

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

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

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

Edición: 11/2024

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 Unión Europea  | 4         |
|             | 1.2. Representación Autonómica Directa                                      | 5         |
|             | 1.3. Reuniones del Grupo Técnico de Asuntos Sociales en octubre y noviembre | 6         |
| <b>II.</b>  | <b>ESTADÍSTICAS EUROPEAS</b>  | <b>8</b>  |
|             | 2.1. El empleo en la cultura  | 9         |
|             | 2.2. Amplitud del mercado laboral   | 10        |
|             | 2.3. Empleo a tiempo parcial  | 11        |
| <b>III.</b> | <b>BUENAS PRÁCTICAS</b>   | <b>12</b> |
| <b>IV.</b>  | <b>ACTUALIDAD EUROPEA</b>   | <b>14</b> |
|             | 4.1. Noticias   | 14        |
|             | 4.2. Conferencias, ferias, congresos y jornadas internacionales             | 15        |
|             | 4.3. Publicaciones, informes, web internacionales                           | 16        |
|             | 4.4. Legislación  | 18        |
| <b>V.</b>   | <b>GLOSARIO</b>   | <b>19</b> |

## Programa y noticias de la presidencia del Consejo de la UE



Desde el 1 de julio hasta el 31 de diciembre de 2024, Hungría ejerce el turno rotatorio de presidir el Consejo de la Unión Europea ([Presidencia húngara web](#)). La Presidencia trabajará sus prioridades **para la paz, la seguridad y la prosperidad de una Europa verdaderamente fuerte**.

### Programa general

1. Adoptar el nuevo Pacto Europeo por la Competitividad
2. Reforzar la política europea de defensa
3. Mantener la política de ampliación coherente y basada en los méritos
4. Frenar la inmigración ilegal
5. Configurar el futuro de la Política de Cohesión
6. Centrar la política agrícola en los agricultores
7. Abordar los desafíos demográficos

### Empleo y Política Social

1. El abordaje de la escasez de mano de obra y las tendencias demográficas para mantener la competitividad y sostenibilidad económica, se centrará en: movilizar la mano de obra interna de manera eficaz, mejorar la integración laboral de quienes inician su carrera profesional y de los grupos sociales vulnerables, apoyar a los trabajadores de mayor edad para que puedan permanecer en el mercado de trabajo si lo desean, impulsar a la población inactiva en edad de trabajar, realizar programas de formación que preserven las competencias de los trabajadores y respondan rápidamente a los cambios, impulsar formas flexibles de trabajo para equilibrar vida laboral y personal, mejorar las condiciones y calidad del empleo, y fortalecer el papel de los Servicios Públicos de Empleo, acorde al Pilar Europeo de los Derechos Sociales
2. La igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres es un objetivo político intersectorial. Además se pretenden abordar cuestiones como la salud mental, la solidaridad y la cooperación intergeneracional
3. En el ámbito social, se priorizará: la integración socioeconómica de las personas con discapacidad, reducir las desigualdades territoriales para el acceso a servicios de calidad, promocionar la aplicación del Marco Estratégico de la UE para los gitanos y el uso más eficiente de los fondos de la UE
4. Aplicación del Marco Estratégico UE de Seguridad y Salud en el Trabajo 2021-2027

## Noticias destacadas

### Adopción de la Declaración de Budapest [Budapest Declaration adopted!](#) (08/11/2024)

En la reunión informal del Consejo Europeo celebrada en Budapest el 8 de noviembre, los dirigentes han adoptado la Declaración de Budapest sobre el Nuevo Pacto Europeo para la Competitividad. La declaración, iniciada por la Presidencia húngara, hace hincapié en la importancia de mejorar la competitividad de la UE, una de las principales prioridades de la Presidencia. Ante las nuevas realidades geopolíticas y los retos económicos y demográficos, los dirigentes de la Unión Europea (UE) están decididos a garantizar la prosperidad económica común, una UE más competitiva, productiva, innovadora y sostenible, sobre la base de la cohesión económica, social y territorial, garantizando la convergencia y la igualdad de condiciones. (Puede consultarse el texto completo de la Declaración en el enlace a la noticia en inglés).

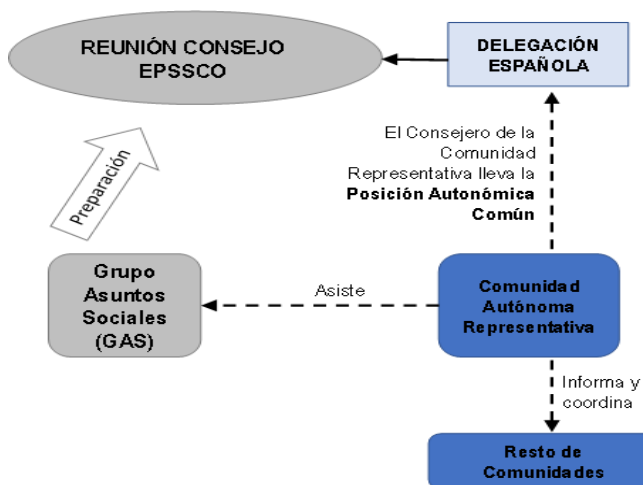


**Exitosa apertura del XXV Programa Diplomático Europeo en Budapest / [Successful opening of the 25th European Diplomatic Programme in Budapest](#)** (28/11/2024)

**Reunión informal de los ministros responsables de la demografía / [Informal meeting of ministers responsible for demography in Budapest](#)** (20/11/2024)



# 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 |                    |                   |      |

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 | Extremadura        | julio - diciembre | 2024 |

**Extremadura** ejerce la Representación de las Comunidades Autónomas en el segundo semestre de 2024.



## Reuniones del Grupo Técnico de Asuntos Sociales octubre-noviembre



### Reunión 24 de octubre

#### **Propuesta de Directiva del Parlamento Europeo y del Consejo relativa a la mejora y el respeto de las condiciones de trabajo de los aprendices y la lucha contra las relaciones laborales regulares encubiertas como períodos de prácticas («Directiva sobre períodos de prácticas»)**

Se debate la nueva versión relacionada con la «Directiva sobre períodos de prácticas». Ha sido mejor acogida que la anterior pero no ha estado exenta de críticas. El título recupera la idea de “combatir las prácticas que ocultan las relaciones laborales como períodos de prácticas” y se eliminan conceptos anteriormente incluidos como “entidades que acogen aprendices”, volviendo al uso de “proveedores” o los estatus, una de las cuestiones más críticas en el anterior grupo. La mayoría de los países demanda mayor claridad en los conceptos y el ámbito de aplicación, y se solicita una mayor flexibilidad para los EEMM.

### Reunión 25 de octubre

#### **Propuesta de Recomendación del Consejo sobre un marco de calidad reforzado para los períodos de prácticas**

El principal cambio que se recoge es la exclusión de las prácticas de educación, como se había demandado en el último grupo. Durante la reunión, varios EEMM señalaron la necesidad de homogeneizar los conceptos y definiciones para evitar que puedan causar confusión de cara a una futura interpretación. También siguen causando dudas y debate los conceptos asociados a remuneración y pago que se siguen nombrando en el texto.

### Reunión 30 de octubre

#### **Conclusiones del Consejo sobre la conciliación de la vida laboral y familiar y la igualdad de género para todas las generaciones en el contexto de los retos demográficos (Borrador)**

#### **Conclusiones del Consejo sobre el refuerzo de la salud mental de las mujeres y las niñas mediante la promoción de la igualdad de género (Borrador)**

El Grupo de Trabajo EPSCO se reunió para abordar diferentes temas relativos a la igualdad. En primer lugar, escuchó la explicación relativa al dictamen del Comité Económico y Social Europeo (CESE) sobre garantizar a todos un equilibrio entre vida profesional y vida privada basado en las necesidades, donde además recibió el apoyo de Polonia, quien dejó clara su disposición de continuar con esta cuestión bajo su presidencia. A continuación, se abordaron el proyecto de conclusiones del Consejo sobre la conciliación de la vida laboral y familiar y la igualdad de género para todas las generaciones en el contexto de los retos demográficos, el cual solo recibió propuestas menores que no condicionan su aprobación, y el proyecto de conclusiones del Consejo sobre el refuerzo de la salud mental de las mujeres y las niñas mediante la promoción de la igualdad de género. Este segundo queda a expensas de la necesidad de lograr un acuerdo sobre su apartado 8, que recoge el concepto de identidad de género, el cual no puede ser aceptado por Bulgaria a la luz de la jurisprudencia existente en el país. Un grupo de delegaciones se mostró contrario a su eliminación, por lo que la Presidencia del Consejo UE debe lograr un balance entre las partes para aprobar el texto.

### Reunión 4 de noviembre

#### **Conclusiones del Consejo relativas a la mejora del acceso a los servicios de capacitación y de empleo para reducir las desigualdades territoriales y promover la inclusión social de los grupos marginados que viven en la pobreza, incluido el pueblo romaní (Borrador)**

Se presentó el Nuevo Mecanismo Bauhaus 2025-2027, en qué consiste, ejemplos de proyectos desarrollados y componentes que lo forman. A continuación se analizó el borrador de conclusiones del Consejo relativas a la mejora del acceso a los servicios de capacitación y empleo para reducir las desigualdades territoriales y promover la inclusión social de los grupos marginados que viven en la pobreza, incluido el pueblo romaní. En el debate se detectaron frentes aún abiertos: el título no cumplía las expectativas de Francia y para muchas delegaciones la existencia de referencias hacia instituciones religiosas no debía aparecer. A fin de avanzar, se celebró una nueva reunión por la tarde sobre los puntos que más debate habían generado, con nuevas propuestas de la Presidencia para conocer mejor la dirección que debía tomar.



## Reuniones del Grupo Técnico de Asuntos Sociales octubre-noviembre



### Reunión 11 de noviembre

#### **Propuesta de decisión del Consejo relativa a las orientaciones para las políticas de empleo de los Estados miembros dentro del paquete de otoño del Semestre Europeo**

Dada la situación especial del Parlamento Europeo, este año ha llegado más tarde y de cara al EPSCO del 2 de diciembre la propuesta podría presentarse de forma parcial. En la reunión se debatieron los diferentes considerandos del documento y la mayoría de las delegaciones solicitaron modificaciones menores, esto es, añadir o quitar palabras o frases para una redacción más clara y fluida. Entre las solicitudes: homogeneizar el vocabulario con los términos ya acordados como *fair conditions*, aclarar algunos elementos para asegurar que las acciones implementadas vayan por el camino correcto y restituir o modificar el léxico para no denominar como “herramienta” al Pilar Europeo de Derechos Sociales.

### Reunión 14 de noviembre

#### **Resultados derivados del cuestionario de igualdad de trato-discriminación interseccional**

#### **Información sobre la Recomendación del Consejo de Europa sobre el impacto de los sistemas de inteligencia artificial en la igualdad y la no discriminación**

Para facilitar el intercambio de ideas sobre el cuestionario de igualdad de trato-discriminación interseccional, la Presidencia expuso el contexto en el que se elabora el cuestionario. Los EEMM compartieron la regulación existente en el país sobre la discriminación interseccional y varias delegaciones apremiaron la necesidad de dar el empujón final al expediente de igualdad de trato. En segundo lugar, la Comisión Europea informó de la Recomendación del Consejo de Europa sobre el impacto de los sistemas de inteligencia artificial en la igualdad y la no discriminación. La principal preocupación recae en el procedimiento a seguir, que en muchas delegaciones no está claro. Y se coincidió en la importancia de respetar en todo caso el acervo comunitario para asumir dicha Recomendación. La Presidencia aprovechó para informar de que se ha llegado a un *impasse* con relación a las conclusiones del Consejo sobre salud mental de mujeres y niñas, al no existir un acuerdo sobre el uso de “identidad de género”, y se corre el riesgo de no poder aprobarlas en el EPSCO del 2 de diciembre.

### Reunión 18 de noviembre

#### **Propuesta de directiva del Parlamento Europeo y del Consejo relativa a la mejora y el cumplimiento de las condiciones de trabajo de los aprendices y la lucha contra las relaciones laborales regulares encubiertas como períodos de prácticas («Directiva sobre períodos de prácticas»)**

Se debate una nueva versión de la propuesta. Los cambios introducidos responden a un ámbito de aplicación más acotado, una definición de lo que es una práctica o no a efectos de la presente Directiva o la introducción de un nuevo apartado 3.3 que, en consonancia con lo redactado en el 3.1, busca reconocer las especificidades del modelo nórdico. Los considerandos introducen cambios en consonancia con la parte operativa, a la vez que absorben ideas que antes estaban en los artículos. La mayoría de los cambios son bien acogidos por gran parte de los EEMM. No obstante, se demanda aclarar términos existentes. Alguna delegación, como España, y la Comisión Europea mantienen una visión crítica sobre el proyecto de texto.

### Reunión 20 de noviembre

#### **Conclusiones del Consejo sobre el fortalecimiento de la salud mental de las mujeres y las niñas mediante la promoción de la igualdad de género (Borrador)**

Se abordan los elementos más críticos del borrador que ponen en riesgo la aprobación de las conclusiones del Consejo sobre el fortalecimiento de la salud mental de las mujeres y las niñas mediante la promoción de la igualdad de género. La mayoría de cambios se aprueban, pero el apartado 8 incluye el término “identidad de género” y supuso un problema porque es contrario al orden constitucional de Bulgaria, que además tiene jurisprudencia relativa a la interpretación del género. Varias delegaciones se mostraron flexibles al respecto, pero otros EEMM anunciaron que su posición no cambiaba y mantenían la necesidad de incluir el término. La Presidencia continúa la búsqueda para encajar ambas posiciones, proponiendo incluso elevarlo a niveles superiores para un debate más político.



## Estadísticas

En 2023 el **empleo cultural** representó el **3,8% del empleo total en la UE**. El mínimo lo presentó Rumanía con el 1,5% y el máximo fue del 5,3% en los Países Bajos. **En España representó el 3,6% del empleo total**.

La **amplitud del mercado laboral** supuso en 2023 el **12,0% de la población activa ampliada en la UE**; fue mayor en: **España (20,2%) de la población activa total**, Italia (17,7%), Suecia (16,4%) y Grecia (16,3%); y menor en: Polonia (4,8%), Malta (5,2%), Hungría (6,0%), Chequia (6,4%) y Eslovenia (6,5%).

En 24 países de la UE la proporción de desempleados fue la mayor de los cuatro componentes de la amplitud del mercado laboral. **Las mayores proporciones de desempleados se observaron en España** (11,7% de la población activa total) **y Grecia** (10,8%).

En el mismo periodo, **la mayor proporción de trabajadores a tiempo parcial en la UE fueron mujeres con hijos**, el 31,8% de entre 25 y 54 años, en comparación con el 20,0% de las mujeres empleadas sin hijos.

La mayor brecha entre mujeres y hombres con hijos que trabajaban a tiempo parcial en 2023, se registró en Austria con 61,2 pp (69,2% frente a 8,0%). **En España, la diferencia entre mujeres (23,3%) y hombres (4,1%) con hijos que trabajaron a tiempo parcial en 2023** fue de 19,2%.

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



[La tasa de desempleo desestacionalizada de la eurozona \(AE\) en septiembre de 2024 fue del 6,3%](#), estable en comparación con agosto de 2024 y menor que el 6,6% de septiembre 2023. La tasa de desempleo de la UE fue del 5,9% en septiembre 2024, también estable en comparación con agosto 2024 y menor que el 6,1% de septiembre 2023.

En septiembre de 2024, la tasa de desempleo juvenil fue del 14,8% en la UE, frente al 14,5% de agosto de 2024, y del 14,4% en la eurozona, frente al 14,3% del mes previo.

Por sexos, la tasa de desempleo en la UE para las mujeres supuso un 6,1% en septiembre de 2024, estable en comparación con el mes anterior, y la de los hombres fue del 5,8%, frente al 5,7% de agosto de 2024. En la eurozona, la tasa de paro de las mujeres en septiembre 2024 fue del 6,5%, estable en comparación con el mes anterior, y la de los hombres fue del 6,1%, también estable en comparación con agosto de 2024.





# Estadísticas Eurostat

## El empleo en la cultura

En 2023, había 7,8 millones de personas con empleo en el ámbito cultural en la UE, según Eurostat [Culture statistics - cultural employment](#). El empleo cultural incluye a todas las personas que trabajan en actividades económicas consideradas culturales, independientemente de que la persona esté empleada o no en una ocupación específicamente cultural, y a las personas con una ocupación cultural, independientemente de que estén empleadas o no en una actividad económica cultural. El empleo cultural se define en términos de la Clasificación Estadística de Actividades Económicas de la Comunidad Europea ([CNAE Rev. 2](#)) y de la Clasificación Internacional Uniforme de Ocupaciones ([CIUO](#)).

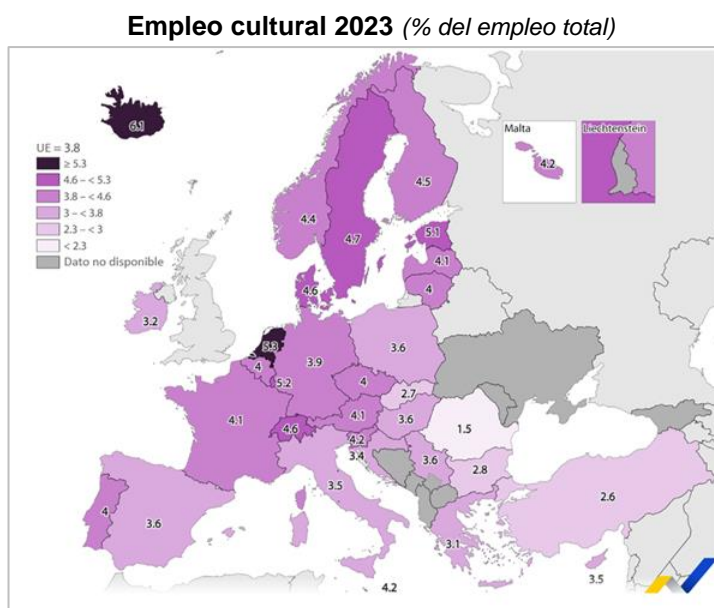


Gráfico 1

Fuente: Eurostat

En 2023, el empleo cultural representó el 3,8% del empleo total UE. El mínimo se registró en Rumanía (1,5%) y el máximo en los Países Bajos (5,3%). En general, el empleo cultural representó una mayor proporción del empleo total en los países occidentales y septentrionales de la UE que en los del este y el sur. En **España** representó el 3,6% del empleo total.

El gráfico 2 muestra que en 2023 el empleo cultural aumentó en 16 países de la UE en comparación con 2022. Estonia (18,0%) y Luxemburgo (10,7%) registraron los mayores aumentos, y Grecia (-11,5%) y Chipre (-11,6%), las disminuciones más destacadas. El empleo cultural registró un ligero aumento anual del 0,4% en la UE pero su evolución ha sido significativamente diferente en Europa en los últimos años. En 8 países se registró un crecimiento consecutivo del empleo cultural en 2021, 2022 y 2023. Bélgica y Eslovenia experimentaron un descenso continuo del empleo cultural desde 2020.

### Empleo cultural: tasas de variación anuales 2021-2023 (%)

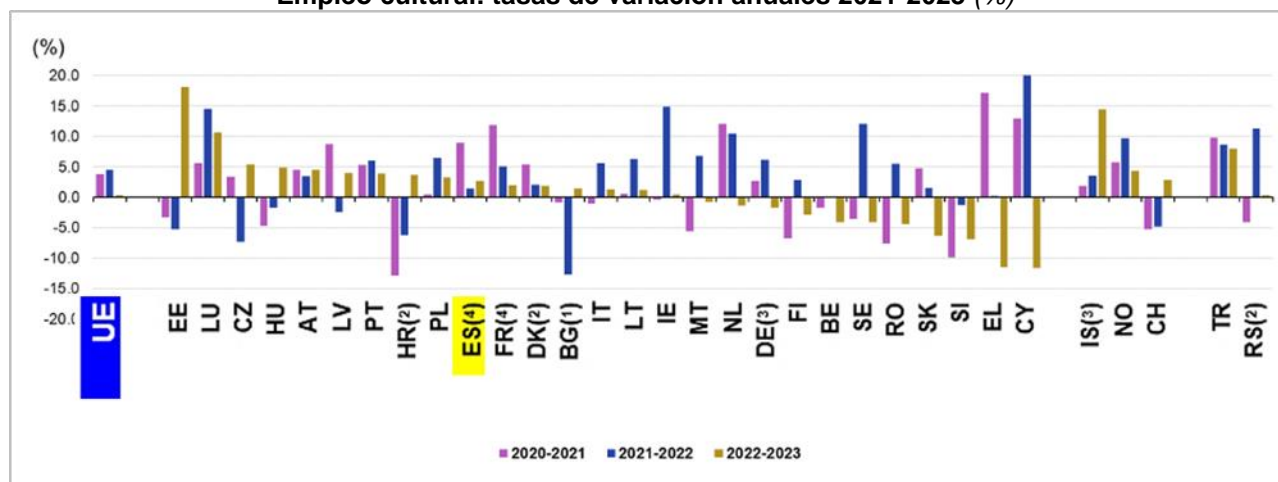


Gráfico 2

Fuente: Eurostat



# Estadísticas Eurostat

## El empleo en la cultura

El gráfico 3 muestra las tendencias de empleo en el ámbito de la UE en sectores culturales seleccionados desde 2012, que abarcan a la mayoría de las personas incluidas en las estadísticas de empleo cultural (57,5%).

**Evolución del empleo cultural 2012-2023 por actividades seleccionadas de la NACE Rev. 2, UE (miles)**

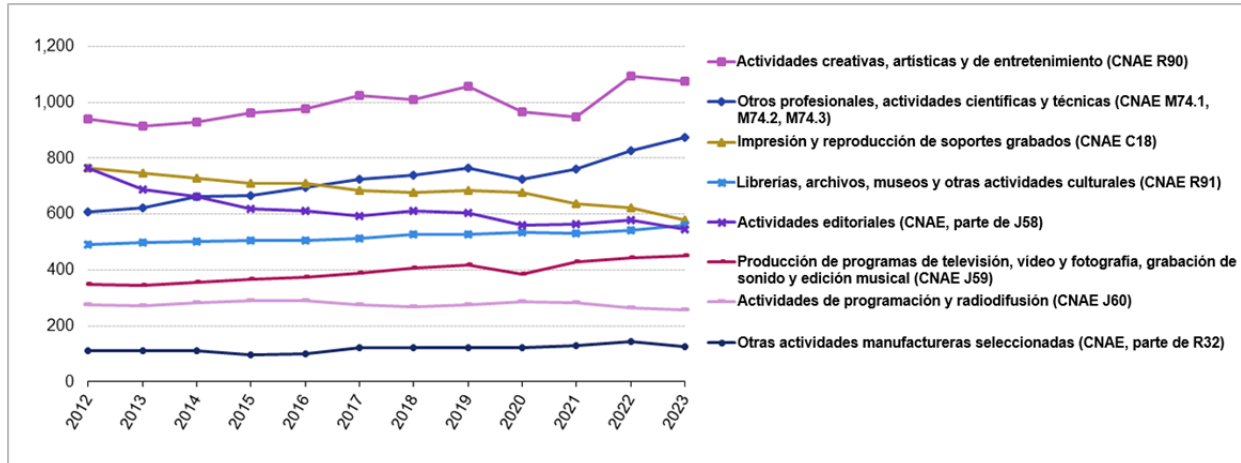


Gráfico 3

Fuente: Eurostat

## Amplitud del mercado laboral

En 2023, la amplitud del mercado laboral representó el 12,0% de la población activa ampliada en la UE, según Eurostat [12% of the EU's labour potential remains unexploited](#). Esto significa que 27,1 millones de personas de entre 15 y 74 años en la UE ofrecían mano de obra en el mercado laboral, bien porque estaban desempleadas, subempleadas, buscaban un trabajo aunque no estuvieran inmediatamente disponibles para trabajar o bien porque estaban inmediatamente disponibles para trabajar pero no buscaban trabajo. La amplitud del mercado laboral ayuda a comprender cuánta población activa está disponible pero no es completamente productiva.

**Amplitud del mercado laboral 2023**  
(% de la población activa ampliada de 15 a 74 años)

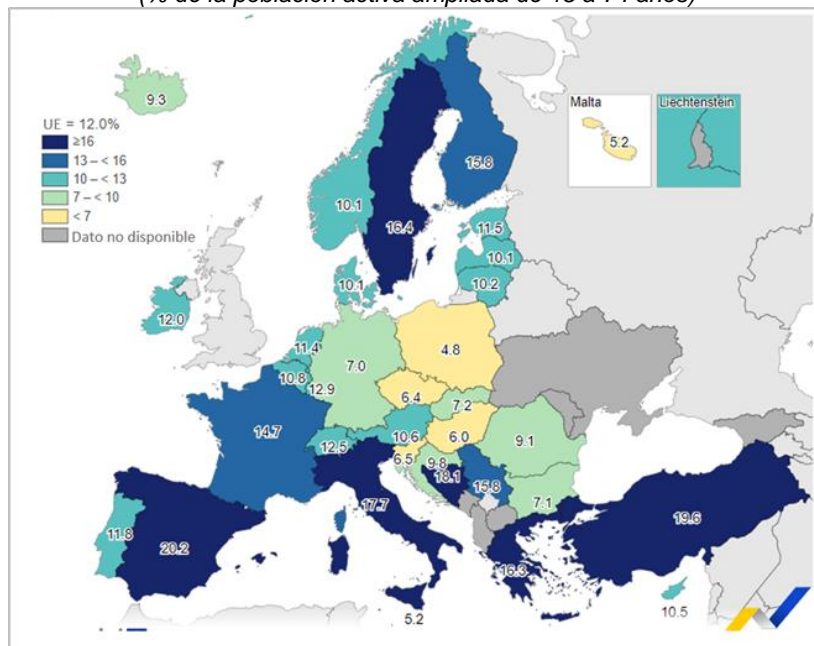


Gráfico 4

Fuente: Eurostat



## Estadísticas Eurostat

### Amplitud del mercado laboral

En 2023, la amplitud del mercado laboral entre los países de la UE fue mayor en: **España** (20,2% de la población activa total), Italia (17,7%), Suecia (16,4%) y Grecia (16,3%); y menor en: Polonia (4,8%), Malta (5,2%), Hungría (6,0%) y Chequia (6,4%).

Los datos muestran que en 24 países de la UE la proporción de desempleados es la mayor de los cuatro componentes. Las mayores proporciones de desempleados se observaron en **España** (11,7% de la población activa total) y Grecia (10,8%).

#### Amplitud del mercado laboral por país y componentes 2023 (% de la población activa ampliada de 15 a 74 años)

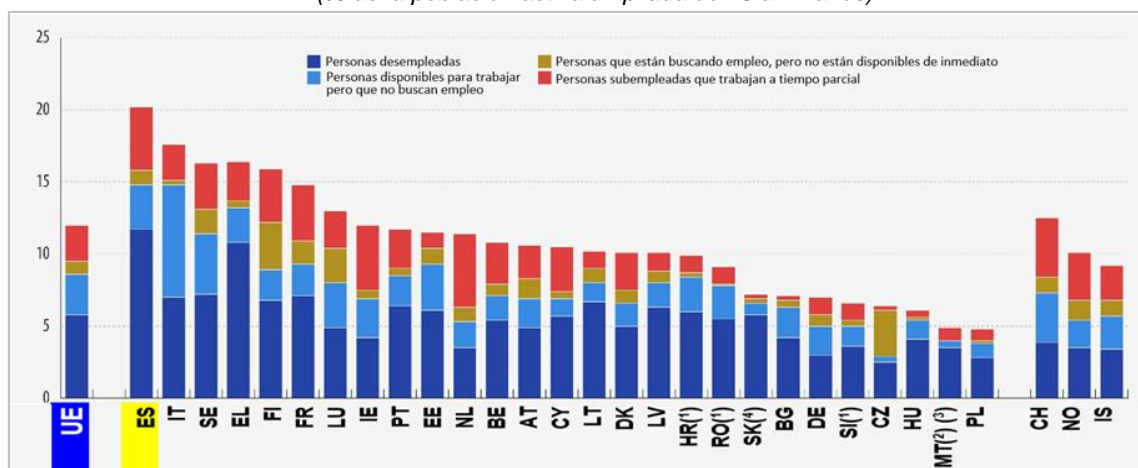


Gráfico 5

Fuente: Eurostat

### Empleo a tiempo parcial

En 2023 la proporción de empleados a tiempo parcial (20-64 años) en la UE fue del 17,1%. Para los hombres esta proporción se ha mantenido estable en torno al 8% los últimos años, pero para las mujeres disminuye del 31,8% en 2014 al 27,9% en 2023.

#### Empleo a tiempo parcial por sexo y composición del hogar 2023 (grupo de edad 25-54, % del empleo total en cada categoría)

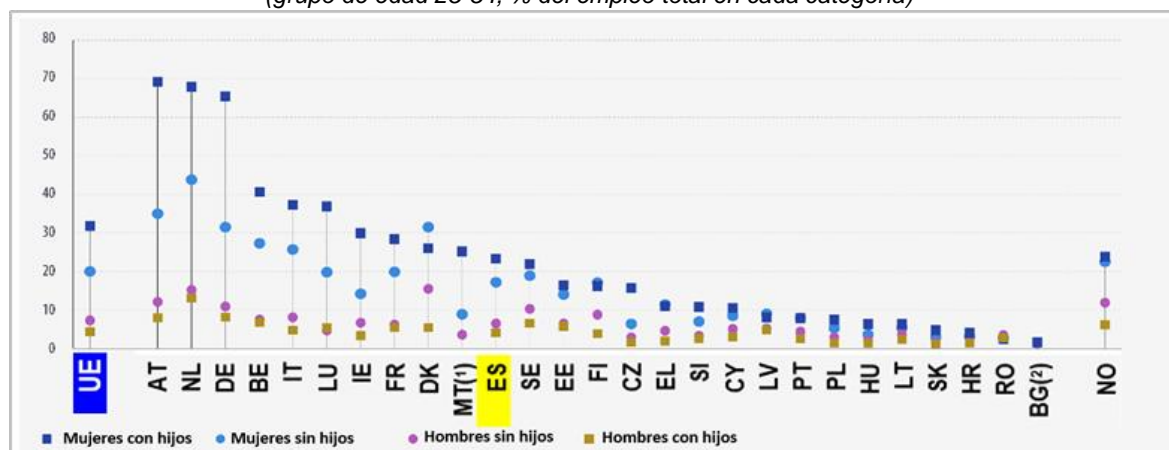


Gráfico 6

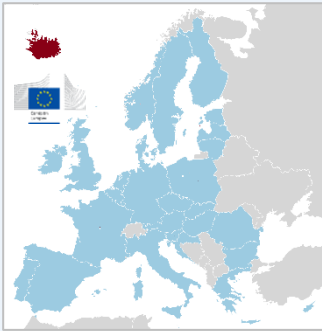
Fuente: Eurostat

En 2023, la mayor proporción de trabajadores a tiempo parcial en la UE eran mujeres con hijos, el 31,8% de entre 25 y 54 años, y solo suponía el 5,0% para los hombres con hijos. Las mujeres sin hijos empleadas a tiempo parcial representaron el 20,0% y los hombres empleados a tiempo parcial sin hijos, el 7,3%. Así, la proporción de mujeres con hijos que trabajaban a tiempo parcial respecto a los hombres en idéntica situación era 26,8 pp superior en 2023, y en el caso de las mujeres y hombres sin hijos supuso una diferencia de 12,7 pp. La mayor brecha entre mujeres y hombres con hijos se registró en Austria con 61,2 pp (69,2% frente a 8,0%), seguida de Alemania y los Países Bajos (57,2 y 54,8 pp, respectivamente). En **España**, la diferencia entre mujeres (23,3%) y hombres (4,1%) con hijos que trabajaban a tiempo parcial fue de 19,2 pp.



# Buenas prácticas

## Buenas prácticas de los Servicios Públicos de Empleo europeos

|   |  |
|---|--|
|    | <p><b>USO DE LISTAS DE DETECCIÓN Y HERRAMIENTAS DE DIAGNÓSTICO PARA CATEGORIZAR A LOS DEMANDANTES DE EMPLEO Y PRESTAR APOYO ESPECÍFICO A LOS RECIENTEMENTE INSCRITOS, A FIN DE PREVENIR EL DESEMPLEO DE LARGA DURACIÓN, ESPECIALMENTE ENTRE LOS GRUPOS VULNERABLES</b></p>   |
| <p><b>Proyecto Minus12: mantener el desempleo por debajo de los 12 meses</b><br/> <b>Minus12 project: keeping unemployment shorter than 12 months</b></p> |  |
| <p>agosto 2024</p>  |  |
| <p><b>ISLANDIA</b></p>  | <p>Prevenir el desempleo de larga duración, armonizar los procedimientos en todo el país y optimizar el uso de los recursos hacia quienes más lo necesitan</p>   |
| <p><b>Servicio Público de Empleo</b></p>  | <p>Vinnumálastofnun (SPE islandés)</p>   |
| <p><b>Alcance</b></p>   | <p>Nacional</p>  |
| <p><b>Financiación</b></p>  | <p>Financiación propia</p>   |
| <p><b>Implementación</b></p>  | <p>Desde 2023 (en curso)</p>   |
| <p><b>Motivación</b></p>  | <ul style="list-style-type: none"> <li>▶ Externa: los resultados de las evaluaciones comparativas mostraron que el SPE necesitaba un perfil más preciso de los demandantes de empleo.</li> <li>▶ Interna: es necesario identificar el riesgo de las personas de convertirse en desempleados de larga duración para asignar los recursos de manera más eficiente.</li> </ul>  |
| <p><b>Objetivos principales</b></p>   | <ul style="list-style-type: none"> <li>▶ Apoyar sistemáticamente a los demandantes de empleo recién registrados y prevenir el desempleo de larga duración.</li> <li>▶ Utilizar listas de detección y categorizar a los solicitantes de empleo para comprender mejor sus necesidades y mejorar la prestación del servicio.</li> <li>▶ Categorizar a los demandantes de empleo en desempleados de corta y larga duración para asignar mejor los recursos donde más se necesitan.</li> </ul>  |
| <p><b>Destinatarios</b></p>   | <ul style="list-style-type: none"> <li>▶ Demandantes de empleo registrados que hayan estado desempleados menos de 12 meses.</li> </ul>   |
| <p><b>Actividades realizadas</b></p>  | <ul style="list-style-type: none"> <li>▶ Inspirado en la iniciativa holandesa “Perfilador de trabajo (Werkverkenner)”, se adopta su técnica de elaboración de perfiles: los inscritos responden a 20 preguntas y a continuación se clasifican con una escala de probabilidad de desempleo de larga duración.</li> <li>▶ Se pide que cumplimenten el cuestionario a quienes se inscriben en el SPE durante dos meses consecutivos, lo que permite identificar a quienes corren mayor riesgo de convertirse en desempleados de larga duración.</li> <li>▶ Cuatro semanas después de la inscripción de una persona, es invitada a una reunión de presentación.</li> </ul> |



## Buenas prácticas

|                              |   |
|------------------------------|---|
| <b>Recursos involucrados</b> | Personal del SPE y técnicos de software que trabajan en el SPE.   |
| <b>Resultados</b>            | <p>Hasta el 90% de los demandantes de empleo responden al cuestionario y cada mes los solicitantes que responden al cuestionario se clasifican en:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▶ Grupo verde: el 83% de los demandantes de empleo son independientes en su búsqueda de empleo. Indicadores bajos o nulos de desempleo de larga duración.</li> <li>▶ Grupo amarillo: el 13% de los solicitantes de empleo podrían necesitar apoyo. Existen indicadores de desempleo de larga duración.</li> <li>▶ Grupo rojo: el 4% de los demandantes de empleo necesitan mucho apoyo. Indicadores fuertes de desempleo de larga duración.</li> </ul> <p>El proyecto está en curso y se necesita recopilar más datos para estudiar sus resultados. El SPE está continuamente ajustando los procesos durante la implementación.</p> |
| <b>Factores de éxito</b>     | <ul style="list-style-type: none"> <li>▶ Simplificación de las preguntas, ya que muchos perfiles obtenían peores resultados en los indicadores (en el cuestionario) que en la realidad.</li> <li>▶ Revisiones continuas de las medidas para garantizar la calidad.</li> <li>▶ Implementación con tiempo y paciencia.</li> <li>▶ Adaptación de las preguntas al contexto del mercado laboral nacional</li> <li>▶ Recopilación de información desde todas las perspectivas, en particular experiencias sobre el terreno, para mejorar los servicios.</li> <li>▶ Aprovechamiento del aprendizaje mutuo de otros SPE.</li> <li>▶ Procedimiento sencillo para ver si el enfoque se adapta a los procesos del SPE y de qué manera.</li> </ul>   |



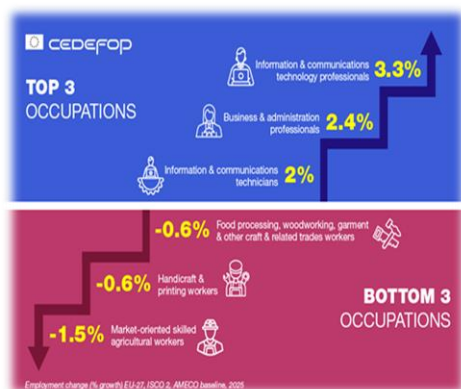
## Noticias

### Salarios mínimos adecuados para los trabajadores de la UE

[Adequate minimum wages for workers in the EU](#)

(15/11/2024)

El 15 de noviembre venció el plazo para que los EEMM de la UE incorporaran a su legislación nacional la Directiva sobre salarios mínimos adecuados. La Directiva establece normas que deberían garantizar la percepción de salarios mínimos adecuados y mejorar así la equidad social en toda la UE. Las nuevas normas respetan plenamente las competencias de los EEMM, así como la autonomía de los interlocutores sociales y su libertad contractual, y no establece un nivel de salario mínimo común en la UE.



### Bienvenidos a STAS: nueva herramienta europea para anticipar a corto plazo las tendencias en competencias y demanda de Educación y Formación Profesional

[Welcome to STAS: Europe's new tool for short-term anticipation of skills trends and VET demand](#) (18/11/2024)

La [herramienta STAS](#) elabora proyecciones semestrales del empleo por ocupaciones en los 27 EEMM UE, ofreciendo información sobre las tendencias emergentes del mercado laboral y la evolución de las necesidades de competencias. Así, permite respaldar la planificación y aplicación de las políticas de Educación y Formación Profesional (EFP), los planes de estudio y las políticas activas de empleo. Como sistema de alerta temprana de necesidades de competencias emergentes ofrece una ventaja estratégica para adaptarse a los cambios a corto plazo.

### Nueva plataforma para registrar a los trabajadores desplazados

[A new digital platform for declaring posted workers](#) (14/11/2024)

Actualmente las empresas tienen que cumplimentar mucha documentación en cada país de la UE cuando desplazan a sus trabajadores. La Comisión ha propuesto reducir esta carga administrativa mediante la creación de un portal único para registrar digitalmente las declaraciones de las empresas cuando envíen trabajadores al extranjero. La plataforma de declaración digital permitirá: reducir la carga administrativa para el desplazamiento de trabajadores, mejorar la cooperación entre los países de la UE y mejorar la protección de los trabajadores.



### Asociación de la Educación y la Formación Profesional con la educación superior para lograr la excelencia y el crecimiento inclusivo

[VET partners up with higher education to pursue excellence and inclusive growth](#) (25/11/2024)

La Presidencia húngara ha introducido la asociación de la Educación y Formación Profesional (EFP) con la educación superior para fomentar la excelencia y el crecimiento inclusivo. Con este enfoque innovador, presentó su programa de técnicos certificados como un excelente ejemplo de integración de la excelencia y la inclusión en la EFP. El programa ofrece a los estudiantes una cualificación profesional de nivel 5 del Marco Europeo de las Cualificaciones, que les permite una progresión hacia la educación superior.

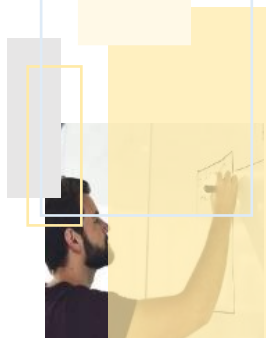


# Conferencias, ferias, congresos y jornadas internacionales

## EMPLEO



## FORMACIÓN



## SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

### EMPLEO

#### [Allocation of female talent and cross-country productivity differences](#)

Asignación del talento femenino y diferencias de productividad entre países (Evento virtual, 2 diciembre)

#### [The changing landscape of qualifications and credentials](#)

El panorama cambiante de las cualificaciones y credenciales (Evento virtual, 5 diciembre)

#### [Brussels Briefing: Work and well-being: The gender gap in job quality](#)

Informe Bruselas: Trabajo y bienestar: La brecha de género en la calidad del empleo (Bruselas, Bélgica, 9 diciembre)

#### [Human-centred digital transitions and skill mismatches in European workplaces](#)

Transiciones digitales centradas en el ser humano y desajustes de competencias en los lugares de trabajo europeos (Tesalónica, Grecia, 11-12 diciembre)

#### [2024 International Conference on AI in Work, Innovation, Productivity and Skills](#)

Conferencia Internacional 2024 sobre la IA en el Trabajo, la Innovación, la Productividad y las Competencias (Evento virtual, 12-13 diciembre)

#### [Technical meeting on the promotion of decent work and a just transition, including skills and lifelong learning, in the food and beverages industry](#)

Reunión técnica sobre la promoción del trabajo decente y una transición justa, incluidas las competencias y el aprendizaje a lo largo de toda la vida, en la industria de alimentos y bebidas (Ginebra, Suiza, 27-31 enero)

### SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

#### [Distance Learning Course on Occupational Safety and Health \(English, Spanish\)](#)

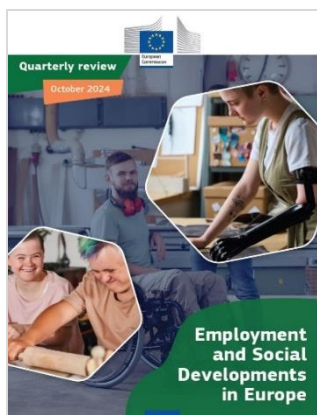
Curso a Distancia sobre Seguridad y Salud en el Trabajo (inglés-español) (Evento virtual, 9 septiembre-30 diciembre)

#### [Connected Minds, Caring Workplaces: Addressing Mental Health in the Digital Era](#)

Mentes conectadas, lugares de trabajo solidarios: abordar la salud mental en la era digital (Bélgica, Bruselas, 12 diciembre)



## Publicaciones, informes, web internacionales



### **Evolución social y del empleo en Europa (ESDE) - Comisión Europea.** Revisión trimestral (octubre 2024)

En esta edición el eje temático explora la interacción entre el estado de salud y los resultados sociales y del mercado laboral, y pone de relieve la necesidad de seguir apoyando y promoviendo la inclusión y el bienestar de las personas con problemas de salud. Los fuertes vínculos entre el mercado laboral y las dimensiones sociales exacerbaban el riesgo de resultados adversos en múltiples áreas de la vida. También destaca los posibles beneficios de promover prácticas laborales inclusivas, atención sanitaria asequible y longevidad saludable, que pueden contribuir a la consecución de los objetivos sociales y de empleo de la UE y a mejorar el bienestar general.

[Descargar](#)



### **Transparencia y transferencia de resultados del aprendizaje: 20 años de recorrido – Cedefop** **Análisis de los avances a nivel europeo y nacional**

El presente informe ofrece una revisión exhaustiva desde el año 2000 hasta 2020 de las iniciativas políticas europeas destinadas a mejorar la transparencia y la transferencia de resultados del aprendizaje, con el fin de apoyar la movilidad y el aprendizaje permanente.

[Descargar](#)



### **La UE y el G20: viaje de dos décadas de transformación socioeconómica, digital y ecológica - Eurofound**

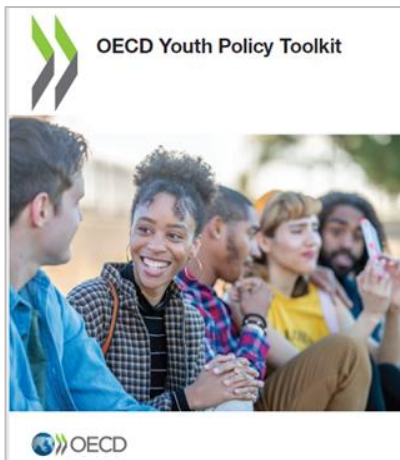
La posición de la UE dentro del G20 en diversas dimensiones del desarrollo socioeconómico ha variado desde el inicio del siglo XXI. Este informe analiza las tendencias en materia de desarrollo humano, participación en el mercado de trabajo, adopción digital y sostenibilidad ambiental entre los miembros del G20 para evaluar la posición de la UE dentro del grupo. También investiga si los miembros del G20 convergen en estos aspectos, a fin de determinar si las diferencias entre ellos se están reduciendo o aumentando. El análisis subraya la importancia de abordar estas tendencias y aprovechar las oportunidades que presenta la transición verde y digital.

[Descargar](#)





## Publicaciones, informes, web internacionales



### Herramientas de políticas para la juventud - OCDE

Este documento ofrece orientación y buenas prácticas para que los países diseñen y ejecuten políticas que aborden los desafíos únicos que enfrentan los jóvenes hoy en día. Estructurado en torno a cinco pilares y con más de 70 ejemplos de buenas prácticas de todos los países de la OCDE, puede ayudar a los responsables políticos a implementar la Recomendación de la OCDE sobre la juventud adoptada en junio de 2022. El conjunto de herramientas que incluye refleja las distintas características de los jóvenes y abarca áreas como la educación y las competencias, el empleo y el emprendimiento, la salud y la inclusión social, la participación y la representación en la vida pública, y la gobernanza pública y la justicia intergeneracional.

[Descargar](#)



### Perspectivas de las estrategias de competencias en la Unión Europea - OCDE

En este estudio, que cuenta con el apoyo de la Comisión Europea, la OCDE analiza las estrategias de desarrollo de competencias llevadas a cabo en la Unión Europea durante la última década. A partir de un mapeo de 26 estrategias de desarrollo de competencias, investigación documental, consultas con las partes interesadas y reuniones de expertos para el estudio de los casos seleccionados, se presentan nueve lecciones clave para el desarrollo e implementación de estrategias de desarrollo de competencias.

[Descargar](#)

#### Otras publicaciones de interés:

- ▶ [Revisión por pares sobre los enfoques legislativos y de aplicación para abordar los riesgos psicosociales en el trabajo en los Estados miembros](#) - Comisión Europea
- ▶ [Kit de herramientas: Uso del Fondo Social Europeo Plus \(FSE+\) para la formación del personal en apoyo a la vida independiente](#) - Comisión Europea
- ▶ [Estadísticas de integración de inmigrantes: situación socioeconómica de los jóvenes](#) - Eurostat
- ▶ [Estadísticas de educación superior](#) - Eurostat
- ▶ [Estadísticas de Formación Profesional](#) - Eurostat
- ▶ [Microgestión en la era digital: ¿una forma de \(ciber\)bullying?](#) - Eurofound
- ▶ [Participación de los jóvenes en la educación y el mercado laboral](#) - Eurostat
- ▶ [El Informe mundial sobre salarios 2024-25: ¿Está disminuyendo la desigualdad salarial en el mundo?](#) - OIT



## Legislación

**C/2024/6697**

[Informe especial 24/2024: Función pública de la UE - Un marco de empleo flexible pero desaprovechado para mejorar la gestión de los efectivos](#)

Fecha de publicación: 8 noviembre

**2024/2831**

[Directiva \(UE\) 2024/2831 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 23 de octubre de 2024, relativa a la mejora de las condiciones laborales en el trabajo en plataformas \(Texto pertinente a efectos del EEE\)](#)

Fecha de publicación: 11 noviembre

**2024/2887**

[Reglamento de Ejecución \(UE\) 2024/2887 de la Comisión, de 15 de noviembre de 2024, por el que se especifican los datos técnicos del conjunto de datos para el tema ad hoc de 2026 sobre el empleo en plataformas digitales en el ámbito de la población activa, de conformidad con el Reglamento \(UE\) 2019/1700 del Parlamento Europeo y del Consejo](#)

Fecha de publicación: 18 noviembre

**2024/6816**

[Recomendación del Consejo, de 21 de octubre de 2024, relativa a las políticas económicas, presupuestarias, de empleo y estructurales de España](#)

Fecha de publicación: 29 noviembre



## Glosario

|                  |  |
|------------------|--|
| <b>AE</b>        | Eurozona   |
| <b>AELC</b>      | Asociación Europea de Libre Comercio                                     |
| <b>CEDEFOP</b>   | Centro Europeo para el Desarrollo de la Formación Profesional            |
| <b>EE MM</b>     | Estados miembros   |
| <b>EFP</b>       | Educación y Formación Profesional  |
| <b>EFPC</b>      | Educación y Formación Profesional Continua                               |
| <b>EUROFOUND</b> | Fundación Europea para la Mejora de las Condiciones de Vida y de Trabajo |
| <b>EUROSTAT</b>  | Oficina Europea de Estadística de la Comisión Europea                    |
| <b>FP</b>        | Formación Profesional  |
| <b>OIT</b>       | Organización Internacional del Trabajo                                   |
| <b>OCDE</b>      | Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico               |
| <b>PE</b>        | Parlamento Europeo   |
| <b>PIB</b>       | Producto Interior Bruto  |
| <b>STEM</b>      | Ciencia, Tecnología, Ingenierías, Matemáticas                            |
| <b>TIC</b>       | Tecnologías de la Información y de la Comunicación                       |
| <b>UE</b>        | Unión Europea  |
| <b>UE-27</b>     | Unión Europea de los 27 Estados miembros                                 |

### UE-27

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)

### AELC

Islandia (IS), Liechtenstein (LI), Noruega (NO) y Suiza (CH)

### Otros países

Bosnia y Herzegovina (BA), Macedonia del Norte (MK), Montenegro (ME), Turquía (TR), Serbia (RS)



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

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

**Noviembre 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