

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

Empleo, Política Social, Sanidad y Consumidores

Diciembre 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: 12/2023

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 noviembre y diciembre	6
II.	ESTADÍSTICAS EUROPEAS	7
	2.1. Estadísticas EurostatEurostat	7
	2.1.1. Estadísticas de Desempleo	7
	• Tasas de paro en el mes de octubre de 2023	7
	2.2. Estadísticas Comisión Europea	8
	2.2.1. Salarios reales y nominales	8
III.	BUENAS PRÁCTICAS	12
IV.	ACTUALIDAD EUROPEA	14
	4.1. Noticias	14
	4.2. Conferencias, Ferias, Congresos y Jornadas Internacionales	15
	4.3. Publicaciones, Informes, Web Internacionales	16
	4.4. Legislación	19

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 Empleo y Política Social


En general

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

En Empleo y Política Social

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



El Consejo y el Parlamento llegan a un acuerdo para mejorar los derechos de los trabajadores de plataformas digitales
(13.12.2023)

El Consejo de la UE y el Parlamento Europeo han alcanzado un acuerdo provisional sobre una propuesta de Directiva que ayudará a millones de empleados a acceder a los derechos laborales. El acuerdo aún debe ser confirmado por ambas instituciones antes de pasar al procedimiento formal de adopción. La Directiva introduce dos mejoras fundamentales: ayuda a determinar la situación laboral correcta de las personas que trabajan para plataformas digitales y establece las primeras normas de la UE sobre el uso de la inteligencia artificial en el lugar de trabajo.

Actualmente, la mayoría de los 28 millones de trabajadores de plataformas de la UE, incluidos taxistas, empleados domésticos y repartidores de comida, son formalmente autónomos. No obstante, algunos de ellos tienen que cumplir muchas de las mismas normas y restricciones que un trabajador por cuenta ajena. Esto indica que, de hecho, mantienen una relación laboral y, por tanto, deben disfrutar de los derechos laborales y la protección social que la legislación nacional y de la UE otorga a los trabajadores por cuenta ajena.

El Consejo y el Parlamento acuerdan reforzar los organismos de igualdad
(12.12.2023)

Lev de inteligencia artificial: el Consejo y el Parlamento llegan a un acuerdo sobre las primeras normas del mundo para la IA
(09.12.2023)

El Consejo alcanza un acuerdo político para atraer y retener el talento investigador, innovador y emprendedor en Europa
(08.12.2023)

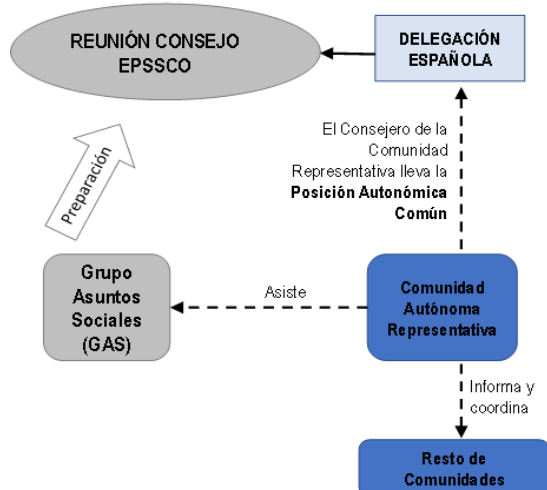
El Consejo adopta su posición para impulsar las tecnologías para la transición verde
(07.12.2023)

Diez preguntas sobre la Tarjeta Europea de Discapacidad
(03.12.2023)

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

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

TURNO ROTATORIO DE COMUNIDADES AUTÓNOMAS (2ª Ronda)

Comunidad	Período	Año	Comunidad	Período	Año
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 noviembre y diciembre



Reunión 20 de noviembre

Propuesta de Directiva del Parlamento Europeo y del Consejo relativa a los valores límite para el plomo y sus compuestos inorgánicos y los diisocianatos.

La Presidencia informa de que el último trólogo tuvo lugar el 14 de noviembre en la sede del Consejo. Se ha alcanzado un acuerdo provisional que debería ser aprobado en la reunión del COREPER del 6 de diciembre. El pasado día 17 de noviembre el COREPER ya fue informado del resultado. Son grandes apartados, el primero sería la cobertura de la orientación general, el segundo se refiere a las modificaciones que tras el acuerdo con el Parlamento se podrían incorporar a la orientación general, el tercero tratará sobre los valores para el plomo y los diisocianatos en sangre. Se mantiene el periodo transitorio para el valor

límite del plomo en sangre, así como las previsiones específicas para los trabajadores con exposición histórica al plomo y para las mujeres en edad fértil. La eliminación del periodo transitorio del valor límite biológico era una de las prioridades del Parlamento. Sin embargo, en el seno de este grupo de trabajo este era un elemento clave, por lo que se ha tratado de llegar a un punto de encuentro con el Parlamento. Se ha tratado de alcanzar un equilibrio entre los siguientes aspectos: garantizar la mayor protección posible para los trabajadores, lograr la mayor estabilidad en el empleo para los trabajadores con una exposición histórica y un periodo suficiente de adaptación para las empresas. Y se ha incluido una cláusula de revisión para los valores límite del plomo.

Propuesta de Directiva del Parlamento y del Consejo sobre normas para los organismos de igualdad en el ámbito de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres.

La Presidencia informa sobre la estrategia de la Comisión de este dossier, se trata de un borrador de precisión, el informe definitivo será votado en

pleno. Existen dos directivas a tramitar con bases legales distintas, la primera unanimidad, y la segunda mayoría cualificada. En la Comisión en su momento se objetó el enfoque general del Consejo. Las dos posiciones han de permanecer armonizadas, se tendrá que llegar a soluciones de compromiso.

Reunión 21, 22 de noviembre y 1 de diciembre

Propuesta de Directiva del Parlamento Europeo y el Consejo sobre la mejora de las condiciones de trabajo en plataformas.

La Presidencia indicó que el primer punto de debate con el Parlamento fue la definición de plataforma digital de trabajo. El Parlamento considera que debe estar cubierta la situación de "crowd work". En esta relación triangular de cliente, plataforma y trabajador; el cliente y la plataforma suelen coincidir. Otro punto de debate fue la definición de representantes de los trabajadores. El Parlamento reconoce que es importante, por el papel que se les otorga a los representantes de los trabajadores y han solicitado incluir una definición, que cite

a los sindicatos. Otros puntos estaban relacionados con los intermediarios y las sanciones. Durante los tres días de reunión se ha ido llegando a algunos acuerdos, entre otros, relacionados con: los intermediarios, la promoción de la negociación colectiva, la definición de los sistemas de supervisión de la ejecución del trabajo, la obligación de las plataformas de informar sobre el trabajo de las personas que trabajan en plataformas especificando su estatus laboral, una definición que respete los sistemas nacionales de representación de los trabajadores, las sanciones y la presunción legal, etc. La Presidencia concluye que el documento final iría al COREPER del 20 de diciembre.



Datos de interés

- El crecimiento de los salarios nominales, del 4,8% en 2022 en la UE, se mantuvo por debajo de la inflación, lo que provocó que los salarios reales cayeran en casi todos los Estados miembros y un 3,7% en promedio en la UE.
- En el segundo semestre de 2022 y principios de 2023, la mayoría de los Estados miembros registraron el mayor crecimiento de los salarios nominales desde el año 2000. En el segundo trimestre de 2023, los salarios nominales crecieron más del 10% anual en Rumanía, Hungría, Polonia, Eslovenia, Letonia, Lituania y Croacia, pero menos del 2% en Malta. En España crecieron algo más del 4%.
- Este crecimiento fue inferior al de la inflación, lo que provocó que los salarios reales cayeran en todos los Estados miembros excepto Bulgaria, Hungría y Polonia en 2022. Las mayores pérdidas (7% o más) se observaron en Estonia, Grecia, los Países Bajos y Letonia. En España esta disminución rondaba el 4,5%.
- En Polonia, Rumania, Letonia, España y Francia, los salarios mínimos legales se mantuvieron prácticamente constantes en términos reales, salvaguardando aún el poder adquisitivo. Sin embargo, disminuyeron más del 3% (en términos reales) en diez Estados miembros, incluido más del 10% en Chequia y Hungría, y alrededor del 10% en Estonia, Malta y Eslovenia.

Estadísticas Eurostat

Estadísticas de Desempleo

Tasas de paro en el mes de octubre de 2023



Datos EUROSTAT "LFS" (publicados el 30 de noviembre de 2023)

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

Eurostat estima que 13,171 millones de hombres y mujeres en la UE, de los cuales 11,134 millones pertenecen a la Eurozona, estaban desempleados en octubre de 2023. En comparación con septiembre de 2023, el desempleo aumentó en 71.000 en la UE y en 48.000 en la zona del euro. Respecto a octubre de 2022, el desempleo aumentó en 27.000 personas en la UE y en 28.000 en la zona del euro.

En octubre de 2023, 2,881 millones de jóvenes (menores de 25 años) estaban desempleados en la UE, de los cuales 2,380 millones estaban en la zona del euro. En octubre de 2023, la tasa de desempleo juvenil era del 14,8% en la UE, por encima del 14,7% de septiembre de 2023 y del 14,9% en la zona del euro, por encima del 14,6% del mes anterior. En comparación con septiembre de 2023, el desempleo juvenil aumentó en 36.000 en la UE y 44.000 en la zona del euro. En comparación con octubre de 2022, el desempleo juvenil aumentó en 106.000 en la UE y en 132.000 en la zona del euro.

En octubre de 2023, la tasa de desempleo de las mujeres era del 6,4% en la UE, por encima del 6,3% de septiembre de 2023. La tasa de desempleo de los hombres fue del 5,8% en septiembre de 2023, por encima del 5,7% del mes anterior. En la Eurozona, la tasa de paro de las mujeres fue del 6,9%, 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), Rumania (RO) y Suecia (SE). La abreviatura AE corresponde a la Eurozona.



Estadísticas Comisión Europea

Salarios reales y salarios nominales

El Informe conjunto sobre el empleo 2024: propuesta de la Comisión / *Joint Employment Report 2024 - Commission proposal* de la Comisión Europea y del Consejo, ofrece una visión general anual de los principales avances sociales y en materia de empleo en la Unión y de las recientes medidas políticas de los Estados miembros en consonancia con las Directrices para las políticas de empleo de los mismos. En este sentido, analiza la implementación de la Directriz de empleo nº 5, que recomienda a los Estados miembros que establezcan condiciones que promuevan la demanda laboral y la creación de empleo, en consonancia con el principio 6 (salarios justos que proporcionen un nivel de vida digno) del Pilar Europeo de Derechos Sociales.

El siguiente gráfico indica que, a pesar de los aumentos de los salarios nominales (1), los salarios reales (2) cayeron en casi todos los Estados miembros en 2022, en diversos grados, lo que pone de relieve la importancia de unos mecanismos de fijación de salarios bien equilibrados.

Las estrictas condiciones del mercado laboral y la alta inflación han ejercido presión al alza sobre los salarios nominales. Sin embargo, el crecimiento de los salarios nominales, del 4,8% en 2022 en la UE, se mantuvo por debajo de la inflación, lo que provocó que los salarios reales cayeran en casi todos los Estados miembros y un 3,7% en promedio en la UE.

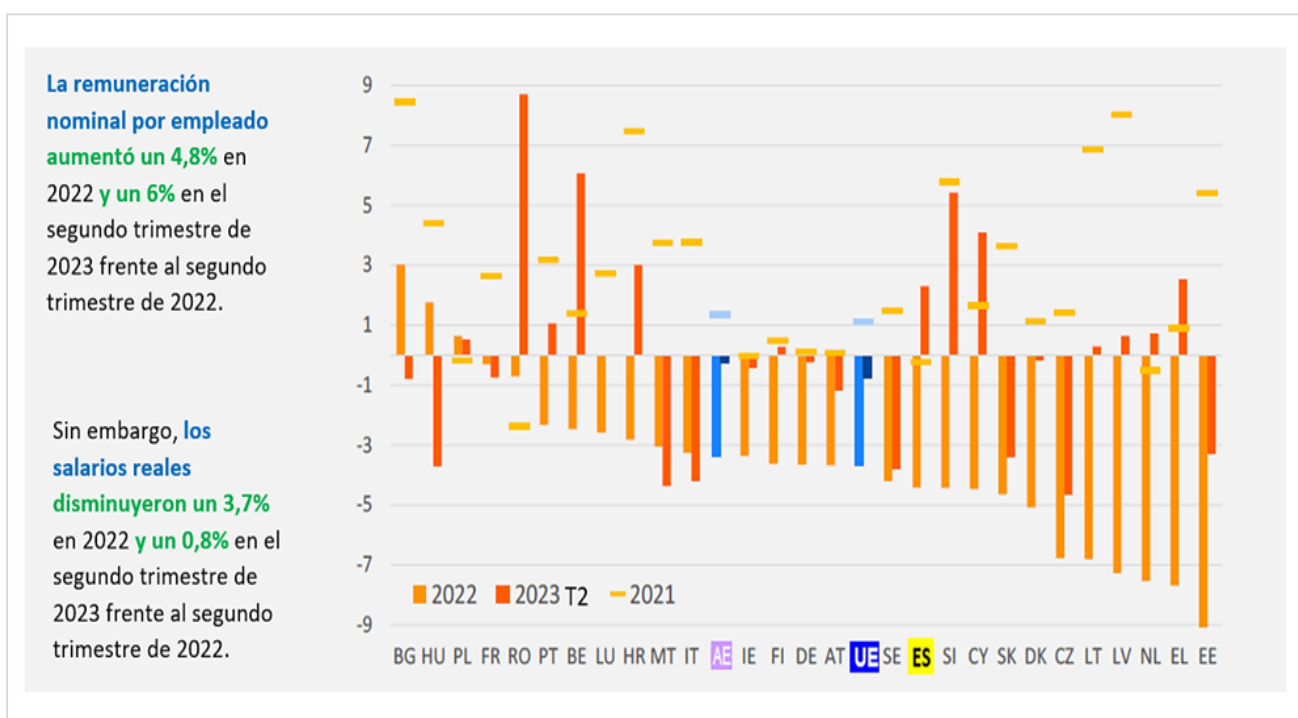
Sin embargo, debido a un mayor crecimiento salarial y a la moderación de la inflación, la caída de los salarios reales se desaceleró en el primer semestre de 2023.

Recuperar gradualmente el poder adquisitivo y mitigar nuevas pérdidas es esencial para contener los efectos sociales de los altos costes de la vida, especialmente en personas con salarios bajos. La evolución de los márgenes de beneficio sugiere que hay margen potencial para nuevos aumentos de los salarios en algunos sectores, al tiempo que se permanece alerta ante los efectos de segunda ronda sobre la inflación.

La transposición de la Directiva sobre salarios mínimos adecuados será crucial para ayudar a proteger el poder adquisitivo de los trabajadores con salarios bajos y prevenir el aumento de la pobreza de los ocupados, fortaleciendo al mismo tiempo los incentivos para trabajar, con los interlocutores sociales desempeñando un papel clave en su implementación.

Los salarios reales disminuyeron en 2022 y continúan cayendo, aunque a un ritmo más lento

Salarios y salarios brutos reales por empleado (% anual decambio; 2021, 2022 y T2-2023)



Fuente: Comisión Europea y Eurostat

Notas:

(1) El salario nominal es lo que percibe cada trabajador al prestar sus servicios en un empresa, es decir, es la cantidad de dinero que aparece reflejada en la nómina

(2) El salario real refleja el nivel de poder adquisitivo que puede tener un trabajador en base a sueldos nominales, hace referencia a los derechos y necesidades básicas (medios de vida) y servicios a los que el trabajador puede acceder con su salario nominal.

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 zona euro (AE).



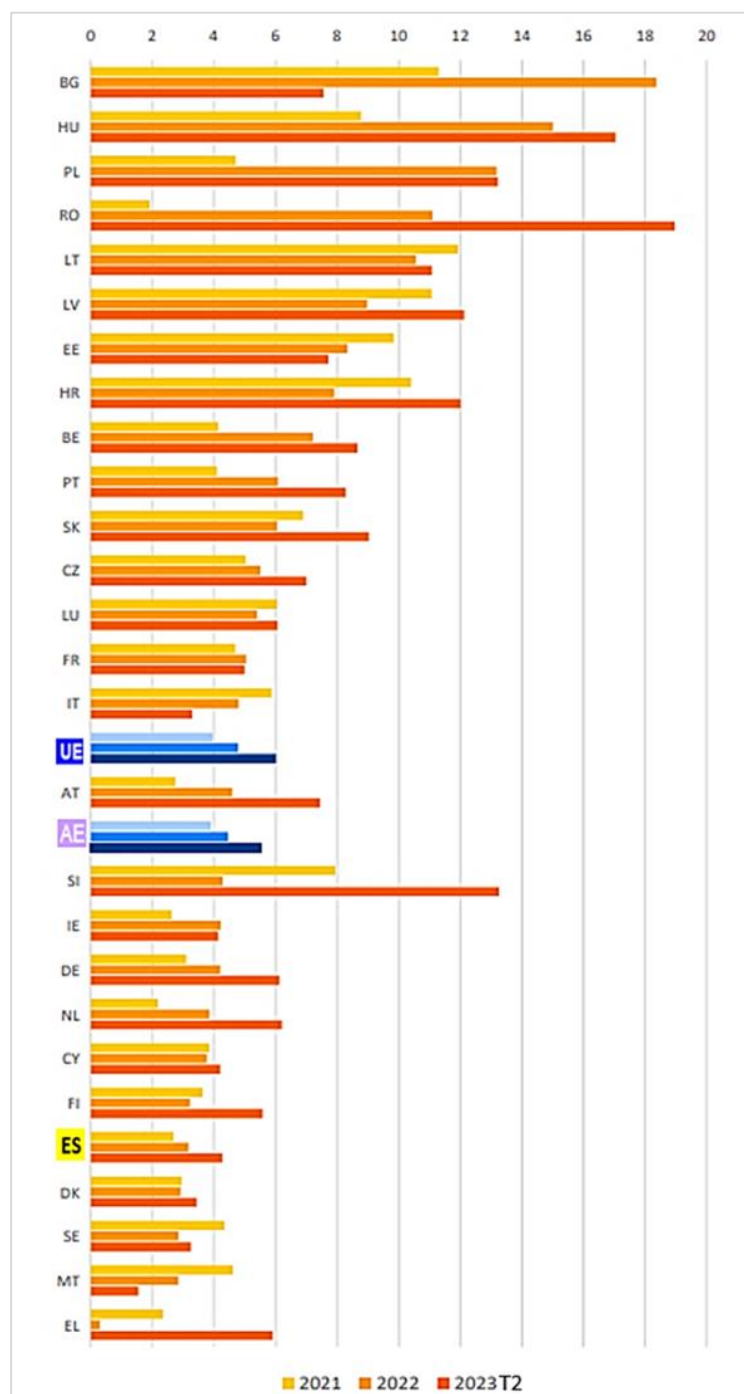
Estadísticas Comisión Europea

Salarios reales y salarios nominales

Continuando con la información aportada por el Informe conjunto, el gráfico de esta página y los gráficos de las siguientes pretenden clarificar de forma más detallada la información aportada por el gráfico de la página anterior.

Los salarios nominales continuaron aumentando en 2022 en medio de la alta inflación y rigidez del mercado laboral

Remuneración nominal por empleado (variación porcentual anual, 2021, 2022, Q2-2023)



El crecimiento de los salarios nominales comenzó a acelerarse en 2022 en medio de una alta inflación y condiciones difíciles en el mercado laboral. El crecimiento de la remuneración nominal por empleado alcanzó el 4,8 % en la UE en 2022, muy por encima del promedio de alrededor del 1,9% entre 2013 y 2019. Aumentó al 5,5% interanual en el primer trimestre de 2023. Esta evolución refleja una inflación elevada (que alcanzó un máximo del 11,5% interanual en octubre de 2022) y unas condiciones continuas de rigidez en el mercado laboral.

En el segundo semestre de 2022 y principios de 2023, la mayoría de los Estados miembros registraron el mayor crecimiento de los salarios nominales desde 2000.

En el segundo trimestre de 2023, los salarios nominales crecieron más del 10% anual en Rumanía, Hungría, Polonia, Eslovenia, Letonia, Lituania y Croacia, pero menos del 2% en Malta.

Se prevé que el crecimiento de los salarios nominales se acelere aún más en 2023, antes de moderarse gradualmente en 2024 y 2025, a pesar de la desaceleración económica, ya que la inflación y la falta de mano de obra siguen siendo altas, y los salarios tienden a tener una reacción retardada debido al carácter escalonado de las negociaciones salariales.

Fuente: Comisión Europea y 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). Además se aportan datos de la zona euro (AE).

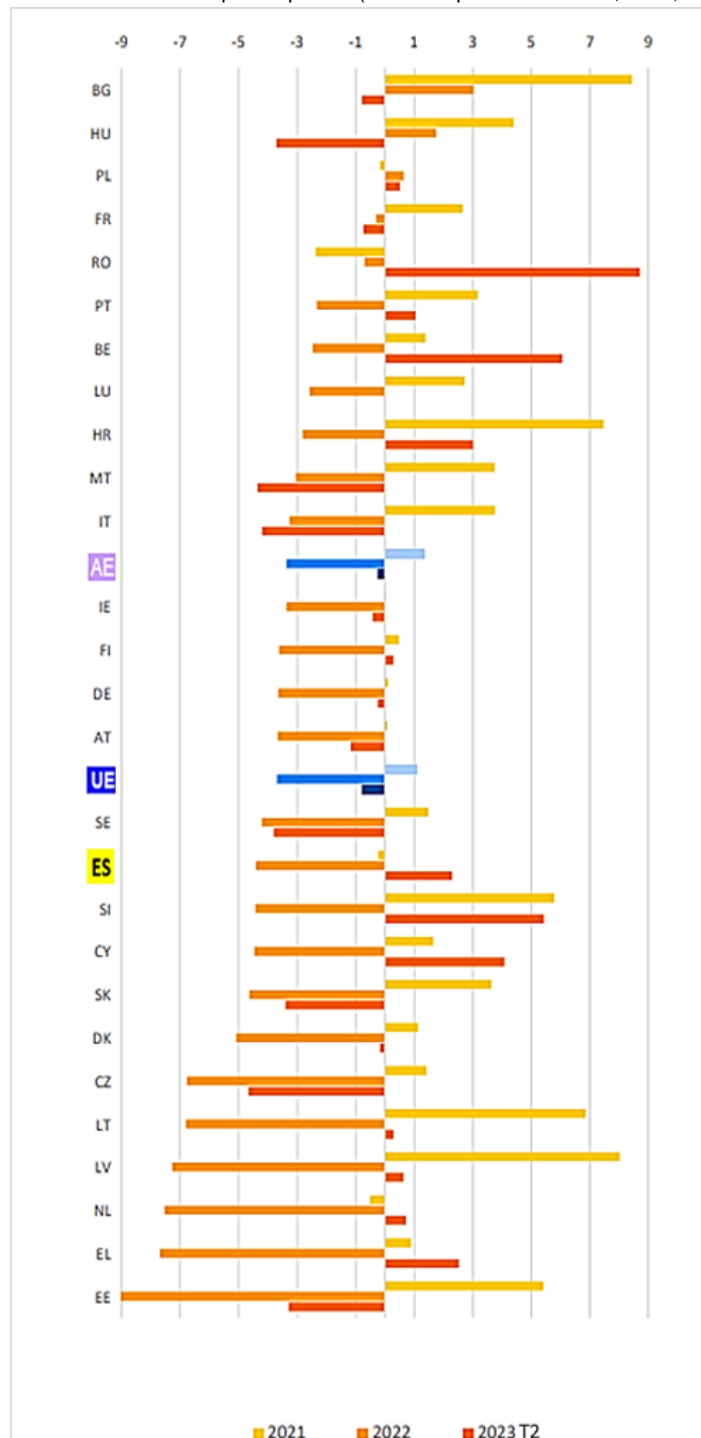


Estadísticas Comisión Europea

Salarios reales y salarios nominales

Los salarios reales disminuyeron en 2022 y continúan cayendo, aunque a un ritmo desacelerado

Salarios brutos reales por empleado (variación porcentual anual; 2021, 2022 y Q2 2023)



Fuente: Comisión Europea y Eurostat

El siguiente gráfico muestra como a pesar de los aumentos nominales, los salarios reales cayeron en casi todos los Estados miembros en 2022 y un 3,7% en promedio en la UE, y la caída continuó en el primer semestre de 2023, aunque a un ritmo más lento.

El crecimiento de los salarios nominales fue inferior al de la inflación, lo que provocó que los salarios reales cayeran en todos los Estados miembros excepto Bulgaria, Hungría y Polonia en 2022. Las mayores pérdidas (7% o más) se observaron en Estonia, Grecia, los Países Bajos y Letonia.

Sin embargo, debido al mayor crecimiento de los salarios y a la moderación de la inflación, la caída de los salarios reales se ha ido desacelerando. En el segundo trimestre de 2023, los salarios reales seguían cayendo en promedio en la UE (un 0,8% interanual), pero crecieron en casi la mitad de los Estados miembros.

En este contexto, la negociación colectiva eficaz, de acuerdo con las prácticas nacionales, es crucial para lograr un crecimiento salarial global que fomente el poder adquisitivo, especialmente de los asalariados de bajos y medianos salarios, al tiempo que fomenta la creación de empleo y salvaguarda la competitividad.

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). Además se aportan datos de la zona euro (AE).

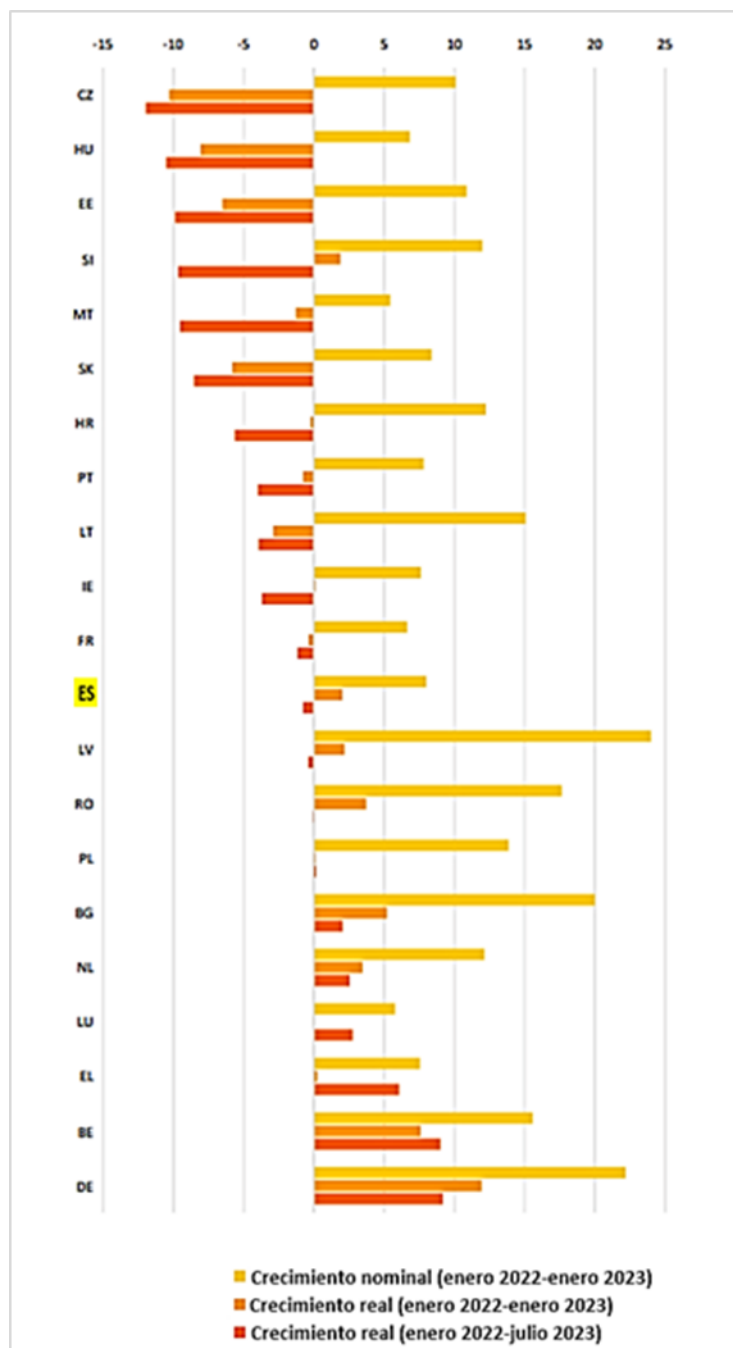


Estadísticas Comisión Europea

Salarios reales y salarios nominales

Las actualizaciones de los salarios mínimos legales han compensado el impacto de la elevada inflación en la mitad de los Estados miembros

Variación de los salarios mínimos legales en términos reales y nominales (tasa de crecimiento, %)



Según el siguiente gráfico, desde enero de 2022 hasta julio de 2023, los salarios mínimos legales aumentaron significativamente en términos nominales, compensando el impacto de la alta inflación en el poder adquisitivo de los perceptores de salarios mínimos en la mitad de los Estados miembros que tienen salarios mínimos legales.

Entre enero de 2022 y enero de 2023, los salarios mínimos legales aumentaron más del 5% en términos nominales en todos los Estados miembros donde existen dichos salarios y más del 10% en la mayoría de estos países.

Esta evolución fue el resultado tanto de aumentos sustanciales a lo largo de 2022 como de las actualizaciones de enero de 2023, en un contexto en el que los trabajadores con salarios bajos se han visto particularmente afectados por el alto coste de la vida. El aumento en 2022 reflejó tanto ajustes de indexación automáticos, cuando dichos mecanismos existen (por ejemplo, Bélgica, Francia y Luxemburgo) como actualizaciones discrecionales (por ejemplo, Alemania, Grecia y los Países Bajos).

Entre enero de 2022 y julio de 2023, los trabajadores con salario mínimo podrían haberse beneficiado de aumentos sustanciales en términos reales (del 2% o más) sólo en Alemania, Bélgica, Grecia, Luxemburgo, los Países Bajos y Bulgaria.

En Polonia, Rumania, Letonia, España y Francia, los salarios mínimos legales se mantuvieron prácticamente constantes en términos reales, salvaguardando aún el poder adquisitivo. Sin embargo, disminuyeron más del 3% (en términos reales) en diez Estados miembros, incluido más del 10% en Chequia y Hungría, y alrededor del 10% en Estonia, Malta y Eslovenia. Además, en los Estados miembros sin un salario mínimo legal, los salarios mínimos acordados colectivamente registraron un crecimiento moderado, lo que provocó pérdidas sustanciales en términos reales.

Fuente: Red de corresponsales de Eurofound y Eurostat

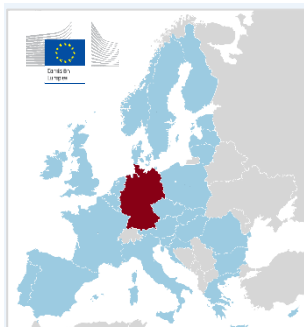
Nota: Los Estados miembros se clasifican por orden decreciente de la magnitud del aumento del salario mínimo legal en términos reales en 2023.

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 la Zona euro (AE).



Buenas Prácticas

PES Practices



CREAR OPORTUNIDADES PARA QUE LOS DESEMPLEADOS DE LARGA DURACIÓN PARTICIPEN EN EL MERCADO LABORAL MEDIANTE SUBSIDIOS SALARIALES EN COMBINACIÓN CON UN PAQUETE DE APOYO AL EMPLEO HOLÍSTICO INDIVIDUAL QUE INCLUYA ENTRENAMIENTO, FORMACIÓN Y PRÁCTICAS

“Participación en el mercado laboral” /
“Participation in the labour market”

Fecha de publicación: diciembre 2022

ALEMANIA

El artículo 16i del Libro II del Código Social (SGB II) tiene por objeto la participación social de las personas que están particularmente alejadas del mercado de trabajo y acercarlas al mismo. Los empleadores reciben bonificaciones como incentivo económico para emplear al grupo destinatario. Los empleos subvencionados ofrecen experiencia laboral práctica. Durante el empleo financiado, los participantes reciben apoyo individual e intensivo para el empleo, cualquier formación adicional necesaria y la oportunidad de participar en prácticas para apoyar su integración en el mercado laboral.

Nombre del Servicio Público de Empleo (SPE)

Bundesagentur für Arbeit (BA): Servicio Público de Empleo Alemán

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

Nacional.

¿Cuándo se implementó la práctica?

La práctica comenzó cuando la Ley de Oportunidades de Participación ("Teilhabeengesetz") entró en vigor el 1 de enero de 2019. La prestación de apoyo está limitada hasta el 31 de diciembre de 2024. El proyecto de Ley de Ingresos del ciudadano prevé una prórroga de la prestación de apoyo.

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

El programa federal "Participación social en el mercado laboral" y un programa específico para desempleados de larga duración dentro del Fondo Social Europeo (FSE) 2014-2020 implementado a nivel federal, encontraron que las personas que están particularmente alejadas del mercado laboral necesitan empleo a largo plazo, financiado con fondos públicos y un apoyo integral intensivo.

¿Qué organización participó en su implementación?

El BA está implementando los servicios de apoyo. Los empresarios crean puestos de trabajo para los grupos destinatarios y el Instituto de Investigación sobre el Empleo (IAB) examina los efectos del programa.

¿Cuáles fueron los objetivos principales de la práctica?

El objetivo principal es permitir que las personas que están muy alejadas del mercado laboral participen en él a través de empleos sujetos a cotizaciones a la seguridad social, mejorar la empleabilidad y crear oportunidades transitorias para seguir el apoyo o el empleo no subsidiado en el mercado laboral general.

¿A qué grupos se dirigió la práctica?

Personas mayores de 25 años:
► que hayan sido beneficiarias de asistencia social a largo plazo (recibiendo prestaciones SGB II durante al menos seis de los últimos siete años);



Buenas Prácticas

PES Practices

<p>¿A qué grupos se dirigió la práctica?</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▶ que no hayan estado o hayan estado solo brevemente en un empleo sujeto a cotizaciones a la seguridad social o hayan ejercido una actividad marginal o independiente; ▶ a quienes durante un período de cinco años todavía no se les han pagado prestaciones según el artículo 16i SGBII. <p>Se aplican requisitos ligeramente diferentes a las personas que viven en un hogar con niños o que tienen una discapacidad grave.</p> <p>Todo tipo de empleadores pueden recibir financiación por un máximo de cinco años.</p> <p>No se aplican los criterios que suelen aplicarse a los programas de empleo financiados con fondos públicos, como la "adicionalidad", el "interés público" o la "neutralidad competitiva".</p>
<p>¿Qué recursos y otros aspectos organizativos relevantes estaban involucrados?</p>	<p>Introducción, implantación y ejecución por parte del BA, creación de empleo por parte de los empresarios y evaluación realizada por el Instituto de Investigaciones sobre el Empleo.</p>
<p>¿Cuáles fueron las fuentes de financiación?</p>	<p>Presupuesto del Estado.</p>
<p>¿Qué actividades se llevaron a cabo?</p>	<p>La financiación incluye:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▶ Subsidios al coste salarial: Se pagan por empleo sujeto a cotizaciones a la seguridad social. El subsidio salarial se calcula sobre la base del salario mínimo legal o sobre la base de convenios colectivos o reglamentos de la legislación laboral de la Iglesia. El importe del subsidio de coste salarial es del 100% del salario en los dos primeros años. Después de eso, hay una reducción del 10% anual. Además, hay una contribución a tanto alzado a las cotizaciones a la seguridad social del empleador, menos la parte correspondiente al seguro de desempleo. ▶ Coaching laboral holístico durante el empleo subvencionado. Durante los primeros 12 meses, el empleador debe permitir que el empleado participe en las sesiones de coaching. ▶ La parte del coste de la formación continua que corresponde al empresario hasta un máximo de 3.000 €. ▶ La posibilidad de realizar prácticas con otros empleadores con pago continuo de salario.
<p>¿Cuáles fueron los resultados de la práctica: personas alcanzadas y productos?</p>	<p>Desde la introducción de la subvención, alrededor de 76.300 desempleados de larga duración han iniciado el programa, de los cuales alrededor de 40.200 siguen teniendo empleos subvencionados (estadísticas de BA a septiembre de 2022).</p>
<p>¿Qué resultados se han identificado?</p>	<p>El Instituto de Investigación sobre el Empleo afirma explícitamente que se alcanza el grupo destinatario previsto entre los beneficiarios del instrumento de apoyo apartado 16i del SGBII.</p>
<p>¿Cuáles son las lecciones aprendidas y los factores de éxito?</p>	<p>El coaching integral, la formación continua y las prácticas abren oportunidades de participación y transición al mercado laboral a medio y largo plazo.</p>



Noticias



Unos Marcos Nacionales de Cualificaciones (MNC) más amplios aportan beneficios al aprendizaje y al mercado laboral / Wider NQFs bring benefits to learning and labour market

(Cedefop, 05/12/2023)

Ampliar el alcance de los MNC más allá de la educación formal es una tendencia europea que puede fortalecer el vínculo entre el aprendizaje y el mercado laboral y aumentar la movilidad. Ésta es una de las principales conclusiones de una reciente investigación del Cedefop sobre los MNC y el Marco Europeo de Cualificaciones (EQF).

El Cedefop presentó algunas conclusiones clave del análisis de la Agencia del inventario europeo de MNC de 2022. La presentación ofreció una visión general de las tendencias actuales en la implementación de los MNC en toda Europa, destacando algunas de las características de

los MNC europeos y centrándose en la situación actual con respecto al alcance y la cobertura de los MNC. Señaló que la mayoría de los MNC incluyen cualificaciones de todos los sectores de la educación y la formación formales, pero se está formando una tendencia común en toda Europa a que los marcos incluyan cualificaciones obtenidas fuera de la educación y la formación formales, un avance que puede, por un lado, mejorar la conexión entre diferentes contextos de aprendizaje y entre ellos y el mercado laboral y, por otro, promover la participación y movilidad de los estudiantes y los empleadores.

También dio ejemplos específicos de los procedimientos que utilizan los países para incluir tales cualificaciones en sus marcos y se refirió a la otra prioridad principal de los países que participan en el proceso del MEC, es decir, aumentar la conciencia sobre los MNC, especialmente entre los ciudadanos.

¡Nuevas ideas sobre datos de ocupación disponibles ahora! / New occupation data insights out now!

(Cedefop, 15/11/2023)

La nueva serie de datos sobre ocupación del Cedefop, que forma parte del trabajo de la Agencia sobre Inteligencia de competencias, ya está disponible en línea. Una de las prioridades clave del Cedefop es proporcionar a sus usuarios y partes interesadas información sobre competencias, que sintetice los resultados clave de la investigación y el análisis de la Agencia sobre competencias y tendencias del mercado laboral. Inteligencia sobre competencias combina conocimientos de diversas áreas del trabajo del Cedefop y cubre diferentes aspectos del mercado laboral, incluidas competencias, sectores u ocupaciones.



La previsión de competencias del Cedefop apunta hacia 2035 y estima la creación futura de empleo, las necesidades de cualificación y el impacto del envejecimiento en la futura falta de competencias. El trabajo pionero de la Agencia en el análisis de anuncios de empleo en línea, presentado en su herramienta Skills OVATE, enriquece los datos de ocupación con información detallada sobre las ocupaciones más demandadas, apoyando la estadísticas de empleo tradicionales. El conocimiento de los datos va más allá de la presentación de datos y ofrece una narrativa sobre los impulsores del cambio y los desarrollos y desafíos esperados en el empleo y las competencias.

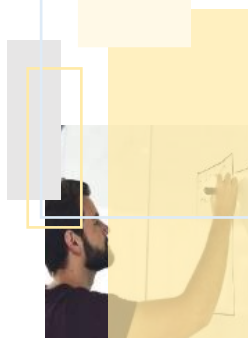
Esta serie traerá 34 datos de ocupación, publicados en varias etapas. El primer lote consta de cuatro reflexiones sobre ocupaciones directivas y seis sobre ocupaciones profesionales. Aquellos que se centran en los gerentes aportan información sobre directores ejecutivos y legisladores, gerentes de negocios (como los de finanzas, marketing, I+D o RRHH), directores técnicos (como directores de fabricación, construcción o TIC) y gerentes de comercio minorista y hostelería. Las ideas sobre los profesionales abarcan ciencias e ingeniería, pero también profesionales de las TIC, atención sanitaria o profesionales docentes, profesionales de las áreas jurídica, social y cultural (como finanzas, marketing o funciones administrativas) y profesionales de oficina.

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 competencias 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



Study supporting the impact assessment of an EU initiative introducing the European Disability Card

Estudio que apoya la evaluación de impacto de una iniciativa de la UE por la que se introduce la Tarjeta Europea de Discapacidad

El objetivo principal de este estudio fue elaborar opciones políticas e instrumentos legales alternativos con miras a examinar la posible introducción de una Tarjeta Europea de Discapacidad. Los resultados proporcionarán a la Comisión las pruebas necesarias para analizar el problema y evaluar los posibles impactos de las diferentes opciones políticas en relación con el alcance y el contenido de la iniciativa en la Tarjeta Europea de Discapacidad.



CENTRO EUROPEO PARA EL DESARROLLO DE LA FORMACIÓN PROFESIONAL



Global Inventory of National and Regional Qualifications Frameworks 2022

Inventario global de Marcos de Cualificaciones Nacionales y Regionales 2022

Este Inventario Global de Marcos de Cualificaciones Nacionales y Regionales es el resultado de un trabajo colaborativo entre el Centro Europeo para el Desarrollo de la Formación Profesional, la Fundación Europea de Formación, la Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura y el Instituto de la UNESCO para el Aprendizaje a lo Largo de Toda la Vida.



Microcredentials for labour market education and training: the added value for end users

Microcredenciales para la educación y formación en el mercado laboral: el valor añadido para los usuarios finales

Este estudio examina el valor agregado de las microcredenciales para los usuarios finales. Las actuales lagunas de conocimiento sobre el valor de intercambio percibido de las microcredenciales dentro del mercado laboral plantean la cuestión de si quienes las adquieren pueden confiar suficientemente en ellas como para convertirse en pilares del aprendizaje permanente, el empleo, la mejora del estatus profesional y la inclusión en la educación y la formación.



ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO



Human-Centred Economics The Living Standards of Nations **Economía Centrada en el Humano: Los Estándares de Vida de las Naciones**

Este libro aboga por una reforma estructural en macroeconomía, enfatizando la necesidad de abordar la desigualdad y las perturbaciones causadas por la inteligencia artificial, el cambio climático y otros desafíos. Destaca la importancia de las políticas e instituciones en varios dominios, argumentando que un contrato social sólido es tan crucial como los mercados para lograr un progreso amplio y duradero en los estándares de vida.

Publicaciones, Informes, Web Internacionales



AGENCIA DE ESTADÍSTICAS EUROPEAS



Employment content in EU exports - an analysis with FIGARO data

Contenido de empleo en las exportaciones de la UE: un análisis con datos de FIGARO

La producción de bienes y servicios requiere input que pueden haber sido obtenidos a nivel nacional o global. El valor final de un producto/servicio puede reflejar el valor que se ha agregado en muchas etapas diferentes mediante la combinación de factores de producción, incluido el empleo. La fuente de empleo puede haber estado ubicada en muchos países diferentes. Un análisis del contenido de empleo de exportaciones de bienes y servicios puede proporcionar información sobre las relaciones comerciales internacionales. Este artículo pretende ofrecer una indicación de la relación entre el empleo en la Unión Europea (UE) y las exportaciones de la UE. Esto se hace analizando el contenido de empleo de las exportaciones de la UE a nivel de industria detallada.



Personal transfers and compensation of employees

Traslados personales y retribuciones de empleados

Este artículo presenta estadísticas y comentarios sobre desarrollos recientes relacionados con los flujos de recursos que benefician a los hogares en la Unión Europea (UE) y el resto del mundo. Se refiere en particular a las transferencias personales (es decir, las transferencias enviadas por inmigrantes residentes a sus economías de origen) y la remuneración bruta de los empleados de trabajadores estacionales y a corto plazo.



EU labour market - quarterly statistics

Mercado laboral de la UE: estadísticas trimestrales

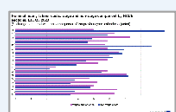
Este artículo presenta indicadores trimestrales desestacionalizados sobre empleo y holgura del mercado laboral, que comprenden a todas las personas que tienen una necesidad insatisfecha de empleo, incluidas las personas desempleadas. Estos indicadores, en conjunto, se utilizan para capturar los movimientos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



Labour market flow statistics in the EU

Estadísticas de flujos del mercado laboral en la UE

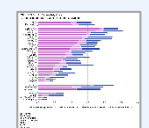
Este artículo ofrece una visión general de la evolución de las estadísticas de flujos del mercado laboral en la Unión Europea (UE) y los Estados miembros. Los flujos del mercado laboral muestran cómo los individuos se mueven entre empleo, desempleo y estar fuera de la población activa (económica inactividad). Ayudan a comprender e interpretar los cambios en los niveles de los indicadores del mercado laboral basados en la Encuesta de Población Activa.



Labour cost index - recent trends

Índice de costes laborales: tendencias recientes

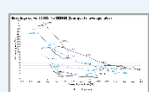
El índice de coste laboral (ICL) muestra la evolución a corto plazo del coste laboral, el coste total por hora de emplear mano de obra. En otras palabras, el ICL mide la presión de costes que surge del factor de producción "mano de obra".



R&D personnel

Personal de I+D

Este artículo analiza datos preliminares para 2022 sobre personal de investigación y desarrollo (I+D), investigadores, recursos humanos en ciencia y tecnología (HRST) y estudiantes de doctorado en la Unión Europea (UE). Las estadísticas sobre el personal científico y tecnológico son indicadores clave para medir la economía basada en el conocimiento y su evolución, proporcionando, por ejemplo, información sobre la oferta y la demanda de especialistas altamente cualificados en ciencia y tecnología.



Job vacancy and unemployment rates - Beveridge curve

Tasas de vacantes de empleo y desempleo - Curva de Beveridge

Este artículo ofrece una visión general de la evolución de la relación entre la tasa de ofertas de empleo y la tasa de desempleo en la Unión Europea.



Publicaciones, Informes, Web Internacionales



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



Intergenerational inequalities: How to close the gaps? Desigualdades intergeneracionales: ¿Cómo cerrar las brechas?

Este informe de políticas examina algunas de las tendencias sociales intergeneracionales que fueron persistentes o cambiaron considerablemente durante la última década y media, a veces en contra de las expectativas. Se centra en acontecimientos importantes que han recibido algo menos de atención en la planificación de políticas en las áreas de ingresos, vivienda, trabajo y empleo, y salud. La intención es desarrollar un sentido más claro de la dirección del cambio social e incorporar perspectivas de mediano y largo plazo al pensamiento político.



ORGANIZACIÓN PARA LA COOPERACIÓN Y EL DESARROLLO ECONÓMICOS



The Missing Entrepreneurs 2023 Los emprendedores desaparecidos 2023 Políticas de emprendimiento y autoempleo inclusivos

Este informe es la séptima edición de una serie de informes bienales que examinan cómo las políticas gubernamentales pueden liberar el potencial empresarial sin explotar los sectores subrepresentados de la población de emprendedores, incluidas mujeres, jóvenes, personas mayores, desempleados, inmigrantes y personas con discapacidad. Ofrece datos comparativos sobre las actividades empresariales y las barreras que enfrenta cada grupo en los países de la OCDE y la Unión Europea. Es necesario profundizar en la eficacia de los planes de emprendimiento juvenil y el diseño de planes de bienestar para la creación de empresas por parte de quienes buscan empleo. También contiene perfiles de países para cada uno de los 27 Estados miembros de la UE que muestran las principales tendencias recientes en diversidad en el espíritu empresarial y el estado actual y la evolución de las políticas de cada país.



Country Digital Education Ecosystems and Governance País Ecosistemas y gobernanza de la educación digital

Este informe, vinculado con Digital Education Outlook 2023, proporciona una descripción general del ecosistema y la gobernanza de la educación digital de 29 países (incluida España). Cada capítulo cubre la evolución de responsabilidades dentro de los países; cómo afecta a la educación digital; qué herramientas digitales para la gestión y la enseñanza y el aprendizaje se ponen a disposición del público para las escuelas, los profesores y los estudiantes; cómo se proporcionan o adquieren; cómo los países garantizan la seguridad, la privacidad, la equidad y la eficacia de este ecosistema digital manteniendo al mismo tiempo incentivos para las empresas privadas de tecnología educativa



Legislación



C/2023/01337

Conclusiones del Consejo y de los Representantes de los Gobiernos de los Estados miembros sobre un enfoque global de la salud mental de los jóvenes en la Unión Europea

(30 noviembre)

2023/02710

Reglamento Delegado (UE) 2023/2710 de la Comisión, de 13 de septiembre de 2023, por el que se completa el Reglamento (UE) 2021/817 del Parlamento Europeo y del Consejo con disposiciones relativas al establecimiento de un marco de seguimiento y evaluación para el programa Erasmus+

(5 diciembre)

2023/02748

Decisión (UE) 2023/2748 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 22 de noviembre de 2023, relativa a la movilización del Fondo Europeo de Adaptación a la Globalización para Trabajadores Despedidos en respuesta a una solicitud de Bélgica (EGF/2023/002 BE/Makro)

(6 diciembre)

C/2023/00859

Dictamen del Comité Económico y Social Europeo sobre «El Mecanismo de Recuperación y Resiliencia y la política de cohesión: hacia una política de cohesión 2.0» (Dictamen exploratorio)

(8 diciembre)

Dictamen del Comité Económico y Social Europeo sobre la «Propuesta de Decisión del Consejo relativa a las orientaciones para las políticas de empleo de los Estados miembros» [COM(2023) 599 final — 2023/0173 (NLE)]

(8 diciembre)

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

Empleo, Política Social, Sanidad y Consumidores

Diciembre 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