

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

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

**Abril 2024**



**Comunidad  
de Madrid**

**EMPLEO Y MERCADO DE TRABAJO**

## 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: 04/2024

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 marzo y abril	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 febrero de 2024	8
	2.1.2. Estadísticas de Desempleo (4º trimestre 2023)	9
	• Tasas de Desempleo Global(15-64 años), femenino, juvenil (15-24 años) y mayores (55-64 años)	9
	2.1.3. Estadísticas de Empleo (4º trimestre 2023)	9
	• Plan de Acción del Pilar Europeo de Derechos Sociales: Tasa de empleo global (20–64 años)	9
	• Plan de Acción del Pilar Europeo de Derechos Sociales: Tasa de empleo global y por género (20 – 64 años)	10
	• Tasas de empleo global (15 – 64 años), femenino, juvenil (15 – 24 años) y mayores (55 – 64 años)	11
	• Porcentaje de empleo temporal y a tiempo parcial	12
<b>III.</b>	<b>BUENAS PRÁCTICAS</b>	<b>13</b>
<b>IV.</b>	<b>ACTUALIDAD EUROPEA</b>	<b>16</b>
	4.1. Noticias	16
	4.2. Conferencias, Ferias, Congresos y Jornadas Internacionales	17
	4.3. Publicaciones, Informes, Web Internacionales	19
	4.4. Legislación	24

## 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

### 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



**La UE, los interlocutores sociales y la sociedad civil renuevan su compromiso con una Europa social / EU, social partners and civil society renew their commitment to a social Europe** (16.04.2024)

En la Conferencia sobre el Pilar Europeo de Derechos Sociales celebrada en La Hulpe (Bélgica), la UE, los interlocutores sociales y la sociedad civil han renovado su compromiso con una Europa social más fuerte. El Parlamento Europeo, la Comisión Europea, Bélgica en nombre de los 25 Estados miembros de la UE, el Comité Económico y Social Europeo, la CES, la SGI Europa, SME United y la Plataforma Social firmaron una Declaración sobre el futuro del Pilar de Derechos sociales.

En la declaración, se comprometen a seguir implementando el Pilar Europeo de Derechos Sociales y fortalecer aún más la Europa social. El Pilar proporciona un marco integral para las políticas nacionales y de la UE sobre igualdad de oportunidades y acceso al mercado laboral, condiciones de trabajo justas y protección e inclusión social. En su compromiso de seguir implementando el Pilar, los firmantes han acordado llevar a cabo diferentes acciones, entre las que destacan:

-Revisar y actualizar el Plan de Acción del Pilar Europeo de Derechos Sociales en 2025 y proponer nuevas acciones a nivel de la UE para alcanzar los objetivos principales de la UE para 2030 en materia de empleo, capacidades y reducción de la pobreza.

-Fortalecer la capacidad de los Servicios Públicos de Empleo para utilizar datos y tecnología digital, reconociendo su papel en el apoyo a las políticas del mercado laboral nacional y de la UE.

-Mejorar el reconocimiento de competencias y cualificaciones dentro de la UE, incluidas las de nacionales de terceros países, incluso mediante la implementación del reciente Plan de Acción sobre mano de obra y escasez de competencias en la UE.

-Desarrollar una ambiciosa segunda fase de la Estrategia 2021-2027 para los derechos de las personas con discapacidad e incorporar la perspectiva de la discapacidad en las políticas de la UE.

**El lanzamiento del nuevo documento de estrategia sobre Educación para la Ciudadanía Global / The launch of the new strategy paper on Global Citizenship Education** (22.04.2024)

**El Foro de Economía Circular / The Circular Economy Forum** (16.04.2024)

**Por una Europa digital más soberana y segura / For a more sovereign and secure digital Europe** (12.04.2024)

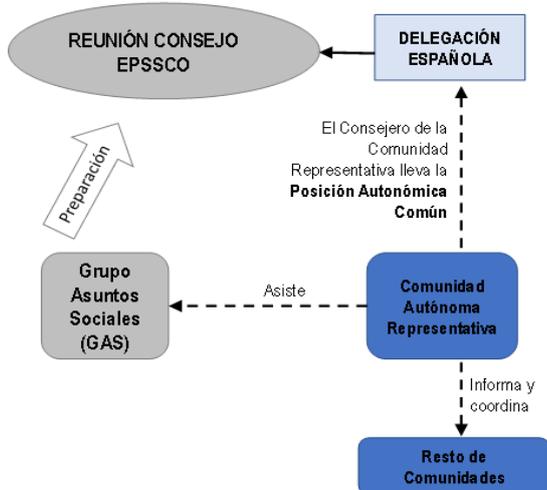
**Una red integrada de la UE para la transición energética en la UE / An EU integrated network for energy transition in the EU** (12.04.2024)

**¿Cuáles son los desafíos para el multilingüismo dentro de la Unión Europea y sus instituciones? / What are the challenges for multilingualism within the European Union and its institutions?** (08.04.2024)

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

En el **primer semestre de 2014** comenzó un nuevo turno de Representación Autonómica (aunque no ha seguido el mismo orden): 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 marzo y abril



### Reunión 1 de marzo

**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.** Examen del mandato del Parlamento Europeo. La Presidencia pide a las delegaciones sus comentarios y aportaciones sobre el mandato del Parlamento. Se inicia el turno de intervención con los comentarios generales. En resumen, el mandato es acogido razonablemente bien por las delegaciones. Las principales diferencias entre los Estados Miembros

(EEMM) y el Parlamento Europeo se centran en tres aspectos:

- . Evitar duplicidades innecesarias con la directiva hermana.
- . La obligación de incluir en los procedimientos de emisión o renovación una lengua que los residentes de terceros países puedan entender, por razones de coste.
- . La ampliación del alcance de la directiva a apátridas y refugiados.

### Reunión 14 de marzo

**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 presenta una segunda propuesta de compromiso que recoge los comentarios y las inquietudes expresadas por las delegaciones en la reunión anterior. Se ha incluido el concepto de discriminación múltiple, se ha hecho una referencia específica a que el desarrollo de políticas sociales por rangos de edad no supondrá un incumplimiento de la directiva siempre y cuando esas políticas respondan a un objetivo legítimo, se han trasladado del articulado al pie de página las

referencias a las estrategias y comunicaciones de la Comisión Europea y, por último, se ha liberado a los Estados Miembros de la potencial carga financiera referente a la accesibilidad con la flexibilización del concepto de adaptación razonable.

Las delegaciones reciben positivamente los cambios efectuados y presentan reservas en algunas cuestiones relacionadas con: el concepto de "objetivo legítimo"; proponen eliminar la lista de derechos de la Carta de Derechos Fundamentales de la UE del Art 2.8 y circunscribirla al Considerando 17; la reducción del período de trasposición a 2 años; mejora de la redacción de algunos artículos.

### Reunión 18 de marzo y 12 de abril

**Conclusiones del Consejo sobre el empoderamiento económico y la independencia financiera de las mujeres.** Borrador. La Presidencia belga ha intentado recoger en el nuevo texto las cuestiones planteadas por las delegaciones en las reuniones del 29/02/2024, 18/03/2024 y 12/04/2024. Comenta los cambios introducidos. Las principales cuestiones de fondo que generan reserva son las relacionadas: con el concepto de "género", cuestiones referentes a fiscalidad y pensiones, el derecho a baja remunerada para las víctimas de violencia de género y las referentes a requerimientos de nuevos indicadores y datos.

En la reunión del 12 de abril el texto está muy avanzado y los principales cambios acordados son los siguientes:

. Se aprueba la propuesta de Países Bajos de dividir el texto en dos partes, resaltando el concepto de igualdad de

género como centro de los valores europeos y citando la igualdad de hombres y mujeres, por otro lado, tal y como se recoge textualmente en los Tratados.

- . Se actualizará la referencia a los datos de 2022.
- . Se aprueba la propuesta de Finlandia de suavizar el texto.
- . Se incluirá la referencia a los expertos propuesta por Lituania.
- . Se incluirá el sexismo como estereotipo de género a propuesta de Alemania.
- . Se incluye la individualización de los sistemas fiscales a modo de ejemplo, tal y como solicita Francia.



## Reuniones del Grupo Técnico de Asuntos Sociales en marzo y abril



### Reunión 25 de marzo y 4 de abril

**Declaración de La Hulpe sobre el futuro del Pilar Europeo de Derechos Sociales.** Borrador. En ambas reuniones el objetivo era tener la declaración firmada por la Comisión, Consejo, Parlamento Europeo y los interlocutores sociales para la Cumbre del 16/04/2024. La Presidencia belga presenta el borrador de la Declaración de La Hulpe sobre el futuro del Pilar Europeo de Derechos Sociales. Las delegaciones consideran que el texto es excesivamente largo, detallado y prescriptivo para una declaración política. Se plantean las siguientes cuestiones relacionadas con: los principios de subsidiaridad, proporcionalidad y las referencias a las competencias nacionales de los EEMM; las referencias a todo Plan de Acción o Estrategia de la UE programada a

futuro y aún no aprobada; objetivo de negociación colectiva a cumplir para 2030; la referencia a una futura condicionalidad social de la financiación europea; y sobre la cesión de micro datos. En la reunión del 4 de abril sigue habiendo reticencias por parte de las delegaciones relacionadas con: el capítulo de Gobernanza; la referencia a la condicionalidad social de los fondos europeos; la modernización de la coordinación de la Seguridad Social entre los EEMM constituye el último caballo de batalla de calado entre las delegaciones. Luxemburgo, Malta, Dinamarca, Países Bajos y Letonia lideran un frente que aboga por suprimir cualquier mención a esta cuestión, mientras que para España y Francia es especialmente relevante mantenerla.

### Reunión 9 de abril

**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. El mismo parece avanzar por el buen camino y, exceptuando algunas diferencias relativas a la precisión de la redacción, la mayor discrepancia que queda entre las delegaciones corresponde a la inclusión, a instancia de Italia, de dos nuevos puntos en el articulado en los que se hace referencia expresa a la exclusión del ámbito de aplicación de la Directiva al acceso a prestaciones sociales de determinados grupos de edad para luchar contra el reto demográfico y las tasas bajas de natalidad y a la oferta de cartera de servicios distintos entre regiones por razones de organización

interna del Estado Miembro. Algunas delegaciones, encabezadas por Países Bajos, consideran que estas cuestiones no deben incluirse en la parte operativa del texto y es suficiente con que se recojan en los Considerando.

**Propuesta de Directiva del Parlamento Europeo y el Consejo para la mejora de las condiciones laborales de los periodos de prácticas y Propuesta para una Recomendación del Consejo por un Marco Cualitativo reforzado para los periodos de prácticas –** Presentación por la Comisión. Las mayores reservas de las delegaciones, en esta primera toma de contacto con el texto elaborado por la Comisión, se centran en las dudas que generan los distintos ámbitos de aplicación.

### Reunión 11 de abril

**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 –**Revisión del texto. La Presidencia presenta a los representantes de los Estados Miembros las modificaciones efectuadas

en el articulado de esta propuesta y estos, a su vez, expresan sus reservas respecto a: la definición de asunto transnacional se debe precisar más; equilibrio de género; costes; formato; confidencialidad e información sensible; la aplicación de la directiva; la ampliación del periodo de transposición a 2 años.



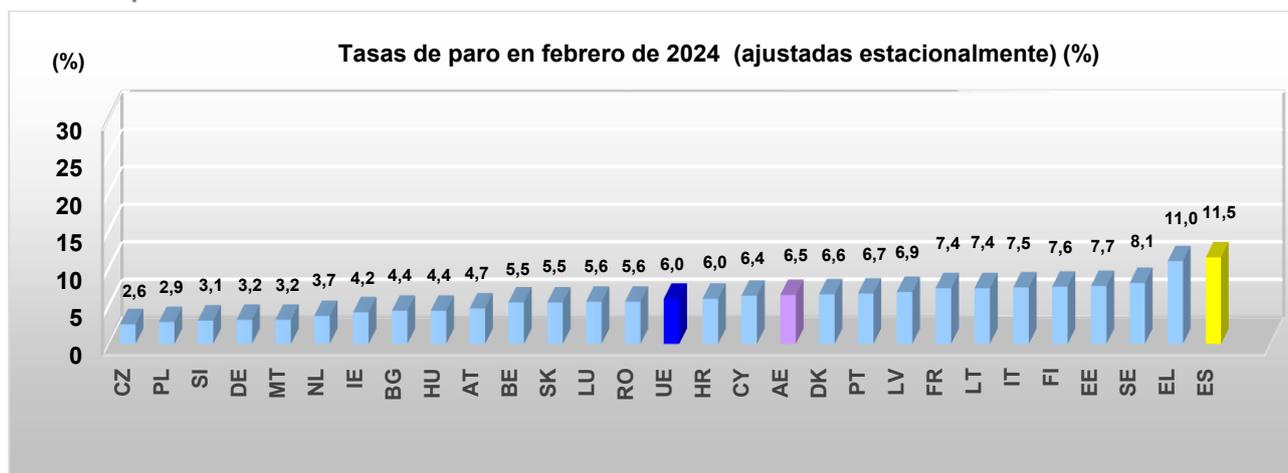
## Datos de interés

- **Descenso de las tasas de desempleo global (15-64 años) 9,8%, femenino 10,6% y juvenil (15-24 años) 28,4%, en la Comunidad de Madrid en el cuarto trimestre de 2023 con respecto al trimestre anterior, según Eurostat.**
- **La Comunidad de Madrid, con un 76,3%, ya supera el objetivo de empleo total (20-64 años) del 76%, establecido como objetivo nacional por España para 2030. Así mismo, ha aumentado la tasa de empleo femenino (20-64 años) siendo del 72,2%, superando a las de España, la UE27 y a las de la AE20, en el cuarto trimestre de 2023 en relación al trimestre anterior.**
- **Un trimestre más, aumento de las tasas de Empleo global (15-64 años) 72%, femenino 68,8%, juvenil (15-24 años) 27,7% y de mayores (55-64 años) 67%, en la Comunidad de Madrid en comparación con el tercer trimestre de 2023, superando a las obtenidas por España, la UE27 y la zona euro, excepto en las tasas de empleo de los jóvenes.**
- **Importante aumento del empleo a tiempo parcial en los jóvenes (de 29,8% a 40,8%) en la Comunidad de Madrid en el cuarto trimestre de 2023 con respecto al trimestre anterior en el que había disminuido.**

## Estadísticas Eurostat

### Estadísticas de Desempleo

Tasas de paro en el mes de febrero de 2024



#### **Datos EUROSTAT "LFS" (publicados el 03 de abril de 2024)**

En febrero de 2024, la tasa de desempleo desestacionalizada de la zona del euro fue del 6,5%, estable en comparación con enero de 2024 e inferior al 6,6% en febrero de 2023. La tasa de desempleo de la UE fue del 6,0% en febrero de 2024, también estable en comparación con enero de 2024 y con febrero de 2023.

Eurostat estima que 13,249 millones de hombres y mujeres en la UE, de los cuales 11,102 millones pertenecen a la Eurozona, estaban desempleados en febrero de 2024. En comparación con enero de 2024, el desempleo disminuyó en 13.000 en la UE y aumentó en 17.000 en la zona del euro. En relación a febrero de 2023, el desempleo aumentó en 156.000 personas en la UE y disminuyó en 30.000 en la zona del euro.

En febrero de 2024, 2,899 millones de jóvenes (menores de 25 años) estaban desempleados en la UE, de los cuales 2,319 millones estaban en la zona del euro. En febrero de 2024, la tasa de desempleo juvenil era del 14,8% en la UE, frente al 14,9% de enero de 2024, y al 14,6% en la zona del euro. En comparación con enero de 2024, el desempleo juvenil disminuyó en 13.000 en la UE y 4.000 en la zona del euro. En relación a febrero de 2023, el desempleo juvenil aumentó en 174.000 en la UE y en 91.000 en la zona del euro.

En febrero de 2024, la tasa de desempleo de las mujeres era del 6,4% en la UE, estable en comparación con enero de 2024 y la de los hombres del 5,7% en la UE, frente al 5,8% del mes anterior. En la Eurozona, la tasa de paro de las mujeres fue del 6,9% y la de los hombres del 6,1%, ambas estables en relación a enero de 2024.

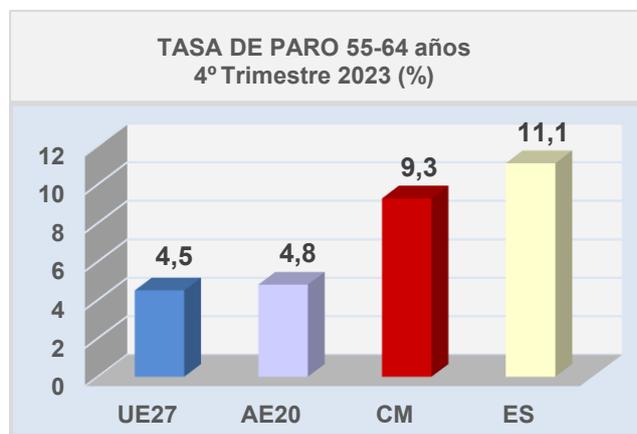
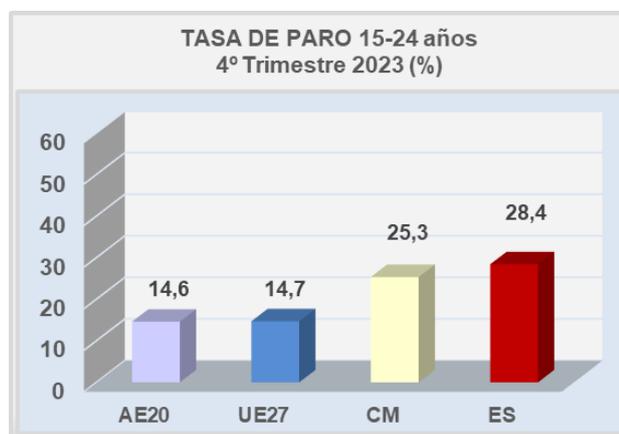
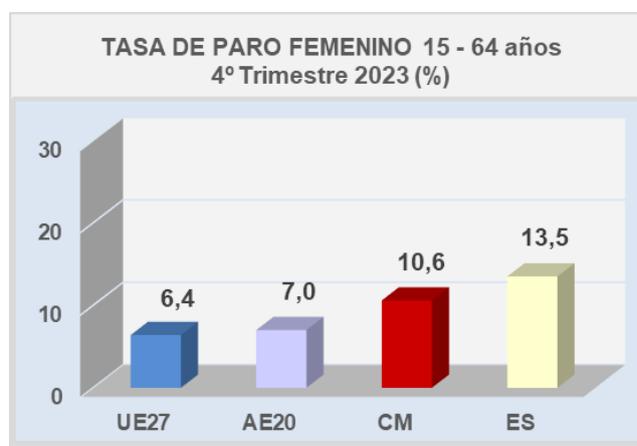
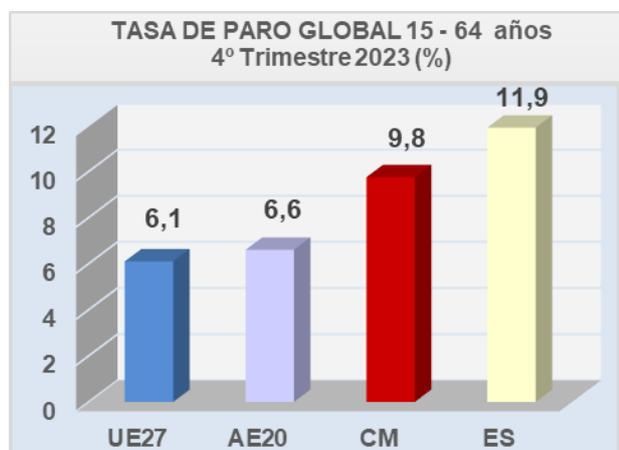
*Nota. La Unión Europea de los 27(UE) comprende los siguientes países: Alemania (DE), Austria (AT), Bélgica (BE), Bulgaria (BG), República Checa (CZ), Chipre (CY), Croacia (HR), Dinamarca (DK), Eslovaquia (SK), Eslovenia (SI), España (ES), Estonia (EE), Finlandia (FI), Francia (FR), Grecia (EL), Hungría (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

### Estadísticas de Desempleo (4º trimestre de 2023)

Tasas de Desempleo global (15-64 años), femenino, juvenil (15-24 años) y mayores (55-64 años)



Fuente: Datos procedentes de LFS ("Labour Force Survey") y de EPA.

Nota. Las abreviaturas ES, CM, AE20 y UE27 corresponden a España, la Comunidad de Madrid, la Eurozona y la Unión Europea de los 27.

### Estadísticas de Empleo (4º trimestre de 2023)

Plan de Acción del Pilar Europeo de Derechos Sociales: Tasa de empleo global (20-64 años)

La [Comisión Europea](#), en marzo de 2021, fijó su ambición de conseguir una Europa social fuerte centrada en el empleo, en las competencias para el futuro y que allanase el camino hacia una recuperación socio-económica justa, inclusiva y resiliente. Así mismo, presentó el [Plan de Acción del Pilar Europeo de Derechos Sociales](#), adoptado en la Cumbre Social de Oporto en mayo de 2021, en el que se esbozan medidas concretas para seguir aplicando los principios del Pilar Europeo de Derechos Sociales.

El Plan de Acción establece **tres objetivos principales** para la Unión Europea que deben alcanzarse de aquí a 2030 en materia de **empleo, formación y protección social**

Al menos el **78%** de las personas de entre 20 y 64 años debe tener trabajo

Al menos el **60%** de los adultos debe participar en actividades de formación cada año

El número de personas en riesgo de pobreza o exclusión social debe reducirse en al menos **15 millones**

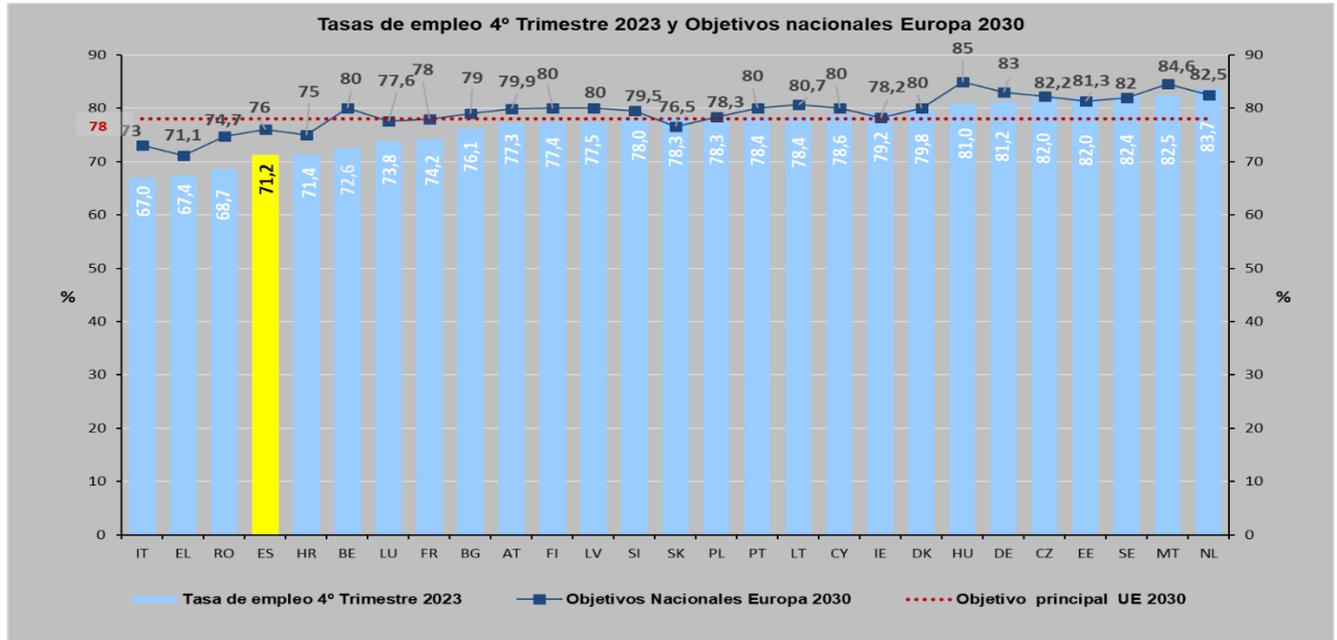


## Estadísticas Eurostat

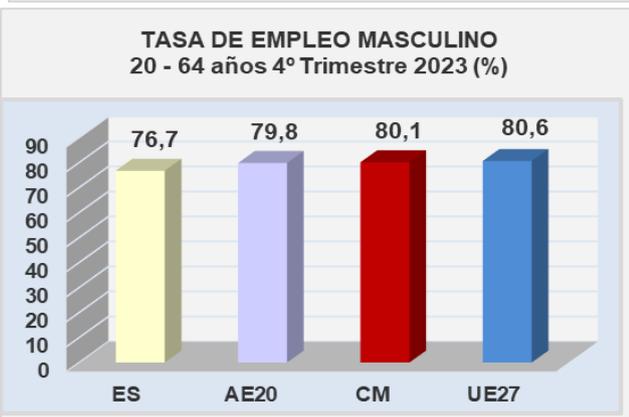
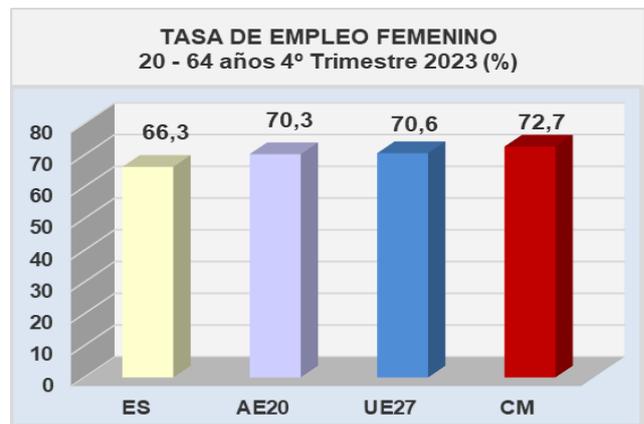
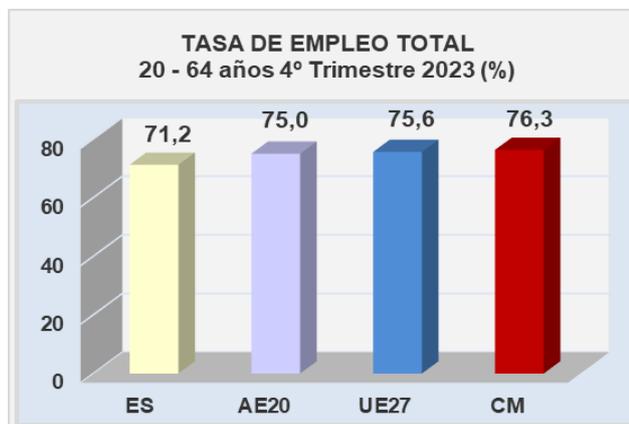
### Estadísticas de Empleo (4º trimestre de 2023)

#### Plan de Acción del Pilar Europeo de Derechos Sociales: Tasa de empleo global (20-64 años)

El siguiente gráfico muestra el **objetivo principal del 78% de empleo** establecido en el **Plan de Acción del Pilar Europeo de Derechos Sociales para la Unión Europea hasta 2030**, **los objetivos nacionales de empleo 2030 establecidos por los Estados miembros** y la **tasa de empleo global (20-64 años) para el 4º trimestre de 2023** de cada uno de los Estados miembros.



#### Plan de Acción del Pilar Europeo de Derechos Sociales: Tasa de empleo global y por género (20-64 años)



Fuente: Datos procedentes de LFS ("Labour Force Survey") y de EPA.

Nota. La Unión Europea de los 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). Las abreviaturas ES, CM, AE20 y UE27 corresponden a España, Comunidad de Madrid, Eurozona y la Unión Europea de los 27.



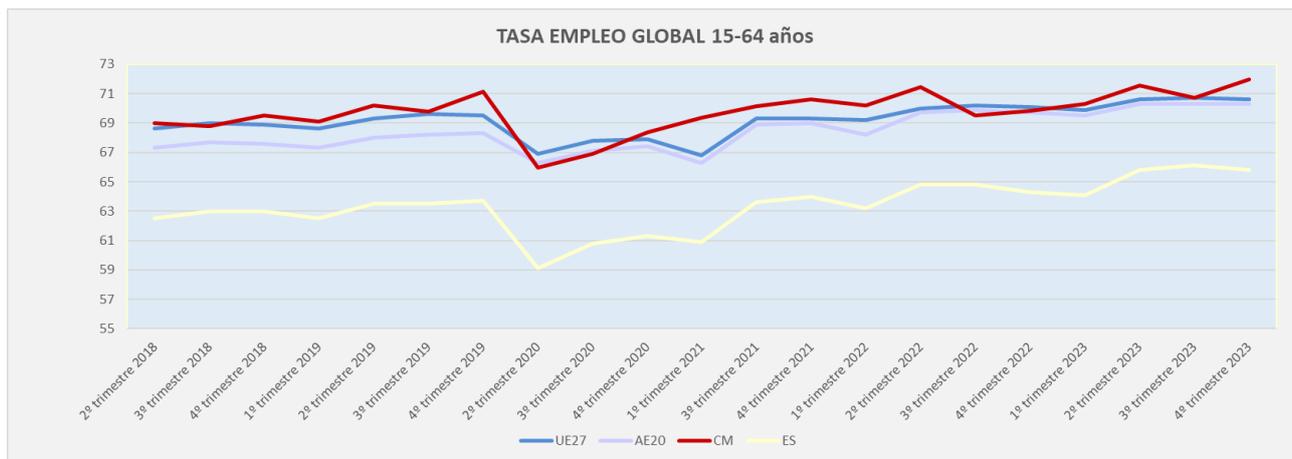
## Estadísticas Eurostat

### Estadísticas de Empleo (4º trimestre de 2023)

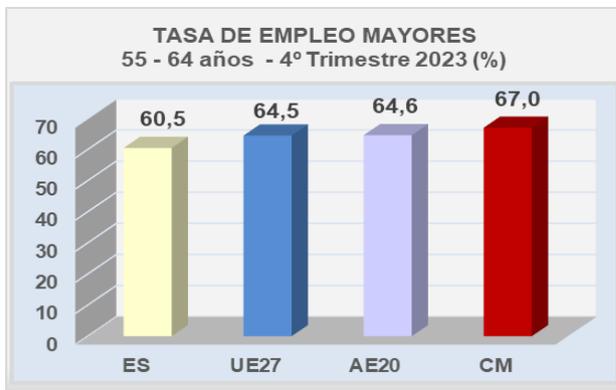
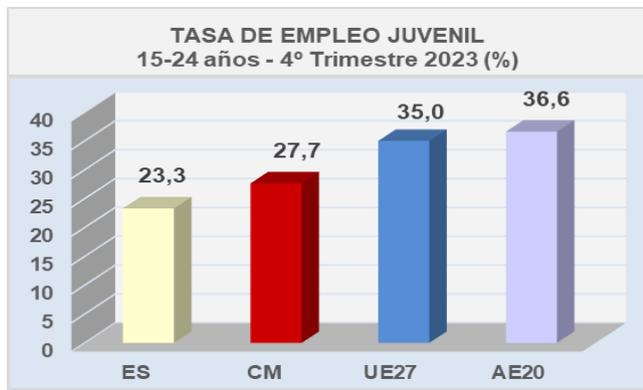
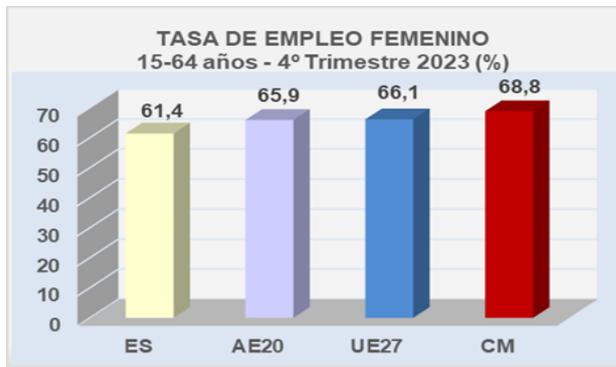
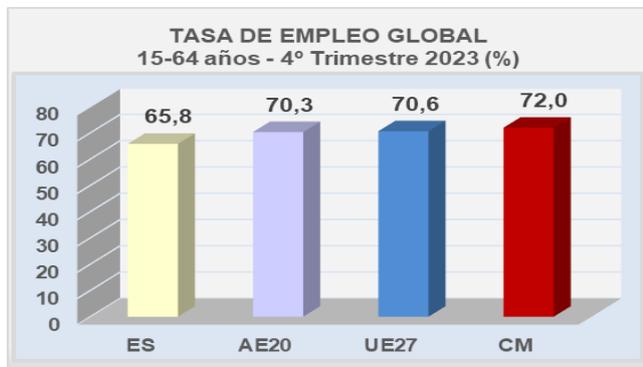
Según el comunicado de EUROSTAT, publicado el 14 de febrero de 2024, sobre “Estimaciones del Producto Interior Bruto (PIB) y empleo para el cuarto trimestre de 2023” / “*GDP and employment flash estimates for the fourth quarter of 2023*”, el PIB desestacionalizado se mantuvo estable en la zona del euro y aumentó un 0,1% en la UE en comparación con el trimestre anterior, en el que el PIB había disminuido un 0,1% en ambas zonas. El número de ocupados aumentó un 0,3% tanto en la Eurozona como en la UE en el cuarto trimestre en comparación con el trimestre anterior en el que el empleo había aumentado un 0,2% en ambas zonas.

El siguiente gráfico muestra la evolución de la tasa de empleo en la UE27, AE20, España y Comunidad de Madrid, desde el primer trimestre de 2018 hasta el cuarto trimestre de 2023.

**Evolución de la tasa de empleo, 15-64 años, entre el primer trimestre de 2018 y el cuarto trimestre de 2023**



**Tasas de Empleo global (15-64 años), femenino, juvenil (15-24 años) y mayores (55-64 años)**



Fuente: Datos procedentes de LFS (“Labour Force Survey”) y de EPA.

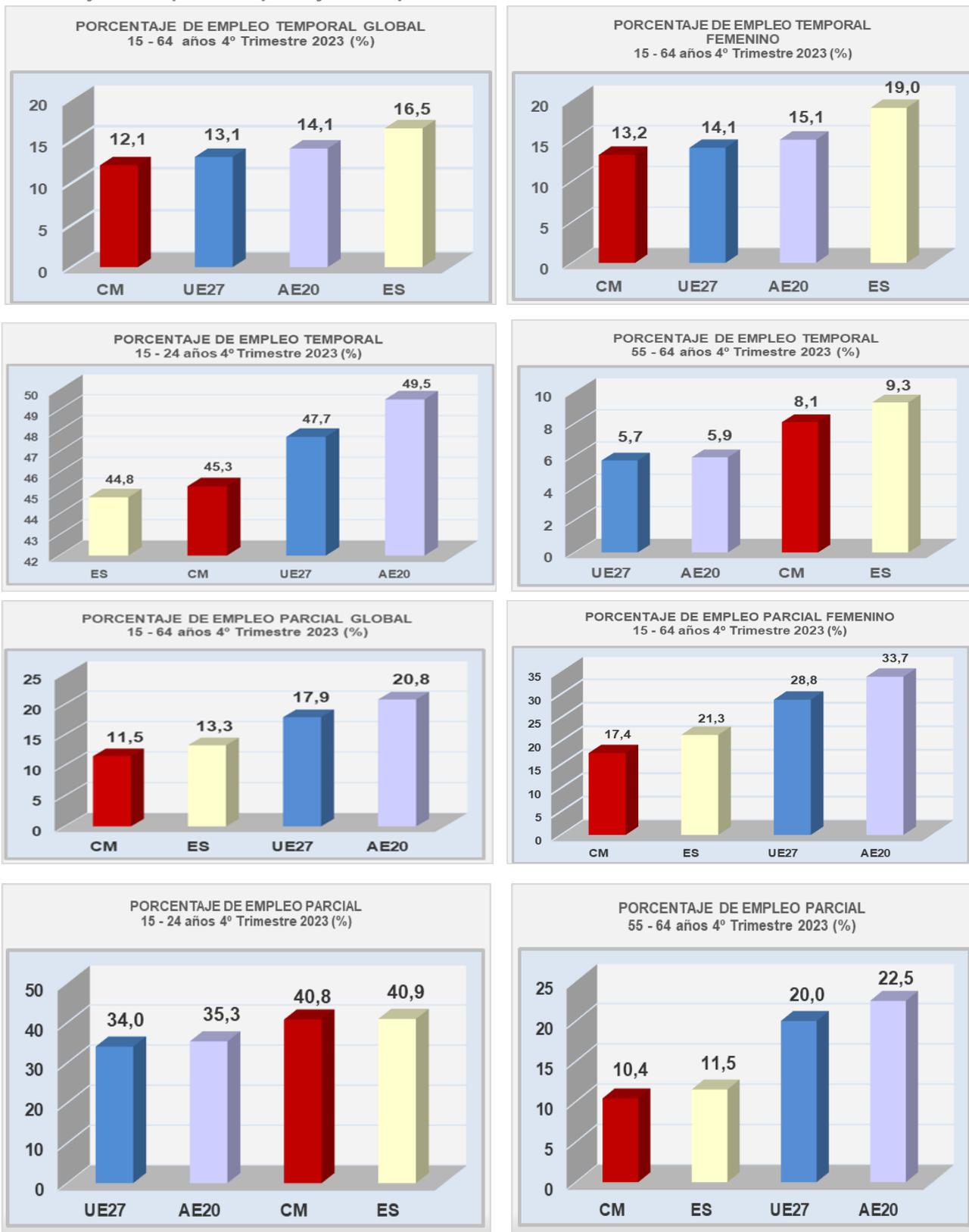
Nota. Las abreviaturas ES, CM, AE20 y UE27 corresponden a España, la Comunidad de Madrid, la Eurozona y la Unión Europea de los 27



## Estadísticas Eurostat

### Estadísticas de Empleo (4º trimestre de 2023)

#### Porcentaje de Empleo Temporal y a Tiempo Parcial



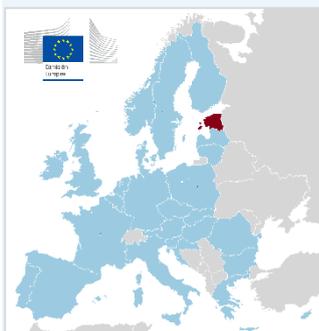
Fuente: Datos procedentes de LFS ("Labour Force Survey") y de EP

Nota. Las abreviaturas ES, CM, AE20 y UE27 corresponden a España, la Comunidad de Madrid, la Eurozona y la Unión Europea de los 27



## Buenas Prácticas

### PES Practices



**DESARROLLO DE UNA METODOLOGÍA QUE COMBINA DATOS Y CONOCIMIENTOS DE EXPERTOS PARA IDENTIFICAR LA FORMACIÓN ESPECÍFICA REQUERIDA PARA SUPERAR LAS BRECHAS DE COMPETENCIAS EN EL MERCADO LABORAL**

**“Reducir las brechas de competencias en el mercado laboral: principios y metodología para identificar la oferta de formación” / “Bridging skills gaps in the labour market: principles and methodology for identifying training offer”**

Fecha de publicación: marzo 2024

### ESTONIA

La metodología presenta un marco que ofrece a los solicitantes de empleo formación relevante para encontrar mejores oportunidades laborales. La metodología se basa en la investigación OSKA<sup>1</sup> que tiene en cuenta las demandas de competencias actuales y futuras en el mercado laboral, y utiliza fuentes de datos tanto cuantitativos como cualitativos, como datos históricos sobre formación financiada, ofertas de empleo, antecedentes educativos de los solicitantes de empleo, evaluaciones de impacto de diferentes programas de formación sobre probabilidad de empleo y opiniones de expertos. La metodología combina estos datos e identifica los campos de formación más necesarios que deberían financiarse y ofrecerse a los solicitantes de empleo a través del SPE de Estonia.

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

Eesti Töötukassa (Fondo de Seguro de Desempleo de Estonia)

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

Reforma nacional

**¿Cuándo se implementó la práctica?**

En 2021, el SPE empezó a abordar sistemáticamente el desajuste entre la formación ofrecida a los solicitantes de empleo y las demandas del mercado laboral (ya había muchos contables, oficinistas, jardineros, etc., por lo que ofrecer dicha formación ya no era razonable). El proyecto tuvo dos etapas: en 2021-2022, el SPE estableció los principios que sustentan la oferta formativa y la metodología piloto; y en 2022-2023, seleccionó (junto con expertos externos) los campos de formación donde se necesita el desarrollo de competencias para asegurar el empleo en el mercado laboral ahora y en el futuro. La práctica se puso en marcha el 1 de enero de 2024.

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

El SPE participó en un proceso de cocreación con diversas partes interesadas, incluidos sindicatos, ministerios, asociaciones profesionales y su propio personal.

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

El objetivo principal era alinear las competencias de la población activa con las necesidades de los empleadores y garantizar que la financiación pública de la formación sea eficiente y eficaz. Así, el SPE desarrolló un sistema integral y coherente de ofertas de formación que responde a las necesidades actuales y futuras del mercado laboral.

<sup>1</sup> La Buena Práctica sobre el Sistema de anticipación de competencias OSKA se expuso en el [Boletín EPSSCO de enero de 2023](#)



## Buenas Prácticas

### PES Practices

#### ¿Qué actividades se realizaron?

El plan de trabajo del proyecto comprendió dos fases, que abarcaron desde 2021 hasta 2023:

► 2021-2022: la atención se centró en definir los principios y desarrollar la metodología (basada en la investigación de OSKA) sobre cómo identificar los campos de formación necesarios. Esta metodología incorporó análisis de datos tanto cuantitativos como cualitativos:

► Se analizaron datos estadísticos sobre el número histórico de personas formadas y las ofertas de empleo relacionadas con los campos de formación. Se utilizó una proporción de ofertas de empleo con respecto a personas con antecedentes educativos relevantes, indicando un déficit o exceso de solicitantes de empleo existentes con competencias específicas. Se utilizaron algoritmos de aprendizaje automático para predecir las probabilidades de empleo después de 12 meses de formación.

► Se identificaron las necesidades actuales y futuras del mercado laboral mediante la investigación de OSKA. Se utilizaron otros datos cualitativos de las partes interesadas sobre el impacto de factores inesperados en el mercado laboral, como la crisis energética o la guerra en Ucrania, que no habían sido considerados por la investigación de OSKA. El proceso de toma de decisiones involucró a una junta de expertos internos y externos de los Ministerios.

► 2021-2022: preparación de cambios en la ley que rige los campos de formación financiados por los SPE, que requieren la colaboración de los Ministerios de Asuntos Sociales, Asuntos Económicos y Educación y Ciencia.

► 2022-2023: se deciden los campos de formación que se ofrecerán a las personas desempleadas. Se compiló un informe que describe la formación que ofrecerá el SPE. Este informe fue aprobado por el Consejo de administración del SPE y la información relevante se puso a disposición de los clientes, socios (empresas de formación) y el público en general. Se formó a asesores y se desarrolló una herramienta en línea para ayudarlos a afrontar los cambios. Como SPE limitó las ofertas de formación a campos particulares, se mapearon opciones alternativas entre los servicios ya existentes para satisfacer las necesidades de los clientes, como prácticas remuneradas, incentivos al emprendimiento o cursos de idiomas.

Se utilizarán varios indicadores para evaluar la eficacia de la práctica:

- Tasas de desempleo;
- Número de personas formadas, presupuesto y duración promedio de la formación;
- Tiempo desde la finalización de la formación hasta el empleo;
- Impacto de la formación en la probabilidad de empleo;
- Empleabilidad en el mismo campo de actividad que la formación completada, y
- Tasas de cancelación de la formación.

#### ¿Qué recursos y otros aspectos organizativos relevantes estaban involucrados?

La iniciativa requiere un punto de contacto exclusivo o un coordinador de proyecto dentro del SPE. En los debates y procesos de toma de decisiones del consejo de expertos internos y externos de los Ministerios también participa un grupo de cuatro o cinco expertos. La implementación de la práctica necesita el esfuerzo de todo el personal de asesores.

#### ¿Cuáles fueron las fuentes de financiación?

El SPE financia la iniciativa a través de sus recursos financieros y humanos regulares.



## Buenas Prácticas

### PES Practices

#### ¿Cuáles fueron los resultados de la práctica: personas alcanzadas y productos?

El SPE está implementando la práctica a partir del 1 de enero de 2024. Los mecanismos y resultados se monitorizarán de la siguiente manera:

- ▶ Resultados laborales de los participantes en la formación, incluido su tiempo de transición al trabajo.
- ▶ Los empleadores están contratando trabajadores cualificados para cubrir la falta de competencias.
- ▶ Número óptimo de programas de formación de alta calidad que preparen a los solicitantes de empleo para un puesto de trabajo.

#### ¿Qué resultados se han identificado?

La práctica aún se está implementando y hay varios resultados clave que el SPE pretende lograr:

- ▶ Identificación de campos de formación relevantes: el resultado principal de la metodología es la recopilación de una lista de formación que se alinee con las necesidades reales del mercado laboral. Por ejemplo, el SPE ha decidido ofrecer formación en el ámbito forestal. Esto permite a las empresas de formación con experiencia en silvicultura ofrecer sus programas de formación en el sitio web del SPE, respondiendo directamente a las necesidades del mercado laboral.
- ▶ Reforma legal: el proceso de determinación de la lista de formación implica una estrecha colaboración con organismos gubernamentales, incluidos el Ministerio de Asuntos Sociales, el Ministerio de Asuntos Económicos y el Ministerio de Educación y Ciencia. Esta colaboración tiene como objetivo lograr cambios legales y aumentar la coherencia legal de las operaciones del SPE, adaptando las reformas necesarias y asegurando la alineación con políticas y regulaciones gubernamentales más amplias.

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

Las lecciones clave incluyen:

- ▶ La colaboración es esencial dentro y entre organizaciones;
- ▶ La cocreación debería utilizarse en la medida de lo posible, dados los factores complejos y dinámicos involucrados;
- ▶ Experimentar con diferentes métodos para encontrar el más adecuado, cambiando de método si es necesario;
- ▶ Utilizar análisis de datos tanto cualitativos como cuantitativos, y
- ▶ Considerar el contexto (por ejemplo, crisis energética, guerra en Ucrania, pandemia de COVID-19, inflación y crisis del coste de vida).



## Noticias



### **Los líderes de la UE piden fortalecer la competitividad de la UE** *EU leaders call for strengthening the EU's competitiveness*

(Comisión Europea, 19/04/2024)

En la reunión especial del Consejo Europeo en Bruselas, los líderes de la UE discutieron la importancia de fortalecer la competitividad de la Unión Europea y su mercado único. La presidenta de la Comisión, Ursula von der Leyen, destacó cuatro áreas principales de acción para seguir profundizando nuestro mercado único y transformarlo en un verdadero mercado europeo: mejorar el acceso al capital para las empresas europeas; reducir el coste de la energía; mejorar las habilidades de nuestra población activa y fortalecer el comercio con el resto del mundo.

En concreto, la presidenta también subrayó que los niveles récord de empleo (75% en 2023) y mínimos de desempleo (6% en diciembre de 2023) plantean un desafío para encontrar mano de obra: "Necesitamos formar al mayor número posible de nuestros jóvenes desempleados. Necesitamos mejorar el acceso de las mujeres al mercado laboral. Y necesitamos una migración legal".

### **La respuesta de la Comisión Europea a la preocupación de los ciudadanos por las prácticas no remuneradas** / *European Commission's response to citizens' concern about unpaid traineeships*

(Comisión Europea, 05/04/2024)

Las propuestas de la Comisión Europea tienen como objetivo mejorar las condiciones laborales de los aprendices, combatir las prácticas falsas, hacer que las prácticas sean más inclusivas y accesibles y promover una remuneración justa y el acceso a la protección social para los aprendices.



En la propuesta de Directiva, la Comisión Europea ha incluido la obligación de que los Estados miembros garanticen que los aprendices reciban el mismo trato en términos de condiciones de trabajo, incluido el salario, en comparación con los empleados regulares. También se pide a los Estados miembros que establezcan controles e inspecciones eficaces para combatir el uso de prácticas falsas, en las que los aprendices realizan el trabajo de trabajadores regulares, pero por una remuneración escasa o nula. La Comisión Europea toma nota de su exigencia de garantizar que se pague a los aprendices, ha incluido una disposición para garantizar una remuneración justa a los becarios en su propuesta de Recomendación del Consejo e insta a los Estados miembros a respaldar y aplicar esta recomendación y pide a las empresas que paguen a sus aprendices.

La adopción y aplicación exitosas de la propuesta de Directiva y de la Recomendación del Consejo son cruciales para garantizar unas condiciones de trabajo dignas para los aprendices. Corresponde al Parlamento Europeo y al Consejo sacar adelante el paquete propuesto sobre prácticas de calidad, con el apoyo continuo de la Comisión Europea.

### **Una instantánea de la Formación Profesional (FP) europea y las prioridades futuras** / *A snapshot of European VET and future priorities*

(Cedefop, 22/04/2024)



Los sistemas de Educación y Formación profesional (EFP) en toda la UE se ven afectados por los constantes cambios en la economía, la sociedad y el mercado laboral, por lo que hacerlos ágiles y flexibles es de suma importancia para avanzar. Es uno de los principales resultados de la novena reunión del Cedefop, evento para conmemorar el Año Europeo de las Capacidades, que atrajo a 180 expertos y responsables políticos de FP de unos 50 países diferentes y se centró en la evidencia de la aplicación de las prioridades de la Unión Europea en los planes nacionales de EFP.

Se llevaron a cabo dos paneles de discusión con expertos nacionales de varios países, que se centraron en cómo la FP puede hacer frente a los desafíos constantes haciéndola ágil, flexible y con calidad garantizada, además de atractiva, excelente e inclusiva.

Desde el Cedefop, se analizaron las prioridades en las que los países deben centrarse en el futuro, las áreas temáticas en las que es necesario trabajar más y en las que se deben intensificar los esfuerzos para alcanzar los objetivos comunes acordados a nivel europeo, señalando, entre otras cosas que se debe hacer más para preparar la EFP para la transición gemela, la aparición de la inteligencia artificial y el uso de la realidad extendida y virtual.



## Conferencias, Ferias, Congresos y Jornadas Internacionales

### EMPLEO

**Tripartite Exchange Seminar (TES) 2024**  
**Seminario de Intercambio Tripartito (TES) 2024**  
 (Evento híbrido, 8-31 mayo)

**2024 ReferNet Partnership Forum in Zagreb**  
**Foro de asociación ReferNet 2024 en Zagreb**  
 (Zagreb, Croacia, 13-14 mayo)

**Eurofound Open Day 2024 – Free event**  
**Jornada de Puertas Abiertas de Eurofound 2024 – Evento gratuito**  
 (Dublín, Irlanda, 17 mayo)

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

**Tripartite Exchange Seminar (TES) 2024**  
**Seminario de Intercambio Tripartito (TES) 2024**  
 (Bruselas, Bélgica, 29-31 mayo)

### FORMACIÓN

### SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

**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)

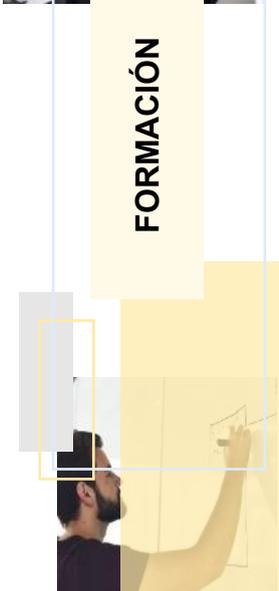
**CIF Health & Safety in Construction - A New Way of Thinking**  
**Cumbre de Salud y Seguridad en la Construcción: una nueva forma de pensar**  
 (Dublín, Irlanda, 14 mayo)

**Lisbon hosts the second edition of the International Healthy Workplaces Congress**  
**Lisboa acoge la segunda edición del Congreso Internacional Trabajos Saludables**  
 (Lisboa, Portugal, 16 mayo)

**Healthy Workplaces Good Practice Exchange Seminar**  
**Seminario de Intercambio de Buenas Prácticas sobre Trabajos Saludables**  
 (Ponto de Lima, Portugal, 21 mayo)

**IV International Meeting on Occupational Safety and Health in the Agricultural Sector and the Food Industry**  
**IV Encuentro Internacional de la Seguridad y Salud Ocupacional en el Sector Agrícola y la Industria Alimentaria**  
 (Jaén, España, 22-23 mayo)

### SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO



## Conferencias, Ferias, Congresos y Jornadas Internacionales

EMPLEO



FORMACIÓN



SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO



SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

**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)

**EULAR 2024 Congress**  
**Congreso EULAR 2024**  
 (Viena, Austria, 12-15 junio)

**EDA Annual Convention 2024**  
**Convención Anual de la EDA 2024**  
 (Belgrado, Serbia, 13-15 junio)

**Lean ORP Barcelona 2024 - Innovation in Safety and Health at Work in the Digital Era**  
**Lean ORP Barcelona 2024 - Innovación en Seguridad y Salud en el Trabajo en la Era Digital**  
 (Barcelona, España, 3-4 julio)

## Publicaciones, Informes, Web Internacionales



### Quarterly Review of Employment and Social Developments in Europe (ESDE) - April 2024

Informe trimestral de la Evolución Social y del Empleo en Europa (ESDE) - abril de 2024

La revisión trimestral proporciona una visión general de la evolución reciente del mercado social y laboral en la UE, acompañada de análisis temáticos específicos. Este informe se centra en las preocupaciones de las personas sobre cuestiones ambientales, su voluntad de proteger el medio ambiente y aspectos seleccionados de las elecciones de consumo sostenibles.



### Special Eurobarometer Eurobarómetro especial

La nueva encuesta del Eurobarómetro muestra que una Europa social fuerte es la máxima prioridad para los ciudadanos de la UE, así lo confirma el 88% de los ciudadanos europeos. El 60% de los encuestados conoce al menos una iniciativa clave reciente de la UE para mejorar las condiciones de vida y de trabajo. Además, casi la mitad de los encuestados (48%) cree que abordar el alto coste de vida debería ser una prioridad principal en su país, seguida de abordar los bajos salarios (35%).



### European Semester 2023 mainstreaming disability equality

Semestre Europeo 2023 transversalizando la igualdad de la discapacidad

Este informe se relaciona con el trabajo del semestre y contiene información relevante sobre la situación de las personas con discapacidad. Proporciona una síntesis acumulativa de evidencia relevante para el Semestre Europeo desde la perspectiva de la discapacidad, centrándose en el ciclo político de 2023 y en preparación para el ciclo de 2024.



### Findings report PLA on National Skills Strategies

Informe de resultados de la Actividad de Aprendizaje entre Pares (PLA) sobre las Estrategias Nacionales de Competencias

Resume las conclusiones de la Actividad de Aprendizaje entre Pares (PLA) sobre Estrategias Nacionales de Capacidades y proporciona directrices concretas para ayudar a los Estados miembros a debatir más profundamente cómo las estrategias nacionales de capacidades (NSS) pueden mejorar el aprendizaje de adultos y los sistemas de aprendizaje permanente y generar prosperidad económica y cohesión social en sus países.



### Findings report PLA on Skills for Life

Informe de resultados de la Actividad de Aprendizaje entre Pares (PLA) sobre Competencias para la Vida

Este informe proporciona una visión general de los enfoques identificados de Competencias para la Vida y analiza los factores de éxito y las condiciones propicias que pueden ofrecer las políticas. Esta puede ser una guía útil para que los Estados miembros planifiquen sus medidas de apoyo y mejoren su alcance a grupos específicos de adultos vulnerables, para sensibilizarlos sobre los beneficios del aprendizaje y permitirles hacerse cargo de sus actividades de aprendizaje.



### Findings report PLA on financing of adult learning

Informe de resultados de la Actividad de Aprendizaje entre Pares (PLA) sobre la financiación del aprendizaje de adultos

Se presentan cuatro ejemplos de países que muestran diferentes enfoques para aumentar la financiación para el aprendizaje de adultos, incluidos acuerdos de financiación liderados por empleadores e iniciativas que prestan apoyo financiero directo para formar a los adultos. Los ejemplos muestran diferentes enfoques relacionados con la negociación colectiva, los impuestos a los empleadores y los derechos individuales ofrecidos por el gobierno. Los ejemplos ilustran que existen enfoques efectivos para aumentar la financiación disponible para el aprendizaje de adultos y estos pueden inspirar acciones políticas en diferentes contextos nacionales.

## Publicaciones, Informes, Web Internacionales



### **Study on poverty and income inequality in the context of the digital transformation**

**Part A: Ensuring a socially fair digital transformation**

**Part B: Use of digital technologies (including AI) by the public sector**

**Estudio sobre pobreza y desigualdad de ingresos en el contexto de la transformación digital**

**Parte A: Garantizar una transformación digital socialmente justa**

**Parte B: Uso de tecnologías digitales (incluida la IA) por parte del sector público**



### **Study Supporting the Evaluation of the Council Recommendation of 22 May 2017 on the European Qualifications Framework for Lifelong Learning**

**Estudio que respalda la evaluación de la Recomendación del Consejo, de 22 de mayo de 2017, sobre el Marco Europeo de Cualificaciones (MEC) para el Aprendizaje Permanente**



### **Joint Employment Report 2024**

**Informe Conjunto de Empleo 2024**



### **A strong Social Europe that protects**

**Una Europa social fuerte que protege**

El informe final de este estudio se compone de dos documentos ("Parte A" y "Parte B"). La Parte A analiza, a través de 27 fichas de países, en qué medida cada Estado miembro de la UE está preparado para garantizar una transformación digital socialmente justa en los próximos años, basándose tanto en su situación actual como en sus perspectivas futuras. En este análisis, las áreas clave de enfoque incluyen el mercado laboral, las competencias digitales de la población, la protección social, así como dimensiones transversales, como el nivel de digitalización de las empresas y la calidad de las infraestructuras digitales. La parte B revisa, a través de 30 estudios de caso, algunos de los principales usos reales y potenciales de las tecnologías digitales (incluida la IA) por parte del sector público de un país para mejorar el diseño de prestaciones sociales y políticas activas del mercado laboral, así como para complementar el seguimiento de la pobreza y la desigualdad de ingresos.

Incluye una evaluación de la eficacia, la eficiencia, la relevancia, la coherencia y el valor añadido de la UE, así como una evaluación de las acciones y los avances realizados por los principales actores a los que se dirige la Recomendación y la recopilación de comentarios de una amplia gama de partes interesadas. El estudio cubre el período comprendido entre el 1 de junio de 2017 y el 1 de junio de 2022 y se centra en las disposiciones de la Recomendación revisada del MEC de 2017.

Este Informe supervisa la situación del empleo en la Unión Europea (UE) y la aplicación de las Directrices para el Empleo, de conformidad con el artículo 148 del Tratado de Funcionamiento de la UE. Ofrece una visión general anual de los principales avances sociales y laborales en la UE y de las recientes medidas políticas de los Estados miembros, en consonancia con las Directrices para las políticas de empleo de los Estados miembros. Identifica áreas prioritarias clave relacionadas para la acción política. Presenta una visión general de las tendencias sociales y laborales clave y de los avances realizados en los objetivos principales y nacionales de la UE para 2030. Analiza los desafíos y las respuestas políticas en los Estados miembros para cada una de las cuatro directrices para el empleo y proporciona un análisis específico por país para todos los Estados miembros.

En 2019, la Unión Europea marcó un rumbo nuevo y ambicioso hacia una Europa justa e inclusiva que protegiera a sus ciudadanos y creara oportunidades. En la Cumbre Social de Oporto de 2021, los líderes, las instituciones y los interlocutores sociales de la UE acordaron situar lo social en el centro de nuestras políticas. Se establecieron tres objetivos sociales a escala de la UE que se deben cumplir de aquí a 2030 en materia de empleo, formación y reducción de la pobreza y se empezó a trabajar para convertir los principios del Pilar de Derechos Sociales en acciones que benefician a los ciudadanos.



## Publicaciones, Informes, Web Internacionales



### **Cross-border work in the EU and EFTA countries** Trabajo transfronterizo en los países de la UE y la Asociación Europea de Libre Comercio (AELC)

En la UE y la AELC, alrededor de 1,8 millones de trabajadores cruzan regularmente la frontera de un país cuando van de su lugar de vida a su lugar de trabajo. Sin embargo, la naturaleza y el volumen del trabajo transfronterizo dependen en gran medida del contexto regional. Este estudio investiga el volumen de trabajo transfronterizo a nivel regional y analiza el potencial de apoyo específico en regiones específicas.



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



### **Social impact of migration: Addressing the challenges of receiving and integrating Ukrainian refugees**

Impacto social de la migración: abordar los desafíos de recibir e integrar a los refugiados ucranianos

Este informe se centra en los desafíos que enfrentan los Estados miembros de la UE y Noruega al recibir e integrar a los refugiados que huyeron de Ucrania después de la invasión rusa en febrero de 2022. Investiga su integración en el mercado laboral y el acceso y las experiencias con los servicios públicos que son cruciales para la inclusión social. El objetivo principal es explorar y resaltar la interacción entre diferentes áreas de integración: empleo, alojamiento, atención sanitaria (incluida la atención de salud mental), acceso a guarderías y asistencia social. El informe utiliza información recopilada por Eurofound de los Estados miembros y Noruega y cubre la evolución hasta mediados de 2023.



### **The changing structure of employment in the EU: Annual review 2023**

La cambiante estructura del empleo en la UE: revisión anual 2023

Este documento resume la evolución estructural de los mercados laborales europeos durante un período que abarca las dos crisis y las recuperaciones posteriores (2008-2023). Se basa principalmente en datos de la Encuesta de Población Activa de la UE para mostrar cómo los acontecimientos recientes parecen haber estimulado procesos de mejora ocupacional al tiempo que han reducido desproporcionadamente el empleo en empleos de servicios mal remunerados.



### ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO



### **Ensuring safety and health at work in a changing climate**

Garantizar la seguridad y la salud en el trabajo en un clima cambiante

### **Resumen**

Este informe revela nuevos datos alarmantes sobre el impacto del cambio climático en la seguridad y la salud de los trabajadores. Los patrones climáticos cambiantes tienen notables repercusiones en el mundo del trabajo, afectando en particular a la seguridad y la salud de los trabajadores. Algunos ejemplos de riesgos laborales exacerbados por el cambio climático son el estrés térmico, la radiación UV, la contaminación atmosférica, los accidentes industriales graves, los fenómenos meteorológicos extremos, el aumento de las enfermedades transmitidas por vectores y la mayor exposición a los productos agroquímicos

## Publicaciones, Informes, Web Internacionales



### ORGANIZACIÓN PARA LA COOPERACIÓN Y EL DESARROLLO ECONÓMICOS



#### **Artificial intelligence and wage inequality** Inteligencia Artificial y desigualdad salarial

Este documento analiza los vínculos entre la Inteligencia Artificial (IA) y la desigualdad salarial en 19 países de la OCDE. Utiliza una medida de exposición ocupacional a la IA derivada de la desarrollada por Felten, Raj y Seamans (2019), una medida del grado en que las ocupaciones dependen de competencias en las que la IA ha logrado mayores avances.



#### **Artificial intelligence and the changing demand for skills in the labour market** La inteligencia artificial y la demanda cambiante de habilidades en el mercado laboral

Este informe proporciona las primeras estimaciones del efecto de la Inteligencia artificial (IA) en la demanda de competencias en trabajos que no requieren competencias especializadas en IA. Los resultados muestran que las competencias más demandadas en ocupaciones altamente expuestas a la IA son las competencias de gestión y empresariales. Estos incluyen competencias en gestión general de proyectos, finanzas, administración y tareas administrativas. Los resultados también muestran que ha habido aumentos con el tiempo en la demanda de estas competencias en ocupaciones altamente expuestas a la IA. Por ejemplo, la proporción de vacantes en estas ocupaciones que exigen al menos una competencia emocional, cognitiva o digital ha aumentado en 8 puntos porcentuales. Sin embargo, utilizando un panel de establecimientos el informe encuentra evidencia de que la demanda de estas competencias está comenzando a caer.



#### **Measure, Manage and Maximise Your Impact** Mida, gestione y maximice su impacto

La medición y gestión del impacto social es una práctica particularmente útil para que las entidades de economía social comprendan su contribución a la sociedad y mejoren potencialmente el logro de su misión. Esta guía ofrece un enfoque simple y directo para que las entidades de la economía social midan, gestionen y, en última instancia, maximicen su impacto, y prioricen el uso de los hallazgos para el aprendizaje y la mejora organizacional estratégica.



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



#### **Learning outcomes going global** Los resultados del aprendizaje se globalizan

Los resultados del aprendizaje son un fenómeno multifacético que se expande a través de sistemas y fronteras. Países de todo el mundo emplean los resultados del aprendizaje al definir, revisar y perfeccionar el contenido y el perfil de sus disposiciones y prácticas estratégicas de educación, formación y competencias.



## Publicaciones, Informes, Web Internacionales

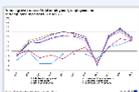


### AGENCIA DE ESTADÍSTICAS EUROPEAS



#### **ICT sector - value added, employment and R&D** Sector TIC: valor añadido, empleo e I+D

La evolución del sector de las tecnologías de la información y las comunicaciones ha dado lugar a cambios significativos en los métodos de producción y las pautas de empleo en toda la Unión Europea. Este artículo ofrece una visión general de la evolución económica del sector TIC de la UE.



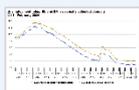
#### **Employment statistics within national accounts** Estadísticas de empleo en las cuentas nacionales

Este artículo presenta información clave y datos basados en las cifras anuales de empleo de Eurostat. Los datos sobre empleo cubren a los empleados y trabajadores por cuenta propia que trabajan en unidades de producción nacionales, es decir, el concepto de empleo interno.



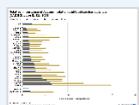
#### **Environmental economy - statistics on employment and growth** Economía medioambiental: estadísticas sobre empleo y crecimiento

Este informe presenta estadísticas sobre el empleo y el crecimiento en la economía ambiental de la Unión Europea, tal como se define en las cuentas del sector europeo de bienes y servicios ambientales. La economía ambiental abarca actividades y productos que sirven a uno de dos propósitos: "protección ambiental", o "gestión de recursos".



#### **Unemployment statistics** Estadísticas de desempleo

Se 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.



#### **Businesses in the accommodation and food services sector** Empresas del sector de servicios de alojamiento y alimentación

Este informe aporta una visión general de las estadísticas del sector de servicios de alojamiento y restauración de la Unión Europea, según lo previsto en la NACE Rev. 2. Estas actividades constituyen una parte importante de la oferta turística, aunque también atienden a clientes locales y empresariales.



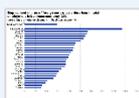
#### **Quarterly national accounts - GDP and employment** Cuentas nacionales trimestrales: PIB y empleo

El documento presenta información y datos basados en la estimación actualizada de Eurostat del producto interior bruto y el empleo trimestral para el cuarto trimestre de 2023 en la Unión Europea (UE) y la zona del euro (EA-20).



#### **Labour input indices overview** Resumen de los índices de insumos/componentes laborales

Este artículo presenta los indicadores del insumo/componente laboral, que son indicadores del ciclo económico que miden para cada trimestre cómo cambia el insumo laboral utilizado por la industria, la construcción, el comercio y los servicios, y proporciona información importante para el análisis y pronóstico de la evolución económica en la Unión Europea.



#### **Economic globalisation indicators** Indicadores de globalización económica

El artículo describe la construcción de un conjunto de indicadores de globalización económica de la Unión Europea. Presenta resultados para los indicadores seleccionados, ilustrando el tipo de información que podría usarse para rastrear diferentes aspectos de la globalización. El artículo también explica las cuestiones metodológicas del desarrollo de indicadores de globalización y presenta información detallada sobre las fuentes de datos y los desgloses de datos disponibles.



## Legislación



**C/2024/2479**

**Dictamen del Comité Económico y Social Europeo sobre «Fiscalidad de los teletrabajadores transfronterizos en todo el mundo e impacto en la UE» (Dictamen de iniciativa)**

Fecha de publicación: 23 abril

**C/2024/2483**

**Dictamen del Comité Económico y Social Europeo sobre la Comunicación de la Comisión al Parlamento Europeo, al Consejo, al Comité Económico y Social Europeo y al Comité de las Regiones — Paquete de ayuda a las pymes [COM(2023) 535 final]**

Fecha de publicación: 23 abril

**C/2024/2486**

**Dictamen del Comité Económico y Social Europeo sobre la Comunicación de la Comisión al Parlamento Europeo, al Consejo, al Comité Económico y Social Europeo y al Comité de las Regiones sobre la digitalización de la coordinación de la seguridad social: facilitar la libre circulación en el mercado único [COM(2023) 501 final]**

Fecha de publicación: 23 abril

**2024/1160**

**Reglamento de Ejecución (UE) 2024/1160 de la Comisión, de 19 abril de 2024, por el que se modifica el Reglamento de Ejecución (UE) n.o 288/2014 en lo que se refiere a las modificaciones del modelo para los programas operativos en el marco del objetivo de inversión en crecimiento y empleo y del modelo para los programas de cooperación en el marco del objetivo de cooperación territorial europea por lo que respecta a la Plataforma de Tecnologías Estratégicas para Europa (STEP)**

Fecha de publicación: 24 abril

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

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

**Abril 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