

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

Empleo, Política Social, Sanidad y Consumidores

Marzo 2019



EMPLEO Y MERCADO DE TRABAJO

CONSEJERÍA DE ECONOMÍA, EMPLEO Y HACIENDA

Consejera de Economía, Empleo y Hacienda

Excma. Sra. Dña. Engracia Hidalgo Tena

Viceconsejero de Hacienda y Empleo

Ilmo. Sr. D. Miguel Ángel García Martín

Director General del Servicio Público de Empleo

Ilmo. Sr. D. José María Díaz Zabala



ELABORACIÓN:

Subdirección General de Análisis, Planificación y Evaluación

Teresa Fernández Huete

Área de Estudios y Planificación

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

Consejería de Economía, Empleo y Hacienda

© Comunidad de Madrid, 2019

Edita

Dirección General del Servicio Público de Empleo

Vía Lusitana, 21. 28025 Madrid. Tel.:91 580 54 00

areaestudios@madrid.org

Edición: 03/2019

Soporte y formato de edición: publicación en línea en formato pdf

Publicado en España - Published in Spain

INDICE

I.	<u>Información EPSSCO</u>	4
	1.1. Programa de la Presidencia rumana del Consejo de la UE	4
	1.2. Representación Autonómica Directa	4
	1.3. Noticias de la Presidencia	5
	1.4. Sesión nº 3679 del Consejo EPSSCO, 15 de marzo de 2019	6
II.	<u>Estadísticas Europeas</u>	7
	2.1. Estadísticas Eurostat	7
	2.1.1. Estadísticas de Desempleo	7
	• Tasas de paro en el mes de enero de 2019	7
	2.1.2. Estadísticas sobre mujeres directivas	8
	• Los directivos en su mayoría son mujeres solo en Letonia	8
	• Mayor participación de mujeres en las Juntas de Dirección en Francia	9
	• Mayor porcentaje de mujeres Ejecutivas Senior en Lituania	9
	2.2. Estadísticas Eurofound	10
	2.2.1. Implicaciones en el empleo del Acuerdo Climático de París	10
	• Implicaciones para el empleo	10
	2.3. Estadísticas Cedefop	
	2.3.1. Previsiones de empleo y cualificación para España. 2018	11
	• Infografía sobre previsión de empleo y cualificación del Cedefop para España	11
	• Perspectivas de empleo	12
	• Tendencias sectoriales del empleo	12
	• Vacantes de empleo por grupo ocupacional	13
	• Impulsores del cambio ocupacional	13
	• Oferta y demanda de cualificación	14
III.	<u>Buenas prácticas</u>	15
IV.	<u>Actualidad Europea</u>	17
	4.1. Noticias Breves y Destacadas	17
	4.2. Conferencias, Ferias, Congresos y Jornadas Internacionales	19
	4.3. Publicaciones, Informes, Webs Internacionales de la Comisión Europea, Parlamento Europeo, OECD, Cedefop, Eurofound, Eurostat	20
	4.4. Legislación	25
	4.5. Convocatorias/Consultas	26
	4.6. Glosario	27

Información EPSSCO

Programa de la Presidencia rumana del Consejo de la UE



Enero-Julio 2019

Durante el primer semestre de 2019, Rumania ejerce el turno rotatorio de presidir, por primera vez, el Consejo de la Unión Europea. Las prioridades de la Presidencia se rigen por el lema: “cohesión; valor común europeo, entendido como unidad; igualdad de trato y convergencia”.

En concreto, las prioridades son:

A nivel general:

- **Europa de la convergencia:** garantizar la convergencia y cohesión, lograr oportunidades de desarrollo sostenibles, aumentar la competitividad y reducir las brechas de desarrollo, promover la conectividad y la digitalización, estimular la política industrial europea y el emprendimiento.
- **Una Europa más segura:** a través de una mayor cohesión entre los Estados miembros.
- **Europa, como un fuerte actor global:** promoción de la política de ampliación, implementación de la Estrategia Global y de todos los compromisos globales de la UE.
- **Europa de los valores comunes:** estimular la solidaridad, garantizar la igualdad de oportunidades y aumentar la participación de los ciudadanos.

En el ámbito de empleo y política social:

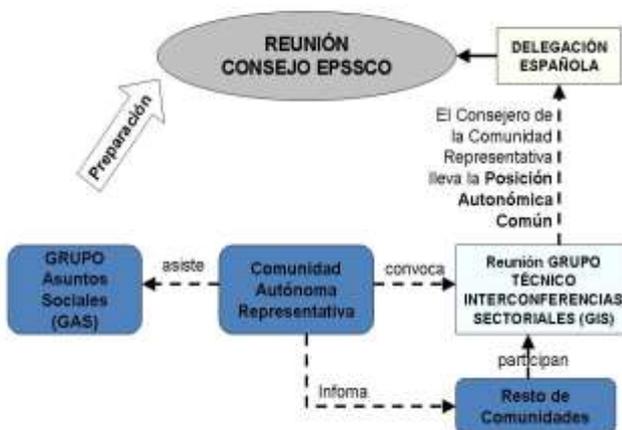
- Movilidad de la mano de obra y condiciones de trabajo justas como factores de crecimiento y desarrollo en el mercado interior.
- Promoción de la igualdad de género y la independencia económica para mujeres y hombres.
- Fomentar un clima favorable para el mercado laboral, favoreciendo la incorporación al mercado laboral de los colectivos con mayores dificultades.
- Ahondar en políticas de protección social.



Las prioridades de la Presidencia rumana se enmarcan dentro del Programa (Programme) elaborado por el nuevo Trío de Presidencias: Rumania, Finlandia y Croacia. El Programa sirve de guía para la actuación del Consejo de la UE durante el periodo enero 2019 a junio 2020.

Representación Autónoma Directa

REPRESENTACIÓN AUTÓNOMICA EN EPSSCO



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 Autónoma en algunas de las Formaciones del Consejo de la Unión Europea (una de ellas el Consejo de Empleo, Política Social, Sanidad y Consumidores, EPSSCO).

Un Consejero de una determinada Comunidad Autónoma se integra como miembro de la delegación española en las reuniones del Consejo de Ministros de la Unión Europea. Dicho representante autonómico asume la concertación con la Administración General del Estado y se compromete a poner a disposición del resto de Comunidades Autónomas la documentación, a mantenerlas regularmente informadas sobre las negociaciones, y a consensuar una Posición Común.

Desde el **segundo semestre de 2005**, en el que la Comunidad de Madrid iniciara la Representación Autónoma Directa, las 17 Comunidades Autónomas han llevado a cabo dicha Representación, en el siguiente orden: Madrid, Cataluña, Galicia, Andalucía, País Vasco, Valencia, Asturias, Castilla y León, Cantabria, Canarias, La Rioja, Castilla-La Mancha, Murcia, Aragón, la Comunidad Foral de Navarra, Islas Baleares y Extremadura. En el primer semestre de 2014 comenzó un nuevo turno de Representación Autónoma iniciado por la Comunidad Autónoma de Andalucía, continuado por el País Vasco, Cataluña, Galicia, **Madrid**, Andalucía, Valencia, Principado de Asturias, Galicia, Cantabria y en el **primer semestre de 2019**, es **Castilla y León** quien ejerce la Representación.

Información EPSSCO

Noticias de la Presidencia

Infografía sobre los avances en legislación de la UE durante la Presidencia rumana

Infographic – Progress made on EU legislation under the Romanian Presidency
(22.03.2019)

Esta infografía muestra el avance de la Presidencia rumana del Consejo de la UE en **80** expedientes legislativos de distintas Áreas. De ellos **60** son expedientes respaldados por el Comité de Representantes Permanentes del Consejo (COREPER); **12** sobre los cuales los negociadores han alcanzado un acuerdo provisional dentro del Comité, pero aún no han sido confirmados por el Consejo y el Parlamento Europeo; y **8** expedientes sectoriales relacionados con el Marco Financiero Plurianual (MFP) 2021-2027.



En EMPLEO Y ASUNTOS SOCIALES el nº de expedientes trabajados son **5**. Destacan dos ejemplos de expedientes clave y los beneficios que suponen para los ciudadanos

Nuevas reglas para mejorar el equilibrio entre vida laboral y personal

- Permiso de paternidad remunerado
- Acuerdos flexibles sobre el trabajo para padres y cuidadores

Coordinación de la Seguridad Social

- Facilitar la libre circulación de trabajadores
- Mayor coordinación de los sistemas nacionales de seguridad social

Rumania, Finlandia y Croacia firmaron la Declaración conjunta de Trío sobre igualdad de género /

Romania, Finland and Croatia signed the Joint Trio Declaration on gender equality
(15.03.2019)



Rumania, Finlandia y Croacia, los Estados miembros que ocupan consecutivamente la Presidencia rotatoria del Consejo de la Unión Europea desde enero de 2019 hasta junio de 2020 (actual Trío de Presidencias), firmaron, al margen de EPSSCO, la Declaración Conjunta de Trío (*Joint Trio Declaration*) sobre igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, un documento que establece los objetivos, medidas y acciones conjuntas específicas en esta área.

La igualdad de género es uno de los principios fundamentales de la Unión Europea y, también, uno de los principios del Pilar Europeo de Derechos Sociales, y Trío de Presidencias continuará promoviendo la igualdad de género sobre la base de los programas de trabajo e iniciativas desarrollados por las Presidencias precedentes.

Entendimiento común entre la Presidencia rumana y el Programa “Digital Europe” (Europa Digital) del Parlamento Europeo /

Common understanding between Romanian Presidency and European Parliament for Digital Europe Programme
(13.03.2019)



El 13 de marzo de 2019, el Comité de Representantes Permanentes del Consejo de la UE (Coreper) confirmó el entendimiento común alcanzado por la Presidencia rumana del Consejo de la Unión Europea y el Parlamento Europeo, sobre la propuesta para establecer un nuevo programa de financiación, “Digital Europe” (*Europa Digital*), para el periodo 2021-2027. El objetivo del programa es promover el despliegue y la utilización a gran escala de tecnologías digitales clave, como aplicaciones

de la inteligencia artificial y herramientas de ciberseguridad.

“El Programa apoyará a las empresas europeas, especialmente a las pequeñas empresas, para beneficiarse de las enormes oportunidades de la transformación digital”, declaró Alexandru Petrescu, Ministro de Comunicaciones y Sociedad de la Información de Rumania. Proporcionará fondos para proyectos en cinco áreas cruciales: **supercomputación, inteligencia artificial, ciberseguridad, habilidades digitales avanzadas** y garantizar un **amplio uso de las tecnologías digitales** en toda la economía y la sociedad. La financiación de proyectos para desarrollar computación de altas prestaciones beneficiará áreas como la atención médica, el medio ambiente y la seguridad.

Información EPSSCO

Sesión nº 3679 del Consejo EPSSCO, 15 de marzo de 2019



Consejo de Empleo y Política Social/Council meeting Employment and Social Policy (Outcome of the Council meeting), se celebró en Bruselas, el día 15 de marzo de 2019, bajo la Presidencia de Marius-Constantin Budăi, Ministro de Trabajo y Justicia Social de Rumania.

Puntos debatidos

- Semestre Europeo
- Informe Conjunto de Empleo
- Conclusiones sobre la Encuesta Anual de Crecimiento de 2019 y el Informe Conjunto de Empleo
- Informes por país 2019
- Fondo Europeo de Adaptación a la Globalización
- Desarrollando habilidades para adultos
- Dimensión Social de Europa después de 2020
-

Otros puntos tratados

- Cumbre Social Tripartita
- Implementación de la Recomendación del Consejo sobre vías de capacitación de personal
- Propuestas legislativas actuales
- Intercambio electrónico de información sobre la Seguridad Social (EESSI)
- Conferencia de alto nivel sobre Estrategias Nacionales para la inclusión de los Romaníes en el marco de la UE
- Programas de trabajo del EMCO (Comité de Empleo) y SPC (Comité de Protección Social) 2019. Propuestas legislativas actuales

Principales resultados Consejo de Empleo y Política Social

Los ministros celebraron un debate de orientación acerca del **Semestre Europeo de 2019**, basándose en una nota de la Presidencia titulada «El Pilar europeo de Derechos Sociales: una iniciativa para mejorar el funcionamiento del mercado de trabajo y los sistemas de protección social en toda la UE». (Nota de orientación de la Presidencia).

En relación con el debate del **Semestre Europeo**, el Consejo adoptó el **Informe Conjunto sobre el Empleo de 2019**. De conformidad con lo dispuesto en el artículo 148, apartado 1, del Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea (TFUE), el informe se presentó al Consejo Europeo de 21 y 22 marzo que «examinó la situación del empleo y adoptó conclusiones al respecto». (Informe Conjunto sobre el Empleo).

(Conclusiones adoptadas por el Consejo Europeo, el 22 de marzo de 2019).

En el marco del mismo debate los ministros adoptaron las **Conclusiones relativas al Estudio Prospectivo Anual sobre el Crecimiento y al Informe Conjunto sobre el Empleo de 2019**. (Conclusiones relativas al Estudio Prospectivo Anual sobre el Crecimiento y al Informe Conjunto sobre el Empleo de 2019).

Marius-Constantin Budăi, Ministro de Trabajo y Justicia Social de Rumania, dijo: «estamos todos muy animados con la mejora de la situación social en Europa. En el seno de la UE se está presenciando una tasa de empleo récord, que se sitúa en los niveles anteriores a la crisis. Pero no debemos ser complacientes. Es preciso redoblar esfuerzos para hacer frente a graves dificultades, como las disparidades significativas entre Estados miembros o el alto nivel de desempleo de algunas zonas.

En el marco del Semestre Europeo, la Comisión presentó los **Informes por países para 2019**. A estos informes seguirá la propuesta de la Comisión sobre los proyectos de recomendaciones específicas por país, que se esperan para mayo de 2019. (Lista de Informes por países).

El Consejo alcanzó una orientación general parcial (la posición del Consejo) en relación con una propuesta de Reglamento sobre el **Fondo Europeo de Adaptación a la Globalización (FEAG)**. El Fondo está concebido para ayudar a los Estados miembros en los que se producen reestructuraciones importantes, en particular aquellas causadas por dificultades relacionadas con la globalización. (Propuesta de Reglamento del Parlamento Europeo y del Consejo relativo al Fondo Europeo de Adaptación a la Globalización) (FEAG)

Los ministros celebraron un debate durante el almuerzo a partir de una nota de orientación de la Presidencia titulada **«Desarrollar las capacidades de los adultos: una prioridad en el contexto de cambios socioeconómicos de la UE»** (Nota de orientación de la Presidencia)

El Consejo mantuvo un debate de orientación sobre la **Dimensión Social de Europa después de 2020**, basándose en un documento de reflexión de la Presidencia. (Documento de reflexión)

El texto de **Posición Común** acordado por las Comunidades Autónomas de España versaba sobre este tema y su contenido fue coordinado por Castilla y León, que ejerce la representación autonómica durante este primer semestre de 2019.

Estadísticas Europeas

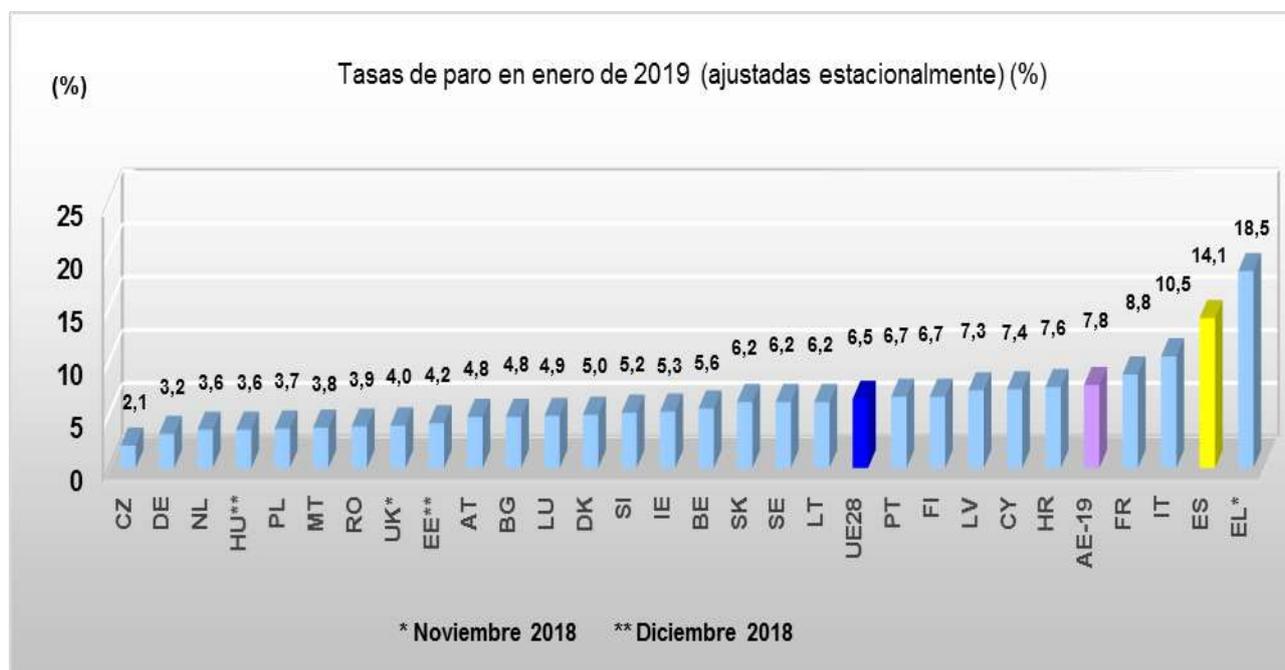
Datos de interés

- En la UE, sólo el 36% de los puestos directivos están ocupados por mujeres, el 27% de los miembros de los Consejos de Dirección de las empresas que cotizan en bolsa también son mujeres y un 17% del total de Altos Ejecutivos.
- Durante el período 2016-2030, las previsiones del Cedefop estiman un crecimiento del empleo en España de un 14% muy superior al promedio de la UE-28 (6%).
- Las mismas previsiones del Cedefop indican que del total de vacantes de empleo un 47% requerirán alta cualificación; un 37% media y un 16% baja cualificación.

Estadísticas Eurostat

Estadísticas de Desempleo

Tasas de paro en el mes de enero de 2019



Datos EUROSTAT "LFS" (publicados el 01 de marzo de 2019)

La tasa de desempleo en enero de 2019 fue del 7,8% en la Eurozona (AE-19), por debajo de 7,9% de diciembre de 2018 y de 6,5% en la UE-28, por debajo de 6,6% de diciembre de 2018. En enero de 2018, las tasas fueron de 8,6% en la Eurozona y de 7,2% en la UE-28, en ambos casos superiores a las de enero de 2019.

Entre los Estados miembros, las tasas más bajas de paro se registraron en la República Checa (2,1%) y Alemania (3,2%). Las más altas fueron observadas en Grecia (18,5%, en noviembre de 2018), España (14,1%) y en Italia (10,5%).

De acuerdo con las estimaciones de EUROSTAT, 16,222 millones de hombres y mujeres estaban desempleados en la UE-28 en diciembre de 2018 (12,848 millones en la Eurozona). Comparado con diciembre de 2018, el número de desempleados descendió en 56.000 personas en la UE-28 y 23.000 en el AE-19. Respecto a enero de 2018, el desempleo ha descendido en 1.536.000 personas en la UE-28 y en 1.233.000 en la Eurozona.

Comparado con el año anterior, la tasa de desempleo descendió en todos los Estados miembros excepto en Dinamarca y Malta donde se mantuvo estable. Los descensos más importantes se registraron en Chipre (de 10,1% a 7,4%), Grecia (de 21,1% a 18,5% entre noviembre de 2017 y noviembre de 2018) y en España (de 16,4% a 14,1%).

En enero de 2019, 3.375.000 jóvenes (menores de 25 años) estaban desempleados en la UE-28 (2.383.000 en la Eurozona). En comparación con enero de 2018, el desempleo juvenil se redujo en 184.000 personas en la UE-28 y en 141.000 en la zona euro. En enero de 2019, la tasa de desempleo juvenil fue de 14,9% en la UE-28 y de 16,6% en la Eurozona, comparado con 15,8% y 17,7%, respectivamente, en enero de 2018. Las tasas más bajas de paro juvenil en enero de 2019 se observaron en Alemania (6,0%), República Checa (6,1%), y Países Bajos (6,5%), mientras que las más altas se registraron en Grecia (38,1%, en noviembre de 2018), en Italia (33,0%) y en España (32,6%).

En enero de 2019, la tasa de desempleo de Estados Unidos fue de 4,0%, por encima de 3,9% de diciembre de 2018 y por debajo de 4,1% de enero de 2018.

Nota. La Unión Europea de los 28 comprende los siguientes países: 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), Reino Unido (UK), Rumanía (RO) y Suecia (SE). La abreviatura AE-19 corresponde a la Eurozona.

Estadísticas Europeas

Estadísticas Eurostat

Estadísticas sobre mujeres directivas

Según la nota de prensa de Eurostat "Solo 1 gerente de cada 3 es mujer en la UE.....incluso menos si son puestos de alta dirección" / "*Only 1 manager out of 3 the EU is woman.....even less in senior management positions*", casi 9,4 millones de personas ocupan un cargo directivo en la Unión Europea (UE): 6,0 millones de hombres (64% de todos los directivos) y 3,4 millones de mujeres (36%). Además, las mujeres representan poco más de un cuarto de los miembros del Consejo de las empresas que cotizan en bolsa en la UE (27%), y menos de una quinta parte de los altos ejecutivos (17%) en 2018. En otras palabras, aunque las mujeres representan aproximadamente la mitad de todas las personas empleadas en la UE siguen estando subrepresentadas entre los directivos.

Los directivos en su mayoría son mujeres solo en Letonia

Cómo se puede observar en el siguiente gráfico, la mayor proporción de mujeres entre los puestos directivos se registra en Letonia (56%), el único Estado miembro en el que las mujeres son mayoría en esta ocupación. Le siguen Bulgaria y Estonia (49%), Polonia y Eslovenia (47%), Hungría (43%), Lituania y Suecia (42%), Irlanda (41%) y Eslovaquia (40%).

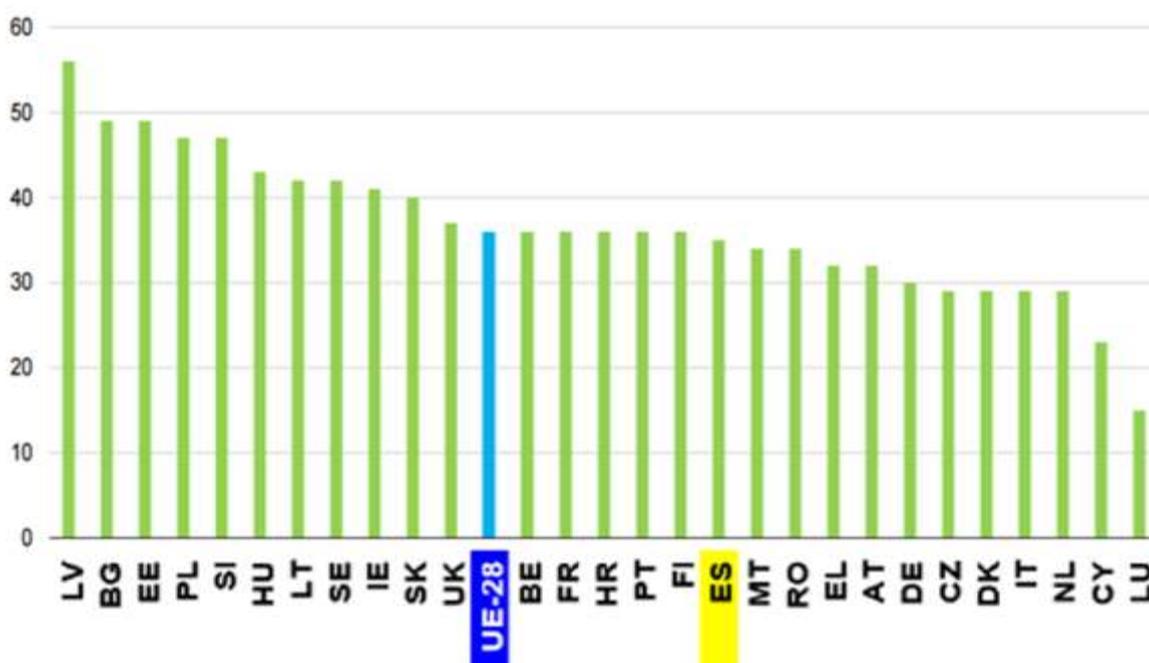
En el extremo opuesto de la escala, las mujeres representan menos de un tercio de los gerentes en

Luxemburgo (15%), seguidos de Chipre (23%), República Checa, Dinamarca, Italia y los Países Bajos (todos 29%), Alemania (30%), así como Grecia y Austria (ambos 32%).

En **España** esta proporción se sitúa próxima al 35%.

En el ámbito de la UE, aproximadamente un tercio (36%) de los directivos son mujeres. Esta participación se ha mantenido estable desde 2012.

Proporción de mujeres en ocupaciones directivas, 2017 (%)



Fuente: Eurostat

Nota. La Unión Europea de los 28 comprende los siguientes países: 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), Reino Unido (UK), Rumania (RO) y Suecia (SE).

Estadísticas Europeas

Estadísticas Eurostat

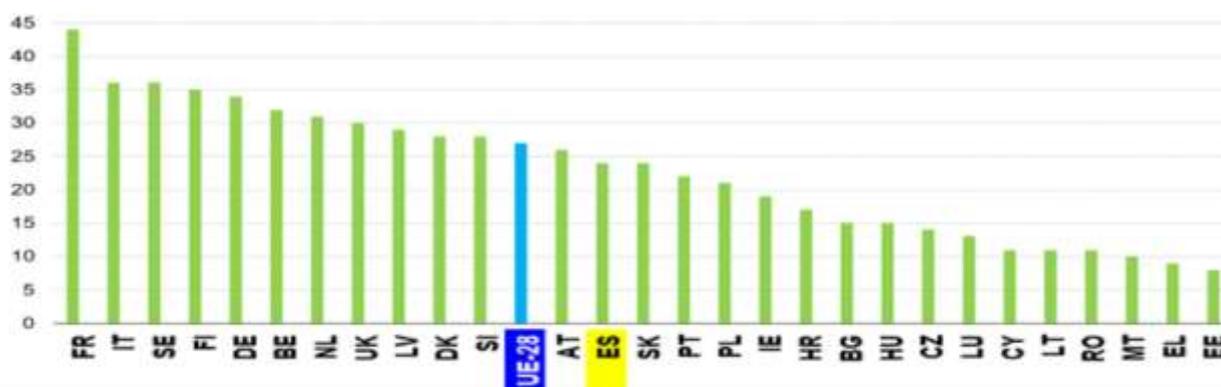
Estadísticas sobre mujeres directivas

Mayor participación de mujeres en las Juntas de Dirección en Francia

Siguiendo la nota de prensa de Eurostat, este gráfico muestra que la mayor proporción de mujeres en la Junta de las grandes empresas que cotizan en bolsa se registra en Francia (44%), seguida de Italia y Suecia (ambas 36%), Finlandia (35%) y Alemania (34%).

En el otro extremo, las mujeres representan menos de una quinta parte de los miembros de la Junta en Estonia (8%), Grecia (9%), Malta (10%), Chipre, Lituania y Rumania (todos 11%), entre otros. En **España** se encuentra cerca del 25%. En líneas generales en la UE, poco más de una cuarta parte (27%) de los miembros del Consejo son mujeres. En los últimos cinco años, esta participación ha aumentado en 9 puntos porcentuales (18% en 2013).

Proporción de mujeres miembros de la Junta de Dirección en las empresas más grandes que cotizan en bolsa, 2018 (%)



Fuente: Eurostat

Mayor porcentaje de mujeres Ejecutivas Senior en Lituania

El siguiente gráfico, muestra que entre los Estados miembros de la UE, las mujeres representan más de una cuarta parte de los altos Ejecutivos de las empresas que cotizan en bolsa más importantes de Lituania (28%), seguidas de Bulgaria y Letonia (ambas 27%), así como en Rumania (25%). En el extremo opuesto se encuentran países como Austria (5%),

República Checa (6%), Italia (9%), Portugal (10%). En **España** es inferior al 15%

En general, en la UE menos de una quinta parte (17%) de los altos directivos son mujeres (aumento de 5 puntos porcentuales en comparación con hace cinco años (12% en 2013)).

Proporción de mujeres Ejecutivas Senior en las mayores empresas que cotizan en bolsa, 2018 (%)



Fuente: Eurostat

Nota. La Unión Europea de los 28 comprende los siguientes países: 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), Reino Unido (UK), Rumania (RO) y Suecia (SE).

Estadísticas Europeas

Estadísticas Eurofound

Implicaciones en el empleo del Acuerdo Climático de París

El informe "Escenario energético: las Implicaciones en el empleo del Acuerdo Climático de París" / "*Energy scenario: Employment implications of the Paris Climate Agreement*", analiza los posibles impactos económicos y de empleo en la UE, y en otras partes del mundo, de una transición hacia una economía baja en carbono para 2030. Los impactos varían considerablemente entre sectores, por ejemplo, los empleos se pierden en la extracción y el procesamiento de combustibles fósiles, pero se obtienen en la construcción y fabricación de equipos renovables y de eficiencia energética, junto con las cadenas de suministro asociadas. El impacto de una transición a una economía baja en carbono es positivo para la UE en su conjunto.

Implicaciones para el empleo

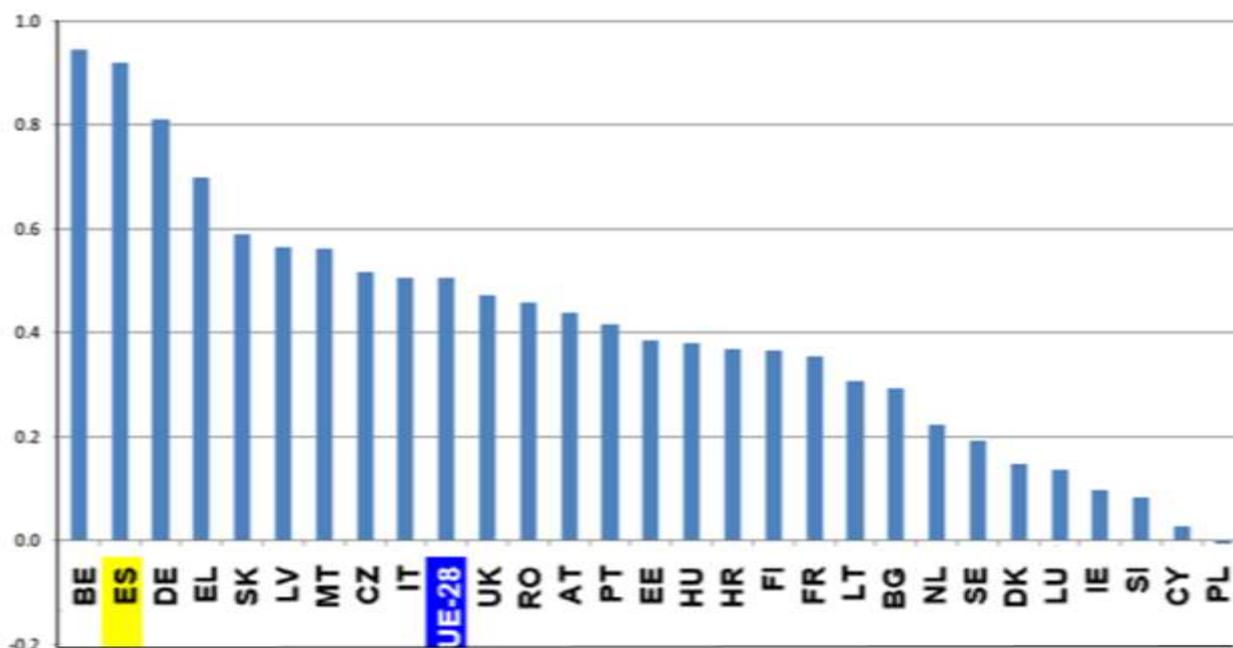
El siguiente gráfico muestra que **España** espera un crecimiento del empleo alto, que es impulsado por menores precios al consumidor.

Estos precios al consumidor más bajos se deben a la importancia de la electricidad fotovoltaica solar y al impacto de los precios de la electricidad solar más bajos, lo que aumenta los ingresos disponibles, el gasto del consumidor y, en consecuencia, la demanda de servicios al consumidor, que generalmente requieren mucha mano de obra.

En contraste, Polonia, en el extremo derecho del gráfico, es el único país de la UE con un impacto negativo en el empleo, ya que su considerable sector de extracción de carbón espera ver grandes pérdidas de empleos.

Al mismo tiempo, los precios de la gasolina y la electricidad aumentan, lo que resulta en una caída en el gasto del consumidor en comparación con la línea de base. Como resultado, esto compensa los beneficios de una mayor inversión en eficiencia energética y tecnologías renovables.

Impacto en el empleo por país, 2030, diferencia porcentual con respecto al nivel de referencia



Fuente: Eurostat

Nota. La Unión Europea de los 28 (EU28) comprende los siguientes países: 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), Reino Unido (UK), Rumanía (RO) y Suecia (SE).

Estadísticas Europeas

Estadísticas del Cedefop

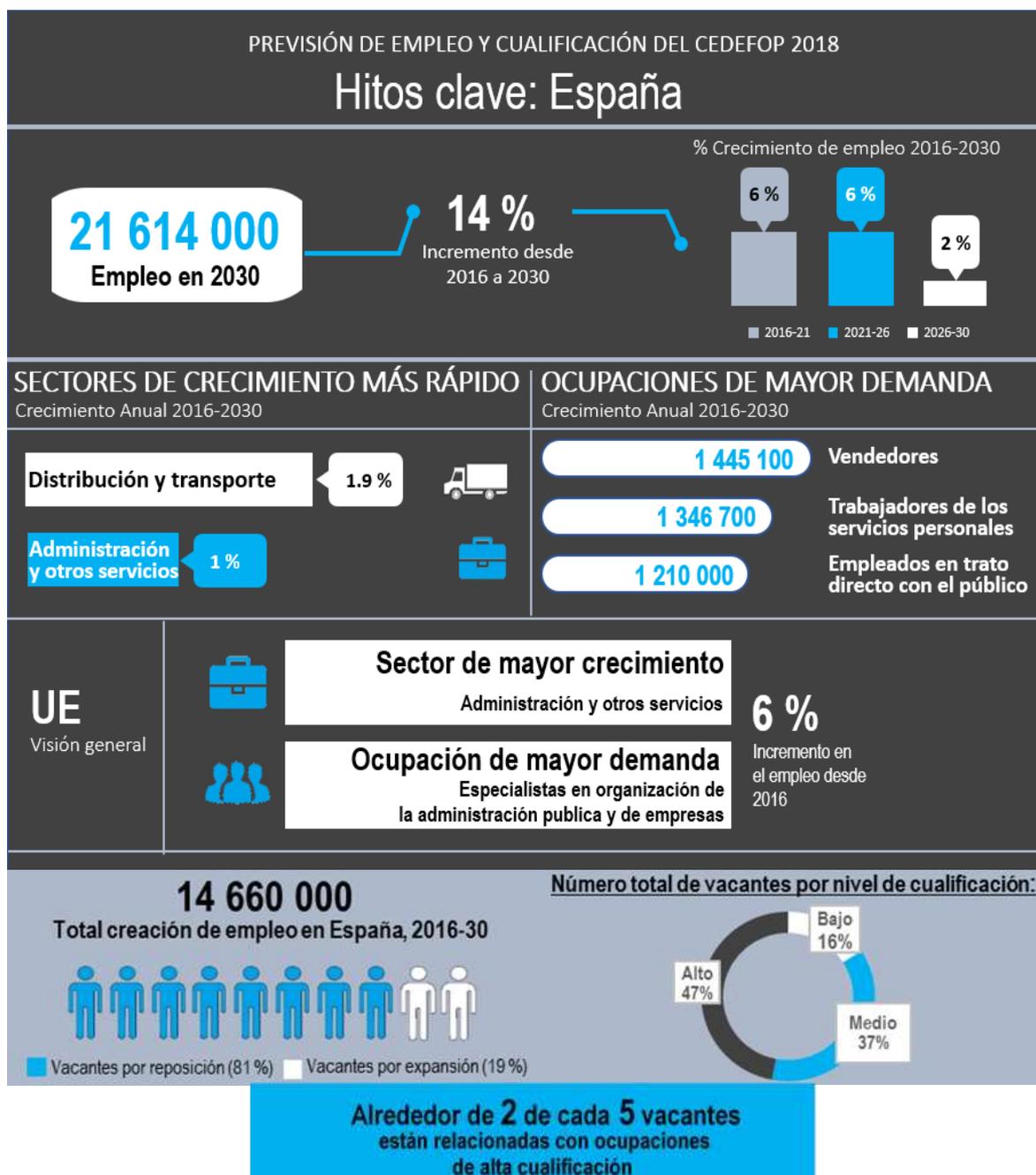
Previsiones de empleo y cualificación para España. 2018



Desde el año 2008 el Cedefop ofrece proyecciones cuantitativas de las tendencias futuras en el empleo por sector de actividad económica, grupo ocupacional y nivel de cualificación (alto, medio, o bajo) requerido en el empleo. Las últimas previsiones realizadas corresponden a 2018 y se extienden hasta 2030.

A continuación se muestra información de la publicación del Cedefop "Previsiones de empleo y cualificación para España, 2018" / "Spain - 2018 Skills forecast"

Infografía sobre previsión de empleo y cualificación del Cedefop para España



Estadísticas Europeas

Estadísticas Cedefop

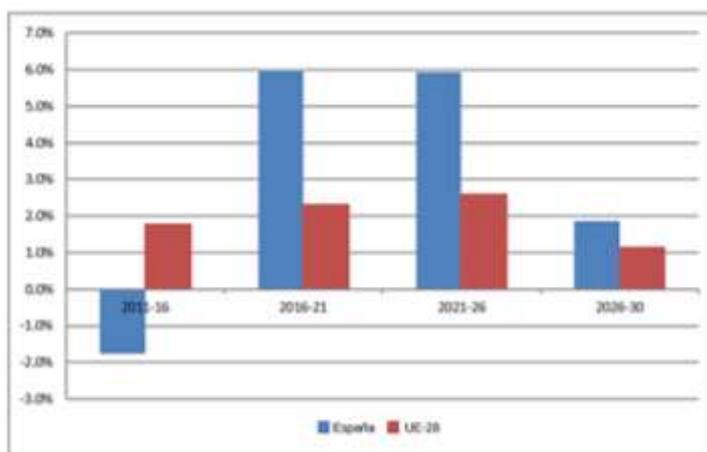
Previsiones de empleo y cualificación para España. 2018

Perspectivas de empleo

Tras el descenso en el período 2011-16, los niveles de empleo en España han comenzado a aumentar a partir de 2016, como muestra el siguiente gráfico. Esta tendencia se prevé que continúe hasta 2026 y luego aumente lentamente hacia el final del período de

pronóstico (2026-30). Durante todo el período previsto, el crecimiento del empleo en España se estima que será significativo (un 14%) superior al promedio de la UE-28 (6%).

Porcentaje de crecimiento del empleo en España y la UE-28, 2011-30



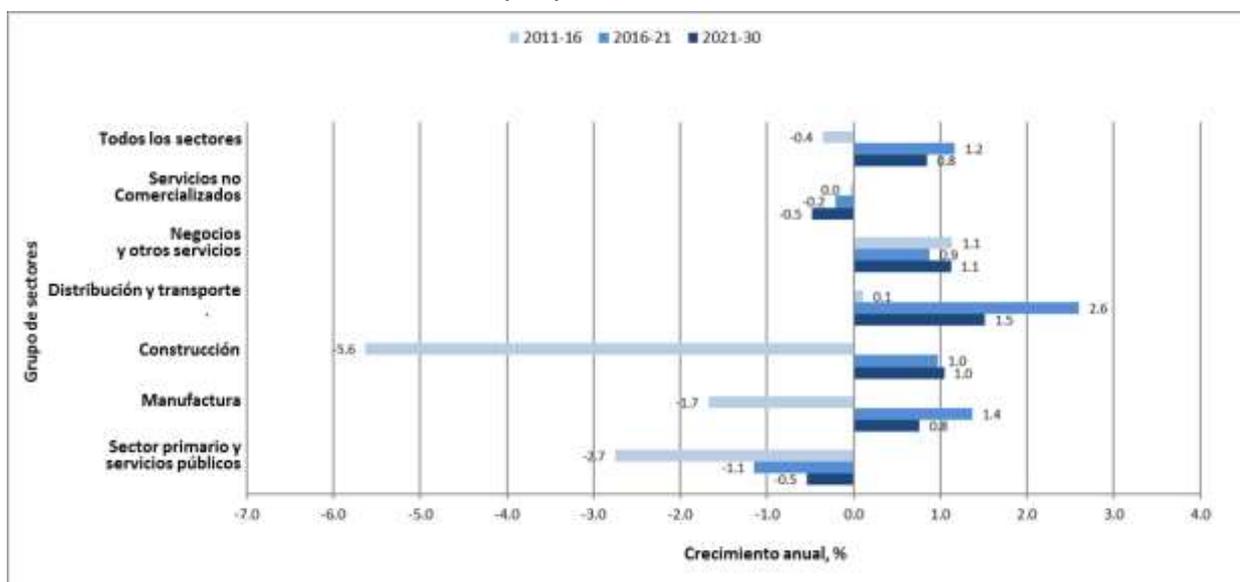
Fuente: Cedefop (Previsiones de empleo y cualificación 2018)

Tendencias sectoriales del empleo

Se espera que la construcción, uno de los sectores en declive durante el período 2011-16, aumente lentamente en la próxima década, como muestra el gráfico inferior. En contraste, el sector de servicios primarios y servicios públicos continuará reduciéndose, por la tendencia a la disminución de los subsectores de agricultura y minería. Los servicios no comercializados continuarán estancados. Después de un estancamiento

en el período 2011-16, se espera que el sector de distribución y transporte aumente a partir de 2016 en adelante, con el mayor incremento anual en el empleo durante 2016-21 y 2021-30. El incremento en este amplio sector es impulsado por el aumento en el subsector de distribución, y en menor medida, por hoteles y "catering" en el período hasta 2021.

Crecimiento del empleo por sector de actividad económica, 2011-30



Fuente: Cedefop (Previsiones de empleo y cualificación 2018)

Estadísticas Europeas

Estadísticas Cedefop

Previsiones de empleo y cualificación para España. 2018

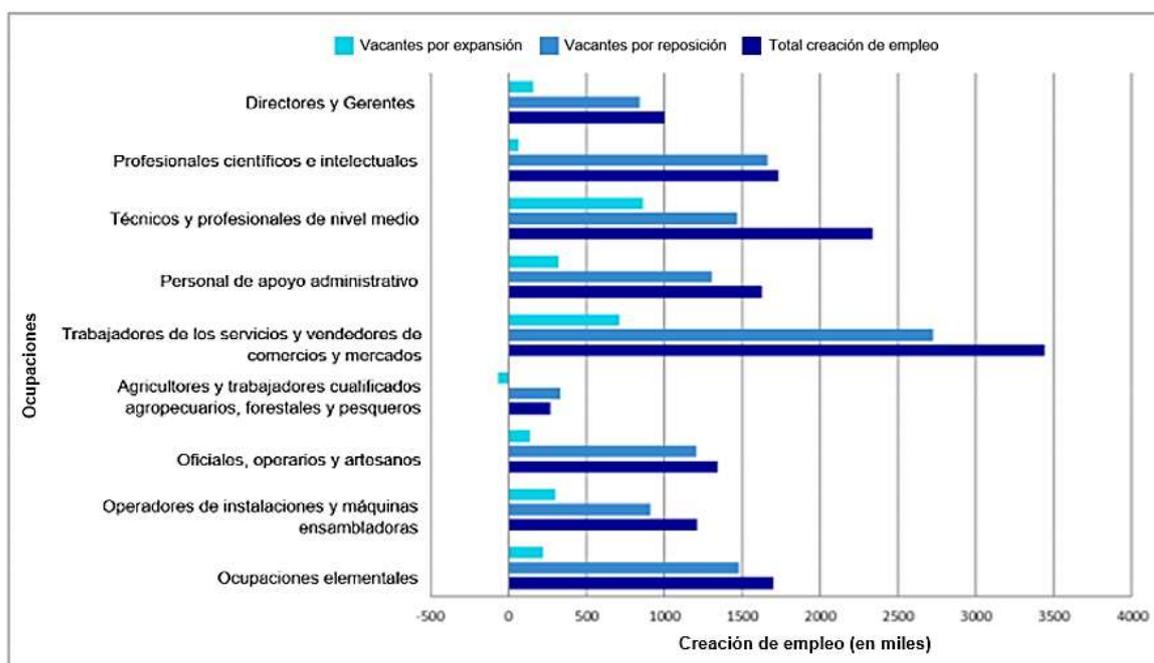
Vacantes de empleo por grupo ocupacional

El gráfico muestra el total de vacantes de ocupaciones por Gran Grupo a lo largo del período 2016-30. La mayoría de los empleos provendrán de la necesidad de reemplazar a los trabajadores que se jubilan o que cambian de ocupación, pero se espera que todos los grupos ocupacionales creen nuevos puestos de trabajo, excepto agricultores y trabajadores cualificados agropecuarios, forestales y pesqueros. La ocupación que se espera que tenga el mayor número de ofertas de trabajo, de las cuales el 80% se debe a las necesidades de reemplazo, son los trabajadores de servicios y los vendedores de comercios y mercados,

suponiendo el 21% del total de ofertas de trabajo en España. El grupo ocupacional que se espera que más aumente en términos de nuevos puestos de trabajo es técnicos y profesionales de nivel medio

De los grupos ocupacionales que aparecen en el gráfico, se espera que la mayoría de los puestos de nueva creación estén en ocupaciones de trato directo con el público, trabajadores de ventas y trabajadores de servicios personales. Al igual que se espera que el mayor número de vacantes totales de empleo se registren en dichas ocupaciones.

Vacantes de empleo por grupo ocupacional, 2016-30



Fuente: Cedefop (Previsiones de empleo y cualificación 2018)

Impulsores del cambio ocupacional

Las previsiones indican un cambio sectorial hacia la distribución y el transporte, así como el aumento en la industria, crecen empleos en ocupaciones tales como vendedores, gerentes de hoteles, restaurantes, comercios y otros servicios, y oficiales y operarios de la metalurgia, la fabricación mecánica y afines. Por otro lado, se espera que la disminución del empleo en el sector primario y los servicios públicos provoque pérdidas de empleos para ocupaciones tales como peones agropecuarios, pesqueros y forestales, mientras que los profesionales de la enseñanza perderán el empleo debido a las contracciones en el sector de actividades no comercializadas.

El avance en la tecnología reducirá el empleo en ocupaciones rutinarias, como oficinistas, artesanos y operarios de las artes gráficas y operarios y oficiales de procesamiento de alimentos. Teniendo en cuenta la combinación de los efectos ocupacionales y sectoriales, las ocupaciones que se espera muestren mayor incremento en el empleo son profesionales de nivel medio de servicios jurídicos, sociales, culturales y afines, empleados en trato directo con el público y profesionales de nivel medio de la salud. Las ocupaciones en industrias en declive o afectadas por la automatización, son por ejemplo los trabajadores forestales cualificados, pescadores y cazadores, otro personal de apoyo administrativo y artesanos y operarios de las artes gráficas.

Estadísticas Europeas

Estadísticas Cedefop

Previsiones de empleo y cualificación para España. 2018

Oferta y demanda de cualificación

Del total de vacantes de empleo, los puestos con alto nivel de cualificación tendrán la mayor cuota, un 47%, 4 pp. (puntos porcentuales) por encima de la media de la UE-28 (43%). El 16% de las ofertas de trabajo

requerirán baja cualificación, 5 pp. por encima del promedio de la UE-28 (11%). Las vacantes de empleo de nivel medio estarán 9 pp. por debajo de la UE-28, alcanzando el 37% (frente al 46%).

Proporción del total de ofertas de trabajo por nivel de cualificación, 2016-30



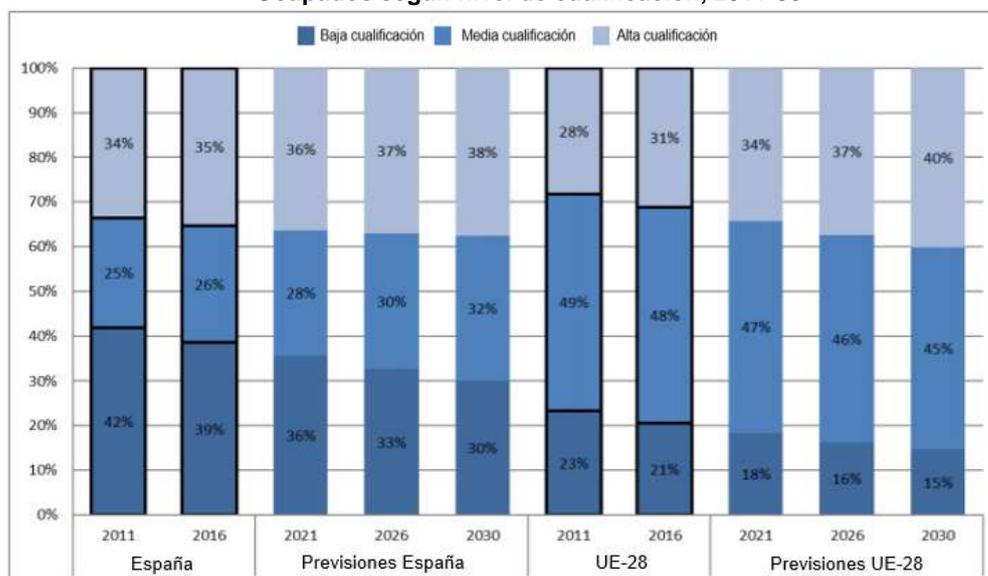
Fuente: Cedefop (Previsiones de empleo y cualificación 2018)

Las previsiones indican que hay ocupaciones que tradicionalmente requieren un nivel alto de cualificación y lo seguirán demandando, por ejemplo profesionales de nivel medio en operaciones financieras y administrativas, pero otras ocupaciones que tradicionalmente requerían un nivel medio de cualificación como empleados en trato directo con el público, requerirán también, a futuro, un nivel alto de cualificación.

En cuanto al número de ocupados, se espera que la proporción de trabajadores con cualificaciones de alto nivel aumente ligeramente desde 2011 hasta 2030,

alcanzando el 38%. El crecimiento será inferior al registrado en la media de la UE, que superará a España en 2 pp. Del mismo modo, la proporción de trabajadores con cualificación media se espera que aumente, aunque se mantendrá muy por debajo de la media de la UE-28 durante todo el período de previsión, alcanzando el 32% en 2030, 13 pp. por debajo de la media de la UE-28. Por el contrario, la proporción de trabajadores poco cualificados disminuirá más marcadamente, alcanzando el 30% en 2030, pero continuará estando 15 pp. por encima del promedio de la UE-28.

Ocupados según nivel de cualificación, 2011-30



Fuente : Cedefop (Previsiones de empleo y cualificación 2018)

Buenas Prácticas

Buenas Prácticas

PES Practices



LOS PROGRAMAS ESPECIALES FUERON UN CONJUNTO DE MEDIDAS PARA OFRECER AYUDA AD-HOC A LAS PERSONAS SIN EMPLEO, DE ACUERDO A LAS NECESIDADES DEL MERCADO LABORAL ACTUAL Y FUTURO

Programas especiales para apoyo ad-hoc a personas desempleadas

Fecha de publicación: diciembre 2018

POLONIA

Los programas especiales eran un conjunto de medidas que cubrían los servicios del mercado laboral e instrumentos que apoyaban la empleabilidad. El objetivo era desarrollar las cualificaciones actuales de las personas desempleadas o brindarles oportunidades para obtener nuevas cualificaciones, a fin de ayudar a satisfacer la escasez actual de competencias dentro del mercado laboral actual y futuro.

Los programas especiales utilizaron un enfoque flexible y centrado en el individuo. Combinaron los servicios e instrumentos básicos del mercado laboral con elementos específicos que apoyan la empleabilidad. Cada participante recibió el apoyo de un programa personalizado ad-hoc basado en una evaluación.

Los Programas Especiales apoyaron a 479 personas en total, utilizando 10 medidas diferentes. El 80% de los participantes encontraron empleo después. La participación de los empleadores y el apoyo ad hoc ofrecido a las personas que buscan empleo fueron dos de los principales factores de éxito de la medida de los Programas Especiales.

Nombre Servicio Público de Empleo (SPE)	SEP polaco - Oficina de trabajo local de Opoczno (Powiatowy Urząd Pracy w Opocznie)
¿Cuándo se implementó la práctica?	Alcance de la medida: Regional 2013-2015
¿Qué organizaciones estuvieron involucradas en su implementación?	<ul style="list-style-type: none"> ▶▶ Pequeñas y medianas empresas de diferentes sectores que declararon estar dispuestas a cooperar en la implementación del programa; ▶▶ Oficinas municipales y sus entidades del condado de Opoczno.
¿A qué grupos fue dirigida la práctica?	<p>El grupo objetivo estaba constituido por personas desempleadas y en riesgo de exclusión social:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▶▶ Desempleados de larga duración; ▶▶ Personas desempleadas mayores de 50 años; ▶▶ Las personas desempleadas con "certificados de grado" de discapacidad; ▶▶ Jóvenes (edades entre 18 y 30 años); ▶▶ Personas desempleadas que estaban experimentando dificultades en el mercado laboral, incluyendo trabajadores poco cualificados, sin experiencia laboral, etc . ▶▶ Otros. <p>Los participantes fueron seleccionados en base a un análisis del mercado laboral local, registro de desempleados, y entrevistas con asesores laborales. También, se consideraron las predisposiciones, cualificaciones, experiencia laboral y competencias de los individuos. Se desarrollaron los siguientes programas:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▶▶ Cuatro programas para jóvenes (de 30 años o menos); ▶▶ Dos programas para personas en una situación particular en el mercado laboral y otros dos para personas que están más alejados del mercado laboral como "Programas de activación e integración"; ▶▶ Un programa para desempleados de larga duración; y ▶▶ Un programa para personas mayores de 50 años.

Buenas Prácticas

Buenas Prácticas

<p>¿Qué actividades se llevaron a cabo?</p>	<p>A las personas desempleadas se les proporcionaron los siguientes servicios:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▶▶ Servicios de empleo y orientación profesional ▶▶ Asesoramiento social y pedagógico, asesoramiento psicológico ▶▶ Talleres de búsqueda activa de empleo y sesiones de conferencias grupales ▶▶ Sesiones de formación en el manejo de herramientas de trabajo ▶▶ Remisión al empleo y a prácticas ▶▶ Reembolso por el coste de equipar o modernizar un lugar de trabajo para una persona desempleada ▶▶ Apoyar el empleo adaptado a las necesidades de los individuos
<p>¿Qué recursos y otros aspectos organizativos relevantes estuvieron involucrados?</p>	<p>La oficina local del SPE de Opoczno supervisó la implementación de los Programas Especiales, como responsable de las siguientes actividades específicas:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▶▶ Reclutamiento de los participantes y el análisis de sus antecedentes de empleo; ▶▶ Selección de los empleadores y gobiernos locales para participantes; ▶▶ Seguimiento y financiación de las actividades; y ▶▶ Seguimiento de las personas que buscan empleo. <p>Los empleadores involucrados en la iniciativa fueron responsables de implementar actividades específicas, según lo acordado con la oficina local del SEP de Opoczno.</p>
<p>¿Qué resultados se han identificado?</p>	<p>El seguimiento y la evaluación fueron realizados por la Oficina Local del SPE de Opoczno para determinar el cambio en la motivación de los participantes para encontrar un trabajo, niveles de autoestima y habilidades de búsqueda de trabajo. También cubrió la duración del empleo después de la participación en el programa de apoyo. El seguimiento y evaluación encontró que:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▶▶ Más del 90% de los participantes en una práctica encontraron un trabajo después; ▶▶ Aproximadamente el 80% de todos los participantes del Programa Especial comenzaron un trabajo después; ▶▶ La mayoría de los participantes estuvieron de acuerdo en que participar en Programas Especiales cumplió con sus expectativas. Los participantes sintieron que obtuvieron las habilidades prácticas necesarias para el lugar de trabajo, lo que ayudó a aumentar sus posibilidades de encontrar trabajo; ▶▶ Los participantes también señalaron que participar en Programas Especiales incrementó la seguridad en sí mismos, la motivación y la autoestima.
<p>¿Cuáles son las lecciones aprendidas y los factores de éxito?</p>	<p>Los factores de éxito:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▶▶ La adaptación de los servicios a las necesidades específicas de cada grupo objetivo tuvo un impacto positivo en los participantes; ▶▶ El apoyo ad hoc para cada persona desempleada también tuvo un impacto positivo; ▶▶ Los empleadores que participaron en el programa ofrecieron un trabajo a los participantes y, en consecuencia, ofrecieron la oportunidad de estar en un empleo permanente. <p>Los principales desafíos: el abandono de los participantes que se habían inscrito en las actividades, los empleadores a veces se mostraban reacios a ofrecer empleo. Los empleados de la oficina local de PES enfrentaron esos desafíos y, cuando fue necesario, los participantes fueron reemplazados y se hicieron nuevas ofertas de trabajo.</p> <p>Un aspecto específico del Programa Especial, titulado "Aún activo", fue premiado por el Centro Regional de Política Social en Łódź.</p>

Actualidad Europea

Noticias



Dos mil millones de euros para acelerar la creación del Consejo Europeo de Innovación

(Comisión Europea, 18/03/2019)

El presidente de la Comisión está poniendo en marcha el Consejo Europeo de Innovación (CEI), con el objetivo de transformar los descubrimientos científicos en empresas que puedan expandirse más rápidamente. El CEI se encuentra actualmente en su fase piloto y se convertirá en una realidad a partir de 2021, en el marco del próximo Programa de Investigación e Innovación de la UE «Horizonte Europa».

Así mismo, anuncia medidas importantes que aumentarán la intensidad de los dos años que restan para completar la fase piloto, que se inició en 2017, mediante la convocatoria de concursos abiertos y entrevistas personales para identificar las empresas emergentes y las pymes más innovadoras de Europa y dotarlas de financiación. Desde entonces, 1.276 proyectos altamente innovadores se han beneficiado de una financiación global de 730 millones de euros.



La Comisión acoge con satisfacción el acuerdo sobre la movilidad transfronteriza de las empresas

(Comisión Europea, 13/03/2019)

El Parlamento Europeo y los Estados miembros han alcanzado un acuerdo provisional sobre nuevas normas para facilitar la fusión, la escisión o el traslado de empresas dentro del mercado único, ofreciendo salvaguardias sólidas.

Estas normas reforzarán la competitividad de las empresas y les permitirán expandirse fácilmente en toda la UE. Incluyen salvaguardias sólidas para empleados, accionistas minoritarios y acreedores, y garantizarán que estas operaciones transfronterizas no puedan utilizarse indebidamente con fines fraudulentos o abusivos.



Hacia lo digital: Regreso al futuro / *Going digital: Back to the future*

(OCDE, 07/03/2019)

La OCDE hace ya dos décadas (Ottawa, 7-9 de octubre 1998), que celebró su primera reunión ministerial internacional sobre la economía digital. Ha cambiado mucho desde entonces, pero persisten algunos antiguos desafíos y han surgido otros nuevos. En ella quedó claro que el comercio electrónico sería potencialmente un motor importante para el crecimiento económico y el desarrollo en todo el mundo. No solo sentó las bases para la cooperación global de múltiples partes interesadas, sino que también ayudó a preparar el escenario para un mayor desarrollo de la sociedad de la información. Además, se planteó un plan de acción global para el comercio electrónico preparado por empresas con recomendaciones a los gobiernos, así como un informe sobre el papel de los organismos internacionales y regionales.

Dio lugar a tres declaraciones ministeriales, cuyo objetivo principal era ayudar a fomentar la confianza y la protección de los consumidores en la adopción y el uso continuo del comercio electrónico.

El proyecto Going Digital de la OCDE está redefiniendo la forma en que pensamos sobre la política digital y presenta un nuevo marco de políticas, que incluye un nuevo conjunto de herramientas, para ayudar a los gobiernos y ciudadanos a aprovechar la promesa de las tecnologías digitales para el crecimiento y el bienestar, y también a reducir los riesgos. La Cumbre Going Digital de marzo de 2019 marca otro hito en este extraordinario viaje de transformación digital.

Actualidad Europea

Noticias



La Comisión Europea adopta nuevas medidas para garantizar que los profesionales puedan beneficiarse plenamente del mercado único

(Comisión Europea, 07/03/2019)

En consonancia con la comunicación sobre el mercado único de 22 de noviembre de 2018, la Comisión ha adoptado nuevas medidas en el marco de los procedimientos de infracción contra veintiséis Estados miembros, entre ellos **España**, para garantizar la plena aplicación de las normas de la Unión relativas al reconocimiento de las cualificaciones profesionales.

La Unión ha establecido normas para facilitar que profesionales como médicos o arquitectos, vean sus cualificaciones profesionales reconocidas en otro Estado miembro. La Directiva sobre las cualificaciones profesionales (Directiva 2013/55/UE) fue modificada en 2013 y debía transponerse a la legislación nacional, como muy tarde, el 18 de enero de 2016.

Por ello, la Comisión ha enviado dictámenes motivados a veinticuatro Estados miembros y cartas de emplazamiento complementarias a otros dos Estados miembros en relación con la no conformidad de su legislación nacional y su práctica jurídica con las normas de la Unión relativas al reconocimiento de las cualificaciones profesionales (Directiva 2005/36/CE, modificada por la Directiva 2013/55/UE). Todos los Estados miembros afectados disponen de un plazo de dos meses para responder a las alegaciones presentadas por la Comisión. Si ésta no recibe una respuesta satisfactoria podría llevar a los mismos ante el Tribunal de Justicia.



Plan de inversión: las empresas sociales se beneficiarán del nuevo acuerdo de 50 millones de euros de la UE con MicroBank y el FEI / Investment Plan: Social-enterprises to benefit from new €50 million EU agreement with MicroBank and EIF

(Comisión Europea, 07/03/2019)

El Fondo Europeo de Inversiones (FEI) y MicroBank han firmado un acuerdo de garantía de emprendimiento social en **España** respaldado por el Fondo Europeo para Inversiones Estratégicas (FEIE), el núcleo del Plan de Inversiones para Europa. Este acuerdo de financiación también se realizó en el marco del Programa de Empleo e Innovación Social de la UE (EaSI).

Está dirigido a 500 empresas de nueva creación y en desarrollo en toda España durante los próximos 2 años y medio. Bajo este programa las empresas sociales españolas podrán beneficiarse de préstamos con mejores términos y condiciones. MicroBank se centrará principalmente en empresas de nueva creación y empresas centradas en la integración social y laboral, la autonomía y el cuidado de la discapacidad y la dependencia, la lucha contra la pobreza y la exclusión social, las actividades interculturales y la protección del medio ambiente.



Cerrar el círculo: la Comisión cumple el Plan de Acción para la Economía Circular

(Comisión Europea, 04/03/2019)

Las 54 acciones del plan puesto en marcha en 2015 ya han sido ejecutadas o se están ejecutando, lo que contribuirá a impulsar la competitividad de Europa, a modernizar su economía y su industria, a crear empleo, a proteger el medio ambiente y a generar crecimiento sostenible.

La Comisión Europea ha publicado un informe exhaustivo sobre la aplicación del Plan de Acción para la Economía Circular adoptado en diciembre de 2015. El informe presenta los principales resultados de la aplicación del Plan de Acción y esboza los retos pendientes para allanar el camino hacia una economía circular competitiva y neutra desde el punto de vista del clima, en la que se reduzca al mínimo la presión sobre los recursos naturales y de agua dulce, así como sobre los ecosistemas. Las conclusiones del informe se debatirán durante la Conferencia anual de partes interesadas en la economía circular, que se celebró en Bruselas los días 6 y 7 de marzo.

Actualidad Europea

Conferencias, Ferias, Congresos y Jornadas Internacionales

EMPLEO

ILO's Centenary year to officially open on 22 January, 2019

El centenario de la OIT se inauguró oficialmente el 22 de enero de 2019

(Suiza, Ginebra, 22 enero-31 diciembre)

4th Union for the Mediterranean ministerial conference on employment and labour

IV Conferencia ministerial de la Unión para el Mediterráneo sobre empleo y trabajo

(Portugal, Cascais, 2 abril)

EU Presidency conference on labour mobility

Conferencia de la Presidencia de la UE sobre movilidad laboral

(Rumanía, Bucarest, 2-3 abril)

Informal meeting of the EU Employment Committee (EMCO)

Reunión informal del Comité de Empleo de la UE (EMCO)

(Rumanía, Bucarest, 4-5 abril)

The future of work: Today. Tomorrow. For all.

El futuro del trabajo: Hoy. Mañana. Para todos.

(Bélgica, Bruselas, 9 abril)

Informal meeting of EU Employment and Social Policy Ministers (EPSCO)

Reunión informal de Ministros de Empleo y Política Social de la UE (EPSSCO)

(Rumanía, Bucarest, 9-10 abril)

ILO invites you to a 24-hour Global Tour to celebrate its Centenary

La OIT te invita a un tour global de 24 horas para celebrar su centenario

(Suiza, Ginebra, 11 abril)

Viva Tech Conference

Conferencia Viva Tech: punto de encuentro mundial para startups y líderes para celebrar la innovación.

(Francia, París 16-18 mayo)

Webinar: Flexible working in the digital age - Is everyone a winner?

Seminario web Trabajo flexible en la era digital: ¿Todos ganan?

(13 junio, de 15.00 a 16.30 CET))

FORMACIÓN

Thematic Working Group 1: "Learning Providers and the challenge of TEL: enhancing teachers' and trainers' e-skills"

Grupo de trabajo temático 1, "Proveedores de aprendizaje y desafío de la Tecnología: mejorar las competencias digitales de los docentes y formadores"

(Francia, París, 1-2 abril)

FORMACIÓN

Thematic Working Group 3: "Learning Providers and Migration: Empowerment and Integration through Learning"

Grupo de trabajo temático 3, "Proveedores de aprendizaje y migración: empoderamiento e integración a través del aprendizaje"

(Italia, Roma, 4-5 abril)

Thematic Working Group 2: "Learning providers and the EU Mobility: Reinforcing VET attractiveness through Staff engagement"

Grupo de trabajo temático 2, "Los proveedores de aprendizaje y la movilidad de la UE: reforzando el atractivo de la FP a través del compromiso del personal"

(Portugal, Aveiro, 8-9 abril)

Second policy learning forum: Unlocking the potential of learning at the workplace by, and for, teachers and trainers in VET

Segundo foro sobre políticas de aprendizaje: desbloquear el potencial de aprendizaje en el lugar de trabajo por y para los profesores y formadores en la FP

(Grecia, Tesalónica, 9-10 abril)

3rd Validation of prior learning (VPL) Biennale

Making policy work - Validation of prior learning for education and the labour market

3ª Validación de aprendizaje previo (VPL) Bienal

Hacer que la política funcione - Validación del aprendizaje previo para la educación y el mercado laboral

(Alemania, Berlín, 7-8 mayo)

SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

Conference on Occupational Safety and Health in the New World of Work. Expertise and Good Practices in the Member States

Conferencia sobre Seguridad y Salud en el Trabajo en el Nuevo Mundo del Trabajo. Experiencia y Buenas Prácticas en los Estados miembros

(Rumanía, Bucarest, 9 abril)

The Occupational Safety and Hygiene Symposium, SHO 2019

Simposio de Seguridad e Higiene en el Trabajo, SHO 2019

(Portugal, Guimaraes, 15-16 abril)

Fifth International Conference on Wellbeing at Work

Quinta Conferencia Internacional sobre Bienestar en el Trabajo.

(Francia, Issy les Moulineaux, 22-24 mayo)

LABORALIA 2019 - Fair for Health and Safety at Work

LABORALIA 2019 - Certamen Integral de la Prevención y el bienestar laboral.

(España, Valencia, 27-28 marzo)

A Quantum Leap for Gender Equality: For a Better Future of Work for All

Un salto cuantitativo para la igualdad de género: por un mejor futuro de trabajo para todos

(Suiza, Ginebra, 8 marzo)

Actualidad Europea

Publicaciones, Informes, Web Internacionales



A new Europass – Making skills and qualifications more visible across the EU

Un nuevo Europass: hacer que las competencias y las cualificaciones sean más visibles en toda la UE

Hoja informativa que describe cómo el nuevo Europass ayudará a crear un mercado laboral más efectivo y eficiente para reclutar, aprender y mejorar el desarrollo de las prácticas.



European tools for learning mobility – What's in it for education and training?

Herramientas europeas para la movilidad de aprendizaje: ¿qué hay para la educación y la formación?
(Marzo 2019)

Hoja informativa que describe cómo Europass puede ser útil para los proveedores de educación y formación al apoyar a los alumnos, promover oportunidades y reconocer cualificaciones.



European tools for matching skills and finding talent – What's in it for job boards?

Herramientas europeas para el ajuste de competencias y encontrar talento. ¿Qué foros de empleo hay?
(Marzo 2019)

Hoja informativa que detalla cómo Europass y ESCO se pueden utilizar para las bolsas de búsqueda de trabajo en toda Europa.



Supporting transparency of skills and qualifications – Digitally-signed credentials for National authorities

Respaldo a la transparencia de las competencias y cualificaciones: credenciales firmadas digitalmente para las autoridades nacionales
(Marzo 2019)

Esta nota invita a los Estados miembros de la UE y otros países que participan en Europass / EQF / ESCO a participar en un piloto para probar el Marco de credenciales de firma digital Europass que actualmente está desarrollando la Comisión Europea. El cambio de certificados basados en papel a credenciales firmadas digitalmente representa un paso importante en la documentación de habilidades y calificaciones, de una manera más transparente y comprensibles.



Employment and Social Development in Europe - Quarterly Review - March 2019

Empleo y desarrollo social en Europa - Revisión trimestral - marzo de 2019
(Marzo 2019)

Última revisión trimestral de Empleo y Desarrollo Social en Europa en la que se confirma la evolución general positiva del mercado laboral. El empleo total alcanzó un nuevo récord de 240 millones de personas en el último trimestre de 2018.



Communicating effectively: A guide to disseminating knowledge from the European Platform tackling undeclared work

Comunicación efectiva: una guía para difundir el conocimiento de la Plataforma Europea que aborda el trabajo no declarado
(Marzo 2019)

El kit de herramientas se ha desarrollado para ayudar a los miembros y observadores de la Plataforma Europea a abordar el trabajo no declarado para comunicarse con sus partes interesadas nacionales, difundir los resultados y productos de la Plataforma y aumentar la conciencia sobre su trabajo.



Impact of education and skills on life chances

Impacto de la educación y las habilidades en las oportunidades de vida
(Marzo 2019)

Esta ficha aporta información sobre los adultos en Europa (de 25 a 64 años) que luchan con las habilidades básicas de lectura y escritura y el uso de herramientas digitales en la vida diaria. Sin habilidades básicas y con un bajo nivel de cualificaciones, los adultos corren un mayor riesgo de desempleo, pobreza y exclusión social. Los bajos niveles de cualificaciones tienen un impacto negativo en la productividad económica y el crecimiento a largo plazo.

Actualidad Europea

Publicaciones, Informes, Web Internacionales



Information tools and approaches to reach out to workers and companies in the fight against undeclared work

Herramientas de información y enfoques para llegar a los trabajadores y las empresas en la lucha contra el trabajo no declarado

(Marzo 2019)

Este conjunto de herramientas destaca cómo se pueden desarrollar, implementar y evaluar las herramientas y los enfoques de información para abordar el trabajo no declarado de manera más eficaz. Fue desarrollado en el contexto de la Plataforma Europea que aborda el trabajo no declarado.



Risk Assessments for more efficient inspections as a means to tackle undeclared work

Evaluaciones de riesgos para inspecciones más eficientes como un medio para abordar el trabajo no declarado

(Marzo 2019)

El objetivo del presente conjunto de herramientas es proponer un enfoque del proceso orientado para la evaluación de riesgos, que permita a los Estados miembros de la UE mejorar su implementación actual de la evaluación de riesgos mediante ejemplos de las prácticas presentadas. La evaluación de riesgos es cada vez más utilizada por las inspecciones de trabajo en la UE.



Skills challenges and strategies

Desafíos y estrategias de competencias

(Marzo 2019)

Esta ficha aporta información sobre los desafíos a los que se enfrenta la UE para asegurarse de que los europeos tengan las competencias para este mundo de trabajo cambiante, así como qué estrategias se han puesto en marcha.



Who takes part in adult learning and how?

¿Quién participa en el aprendizaje de adultos y cómo?

(Marzo 2019)

Este breve resumen muestra el perfil de los estudiantes adultos, dónde, qué aprenden, y cuáles son sus motivaciones.



Social Agenda 54 - 2014-2019: It's all about skills, skills and skills!

Agenda social 54 - 2014-2019: ¡Todo es acerca de competencias, competencias y competencias!

(Marzo 2019)

La Agenda Social es una revista de la Dirección General de Empleo, Asuntos Sociales e Inclusión de la Comisión Europea, que ofrece información sobre políticas sociales europeas. En este número trata fundamentalmente temas relacionados con la próxima Directiva de Accesibilidad y sobre las competencias.



Projects and organisations funded by the European Union Programme for Employment and Social Innovation (EaSI) - Report 9

Proyectos y organizaciones financiados por el Programa de la Unión Europea para el Empleo y la Innovación Social (EaSI) - Informe 9

(Marzo 2019)

Esta edición presenta 23 proyectos destinados a apoyar las reformas de los sistemas nacionales de protección social, mejorar la cooperación administrativa en el desplazamiento de trabajadores y aumentar la conciencia sobre cómo los jóvenes pueden beneficiarse de la Garantía Juvenil. Además, presenta actividades apoyadas por EaSI implementadas en 2017 por 19 organizaciones no gubernamentales importantes a nivel de la UE activas en la promoción de la inclusión social, la reducción de la pobreza y el acceso a la financiación.



2019 Annual report on equality between women and men

Informe 2019 sobre la igualdad entre mujeres y hombres en la UE

(Marzo 2019)

El informe anual sobre la igualdad entre mujeres y hombres en la UE hace un balance del progreso realizado en la implementación del compromiso estratégico para la igualdad de género 2016-2019. Informa sobre las principales iniciativas de la UE lanzadas o completadas en las cinco áreas temáticas del compromiso estratégico y presenta tendencias clave en los indicadores del compromiso estratégico. Destaca algunas prácticas, proyectos innovadores y políticas exitosas para promover la igualdad de género a nivel nacional.


Actualidad Europea
Publicaciones, Informes, Web Internacionales

Addressing Inequalities: a seminar of workshops

Abordar las desigualdades: un seminario de talleres
(Marzo 2019)

Este informe surge de un seminario sobre cómo abordar las desigualdades y brindó información sobre una serie de áreas: cómo se abordaron los sistemas de protección social de la UE durante la crisis, qué funciona y qué debe mejorarse, y qué tipo de combinación de políticas es necesaria para garantizar los beneficios obtenidos. La digitalización y la automatización se pueden distribuir de manera justa y eficiente.


Report on the qualifications pillar of ESCO

Informe sobre el Pilar de Cualificaciones de la ESCO
(Marzo 2019)

Este estudio se encargó de apoyar el desarrollo del Pilar de Cualificaciones de la Clasificación Europea de Competencias, Cualificaciones y Ocupaciones (ESCO). Para ello se trataron dos cuestiones generales: una relacionada con los acuerdos de garantía de calidad que deben considerarse para que cuando se incluyan las cualificaciones privadas, sectoriales e internacionales en la ESCO más allá de los marcos nacionales se mantenga la integridad de la ESCO y la segunda era ver la posibilidad tanto conceptual como técnica de vincular los resultados de aprendizaje de las cualificaciones incluidas en el Pilar de Cualificaciones con el Pilar de competencias de la ESCO.


ORGANIZACIÓN PARA LA COOPERACIÓN Y EL DESARROLLO ECONÓMICO

Policy Responses to New Forms of Work

Respuestas de política a nuevas formas de trabajo
(Marzo 2019)

Este informe ofrece una instantánea de las medidas de política entre una amplia muestra de países en respuesta al mundo cambiante del trabajo, con el objetivo de fomentar el aprendizaje entre pares en países que enfrentan problemas similares. En los últimos años, muchos países han visto surgir y / o crecer tipos particulares de contratos laborales que se desvían de la relación laboral estándar y están reflexionando sobre si las políticas e instituciones existentes son capaces de abordar con eficacia los desafíos actuales (y futuros) de un mundo del trabajo que cambia rápidamente.


Adult Learning in Italy: What Role for Training Funds ?

Aprendizaje de adultos en Italia ¿Qué papel tienen los Fondos de Formación?
(Marzo 2019)

Este informe analiza cómo se diseñan, utilizan y se hace el seguimiento de los fondos de formación, y proporciona recomendaciones políticas que se pueden aplicar para garantizar que se utilicen de la manera más eficaz posible.


 Actualidad Europea

Publicaciones, Informes, Web Internacionales


AGENCIA EUROPEA DE SALUD Y SEGURIDAD EN EL TRABAJO

Visión Zero app
Aplicación Visión Zero
 (Marzo 2019)

Esta aplicación informática promueve las “7 reglas de oro para reducir a cero el número de accidentes y obtener unos lugares de trabajo saludables”, es rápida y de fácil utilización, y muestra el estatus de una organización en materia de Seguridad y Salud en el Trabajo.


FUNDACIÓN EUROPEA PARA LA MEJORA DE LAS CONDICIONES DE VIDA Y DE TRABAJO

Future of manufacturing in Europe
Trade scenario: Employment implications in Europe of a large increase in global tariffs

Futuro de la fabricación en Europa
 Escenario comercial: implicaciones para el empleo en Europa de un gran aumento de las impuestos globales
 (Marzo 2019)

Este escenario estima el impacto potencial de un aumento significativo de los aranceles en los principales bloques comerciales del mundo. Este escenario se analiza desde distintos puntos de vista, entre ellos analiza la evolución del empleo en Europa utilizando el European Jobs Monitor de Eurofound. Como predice la teoría económica, los impuestos tienen un impacto negativo tanto en el PIB como en el empleo. El impacto más negativo está en los bloques que tienen un superávit comercial. El descenso del PIB en toda la UE se traduce en una caída del 0,3% en el empleo en la UE28 para 2030 en comparación con el nivel básico.


Company initiatives to align apprenticeships to advanced manufacturing

Iniciativas de la empresa para alinear los aprendizajes con la fabricación avanzada
 (Febrero 2019)

Sobre la base del análisis de los sistemas nacionales de aprendizaje en el informe Eurofound de 2018 “Adaptación de los sistemas nacionales de aprendizaje a la fabricación avanzada”, este informe resume los resultados de 14 estudios de casos de buenas prácticas en el sector manufacturero en cinco Estados miembros de la UE (Dinamarca, Francia, Alemania, Irlanda e Italia) y dos países fuera de Europa (Australia y los Estados Unidos).


ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO

A quantum leap for gender equality: For a better future of work for all

Un paso decisivo hacia la igualdad de género: En pos de un mejor futuro del trabajo para todos
 (Marzo 2018)

Resumen ejecutivo

El presente informe pone de relieve las brechas de género y los principales obstáculos para el trabajo decente de las mujeres. Analiza los obstáculos estructurales, incluido el trabajo de cuidados no remunerado, que determinan la naturaleza y el alcance de la participación de las mujeres en el empleo remunerado, y la manera en que las leyes, políticas y prácticas de algunos países han hecho frente a los mismos. Este informe destaca la necesidad de un enfoque multidimensional y proporciona orientación en lo que respecta a las medidas que pueden, y deberían, adoptarse, con el fin de aprovechar las oportunidades que ofrece el mundo de trabajo en continua evolución.

Actualidad Europea

Publicaciones, Informes, Web Internacionales



AGENCIA DE ESTADÍSTICAS EUROPEAS

**Labour cost structural statistics - changes**

Estadísticas estructurales de costes laborales – cambios
(Marzo 2019)

Este artículo se basa en la comparación de dos añadas de la Encuesta de Coste Laboral (LCS) cuatrienal, con los años de referencia 2008 y 2016, destacando los cambios en las horas trabajadas, los costes laborales por hora y los costes salariales por hora entre los dos años de referencia.

**Labour cost structural statistics - levels**

Estadísticas estructurales de costes laborales – niveles
(Marzo 2019)

Este artículo se basa en los últimos datos de la Encuesta de costes laborales cuatrienal, con el año de referencia 2016.

**GDP main aggregates and employment estimates for fourth quarter 2018**

Principales datos del PIB y estimaciones de empleo para el cuarto trimestre de 2018
(Marzo 2019)

Según la estimación Eurostat, para el cuarto trimestre de 2018, el Producto Interior Bruto aumentó un 0,2% y el empleo aumentó un 0,3% en la zona del euro y en la UE28, el PIB subió un 0,3% y el empleo un 0,2%.

**Labour cost index - recent trends**

Índice de costes laborales – tendencias recientes
(Marzo 2019)

Este artículo analiza las evoluciones más recientes del Índice de Coste Laboral, tanto en el ámbito de la Unión Europea como en cada uno de los Estados miembros en particular.

**Job vacancy statistics**

Estadísticas de ofertas de empleo
(Marzo 2018)

Este artículo ofrece una descripción general de las estadísticas trimestrales y anuales recientes sobre vacantes de empleo, en particular la tasa de vacantes, en la Unión Europea, Noruega, Suiza y el norte de Macedonia.

**Gender pay gap statistics**

Estadísticas de brecha salarial de género
(Marzo 2019)

Se proporciona una breve descripción general de las estadísticas de la brecha salarial de género, incluida la brecha salarial no ajustada por género utilizada para controlar los desequilibrios en los ingresos entre hombres y mujeres. Se calcula para empresas con 10 o más empleados.

**Unemployment statistics**

Estadísticas de desempleo
(Marzo 2019)

Este artículo presenta las últimas cifras de desempleo de la Unión Europea, la zona del euro y los Estados miembros a nivel individual, complementado por una visión general de la evolución a largo plazo desde el año 2000. Destaca el dato de desempleo de la zona euro al 7,8% en enero de 2019. Y de desempleo de la UE-28 al 6,5% en enero de 2019, el nivel más bajo desde el inicio de la serie mensual en el año 2000.

**ICT sector - value added, employment and R&D**

Sector de Tecnologías de la Información y la Comunicación: valor añadido, empleo e I + D
(Marzo 2019)

Este artículo proporciona una visión general de la evolución económica dentro del sector de las TIC en la Unión Europea (UE). Los avances en este sector han dado lugar a cambios significativos en los métodos de producción y los patrones de empleo en toda la UE. De hecho, la mayoría de los comentaristas económicos estarían de acuerdo en que las TIC desempeñan un papel considerable en la determinación de la competitividad de las economías basadas en el conocimiento y la información.

Actualidad Europea

Publicaciones, Informes, Web Internacionales

CENTRO EUROPEO
PARA EL DESARROLLO DE LA FORMACIÓN PROFESIONAL

El aprendizaje permanente como herramienta para prevenir la escasa cualificación

(Marzo 2019)



Los bajos niveles de cualificación, normalmente asociados a la escasez o carencia de títulos, suponen un elevado coste social y económico. Son devastadores para las personas afectadas, ya que perjudican su condición social, sus ingresos, su autoestima, su salud y su capacidad para participar. En la sociedad las vías integradas y personalizadas para que las personas adquieran o mejoren sus competencias básicas en diferentes momentos de su vida se utilizan cada vez más para prevenir las deficiencias y la falta de competencias; nadie debe quedar atrás.

Vocational education and training in Romania

Educación y Formación Profesional en Rumania
(Marzo 2019)



Esta breve descripción contribuye a una mejor comprensión de la Educación y Formación Profesional (EFP) en Rumania al proporcionar una visión de sus principales características y resaltar los cambios acontecidos en el sistema y los desafíos actuales.

Spotlight on VET – 2018 compilation

Lo más destacado en Educación y Formación Profesional–Compilación
(Marzo 2019)



Imágenes concisas, claras y concretas de los sistemas de EFP de los países: esto es lo que ofrece el "lo más destacado en la serie de EFP" del Cedefop. Sobre la base del análisis de lo más destacado en cada país, esta publicación reúne las principales características y datos de la EFP en la UE, Islandia y Noruega.

The changing nature and role of vocational education and training in Europe. Volume 6

El papel y la naturaleza cambiante de la Educación y la Formación Profesional en Europa. Volumen 6
(Marzo 2019)



Esta publicación es la sexta de una serie producida como parte de un proyecto del Cedefop, "El papel y la naturaleza cambiante de la FP (2016-18)". El proyecto se basa en el análisis desde 1995 a 2015 de la FP. Sobre la base de estudios de caso detallados a nivel nacional, este informe proporciona información importante sobre los desarrollos y los procesos de cambio relacionados con EFP en los niveles más altos (niveles 5 a 8 del Marco de Europeo de las Cualificaciones).

Legislación

Corrección de errores de la Directiva (UE) 2019/130 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 16 de enero de 2019, por la que **se modifica la Directiva 2004/37/CE relativa a la protección de los trabajadores** contra los riesgos relacionados con la exposición a agentes carcinógenos o mutágenos durante el trabajo (DO L 30 de 31.1.2019)

Fecha de publicación: 8/03/2019



Actualidad Europea

Legislación

2019/C97/03

Comunicación del Órgano de Vigilancia de la AELC de conformidad con el artículo 21, apartado 7, del acto mencionado en el punto 1 del anexo VII del Acuerdo EEE (Directiva 2005/36/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 7 de septiembre de 2005, relativa al **reconocimiento de cualificaciones profesionales**)

Fecha de publicación: 14/03/2019

2019/C100/01

Decisión del Consejo, de 12 de marzo de 2019, por la que **se nombra a los miembros titulares y suplentes del Comité Consultivo para la Seguridad y la Salud en el Trabajo**

Fecha de publicación: 15/03/2019

Convocatorias / Consultas



Apoyar el desarrollo de una oferta de aprendizaje a medida en la implementación de "trayectorias de mejora de la cualificación" / *Supporting the development of tailored learning provision in the implementation of "Upskilling Pathways"*

En línea desde: 13/03/2019

Medidas de información y formación para las organizaciones de trabajadores / *Information and training measures for workers' organisations*

Fecha límite para presentar propuestas: 06/05/2019



Actualidad Europea

Convocatorias / Consultas



EURES: apoyo a los inventarios nacionales de clasificación y servicios nacionales innovadores en línea para trabajadores móviles / *EURES: support to national classification inventories and innovative national online services for mobile workers*

Fecha límite para presentar propuestas: 20/05/2019

Asociaciones transfronterizas y apoyo a la cooperación en materia de movilidad dentro de la UE para los países del EEE y los interlocutores sociales / *Cross-border partnerships and support to cooperation on intra-EU mobility for EEA countries and social partners*

Fecha límite para presentar propuestas: 06/06/2019

Desplazamiento de trabajadores: mejora de la cooperación administrativa y acceso a la información / *Posting of workers: enhancing administrative cooperation and access to information*

Fecha límite para presentar propuestas: 13/06/2019

Glosario

CONSEJO EPSSCO:	Consejo de Empleo, Política Social, Sanidad y Consumidores
GAS:	Grupo de Asuntos Sociales. En el seno de este grupo se trabajan propuestas del ámbito del Empleo y Política Social, que se tratan en las reuniones del Consejo EPSSCO
RAD:	Representación Autonómica
REPER:	Representación Permanente de España en la Unión Europea

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

Empleo, Política Social, Sanidad y Consumidores

Marzo 2019

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 de 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.