

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

Empleo, Política Social, Sanidad y Consumidores

Marzo 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: 03/2025

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 febrero 2025	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. 3,7 millones de mujeres en cargos directivos en la UE en 2023	8
	2.2.2. Un 33,4 % de mujeres en los Parlamentos nacionales de la UE	8
	2.3. Estadísticas Cedefop	9
	2.2.3. Las competencias empoderan a los trabajadores en la revolución de la IA	9
III.	BUENAS PRÁCTICAS	11
IV.	ACTUALIDAD EUROPEA	13
	4.1. Noticias	13
	4.2. Conferencias, ferias, congresos y jornadas internacionales	14
	4.3. Publicaciones, informes, web internacionales	16
	4.4. Legislación	18
V.	GLOSARIO	19

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

Empoderar a la 'generación de plata' en el mercado de trabajo

[Silver transformation: empowering older people to play an active role in the workforce](#) (10/03/2025)

Los Ministros de Empleo y Política Social de la UE se han reunido en Bruselas para debatir las oportunidades de transformación de la conocida como generación de plata (*silver generation*): el cambio social y económico impulsado por el envejecimiento de la población europea. Los debates se centraron en derribar las barreras que impiden a las personas mayores permanecer o regresar al mercado de trabajo. Agnieszka Dziemianowicz-Bąk, ministra de Familia, Trabajo y Política Social de Polonia, destacó: "La transformación de la generación de plata es una de las principales prioridades de la Presidencia en materia de política social. Se trata de garantizar que todas las personas mayores estén incluidas en nuestra sociedad, social y laboralmente".

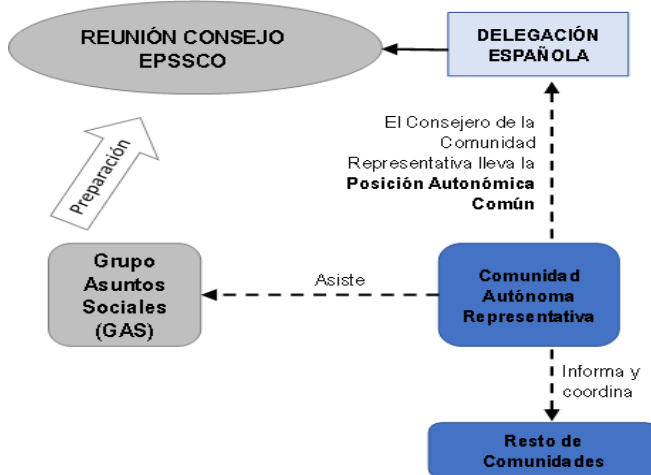


Europa se enfrenta a una creciente escasez de cualificaciones y mano de obra, lo que refuerza la importancia de aprovechar la experiencia y el potencial de los trabajadores mayores. Además, potenciar la permanencia o reincorporación de las personas mayores al mercado de trabajo puede contribuir a aliviar la presión demográfica causada por el envejecimiento de la población. No obstante, persisten importantes barreras como: la discriminación por edad, las responsabilidades de los cuidados y la desigualdad en el acceso a los servicios generales. Varios ministros europeos compartieron ejemplos de incentivos políticos utilizados en sus países para promover vidas laborales más largas.

Diálogo social: esencial para una Europa fuerte y competitiva / [Social dialogue is essential to build a strong and competitive Europe](#) (19/03/2025)



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			

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, 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 febrero 2025



Reunión 27 de febrero

Reunión sobre el estado del mercado laboral y los desafíos socioeconómicos en la UE en 2023: tendencias, desigualdades y perspectivas de futuro

Se expuso el borrador de conclusiones del Consejo sobre el *Informe Conjunto de Empleo 2025*. Este informe constituye un elemento fundamental dentro del marco del Semestre Europeo, el principal mecanismo de coordinación de políticas económicas y sociales en la Unión Europea. El documento de referencia, identificado con el código 6113/25, está pendiente de publicación, lo que indica que su contenido aún se encuentra en proceso de negociación y revisión por parte de los Estados miembros.

Los resultados del mercado laboral en la UE mantuvieron sólidos durante el año 2023. La tasa de empleo de la UE alcanzó un nuevo máximo histórico del 75,3%, lo que representa un incremento de 0,7 puntos porcentuales (pp) en comparación con 2022. Por su parte, la tasa de desempleo se redujo hasta un nivel récord del 6,1%, lo que supone una caída de 0,1 pp respecto al año anterior. Además, se destaca que aproximadamente el 90% del crecimiento del empleo en 2023 fue el resultado de la expansión de la fuerza laboral, lo que incluye una reducción adicional en la brecha de empleo de género hasta 10,2 pp, es decir, una disminución de 0,5 pp en comparación con el año 2022.

Reunión 28 de febrero

Reunión sobre la Directiva de Prácticas

Se examinó la propuesta de la Directiva del Parlamento Europeo y del Consejo sobre la mejora y el refuerzo de las condiciones laborales de los estudiantes en prácticas, así como la lucha contra las relaciones laborales regulares disfrazadas de prácticas ('Directiva sobre las Prácticas'). En esta reunión, se examinó la propuesta de compromiso de la Presidencia, reflejada en el documento 6122/25, que se discutió detalladamente para evaluar las posibles soluciones y enmiendas.



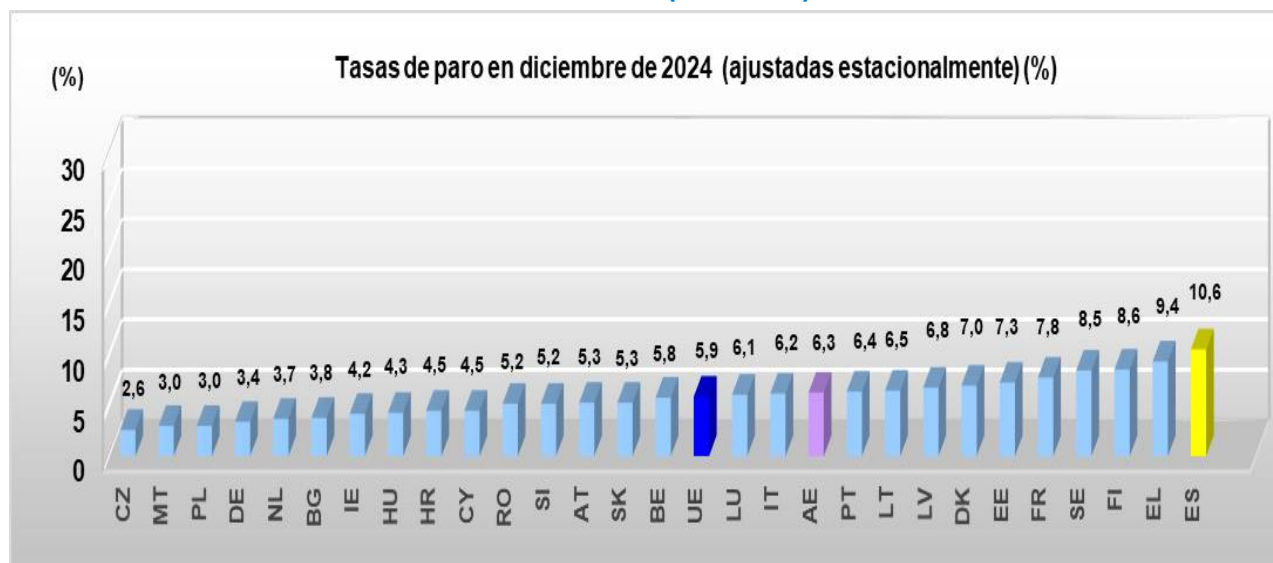
Estadísticas

- En **2023**, las mujeres representaban el **46% de las personas empleadas en la UE**, ocupando **puestos directivos el 34,8%**; en 2014 representaban el 45,8% y el 31,8% ocupaba puestos directivos
- En la UE, la **mayor proporción de mujeres en puestos directivos en 2023 se registró en Suecia (43,7%), Letonia (42,9%) y Polonia (42,3%)**, mientras que Luxemburgo (22,2%), Croacia (23,8%) y Chequia (27,4%) registraron las proporciones más bajas. En **España se situó en torno al 35%**
- En 2024, **las mujeres ocupaban un tercio (33,4%) de los escaños en los parlamentos nacionales de la UE**. Suecia (45,6%), Finlandia (45,5%), Dinamarca (44,7%) y **España (43,7%)** presentaban los porcentajes más altos y Chipre (14,3%), Hungría (14,6%) y Rumanía (19,5%) los más bajos.

Según la *Encuesta de competencias de IA*, Cedefop 2024:

- **El 28% de trabajadores europeos** informaron de que ellos o sus compañeros **utilizaban herramientas o sistemas de IA en su lugar de trabajo**
- El **uso de IA** es más común en países como Bélgica, Alemania, Francia y Luxemburgo que en países como Grecia, España, Portugal y Polonia. Mientras que el **49% de los empleados en Bélgica** respondieron que habían utilizado durante más tiempo herramientas o sistemas de IA en su trabajo durante 2023, en **España lo indicaron el 26%**
- El 42% de los empleados europeos coinciden en que necesitan seguir desarrollando sus conocimientos y competencias en el uso de herramientas y sistemas de IA para su trabajo, pero solo lo hizo el 15%. En **España, lo indican el 49% y solo se formaron el 14%**

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



[La tasa de desempleo desestacionalizada de la eurozona \(AE\) en enero de 2025 fue del 6,2%](#), estable en comparación con diciembre 2024 e inferior al 6,5% de enero 2024. La tasa de desempleo de la UE fue del 5,8% en enero de 2025, también estable en comparación con diciembre 2024 e inferior al 6,1% de enero de 2024.

En enero de 2025, la tasa de desempleo juvenil en la UE se situó en el 14,6%, estable respecto a diciembre 2024 y en el 14,1% en la eurozona, inferior al 14,2% del mes previo.

Por sexos, la tasa de desempleo en la UE para las mujeres fue del 6,0% en enero de 2025, estable en comparación con el mes anterior, y la de los hombres fue del 5,6%, también estable en comparación con el mes previo. En la eurozona, la tasa de paro de las mujeres en enero de 2025 fue del 6,4% y la de los hombres del 6,0%, ambas estables en comparación con diciembre de 2024.



Estadísticas Eurostat

3,7 millones de mujeres en cargos directivos en la UE en 2023

En 2023, 3,7 millones de mujeres ocupaban puestos directivos en la UE, frente a los 3,1 millones de 2014, según Eurostat ([3.7 million women held managerial positions in 2023](#)). Esto significa que, si bien las mujeres representaban casi la mitad de las personas empleadas en la UE (46,4%), estaban infrarrepresentadas en los puestos directivos (34,8%) en 2023. En 2014, las mujeres representaban el 45,8% de las personas empleadas y ocupaban el 31,8% de los puestos directivos.

Entre los Estados miembros de la UE, la mayor proporción de mujeres en puestos directivos en 2023 se registró en Suecia (43,7%), seguida de Letonia (42,9%) y Polonia (42,3%), mientras que Luxemburgo (22,2%), Croacia (23,8%) y Chequia (27,4%) registraron las proporciones más bajas (Gráfico 1).

Desde 2014, el número total de mujeres en puestos directivos en la UE ha crecido 3,1 puntos porcentuales (pp) y 20 países han experimentado un incremento. Chipre (+10,5 pp), Malta (+8,3 pp) y Suecia (+6,5 pp) registraron los mayores aumentos, mientras que la proporción de mujeres directivas registró la mayor caída en Hungría y Eslovenia (ambos -2,6 pp) y Lituania (-1,7 pp).

En **España**, la proporción de mujeres en puestos directivos en 2023 rondaba el 35% y en 2014 el 31%, suponiendo un **aumento de unos 4 pp**.



Gráfico 1

Fuente: Eurostat

Un 33,4% de mujeres en los Parlamentos nacionales de la UE

En 2024, las mujeres ocupaban un tercio (33,4%) de los escaños en los Parlamentos nacionales de la UE, lo que supone un aumento de 5,6 puntos porcentuales (pp) en comparación con 2014, según Eurostat ([33.4% of parliamentarians across EU are women](#)).

Suecia (45,6%), Finlandia (45,5%) y Dinamarca (44,7%) tuvieron los porcentajes más altos de representantes femeninas, mientras que Chipre (14,3%), Hungría (14,6%) y Rumania (19,5%) tuvieron los más bajos (Gráfico 2).

En comparación con 2014, tres países de la UE aumentaron el porcentaje de representantes femeninas en 10 pp o más: Malta (+14,9 pp), Letonia (+13,0 pp) y Francia (+10,3 pp).

En **España**, en 2024 hubo un 43,7% de mujeres en el parlamento, 6pp por encima de 2023 (37,7%).

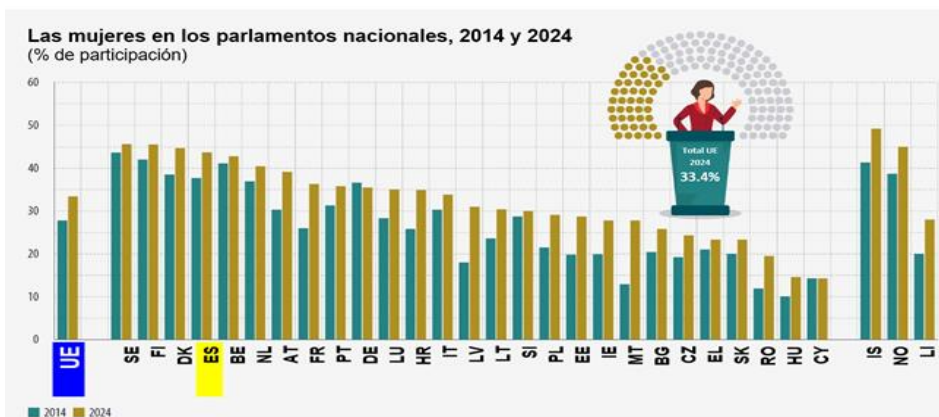


Gráfico 2

Fuente: Eurostat



Estadísticas Cedefop

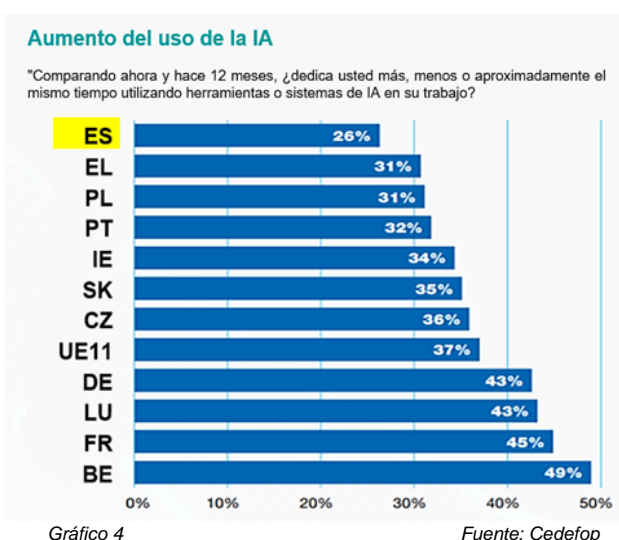
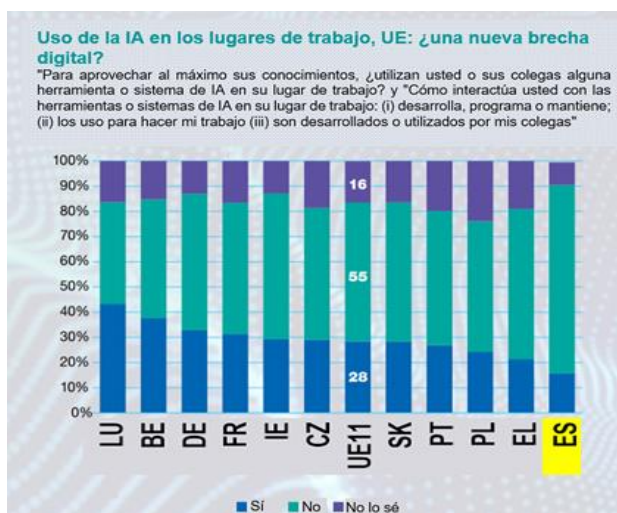
Las competencias empoderan a los trabajadores en la revolución de la IA

A medida que la revolución de la Inteligencia Artificial (IA) cobra impulso, esta tecnología está transformando las economías, los mercados laborales, la sociedad. Entre otros, los sectores económicos, las ocupaciones y la necesidad de competencias están variando, según indica el informe de Cedefop [Las competencias empoderan a los trabajadores en la revolución de la IA - Primeros resultados de la encuesta de competencias en IA](#).

La proporción de trabajadores que utiliza métodos avanzados de IA representa menos del 0,5-1% del empleo total en las economías avanzadas. Aunque pequeño, este grupo es crucial para la UE y su política de competencias y tecnología, ya que impulsará su capacidad para competir con otros actores globales en la carrera por el talento en IA. El estudio, basado en ofertas de empleo relacionadas con la IA, muestra que la demanda de desarrolladores de IA en las economías avanzadas está en rápida expansión.

Para cubrir la falta de información sobre el número de trabajadores europeos utilizando actualmente tecnologías de IA en el trabajo y si sus competencias satisfacen las demandas de la IA, el Cedefop realizó su primera encuesta sobre habilidades en IA en el primer semestre de 2024 entre muestras aleatorias de adultos (16-64 años) asalariados en 11 Estados miembros. Se centró en analizar el uso de tecnologías digitales avanzadas de IA en el puesto de trabajo. Entre febrero y mayo de 2024 se encuestó a 5.342 empleados adultos de 11 Estados miembros (Bélgica, Chequia, Alemania, Irlanda, Grecia, España, Francia, Luxemburgo, Polonia, Portugal y Eslovaquia).

La medición del uso de la IA entre los trabajadores es un reto porque no todos son conscientes de que la utilizan. Primero se preguntó a los trabajadores sobre el uso de algún medio digital para realizar tareas de su puesto de trabajo de forma automática, ya que esta "gestión algorítmica del trabajo" se ha convertido en parte importante de la rutina laboral.



El 28% de los trabajadores europeos indicaron que **utilizaban una herramienta o sistema de IA en su lugar de trabajo**, ellos o sus compañeros (Gráfico 3). La mayor parte de la interacción con tecnologías de IA declarada era para facilitar la realización de las tareas, y solo en torno al 4-5% la llevaban a cabo desarrolladores de IA. El uso de IA es más común en algunos países de Europa occidental (Bélgica, Alemania, Francia, Luxemburgo) que en los países del sur de Europa (Grecia, España, Portugal) y Polonia. **En España se sitúa en torno al 15%**.

Las diferencias en la adopción e integración de la IA son relevantes. En los países más rezagados, menos de 1 de cada 3 asalariados dedicó más tiempo en su trabajo durante el último año al uso de herramientas o sistemas de IA. En cambio, en Bélgica casi 1 de cada 2 trabajadores le dedicó más tiempo (Gráfico 4). **España** es el país en el que los empleados indicaron un menor aumento de tiempo en el uso de herramientas o sistemas de IA en su trabajo (26%).



Estadísticas Cedefop

Las competencias empoderan a los trabajadores en la revolución de la IA

Reducir la brecha de competencias en IA

Dado que 6 de cada 10 trabajadores europeos son susceptibles a una transformación de tareas, tanto positiva como negativa, debido al incremento del uso de la IA en el trabajo, el perfeccionamiento y el reciclaje profesional son clave para la empleabilidad y una productividad laboral sostenible. Los propios trabajadores reconocen la necesidad de un desarrollo continuo de competencias. El 42% coincide en que necesita seguir desarrollando sus conocimientos y habilidades en el uso de herramientas y sistemas de IA para su trabajo (gráfico 5). En **España** lo indica el **49%**.

Además, 6 de cada 10 trabajadores adultos (61%) creen que, en los próximos 5 años, el mayor impacto de la IA en su trabajo se materializará en la necesidad de nuevas competencias.

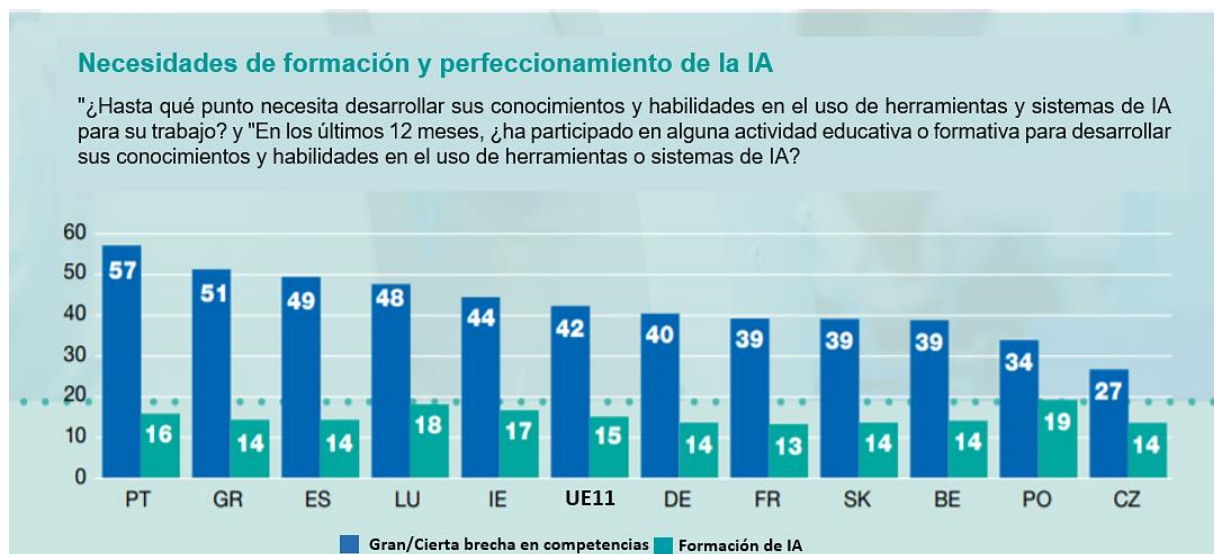


Gráfico 5

Fuente: Cedefop

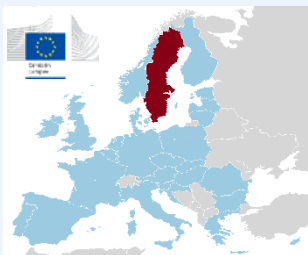
A pesar de la gran brecha de competencias en la UE, un porcentaje relativamente pequeño (15%) de trabajadores participó en programas de formación para desarrollar sus conocimientos y habilidades en IA durante el año anterior. En **España**, lo indicó el **14%**.

Como se destacó en análisis anteriores (Cedefop, 2022; Bertoni *et al.*, 2023), las personas que más necesitan formación en competencias digitales son las que menos probabilidades tienen de participar en ella. La encuesta sobre IA de Cedefop confirma que los empleados de mayor edad, las mujeres y aquellos con contratos laborales precarios son los que menos probabilidades tienen de participar en acciones formativas para el desarrollo y refuerzo de sus competencias en IA.



Buenas prácticas

Buenas prácticas de los Servicios Públicos de Empleo europeos

	<p>EL PROGRAMA REUBÍCATE/RELOCATE ABORDA LA CARENCIA DE CUALIFICACIONES EN ECONOMÍA VERDE Y LA FALTA DE MANO DE OBRA REGIONAL MEDIANTE LA MEJORA DE CUALIFICACIONES Y LA REUBICACIÓN</p>
<p>Reubícate / Relocate febrero 2025</p>	
<p>SUECIA</p>	<p>El objetivo de Relocate es mejorar las competencias y ayudar a los solicitantes de empleo a trasladarse de zonas del país con una alta tasa de desempleo a lugares con falta de mano de obra, apoyando tanto a los empleadores como a los desempleados, centrándose en empleos de la economía verde y en óptimas condiciones de trabajo</p>
<p>Servicio Público de Empleo</p>	<p>Arbetsförmedlingen Sverige (SPE sueco)</p>
<p>Financiación</p>	<p>El Fondo Social Europeo con cofinanciación de la región de Västerbotten, el municipio de Skellefteå y el Servicio Público de Empleo sueco</p>
<p>Alcance e Implementación</p>	<p>septiembre 2022 - abril 2024</p> <p>Organizaciones:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▶ Región de Västerbotten en el norte de Suecia, responsable de la gestión del programa ▶ Municipio de Skellefteå en el norte de Suecia, responsable de la formación de los participantes y del servicio Insight Skellefteå ▶ Servicio Público de Empleo sueco, responsable de la gestión de proyectos y los servicios de empleo en el norte y en el sur ▶ Northvolt, empresa fabricante de baterías
<p>Motivación</p>	<p>Falta de mano de obra en las regiones del norte y altas tasas de desempleo en el sur</p>
<p>Destinatarios</p>	<p>Personas desempleadas, de 16 a 24 años, con discapacidad funcional y capacidad reducida para trabajar, inmigrantes recién llegados o desempleados de larga duración. Criterio común a estos grupos: residir a una distancia que no les permitiera viajar diariamente al lugar de trabajo y, por lo tanto, tener la posibilidad de trasladarse a una nueva ubicación donde poder trabajar</p>
<p>Objetivos principales</p>	<p>Evaluar las competencias, reclutar a personas demandantes de empleo y ayudarlas a trasladarse a zonas con mayor oferta de empleo</p>
<p>Actividades</p>	<p>Después de la selección de interesados, se llevaron a cabo las siguientes actividades para cada participante, adaptadas a sus necesidades, en el municipio norteño de Skellefteå:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▶ Un curso en línea Insight Skelleftea: proporciona a los recién llegados información sobre la vida y el trabajo en Skellefteå ▶ Orientación personal: los participantes tienen a su disposición a un equipo de guías que les ayudan a solicitar alojamiento y encontrar actividades culturales



Buenas prácticas

Actividades	<ul style="list-style-type: none"> ▶ Encuentros: el programa permite a los participantes ponerse en contacto con futuros empleadores ▶ Formación basada en las necesidades: por ejemplo, el municipio de Skellefteå desarrolló una formación en la profesión de técnico de mantenimiento
Recursos	<p>El personal de la Administración del mercado laboral de Estocolmo y de la Asociación Internacional de Mujeres de Malmö (IKF Malmö) ayudaron a los demandantes de empleo a construir un futuro en Skellefteå</p>
Resultados	<ul style="list-style-type: none"> ▶ 431 personas se inscribieron en el programa ▶ Los anuncios en las cuentas de Facebook e Instagram de Skellefteå se han mostrado 1.245.000 veces, han llegado a 286.000 personas y han generado 13.769 clics en enlaces a las páginas web del proyecto ▶ De las 53 personas que se mudaron a Skellefteå, 36 comenzaron a trabajar en Northvolt, 15 decidieron trabajar en Skellefteå y 2 eligieron otros empleadores
Factores de éxito	<ul style="list-style-type: none"> ▶ El proyecto destacó la necesidad de talento en la región norte y la selección de interesados tuvo un éxito significativo, ya que los demandantes de empleo tenían un 18% más de posibilidades de recibir ofertas de trabajo en comparación con otros procesos de contratación ▶ Debido a la restricción del grupo objetivo a personas desempleadas de larga duración y las necesidades específicas de los empleadores, se rechazó a los candidatos sobrecualificados interesados en mudarse. Los costes de la reubicación son una barrera importante y las subvenciones existentes son inadecuadas



Noticias

La Unión de las Competencias: preparar a las personas para una UE competitiva

(05/03/2025)

La Comisión Europea presenta la iniciativa [Unión de las Competencias](#) para impulsar la formación de alta calidad y el desarrollo de capacidades, subsanar las carencias para la empleabilidad y aumentar la competitividad en la UE. Esta iniciativa fomentará la portabilidad de las competencias en todo el continente mediante la libre circulación del conocimiento y la innovación. Se acompaña de un Plan de Acción en Competencias Básicas y un Plan Estratégico de Educación STEM para mejorar las competencias en ciencia, tecnología, ingeniería y matemáticas, atraer a más niñas y mujeres, e impulsar la preparación ante las transiciones digitales y las tecnologías limpias.



La Comisión y los interlocutores sociales firman un pacto para reforzar el diálogo social en Europa

(05/03/2025)



El nuevo Pacto para el Diálogo Social Europeo reforzará el papel de los interlocutores sociales en la configuración del mercado de trabajo, el empleo y las políticas sociales. Abordará los principales retos a los que se enfrentan las economías europeas y se basa en la [Declaración de los interlocutores sociales de Val Duchesse de 2024](#).

Los interlocutores sociales interprofesionales europeos elaborarán periódicamente un programa de trabajo plurianual para abordar los principales retos económicos y sociales a los que se enfrentan los mercados laborales europeos y determinar los instrumentos adecuados para hacer frente a estos retos.

Rompiendo barreras para las mujeres jóvenes que no trabajan ni estudian ni reciben formación (nini)

(12/02/2024)

Aun con los avances en las políticas de educación y empleo, las mujeres jóvenes de la UE continúan afectadas por las crisis del mercado de trabajo. La tasa general de nini ha disminuido considerablemente desde 2021, pero la brecha por sexos persiste. En 2023, la tasa de nini para las mujeres se situó en el 12,5% (10,1% para los hombres); tasa que la UE pretende reducir al 9% para 2030. Los responsables políticos y las partes interesadas deben comprender primero los desafíos únicos que enfrentan las mujeres, incluyendo las barreras sistémicas y las estructuras que no están diseñadas para satisfacer sus necesidades.



Marcos Nacionales de Cualificaciones: fortalecer la transparencia y la movilidad en la UE y más allá

(10/03/2025)



Los Marcos Nacionales de Cualificaciones (MNC) desempeñan un papel fundamental para que las cualificaciones sean más transparentes, comparables y accesibles en toda la UE, mejorando así la movilidad de estudiantes y trabajadores.

Al vincular los MNC con el Marco Europeo de Cualificaciones para el Aprendizaje Permanente (MEC), las cualificaciones nacionales se vuelven más fáciles de comprender, lo que contribuye a superar la brecha de competencias y a mejorar la integración en el mercado laboral mediante un conjunto compartido de criterios y pilares clave.

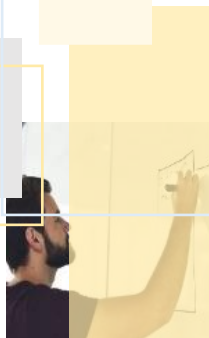


Conferencias, ferias, congresos y jornadas internacionales

EMPLEO



FORMACIÓN



SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

EMPLEO

[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 habilidades

(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)

[Expanding real-time skills intelligence to accelerate Europe's skills revolution](#)

Ampliar la inteligencia en tiempo real para acelerar la revolución de las competencias en Europa

(Bruselas, Bélgica, 2 abril)

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

Acto conjunto: Mejorar la calidad de vida y trabajo mediante un diálogo social eficaz en los Balcanes occidentales

(Tirana, Albania, 3 abril)

[Algorithm-driven work: Opportunities and challenges for a new approach to work - Il lavoro gestito da algoritmo: opportunità e sfide per un nuovo approccio al lavoro nell'era digitale](#)

Trabajo basado en algoritmos: oportunidades y desafíos para un nuevo enfoque del trabajo en la era digital

(Milán, Italia, 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 que promuevan el trabajo decente en el reciclaje

(Ginebra, Suiza, 5-9 mayo)

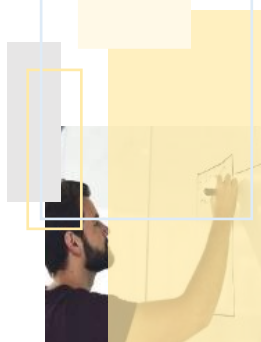


Conferencias, ferias, congresos y jornadas internacionales

EMPLEO



FORMACIÓN



SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

EMPLEO

[Healthy Healthcare in a Post-Pandemic World: Approaches for the Improvement of Working Conditions in European Hospitals](#)

Una asistencia sanitaria saludable en un mundo pospandemia: enfoques para la mejora de las condiciones de trabajo en los hospitales europeos
(Berlín, Alemania, 7 mayo)

[Interdisciplinary Conference: Creating Sustainable Work](#)

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

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

Promoción de 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](#)

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

[Shaping learning and skills for Europe](#)

Definir el aprendizaje y las competencias para Europa
(Bruselas, Bélgica, 27 mayo)

SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

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

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

[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)

[World Day for Safety and Health at Work 2025](#)

Día Mundial de la Seguridad y la Salud en el Trabajo 2025
(28 abril)

[AI and risk prevention: World OSH Day conference in Madrid](#)

IA y prevención de riesgos: Conferencia del Día Mundial de la SST en Madrid
(Madrid, España, 28 abril)

[From Data to Directive: Confronting Work-Related Psychosocial Risks in the EU](#)

De los datos a la directiva: hacer frente a los riesgos psicosociales relacionados con el trabajo en la UE
(Bruselas, Bélgica, 28 abril)



Publicaciones, informes, web internacionales



Lagunas en las competencias digitales - un examen más detallado del índice de cualificaciones digitales (DSI 2.0)

Comisión Europea

Este informe presenta datos del Indicador de Competencias Digitales (IDD 2.0), utilizado para la supervisión del objetivo del Programa de Políticas de la Década Digital de que al menos el 80 % de los adultos posean competencias digitales básicas en 2030. Al analizar el IDS 2.0, se presentan resultados sobre las áreas de competencias digitales que requieren mejorar y los grupos de adultos que necesitarían un mayor desarrollo de estas competencias.

[Descargar](#)



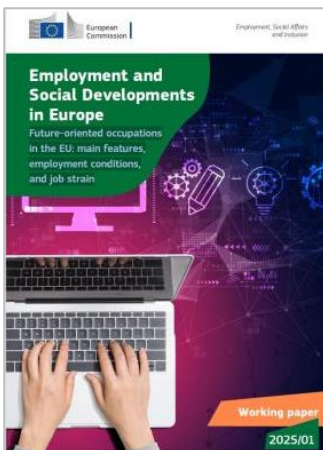
Informe Conjunto sobre el Empleo 2025

Comisión Europea

Elaborado por la Comisión Europea y el Consejo, realiza un seguimiento de la situación del empleo en la Unión Europea y de la aplicación de las Directrices de Empleo, de conformidad con el artículo 148 del TFUE.

Ofrece un resumen anual de la evolución clave en materia de empleo y cuestiones sociales en la UE, así como de las medidas políticas recientes de los Estados miembros. También identifica áreas prioritarias clave para la acción política.

[Descargar](#)



Empleo y desarrollo social en Europa

Ocupaciones a futuro en la UE: características principales, condiciones laborales y factores de riesgo

Comisión Europea

Este documento pretende aportar información sobre los perfiles ocupacionales, condiciones laborales y algunos aspectos de la calidad del empleo de los trabajadores que ocupan puestos importantes para las transiciones verde y digital. Se examinan tanto los grupos de empleos relevantes para una única transición, denominados “ocupaciones de interés”, como los relevantes para dos o más de las tres transformaciones, definidas como ocupaciones “orientadas al futuro”. Además, como parte de la transición digital, también considera específicamente las ocupaciones con mayor probabilidad de estar expuestas a los impactos de la IA.

[Descargar](#)



Publicaciones, informes, web internacionales



Primeras conclusiones de IV Encuesta Europea de Empresas sobre Riesgos Nuevos y Emergentes (ESENER 2024)

Agencia Europea de Salud y Seguridad en el trabajo

Se encuestó a más de 41.000 empresas de todo tipo, tamaño y sector de actividad de 30 países sobre la gestión de la seguridad y salud en el trabajo (SST), los principales factores de impulso y obstáculos para la SST y la participación del personal. En el ámbito de los riesgos psicosociales, ESENER 2024 se centró más en el creciente uso de las tecnologías digitales para adaptarse a un mercado laboral en constante cambio. El informe permite realizar comparaciones con las conclusiones de 2014 y 2019, lo que ofrece una imagen de la evolución de la gestión de la SST en Europa a lo largo de una década.

[Descargar](#)



Transiciones del mercado de trabajo y necesidad de inversión en competencias para una transición verde: nuevo enfoque

Comisión Europea

El presente estudio proporciona evidencia sobre los cambios del mercado laboral en el contexto de la transición hacia la neutralidad climática. Basado en datos de la Encuesta de Población Activa de la UE, se observa que en los últimos años se ha producido una afluencia neta de trabajadores a todos los sectores en transformación, excepto a la minería y la extracción en la UE; además, los trabajadores de las industrias con uso intensivo de energía, en general, presentan menos transiciones hacia el desempleo (inactividad o desempleo) que quienes trabajan en otros sectores. El informe ofrece estimaciones sobre la cantidad adicional de mano de obra necesaria y los costes de formación asociados a la implementación de energías renovables en los EEMM en 2030.

[Descargar](#)

Otras publicaciones de interés:

- ▶ [Mercado de trabajo UE: estadísticas trimestrales](#) - Eurostat
- ▶ [Estadísticas de los flujos del mercado de trabajo UE](#) - Eurostat
- ▶ [Estadísticas de ofertas de empleo](#) - Eurostat
- ▶ [El PIB aumenta un 0,2% y el empleo un 0,1% en la eurozona](#) - Eurostat
- ▶ [Índice de costes laborales: tendencias](#) - Eurostat
- ▶ [Principales cifras de la UE en el mundo](#) - Eurostat



Legislación



C/2025/1185

[Dictamen del Comité Económico y Social Europeo — A favor de una inteligencia artificial positiva para los trabajadores: mecanismos para aprovechar el potencial y mitigar los riesgos de la IA en relación con las políticas de empleo y del mercado laboral \(Dictamen de iniciativa\)](#)

Fecha de publicación: 21 marzo

C/2025/1950

[Informe especial 10/2025: Reformas del mercado laboral en los planes nacionales de recuperación y resiliencia — Han dado algunos resultados, pero no suficientes para afrontar los retos estructurales](#)

Fecha de publicación: 27 marzo



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

Marzo 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