles de competencia, para promover la resiliencia económica y social. Además, el informe reconoce el papel de las actitudes y disposiciones a la hora de permitir el desarrollo de competencias y su uso eficaz. También enfatiza la necesidad de que los responsables de las políticas realicen un seguimiento de los costes asociados con las políticas destinadas a promover la transición verde y digital, y cómo la transición afecta las desigualdades



ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO



Making the green transition inclusive for persons with disabilities **Hacer que la transición verde sea inclusiva para las personas con discapacidad**

Destaca que una transición no puede considerarse "justa" si ignora la persistente marginación de las personas con discapacidad en el mercado laboral o agrava los efectos ya desproporcionados del cambio climático sobre ellas. El documento hace hincapié en la necesidad de promover una formación continua e inclusiva para las personas con discapacidad; fomentar el diálogo social con los grupos infrarrepresentados; e integrar la inclusión y la accesibilidad en la transición hacia una economía más ecológica y en los sistemas de protección social.

Proyecto dirigido por la Fundación ONCE y cofinanciado por el Fondo Social Europeo, fue presentado durante la 10ª Conferencia Mundial Anual de la Red Mundial de Empresas y Discapacidad de la Organización Internacional del Trabajo, titulada "La discapacidad en los esfuerzos de sostenibilidad: las empresas abriendo camino"



Legislación



2023/02528

Decisión (UE) 2023/2528 del Consejo, de 9 de octubre de 2023, relativa a las orientaciones para las políticas de empleo de los Estados miembros

(14 noviembre)

C/2023/00402

Resolución del Parlamento Europeo, de 15 de marzo de 2023, sobre el Semestre Europeo para la coordinación de las políticas económicas: prioridades sociales y en materia de empleo para 2023 (2022/2151(INI))

(23 noviembre)

C/2023/402

Resolución del Parlamento Europeo, de 15 de marzo de 2023, sobre el Semestre Europeo para la coordinación de las políticas económicas: prioridades sociales y en materia de empleo para 2023 (2022/2151(INI))

(23 noviembre)

C/2023/7700

Recomendación (UE) 2023/2611 de la Comisión, de 15 de noviembre de 2023, relativa al reconocimiento de las cualificaciones de los nacionales de terceros países

(24 noviembre)

C/2023/01339

Conclusiones del Consejo sobre la contribución de la educación y la formación al refuerzo de los valores europeos comunes y de la ciudadanía democrática

(29 noviembre)

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

Empleo, Política Social, Sanidad y Consumidores

Noviembre 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