

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

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

**Marzo 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: 03/2024

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 febrero	6
<b>II.</b>	<b>ESTADÍSTICAS EUROPEAS</b>	<b>8</b>
	2.1. Estadísticas Eurostat	8
	2.1.1. Estadísticas de Desempleo	8
	• Tasas de paro en el mes de enero de 202	8
	2.1.2. Brecha salarial de género	9
	2.1.3. Competencias para la era digital	11
<b>III.</b>	<b>ACTUALIDAD EUROPEA</b>	<b>13</b>
	3.1. Noticias	13
	3.2. Conferencias, Ferias, Congresos y Jornadas Internacionales	15
	3.3. Publicaciones, Informes, Web Internacionales	16
	3.4. Legislación	21

## 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

**Contribuir a la plena inclusión de las personas con discapacidad en la UE / Contributing to the full inclusion of persons with disabilities within the EU**  
(20.03.2024)

La Presidencia belga del Consejo de la UE ha celebrado una conferencia sobre el futuro de la Estrategia Europea sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad, con el objetivo de debatir las nuevas iniciativas que se tomarán en la segunda fase de la Estrategia Europea sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad (2025 - 2030).

La Estrategia Europea sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad 2021-2030 es el principal instrumento para implementar la Convención de las Naciones Unidas sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad (CNUDPD) a nivel de la UE.

La conferencia abordó tres temas prioritarios: el acceso al empleo, un mercado único inclusivo que promueva la libre circulación de personas con discapacidad y el fortalecimiento de la implementación de la estrategia de la UE y la CNUDPD a nivel europeo y nacional.

A pesar de las iniciativas ya emprendidas por la UE, persisten desafíos con respecto al acceso al empleo de las personas con discapacidad. El objetivo de una de las sesiones fue explorar acciones futuras que se incluirán en la estrategia de la UE para mejorar el acceso al empleo de las personas con discapacidad.

La estrategia de la UE reitera el deseo de fortalecer la libre circulación de personas con discapacidad. Para aprovechar el éxito de la iniciativa emblemática en este ámbito, la Tarjeta Europea de Discapacidad, una de las sesiones permitió a los participantes identificar nuevas medidas para construir un mercado único inclusivo y seguir reforzando la libre circulación de personas con discapacidad.

**Más de 3.500 líderes locales y regionales se unen para lograr una Europa más fuerte, más justa y más resiliente / More than 3,500 local and regional leaders unite to deliver a stronger, fairer and more resilient Europe**  
(19.03.2024)

**Construyendo soluciones inclusivas para mejorar los servicios digitales en Europa / Building inclusive solutions to improve digital services in Europe**  
(15.03.2024)

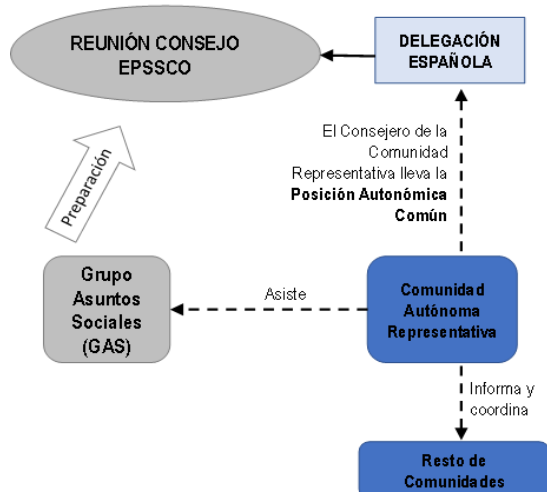
**115 años del Día Internacional de la Mujer / 115 years of International Women's Day**  
(08.03.2024)

**Movilidad de diplomas en la UE: tener ambiciones para nuestros estudiantes / Diploma mobility in the EU: having ambitions for our students**  
(01.03.2024)

[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 febrero



### Reunión 20 de febrero

**Propuesta de Directiva del Consejo sobre implementar el principio de igualdad de trato entre personas con independencia de su religión o creencias, discapacidad, edad u orientación sexual.** –Revisión del texto. La Presidencia belga recupera la tramitación de esta directiva. La mayoría de delegaciones muestran una disposición favorable de dar un impulso a la misma y se posicionan en una reserva general de estudio a la espera de instrucciones de sus gobiernos nacionales. Las principales reservas de las delegaciones se centran en los siguientes aspectos:

- La sustitución del concepto “discriminación múltiple” por “discriminación interseccional”, al considerar este último más restrictivo.

- La redacción de los Art 3 y Art 2.6 debe ser mejorada; en especial, en lo referente a la discriminación por razón de edad.
- Las referencias a las estrategias y comunicaciones de la Comisión Europea no son propias de un texto legal. Son referencias que se adscriben al ámbito político, no jurídico. Se propone eliminarlas.
- Las implicaciones del concepto de carga financiera desproporcionada vinculado a la accesibilidad y la adaptación razonable deben clarificarse en aras de una mayor seguridad jurídica.

### Reunión 22 de febrero

**Conclusiones del Consejo sobre la Encuesta Anual de Desarrollo Sostenible y el Informe Conjunto de Empleo 2024.** Revisión del texto. El texto es recibido positivamente por todas las delegaciones de los Estados miembros (EEMM). El único punto de discrepancia surge

en torno al Marco de Convergencia Social. Las delegaciones de los países bálticos son partidarias de enmendar el texto de forma que se clarifique el carácter de experiencia piloto y no vinculante para los EEMM de la inclusión de dicho Marco en este Semestre Europeo.

### Reunión 26 y 28 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 Comité de Empresa Europeos y la efectiva aplicación de los derechos de información y consulta de los trabajadores.** En la reunión del día 26 la Comisión Europea presenta a los representantes de los Estados Miembros (EEMM) las modificaciones efectuadas en el articulado. Las delegaciones de los EEMM expresan sus reservas respecto a los siguientes aspectos de la propuesta: la definición de asunto transnacional; la constitución, composición y financiación de las Comisiones Negociadoras (SNB) y los Comité de Empresa Europeos (EWC); la confidencialidad e información sensible; la aplicación de la directiva y su alcance. En la reunión del día 28 se lleva a cabo el análisis del Anexo I y Considerandos de la propuesta y de la evaluación de impacto normativo. En el Anexo I de la Directiva vigente

se establecen los requisitos subsidiarios que se aplican a la creación y funcionamiento de los EWC. Solo intervienen la delegación española que reitera la necesidad de mantener el objetivo del 40% en el equilibrio de género de los EWC y las Comisiones Negociadoras, y la delegación austriaca que aboga por mantener la obligación de una única reunión anual entre el EWC y la Dirección. En relación a la revisión del Informe de la Evaluación de Impacto Normativo realizado por la Comisión, las delegaciones de Suecia y Francia muestran reservas sobre la nueva definición de asunto transnacional y Polonia y Eslovaquia cuestionan la fiabilidad de las fuentes utilizadas por la Comisión en relación al cálculo del número de empresas con Comité de Empresa Europeo en cada EEMM.



## Reuniones del Grupo Técnico de Asuntos Sociales en febrero



### Reunión 29 de febrero

**Presentación del Informe sobre Independencia Financiera e Igualdad de Género por el Instituto Europeo de Igualdad de Género (EIGE).** Se informa de las principales conclusiones derivadas del estudio y aporta recomendaciones para mejorar las deficiencias detectadas respecto a la brecha de género en la UE, por ejemplo:

Aplicar una política activa y visible para incorporar la perspectiva de género en los sistemas de beneficios fiscales.

Abordar las desigualdades de género en el trabajo doméstico y de cuidados no remunerados.

Tomar medidas para abordar las brechas de género en ingresos y riqueza a lo largo de la vida.

Invertir en educación y formación para todas las edades centrada en promover conocimientos y competencias financieras digitales.

Prevenir y combatir eficazmente la violencia económica contra las mujeres y controlar su situación en la UE.

**Borrador de las Conclusiones del Consejo sobre el empoderamiento económico y la independencia financiera de las mujeres.** La Presidencia belga se basa en el informe del EIGE para elaborar las Conclusiones del Consejo. Los EEMM presentan una reserva de estudio positiva al borrador de dichas conclusiones. Las principales divergencias respecto a las Conclusiones se centran en aspectos como: eliminar el término "género" y las referencias al concepto "diversidad", eliminar todas las referencias a los sistemas fiscales e incentivos y desincentivos de carácter económico así como las referencias a los regímenes matrimoniales o las

pensiones, la importancia de hacer una referencia a la involucración del sector privado y empresarial en el cumplimiento de esta directiva y a incluir una referencia al impacto demográfico y también se propone suavizar la referencia a la participación de los organismos de igualdad en el asesoramiento sobre el empoderamiento económico y la independencia financiera y que esta sea una recomendación en vez de un imperativo.



## Datos de interés

- Para la economía en su conjunto, en 2022, los ingresos brutos por hora de las mujeres fueron en promedio un 12,7% inferiores a los de los hombres en la UE y un 13,2% en la zona del euro. En España la brecha salarial de género se situó en el 8,7%.
- En la UE, en 2022, la brecha salarial de género para los trabajadores a tiempo parcial varió del -11,1% en Irlanda al 21,5% en Croacia. Para los trabajadores a tiempo completo, las diferencias salariales también variaron desde el -1,2% en Italia hasta el 20,0% en Letonia. En España, la brecha salarial de género en el empleo a tiempo parcial se situaba en el 18,7% y a tiempo completo en el 2,3%.
- La Unión Europea se ha fijado el objetivo para 2030 de que el 80% de la población tenga al menos competencias digitales básicas. En 2023, el 55% de los ciudadanos de la UE (16 y 74 años) tenían al menos competencias digitales básicas. Los Países Bajos (83%) y Finlandia (82%) ya han alcanzado el objetivo del 80%. En España, dicha proporción estaba alrededor del 66%.

## Estadísticas Eurostat

### Estadísticas de Desempleo

Tasas de paro en el mes de enero de 2024



#### Datos EUROSTAT "LFS" (publicados el 01 de marzo de 2024)

En enero de 2024, la tasa de desempleo, ajustada estacionalmente, de la zona del euro era del 6,4%, inferior al 6,5% de diciembre de 2023 y al 6,6% de enero de 2023. La tasa de desempleo de la UE fue del 6,0% en enero de 2024, estable en comparación con diciembre de 2023 e inferior al 6,1% de enero de 2023.

Eurostat estima que 13,144 millones de hombres y mujeres en la UE, de los cuales 11,009 millones pertenecen a la Eurozona, estaban desempleados en enero de 2024. En comparación con diciembre de 2023, el desempleo disminuyó en 7.000 en la UE y en 34.000 en la zona del euro. En relación con enero de 2023, el desempleo se redujo en 10.000 personas en la UE y en 232.000 en la zona del euro.

En enero de 2024, 2,898 millones de jóvenes (menores de 25 años) estaban desempleados en la UE, de los cuales 2,315 millones estaban en la zona del euro. En enero de 2024, la tasa de desempleo juvenil era del 14,9% en la UE y del 14,5% en la zona del euro, siendo ambas estables con respecto al mes anterior. En comparación con diciembre de 2023, el desempleo juvenil disminuyó en 4.000 tanto en la UE como en la zona del euro. En relación con enero de 2023, el desempleo juvenil aumentó en 168.000 en la UE y en 66.000 en la zona del euro.

En enero de 2024, la tasa de desempleo de las mujeres era del 6,3% y la de los hombres del 5,7% en la UE, ambas estables en comparación con el mes anterior. En la Eurozona, la tasa de paro de las mujeres fue del 6,8% y la de los hombres del 6,1%, ambas estables en relación con diciembre 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), Rumania (RO) y Suecia (SE). La abreviatura AE corresponde a la Eurozona.*





## Estadísticas Eurostat

### Becha salarial de género

El artículo de Eurostat “Estadísticas de brecha salarial de género” / “*Gender pay gap statistics*”, proporciona información de la brecha salarial de género, incluida la brecha salarial de género no ajustada utilizada para hacer el seguimiento de los desequilibrios en los ingresos entre hombres y mujeres. La brecha salarial de género no ajustada se define como la diferencia entre los ingresos brutos medios por hora de hombres y mujeres expresada como porcentaje de los ingresos brutos medios por hora de los hombres. Se calcula para empresas con 10 o más empleados.

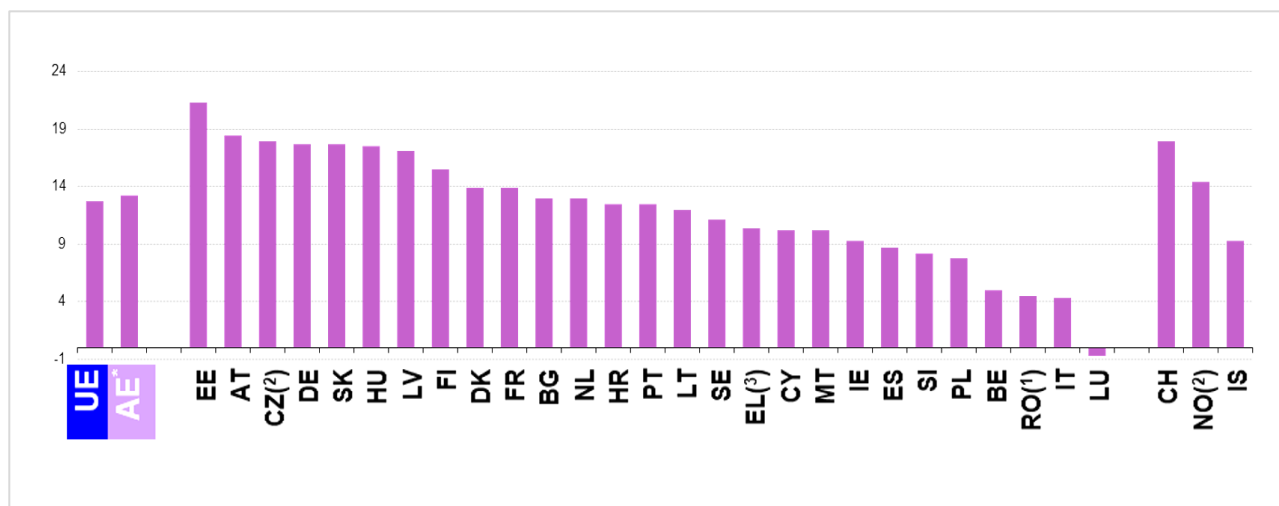
Los niveles de brecha salarial de género varían significativamente en toda la Unión Europea (UE). Para la economía en su conjunto, en 2022, los ingresos brutos por hora de las mujeres fueron en promedio un 12,7% inferiores a los de los hombres en la UE y un 13,2% en la zona del euro. En los Estados miembros de la UE, la

brecha salarial de género varió en 22,0 puntos porcentuales, desde el -0,7% en Luxemburgo hasta el 21,3% en Estonia, como se puede apreciar en el siguiente gráfico.

En **España** la brecha salarial de género se situó en el **8,7%**.

#### Brecha salarial de género sin ajustar, 2022

(diferencia entre los ingresos brutos medios por hora de los empleados hombres y mujeres como porcentaje de los ingresos brutos de los hombres)



Nota: Para todos los países excepto Chequia e Islandia: datos de empresas que emplean a 10 o más empleados; NACE Rev. 2 B a S (-0);

Chequia: datos de empresas que emplean a uno o más empleados; NACE Rev.2 B a S;

Islandia: NACE Rev. 2, secciones C a H,J,K,P, Q.

Los datos sobre la brecha salarial de género para 2022 son provisionales hasta que las cifras de referencia, tomadas de los datos de la encuesta sobre estructura de ingresos, estén disponibles en diciembre de 2024.

\*Zona del euro (2015-2022)

(1) Datos estimados.

(2) La definición difiere (ver metadatos).

(3) Datos de 2018.

Fuente: Eurostat

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



## Estadísticas Eurostat

### Becha salarial de género

Siguiendo con la información aportada por el artículo de la página anterior, las brechas salariales también pueden analizarse desde la perspectiva del empleo a tiempo parcial o del empleo a tiempo completo, como se observa en el siguiente gráfico.

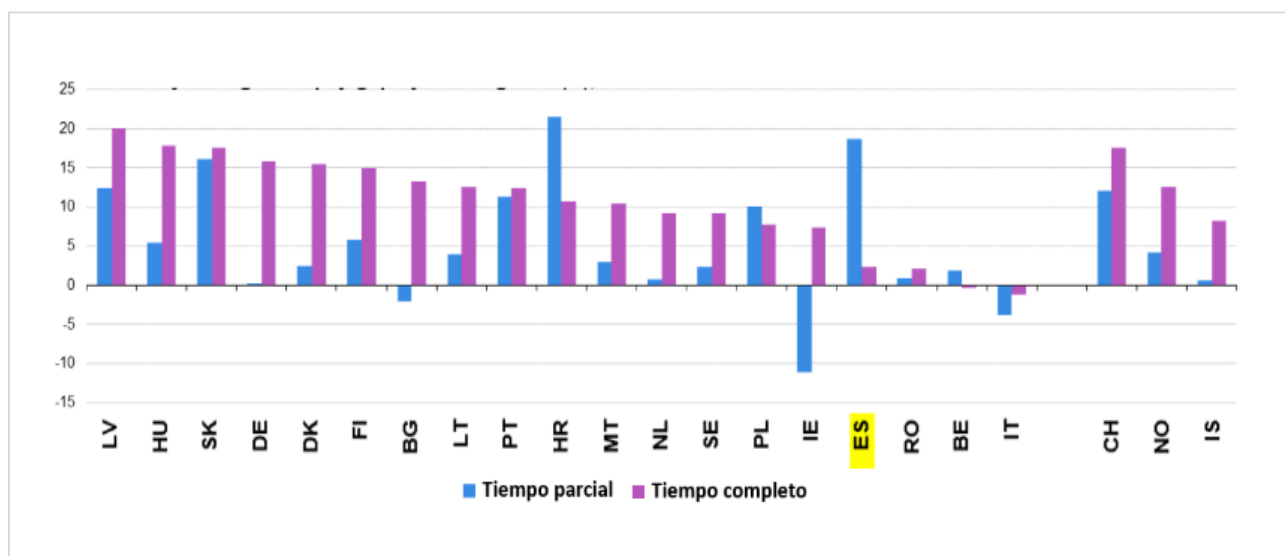
Sin embargo, no se dispone de información con este nivel de detalle para todos los Estados miembros de la UE. En 2022, la brecha salarial de género para los trabajadores a tiempo parcial varió del -11,1% en Irlanda al 21,5% en Croacia. Una brecha salarial de género negativa significa que, en promedio, los ingresos brutos por hora de las mujeres son más altos que los de los hombres. Esto a menudo se debe a un sesgo de selección, especialmente cuando la tasa de empleo es más baja para las mujeres que para los hombres: las mujeres que participan en el mercado laboral pueden tener niveles de competencias y nivel educativo comparativamente más altos que los hombres.

Para los trabajadores a tiempo completo, las diferencias salariales también variaron ampliamente en los Estados miembros de la UE, desde el -1,2% en Italia hasta el 20,0% en Letonia.

En **España**, la brecha salarial de género en el empleo a tiempo parcial se situaba en el **18,7%** y a tiempo completo en el **2,3%**.

El análisis de los datos también revela que la brecha salarial de género es generalmente mucho menor para los nuevos ingresantes al mercado laboral y tiende a ampliarse con la edad. Sin embargo, esas diferencias entre grupos de edad pueden tener patrones diferentes en los Estados miembros de la UE. La brecha salarial de género podría aumentar con la edad como resultado de las interrupciones profesionales que las mujeres pueden experimentar durante su vida laboral, aunque no se dispone de información detallada.

**Brecha salarial de género sin ajustar por tiempo de trabajo (%), 2022**



*Nota: Para todos los países excepto Islandia: datos de empresas que emplean a 10 o más empleados; NACE Rev. 2 B a S (-0); Islandia: NACE Rev. 2, secciones C a H,J,K,P,Q. Datos no disponibles para CZ, EE, EL, FR, CY, LU, AT y SI.*

*Los datos sobre la brecha salarial de género para 2022 son provisionales hasta que las cifras de referencia, extraídas de la encuesta sobre la estructura de los ingresos, estén disponibles en diciembre de 2024.*

(1) Datos estimados.

(2) La definición difiere (ver metadatos).

Fuente: Eurostat

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



## Estadísticas Eurostat

### Competencias para la era digital

El artículo de Eurostat “Competencias para la era digital” / “*Skills for the digital age*”, presenta datos estadísticos sobre las competencias digitales en toda la UE y cómo varían según los diferentes grupos de población.

Tener competencias digitales es crucial en el mundo interconectado de hoy, ya que permite a las personas navegar eficazmente en el panorama digital, acceder a información y participar en la economía global. Por este motivo, la Unión Europea se ha fijado el objetivo para 2030 de que el 80% de la población tenga al menos competencias digitales básicas.

En 2023, el 55% de los ciudadanos de la UE de entre 16 y 74 años tenían al menos competencias digitales básicas, con fuertes variaciones según las características sociodemográficas, como la edad o el nivel educativo.

Los Países Bajos (83 %) y Finlandia (82%) ya han alcanzado el objetivo del 80% en 2023.

En **España**, la proporción de personas con, al menos, competencias digitales básicas estaba alrededor del **66%**.

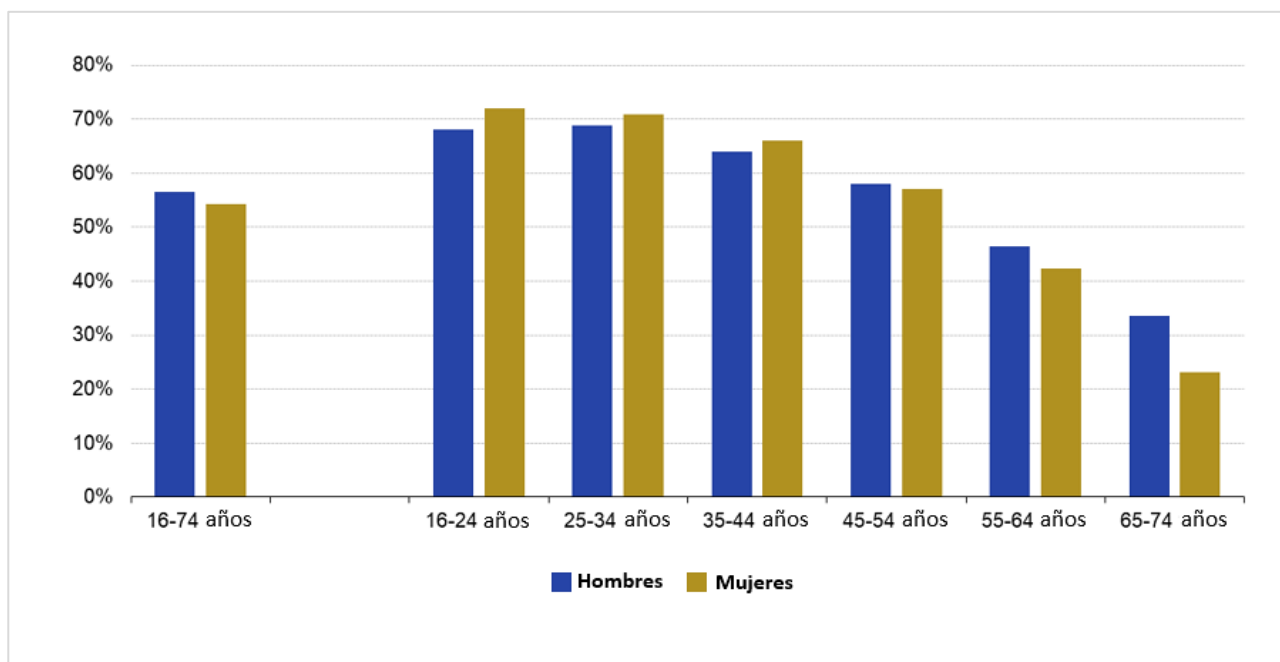
Por otro lado, las proporciones más bajas de personas con, al menos, competencias digitales básicas en la UE se registraron en Rumanía (28%) y Bulgaria (36%).

Como se puede apreciar en el siguiente gráfico, si bien los hombres tenían competencias digitales ligeramente superiores en cifras generales (el 56% frente al 54% de las mujeres), la brecha de género varió mucho según el grupo de edad.

En los grupos de edad de 16 a 24, 25 a 34 y 35 a 44 años, más mujeres que hombres tenían competencias digitales básicas.

Entre las personas de 45 años o más, la situación se invierte y la proporción es mayor entre los hombres. La brecha de género se amplía en los grupos de mayor edad.

**Personas con al menos competencias digitales básicas, por sexo y edad, UE, 2023**  
(% de personas)



*Nota: No hay datos disponibles para Irlanda; el agregado de la UE ha sido estimado*

*Fuente: Eurostat*



## Estadísticas Eurostat

### Competencias para la era digital

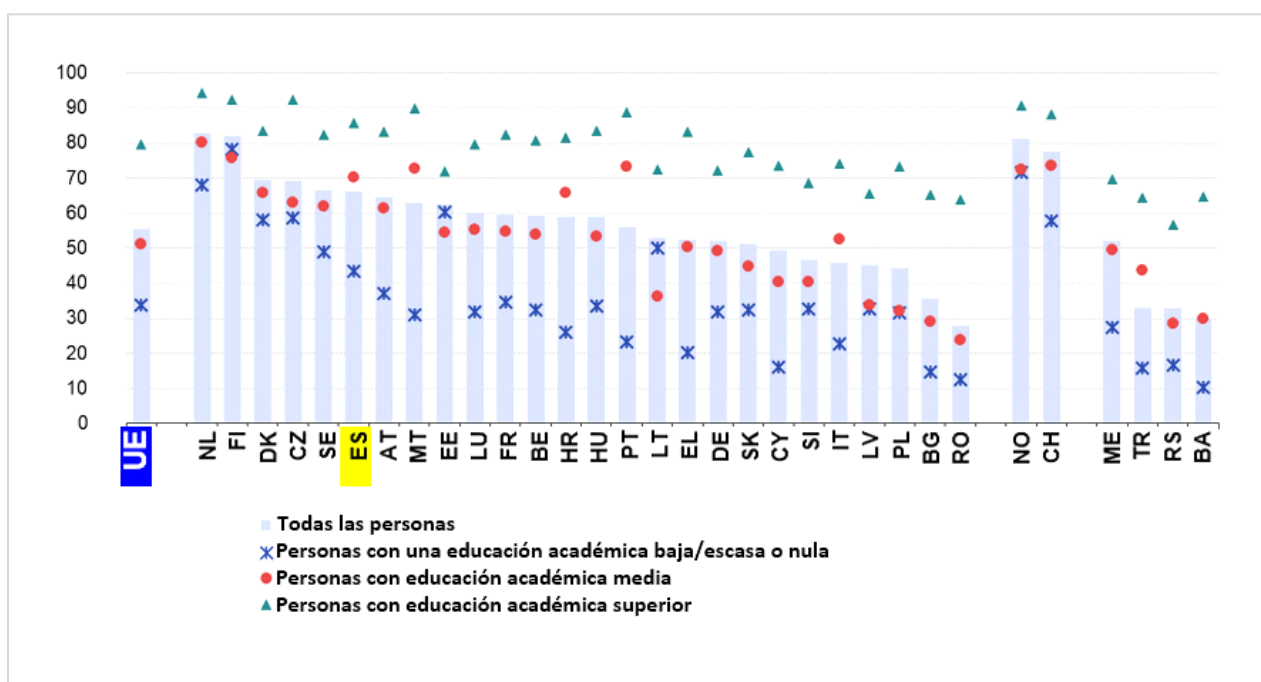
Este mismo artículo también indica que un gran impacto en los niveles de competencias digitales de los individuos podría observarse en su nivel educativo formal. Cuanto mayor es el nivel de educación formal alcanzado, mayor es la proporción de personas con al menos competencias digitales básicas, que varía entre el 80% para aquellos con nivel educativo formal alto y el 34% para aquellos con nivel educativo formal bajo o nulo.

Como se puede observar en el siguiente gráfico, las mayores brechas entre quienes tienen educación formal alta o baja en la proporción de personas con al menos competencias digitales básicas se encontraron en

Portugal (66 pp.), Grecia (63 pp.) y Malta (59 pp.). Las diferencias más pequeñas se observaron en Estonia (12 pp.), Finlandia (14 pp.) y Lituania (22 pp.). En **España**, esta brecha estaba alrededor de los **42 pp.**

#### Personas con competencias digitales básicas, por nivel educativo, 2023

(% de personas de 16-74 años)



Nota: No hay datos disponibles para Irlanda; el agregado de la UE ha sido estimado

Fuente: Eurostat

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



## Noticias



### **La Comisión establece acciones para abordar la falta de mano de obra y competencias**

(Comisión Europea, 20/03/2024)

La Comisión ha presentado un plan de acción para abordar la falta de mano de obra y competencias y propone trabajar junto con los Estados miembros y los interlocutores sociales para abordar estos problemas en los próximos meses y años.

El plan de acción forma parte de la estrategia de la UE para impulsar su competitividad y mejorar su resiliencia económica y social.

Durante casi una década, la falta de mano de obra y competencias ha ido aumentando en todos los Estados miembros, impulsada por cambios demográficos, demanda de nuevas competencias vinculadas a los avances tecnológicos y las transiciones verde y digital, el impulso para desarrollar aún más nuestros propios sectores industriales, las necesidades de defensa y seguridad, y los desafíos relacionados con las condiciones laborales en algunos sectores y ubicaciones. La Comisión ha identificado 42 ocupaciones "escasez", con algunas diferencias entre los Estados miembros.

El plan de acción es también un resultado clave del Año Europeo de las Capacidades. Se basa en las numerosas medidas políticas y de financiación que ya existen a nivel de la UE, como el Pacto por las Capacidades, los objetivos de empleo y capacidades para 2030 aprobados en la Cumbre Social de Oporto, la adecuación de directivas sobre salarios mínimos y trabajo en plataformas, y los 65 mil millones de euros en fondos de la UE disponibles para invertir en competencias. Establece acciones en cinco áreas que se implementarán rápidamente a nivel de la UE, nacional y de los interlocutores sociales:

- Apoyar la activación de personas subrepresentadas en el mercado laboral
- Prestar apoyo para el desarrollo de competencias, la formación y la educación
- Mejorar las condiciones laborales en determinados sectores
- Mejorar la movilidad justa dentro de la UE para trabajadores y estudiantes
- Atraer talento de fuera de la UE

Abordar la falta de mano de obra y competencias es crucial para impulsar el crecimiento económico sostenible en la UE, aprovechar las oportunidades de las transiciones verde y digital, fomentar la creación de empleos de calidad, aumentar nuestra resiliencia económica y social frente a los cambios geopolíticos y garantizar una financiación suficiente para las políticas sociales y de empleo en la UE.

### **Mejorar la calidad de las prácticas en la Unión Europea**

(Comisión Europea, 20/03/2024)

Los aprendices de toda la UE se beneficiarán de prácticas de mejor calidad gracias a las nuevas propuestas de la Comisión. Mejorarán y harán cumplir las condiciones laborales de los aprendices y garantizarán que todos puedan realizar una práctica independientemente de su origen socioeconómico o discapacidad, a través de:

- Mejorar el contenido de aprendizaje
- Garantizar un salario justo
- Ayudar a los alumnos a reclamar sus derechos laborales
- Recomendar el acceso a una protección social adecuada
- Luchar contra los empleos regulares disfrazados de prácticas
- Crear canales para denunciar malas prácticas y malas condiciones laborales
- Promover la igualdad de acceso a las oportunidades de prácticas
- Permitir el trabajo híbrido y remoto
- Ofrecer orientación profesional y tutoría



El actual marco de prácticas de la UE ya establece 21 principios de calidad para garantizar unas condiciones de aprendizaje y de trabajo de alta calidad. Estos incluyen anuncios de ofertas de empleo claros, acuerdos de prácticas escritos, objetivos de aprendizaje claramente definidos e información transparente sobre remuneración y protección social. Las nuevas normas reforzarán este marco existente una vez adoptadas, como solicitaron la Conferencia sobre el Futuro de Europa y el Parlamento Europeo.

Las prácticas son una forma importante de adquirir experiencia práctica, aprender nuevas competencias y encontrar un trabajo. Para los empleadores, las prácticas atraen, forman y retienen personas para puestos de trabajo. Una encuesta reciente del Eurobarómetro mostró que el 78% de los jóvenes europeos realizó al menos una práctica y el 68% encontró un trabajo posteriormente. Más de la mitad de estas prácticas fueron remuneradas y el 61% de los encuestados tenían acceso total o parcial a la protección social.



## Noticias



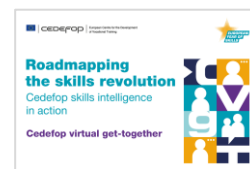
### **La digitalización afecta a todos los sectores y ocupaciones / Digitalisation affects all sectors and occupations** (Cedefop, 05/03/2024)

La verdadera revolución digital involucra ocupaciones fuera del sector de la Tecnología de la Información (TI), y el ritmo de la digitalización es más rápido en los empleos poco cualificados. Es una de las conclusiones más significativas de la reciente investigación del Cedefop. Al conmemorar el Año Europeo de las Capacidades con un discurso de apertura sobre "evaluar el impacto a largo plazo de la transición digital de la UE", el Director ejecutivo del Cedefop señaló que Europa tiene un largo camino por recorrer en materia de digitalización y advirtió que "la falta de competencias digitales pone en peligro no sólo la transición digital sino también la transición verde. Hacer una Europa más verde y limpia implica a menudo identificar oportunidades de transformación digital y aprovechar las tecnologías digitales emergentes en los procesos de producción, servicio y atención al cliente."

Sin embargo, señalando que la digitalización se está acelerando rápidamente, ya que los anuncios de empleo en línea para profesionales y técnicos de tecnología han aumentado rápidamente desde 2018, subrayó que "la verdadera revolución digital está fuera de las ocupaciones de TI". Vemos que la intensidad digital aumenta rápidamente en todos los sectores de la economía. Y, al observar las tendencias de las competencias digitales en todos los niveles, vemos que los empleos poco cualificados se están digitalizando más rápidamente".

### **La Inteligencia de competencias a tu alcance / Skills intelligence at your fingertips** (Cedefop, 05/03/2024)

La inteligencia de competencias es la piedra angular del diseño de políticas sobre competencias y empleos para individuos, organizaciones, ciudades, regiones y países. Con esta herramienta, Cedefop pretende proporcionar evidencia mejor y más sintética sobre las tendencias actuales y futuras del mercado laboral y de las competencias.



Las principales mejoras incluyen nuevos paneles temáticos que analizan las tendencias en empleo y las competencias desde diferentes ángulos, como la digitalización y la tecnología, las tendencias futuras del empleo, las competencias y el aprendizaje y la contratación y la evolución de los contratos.

El poder de la inteligencia de competencias del Cedefop reside en la conexión significativa de todo el contenido relevante en un solo lugar. El nuevo panel temático sobre digitalización y tecnología presenta cuatro datos clave y once visualizaciones basadas en siete indicadores provenientes de cuatro conjuntos de datos diferentes; cinco conocimientos de datos; cinco publicaciones; y enlaces a otros cuatro paneles.

Los conocimientos de datos, informes breves sobre temas relacionados con las competencias están organizados en colecciones temáticas con un diseño mejorado y se han agregado 62 conocimientos nuevos o actualizados: veintinueve nuevos informes sobre la anticipación de competencias en los países europeos cubren elementos clave, como métodos y herramientas, gobernanza y grupos destinatarios. Los nuevos datos de ocupación exploran las competencias y las tendencias y desafíos del empleo en 33 ocupaciones; así como sugerencias y ejemplos de respuestas de FP.

La herramienta renovada también se enriquece con una nueva sección sobre indicadores, como el crecimiento futuro del empleo, la tasa de desempleo o el nivel de competencias digitales, a partir de la cual se desarrollan los paneles temáticos.

Esta herramienta de inteligencia de capacidades es la culminación del trabajo del Cedefop en materia de análisis de capacidades y del mercado laboral.

### **La adecuación y la activación de competencias impulsan la convergencia de los sistemas de competencias europeos / Skills matching and activation drive convergence of European skills systems** (Cedefop, 04/03/2024)



Los resultados del Índice Europeo de Competencias de 2024 (ESI) del Cedefop muestran que los sistemas de competencias están en un camino convergente en Europa, aunque todavía queda un largo camino hasta que se logre la convergencia total.

ESI, una de las herramientas en línea del Cedefop, evalúa el rendimiento de los sistemas europeos de competencias y las mejoras realizadas a lo largo del tiempo y destaca las áreas a las que se debe prestar mayor atención. Se basa en tres pilares de investigación: desarrollo, activación y emparejamiento de competencias.

Estos tres pilares se dividen en seis subpilares y luego en 15 indicadores mensurables que están estrechamente relacionados con el seguimiento y las preguntas de las políticas. El desempeño del sistema general de competencias se resume en la puntuación ESI.

La edición de ESI de este año ha pasado por una auditoría estadística independiente realizada por el Centro Común de Investigación de la Comisión Europea para garantizar resultados metodológicamente sólidos. Los resultados muestran señales claras de progreso en todos los pilares a lo largo de los últimos siete años, siendo el desarrollo de competencias el más difícil de mejorar. Los resultados sugieren que la adecuación y activación de competencias ha mejorado significativamente con el tiempo, brindando a las personas, especialmente a los más jóvenes, una retroalimentación positiva sobre el mercado laboral en los años venideros y que todos los países tienen un margen significativo para mejorar en todas las dimensiones.



## Conferencias, Ferias, Congresos y Jornadas Internacionales

### EMPLEO

**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)

**Workshop on training funds in the EU**  
**Taller sobre los fondos de formación en la UE**  
 (Evento virtual, 22 mayo)

### FORMACIÓN

### 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)

**Healthy Workplaces Good Practice Exchange Seminar**

**Seminario de Intercambio de Buenas Prácticas sobre Trabajos Saludables**  
 (Ponto de Lima, Portugal, 21 mayo)

**Be fit for digital age**

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

**13th IOHA International Scientific Conference**

**13ª Conferencia Científica Internacional de la IOHA**  
 (Dublín, Irlanda, 9-13 junio)

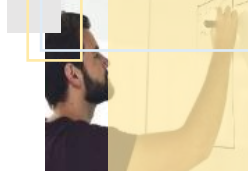
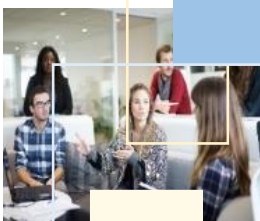
**International Symposium: Hazardous Substances in Maintenance Works: Risks and Prevention"**

**Simposio Internacional: Sustancias Peligrosas en Trabajos de Mantenimiento: Riesgos y Prevención"**  
 (Frankfurt/Main, Alemania, 11-12 junio)

**International Festival of Occupational Health and Safety**

**Festival Internacional de Seguridad y Salud en el Trabajo**  
 (Pesaro, Italia, 12-14 junio)

### SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO



## Publicaciones, Informes, Web Internacionales



### **Study exploring the social, economic and legal context and trends of telework and the right to disconnect, in the context of digitalisation and the future of work, during and beyond the COVID-19 pandemic**

Estudio que explora el contexto social, económico y legal y las tendencias del teletrabajo y el derecho a la desconexión, en el contexto de la digitalización y el futuro del trabajo, durante y después de la pandemia de COVID-19

En enero de 2021, el Parlamento Europeo adoptó una resolución con recomendaciones a la Comisión sobre el derecho a la desconexión. La Comisión Europea llevó a cabo este estudio, como una de las acciones de seguimiento de la resolución del Parlamento Europeo. El objetivo del estudio es recopilar evidencia y comprender mejor los desafíos, oportunidades y tendencias en relación con la flexibilidad del tiempo y lugar de trabajo, con foco en el teletrabajo y el derecho a la desconexión.



### **Annual Report on Intra-EU Labour Mobility 2023** Informe anual sobre movilidad laboral dentro de la UE 2023

Presenta los últimos hallazgos sobre la movilidad laboral dentro de la UE y ofrece información actualizada sobre las tendencias observadas en los países de la UE y la AELC utilizando datos de 2021 y 2022. El análisis abarca la movilidad de todos los ciudadanos de la UE en edad de trabajar (20 y 64 años). Profundiza en las características de la población móvil en la UE y la AELC, en la participación y la integración en el mercado laboral de los inmigrantes de la UE y analiza la movilidad dentro de la UE de las personas mayores y jubiladas, así como la relación entre la movilidad dentro de la UE y las exportaciones de pensiones.



### **Mapping of performance-based schemes in the National Recovery and Resilience Plans and identification of conditions for a successful use of this method in ESF+ Programmes**

Mapeo de esquemas basados en desempeño en los Planes Nacionales de Recuperación y Resiliencia (PRR) e identificación de condiciones para un uso exitoso de este método en los Programas FSE+

El equipo de investigación examinó los PRR de todos los Estados miembros de la UE para llegar a una selección de 12 PRR para un análisis en profundidad, incluidos Bélgica, Bulgaria, Croacia, Dinamarca, Francia, Italia, Lituania, Polonia, Portugal, Rumanía, Eslovaquia y **España**. La selección incluyó aquellos PRR con un elevado número de medidas relevantes para el FSE+ y fue diversa en términos de geografía y tamaño del país. Además, los países seleccionados tenían publicados sus acuerdos operativos, que incluían detalles cruciales sobre el diseño de las medidas incluidas en sus PRR.



## Publicaciones, Informes, Web Internacionales

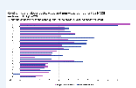


### 2024 report on gender equality in the EU Informe sobre igualdad de género en la UE- 2024

Esta edición hace un balance de las principales iniciativas desde marzo de 2023 hasta febrero de 2024 para avanzar en la igualdad de género en las áreas clave de la Estrategia de Igualdad de Género de la UE 2020-2025, a saber: estar libre de violencia y estereotipos; prosperar en una economía con igualdad de género; liderar por igual en toda la sociedad; incorporación de la perspectiva de género y financiación; y promover la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres en todo el mundo. El informe se centra en las acciones y logros clave de las instituciones de la UE en este ámbito. También proporciona ejemplos alentadores de avances legislativos y políticos de los Estados miembros y del trabajo de proyectos financiados por la UE en las áreas mencionadas.



### AGENCIA DE ESTADÍSTICAS EUROPEAS



### Labour cost index - recent trends

**Índice de costes laborales: tendencias recientes**

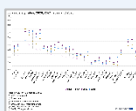
El índice de coste laboral (ICL) muestra la evolución a corto plazo del coste laboral, el coste total por hora de emplear mano de obra. En otras palabras, el ICL mide la presión de costes que surge del factor de producción "mano de obra".



### EU labour market - quarterly statistics

**Mercado laboral de la UE: estadísticas trimestrales**

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



### Job vacancy statistics

**Estadísticas de ofertas de empleo**

Este artículo ofrece una visión general de las estadísticas trimestrales y anuales más recientes sobre ofertas de empleo, en particular la tasa de ofertas de empleo en la Unión Europea, Islandia, Noruega y Suiza.



### Labour market flow statistics in the EU

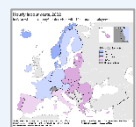
**Estadísticas de flujos del mercado laboral en la UE**

Se ofrece una visión general de la evolución de las estadísticas de flujos del mercado laboral en los Estados miembros de la Unión Europea. Los flujos del mercado laboral muestran cómo los individuos se mueven entre el empleo, el desempleo y el estar fuera de la población activa (inactividad económica).



### El PIB se mantiene estable y el empleo crece un 0,3% en la zona del euro

En el cuarto trimestre de 2023, el PIB desestacionalizado se mantuvo estable tanto en la zona del euro como en la UE, en comparación con el trimestre anterior, en el que el PIB había disminuido un 0,1% en la zona del euro y se había mantenido estable en la UE. El número de ocupados aumentó un 0,3% en la zona del euro y un 0,2% en la UE en el cuarto trimestre de 2023, en comparación con el trimestre anterior, en el que el empleo había aumentado un 0,2% en ambas zonas.



### Wages and labour costs

**Salarios y costes laborales**

El trabajo desempeña un papel importante en el funcionamiento de una economía. Desde el punto de vista de las empresas, representa un coste (costes laborales) que incluye no sólo los sueldos y salarios pagados a los empleados sino también los costes no salariales. Este artículo presenta, compara y contrasta cifras sobre salarios y costes laborales (gasto de los empleadores en personal) en los Estados miembros de la Unión Europea (UE), el Reino Unido, así como en los países candidatos a la UE y en los países de la Asociación Europea de Libre Comercio (AELC) .



## Publicaciones, Informes, Web Internacionales



AGENCIA DE ESTADÍSTICAS EUROPEAS

	<p><b><u>Gender statistics</u></b> Estadísticas de género</p>	<p>Artículo que presenta estadísticas de género para la Unión Europea sobre educación, mercado laboral, ingresos y esperanza de vida, que son particularmente importantes para medir las diferencias en la situación entre mujeres y hombres (brechas de género)</p>
	<p><b><u>Gender pay gap statistics</u></b> Estadísticas de brecha salarial de género</p>	<p>Proporciona una breve descripción de las estadísticas de la brecha salarial de género, incluida la brecha salarial de género no ajustada utilizada para hacer un seguimiento de los desequilibrios en los ingresos entre hombres y mujeres.</p>
	<p><b><u>Unemployment statistics</u></b> Estadísticas de desempleo</p>	<p>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.</p>



AGENCIA EUROPEA DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

	<p><b><u>Exploring the gender dimension of telework: Implications for Occupational Safety and Health</u></b> Análisis de la dimensión de género del teletrabajo: repercusiones para la salud y la seguridad en el trabajo</p>	<p>Este documento explora la dimensión de género del teletrabajo y la Seguridad y la Salud en el Trabajo (SST) y examina la evolución de la legislación al respecto. Entre las lagunas identificadas en la investigación se incluyen la dimensión de género del ciberacoso, las políticas de SST a nivel empresarial y de género en este campo, y la ausencia de aspectos de género en la regulación del teletrabajo centrada en la SST. El documento destaca que las disposiciones sensibles al género en el ámbito del teletrabajo y el trabajo híbrido pueden contribuir a la conciliación de la vida familiar y la vida profesional de las mujeres y a la integración en el mercado laboral.</p>
	<p><b><u>Worker management through AI</u></b> Gestión de las personas trabajadoras mediante la IA</p>	<p>Este documento describe las tecnologías de gestión de las personas trabajadoras mediante la IA (AIWM) y su penetración sectorial, a través del análisis de los datos y el contenido de las patentes. Propone un enfoque basado en la medición que puede utilizarse para investigar el impacto de las tecnologías AIWM en el personal, las tareas y las funciones. Las conclusiones apuntan a un posible impacto adverso de la AIWM sobre la seguridad y la salud de las personas trabajadoras. Es importante señalar que la investigación refleja solo una parte marginal de las patentes cuyo objeto es la mejora del bienestar humano, subrayando la falta de interés empresarial en el empleo de estas tecnologías para mejorar la seguridad y la salud en el trabajo.</p>
	<p><b><u>Digital platform work in the health and social care sector: implications for Occupational Safety and Health</u></b> Trabajo en plataformas digitales en el sector de la salud y la asistencia social: implicaciones para la Seguridad y la Salud en el Trabajo</p>	<p>Ofrece datos sobre los riesgos y oportunidades, en materia de seguridad y salud en el trabajo, que comporta el trabajo en el sector de las plataformas digitales, y sus conclusiones aspiran a servir de ayuda a los responsables políticos y a las plataformas a la hora de abordar y gestionar las necesidades de las personas trabajadoras, así como a reforzar los sistemas sanitarios en el conjunto de la UE.</p>



## Publicaciones, Informes, Web Internacionales



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



### **Impact Evaluation of Ireland's Active Labour Market Policies** **Evaluación de impacto de las políticas activas del mercado laboral de Irlanda**

El informe hace recomendaciones sobre cómo Irlanda puede adaptar aún más sus Políticas Activas del Mercado Laboral (PAML) para apoyar mejor a sus actuales y futuros solicitantes de empleo. Este informe sobre Irlanda es el decimotercer estudio de país publicado en una serie de informes sobre políticas para conectar a las personas con los empleos y es parte de un proyecto conjunto con la Comisión Europea para fortalecer la capacidad de los países para evaluar las PAML. El informe está escrito conjuntamente por la OCDE, el Departamento de Protección Social de Irlanda y el Centro Común de Investigación de la Comisión Europea.



### **Faces of joblessness in Switzerland** **Los rostros del desempleo en Suiza**

Como paso inicial hacia un posible proyecto en profundidad, este estudio proporciona información sobre la naturaleza y la incidencia de las barreras estructurales que probablemente impidan a las personas participar plenamente en el empleo y especula sobre sus posibles vínculos con el potencial de empleo subutilizado. Muestra que la falta de experiencia laboral reciente y unos ingresos sustanciales no laborales o de la pareja son dos barreras laborales clave en Suiza. Los trabajadores mayores de 60 años también representan un importante potencial de empleo infrutilizado (jubilaciones anticipadas), los inmigrantes están particularmente expuestos a posibles dificultades en el mercado laboral a una edad más temprana (bajos niveles educativos, competencias profesionales deficientes o experiencia laboral limitada). Este estudio también sugiere que muchos desempleados se enfrentan a obstáculos laborales complejos e interrelacionados.



### **Using AI in the workplace** **Usando la Inteligencia Artificial (IA) en el lugar de trabajo**

La IA puede aportar importantes beneficios al lugar de trabajo. En las encuestas de IA de la OCDE entre empleadores y trabajadores, cuatro de cada cinco trabajadores dicen que la IA mejoró su desempeño en el trabajo y tres de cada cinco dicen que aumentó su disfrute del trabajo. Pero los beneficios de la IA dependen de abordar los riesgos asociados. Teniendo en cuenta el efecto de la IA, las ocupaciones con mayor riesgo de automatización representan alrededor del 27% del empleo en los países de la OCDE. Los trabajadores también expresan preocupación por la mayor intensidad del trabajo, la recopilación y el uso de datos y la creciente desigualdad. Para respaldar la adopción de una IA confiable en el lugar de trabajo, este documento de política identifica los principales riesgos que deben abordarse al utilizar la IA en el lugar de trabajo. Identifica las principales lagunas políticas y ofrece posibles vías políticas específicas para los mercados laborales.



### **An integrated approach to service delivery for people with multiple and complex needs** **Un enfoque integrado para la prestación de servicios para personas con necesidades múltiples y complejas**

Este documento proporciona un resumen de cómo los países están integrando servicios para mejorar las vidas y los resultados de la atención que experimentan los jóvenes, las personas con discapacidad y las personas que salen de prisión. El documento está dirigido a responsables políticos que buscan enfoques nuevos para mejorar los resultados de quienes dependen de servicios personalizados.



### **Cultivating the next generation of Green and digital innovators** **Cultivar la próxima generación de innovadores ecológicos y digitales**

Este informe proporciona análisis y estudios de casos que examinan cómo los programas tradicionales de educación superior, como las licenciaturas, pueden cultivar de manera efectiva competencias cruciales para la innovación verde y digital. Destaca cuatro áreas de acción clave: seguimiento y evaluación de competencias; desarrollar planes de estudio; impulsar la participación de los estudiantes; y mejorar las asociaciones con el sector privado.



## Publicaciones, Informes, Web Internacionales



ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO



### **Informe de la Reunión de expertos sobre políticas salariales, incluidos los salarios**

Los expertos coincidieron en que los salarios decentes son fundamentales para el desarrollo económico y social y para avanzar en la justicia social. También desempeñan un papel esencial en la reducción de la pobreza y la desigualdad y para garantizar una vida decente y digna. El acuerdo establece que la estimación de los salarios vitales debe seguir una serie de principios, entre ellos el uso de metodologías basadas en pruebas y datos sólidos, consultas con las organizaciones de trabajadores y empleadores, transparencia, disponibilidad pública y la consideración de los contextos regionales y locales y las realidades socioeconómicas y culturales.



### **Las mujeres tienen más probabilidades que los hombres de querer un trabajo pero no tenerlo**

Las medidas del desempleo que reflejan la necesidad más urgente de la ocupación (como la desocupación) señalan diferencias moderadas entre mujeres y hombres. Sin embargo, las medidas más amplias del desempleo apuntan a disparidades de género mucho mayores, sobre todo en los países en desarrollo.



### **La mujer en las empresas: Cómo impulsan la igualdad de género las organizaciones empresariales**

En este informe, la Organización Internacional del Trabajo y la Organización Internacional de Empleadores examinan los progresos realizados por las organizaciones empresariales en materia de igualdad de género y diversidad en sus organizaciones durante un periodo de seis años. El siguiente paso para estas organizaciones es romper los techos de cristal para que más mujeres puedan avanzar en sus carreras y participar en la toma de decisiones.



### **Poner las estadísticas laborales al servicio de las mujeres: Evolución reciente y perspectivas de futuro**

En este blog, destacamos los principales avances que han mejorado enormemente la visibilidad del trabajo de las mujeres en las estadísticas del trabajo, así como su relevancia para el trabajo de las mujeres, lo que ofrece una visión mucho más completa del mundo laboral.



CENTRO EUROPEO PARA EL DESARROLLO DE LA FORMACIÓN PROFESIONAL



### **Vocational education and training in Belgium** Educación y Formación Profesional en Bélgica

Esta breve descripción proporciona información sobre las características distintivas, los desafíos y los éxitos del sistema de FP belga. Comprender la FP dentro de su contexto nacional facilita el aprendizaje de políticas, fomenta las conexiones entre diversos sistemas nacionales de FP y promueve la movilidad tanto de estudiantes como de profesores. Esta publicación puede servir como recurso para investigadores, responsables políticos, centros de FP y lectores tanto dentro como fuera de Europa.



## Legislación



**C/2024/01570**

**Dictamen del Comité Económico y Social Europeo sobre «El papel de la juventud en el desarrollo rural» (Dictamen de iniciativa)**

Fecha de publicación: 5 marzo

**C/2024/01591**

**Dictamen del Comité Económico y Social Europeo sobre la «Propuesta de Directiva del Parlamento Europeo y del Consejo relativa a la protección de los trabajadores contra los riesgos relacionados con la exposición durante el trabajo a agentes carcinógenos, mutágenos o reprotóxicos (sexta Directiva específica con arreglo al artículo 16, apartado 1, de la Directiva 89/391/CEE del Consejo)» (codificación) [COM(2023) 738 final — 2023/0421 (COD)]**

Fecha de publicación: 5 marzo

**C/2024/1786**

**Resolución legislativa del Parlamento Europeo, de 13 de septiembre de 2023, sobre la propuesta de Decisión del Consejo relativa a las orientaciones para las políticas de empleo de los Estados miembros (COM(2023)0599 — C9-0200/2023 — 2023/0173(NLE))**

Fecha de publicación: 22 marzo

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

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

**Marzo 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