

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

Empleo, Política Social, Sanidad y Consumidores

Mayo 2024



**Comunidad
de Madrid**

EMPLEO Y MERCADO DE TRABAJO



**Biblioteca
virtual**

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

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



ELABORACIÓN:

Subdirección General de Estrategia y Evaluación de las Políticas de Empleo

Equipo técnico del Área de Estudios y Planificación

Boletín de Empleo de la Comunidad de Madrid en el Consejo de la Unión Europea EPSSCO
Consejería de Economía, Hacienda y Empleo
© Comunidad de Madrid, 2021

Edita
Dirección General del Servicio Público de Empleo
Vía Lusitana, 21. 28025 Madrid. Tel.:91 580 54 00
areaestudios.sepecm@madrid.org

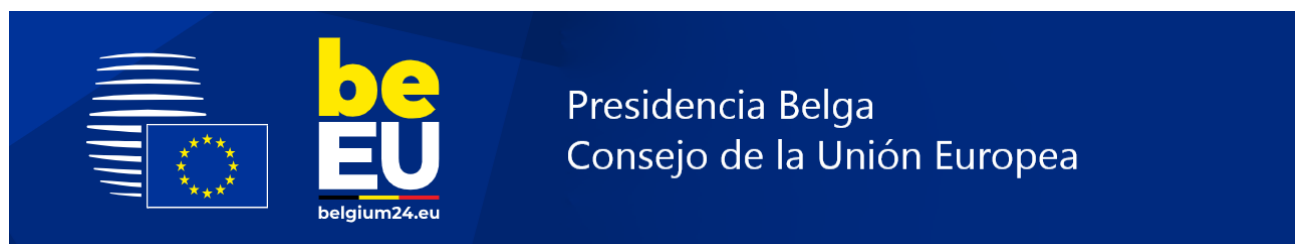
Edición: 05/2024

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

Índice

I.	INFORMACIÓN EPSSCO	4
	1.1. Programa y noticias de la presidencia del Consejo de la Unión Europea	4
	1.2. Representación Autónoma Directa	5
	1.3. Reuniones del Grupo Técnico de Asuntos Sociales en abril	6
II.	ESTADÍSTICAS EUROPEAS	7
	2.1. Estadísticas	7
	2.1.1. Encuesta de Población Activa de la UE (EU-LFS)	7
	2.2. Estadísticas Eurostat	8
	2.1.2. Libre circulación y residencia	8
	2.1.3. Movilidad laboral dentro de la Unión Europea	8
III.	BUENAS PRÁCTICAS	10
IV.	ACTUALIDAD EUROPEA	12
	4.1. Noticias	12
	4.2. Conferencias, ferias, congresos y jornadas internacionales	14
	4.3. Publicaciones, informes, web internacionales	15
	4.4. Legislación	17

Programa y noticias de la presidencia del Consejo de la UE



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 ([Presidencia belga web](#)). Las prioridades de la Presidencia se rigen por el lema: “**Proteger. Reforzar. Preparar**”

Programa 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

Empleo y Política Social

1. 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, justa e igualdad de género: consolidar el Pilar Europeo de Derechos Sociales, impulsar el logro de los objetivos de Oportuno 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 destacadas

Una política de la competencia para proteger a la ciudadanía, fortalecer la economía y prepararnos para nuestro futuro compartido

[A competition policy that protects our people, strengthens our economy and prepares for our shared future](#) (26/04/2024)

Con motivo del Día de la Competencia, se reunieron en Bruselas el pasado 26 de abril los responsables políticos nacionales y europeos de la competencia, junto con empresarios, profesionales, juristas y autoridades del sector, para debatir sobre la actualidad de la política de la competencia y su aplicación.



“Los debates celebrados en este Día de la Competencia complementarán el Informe Letta y ayudarán a determinar cómo construir el futuro del mercado único. Promover una competencia leal es esencial para nuestra competitividad y para proteger mejor a los consumidores europeos”, afirmó el ministro belga de Economía.

Sostenibilidad para las infraestructuras electrónicas y la Nube Europea de Ciencia Abierta / [Sustainability for e-Infrastructures and the European Open Science Cloud](#) (22/05/2024)

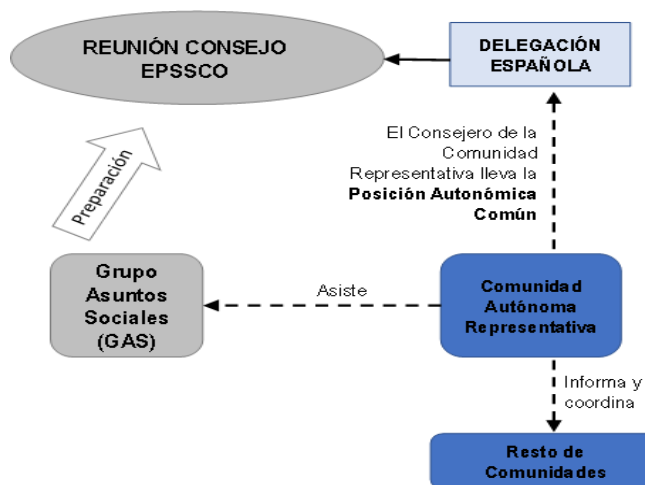
La transformación sistémica del sector textil / [Threads of Change: Systemic Transformation of the Textile Sector](#) (17/05/2024)

Bélgica, Irlanda y Reino Unido refuerzan su cooperación para hacer del Mar del Norte la mayor central eléctrica sostenible de Europa / [Belgium, Ireland and the UK are stepping up their cooperation to make the North Sea the largest sustainable power plant in Europe](#) (16/05/2024)

Creando sinergias en la industria eólica marina europea / [Creating synergies for the European offshore wind industry](#) (16/05/2024)



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 la documentación generada en los Grupos de Trabajo y reuniones del Consejo y a consensuar una Posición Común.

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

TURNO ROTATORIO DE COMUNIDADES AUTÓNOMAS (1ª Ronda)

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

Criterios para establecer la Representación Autonómica

- Mayor población
- Mayor antigüedad del Estatuto Autonómico

El **primer semestre de 2014 comenzó un nuevo turno de Representación Autonómica** (que 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			

El **Principado de Asturias** ejerce la Representación de las Comunidades Autónomas el primer semestre de 2024.



Reuniones del Grupo Técnico de Asuntos Sociales en abril



Reunión 22 de abril

Propuesta de directiva del Parlamento Europeo y el Consejo para la mejora de las condiciones laborales de los periodos de prácticas (Revisión del texto)

Las mayores reservas de las delegaciones en esta primera revisión se centran en:

- el alcance del ámbito de aplicación y se solicita aclarar si afectaría a las prácticas obligatorias para acceder a una profesión y a las vinculadas a Políticas Activas de Empleo;
- las medidas para combatir las relaciones laborales ordinarias disfrazadas de contratos de prácticas, considerando escaso el máximo de 6 meses de duración, inadecuada una ratio de contratos en prácticas por empresa y excesivo el requerimiento de información al empleador para la publicación de las vacantes;
- y también se plantean reservas sobre la aplicación de la directiva respecto al derecho de reparación, el de representación y la protección al trabajador en prácticas.

Reunión 23 de abril

Propuesta para una recomendación del Consejo por un marco cualitativo reforzado para los periodos de prácticas (Revisión del texto)

Las principales reservas de las delegaciones en esta primera revisión de la propuesta, se centran en:

- se solicita que su ámbito de aplicación encaje con el de la directiva "hermana", que se circunscribe a las prácticas en el marco de un contrato laboral;
- existe controversia en relación con qué se encuadra dentro de la remuneración;
- algunas delegaciones consideran que las figuras del mentor y el supervisor deberían ser la misma persona;
- y Dinamarca propone ampliar el periodo de transposición de la directiva de 18 a 24 meses para alinearla con el de la directiva "hermana".

Reunión 29 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 (EE MM) las modificaciones efectuadas en la propuesta de la directiva y las delegaciones de los EE MM mantienen sus reservas respecto a:

- España entiende los cambios en la definición de asuntos transnacionales como una limitación y retroceso en el alcance de la directiva;
- España y Países Bajos consideran que se debe fortalecer la relevancia de los objetivos de equilibrio de género en el texto;
- la asunción de los costes jurídicos y de asistencia legal en procesos judiciales iniciados por el Comité de Empresa Europeo contra la propia empresa por incumplimiento de las obligaciones de información y consulta continúa siendo el caballo de batalla;
- los cambios en el considerando 15 dejan en manos de la dirección decidir qué se considera tiempo razonable, abriendo la puerta a toma de decisiones anteriores a la respuesta a los procedimientos de información y consulta iniciados por los Comité de Empresa Europeos;
- y los EE MM mantienen reservas en la aplicación de los regímenes transitorios de la directiva vigente a la nueva.



Estadísticas

Los rumanos son los ciudadanos UE que mayoritariamente residían en otro Estado miembro como no nacionales en enero de 2023 (3,2 millones de los 13,9 millones del total de ciudadanos UE que vivían en otro Estado miembro como no nacionales), seguidos de polacos e italianos (1,5 millones, cada uno) y portugueses (1 millón)

Los ciudadanos UE desplazados a otros Estados miembros generalmente obtienen mejores resultados de empleo en comparación tanto con los nacionales de ese Estado como con los ciudadanos de terceros países. Las mayores diferencias entre los ciudadanos UE desplazados y los nacionales del Estado miembro de acogida se encuentran en Malta, Islandia e Irlanda, donde las tasas de empleo del primer grupo superan en 14, 12 y 10 puntos porcentuales, respectivamente, a las del segundo

En Grecia, Alemania, Francia, España y Suiza, los nacionales tienen tasas de empleo superiores a los ciudadanos UE desplazados a estos países. En Grecia, los nacionales de terceros países presentan una tasa de empleo superior a los ciudadanos UE

Encuesta de Población Activa de la UE (EU-LFS)



UE27: 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). AE corresponde a la Eurozona.

La tasa de desempleo desestacionalizada de la zona euro (AE) en marzo 2024 fue del 6,5%, sin variación respecto a febrero 2024 e inferior al 6,6% de marzo 2023. La tasa de desempleo de la UE fue del 6% en marzo 2024, inferior al 6,1% de febrero 2024 y estable respecto a marzo 2023.

En marzo 2024, la tasa de desempleo juvenil en la UE fue del 14,6% y del 14,1% en la eurozona, frente al 14,7% y al 14,4% de febrero 2024, respectivamente.

Por sexos, la tasa de desempleo en la UE para las mujeres supuso un 6,4% en marzo 2024, manteniéndose estable respecto a febrero 2024, y la de los hombres fue del 5,7%, frente al 5,8% de febrero. En la eurozona, la tasa de paro de las mujeres en marzo 2024 fue del 7%, igual al mes previo, y la de los hombres fue del 6%, siendo del 6,1% en febrero.



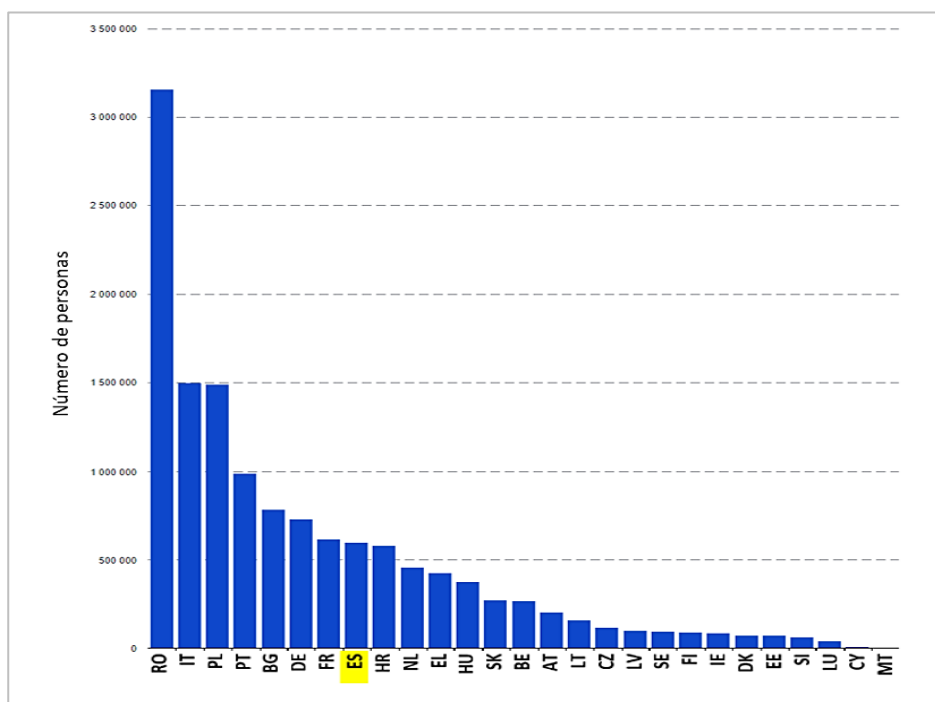
Estadísticas Eurostat

Libre circulación y residencia

Los ciudadanos de la UE tienen libertad de circulación y residencia en los diferentes países miembros. Según los datos de Eurostat sobre la demografía de Europa, [Demography of Europe - 2024 edition](#), el grupo más numeroso de ciudadanos UE que residía en otro Estado miembro como no nacionales a 1 de enero de 2023, era el de ciudadanos rumanos (3,2 millones o 23% de los **13,9 millones de ciudadanos UE que vivían en otro estado miembro como no nacionales**), seguidos de polacos e italianos (ambos 1,5 millones o 11%) y ciudadanos portugueses (1 millón o 7%).

Entre enero de 2018 y enero de 2023, el número de ciudadanos UE que vive en otro estado miembro como no nacionales aumentó en 24 países UE y disminuyó en 3. El mayor aumento relativo se observa en el caso de los malteses (+42%), luxemburgueses (+37%) e irlandeses (+32%), mientras que se registraron descensos para los ciudadanos daneses (-13%), finlandeses (-12%) y austriacos (-2%).

Ciudadanos UE residentes en otro estado miembro (2023)



Nota: No se dispone de datos sobre otros ciudadanos de la UE que viven en Malta y Chipre.

Fuente: EUROSTAT

UE27: 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).

Movilidad laboral dentro de la Unión Europea

El [Annual Report on Intra-EU Labour Mobility 2023](#) (Comisión Europea) ofrece los últimos datos sobre movilidad laboral dentro de la UE e información actualizada sobre las tendencias en los países de la UE y de la Asociación Europea de Libre Comercio (AELC).

La tasa de empleo de los ciudadanos UE desplazados a otros países miembros muestra un crecimiento general desde 2017, pese a la caída de 2020 por la pandemia. Los nacionales también mejoran su tasa de empleo, y son los nacionales de terceros países desplazados a países UE quienes tienen la tasa de empleo más baja.

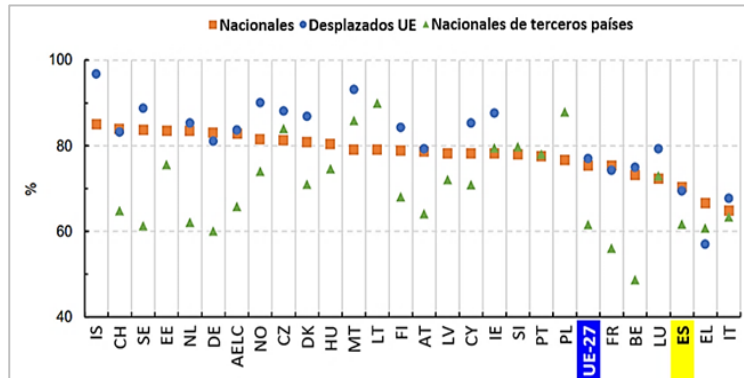
La movilidad laboral dentro de la propia UE de sus ciudadanos supone en general mejores resultados en relación con el empleo respecto de los nacionales del país de acogida y de los ciudadanos de terceros países en este. En Malta, Islandia e Irlanda, los desplazados de otro país miembro presentan tasas de empleo de 14, 12 y 10 puntos porcentuales más que los nacionales de ese país, respectivamente. En Suecia, Bélgica, Países Bajos y Alemania, los trabajadores de la UE registran tasas de empleo superiores en más de 20 puntos porcentuales a los nacionales de terceros países, casi 30 puntos porcentuales en Suecia.

Solo en Grecia, Alemania, Francia, **España** y Suiza **las tasas de empleo de los nacionales superaron a las de los desplazados UE**. En Grecia, los nacionales de terceros países también superaron a los de la UE. Véase en la gráfica de la página siguiente.



Estadísticas Eurostat

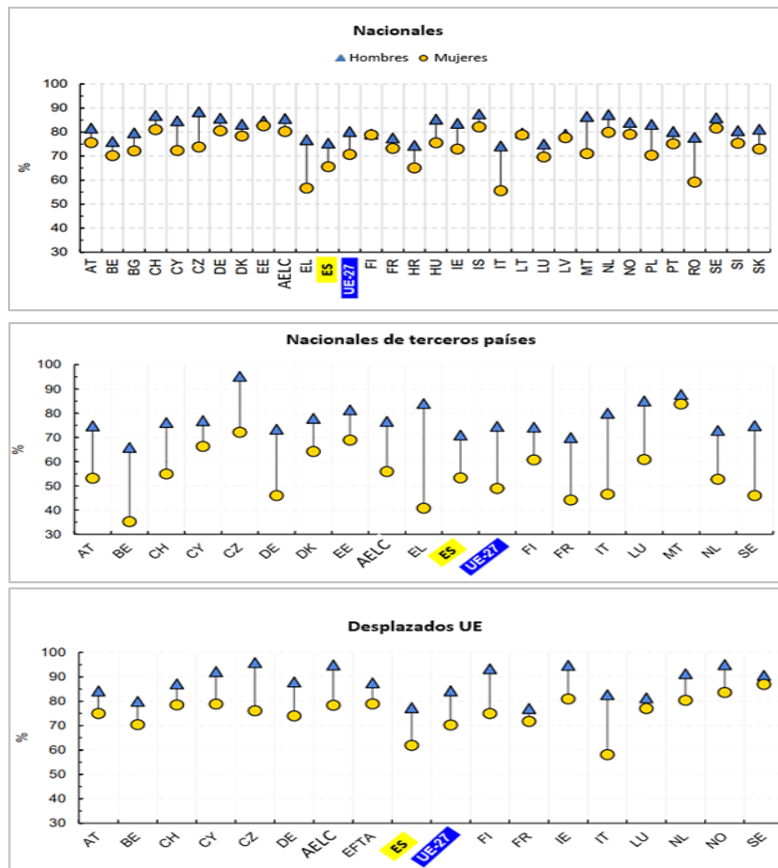
Tasa de empleo de desplazados a los países UE y AELC (2022)



Gráfica 1. Fuente: EU-LFS 2022

A escala nacional, existen diferencias significativas en las tasas de empleo entre hombres y mujeres de la UE que se trasladan a otros países miembro. Italia y Chequia tienen la mayor brecha en la tasa de empleo entre hombres y mujeres (25 y 20 puntos porcentuales, respectivamente). **Las mujeres enfrentan desafíos importantes para acceder a oportunidades de empleo en los países de destino.** En países como Luxemburgo y Francia (4 y 5 puntos porcentuales, respectivamente), la brecha de género entre los que se desplazan es bastante pequeña.

Tasa de empleo desplazados a UE y AELC, por género (2022)



Gráficas 2, 3 y 4. Fuente: EU-LFS 2022

Nota Gráfica 1: La figura solo muestra los Estados miembros donde los datos permitieron una comparación de nacionales y al menos otro grupo de acuerdo con los umbrales de publicación de Eurostat. No hay datos disponibles para Bulgaria, Croacia, Rumanía y Eslovaquia. Baja confiabilidad para las empresas de mudanzas de la UE en Chequia, Dinamarca, Finlandia, Islandia, Irlanda, Malta, Noruega y Suecia; y para nacionales de terceros países en Chequia, Hungría, Irlanda, Letonia, Lituania, Noruega, Polonia y Eslovenia.

Nota Gráficas 2, 3 y 4: Baja confiabilidad para las mujeres que se desplazan en la UE en Chequia, Dinamarca, Finlandia, Irlanda, Malta, Noruega y Suecia; y para los hombres en Chipre, Chequia, Dinamarca, Finlandia, Islandia, Irlanda, Países Bajos, Noruega y Suecia. Baja fiabilidad para las mujeres nacionales de terceros países de Chequia, Estonia, Finlandia, Malta y Eslovenia; y para los hombres en Chequia.



Buenas prácticas

Buenas prácticas de los Servicios Públicos de Empleo europeos



EL SERVICIO PÚBLICO DE EMPLEO DE BÉLGICA VALONIA (FOREM) LLEVA A CABO UN CRIBADO PARA ANALIZAR EN QUÉ MEDIDA UN DEMANDANTE DE EMPLEO TIENE LAS COMPETENCIAS NECESARIAS PARA UN EMPLEO ESPECÍFICO

Pruebas de detección para identificar las competencias de los solicitantes de empleo / Screening to identify jobseekers' skills

marzo 2024

BÉLGICA	<p>La evaluación consta de dos partes:</p> <ol style="list-style-type: none"> prueba de opción múltiple en la plataforma DOCIMO de evaluación en línea, para examinar las habilidades cognitivas necesarias para una ocupación específica; entrevista con un formador profesional, para comentar los resultados de las pruebas e identificar las competencias del solicitante que podrían mejorarse y/o reconocerse formalmente. <p>El cribado se aplica a 65 empleos, incluyendo mecánicos, electricistas, empleos en la industria alimentaria, ventas y construcción. Se seleccionan los que tienen mayor número de ofertas de empleo o de solicitantes de empleo. Los trabajos con altas dimensiones relacionales y/o de gestión no son adecuados para este tipo de cribado.</p>
Servicio Público de Empleo	Forem (Bélgica, Valonia)
Alcance	Regional: SPE belga-valón (Forem)
Financiación	Con cargo al presupuesto de Forem
Implementación	Desde 2006
Motivación	<p>Ayudar a los demandantes de empleo a identificar las competencias del trabajo que desean, valoradas por los empleadores, y que necesitan desarrollar.</p> <p>El SPE aprovecha los resultados para obtener información sobre la correspondencia entre las competencias de los demandantes y las de los puestos de trabajo disponibles, a fin de detectar posibles coincidencias y desajustes.</p>
Objetivos principales	Evaluar la idoneidad de los demandantes de empleo para los puestos de trabajo, ofrecerles formación personalizada y mejorar sus competencias, a fin de mejorar su inserción laboral.
Destinatarios	<ul style="list-style-type: none"> ▶ Demandantes de empleo que solicitan información sobre las competencias y cualificaciones necesarias para conseguir el trabajo deseado ▶ Empleadores y empresas con dificultades para encontrar trabajadores con competencias y cualificaciones relevantes
Otros recursos	<p>Los formadores del SPE y los profesionales del sector contribuyeron al desarrollo de las pruebas de opción múltiple en línea. Se informó a los solicitantes de empleo sobre la detección/evaluación a través de varias campañas de promoción.</p> <p>Actualmente, la evaluación conlleva una tarifa por la licencia anual de la plataforma en línea, pero se está considerando utilizar una plataforma propia.</p>



Buenas prácticas

<p>Actividades realizadas</p>	<p>Forem evalúa si el demandante de empleo tiene las competencias necesarias para un determinado trabajo:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▶ El demandante identifica el puesto al que desea optar entre los 65 disponibles ▶ Se evalúa al demandante respecto a sus competencias para el trabajo escogido con la herramienta en línea de la plataforma DOCIMO ▶ El demandante realiza una prueba de opción múltiple en línea que consta de 50 a 60 preguntas (entre 30 minutos y una hora de duración) ▶ La prueba mide las habilidades cognitivas necesarias para el puesto de trabajo específico, en vez del conocimiento sobre la profesión ▶ Un formador entrevista al demandante de empleo en el SPE, presenta los resultados de la prueba e identifica las acciones que el interesado puede realizar para mejorar sus posibilidades de conseguir ese trabajo, especificando qué competencias debe mejorar o acreditar oficialmente para conseguirlo. Además de los resultados de la prueba, tiene en cuenta las cualificaciones, formación y experiencia laboral del demandante ▶ El formador sugiere acciones adicionales, como formación formal/informal, técnica, digital, específica para el puesto de trabajo o capacitación lingüística ▶ Si el demandante obtiene buenos resultados en la evaluación de un puesto de trabajo, el formador le anima a presentar su solicitud, dada su idoneidad, y a iniciar el procedimiento de acreditación de su aprendizaje informal o no formal, si procede ▶ La entrevista de seguimiento es opcional, depende de las circunstancias y preferencias individuales ▶ Los resultados de la evaluación pueden utilizarlos los orientadores laborales en la selección de demandantes para cubrir ofertas de empleo vacantes. En torno al 75% de las 65 ocupaciones contempladas por la herramienta de selección, son ocupaciones con falta de profesionales para su cobertura ▶ Los resultados no se utilizan para analizar las competencias y/o necesidades de mejora de estas de los demandantes de empleo en su conjunto. Sin embargo, tras el análisis y de forma individual, Forem identifica las necesidades de desarrollo o refuerzo de competencias específicas, en particular las digitales y las “verdes”
<p>Resultados</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▶ Cada año, 3.000 demandantes de empleo utilizan la herramienta de selección. ▶ Los formadores informan de que los demandantes de empleo valoran muy positivamente la entrevista ▶ Los órganos de representación empresarial han solicitado acceso a la prueba para realizar sugerencias y mejoras ▶ Todo ello permite una revisión proactiva y continua de la herramienta, garantizando que se mantenga actualizada y útil
<p>Factores de éxito</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▶ Evaluar competencias en lugar de conocimientos: las preguntas evalúan las competencias que los demandantes de empleo necesitan en el mercado laboral y representan escenarios del mundo real ▶ Recalcar a los demandantes de empleo que las acciones propuestas tras la prueba en línea son más importantes que los resultados de esta. La prueba no es una certificación, sino una herramienta de apoyo. Algunos formadores optan por no comunicar el resultado de la prueba a los demandantes de empleo, a fin de subrayar la mayor importancia de las medidas adoptadas posteriormente



Noticias

Más personas empleadas en las TIC en la UE en 2023

[More people employed in ICT in the EU in 2023](#)

(27/05/2024)

En 2023, 9,8 millones de personas en la UE trabajaban como especialistas en TIC, el 4,8% del total de personas empleadas. En la UE el número de personas trabajando en este ámbito ha aumentado 1,5 puntos porcentuales (pp) desde 2013 y 0,2 pp respecto a 2022 (4,6%). La proporción de especialistas en TIC fue mayor en Suecia (8,7%), Luxemburgo (8,0%) y Finlandia (7,6%) y las más bajas se observaron en Grecia (2,4%), Rumanía (2,6%) y Eslovenia (3,8%). **España** se situó en el 4,4%.



Abordar la brecha en competencias para la mejora de la empleabilidad

[Addressing skills gaps to enhance employability](#)

(20/05/2024)

En Bruselas, todos los demandantes de empleo registrados que reciben ayuda por desempleo se benefician de la Evaluación de Competencias Lingüísticas y Digitales, obteniendo asesoramiento laboral y de formación. No es obligatoria, pero se está integrando estratégicamente en el proceso de orientación. Los demandantes de empleo la pueden realizar en tres momentos: durante la inscripción presencial o en línea, en sesiones informativas y durante los seguimientos obligatorios.

Mes Europeo de la Diversidad 2024

[European Diversity Month 2024](#)

(16/05/2024)

Mayo celebra el Mes Europeo de la Diversidad y es una estupenda oportunidad para analizar los datos de Eurostat sobre igualdad en la UE en la [sección actualizada sobre igualdad y no discriminación](#). En la UE se han identificado [seis causas principales de discriminación](#): sexo, origen racial o étnico, religión o creencias, discapacidad, edad y orientación sexual. Eurostat dispone de estadísticas sobre 4 de estos 6 motivos.



El abandono escolar prematuro baja al 9,5% en 2023

[Early school leavers down to 9.5% in 2023](#)

(23/05/2024)

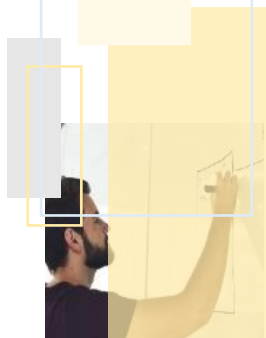
Son ya 16 los países de la UE que están por debajo del objetivo máximo del 9% de abandono escolar establecido para 2030 en la UE. Los porcentajes más bajos de abandono prematuro de la educación y formación se registraron en Croacia (2%), Polonia y Grecia (3,7% cada uno) e Irlanda (4,0%). Los estados miembros con mayores porcentajes de abandono en 2023 fueron Rumania (16,6%), **España (13,7%)**, Alemania (12,8%) y Hungría (11,6%).

Conferencias, ferias, congresos y jornadas internacionales

EMPLEO



FORMACIÓN



SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

EMPLEO

[Seventh Careers NetMeeting](#)

Séptima reunión anual de CareersNet
(Estocolmo, Suecia, 1 junio)

[Exploring the future of work with a film screening and a debate in Innsbruck](#)

Explorando el futuro del trabajo con la proyección de una película española y un debate en Innsbruck
(Innsbruck, Austria, 3 junio)

[Be fit for digital age](#)

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

[Webinar: Labour mobility and social security challenges for artists](#)

Webinar: Movilidad laboral y retos de la Seguridad Social para los artistas
(Evento virtual, 7 junio)

[Access for non-working Union citizens to social and health benefits and social security for live-ins \(home care workers\) in Germany](#)

Acceso de los ciudadanos de la Unión que no trabajan a las prestaciones sociales y sanitarias y a la Seguridad Social de los trabajadores internos en Alemania
(Berlín, Alemania, 14 junio)

[Unleashing untapped potential: 2024 European Alliance for Apprenticeships high-level event](#)

Liberar el potencial sin explotar: evento de alto nivel de la Alianza Europea para la Formación de Aprendices 2024
(Bruselas, Bélgica, 17-18 junio)

[Employment Academy](#)

Academia de Empleo
(Turín, Italia, 17-28 junio)

[Learning for an AI workplace? First insights from Cedefop's AI skills survey](#)

¿Aprendizaje para un lugar de trabajo de IA? Primeros datos de la Encuesta sobre competencias en IA del Cedefop
(Bruselas, Bélgica, 24 junio)

[Training of Trainers on Building Modern and Effective Labour Inspection Systems](#)

Formación de formadores en la creación de sistemas de Inspección del Trabajo modernos y eficaces

SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

[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)



Conferencias, ferias, congresos y jornadas internacionales

EMPLEO

FORMACIÓN

SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO



SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

[Empowering small businesses in Denmark to implement OSH measures](#)
Capacitar a las pequeñas empresas de Dinamarca para que apliquen medidas de SST (Copenhague, Dinamarca, 10 junio)

[Roadmap on Carcinogens Closing Event](#)
Hoja de ruta sobre el evento de clausura de carcinógenos (Bruselas, Bélgica, 12-13 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)

[8th EUROSHNET Conference - World in transition – Europe in adaption – OSH under pressure](#)
8ª Conferencia de EUROSHNET. Mundo en transición, Europa en adaptación, SST bajo presión (Cracovia, Polonia, 13-14 junio)

[European Demolition Association \(EDA\) Annual Convention 2024](#)
Convención Anual de la EDA 2024 (Belgrado, Serbia, 13-15 junio)

[E-Learning Course on Labour Inspection](#)
Curso e-learning sobre Inspección de Trabajo (Evento virtual, 1 julio-23 agosto)

['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)

[International Symposium on Occupational Safety and Hygiene - SHO 2024](#)
Simposio Internacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo. SHO 2024 (Oporto, Portugal, 4-5 julio)

Publicaciones, informes, web internacionales



Desenmarañando la falta de mano de obra en Europa: ¿demanda de competencias profesionales no cubierta o malos empleos? – Cedefop

Cedefop examina los factores causantes de la falta de mano de obra en los mercados de trabajo europeos, revelando una variación significativa entre ocupaciones, lo que evidencia la falacia de una política común para todos. Las ocupaciones con cuellos de botella se sustentan en una baja necesidad de habilidades cognitivas pero una alta adaptabilidad y mejora continua de los trabajadores. En algunas ocupaciones la mejor manera de abordarla es mejorando la calidad del empleo y reduciendo la rotación laboral.

[Descargar](#)

Informes relacionados:

[Estadísticas de desempleo](#) (Eurostat)



Redistribución y desajuste ocupacional tras la pandemia de Covid-19 – OCDE

El empleo se ha recuperado fuertemente de la pandemia COVID-19 pese a los cambios estructurales en los mercados de trabajo. El estudio analiza si la pandemia está asociada a la redistribución de mano de obra entre ocupaciones y ha provocado desajustes oferta-demanda de mano de obra, utilizando datos sobre ofertas de empleo y búsquedas de los demandantes de empleo en 19 países. Los resultados indican un desajuste inicial, pero a finales de 2022 se ha vuelto a los niveles previos a la pandemia.

[Descargar](#)



Perspectivas de la economía digital de la OCDE 2024 (Volumen 1) Abrazando la frontera tecnológica – OCDE

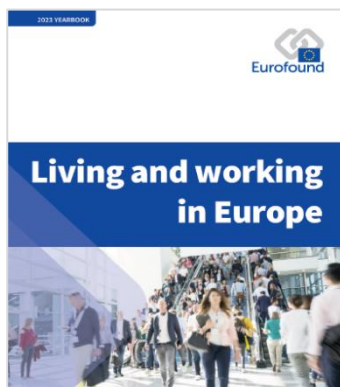
Nuevos conocimientos sobre las tecnologías digitales clave y sus impactos. Utilizando *big data* y técnicas de aprendizaje automático, proporciona nuevas estimaciones de la tasa de crecimiento del sector de las Tecnologías de la Información y las Comunicaciones. Aporta perspectivas sobre el futuro de la inteligencia artificial y cómo puede convertirse en una fuerza positiva, y analiza cómo las personas, empresas y gobiernos están adoptando las tecnologías digitales.

[Descargar](#)

Informes relacionados:

[Especialistas TIC en el empleo](#) (Eurostat)

Publicaciones, informes, web internacionales



Vivir y trabajar en Europa 2023 – Eurofound

Incluye análisis sobre la creciente falta de mano de obra y las iniciativas para abordarla, el impacto de los factores estresantes en el lugar de trabajo sobre la salud y el bienestar, los desafíos de asegurar viviendas asequibles y la evolución de los salarios mínimos en los Estados miembros, entre otros temas de interés. Esta investigación es la “principal fuente de conocimiento de Europa para una vida y un trabajo mejores”.

[Descargar](#)

Informe relacionado:

[Estadísticas de integración de inmigrantes, condiciones de empleo](#)



Convertirse en adultos: los jóvenes en un mundo pospandemia – Eurofound

A finales de 2023 la situación del mercado laboral de los jóvenes era más favorable que en los últimos años, pero quedan muchos obstáculos en su camino hacia la independencia, como el aumento del coste de la vida y la dificultad para salir del hogar paterno. Este estudio explora sus deseos y planes –y los resultados de bienestar relacionados con estos planes– en el contexto de la situación actual del mercado laboral y de la vivienda y el progreso en la implementación de la Garantía Juvenil reforzada.

[Descargar](#)

Informes relacionados:

[Abandono prematuro de la educación y la formación](#) (Eurostat)

[Estadísticas sobre jóvenes que ni trabajan ni estudian](#) (Eurostat)



Inventario europeo de acreditación del aprendizaje informal y no formal 2023 – Cedefop

Actualización de 2023 del inventario europeo sobre las prácticas de acreditación del aprendizaje no formal e informal en 32 países, entre Estados miembros de la UE27 y la AELC. El objetivo principal es apoyar a los Estados miembros para que cada vez más estudiantes y trabajadores adquieran y visibilicen nuevas competencias, que apoyarán su formación y carrera profesional, mejorando su calidad de vida.

[Descargar](#)

Informe relacionado:

[Competencias para las personas, competitividad, sostenibilidad](#) (Cedefop)

Otras publicaciones de interés:

- ▶ [Documento único de programación 2024-26](#) (Cedefop)
- ▶ [Aprendizaje de adultos - participantes](#) (Eurostat)
- ▶ [Estadísticas de logros educativos](#) (Eurostat)
- ▶ [Factores de riesgo de cáncer profesional en Europa: metodología de la Encuesta de exposición de los trabajadores](#) (Agencia Europea de Seguridad y Salud en el Trabajo)
- ▶ [Enfoque de Noruega para apoyar el cumplimiento de la seguridad y salud en el trabajo: papel de la inspección del trabajo y los servicios de prevención](#) (Agencia Europea de Seguridad y Salud en el Trabajo)



Legislación



2024/1500

[Directiva \(UE\) 2024/1500 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 14 de mayo de 2024, sobre las normas relativas a los organismos de igualdad en el ámbito de la igualdad de trato y la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en materia de empleo y ocupación, y por la que se modifican las Directivas 2006/54/CE y 2010/41/UE](#)

Fecha de publicación: 29 mayo

2024/1499

[Directiva \(UE\) 2024/1499 del Consejo, de 7 de mayo de 2024, sobre las normas relativas a los organismos de igualdad en el ámbito de la igualdad de trato entre las personas con independencia de su origen racial o étnico, la igualdad de trato entre las personas en materia de empleo y ocupación con independencia de su religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual, y la igualdad de trato entre mujeres y hombres en materia de seguridad social y en el acceso a bienes y servicios y su suministro, y por la que se modifican las Directivas 2000/43/CE y 2004/113/CE](#)

Fecha de publicación: 29 mayo

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

Empleo, Política Social, Sanidad y Consumidores

Mayo 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 del 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