

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

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

**Febrero 2024**



**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](http://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](mailto:areaestudios.sepecm@madrid.org)

Edición: 2/2024

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

# Índice

---

<b>I.</b>	<b>INFORMACIÓN EPSSCO</b>	<b>4</b>
	1.1. Programa y Noticias de la Presidencia del Consejo de la UE	4
	1.2. Representación Autonómica Directa	5
	1.3. Reuniones del Grupo Técnico de Asuntos Sociales en enero y febrero	6
<b>II.</b>	<b>ESTADÍSTICAS EUROPEAS</b>	<b>7</b>
	2.1. Estadísticas Eurostat	7
	2.1.1. Estadísticas de Desempleo	7
	• Tasas de paro en el mes de diciembre de 2023	7
	2.1.2. Producto Interior Bruto (PIB) y empleo	8
	2.1.3. Índice de costes laborales	9
	2.1.1. Desempleo juvenil	11
<b>III.</b>	<b>ACTUALIDAD EUROPEA</b>	<b>12</b>
	3.1. Noticias	12
	3.2. Conferencias, Ferias, Congresos y Jornadas Internacionales	13
	3.3. Publicaciones, Informes, Web Internacionales	14
	3.4. Legislación	18

## Programa y Noticias de la Presidencia del Consejo de la UE



### Presidencia Belga del Consejo de la Unión Europea

Desde el 1 de enero hasta el 30 de junio de 2024, **Bélgica** ejerce el turno rotatorio de presidir el Consejo de la Unión Europea. Las prioridades de la Presidencia se rigen por el lema: "Proteger. Reforzar. Preparar".

[Programa](#) →

## PROGRAMA

### En general

1. Defender el estado de derecho, la democracia y la unidad
2. Fortalecer nuestra competitividad
3. En busca de una transición verde y justa
4. Reforzar nuestra agenda social y de salud
5. Proteger a las personas y las fronteras
6. Promover una Europa global



### En Empleo y Política Social

1. Una agenda social ambiciosa y con visión de futuro: avanzar en expedientes legislativos como la Directiva sobre la mejora de las condiciones laborales de los trabajadores de plataformas, la revisión de las normas de coordinación de la seguridad social de la UE, la introducción de una tarjeta europea de discapacidad, la Directiva sobre igualdad de trato y las directivas sobre normas para los organismos de igualdad.
2. Gobernanza socioeconómica preparada para el futuro: la Presidencia belga se esforzará por lograr la coherencia política y aspirará a un enfoque integrado de las políticas económicas, fiscales, medioambientales, laborales, sociales y educativas.
3. Una sociedad más inclusiva, igualdad de género y justa: consolidar el Pilar Europeo de Derechos Sociales, impulsar el logro de los objetivos de Oporto en materia de empleo, capacidades y reducción de la pobreza para 2030, identificar nuevas iniciativas legislativas y no legislativas necesarias para una transición justa, ecológica y digital, y apoyar nuevas estrategias ambiciosas para lograr la igualdad de oportunidades, la igualdad de género y la no discriminación.

## NOTICIAS



### ¿Cómo podemos mantener la política de género en el centro del futuro marco institucional y de acción de la UE? / (27.02.2024)

Los ministros de igualdad de género de la UE se reunieron en Bruselas para repasar la serie de logros del mandato actual del Parlamento Europeo y la Comisión y sentar las bases para el mandato del próximo Parlamento y la Comisión. La igualdad de género es un derecho humano y un principio fundamental de la UE, y también es un requisito previo para una economía inclusiva y sostenible y el funcionamiento de la democracia.

Durante el actual mandato político ha habido muchas medidas legislativas, programas e iniciativas importantes para combatir todas las formas de violencia de género, promover el empoderamiento económico de las mujeres y abordar las brechas de género.

La Directiva sobre conciliación de la vida personal y laboral incluía permisos de paternidad, permisos para cuidadores y trabajo flexible. La Directiva sobre transparencia salarial refuerza la aplicación del principio de igualdad salarial por trabajo de igual valor entre hombres y mujeres. Las propuestas de Directivas sobre normas para organismos de igualdad mejoran el papel y la independencia de los organismos de igualdad para hacer cumplir mejor la no discriminación y prevenir la discriminación.

Sin embargo, a pesar de los numerosos avances logrados hacia la igualdad de género, aún quedan importantes lagunas por abordar si realmente queremos transformar la Unión Europea en una verdadera Unión de la Igualdad.

La presidencia belga del Consejo tiene como objetivo proteger a todos los ciudadanos contra la discriminación y la violencia de género, fortalecer el mecanismo institucional para la política de igualdad de género y preparar la agenda de igualdad para la nueva legislatura. Se prestará especial atención al empoderamiento económico y la independencia financiera de las mujeres como vía hacia la igualdad sustantiva de género. Las Conclusiones del Consejo previstas y presentadas por la Presidencia buscarán un nuevo compromiso político para colmar las diferencias de género existentes en materia de empleo, cuidados, salarios y pensiones y luchar contra los estereotipos de género en este ámbito. La desigualdad en la riqueza y las decisiones financieras es al mismo tiempo un síntoma y una causa de la desigualdad de género.

El trío se compromete a hacer que la igualdad de género en Europa sea una realidad para todos / The trio is committed to making gender equality in Europe a reality for all  
(23.02.2024)

¿Cuál es el enfoque de la UE respecto de la IA? / What is the EU's approach to AI?  
(23.02.2024)

Reunión informal de Ministros de Investigación e Innovación: la presidencia belga aspira a maximizar los resultados de la investigación / Informal Meeting of Ministers for Research and Innovation: Belgian presidency aims to maximise research results  
(15.02.2024)

Reunión informal - Industria y mercado interior: trabajar por una industria y un mercado interior europeos más resilientes / Reunión informal - Industria y mercado interior: trabajar por una industria y un mercado interior europeos más resilientes  
(15.02.2024)

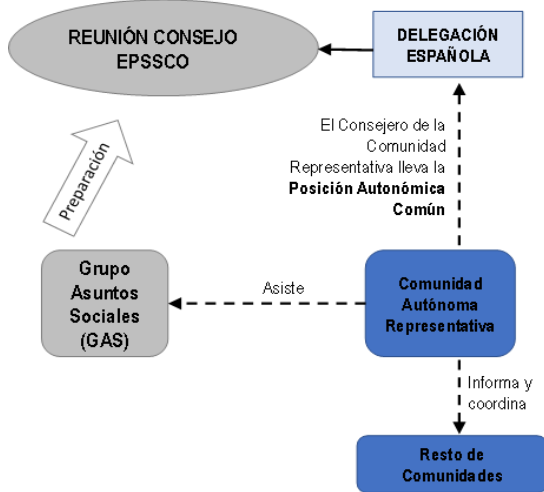
Abordar la desigualdad de género después de la jubilación / Tackling gender inequality after retirement  
(08.02.2024)

[Sitio web de la Presidencia Belga](#)





## Representación Autonómica Directa



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

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

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

### TURNO ROTATORIO DE COMUNIDADES AUTÓNOMAS (1ª Ronda)

**CRITERIOS PARA ESTABLECER LA ROTACIÓN AUTÓNOMICA**

Mayor población  
Mayor antigüedad del Estatuto Autonómico

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

En el **primer semestre de 2014** comenzó un nuevo turno de Representación Autonómica (aunque no ha seguido el mismo orden): enero-junio 2104 Comunidad Autónoma de Andalucía, julio-diciembre 2014 País Vasco, enero-junio 2015 Cataluña, julio-diciembre 2015 Galicia.

### TURNO ROTATORIO DE COMUNIDADES AUTÓNOMAS (2ª, 3ª y 4ª Ronda)

Comunidad	Período	Año	Comunidad	Período	Año
Madrid	enero - junio	2016	Aragón	julio - diciembre	2020
Andalucía	julio - diciembre	2016	Extremadura	enero - junio	2021
Valencia	enero - junio	2017	Castilla la Mancha	julio - diciembre	2021
Asturias	julio - diciembre	2017	Galicia	enero - junio	2022
Galicia	enero - junio	2018	Canarias	julio - diciembre	2022
Cantabria	julio - diciembre	2018	Andalucía	enero - junio	2023
Castilla León	enero - junio	2019	Navarra	julio - diciembre	2023
La Rioja	julio - diciembre	2019	Asturias	enero - junio	2024
País Vasco	enero - junio	2020			

En el primer semestre de 2024, **Asturias** ejerce la Representación de las Comunidades Autónomas.



## Reuniones del Grupo Técnico de Asuntos Sociales en enero y febrero



### Reuniones: 22 y 29 de enero y 13 de febrero

#### **Propuesta de Directiva del Consejo y el Parlamento Europeo para establecer la Tarjeta Europea de Discapacidad y la Tarjeta Europea de Aparcamiento para personas con discapacidad.**

En la reunión del 22 de enero la Presidencia deseaba conocer los puntos de vista de las delegaciones sobre el mandato del Parlamento Europeo acerca del texto. La posición de la mayoría de los Estados miembros (EEMM) en relación a las modificaciones del texto promovidas por el Parlamento Europeo coincide, entre otros, en los siguientes puntos: no apoyan los cambios en el ámbito de aplicación de la norma (ni cualitativo ni temporal), tampoco la obligatoriedad de la gratuidad en la expedición de las tarjetas, consideran que los plazos de expedición de 60 días para la Tarjeta Europea de Discapacidad y de 30 días para la Tarjeta Europea de Aparcamiento son inasumibles, muestran reservas respecto a la implementación práctica de los cambios relativos a las obligaciones de intercambio de información entre EEMM para evitar el uso fraudulento de las tarjetas y a la compatibilidad con las tarjetas de discapacidad nacionales, no son

partidarios de la imposición de sanciones y los plazos para la transposición de la directiva son muy largos. En la reunión del día 29, la mayoría de los EEMM muestran una posición inflexible en lo concerniente a la esfera cualitativa (ampliar servicios) y una mayoría se muestra abierta a incrementar la esfera temporal. En relación a la gratuidad de las tarjetas los EEMM se posicionan en tres grupos y con respecto a los plazos se posicionan en dos grupos. Finalmente, hay una mayoría de EEMM que muestra serias reservas a la posición del Parlamento de incrementar la participación de la Comisión y prefieren optar por el texto de la orientación general del Consejo. En la reunión del 13 de febrero la Presidencia belga presentó el acuerdo provisional alcanzado con el Parlamento Europeo en el trilogado del 08/02/2024 que se transmitirá al COREPER donde esperan que sea refrendado por los EEMM. Los principales elementos del acuerdo alcanzado fueron: definición de la situación de discapacidad; ámbito de aplicación; costes; plazos; formato y características de las tarjetas; agentes sociales; acceso a la información; y transposición

### Reunión 29 de enero

#### **Propuesta de Directiva del Consejo y el Parlamento Europeo para extender la Directiva de las Tarjetas Europeas de Discapacidad a residentes de terceros países en un Estado miembro.**

La mayoría de los

Estados miembros acogen favorablemente los cambios efectuados por la Presidencia belga para ampliar la aplicación de la Directiva a los residentes de terceros países en los EEMM.

### Reunión 5 de febrero

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

Presentación, por parte de la Comisión a los representantes de los Estados Miembros, de la evaluación de impacto de la propuesta. La Presidencia belga plantea, de acuerdo con el Parlamento Europeo, un texto alternativo conjunto relativo a la presunción legal que otorga más margen de intervención a cada EEMM. Los principales cambios son dos: por una parte, los EEMM estarán obligados a incluir las condiciones de supervisión y control que desencadenan la presunción legal de existencia de una relación laboral entre plataforma y trabajador en sus legislaciones nacionales y por otra parte, la carga de la prueba para refutar la presunción

legal recaerá exclusivamente en la plataforma. El nuevo enfoque genera reservas en lo relativo a cuestiones como: la libertad real de cada EEMM para definir los criterios/indicadores a nivel nacional que desencadenan la presunción legal; las implicaciones relativas a que los EEMM deban asegurar qué volumen de carga administrativa recae sobre los trabajadores para desencadenar la presunción legal; la fragmentación en el seno de la UE y la posibilidad de que promueva el "Forum Shopping" entre las plataformas que operan en distintos países de la UE en busca de la legislación nacional más laxa.

### Reunión 8 de febrero

#### **Propuesta de directiva del Parlamento Europeo y el Consejo para la revisión de la Directiva (EC) 2009/38 sobre el funcionamiento de los Comités de Empresa Europeos y la efectiva aplicación de los derechos de información y consulta de los trabajadores.**

La Comisión Europea presenta a los representantes de los EEMM la evaluación de impacto de la propuesta de Directiva del Parlamento Europeo y el Consejo para la revisión de la directiva (EC) 2009/38 sobre el funcionamiento de los Comités de Empresa Europeos y la efectiva aplicación de los derechos de información y consulta de los trabajadores,

identificando las siguientes cuatro principales áreas de mejora y realizando una propuesta con modificaciones en el texto para abordar dichas áreas: el alcance, la creación y el funcionamiento de los Comités de Empresa Europeos y la aplicación. Las delegaciones de los EEMM se posicionan en una reserva general de estudio y se remite a una segunda reunión para que revisen el texto de la evaluación de impacto de la Comisión Europea y se pronuncien al respecto.

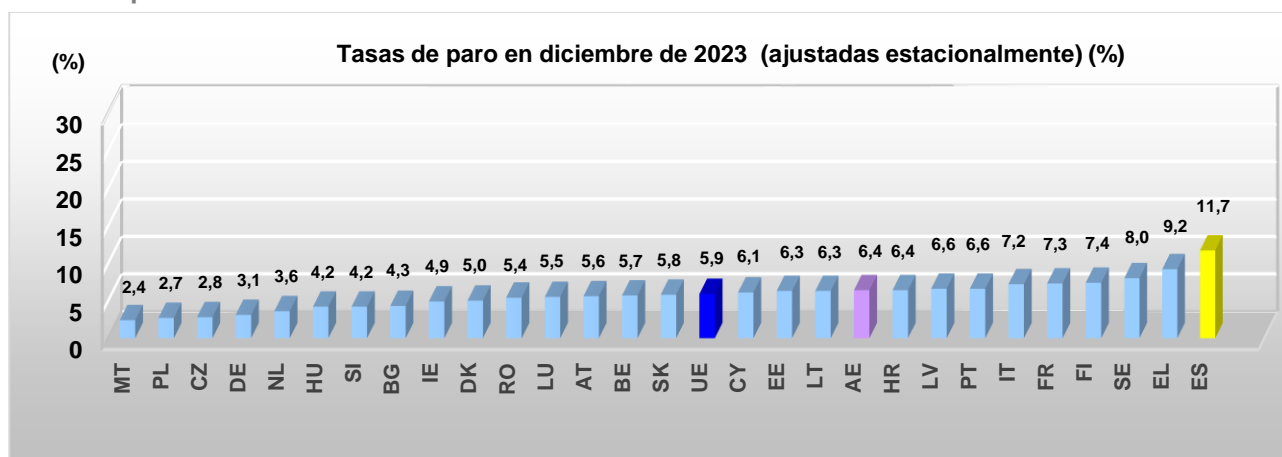


**Datos de interés**

- Entre los Estados miembros de la UE, los mayores aumentos del empleo se observaron en Lituania y Malta (ambos +1,4%) y España (+1,3%), en el tercer trimestre de 2023 en comparación con el trimestre anterior.
- En la UE, las actividades económicas que registraron los mayores incrementos anuales en los costes salariales por hora, en el tercer trimestre de 2023 en comparación con el mismo trimestre del año anterior, fueron: “Suministro de electricidad, gas, vapor y aire acondicionado” (+7,3%) y “Actividades administrativas y de servicios de apoyo” (+7,1%).
- En el tercer trimestre de 2023, en comparación con el mismo trimestre del año anterior, los mayores aumentos de los costes salariales por hora para toda la economía se registraron en Croacia (+16,2%), Bulgaria (+15,8%), Hungría (+15,4%) y Rumanía (+15,1%). En España, el aumento fue alrededor del 4,5%.
- El desempleo juvenil descendió de forma importante en Grecia en 8 pp y también hubo reducciones en otros países del sur de Europa: en Chipre de 2,1 pp, en Italia de 1,2 pp, en Portugal de 0,8 pp y en España de 1,8 pp., en junio de 2023.

**Estadísticas Eurostat****Estadísticas de Desempleo**

Tasas de paro en el mes de diciembre de 2023

**Datos EUROSTAT “LFS” (publicados el 01 de febrero de 2024)**

En diciembre de 2023, la tasa de desempleo, ajustada estacionalmente, de la zona del euro era del 6,4%, estable en comparación con noviembre de 2023 e inferior al 6,7% de diciembre de 2022. La tasa de desempleo de la UE fue del 5,9% en diciembre de 2023, también estable en comparación con noviembre de 2023 e inferior al 6,1% de diciembre de 2022.

Eurostat estima que 12,936 millones de hombres y mujeres en la UE, de los cuales 10,909 millones pertenecen a la Eurozona, estaban desempleados en diciembre de 2023. En comparación con noviembre de 2023, el desempleo disminuyó en 17.000 en la zona del euro, manteniéndose en un nivel record. En comparación con diciembre de 2022, el desempleo se redujo en 299.000 personas en la UE y en 369.000 en la zona del euro.

En diciembre de 2023, 2,863 millones de jóvenes (menores de 25 años) estaban desempleados en la UE, de los cuales 2,325 millones estaban en la zona del euro. En diciembre de 2023, la tasa de desempleo juvenil era del 14,7% en la UE y del 14,4% en la zona del euro, siendo del 14,5% en ambas regiones en el mes anterior. En comparación con noviembre de 2023, el desempleo juvenil aumentó en 54.000 en la UE y en 13.000 en la zona del euro. En relación con diciembre de 2022, el desempleo juvenil aumentó en 102.000 en la UE y en 84.000 en la zona del euro.

En diciembre de 2023, la tasa de desempleo de las mujeres era del 6,2% en la UE, estable en comparación con noviembre de 2023. La tasa de desempleo de los hombres fue del 5,7% en diciembre de 2023, también estable con respecto al mes anterior. En la Eurozona, la tasa de paro de las mujeres fue del 6,8% y la de los hombres del 6,1%, ambas estables en relación con noviembre de 2023.

*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

### Producto Interior Bruto (PIB) y empleo

El artículo de Eurostat “Cuentas nacionales trimestrales: PIB y empleo” / *Quarterly national accounts - GDP and employment*, presenta datos basados en la estimación actualizada de Eurostat del Producto Interior Bruto (PIB) y del empleo para el tercer trimestre de 2023 en la Unión Europea y la zona del euro.

Como se puede apreciar en los siguientes gráficos, el número de personas empleadas aumentó un 0,2% tanto en la zona del euro como en la UE en el tercer trimestre de 2023 en comparación con el trimestre anterior (en el que el empleo había aumentado un 0,1 % tanto en la zona del euro como en la UE).

Las horas trabajadas se mantuvieron estables en ambas zonas en el tercer trimestre de 2023 (tras el +0,3% en la zona del euro y el 0,0% en la UE, en el segundo trimestre de 2023).

Entre los Estados miembros de la UE, los mayores aumentos del empleo, por número de personas, se

observaron en Lituania y Malta (ambos +1,4%) y **España (+1,3%)**.

Estonia (-0,9%), Chequia (-0,7%) y Finlandia (-0,6%) registraron las mayores caídas en el tercer trimestre de 2023 en comparación con el trimestre anterior.

Estonia (+2,8%), Lituania (+1,1%) e Irlanda (+1,0%) registraron los mayores aumentos del empleo medido en horas trabajadas. Malta (-6,6%), Grecia (-4,1%), Chequia y Finlandia (ambos -0,7%) mostraron las mayores disminuciones en el tercer trimestre de 2023 en comparación con el trimestre anterior.

#### Tasas de crecimiento del empleo

(variación porcentual con respecto al trimestre anterior, según datos desestacionalizados, tercer trimestre de 2023)

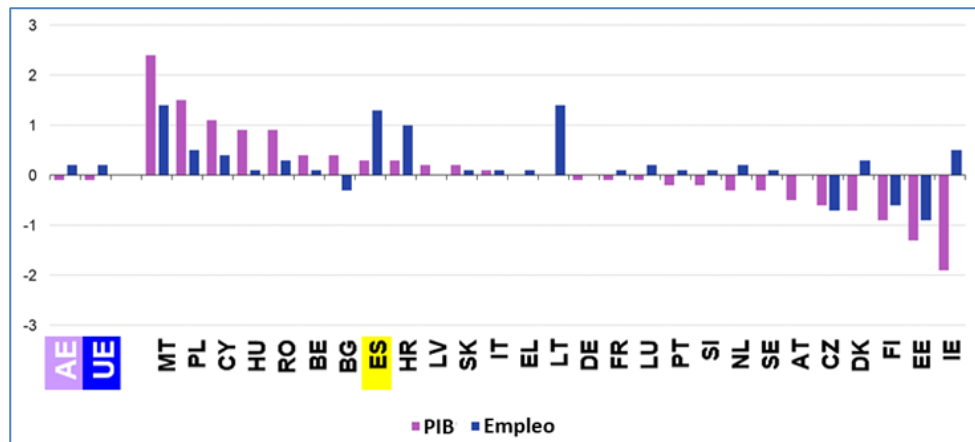


Con respecto al crecimiento del PIB, entre los Estados miembros de la UE, los mayores aumentos se registraron en Malta (+2,4%), Polonia (+1,5%) y Chipre (+1,1%) en el tercer

trimestre de 2023, mientras que las mayores disminuciones se observaron en Irlanda (-1,9%), Estonia (-1,3 %) y Finlandia (-0,9%).

#### Tasas de crecimiento del PIB y del empleo

(%, variación con respecto al trimestre anterior, según datos desestacionalizados, tercer trimestre de 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 zona euro (AE).





## Estadísticas Eurostat

### Índice de costes laborales

El artículo de Eurostat “Índice de costes laborales: tendencias recientes” / “*Labour cost index - recent trends*”, analiza la evolución más reciente del Índice de Costes Laborales (ICL)<sup>1</sup>, tanto en el ámbito de la Unión Europea (UE) como de los Estados miembros y en relación con la Clasificación Nacional de actividades económicas (CNAE). Los costes laborales se relaciona con los costes laborales promedio totales por hora y los dos componentes principales: sueldos y salarios y el componente no salarial (compuesto por las contribuciones de los empleadores a la Seguridad Social y los impuestos).

En el tercer trimestre de 2023, en comparación con el mismo trimestre del año anterior, los costes laborales por hora en la zona del euro aumentaron un 4,2% en la economía no empresarial (secciones O – “Administración pública y defensa; seguridad social obligatoria”, P – “Educación”, Q – “Actividades de salud humana y trabajo social”, R – “Arte, entretenimiento y recreación” y S – “Otras actividades de servicios”) y un 5,8% en la economía empresarial: +5,8% en la industria, +6,2% en construcción y +5,7% en servicios.

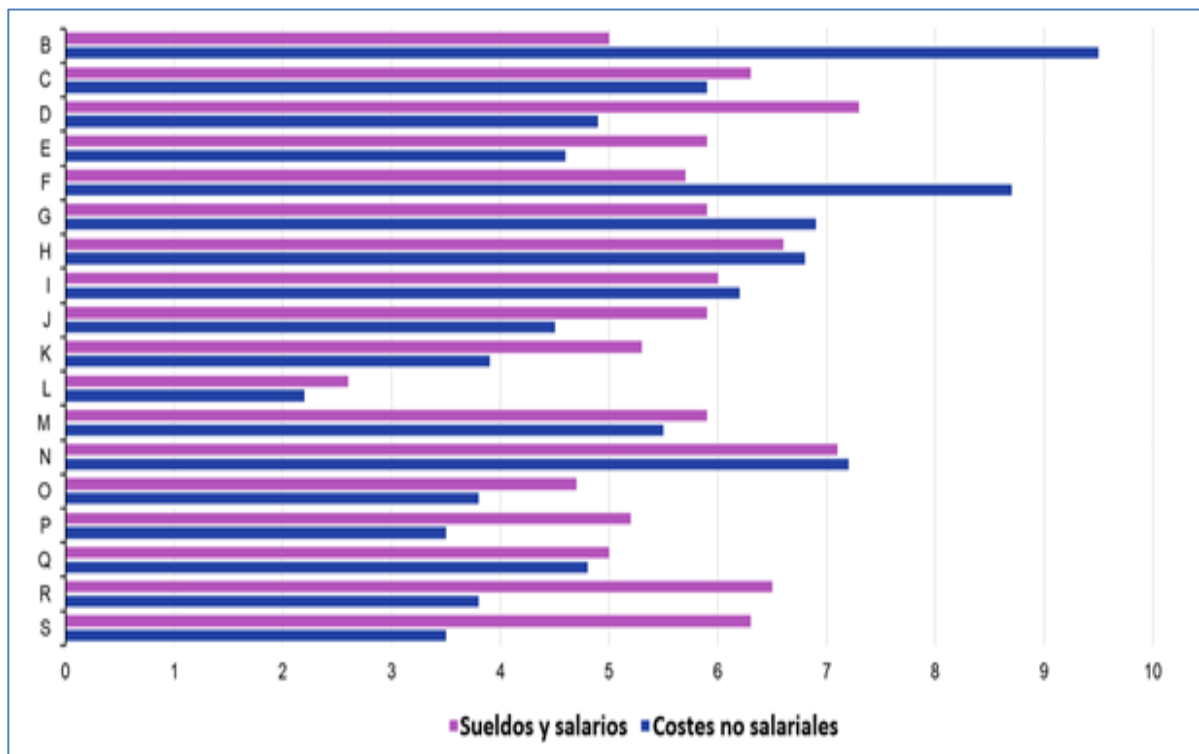
En la UE, el coste laboral por hora creció un 4,8% en la economía (principalmente) no empresarial y un 6,1% en la economía empresarial: +6,2% en la industria, +6,4% en la construcción y +6,0% en los servicios.

En la UE, las actividades económicas que registraron los mayores incrementos anuales en los costes salariales por hora en el tercer trimestre de 2023 en comparación con el mismo trimestre del año anterior son la NACE Rev. 2 secciones D – “Suministro de electricidad, gas, vapor y aire acondicionado” (+7,3 %) y N – “Actividades administrativas y de servicios de apoyo” (+7,1%).

Las actividades económicas con los mayores incrementos anuales en el componente no salarial fueron: NACE Rev. 2 sección B – “Minas y canteras” (+9,5 %) y F – “Construcción” (+8,7 %). El incremento anual más bajo se registró en la sección L de la NACE Rev. 2 – “Actividades inmobiliarias” (+2,6 %).

#### Costes laborales nominales por hora, componente salarial y no salarial por secciones de la CNAE, tercer trimestre de 2023, de la UE

(variación porcentual con respecto al mismo trimestre del año anterior y calendario ajustado)



Fuente: Eurostat

<sup>1</sup> El índice de costes laborales se define como el índice de Laspeyres de costes laborales por hora trabajada, encadenado anualmente y basado en una estructura fija de actividad económica a nivel de sección de la CNAE Rev.2



## Estadísticas Eurostat

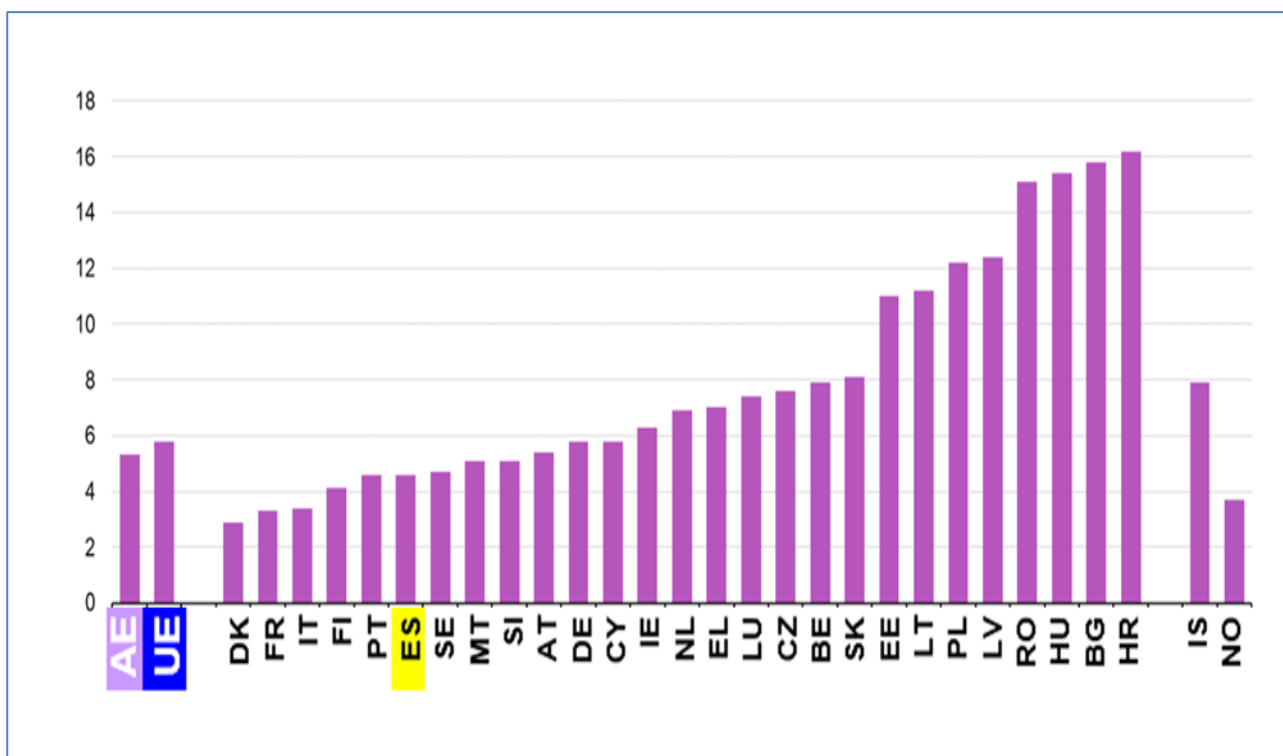
### Índice de costes laborales

Siguiendo con la información aportada por el artículo de la página anterior, el siguiente gráfico muestra que, en el tercer trimestre de 2023, en comparación con el mismo trimestre del año anterior, los mayores aumentos de los costes salariales por hora para toda la economía se registraron en Croacia (+16,2%), Bulgaria (+15,8%), Hungría (+15,4%) y Rumanía (+15,1%).

Otros cuatro Estados miembros de la UE registraron un aumento superior al 10%, como fueron: Letonia (+12,4%), Polonia (+12,2%), Lituania (+11,2 %) y Estonia (+11,0%).

**En España, el aumento fue alrededor del 4,5%.**

**Costes salariales nominales por hora, para toda la economía, tercer trimestre de 2023**  
(variación porcentual en comparación con el mismo trimestre del año anterior, calendario ajustado)



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 la zona euro (AE), Islandia (IS) y Noruega (NO).



## Estadísticas Organización Internacional del Trabajo (OIT)

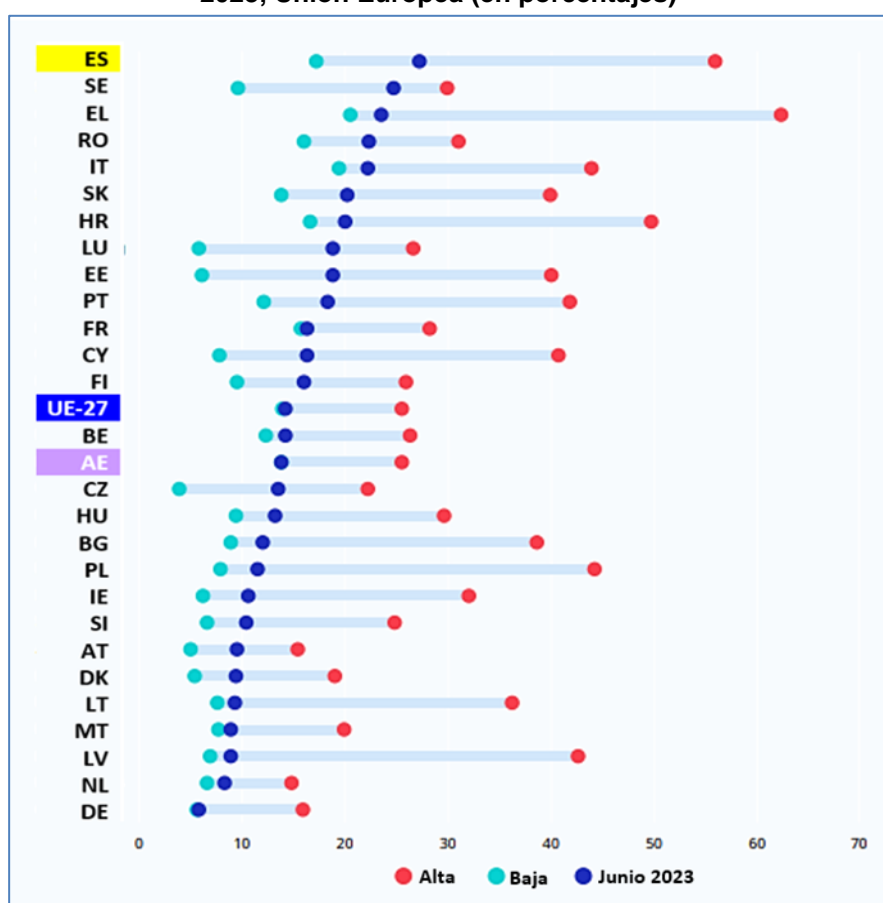
### Desempleo juvenil

El informe de la OIT “Perspectivas sociales y del empleo en el mundo: Tendencias 2024” / *World Employment and Social Outlook: Trends 2024*”, ofrece una evaluación integral de las últimas tendencias del mercado laboral y el desempleo juvenil, entre otros temas.

Aproximadamente la mitad de los países europeos experimentaron disminuciones en el desempleo juvenil en los 12 meses anteriores a junio de 2023. A lo largo de 2023, la situación del mercado laboral de los jóvenes en Europa mejoró constantemente. En junio de 2023, la tasa de desempleo juvenil en la Unión Europea se situó en poco más del 14%, una caída de 0,3 puntos porcentuales (pp) respecto al mismo período del año anterior.

Así, el desempleo juvenil descendió de forma muy importante en Grecia (-8 pp) y también hubo reducciones en otros países del sur de Europa: en Chipre de 2,1 pp, en Italia de 1,2 pp, en Portugal de 0,8 pp y en **España de 1,8 pp**. A pesar de estos avances, el desempleo juvenil sigue siendo elevado en muchos de estos países, con tasas de más del 20% en Italia, Grecia y **España**.

#### Tasas de desempleo juvenil vigentes, en comparación con los máximos y mínimos entre 2003 y 2023, Unión Europea (en porcentajes)



Fuente: Eurostat

Las tendencias recientes del desempleo juvenil en el resto de Europa apuntan en gran medida a aumentos durante el mismo período. Los mayores aumentos se han producido en Chequia (6,3 pp) y Suecia (5,1 pp). Suecia tenía la segunda tasa de desempleo juvenil más alta de Europa (casi el 25% en junio de 2023). También hubo aumentos, en comparación menores, en Bulgaria, Croacia, Luxemburgo, Alemania, Hungría, Malta, los Países Bajos, Eslovaquia, Polonia y Finlandia.

A pesar de la evidencia mixta sobre las tendencias recientes en el desempleo juvenil, todos los países de la Unión Europea han visto avances considerables en esta medida desde sus niveles máximos en el período transcurrido desde 2003, como se puede apreciar en el gráfico. Aunque a la mayoría de los países todavía les queda algo por hacer para alcanzar los mínimos anteriores, en casi todos ellos las cifras de desempleo juvenil están más cerca del mínimo que del máximo, con las excepciones de Suecia, Chequia y Luxemburgo.

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 la zona euro (AE).



## Noticias



### **Apoiando la movilidad de los jóvenes desfavorecidos: 28 proyectos de ALMA listos para lanzarse / Supporting mobility for disadvantaged youth: 28 ALMA projects set to launch** / (Comisión Europea, 20/02/2024)

Se han concedido más de 11 millones de euros a 28 proyectos ALMA (Aim-Learn-Master-Achieve) que se preparan para iniciar sus actividades, tras la primera convocatoria de propuestas de Innovación Social +. En el centro de los proyectos ALMA está la creencia de que adquirir experiencia laboral en el extranjero, junto con una orientación personalizada, puede mejorar las perspectivas de los jóvenes desfavorecidos. Estos proyectos tienen un historial demostrado y ya han ayudado a más de 7 000 jóvenes en toda la UE. Su principal objetivo es fomentar la inclusión social de los jóvenes que actualmente no participan en el empleo, la educación o la formación (NINIs).

Los equipos de proyecto forman asociaciones con organizaciones de varios Estados miembros, cada proyecto enviará al menos dos grupos de 8 a 12 participantes para realizar prácticas en un Estado miembro diferente durante 2 a 6 meses. Durante su estancia, los participantes también participarán en actividades sociales, enriqueciendo su experiencia general. Después de su estancia, recibirán asesoramiento individual y orientación profesional para ayudarlos a aprovechar sus nuevas competencias y experiencias en oportunidades de empleo sostenibles. Las historias de éxito y las buenas prácticas obtenidas de estas experiencias serán compartidas por los equipos del proyecto a nivel nacional, extendiendo aún más los beneficios de estas iniciativas.

### **Mejora de la movilidad de los estudiantes: aún queda trabajo por hacer / Learners' mobility improves – still work to be done** / (Cedefop, 22/02/2024)

A pesar de las mejoras en la transparencia y la portabilidad de las cualificaciones, persisten desafíos para la movilidad de los estudiantes en Europa, y es necesario hacer el mejor uso de las iniciativas y herramientas de la Unión Europea para abordarlos. Este es uno de los principales resultados del taller en línea del Cedefop "Hacer realidad la progresión del aprendizaje: los estudiantes en el punto de mira". Se reconoció que en los últimos 20 años se habían logrado avances significativos en la mejora de la transparencia y la portabilidad de las cualificaciones, pero también que la movilidad de los estudiantes todavía necesita mejoras, entre otras cosas, rompiendo los silos entre los diferentes sistemas de educación y formación, garantizar que ningún alumno ni ningún tipo de aprendizaje quede atrás y mantener una gran atención a la importancia del aprendizaje permanente.

Es importante implementar herramientas plenamente existentes, como los Marcos Nacionales de Cualificaciones, promover acuerdos de validación para el aprendizaje no formal e informal y aprovechar los desarrollos digitales para la portabilidad del aprendizaje.

Hubo acuerdo sobre la necesidad de:

- Aprovechar las iniciativas y herramientas existentes de la UE y garantizar un marco político coherente centrado en las personas.
- Trabajar para aumentar la conciencia de las personas sobre las opciones disponibles y reducir las cargas administrativas relacionadas con el reconocimiento de competencias y cualificaciones.
- Desarrollar sinergias entre la garantía de calidad, los Marcos de Cualificaciones y el reconocimiento de competencias y cualificaciones, especialmente para el aprendizaje que tiene lugar fuera de los sistemas formales.

Finalmente, se reflexionó sobre el desarrollo de escenarios políticos alternativos hacia 2040 y se puso mucho énfasis en el aprendizaje individualizado, integral y flexible.



### **Foro Cedefop-CESE sobre capacidades: la UE debe anticipar las tendencias para mantenerse al día, no solo adaptarse al cambio / Cedefop-EESC forum on skills: EU must anticipate trends to keep up, not just adapt to change** / (Cedefop, 08/02/2024)

El primer día se dedicó a los retos de ofrecer itinerarios de mejora de las capacidades a los adultos con baja cualificación. Otra preocupación es la segregación de género en los mercados de trabajo, lo que contribuye a las dificultades para cubrir nuevas vacantes ante la creciente demanda. Las actividades dominadas por los hombres, los servicios profesionales de las TIC, la ingeniería civil, el transporte y las ocupaciones de la construcción podrían beneficiarse de una mayor oferta de mano de obra si más mujeres pudieran acceder a la formación y los puestos de trabajo pertinentes. Por otro lado, las mujeres están sobrerrepresentadas en la asistencia sanitaria, la asistencia residencial y el trabajo social, donde el trabajo a menudo está infravalorado y las oportunidades de reconversión y mejora de las capacidades son muy débiles.

El segundo día se centró en los entornos de trabajo propicios para el aprendizaje, el diálogo social y las políticas de los empleadores. El enfoque debe ir más allá de la reacción o adaptación, para tratar de ser proactivo y anticipar el cambio.



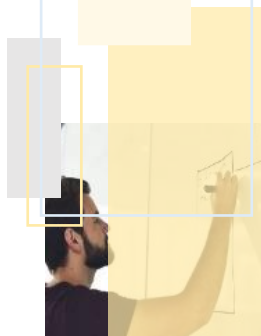


## Conferencias, Ferias, Congresos y Jornadas Internacionales

### EMPLEO



### FORMACIÓN



### SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

#### EMPLEO

##### European Youth Conference

Conferencia de la Juventud de la UE  
(Bélgica, Bruselas, 2-5 marzo)

##### Roadmapping the skills revolution

Hoja de ruta para la revolución de las capacidades  
(Evento virtual, 11 marzo)

##### Brussels Briefing: Minimum wages – Comparing and contrasting in the EU

Informe de Bruselas: Salarios mínimos: comparación y contraste en la UE  
(Bélgica, Bruselas, 19 marzo)

##### Building the European map of qualifications – Latest NQF developments

Construyendo el mapa europeo de cualificaciones – Últimas novedades del MNC  
(Evento virtual, 21 marzo)

##### European Youth Week 2024

Semana Europea de la Juventud 2024  
(12-19 abril)

##### VET in action – Evidence from implementing EU priorities in national VET plans

La FP en acción: evidencia de la implementación de las prioridades de la UE en los planes nacionales de FP  
(Evento virtual, 17 abril)

##### Tripartite Exchange Seminar (TES) 2024

Seminario de Intercambio Tripartito (TES) 2024  
(Evento híbrido, 8-31 mayo)

#### SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

##### World Day for Safety and Health at Work 2024: The impacts of climate change on occupational safety and health

Día Mundial de la Seguridad y la Salud en el Trabajo 2024: Los impactos del cambio climático en la seguridad y la salud en el trabajo  
(Ginebra, Suiza, 28 abril)

##### 23rd Workshop: Psychology of work safety and health, health promoting work = attractive work?

XXIII Taller: Psicología de la seguridad y salud en el trabajo, trabajo promotor de la salud = ¿trabajo atractivo?  
(Dortmund, Alemania, 13-15 mayo)

##### Meeting of experts to update and adopt the 1998 ILO code of practice on safety and health in forestry work

Reunión de expertos para actualizar y adoptar el código de prácticas de la OIT de 1998 sobre seguridad y salud en el trabajo forestal  
(Ginebra, Suiza, 13-17 mayo)

##### Be fit for digital age

Prepárate para la era digital  
(Zagreb, Croacia, 4-6 junio)



## Publicaciones, Informes, Web Internacionales



### **Striving for an inclusive labour market in Europe: Positive actions and reasonable accommodation to facilitate hiring and employment of persons with disabilities involving employers and employer initiatives**

**Lucha por un mercado de trabajo inclusivo en Europa: acciones positivas y ajustes razonables para facilitar la contratación y el empleo de personas con discapacidad, con la participación de empresarios e iniciativas empresariales**

Este informe de síntesis, y los informes nacionales relacionados, exploran acciones positivas y ajustes razonables para facilitar la contratación y el empleo de personas con discapacidad que involucran a los empleadores y las iniciativas de los empleadores en el mercado laboral abierto. La investigación realizada contribuye a cartografiar la diversidad de acciones y apoyos dirigidos a los empleadores para promover la contratación y el empleo de personas con discapacidad en los países europeos; revela evidencia sobre las fortalezas y debilidades de tales acuerdos; y, por lo tanto, contribuye a aumentar el conocimiento sobre las buenas prácticas y proporciona algunas ideas sobre los requisitos previos para su implementación. Este informe y los informes nacionales relacionados cubren los 27 Estados miembros de la Unión Europea, Islandia, Liechtenstein y Serbia.



### **Disability-relevance of quality assurance systems in social services**

**Discapacidad: relevancia de los sistemas de garantía de calidad en los servicios sociales**

El documento se centra en los servicios sociales proporcionados a personas con discapacidad que desempeñan un papel importante en la vida de dichas personas al ayudarles a ejercer la autodeterminación, la elección y el control, apoyando así la vida independiente. El informe reúne evidencia sobre la existencia de marcos, definiciones y sistemas y procedimientos de evaluación que se utilizan para medir la calidad de los servicios sociales utilizados por las personas con discapacidad en los Estados miembros con el fin de mejorar su calidad. Se identifican áreas de mejora y algunas buenas prácticas que podrían ampliarse en los Estados miembros. El estudio se centra tanto en los servicios sociales diseñados para personas con discapacidad como en los servicios que utilizan pero no están diseñados exclusivamente para ellas.

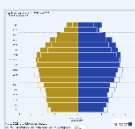


AGENCIA DE ESTADÍSTICAS EUROPEAS



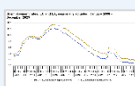
### **Skills for the digital age** **Competencias para la era digital**

Se presentan datos estadísticos recientes sobre las competencias digitales en toda la UE y cómo varían según los diferentes grupos de población. Las estadísticas proceden de la encuesta de la UE sobre el uso de las TIC en los hogares y por parte de los individuos.



### **Population structure and ageing** **Estructura de la población y envejecimiento**

Este artículo analiza el impacto del envejecimiento demográfico dentro de la Unión Europea (UE), que probablemente será de gran importancia en las próximas décadas. Como resultado del cambio demográfico, la proporción de personas en edad de trabajar en la UE se está reduciendo, mientras que el número relativo de jubilados está aumentando. Se espera que la proporción de personas mayores en la población total aumente significativamente en las próximas décadas. Esto, puede dar lugar a una mayor carga para las personas en edad de trabajar para cubrir el gasto social que requiere la población que envejece para una gama de servicios relacionados.



### **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.



## Publicaciones, Informes, Web Internacionales



AGENCIA DE ESTADÍSTICAS EUROPEAS



### Habilidades destacadas y de tendencia

Herramienta interactiva de visualización de datos que muestra las habilidades más demandadas que aparecen en los anuncios de empleo en línea para una selección de ocupaciones dentro de la UE.



AGENCIA EUROPEA DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO



### Mental health at work after the COVID-19 pandemic – What European figures reveal La salud mental en el trabajo después de la pandemia de COVID-19

El presente informe ofrece las conclusiones del análisis de las encuestas europeas sobre salud mental en el trabajo antes, durante y después de la pandemia de COVID-19. Los aportes más significativos se refieren al impacto diferenciado en determinados sectores, tipos de trabajo, subgrupos de personas trabajadoras y género, digitalización y a la importancia de que las organizaciones apliquen de manera proactiva las medidas de seguridad y salud en el trabajo. Asimismo, abordar los riesgos psicosociales relacionados con el trabajo debe formar parte de las medidas para proteger a las personas trabajadoras tanto ahora como frente a futuros acontecimientos críticos.

Summary  
Resumen



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



### Keeping older workers engaged: Policies, practices and mechanisms

Mantener comprometidos a los trabajadores mayores: políticas, prácticas y mecanismos

La población europea vive más que nunca y ha experimentado un cambio negativo natural desde 2014, superado únicamente por la migración neta positiva. El perfil de edad de la sociedad está aumentando rápidamente y el número de personas mayores de 50 años crece de manera constante. La necesidad de mantener a los trabajadores empleados por más tiempo es una consecuencia de estas tendencias: se necesitan nuevas soluciones para las condiciones de trabajo y trayectorias profesionales que ayuden a los trabajadores a conservar su salud física y mental, así como sus habilidades, motivación y productividad, a lo largo de una vida laboral prolongada. Esto plantea muchos desafíos para los responsables políticos en relación con el empleo, las condiciones laborales, los niveles de vida y el bienestar.



### Social protection for the unemployed – Background paper Protección social para los desempleados - Documento de antecedentes

Este documento se centra en un aspecto importante de la protección social: las prestaciones por desempleo tanto contributivas como no contributivas. Examina las tendencias en el gasto en prestaciones de desempleo, identifica brechas en la cobertura formal, analiza grupos para quienes las prestaciones son inadecuadas y analiza las decisiones de no aceptación, rechazo, digitalización de los procedimientos de solicitud y vínculos entre las prestaciones de desempleo y el derecho a servicios.



## Publicaciones, Informes, Web Internacionales



### ORGANIZACIÓN PARA LA COOPERACIÓN Y EL DESARROLLO ECONÓMICOS



#### **Developing skills for digital government** **A review of good practices across OECD governments**

**Desarrollando habilidades para el gobierno digital**  
**Una revisión de las buenas prácticas de los gobiernos de la OCDE**

Las tecnologías digitales están teniendo un profundo impacto en las economías, los mercados laborales y las sociedades. También tienen el potencial de transformar el gobierno, al permitir la implementación de servicios más accesibles y eficaces. Para apoyar un cambio hacia el gobierno digital, se necesita inversión en el desarrollo de habilidades de los funcionarios públicos. Este documento revisa buenas prácticas en los países de la OCDE para fomentar habilidades para el gobierno digital. Presenta diferentes enfoques en la administración pública para organizar actividades de formación, así como oportunidades para el aprendizaje informal. También proporciona información sobre cómo se pueden identificar habilidades relevantes a través de marcos de competencias, cómo se pueden evaluar y cómo se pueden evaluar las oportunidades de aprendizaje.



#### **Building a Skilled Cyber Security Workforce in Europe** **Insights from France, Germany and Poland**

**Creación de una población activa capacitada en ciberseguridad en Europa**  
**Perspectivas de Francia, Alemania y Polonia**

En un mundo cada vez más digital, la importancia de la ciberseguridad para las personas, las empresas y los gobiernos nunca ha sido mayor. Este informe profundiza en la demanda de experiencia en seguridad cibernética analizando las ofertas de trabajo en línea en Francia, Alemania y Polonia entre 2018 y 2023. Examina las tendencias en la demanda de profesionales de seguridad cibernética, la distribución geográfica de las oportunidades laborales y los requisitos cambiantes de habilidades. En este campo, este análisis integral es parte de un esfuerzo mayor para comprender el panorama cambiante de las políticas de seguridad cibernética y las experiencias profesionales en todo el mundo.



#### **Impact Evaluation of Training and Wage Subsidies for the Unemployed in Greece**

**Evaluación de impacto de la formación y los subsidios salariales para los desempleados en Grecia**

Este informe utiliza abundantes datos administrativos de diferentes registros en Grecia para evaluar el impacto de dos tipos de Políticas Activas del Mercado Laboral (PAML): subsidios salariales y la formación para desempleados. El informe encuentra un impacto positivo de ambos tipos de PAML y hace recomendaciones para mejorar aún más la efectividad de las mismas en Grecia y fortalecer la capacidad de las autoridades para realizar evaluaciones de impacto de las PAML. Este informe es el duodécimo de una serie de informes nacionales sobre políticas para conectar a las personas con mejores empleos. Fue elaborado como parte del proyecto de la OCDE con la Comisión Europea cuyo objetivo es mejorar la calidad de los datos recopilados y su uso en la evaluación de la eficacia de las PAML.



### CENTRO EUROPEO PARA EL DESARROLLO DE LA FORMACIÓN PROFESIONAL



#### **Building a European qualifications map** **Construyendo un mapa de cualificaciones europeas**

Este informe contribuye a una mejor comprensión de los Marcos Nacionales de Cualificaciones (MNC) en Europa al proporcionar información sobre sus principales características, alcance y cobertura, junto con un análisis sobre su impacto y el grado en que se utilizan. El análisis se basa principalmente en información del inventario europeo de MNC del Cedefop, que se actualizó en cooperación con la Comisión Europea, la Fundación Europea de Formación y los países que participan en el proceso del Marco Europeo de Cualificaciones.





## Publicaciones, Informes, Web Internacionales



### ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO



#### **A Technological Construction of Society: Comparing GPT-4 and Human Respondents for Occupational Evaluation in the UK**

**Una Construcción Tecnológica de la Sociedad: comparación de GPT-4 y Encuestados Humanos para la Evaluación Ocupacional en el Reino Unido**

Este documento compara las evaluaciones de las ocupaciones realizadas por GPT-4 (un tipo de Inteligencia Artificial (IA) capaz de reconocer y generar texto) con las de una encuesta de alta calidad realizada en el Reino Unido. La Organización Internacional del Trabajo (OIT) ha publicado este estudio sobre el modo en que la (IA) evalúa el prestigio y el valor social de las ocupaciones, arroja luz sobre el potencial y los riesgos del uso de tales métodos para la investigación sociológica y ocupacional. Los investigadores utilizaron la Clasificación Internacional Uniforme de Ocupaciones (CIUO-08) de la OIT, para organizar los empleos en grupos claramente definidos según sus tareas y funciones. La utilidad y precisión de las herramientas de IA para evaluar una serie de ocupaciones laborales, en comparación con las evaluaciones humanas, presenta ventajas potenciales como la eficiencia, la rentabilidad y la rapidez, pero es necesario superar algunos obstáculos.



#### **Hacer realidad el trabajo decente en la economía de plataformas**

El informe marca un hito crucial en el proceso que puede conducir a una nueva norma internacional del trabajo sobre el trabajo decente en la economía de plataformas. Se debatirá en las Conferencias Internacionales del Trabajo de 2025 y 2026. Proporciona información sobre la forma en que los países están gestionando las oportunidades y los retos creados por el crecimiento de esta forma de trabajo, presentando una descripción de las normativas y prácticas existentes en todo el mundo.



#### **Aplicación de las normas internacionales del trabajo, 2024**

El informe proporciona un análisis independiente del grado de conformidad de la legislación y la práctica de cada Estado Miembro de la OIT con los convenios de la OIT ratificados. Describe cómo los Estados Miembros cumplen con las obligaciones que han contraído libremente en virtud de la Constitución. Las normas internacionales del trabajo, que se componen de convenios, protocolos de convenios y recomendaciones, son instrumentos universales adoptados por la comunidad internacional para promover la justicia social. Reflejan valores y principios comunes que rigen el mundo del trabajo de la OIT en relación con las normas internacionales del trabajo.



## Legislación



**C/2024/00169**

**Decisión del Comité Mixto del EEE n.o 177/2021, de 11 de junio de 2021, por la que se modifica el anexo XVIII (Salud y seguridad en el trabajo, derecho laboral e igualdad de trato para hombres y mujeres) del Acuerdo EEE [2024/169]**

Fecha de publicación: 1 febrero

**C/2024/00170**

**Decisión del Comité Mixto del EEE n.o 178/2021, de 11 de junio de 2021, por la que se modifica el anexo XVIII (Salud y seguridad en el trabajo, derecho laboral e igualdad de trato para hombres y mujeres) del Acuerdo EEE [2024/170]**

Fecha de publicación: 1 febrero

**C/2024/00179**

**Decisión del Comité Mixto del EEE n.o 188/2021, de 30 de junio de 2021, por la que se modifican el anexo V (Libre circulación de trabajadores) y el anexo VIII (Derecho de establecimiento) del Acuerdo EEE [2024/179]**

Fecha de publicación: 1 febrero

**C/2024/00180**

**Decisión del Comité Mixto del EEE n.o 187/2021, de 30 de junio de 2021, por la que se modifican el anexo V (Libre circulación de trabajadores) y el anexo VIII (Derecho de establecimiento) del Acuerdo EEE [2024/180]**

Fecha de publicación: 1 febrero

**C/2024/00868**

**Dictamen del Comité Económico y Social Europeo sobre la «Responsabilidad empresarial moderna: vías de mejora de la capacidad de las pymes y las microempresas para lograr una transformación satisfactoria» (Dictamen de iniciativa)**

Fecha de publicación: 6 febrero

**C/2024/00872**

**Dictamen del Comité Económico y Social Europeo sobre «El impacto de la educación en los salarios y la productividad laboral» (Dictamen de iniciativa)**

Fecha de publicación: 6 febrero

**2024/00461**

**Decisión (UE) 2024/461 del Banco Central Europeo, de 29 de enero de 2024, sobre la presentación de información por las autoridades nacionales competentes al Banco Central Europeo acerca de remuneración, brecha salarial de género, ratios más elevadas autorizadas y personas con alta remuneración, a efectos comparativos (BCE/2024/2)**

Fecha de publicación: 8 febrero



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

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

**Febrero 2024**

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