

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

Empleo, Política Social, Sanidad y Consumidores

Febrero 2025



**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: 02/2025

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 UE	4
	1.2. Representación Autonómica Directa	5
	1.3. Reuniones del Grupo Técnico de Asuntos Sociales en enero-febrero 25	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
	2.2.1. Equilibrio entre vida laboral y personal y disminución del trabajo a distancia	8
III.	BUENAS PRÁCTICAS	10
IV.	ACTUALIDAD EUROPEA	12
	4.1. Noticias	12
	4.2. Conferencias, ferias, congresos y jornadas internacionales	13
	4.3. Publicaciones, informes, web internacionales	15
	4.4. Legislación	17
V.	GLOSARIO	18

Programa y noticias de la presidencia del Consejo de la UE



Desde el 1 de enero hasta el 30 de junio de 2025, Polonia ejerce el turno rotatorio de presidir el Consejo de la Unión Europea ([Presidencia polaca web](#)). Las prioridades de Presidencia se centrarán en **reforzar la seguridad europea en todas sus dimensiones: exterior, interior, de información, económica, energética, alimentaria y sanitaria.**

Programa general

1. Abordar las carencias en defensa y seguridad
2. Protección de personas y fronteras
3. Luchar contra la desinformación
4. Garantizar la seguridad y la libertad de empresa. Profundizar en el mercado único
5. Transición energética. Reducir dependencia
6. Agricultura competitiva y resiliente
7. Seguridad sanitaria. Promocionar la salud mental de la infancia y los adolescentes

Empleo y Política Social

1. Garantizar unas condiciones de trabajo justas, no discriminatorias y seguras en la era de la transformación digital. Se trabajará en iniciativas legislativas relacionadas con el uso de la inteligencia artificial (IA) en el lugar de trabajo, el teletrabajo y el derecho a la desconexión digital. Se impulsará la actualización y la adquisición de nuevas competencias. Se promoverán medidas para estimular a la población inactiva, el potencial oculto del mercado de trabajo. Se enfatizará la importancia del diálogo social y se comenzará a trabajar en un nuevo Pacto para el Diálogo Social Europeo.
2. Garantizar la igualdad, la cohesión y la inclusión, con especial atención a las personas más vulnerables: personas con discapacidad, parados de larga duración, ninis, inmigrantes y personas procedentes de otros países miembros de la UE. Se continuará trabajando en el tema de las prácticas en el mercado de trabajo. La presidencia polaca participará en la revisión de la implementación del Plan de Acción del Pilar Europeo de Derechos Sociales.
3. Trabajar por la igualdad de género en una sociedad digital moderna.
4. Afrontar los desafíos de las personas mayores. Se promoverán iniciativas para apoyar la participación activa de las personas mayores en el mercado de trabajo. Para un mejor diagnóstico de la situación demográfica y el mercado laboral, se continuará trabajando sobre Reglamentos de estadísticas europeas de población y de mercado de trabajo.

Noticias destacadas

Conferencia ministerial sobre el futuro del mercado laboral

[On the future of the labour market](#) (21/02/2025)



Los pasados 20 y 21 de febrero, el Centro Europeo de Solidaridad de Gdansk acogió una conferencia ministerial sobre los retos que afronta el mercado laboral en el futuro próximo. El evento reunió a representantes gubernamentales, instituciones europeas, expertos y organizaciones sociales.

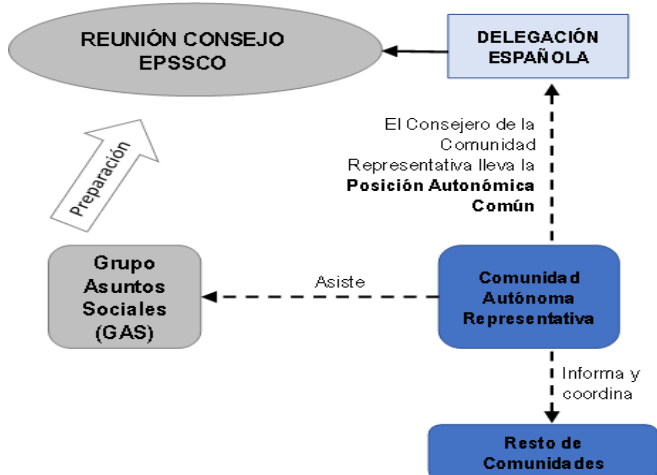
Se inauguró con un debate sobre el papel de las nuevas tecnologías en la configuración del mercado laboral, las nuevas oportunidades que generan para la sostenibilidad y el crecimiento económico, a la vez que los desafíos que plantea que requieren respuestas políticas. También se celebraron dos talleres temáticos. Uno sobre el futuro de la Economía Social en Europa y otro sobre el potencial de las personas con discapacidad en el mercado de trabajo, las barreras al empleo y las estrategias para promover su integración laboral. Destacar también el panel ministerial sobre la necesidad de adaptar las políticas de empleo a una sociedad que envejece, ampliar las oportunidades de vida laboral y promover el envejecimiento activo.

La sociedad civil ante las crisis / [Civil society in the face of crises](#) (05/02/2025)

Asuntos económicos de la Presidencia / [Business on economic affairs for the Presidency](#) (06/02/2025)



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, enero-junio 2016 Madrid, julio-diciembre 2016 Andalucía ...

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

Comunidad	Período	Año	Comunidad	Período	Año
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
Aragón	julio - diciembre	2020	Cantabria	enero - junio	2025
Extremadura	enero - junio	2021			

Cantabria ejerce la Representación de las Comunidades Autónomas el primer semestre de 2025.



Reuniones Grupo Técnico Asuntos Sociales enero-febrero 2025



Reunión 30 de enero

Reunión sobre el cuestionario acerca de la Propuesta española sobre la regulación 883/2004 EC

El Grupo de Trabajo de Empleo y Política Social en el Consejo de la UE se reunió para abordar la propuesta de la presidencia española a propósito de revisión de la directiva 883/2004. A través de un cuestionario formulado por la presidencia polaca, las diferentes delegaciones expresaron su opinión respecto a diferentes aspectos de la propuesta con el fin de tratar de ver si sería posible alcanzar un acuerdo.

Reunión 31 de enero

Propuesta para una Directiva del PE y del CO relativa a la mejora y el control del cumplimiento de las condiciones de trabajo de las personas en prácticas y la lucha contra las relaciones laborales regulares encubiertas como periodos de prácticas (Directiva de Prácticas)

Se reanudan los trabajos sobre la propuesta de Directiva bajo la Presidencia polaca, constatando la persistente división entre Estados miembros. muchas delegaciones, que defienden en general el último texto de compromiso que presentó Hungría, que ponía el acento en las personas en prácticas que no tienen una relación laboral y deberían tenerla. La Presidencia tiene la intención de alcanzar la Orientación general en el EPSCO de junio 2025. En contra de la idea inicial de la Comisión, dará prioridad a la Directiva sobre la Recomendación, como ya hiciera la anterior Presidencia.

La próxima reunión sobre la Directiva será el 28 de febrero. Para entonces, la Presidencia polaca ya habrá circulado el que será su primer texto de compromiso.

Reunión 3 de febrero

Intención de la Comisión de unirse a la Declaración Ministerial de la OCDE en el contexto de la Reunión Ministerial de política social

Se discutió la intención de la Comisión Europea de unirse, en nombre de la UE, a la Declaración Ministerial sobre "Nuevas Fronteras de la Política Social: Invertir en el Futuro", en el contexto de la Reunión Ministerial de Política Social de la OCDE, que se celebrará el 14 de febrero de 2025.

Reunión 13 de febrero

Reservas a tratados y proyecto de Directiva sobre Comités de empresa europeos

Se trataron dos temas principales: la objeción de la UE a la reserva de Bután sobre la Convención de la ONU sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad y la reforma de la Directiva 2009/38/CE sobre Comités de Empresa Europeos. La Comisión informó sobre el primer punto y la Presidencia presentó un balance del trío sobre la directiva.

Reunión 18 de febrero

Reunión sobre la Recomendación sobre Sistemas IA en igualdad y no discriminación y sobre la participación de la Comisión en la próxima Reunión Ministerial de la OCDE

Se trataron tres temas. En primer lugar, la Comisión informó de la objeción sobre la reserva del Reino de Bután en el Convenio de la ONU sobre derechos de los trabajadores con discapacidades y se discutió. En segundo lugar, hubo un intercambio de opiniones sobre la Recomendación del Consejo de Europa sobre el impacto de los sistemas de inteligencia artificial (IA) en la igualdad y la no discriminación. Y en último lugar la Comisión informó sobre su Programa de trabajo para 2025.

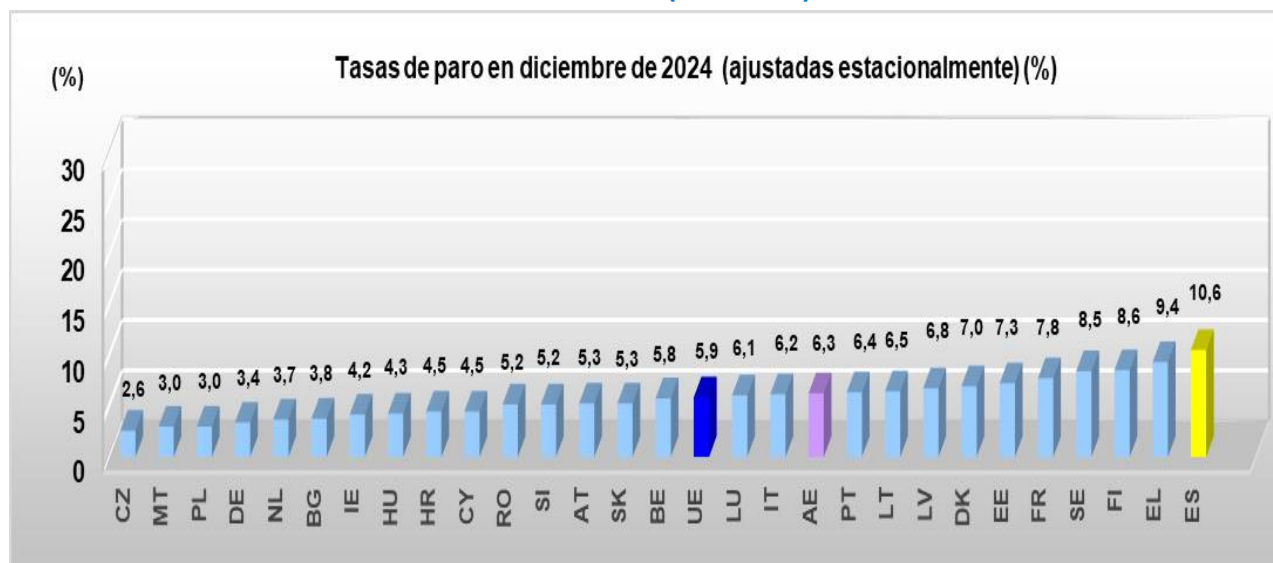


Estadísticas

Según la encuesta **Calidad de vida en la UE en 2024: Vivir y trabajar en la UE**:

- En los años posteriores a la COVID-19, la **proporción de mujeres que solo teletrabajan ha disminuido del 14% al 10% desde 2022**, mientras que para **los hombres ha bajado del 10% al 7%**. El régimen híbrido de prestación del trabajo sigue siendo más común que solo en teletrabajo, siendo más hombres que mujeres los que pueden acogerse a él; así el número de mujeres que trabajan exclusivamente en el lugar de trabajo supera al de hombres.
- Si se tienen en cuenta únicamente los empleos que los encuestados consideran que se pueden realizar a distancia, se ha producido **una disminución constante de los empleos desempeñados exclusivamente en régimen de teletrabajo, del 24% en 2022 al 14% en 2024**.
- **El deseo de trabajar exclusivamente desde casa ha aumentado** desde la COVID-19, pasando **del 13% en 2020 al 24% en 2024**, y la proporción de quienes desearían trabajar desde casa varias veces a la semana continúa siendo superior al 50%.
- Siguen existiendo grandes diferencias entre los Estados miembros respecto a la posibilidad de teletrabajar. Si solo se considera a quienes tienen trabajos que es posible ejercer a distancia, por sexos las diferencias son relevantes. En **Países Bajos, solo el 17% de los hombres** con trabajos que les permiten teletrabajar, **trabajan exclusivamente desde el lugar de trabajo**, mientras que **en Chipre esta tasa es del 78% entre las mujeres**.
- En casi todos los Estados miembros, los hombres con trabajos que es posible ejercer a distancia, es más probable que teletrabajen parcial o totalmente en comparación con las mujeres. En **España**, en relación con los trabajos que permiten teletrabajar, la **proporción de mujeres que trabajaban parcial o totalmente desde casa está en torno al 48%** y en el caso de los **hombres ronda el 62%**.

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



[La tasa de desempleo desestacionalizada de la eurozona \(AE\) en diciembre de 2024 fue del 6,3%](#), frente al 6,2% de noviembre 2024 e inferior al 6,5% de diciembre 2023. La tasa de desempleo de la UE fue del 5,9% en diciembre de 2024, frente al 5,8% de noviembre 2024 e inferior al 6,0% de diciembre de 2023.

En diciembre de 2024, la tasa de desempleo juvenil en la UE fue del 15,0%, frente al 15,2% de noviembre de 2024, y del 14,8% en la eurozona, frente al 14,9% del mes previo.

Por sexos, la tasa de desempleo en la UE para las mujeres fue del 6,1% en diciembre de 2024, estable en comparación con el mes anterior, y la de los hombres fue del 5,7%, también estable en comparación con el mes previo. En la eurozona, la tasa de paro de las mujeres en diciembre de 2024 fue del 6,5%, frente al 6,4% del mes anterior, y la de los hombres del 6,1%, estable en comparación con noviembre de 2024.



Estadísticas Eurostat

Equilibrio entre vida laboral y personal y disminución del trabajo a distancia

La disminución del trabajo desde casa ha continuado en 2024. Esta es una de las principales conclusiones de la encuesta electrónica *Calidad de vida en la UE en 2024: Vivir y trabajar en la UE*. En algunos países, el trabajo híbrido en ocupaciones que lo permiten es común y las empresas han introducido normas y protocolos en torno al teletrabajo. Pero en otros países, el trabajo híbrido es menos frecuente, ya que son muchos los encuestados que vuelven a trabajar a tiempo completo en su centro o lugar de trabajo.

En los años posteriores a la pandemia, la proporción de mujeres que trabaja exclusivamente desde casa ha disminuido del 14% al 10% desde 2022, mientras que la disminución ha sido del 10% al 7% en el caso de los hombres (gráfico 1). El trabajo híbrido sigue siendo algo más común, siendo más hombres que mujeres los que pueden acogerse a él. Por primera vez, la encuesta electrónica registró que más mujeres que hombres trabajaban exclusivamente en el lugar de trabajo.

Lugar de trabajo, por sexos, 2020-2024 UE (%)

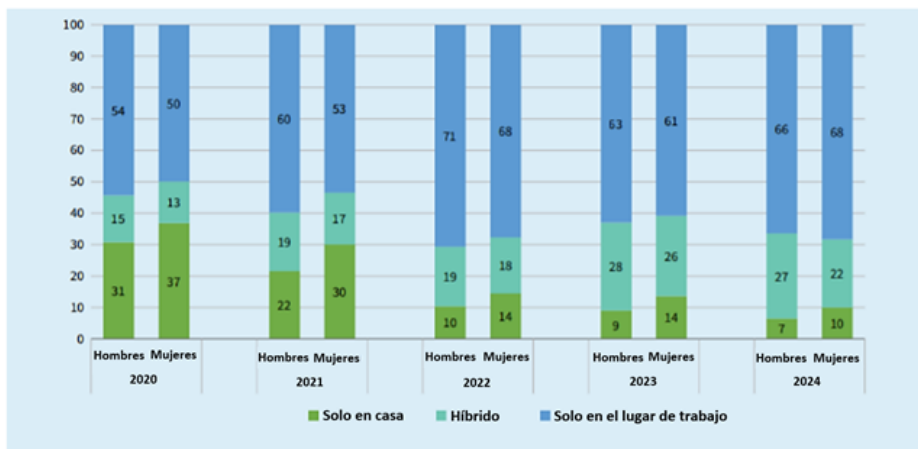


Gráfico 1

Fuente: Eurofound

Si se tienen en cuenta únicamente los empleos que los encuestados consideran que se pueden realizar a distancia, se ha producido una disminución constante de los empleos desempeñados exclusivamente en régimen de teletrabajo, del 24% en 2022 al 14% en 2024 (gráfico 2).

Lugar de trabajo en empleos que se pueden ejercer siempre a distancia, 2022-2024 UE (%)

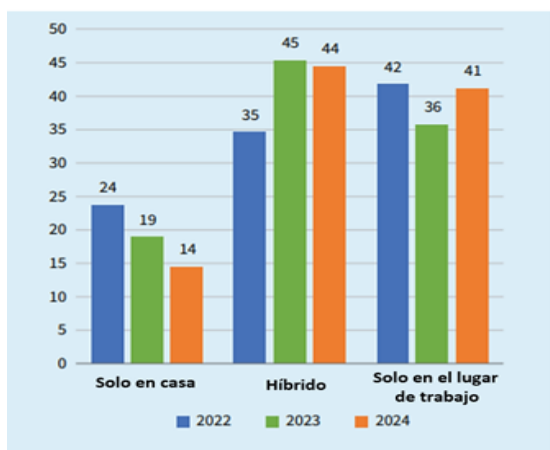


Gráfico 2

Fuente: Eurofound

Preferencia de frecuencia de teletrabajo, 2020-2024 UE (%)

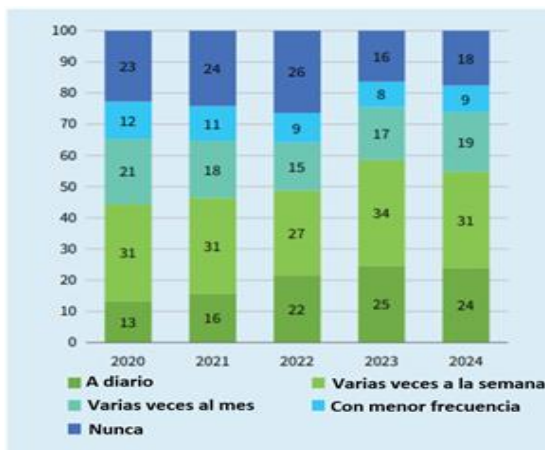


Gráfico 3

Fuente: Eurofound

Parece existir un desajuste significativo entre la proporción de trabajadores que pueden trabajar desde casa y los que desean hacerlo. El deseo de trabajar exclusivamente desde casa ha aumentado desde el COVID-19, pasando del 13% en 2020 al 24% en 2024, pero la proporción de quienes desean trabajar desde casa varias veces a la semana sigue siendo superior al 50% (gráfico 3). El 56% de las mujeres y el 54% de los hombres prefieren trabajar desde casa al menos varias veces a la semana.



Estadísticas Eurostat

Equilibrio entre vida laboral y personal y disminución del trabajo a distancia

Continúan existiendo grandes diferencias entre los Estados miembros respecto a la posibilidad de teletrabajar. Si solo se considera a quienes tienen trabajos que es posible ejercer a distancia, por sexos las diferencias son relevantes. En Países Bajos, solo el 17% de los hombres con trabajos que les permiten teletrabajar, trabajan exclusivamente desde el lugar de trabajo, mientras que en Chipre esta tasa es del 78% entre las mujeres (gráfico 4).

En casi todos los Estados miembros los hombres con trabajos que es posible ejercer a distancia, es más probable que teletrabajen parcial o totalmente en comparación con las mujeres. Destacar que la investigación realizada por el Centro Común de Investigación en 2020, previa a la COVID-19, mostró que las mujeres tenían más probabilidades que los hombres de trabajar en ocupaciones que se pueden ejercer a distancia (45% en comparación con el 30%). Las razones detrás de la discrepancia en los resultados con la encuesta electrónica podrían incluir la prevalencia de hombres que trabajan en sectores donde el teletrabajo es más común, así como diferencias en el tipo de ocupación y antigüedad en el trabajo. En **España**, en relación con los trabajos que permiten teletrabajar, la **proporción de mujeres que trabajan parcial o totalmente desde casa está en torno al 48%** y en el caso de los **hombres ronda el 62%**.

Frecuencia del teletrabajo entre quienes tienen empleos que pueden ejercerse a distancia, por Estado miembro UE y sexos, 2024 (%)

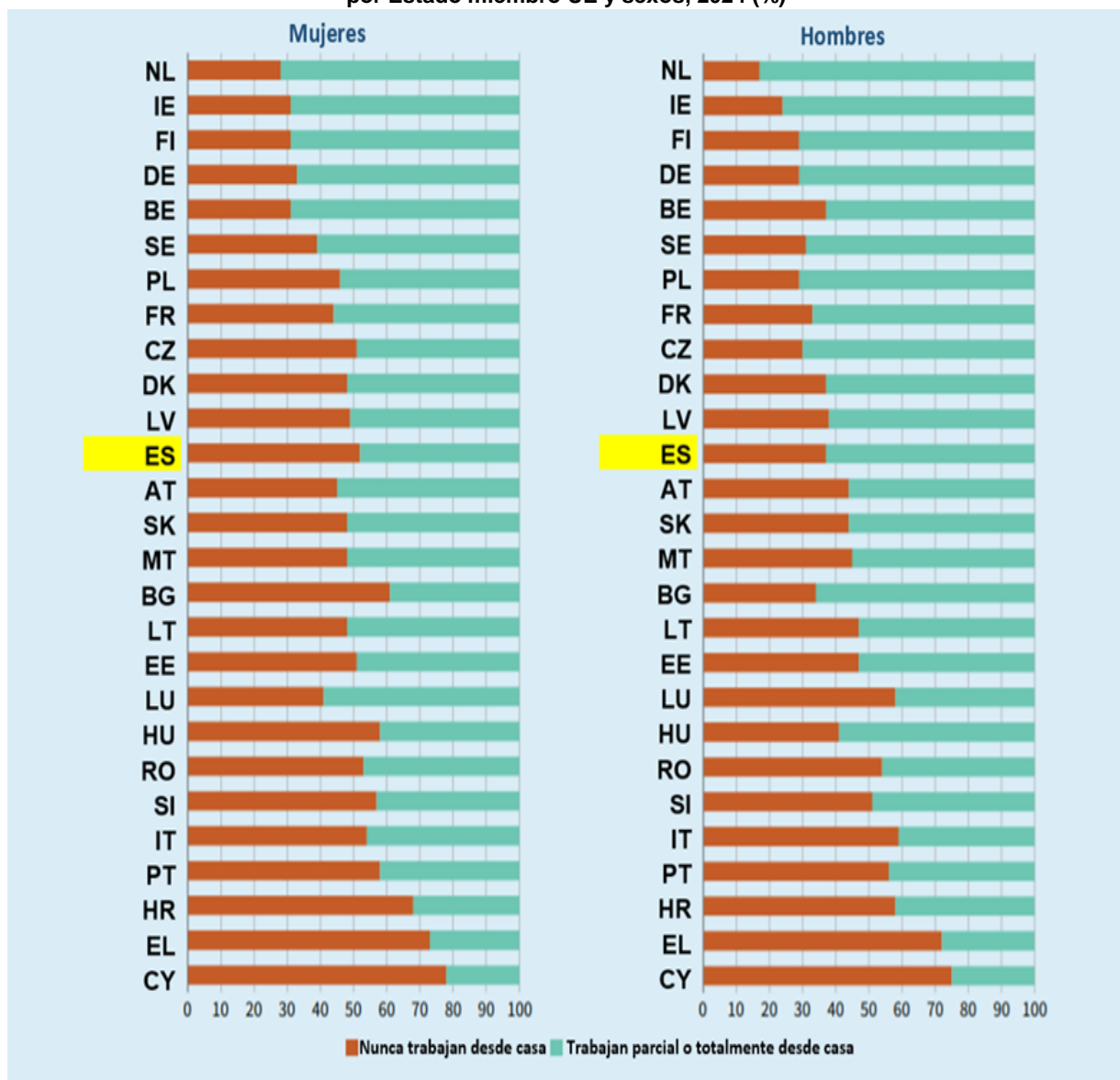


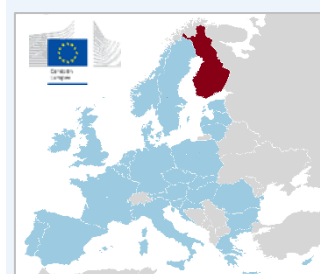
Gráfico 4

Fuente Eurofound



Buenas prácticas

Buenas prácticas de los Servicios Públicos de Empleo europeos



ABORDAR LA ESCASEZ DE MANO DE OBRA CUALIFICADA EN DIVERSOS SECTORES, HACIENDO FINLANDIA MÁS ATRACTIVA, AYUDANDO A LOS EMPRESARIOS A CONTRATAR PROFESIONALES INTERNACIONALES Y MEJORANDO SU INTEGRACIÓN EN LA SOCIEDAD FINLANDESA

Programa Talent Boost / Talent Boost Programme

agosto 2024

FINLANDIA

Coordinación de los agentes nacionales en la atracción de talento internacional y promoción de la inmigración e integración por motivos de trabajo y estudios en Finlandia, mediante una coordinación eficaz entre los SPE finlandeses, Trabajo en Finlandia (que comprende el centro KEHA y Business Finland, la Agencia Nacional de Apoyo al Desarrollo Empresarial y la Innovación) y otras autoridades nacionales (como la Agencia de Migraciones) así como agentes regionales y locales

Servicio Público de Empleo

Servicios TE finlandeses

Financiación

Pública: presupuesto gubernamental o subvenciones municipales del Ministerio de Asuntos Económicos y Empleo y del Ministerio de Educación y Cultura

Financiación UE: el Mecanismo de Recuperación y Resiliencia de la UE (MRR) se ha utilizado para desarrollar los aspectos técnicos y de comunicación del procedimiento de permiso de residencia; y Work in Finland está utilizando la financiación del Fondo de Asilo, Migración e Integración (AMIF) para desarrollar procedimientos de atracción de talento en terceros países seleccionados

Privada: Business Finland ofrece financiación para el talento a pymes

Alcance e Implementación

En ejecución desde 2017

El programa es implementado por varios actores en Finlandia y en el extranjero. Los Ministerios de Asuntos Económicos y Empleo y de Educación y Cultura establecen los objetivos estratégicos y coordinan su implementación. Los asesores de los SPE y Work in Finland cooperan en la búsqueda y atracción del talento extranjero, contactando con intermediarios internacionales para la contratación, y trabajan con expertos de los Servicios Europeos de Empleo (EURES)

Motivación

► Debido a la escasez de mano de obra, se pasó de atraer especialistas para un pequeño número de sectores a reclutar también a trabajadores cualificados para una gama más amplia de sectores

► No existía una política nacional general para la atracción del talento. Los tiempos para la tramitación de los permisos de residencia eran demasiado largos y requerían un nuevo marco legal, automatización y cooperación

Destinatarios

Durante el mandato gubernamental 2024-2027, los destinatarios incluyen especialistas y trabajadores en sectores con escasez de personal de otros países de la UE/EEE y Brasil, India, Vietnam y Filipinas, además de estudiantes e investigadores



Buenas prácticas

Objetivos principales	<p>El programa se alinea con los objetivos de empleo del programa de gobierno:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▶ Atraer talento internacional a Finlandia ▶ Aprovechar la experiencia del talento internacional que ya vive en Finlandia, mejorando sus perspectivas de empleo ▶ Facilitar el proceso de contratación internacional mediante el seguimiento, la monitorización y la prevención contra abusos ▶ Promover una vida laboral inclusiva para el talento internacional ▶ Prevenir y combatir la explotación laboral
Actividades	<ul style="list-style-type: none"> ▶ Se conecta a las empresas y empleadores con intermediarios internacionales para la contratación fiables en los países seleccionados ▶ El SPE ayuda en la casación de las competencias de los especialistas internacionales con las oportunidades laborales en Finlandia ▶ Work in Finland, en cooperación con el SPE, realiza campañas internacionales y organiza eventos en países de la UE/EEE y terceros países seleccionados. Los intermediarios en gestión del talento están ubicados en India, Vietnam y Brasil, y se encargan de crear redes locales ▶ El procedimiento para la obtención del permiso de residencia se reduce gracias a la racionalización de los procesos en función del riesgo y a una automatización parcial
Recursos	<p>Los ministerios gubernamentales coordinan a los actores nacionales que interactúan. La dirección de Talent Boost proporciona orientación estratégica, coordinación y supervisión a fin de garantizar el éxito del programa en Finlandia</p>
Resultados	<ul style="list-style-type: none"> ▶ Desde el sitio web “Work in Finland” (.com para profesionales internacionales y .fi para empleadores finlandeses) se promociona el atractivo de Finlandia y se ofrece asesoramiento a las empresas para la búsqueda y contratación de profesionales internacionales ▶ Existen varios servicios de asesoramiento y apoyo a los empleadores de todo el país para la contratación internacional ▶ Talent Boost se ha convertido en una marca nacional reconocida. La cifra de talento internacional atraído por Finlandia por motivos de trabajo y estudio ha alcanzado niveles récord tras la COVID-19 ▶ Asociación sólida y eficaz entre el SPE y Work in Finland para prestar servicios a las empresas que quieren contratar en trabajadores en el extranjero ▶ Los tiempos de tramitación de los permisos de residencia para los trabajadores pasaron de un promedio de 146 días en 2019 a menos de 30 días en 2024; y los permisos/autorizaciones de residencia para especialistas y emprendedores en crecimiento han cumplido el objetivo de gestión rápida de dos semanas
Factores de éxito	<ul style="list-style-type: none"> ▶ La inmigración por trabajo requiere la cooperación eficaz de múltiples agentes ▶ Uno de los desafíos ha sido convencer a los empleadores de contratar a trabajadores que no hablan finlandés o sueco con fluidez ▶ El Programa Talent Boost ha requerido nueva legislación, así como cambios en los procedimientos, por ejemplo, la automatización (gestión de permisos de residencia)



Noticias

Centros de Trabajo Regionales: cómo un enfoque innovador de ventanilla única en los Países Bajos ofrece mejores resultados para los demandantes de empleo y los empleadores (20/02/2025)

La Red Europea de Servicios Públicos de Empleo informa sobre los avances que se están logrando en los Centros de Trabajo Regionales en Países Bajos. Su tasa de desempleo se encuentra en un mínimo del 3,7% pero continúan mejorando el acceso al mercado de trabajo. Estos Centros desempeñan un papel clave en el apoyo a quienes enfrentan desafíos relacionados con la edad, la discapacidad o la escasez de habilidades. Ofrecen una solución integral a demandantes de empleo y empleadores, prestando desde servicios de asesoramiento y formación para el trabajo hasta apoyo para la superación de barreras en el acceso al empleo.



La mayoría de los europeos apoyan el uso de la IA en el lugar de trabajo (13/02/2025)

Según una encuesta del Eurobarómetro realizada por la Comisión Europea, más del 60% de los europeos valoran positivamente los robots y la inteligencia artificial (IA) en el trabajo y más del 70% creen que mejoran la productividad. Aunque la mayoría apoya el uso de robots e IA para la toma de decisiones laborales, el 84% opina que la IA requiere de una gestión cuidadosa para proteger la privacidad y garantizar la transparencia en el lugar de trabajo.



¡Únete a la nueva Comunidad EAfA de formación superior! (12/02/2024)

La Alianza Europea para la Formación de Aprendices (EAfA) ha lanzado la Comunidad de Formación Superior. Su objetivo es estimular la interactividad de sus miembros para abordar oportunidades y desafíos, compartir ideas y mejorar la calidad de la formación superior. Esta Comunidad promoverá la Formación Profesional superior y otras formaciones superiores a esta. Las áreas de interés incluyen: el avance de la digitalización en la formación de aprendices, el desarrollo de capacidades transversales para un mercado de trabajo en evolución y el fomento de la inclusión, la accesibilidad y la

movilidad. Los miembros se reunirán en línea con regularidad y ocasionalmente en persona para establecer contactos, intercambiar ideas, discutir prioridades temáticas y crear y compartir recursos.

7,7 millones de mujeres científicas e ingenieras en la UE (13/02/2025)


En 2023, había 7,7 millones de mujeres científicas e ingenieras en la UE, 381.200 más que en 2022. Teniendo en cuenta todas las actividades económicas presentes en la nomenclatura estadística de actividades económicas de la UE, las mujeres representaban el 41% de la mano de obra científica e ingeniera. Este porcentaje era mayor en las actividades relacionadas con los servicios, un 45,6%; en cambio en la industria manufacturera las mujeres representaban el 22,4% de los científicos e ingenieros y en otras actividades el 23,9%.



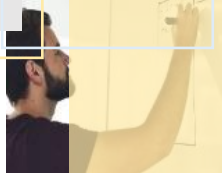
Conferencias, ferias, congresos y jornadas internacionales



EMPLEO

FORMACIÓN




SEGURIDAD Y
SALUD EN EL
TRABAJO

EMPLEO

[Does providing digital skills and improving digital jobs lead to better labour market outcomes in low- and medium-income countries?](#)

¿Proporcionar competencias digitales y mejorar los empleos digitales conduce a mejores resultados del mercado laboral en los países de ingresos bajos y medios?
(Evento virtual, 4 marzo)

[Second Cedefop webinar of the network of "Ambassadors for tackling early leaving from VET"](#)

Segundo seminario web del Cedefop de la red de "Embajadores para abordar el abandono prematuro de la FP"
(Evento virtual, 10 marzo)

[Sistemi di prevenzione, partecipazione e rappresentanza dei lavoratori nel tempo della trasformazione digitale](#)

Sistemas de prevención, participación y representación de los trabajadores en el tiempo de la transformación digital
(Milán, Italia, 11 marzo)

[Gender and employment](#)

Género y empleo
(Evento virtual, 17 marzo-11 abril)

[Financing Job Creation](#)

Financiación de la creación de empleo
(Evento virtual, 17 marzo-18 abril)

[Using data from the web to shape next-generation labour market and skills analysis](#)

Uso de datos de la web para dar forma a la próxima generación de análisis del mercado de trabajo y las competencias
(Bruselas, Bélgica, 1 abril)

[2025 joint Cedefop-OECD symposium: New fields for apprenticeship](#)

Simposio conjunto Cedefop-OCDE 2025: Nuevos campos para el aprendizaje
(París, Francia, 1-2 abril)

[Joint event: Enhancing quality of work and life through effective social dialogue in the Western Balkans](#)

Acto conjunto: Mejorar la calidad del trabajo y de la vida mediante un diálogo social eficaz en los Balcanes occidentales
(Tirana, Albania, 3 abril)

[Developing effective lifelong guidance systems](#)

Desarrollo de sistemas eficaces de orientación a lo largo de toda la vida
(Evento virtual, 10 abril)

[2025 ReferNet Partnership Forum in Prague](#)

Foro de Asociación ReferNet 2025 en Praga
(Praga, República Checa, 24-25 abril)

[Meeting of experts to adopt policy guidelines for the promotion of decent work in recycling](#)

Reunión de expertos para adoptar directrices políticas para la promoción del trabajo decente en el reciclaje
(Ginebra, Suiza, 5-9 mayo)

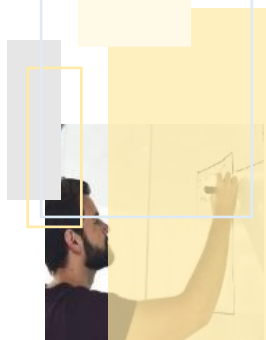


Conferencias, ferias, congresos y jornadas internacionales

EMPLEO



FORMACIÓN



SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

EMPLEO

[Interdisciplinary Conference: Creating Sustainable Work](#)

Conferencia interdisciplinar: Creando Trabajo Sostenible
(Estocolmo, Suecia, 7-9 mayo)

[Promoting decent working conditions in fisheries - Advance course](#)

Promoviendo condiciones de trabajo decentes en la pesca - Curso avanzado
(Isla Cristina, Huelva, España, 19-23 mayo)

[Forum Prevention International 2025](#)

Foro Prevención Internacional 2025
(Viena, Austria, 20-22 mayo)

[Cedefop Skills Forecast](#)

Previsión de competencias del Cedefop
(Tesalónica, Grecia, 22-23 mayo)

SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

[IWH Horizon Scanning Project: Work + Health in 2040 Project Overview](#)

Proyecto de escaneo del horizonte de IWH: Trabajo + Salud en 2040. Descripción general del proyecto
(Evento virtual, 6 febrero-29 mayo)

[International Conference on Safety & Innovation - SAFERA Symposium 2025](#)

Conferencia Internacional sobre Seguridad e Innovación - Simposio SAFERA 2025
(Roma, Italia, 11-13 marzo)

[Global Health Workforce Forum - Barcelona 2025](#)

Foro Mundial de Personal Sanitario - Barcelona 2025
(Barcelona, España, 11-14 marzo)

[SafeHabitus Policy Seminar - Enhancing the attractiveness of farming: The role of social security in supporting farm safety and farmer health](#)

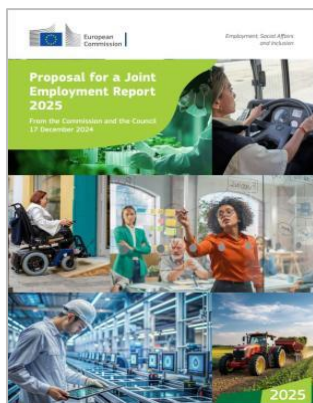
Seminario de políticas de SafeHabitus - Aumentar el atractivo de la agricultura: el papel de la Seguridad Social en el apoyo a la seguridad agrícola y la salud de los agricultores
(Bruselas, Bélgica, 12 marzo)

[Building the Digital Future in Occupational Safety and Health](#)

Construyendo el futuro digital en seguridad y salud en el trabajo
(Varsovia, Polonia, 3-4 abril)



Publicaciones, informes, web internacionales



Informe conjunto sobre el empleo 2025 – Comisión Europea

El informe recoge el seguimiento de los avances hacia los objetivos principales de la UE para 2030 en materia de empleo, competencias y reducción de la pobreza, que fueron acogidos con satisfacción por los dirigentes de la UE en la Cumbre Social de Oporto y en el Consejo Europeo de junio de 2021. La UE va camino de cumplir su objetivo principal de tasa de empleo para 2030, pese a la desaceleración económica; pero se necesitan esfuerzos adicionales significativos para alcanzar los objetivos principales de la UE en materia de competencias y reducción de la pobreza de 2022.

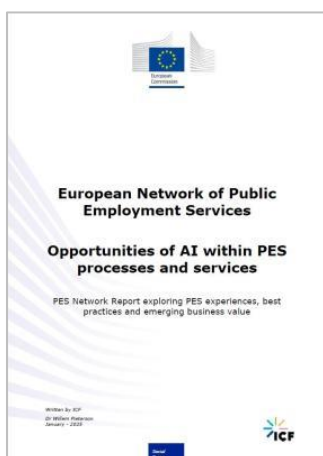
[Descargar](#)



Informe anual sobre la movilidad laboral dentro de la UE 2024 – Comisión Europea

Este informe presenta las últimas conclusiones sobre la movilidad laboral dentro de la UE y ofrece información actualizada sobre las tendencias observadas en los países de la UE y de la AELC, utilizando datos de 2022 y 2023. El análisis abarca la movilidad de todos los ciudadanos de la UE en edad laboral (de 20 a 64 años). Profundiza en el movimiento y las características de la población que se movió laboralmente en la UE y la AELC. Y analiza la importancia de las personas que se desplazan y de los nacionales de terceros países para la asistencia sanitaria en Europa.

[Descargar](#)



Red Europea de Servicios Públicos de Empleo. Oportunidades de la IA en los procesos y servicios de los SPE – Comisión Europea

El estudio analiza el impacto de la IA y revisa los factores contextuales que influyen en la aplicación y las experiencias en los SPE, describiendo las oportunidades que ofrece la IA en los procesos y servicios de los SPE: explora las aplicaciones de IA en la elaboración de perfiles de demandantes de empleo y en la orientación profesional, entre otros. Las conclusiones pretenden servir de orientación a los profesionales de los SPE para que comprendan los posibles beneficios y retos de la IA, utilizando las buenas prácticas y las lecciones aprendidas de los pioneros en su adopción.

[Descargar](#)

Informes relacionados:

[European Network of Public Employment Services - Annual Report 2024](#) – Comisión Europea



Publicaciones, informes, web internacionales



Índice de falta de mano obra y competencias - Cedefop

El índice de falta de mano de obra y competencias (LSSI) del Cedefop tiene por objeto proporcionar una medida normalizada de la falta de mano de obra que pueda servir de base para la toma de decisiones sobre la oferta y demanda de mano de obra y las necesidades de aprendizaje en la Unión Europea.

[Descargar](#)

Informes relacionados:

[Las competencias empoderan a los trabajadores en la revolución de la IA](#) - Cedefop

[Hacia sistemas de gestión de trabajadores basados en IA y algoritmos para lugares de trabajo más productivos, seguros y saludables](#) – Comisión Europea



Perspectivas de investigación sobre el futuro del trabajo – Comisión Europea

La doble transición verde y digital tendrá efectos tanto positivos como negativos en el trabajo y las condiciones laborales en toda Europa. Reconociendo la necesidad de involucrar a todas las partes interesadas relevantes en los debates sobre las posibles vulnerabilidades, la Comisión Europea lanzó la iniciativa ERA4FutureWork para fomentar el diálogo entre las partes interesadas con el fin de identificar las prioridades de investigación e innovación (I+i). Organizó cuatro talleres para debatir temas clave: la transición verde y la vida laboral, el mundo digital del trabajo, las transiciones gemelas y los grupos vulnerables, y el futuro del trabajo en las Administraciones públicas UE. El informe recopila información de los talleres y destaca las lagunas de la agenda actual I+i.

[Descargar](#)

Otras publicaciones de interés:

- ▶ [7,7 millones de científicas e ingenieras en la UE](#) - Eurostat
- ▶ [8,1% personas en hogares con muy baja intensidad laboral](#) - Eurostat
- ▶ [El PIB y el empleo suben un 0,1% en la eurozona](#) - Eurostat
- ▶ [En el 4T/2024, los salarios por hora aumentaron un 2,1% interanual y los costes por hora un 2,5%](#) - Eurostat
- ▶ [Estructura de la población y envejecimiento](#) – Eurostat
- ▶ [Estadísticas de la economía y la sociedad digitales: empresas](#) – Eurostat
- ▶ [Diversidad de la población de la UE por nacionalidad y país de nacimiento](#) - Eurostat



Legislación



C/2025/770

[Dictamen del Comité Económico y Social Europeo — Escasez de mano de obra y de capacidades en el transporte, la energía, las infraestructuras y el sector digital \(Dictamen de iniciativa\)](#)

Fecha de publicación: 11 febrero



Glosario

AE	Eurozona
AE20	Eurozona 20 Estados miembros
AELC	Asociación Europea de Libre Comercio
CE	Comisión Europea
CEDEFOP	Centro Europeo para el Desarrollo de la Formación Profesional
CM	Comunidad de Madrid
EE MM	Estados miembros
EFP	Educación y Formación Profesional
EFPC	Educación y Formación Profesional Continua
EPA	Encuesta de Población Activa
EUROFOUND	Fundación Europea para la Mejora de las Condiciones de Vida y de Trabajo
EUROSTAT	Oficina Europea de Estadística de la Comisión Europea
FP	Formación Profesional
IA	Inteligencia Artificial
LFS	Labour Force Survey / Encuesta de Población Activa Europea
OIT	Organización Internacional del Trabajo
OCDE	Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico
PE	Parlamento Europeo
STEM	Ciencia, Tecnología, Ingenierías, Matemáticas
TIC	Tecnologías de la Información y de la Comunicación
UE	Unión Europea
UE-27	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

Febrero 2025

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