

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

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

**Mayo 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](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: 05/2025

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

# Índice

---

<b>I.</b>	<b>INFORMACIÓN EPSSCO</b>	<b>4</b>
	1.1. Programa y noticias de la presidencia del Consejo de la UE	4
	1.2. Representación Autonómica Directa	5
	1.3. Reuniones del Grupo Técnico de Asuntos Sociales en abril y mayo 2025	6
<b>II.</b>	<b>ESTADÍSTICAS EUROPEAS</b>	<b>7</b>
	2.1. Estadísticas	7
	2.1.1. Encuesta de Población Activa de la UE (EU-LFS)	7
	2.2. Estadísticas Eurostat/Eurofound	8
	2.2.1. Empleo por sexos y grupos de edad	8
	2.2.2. Mantener a los trabajadores mayores en la población activa	8
<b>III.</b>	<b>BUENAS PRÁCTICAS</b>	<b>10</b>
<b>IV.</b>	<b>ACTUALIDAD EUROPEA</b>	<b>12</b>
	4.1. Noticias	12
	4.2. Conferencias, ferias, congresos y jornadas internacionales	13
	4.3. Publicaciones, informes, webs internacionales	14
	4.4. Legislación	16
<b>V.</b>	<b>GLOSARIO</b>	<b>17</b>

# 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

**Los trabajadores de empresas multinacionales alzan la voz / [Stronger Voice for Workers in Multinational Companies](#)**  
(21/05/2025)



El Consejo de la UE y el Parlamento Europeo alcanzaron un acuerdo provisional el 21 de mayo sobre la revisión de la Directiva relativa a los comités de empresa europeos (CEE). La actualización tiene por objeto que el marco jurídico de los comités de empresa europeos sea más claro, eficiente y fácil de aplicar, y pretende reforzar la representación de los trabajadores en las empresas multinacionales, garantizando a su vez que los CEE sean más fáciles de constituir, estén mejor financiados y más protegidos.

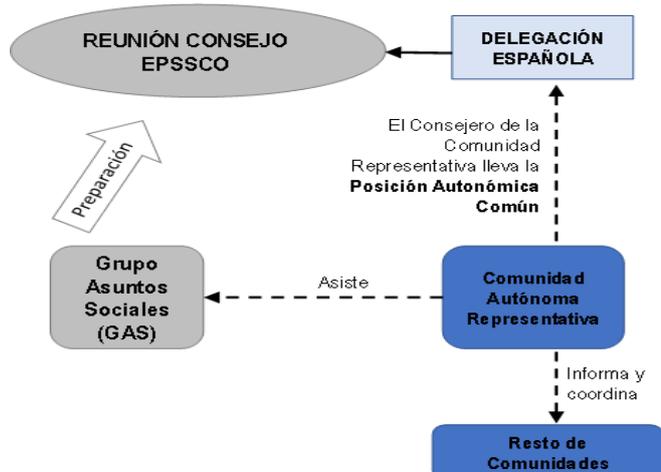
"Los CEE desempeñan un papel vital para garantizar que los empleados de las grandes empresas multinacionales sean informados y consultados sobre cuestiones transnacionales que les afectan", explicó Agnieszka Dziemianowicz-Bąk, ministra de Familia, Trabajo y Política Social de Polonia.

Los elementos clave del acuerdo alcanzado son:

- Asuntos transnacionales: obligación de informar y consultar a los CEE sobre aquellas decisiones que afecten significativamente a los trabajadores de más de un Estado miembro.
- Confidencialidad: la información solo podrá tratarse como confidencial cuando cumpla unos determinados requisitos.
- Acceso a la justicia: se reforzará el acceso de los trabajadores a los procedimientos judiciales y, en su caso, administrativos. Y garantizará la cobertura de los costes relacionados con la representación legal y la participación.
- Sanciones: se impondrán sanciones pecuniarias suficientemente disuasorias a las empresas que incumplan la Directiva, en función de la gravedad, duración, consecuencias, intencionalidad o negligencia.
- Representación paritaria: promoverá una representación de ambos sexos más equilibrada en los CEE.



# 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 abril y mayo 2025



### Reunión 28 de abril

#### Apoyo a los trabajadores afectados por reestructuraciones (Borrador)

Se examinó la propuesta de Reglamento del Parlamento Europeo y del Consejo por la que se modifica el Reglamento 2021/691 en lo que respecta al apoyo a los trabajadores afectados por el desplazamiento inminente de empleo en empresas en proceso de reestructuración. Desde la Presidencia polaca se indica que el objetivo es organizar una nueva reunión el 22 de mayo. Se señala que la vía rápida no será posible debido a las limitaciones del Parlamento Europeo.

### Reunión 30 de abril

#### Directiva de los becarios (Borrador)

Se ha vuelto a examinar una vez más el texto, sin que haya habido cambios relevantes en las posiciones. La Presidencia polaca ha dado por concluido el debate a nivel técnico. Ha pedido que se identifiquen las principales cuestiones todavía abiertas en comentarios por escrito antes del próximo miércoles 7 de mayo. Sobre esa base mantendrá contactos bilaterales para preparar el debate a nivel político. Seguirá trabajando específicamente en los considerandos donde se ha hecho evidente que hay que revisar la redacción. Los principales puntos suscitados durante la reunión estuvieron relacionados con el ámbito de aplicación, la delegación en interlocutores sociales, el carácter orientativo de la lista de indicios y lo relativo a los periodos de prueba en las prácticas, ya que despierta dudas. Después tendrán una reunión de Grupo el 2 de junio antes de ir a COREPER.

### Reunión 5 de mayo

#### El potencial de las personas mayores (Conclusiones)

Se celebró la segunda reunión del grupo de trabajo de asuntos sociales con el texto de las Conclusiones del Consejo para liberar el potencial de las personas mayores. Con carácter general, se puede decir que este nuevo borrador ha sido muy bien recibido por las delegaciones, sin perjuicio de que se hayan presentado propuestas para mejorar el texto. Entre otros comentarios, España ha lamentado que la ambición en los mensajes de igualdad para ambos sexos no sea suficientemente fuerte, sobre todo en lo que al reparto de los cuidados se refiere. La próxima reunión del grupo para discutir estas conclusiones será el 26 de mayo, con el objetivo de dejarlas listas para su aprobación en COREPER.

### Reunión 8 de mayo

#### 113.ª Conferencia Internacional del Trabajo

La Comisión informa sobre: la 113.ª Conferencia Internacional de Trabajo, organizada por la OIT del 2 al 13 de junio; la Cumbre Social Mundial, que tendrá lugar en Qatar del 4 al 6 de noviembre; y la 6.ª Reunión Ministerial de la Unión por el Mediterráneo, que tendrá lugar en Malta.

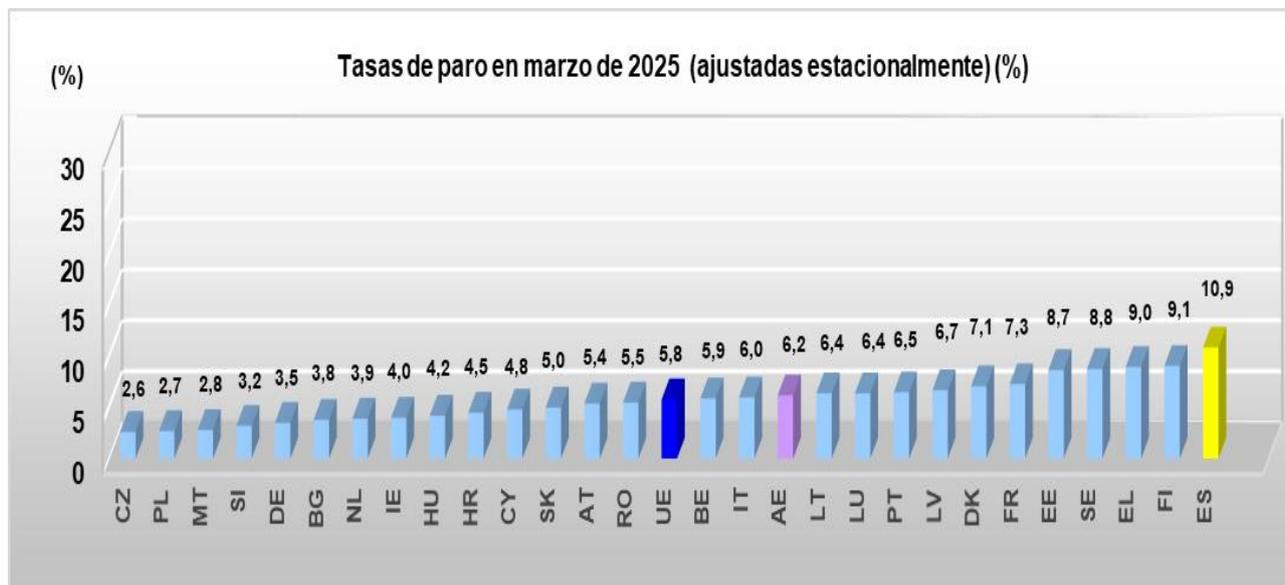
Además, la Presidencia polaca incluye un punto para asuntos varios en el que se informará del estado de la situación de las negociaciones con el PE en relación con la revisión de los Reglamentos de coordinación de los sistemas de Seguridad Social 883/2004 y 987/2009. Tras comunicar al PE que se había obtenido la mayoría suficiente en el Consejo para retomar las negociaciones, sobre la base de la propuesta presentada por la Presidencia polaca partiendo de la última propuesta de la Presidencia española, se prevé un trólogo político el día 19 de mayo, precedido de una serie de reuniones técnicas. A continuación, la Presidencia polaca presentará los resultados de dicha negociación en COREPER el día 28 de mayo, con la intención de que, si se valida este resultado, celebrar un último trólogo político de cierre a principios del mes de junio.



## Estadísticas

- La **brecha por sexos en el empleo** aumenta con la edad. **En la UE** la tasa de empleo fue 37,1% para los hombres de 15 a 24 años y de 32,7% para las mujeres del mismo grupo de edad **en 2024**. En cambio, para el grupo de 55 a 64 años de edad, la tasa de empleo fue del 71,4% para los hombres y del 59,4% para las mujeres, en el periodo de referencia.
- La **tasa de empleo** entre las personas de **55 o más años aumentó casi 20 pp entre 2010 y 2023**.
- **En 2023, en todos los EEMM**, excepto Luxemburgo y Malta, los **trabajadores de mayor edad** representaban **más del 15% del empleo**. En **España**, el 19,3%; Italia, el 22,4%; y Alemania, el 23,7%.
- En Grecia, Italia, Malta, Países Bajos, Polonia y **España**, el **20% o más de trabajadores mayores trabajaba por cuenta propia en 2023**. En Alemania, Dinamarca y Lituania suponía en torno al 10%.
- La **brecha por sexos en el empleo en 2005 y 2023** entre las personas de **55 a 64 años de edad** tiende a ser mayor en Grecia, Italia, Malta, Polonia y Rumanía, superando los 20 pp; mientras que en Francia es inferior a 3 pp.
- **En 2023, la prevalencia del desempleo de larga duración** entre los **trabajadores de mayor edad** en la UE **fue de 13,5 pp**. En Grecia, Italia, Portugal y Eslovaquia, más del 60% de los desempleados en este grupo de edad son de larga duración. En **España**, esta proporción ronda el 55%.

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



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

En marzo de 2025, la tasa de desempleo juvenil en la UE se situó en el 14,5%, inferior al 14,6% de febrero de 2025, y en un 14,2% en la AE, frente al 14,3% del mes previo.

Por sexos, la tasa de desempleo en la UE para las mujeres fue del 6,0% en marzo de 2025, estable en comparación con el mes anterior, y la de los hombres fue del 5,7%, frente al 5,6% del mes anterior. En la AE, la tasa de paro de las mujeres en marzo de 2025 fue del 6,4%, estable en comparación con el mes previo, y la de los hombres del 6,1%, frente al 6,0% de febrero de 2025.



# Estadísticas Eurostat/Eurofound

## Empleo por sexos y grupos de edad

La brecha entre sexos en relación con el empleo aumenta con la edad en la UE, según [Empleo - estadísticas anuales](#) (Eurostat). En 2024 la tasa de empleo entre los hombres de 15 a 24 años (37,1%) y la de las mujeres jóvenes (32,7%) se diferenció en 4,4 puntos porcentuales (pp) mientras que el grupo de 55 a 64 años (71,4% en los hombres y 59,4% en las mujeres), con tasa más elevadas, alcanzó los 12,0 pp.

Tasa de empleo por sexos y grupos de edad – UE, 2015-2024 (% personas por categoría)

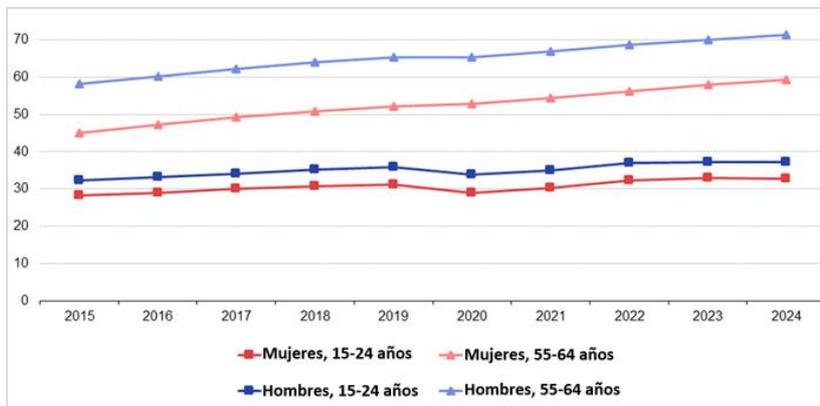


Gráfico 1  
Fuente: Eurostat

## Mantener a los trabajadores mayores en la población activa

En 2023, los trabajadores mayores en la UE se acercaban a 40 millones, según el estudio [Mantener a los trabajadores mayores en la población activa](#). La tasa de empleo de las personas de 55 o más años aumentó casi 20 pp entre 2010 y 2023, debido al aumento de la edad de jubilación, una mejor salud y la mayor esperanza de vida.

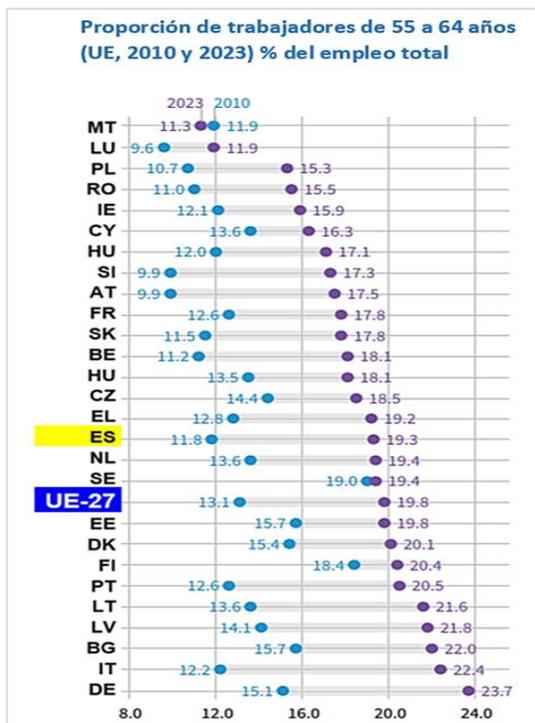


Gráfico 2  
Fuente: Eurostat

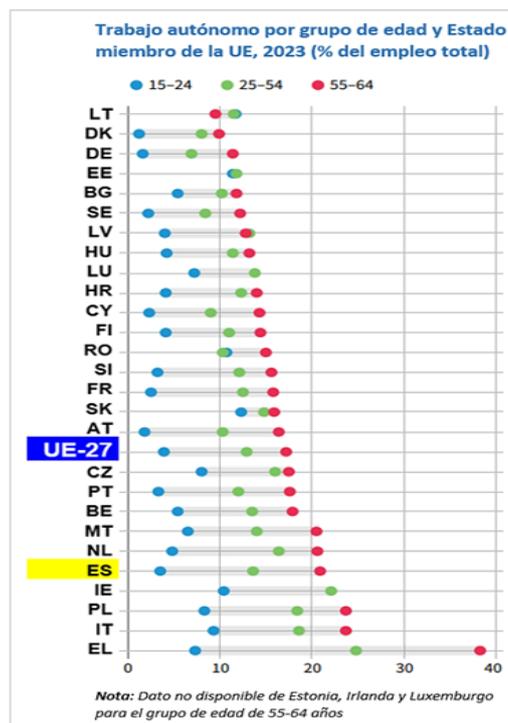


Gráfico 3  
Fuente: Eurostat

Entre 2010 y 2023, aumenta la población activa de mayores en todos los EEMM, excepto en Malta donde disminuyó ligeramente (gráfico 2). En todos los EEMM, salvo Luxemburgo y Malta, los sénior representaban más del 15% del empleo. En **España**, el 19,3%. Italia y Alemania experimentaron los aumentos más significativos en la proporción de trabajadores de mayor edad en sus mercados laborales.

### Trabajo autónomo

Los trabajadores mayores tienen una mayor probabilidad de trabajar por cuenta propia en los países donde la incidencia del trabajo autónomo es mayor debido a las características estructurales de la economía, como una menor concentración del empleo en la industria manufacturera y sectores turísticos y agrícolas relativamente grandes (gráfico 3). En Grecia, Italia, Malta, Países Bajos, Polonia y **España**, el 20% o más de los trabajadores mayores trabajaba por cuenta propia en 2023. En Alemania, Dinamarca y Lituania rondaba el 10%.



# Estadísticas Eurostat/Eurofound

## Mantener a los trabajadores mayores en la población activa

### Brecha por sexos

La brecha por sexos en la tasa de empleo de las personas entre 55 y 64 años varía considerablemente entre Estados miembros. El gráfico 4 muestra que tiende a ser mayor en algunos países del este y el sur de Europa, como Grecia, Italia, Malta, Polonia y Rumanía, en los que supera los 20 pp. Sin embargo, en Francia es inferior a 3 pp. En los países bálticos, las tasas de empleo para ambos sexos tienden a ser altas, y las mujeres de entre 55 y 65 años presentan una tasa de empleo más alta que los hombres de esa franja de edad. Desde 2005, la brecha se ha reducido significativamente en la mayoría de los EEMM, principalmente en: Eslovaquia (-25,5 pp), Chipre (-23,6 pp), Lituania (-19,4 pp) y España (-18 pp). Solo en Rumanía (+8,9 pp.), Polonia (+7,1 pp.) y Hungría (+5,3 pp) ha aumentado.

**Brecha por sexos en el empleo en 2005 y 2023 para personas de 55 a 64 años, por EEMM UE (puntos porcentuales)**

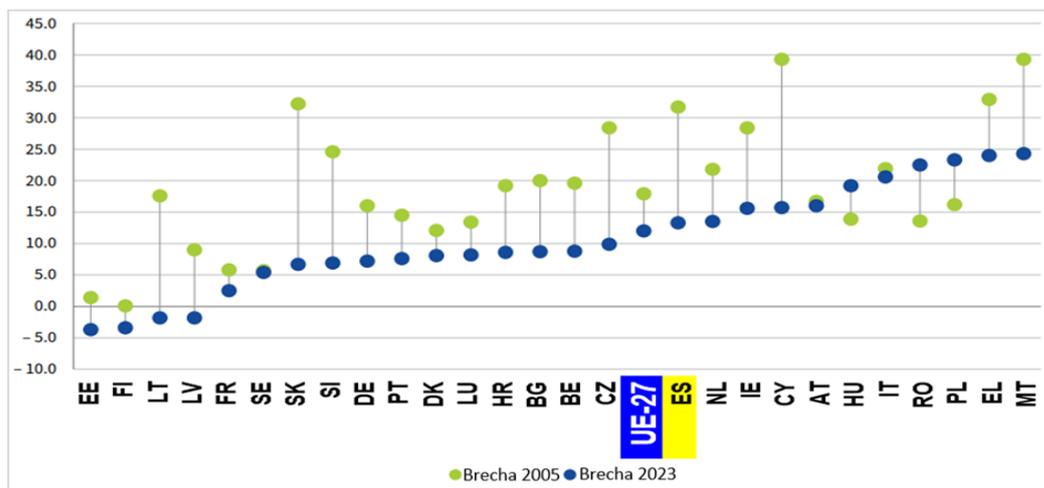


Gráfico 4

Fuente: Eurostat

### Desempleo de larga duración

El desempleo entre las personas de 55 a 64 años en la UE se situó en el 4,6% en 2023, frente al 7,1% de 2010. Durante dicho período, la tasa de desempleo de los trabajadores de mayor edad fue inferior a la de los trabajadores de mediana edad pero, una vez desplazados del mercado laboral, los trabajadores de mayor edad se enfrentan a un mayor riesgo de desempleo de larga duración (gráfico 5). En 2023, la prevalencia del desempleo de larga duración entre los trabajadores de mayor edad en la UE fue 13,5 pp, superior a la de los trabajadores de mediana edad y casi tres veces superior a la de los trabajadores más jóvenes.

En todos los EEMM, salvo Chipre, el grupo de trabajadores de mayor edad es el que afronta mayor riesgo de desempleo de larga duración. Los países con mayor riesgo de desempleo de larga duración son Grecia, Italia, Portugal y Eslovaquia, donde más del 60% de los desempleados en este grupo de edad son de larga duración. En **España**, esta proporción ronda el 55%.

**Prevalencia del desempleo de larga duración en 2023, por grupo de edad y EEMM UE (% del desempleo total)**

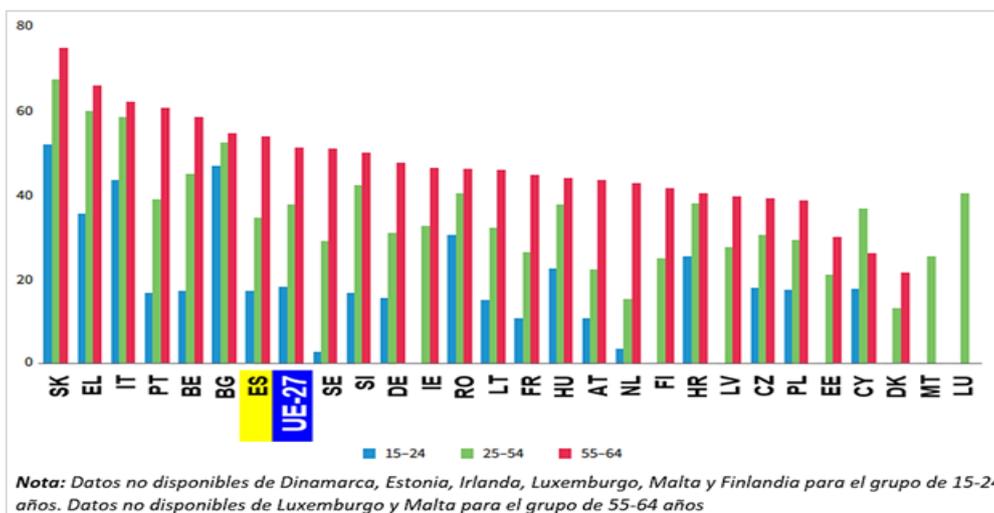


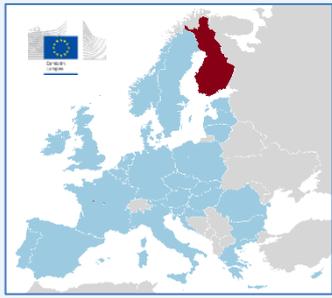
Gráfico 5

Fuente: Eurostat



# Buenas prácticas

## Buenas prácticas de los Servicios Públicos de Empleo europeos

	<p><b>EL IPS ES UN PROGRAMA DE EMPLEO BASADO EN LA EVIDENCIA, INTEGRADO EN LOS SERVICIOS DE ATENCIÓN PSIQUIÁTRICA, CUYO OBJETIVO ES APOYAR A LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD MENTAL PARA QUE OBTENGAN UN EMPLEO EN EL MERCADO LABORAL ORDINARIO</b></p>
<p><b>FINLANDIA</b></p>	<p><b>Modelo de Colocación y Apoyo Individual (IPS) / Individual Placement and Support (IPS) model</b></p> <p style="text-align: right;">marzo 2025</p> <p>La discapacidad mental aumenta el riesgo de trayectorias profesionales inestables y, a menudo, conduce a una transición temprana a pensiones por discapacidad. El modelo IPS busca alcanzar los objetivos de la <i>Estrategia Nacional de Salud Mental (2020-2030)</i>, estableciendo un marco de servicios interconectados que no solo facilite el empleo, sino que también mejore el bienestar y la inclusión social de las personas con discapacidad mental</p>
<p><b>Servicio Público de Empleo</b></p>	<p>SPE de Finlandia</p>
<p><b>Financiación</b></p>	<p>El modelo IPS se ha financiado por proyecto, utilizando fondos nacionales y de la UE en las siguientes fases:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▶ 2020-2023: <i>Estrategia Nacional de Salud Mental</i>, Ministerio de Asuntos Sociales y Salud</li> <li>▶ 2023-2024: <i>Programa de Crecimiento Sostenible para Finlandia (PRS)</i>, UE</li> <li>▶ 2025-2027: <i>Programa Terveysteksti</i>, Ministerio de Asuntos Sociales y Salud</li> </ul>
<p><b>Alcance e Implementación</b></p>	<p>El objetivo general es apoyar la implementación nacional del modelo IPS en los servicios de atención psiquiátrica y rehabilitación, con el fin de promover el empleo de las personas con discapacidad mental que buscan empleo.</p> <p>Primera fase: 2020-2023. Segunda fase: 2023-2024. Tercera fase: 2025-2027</p> <p>Organizaciones participantes:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▶ Instituto Finlandés de Salud y Bienestar (THL)</li> <li>▶ Ministerio de Asuntos Sociales y Salud</li> <li>▶ Servicios Públicos de Empleo (SPE) y servicios municipales de empleo finlandeses</li> <li>▶ Servicios públicos regionales de atención psiquiátrica y rehabilitación</li> </ul>
<p><b>Motivación</b></p>	<p>El modelo IPS aborda dos de las cinco prioridades de la <i>Estrategia Nacional de Salud Mental</i>: derechos en materia de salud mental, incluido el derecho de todas las personas a trabajar, y el derecho a servicios interdisciplinarios de alta calidad.</p> <p>Para satisfacer eficazmente las necesidades individuales, los servicios interdisciplinarios integran el apoyo de los centros de atención psiquiátrica y las organizaciones responsables de las prestaciones sociales.</p>
<p><b>Destinatarios</b></p>	<p>Personas en edad laboral (18-64 años) con discapacidad mental grave</p>
<p><b>Objetivos principales</b></p>	<p>Promover la incorporación o reincorporación al mercado laboral, y la permanencia en él, de personas con discapacidad mental, lo que busca mejorar el bienestar psicosocial y la inclusión social de las personas, así como su situación económica</p>



## Buenas prácticas

<p><b>Actividades</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▶ Integración del modelo IPS en los servicios públicos de atención psiquiátrica y rehabilitación, en colaboración con el SPE y los servicios municipales de empleo</li> <li>▶ Lanzamiento del trabajo del servicio IPS en cinco proyectos piloto regionales</li> <li>▶ El <i>coaching</i> laboral del modelo IPS se implementa en varias etapas:             <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Evaluación de habilidades, motivaciones y necesidades del participante respecto al empleo</li> <li>2. Inicio de la búsqueda de empleo en el mercado laboral ordinario</li> <li>3. Acuerdo entre el participante y el empleador sobre el apoyo y las posibles modificaciones en el trabajo</li> <li>4. Apoyo continuo, tanto en el lugar de trabajo como fuera, para el mantenimiento del empleo</li> </ol> </li> <li>▶ Evaluación de la implementación, viabilidad y resultados de IPS</li> </ul>
<p><b>Recursos</b></p>	<p>Contratación de personal para implementar el modelo. Cada proyecto piloto requiere contratar a un jefe de equipo del IPS y a especialistas en empleo, quienes se integran en clínicas psiquiátricas públicas, con algunas excepciones según el contexto regional. Algunos proyectos piloto también contratan gestores de proyecto. Además se crean grupos de proyectos, compuestos por personal de cada uno de los socios para dirigir la planificación, organización e implementación del modelo</p>
<p><b>Resultados</b></p>	<p>Resultados del modelo IPS en Finlandia hasta la fecha:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▶ Etapa 2020-2023, cinco pilotos regionales: 763 usuarios, de los cuales 348 estaban empleados (46%)</li> <li>▶ Etapa 2023-2024, seis pilotos regionales: 414 usuarios, de los cuales 141 estaban empleados (34%). Se registró una disminución en el porcentaje de usuarios empleados entre la primera y la segunda etapa debido a la recesión económica en el mercado laboral finlandés</li> </ul> <p>Según el informe de evaluación, en los primeros pilotos regionales IPS (2020-2023), el 49% de los participantes encontró empleo en el mercado laboral ordinario al menos una vez, principalmente a tiempo parcial (78%) y temporal (66%)</p> <p>Un año después de comenzar el programa IPS, el 55% de los participantes mencionó que estaba trabajando o estudiando. Un año después del seguimiento, el 44% de los participantes contaban con empleo. La autoevaluación de su salud, la autoestima, la experiencia de inclusión y reconocimiento social, así como los síntomas de salud mental, mostraron un cambio positivo. Los cambios en el bienestar psicosocial fueron más visibles en quienes encontraron empleo o iniciaron estudios durante el programa IPS. Los profesionales de la atención psiquiátrica también han podido fortalecer su concienciación y conocimientos sobre la importancia de las perspectivas laborales de sus pacientes como parte de su recuperación</p>
<p><b>Factores de éxito</b></p>	<p>El modelo IPS debe implementarse de acuerdo con los criterios internacionales de IPS para que sea eficaz</p> <p>Su implementación requiere una colaboración fluida con los profesionales sanitarios, que se facilita a través de sistemas informáticos, oficinas e instalaciones compartidas. Si los especialistas en empleo se encuentran en una ubicación diferente, ya que el empleo con apoyo del IPS suele ser menos conocido en las clínicas psiquiátricas, esto puede dificultar la colaboración diaria y la integración en equipos multidisciplinares. Además, la implementación se beneficia de apoyo nacional: formación, traducción de materiales al finlandés, sueco y sami, colaboración en equipos multidisciplinares, y la coordinación y evaluación de proyectos piloto regionales</p>



## Noticias

### [La Autoridad Laboral Europea protege la movilidad laboral en la UE](#) (26/05/2025)

La [Autoridad Laboral Europea](#) (ALE) desempeña un papel fundamental en una movilidad laboral en condiciones justas dentro de la UE, según la [primera evaluación](#) de la Comisión sobre sus cinco años de actividad. Entre 2019 y 2023, prestó asistencia a los EEMM en 168 inspecciones de trabajo transfronterizas, verificando la situación de más de 13.500 trabajadores en sectores de alto riesgo como el transporte, la construcción y la agricultura. Además, la citada evaluación ha identificado áreas de mejora, entre otras: el refuerzo de las competencias en materia de inspecciones concertadas y conjuntas; el abordaje de las situaciones relacionadas con nacionales de terceros países dentro de la UE; la capacidad para el tratamiento de datos personales; y la simplificación del acceso al procedimiento de mediación.



### [Registros digitales y formación en IA para la modernización del sistema de FP español](#) (05/05/2025)

La aprobación del Real Decreto 69/2025, de 4 de febrero, por el que se desarrollan los elementos integrantes y los instrumentos de gestión del Sistema Nacional de Formación Profesional, ha actualizado significativamente el sistema de Formación Profesional español, haciéndolo más adaptable a la coyuntura económica actual. Así, refuerza la trazabilidad de los itinerarios formativos mediante registros estatales digitales interconectados y crea una nueva familia profesional denominada Inteligencia Artificial y Data (IAD).

Esta iniciativa consolida los programas de formación relacionados con la IA y los datos, preparando al alumnado para las carreras profesionales de este sector en rápida expansión y respondiendo a las nuevas demandas del mercado laboral.



### [Empleo juvenil a debate en la Unión por el Mediterráneo](#) (16/05/2025)



La Unión por el Mediterráneo (UpM) se reunió en Oporto los días 6 y 7 de mayo en la 18.ª Plataforma Regional sobre Empleo y Trabajo. El encuentro se centró en el empleo juvenil, el seguimiento de la UpM, la implementación de la Declaración de Marrakech de la UpM y la preparación para la reunión ministerial de la UpM en Malta en octubre de 2025.

En relación con el empleo juvenil, los participantes exploraron la creación de una nueva comunidad de la UpM para el Apoyo a la Transición de la Educación al Empleo (STEER). Y Portugal, como país anfitrión, presentó los esfuerzos de su Servicio Público de Empleo (IEFP) para promover el empleo y la formación profesional en Portugal, con especial atención al apoyo a los jóvenes y a los grupos vulnerables.

### [Inteligencia artificial, algoritmos y tendencias digitales](#) (05/05/2025)



En el último [podcast de la Red Europea de Servicios Públicos de Empleo PES Network](#) (European Network of Public Employment Services) se explora el impacto y el potencial transformador de la inteligencia artificial (IA) en los Servicios Públicos de Empleo (SPE). Ofrece un análisis de: cómo diseñar e implementar la IA a través de aplicar los aprendizajes clave y las mejores prácticas de los SPE para optimizar la prestación de servicios y aumentar su eficiencia operativa; los retos de la adopción de la IA y las tendencias futuras de la IA en los SPE; y consejos para los SPE que buscan implementar y promover el uso de la IA.

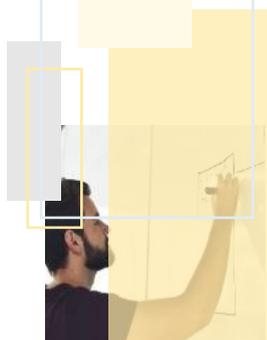


# Conferencias, ferias, congresos y jornadas internacionales

## EMPLEO



## FORMACIÓN



## SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

### EMPLEO

#### [Towards a methodology for comparing and recognising VET qualifications](#)

Hacia una metodología de comparación y reconocimiento de las cualificaciones de FP (Evento virtual, 2 junio)

#### [Learning for a greener future](#)

Aprender para un futuro más verde (Evento virtual, 2 junio)

#### [2025 ReferNet Partnership Forum in Warsaw](#)

Foro de asociación ReferNet 2025 en Varsovia (Varsovia, Polonia, 11-12 junio)

#### [Saving Time, Improving Support: How AI is helping social workers free up time for care](#)

Ahorro de tiempo, mejora del apoyo: cómo la IA ayuda a los trabajadores sociales a liberar tiempo para la atención (Evento virtual, 12 junio)

#### [The impact of learning outcomes on teaching and learning – policy choices ahead](#)

El impacto de los resultados de aprendizaje en la enseñanza y el aprendizaje: opciones de política en el futuro (Evento virtual, 13 junio)

#### [Eurofound Open Day to mark Eurofound's 50th anniversary](#)

Jornada de puertas abiertas de Eurofound para conmemorar el 50 aniversario de Eurofound (Dublín, Irlanda, 13 junio)

#### [Shaping and managing effective employment services](#)

Dar forma y gestionar servicios de empleo eficaces (Turín, Italia, 16-20 junio)

#### [Providing care through the social and solidarity economy](#)

Brindar cuidados a través de la economía social y solidaria (Evento virtual, 17 junio)

#### [Eurofound's Annual Lecture 2025: Living and working in Europe](#)

Conferencia anual de Eurofound 2025: Vivir y trabajar en Europa (Dublín, Irlanda, 19 junio)

#### [Youth in education, youth in employment – Boosting European policies for social inclusion](#)

Los jóvenes en la educación, los jóvenes en el empleo: impulso de las políticas europeas de inclusión social (Bruselas, Bélgica, 23 junio)

#### [An introduction to sector skills bodies](#)

Introducción a los organismos sectoriales de competencias (Evento virtual, 25 junio)

#### [Boosting apprenticeships: 2025 EAfA High-Level Event to support the Union of Skills and the Clean Industrial Deal](#)

Impulso de la formación de aprendices: Evento de alto nivel EAfA 2025 para apoyar la Unión de Capacidades y el Pacto Industrial Limpio (Bruselas, Bélgica, 30 junio-1 julio)

#### [Plenary Session: Access to Protection and Legal Rights](#)

9th Regulating for Decent Work Conference  
Sesión Plenaria: Acceso a la Protección y Derechos Legales  
9ª Conferencia de Regulación para el Trabajo Decente (Evento virtual, 3 julio)

### SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

#### [Insights from ESENER in Belgium and beyond](#)

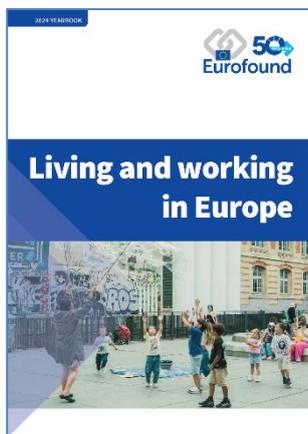
Perspectivas de ESENER en Bélgica y más allá (Bruselas, Bélgica, 4 junio)

#### [15th summer course on OSH](#)

15.º curso de verano sobre SST (San Sebastián, España, 26-27 junio)



## Publicaciones, informes, web internacionales



### Vivir y trabajar en Europa 2024

Eurofound

Panorama de las principales conclusiones de la investigación de Eurofound sobre la naturaleza cambiante del trabajo y la vida en la UE. La falta de mano de obra y de competencias, la baja calidad del empleo y las exigencias de las transiciones ecológica y digital intensifican los desafíos de la contratación y continúan dominando los debates políticos. El informe, entre otros, examina la persistencia de la crisis económica, explora la actual crisis de la vivienda y el acceso a una protección social desigual, especialmente entre los trabajadores por cuenta ajena que pasan al desempleo y los trabajadores autónomos. Los últimos datos revelan una disminución de las oportunidades de trabajo a distancia, a pesar de la preferencia de los trabajadores por modalidades híbridas.

[Descargar](#)



### Sistemas y competencias de Formación Profesional preparados para el futuro

Cedefop

Este informe destaca algunos de los logros clave de Cedefop en 2024, incluyendo su trabajo en la transformación digital, su investigación sobre la inclusión de jóvenes en riesgo de exclusión social y el seguimiento continuo de las prioridades de las políticas de Formación Profesional y competencias en toda Europa.

[Descargar](#)



### Empresas jóvenes, calidad del empleo e inclusión

OCDE

En el presente estudio se analizan los empleos en empresas jóvenes en comparación con otras más de mayor antigüedad, en términos de salarios, contratos e inclusión. Este exhaustivo análisis está basado en datos de empleados y empleadores franceses y portugueses y sugiere que, para trabajadores similares, las empresas jóvenes tienden a pagar una pequeña prima salarial y ofrecen contratos más estables. Las brechas salariales entre sexos tienden a ser menores en las empresas jóvenes, pero no parecen emplear a más mujeres. Y las brechas salariales entre trabajadores nacidos en Francia y los nacidos en el extranjero, o entre trabajadores portugueses y los extranjeros, son algo mayores en las empresas jóvenes, pero también emplean a más trabajadores extranjeros.

[Descargar](#)



## Publicaciones, informes, web internacionales



### La influencia de los currículos basados en resultados de aprendizaje en las prácticas

Cedefop

Esta publicación examina la influencia de los resultados de aprendizaje en las prácticas de la Formación Profesional (FP) a través de datos de casos de estudios en 10 países: Bulgaria, Irlanda, Francia, Lituania, Malta, Países Bajos, Polonia, Portugal, Eslovenia y Finlandia. El estudio ha puesto de manifiesto que la adopción de enfoques basados en los resultados del aprendizaje es un proceso de cambio significativo y complejo dentro de la FP que involucra a todos los niveles y actores del sistema.

[Descargar](#)



### Habilidades digitales en Europa Una evaluación metodológica y empírica

Comisión Europea

El informe compara un conjunto de indicadores basados en la ocupación que miden la intensidad digital del trabajo y extrae conclusiones comunes sobre su distribución en la UE. Ofrece una visión general completa de los indicadores disponibles y compara las metodologías y los datos utilizados para su elaboración. Así mismo, proporciona un mapa general de la intensidad digital del trabajo en diferentes países y grupos de población. Y por último, ofrece una comparativa de los indicadores basados en la ocupación y la intensidad digital del trabajo respecto a otras medidas de digitalización del trabajo (competencias digitales...), para situarlos en un contexto más amplio.

[Descargar](#)

#### Otras publicaciones de interés:

- ▶ [Sistemas digitales inteligentes: implicaciones para la seguridad y la salud en el trabajo](#) - AESST
- ▶ [Sistemas digitales inteligentes para mejorar la seguridad y la salud en el trabajo](#) - AESST
- ▶ [Horas de trabajo reales y habituales](#) - Eurostat
- ▶ [Educación en TIC: una visión estadística](#) - Eurostat
- ▶ [Abandono temprano de la educación y la formación](#) - Eurostat
- ▶ [Jóvenes - mundo digital](#) - Eurostat
- ▶ [Especialistas en TIC en el empleo](#) - Eurostat
- ▶ [Estadísticas de desempleo y más](#) - Eurostat
- ▶ [La IA generativa y los empleos: índice global mejorado de exposición ocupacional](#) - OIT



## Legislación



### **C/2025/2017**

[Dictamen del Comité Económico y Social Europeo - Permanencia de las personas mayores en el empleo: factores sistémicos a la hora de optar por trabajar durante más tiempo \(Dictamen exploratorio solicitado por la Presidencia polaca del Consejo de la UE\)](#)

Fecha de publicación: 30 abril

### **C/2025/3006**

[Recomendación del Consejo de 12 de mayo de 2025 relativa a un Sistema Europeo de Aseguramiento de la Calidad y de Reconocimiento en la Educación Superior](#)

Fecha de publicación: 28 mayo



# Glosario

<b>AE</b>	Eurozona
<b>AE20</b>	Eurozona 20 Estados miembros
<b>AELC</b>	Asociación Europea de Libre Comercio
<b>AESST</b>	Agencia Europea de Seguridad y Salud en el Trabajo
<b>CE</b>	Comisión Europea
<b>CEDEFOP</b>	Centro Europeo para el Desarrollo de la Formación Profesional
<b>CM</b>	Comunidad de Madrid
<b>EE MM</b>	Estados miembros
<b>EFP</b>	Educación y Formación Profesional
<b>EFPC</b>	Educación y Formación Profesional Continua
<b>EPA</b>	Encuesta de Población Activa
<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>IA</b>	Inteligencia Artificial
<b>LFS</b>	Labour Force Survey / Encuesta de Población Activa Europea
<b>OIT</b>	Organización Internacional del Trabajo
<b>OCDE</b>	Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico
<b>PE</b>	Parlamento Europeo
<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**

**Mayo 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