

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

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

**Septiembre 2019**



**Comunidad  
de Madrid**

**EMPLEO Y MERCADO DE TRABAJO**

## CONSEJERÍA DE ECONOMÍA, EMPLEO Y COMPETITIVIDAD

**Consejero de Economía, Empleo y Competitividad**  
Manuel Giménez Rasero

**Viceconsejera de Empleo**  
Eva María Blázquez Agudo

**Director General del Servicio Público de Empleo**  
Ignacio Niño Pérez

---

### ELABORACIÓN:

**Subdirección General de Análisis, Planificación y Evaluación**  
Teresa Fernández Huete

**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, Empleo y Competitividad  
© 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: 09/2019

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



# ÍNDICE

---

<b>I.</b>	<b><u>Información EPSSCO</u></b>	<b>4</b>
	1.1. Programa de la Presidencia finlandesa del Consejo de la UE	5
	1.2. Representación Autonómica Directa	5
	1.3. Noticias de la Presidencia	6
	1.4. Reuniones Grupo Técnico de Empleo mes de septiembre	7
<b>II.</b>	<b><u>Estadísticas Europeas</u></b>	<b>8</b>
	2.1. Estadísticas Eurostat	9
	2.1.1. Estadísticas de Desempleo	9
	• Tasas de paro en el mes de julio de 2019	9
	2.1.2. Recursos Humanos en Ciencia y Tecnología	10
	• Características regionales de personas altamente cualificadas en ocupaciones de ciencia y tecnología	10
	2.1.3. Especialistas en Tecnologías de la Información y la Comunicación (TIC) en el empleo	11
	• Participación relativa de especialistas en TIC en la población empleada total	11
	2.1.4. Estadísticas sobre salario mínimo	13
	• Valoraciones nacionales en el salario mínimo	13
	2.2. Estadísticas de la Comisión Europea	14
	2.2.1. Aprendizaje comparativo	14
<b>III.</b>	<b><u>Buenas Prácticas</u></b>	<b>15</b>
<b>IV.</b>	<b><u>Actualidad Europea</u></b>	<b>18</b>
	4.1. Noticias	19
	4.2. Conferencias, Ferias, Congresos y Jornadas Internacionales	21
	4.3. Publicaciones, Informes, Webs Internacionales de la Comisión Europea, Parlamento Europeo, OECD, Cedefop, Eurofound, Eurostat	23
	4.4. Legislación	30
	4.5. Convocatorias/Consultas	31

# **I. Información EPSSCO**

- 1.1. Programa de la Presidencia finlandesa del Consejo de la UE**
- 1.2. Representación Autonómica Directa**
- 1.3. Noticias de la Presidencia**
- 1.4. Reuniones Grupo Técnico de Empleo mes de septiembre**



## Programa de la Presidencia finlandesa del Consejo de la UE



### Presidencia finlandesa del Consejo de la UE: del 1 de julio al 31 de diciembre de 2019

Las prioridades de la Presidencia finlandesa se rigen por el siguiente lema: «una Europa sostenible, un futuro sostenible».

El Programa de la Presidencia presta especial atención a cuatro prioridades:

- reforzar los valores comunes y el estado de Derecho
- hacer que la UE sea más competitiva y socialmente integradora
- reforzar la posición de la UE como líder mundial en la acción por el clima
- garantizar la protección global de los ciudadanos

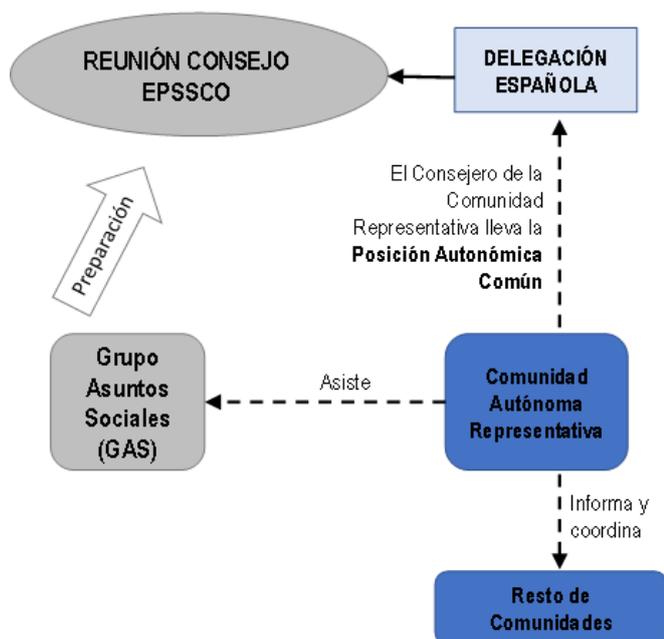
Finlandia será la primera Presidencia que integre en los trabajos del Consejo las nuevas prioridades de la Agenda Estratégica 2019-2024.

### Presidencia rotatoria

Los Estados miembros que ejercen la Presidencia colaboran estrechamente en grupos de tres, denominados «tríos». Este sistema fue instaurado por el Tratado de Lisboa en 2009. El trío fija los objetivos a largo plazo y elabora un programa común con los temas y asuntos que abordará el Consejo en un periodo de 18 meses.

Las prioridades de la Presidencia finlandesa se enmarcan dentro del Programa 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 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 de la Unión Europea (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 de Comunidades la documentación generada en los Grupos de Trabajo y reuniones del Consejo y a consensuar una Posición Común

Desde el **segundo semestre de 2005**, en el que la **Comunidad de Madrid** iniciara la **Representación Autonómica 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 Autonómica, aunque no ha seguido el mismo orden, fue iniciado por la Comunidad Autónoma de Andalucía, continuado por el País Vasco, Cataluña, Galicia, **Madrid**, Andalucía, Valencia, Principado de Asturias, Galicia, Cantabria, Castilla y León y en el **segundo semestre de 2019**, es **La Rioja** quien ejerce la Representación.



## Noticias de la Presidencia



### Conferencia de alto nivel sobre la "Economía del Bienestar" / *High-level Conference on the Economy of Wellbeing*

(18-19.09.2019)

Los días 18 y 19 de septiembre se celebró en Helsinki la conferencia sobre la "Economía del Bienestar".

El Fondo Monetario Internacional (FMI), el Banco Mundial y la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE) han concluido que no se puede tener una economía saludable sin cuidar el bienestar de las personas. Prevenir enfermedades, mantener la capacidad de trabajar, promover la igualdad de género y garantizar

oportunidades de aprendizaje continuo son ejemplos de medidas que impulsan el crecimiento económico.

La Presidencia de Finlandia propone integrar la "Economía del Bienestar" en la formulación de políticas de la UE. Esto requiere una mentalidad nueva más transversal. La UE, especialmente en la eurozona, tiene un fuerte control sobre la política económica, pero muchas políticas con impacto en el bienestar son competencia de los Estados miembros.

### El Consejo de Competitividad debatió sobre la Estrategia de la UE para el crecimiento sostenible / *Competitiveness Council to discuss the EU's Strategy on Sustainable growth*

(25.09.2019)

El Consejo de Competitividad se reunió en Bruselas el 26 y 27 de septiembre de 2019. Los ministros intercambiaron opiniones sobre la futura Estrategia de crecimiento sostenible a largo plazo, uno de los temas más importantes de la Presidencia de Finlandia, en competitividad.

El objetivo de una Estrategia a largo plazo sobre el crecimiento sostenible es mejorar la productividad y la competitividad en los mercados mundiales y además, garantizar un crecimiento económico sostenible desde el punto de vista ambiental y social. La política industrial, el mercado único, la transición a una economía climáticamente neutral, la política comercial, la investigación e innovación, la economía digital y las habilidades, son las áreas clave.

La Presidencia debatió por primera vez sobre crecimiento sostenible, en la reunión informal de Ministros de Competitividad celebrada en Helsinki a principios de julio y en base a dicho debate, preparó un informe que respalda los objetivos de crecimiento, competitividad y empleo detallados en la nueva Agenda Estratégica para la UE 2019-2024, adoptada por el Consejo Europeo en junio.



### Conferencia de alto nivel sobre igualdad de género, Finlandia quiere integrar más estrechamente la igualdad de género con la política económica de la UE / *High-Level Conference on Gender Equality Finland wants to integrate gender equality more closely with the EU's economic policy*

(26.09.2019)

La Presidencia ha organizado una conferencia de alto nivel sobre igualdad de género en Helsinki del 30 de septiembre al 1 de octubre de 2019. Tiene como objetivo un mayor diálogo entre la política de igualdad de género y la política económica y fortalecer la igualdad de género en la toma de decisiones de la UE.



Estudios realizados por la UE y organizaciones internacionales indican que la igualdad de género y el empleo de las mujeres contribuyen a promover el crecimiento económico sostenible. Bajo el liderazgo de Finlandia, el Consejo está preparando conclusiones sobre la futura política de igualdad de género y economías equitativas. Estas conclusiones serán adoptadas por el Consejo de Empleo, Política Social, Salud y Asuntos del Consumidor (EPSSCO) en diciembre.



## Reuniones Grupo Técnico de Empleo mes de septiembre

### Reunión 4 de septiembre

**Conclusiones del Consejo sobre el futuro del trabajo.** La reunión anterior sobre este tema se celebró el 18 de julio. Este borrador de Conclusiones sobre el futuro del trabajo surgió a raíz de la Declaración del Centenario de la OIT. Durante la sesión, el Grupo Técnico siguió debatiendo el borrador de Conclusiones.

Las delegaciones, en general, se mostraron satisfechas con el proyecto y valoraron el esfuerzo de la Presidencia para incluir buena parte de las propuestas en el texto. La Presidencia convocará una reunión más sobre este tema antes del Consejo del 24 de octubre.

### Reunión 6 de septiembre

**Conclusiones del Consejo sobre la economía del bienestar.** Al comenzar la reunión la Presidencia trasladó los mensajes clave sobre su participación en el Comité de Educación, muy positiva y de la que se deduce la necesidad de reforzar el papel de la educación y las inversiones en educación en el proyecto de Conclusiones. En concreto, se sugirió hacer referencia al potencial impacto en la reducción de la pobreza, se mencionaron los Objetivos de Barcelona y se abordó el asunto del aprendizaje permanente. La economía del bienestar fue objeto de debate político en el Consejo de Empleo, Política Social, Sanidad y

Asuntos de los Consumidores (EPSSCO), del 8 de julio. Este proyecto de Conclusiones se discutió previamente en el grupo de trabajo del 25 de julio. En la reunión participaron también miembros del grupo de salud, por ser un tema fundamental para la economía del bienestar y estar presente en el texto, y los integrantes de ambos grupos expresaron a la Presidencia su agradecimiento por organizar un espacio de cooperación. Las delegaciones se mostraron de forma general satisfechas con la nueva versión del texto, y formularon gran cantidad de propuestas nuevas.

### Reunión 23 de septiembre

**Propuesta de REGLAMENTO DEL PARLAMENTO EUROPEO Y DEL CONSEJO que modifica el Reglamento (CE) nº 1309/2013, sobre el Fondo Europeo de Adaptación a la Globalización (2014-2020) / Proyecto de conclusiones sobre la Declaración de la OIT sobre el futuro del trabajo/ Propuesta / Decisión del Parlamento Europeo y del Consejo por la que se modifica la Decisión nº 573/2014/UE sobre una mayor cooperación entre los Servicios Públicos de Empleo (SPE).** Se presentó una propuesta de Reglamento que modifica el Reglamento del Fondo Europeo de Adaptación a la Globalización (FEAG), cuyo objetivo es dar apoyo a trabajadores que han perdido su empleo debido a despidos masivos causados por la globalización o crisis relacionadas. El objetivo es que, ante el escenario de un Brexit sin acuerdo, el Fondo pueda cubrir potenciales despidos. Las delegaciones mostraron en general su apoyo hacia esta propuesta. También se

debató el proyecto de conclusiones del Consejo sobre el futuro del trabajo en línea con la Declaración del centenario de la OIT (ya debatido en dos reuniones anteriores). Las delegaciones, en general, se mostraron satisfechas con el texto, y varias expresaron su apoyo, sin comentarios, al conjunto del texto. A falta de pocos detalles para un texto consensuado no se volverá a abordar en un Grupo de Trabajo, y será sometido a adopción en el Consejo EPSCO del 24 de octubre. Finalmente, se presentó y discutió una propuesta legislativa orientada a prorrogar el periodo de duración de la Red de Servicios Públicos de Empleo hasta 2027. Al estudio del documento de decisión lo precedió una presentación de la Comisión sobre dicha Red. Las delegaciones alabaron el trabajo de la Red, así como la propuesta de prórroga, considerando que es relevante y necesaria, si bien algunas presentaron reservas de estudio.

### Reunión 25 de septiembre

**Proyecto de Conclusiones del Consejo sobre la economía del bienestar.** En el apartado del orden del día de otros asuntos la Presidencia informó que el 18 de septiembre hubo una conferencia de alto nivel sobre la economía del bienestar en Helsinki, así como una reunión del Comité de Protección Social (SPC.) El mensaje clave fue que es necesario cambiar el modelo, situar a las personas en el centro de nuestras políticas y tomar decisiones basadas en el conocimiento. En relación al documento de Conclusiones, recordó que ya

se ha debatido en dos reuniones anteriores. Por segunda vez participaron miembros del grupo de salud, pero esta reunión fue el último grupo de trabajo conjunto con los delegados de sanidad, de ahí que se comenzó por abordar los apartados con referencias a salud, para después debatir punto a punto. Las delegaciones se mostraron en general muy positivas respecto a la nueva versión del texto. Está prevista una nueva convocatoria para el 10 de octubre.



## **II. Estadísticas Europeas**

**2.1. Estadísticas Eurostat**

**2.2. Estadísticas Comisión Europea**



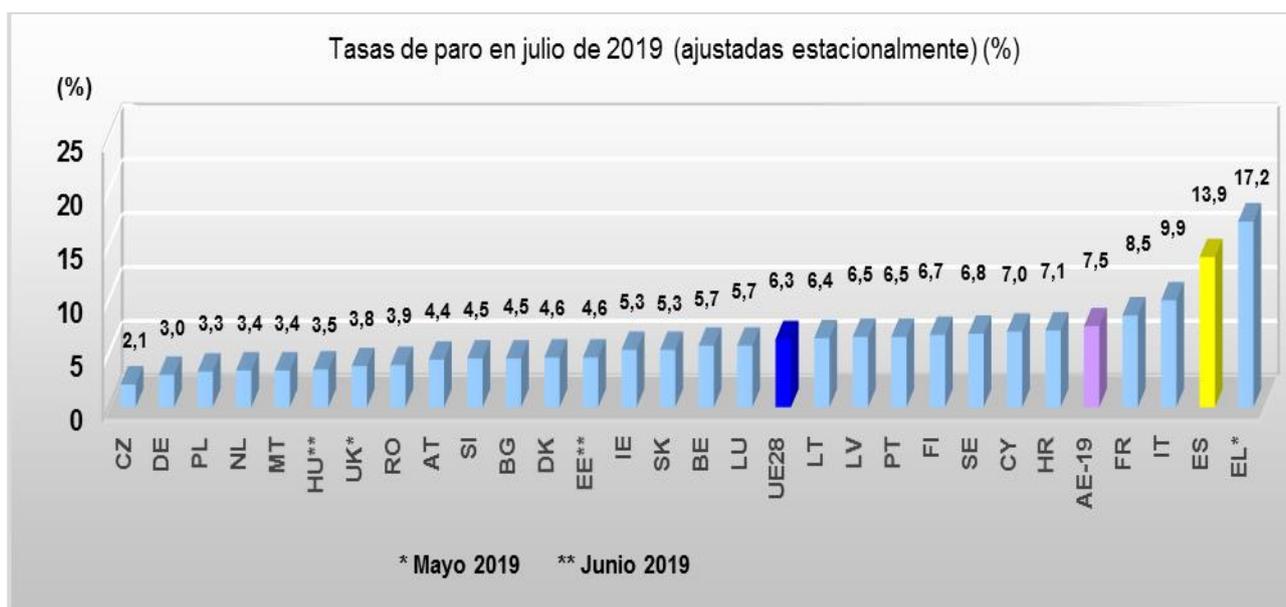
## Datos de interés

- La Comunidad de Madrid se situó, en 2018, dentro del ranking de las 25 regiones europeas NUTS 2 con el mayor porcentaje de Recursos Humanos en Ciencia y Tecnología, según datos Eurostat.
- Los especialistas en TIC, en la UE-28, representaron el 3,9% de la población empleada total, en 2018. En España, representaron el 3,5%.
- En la UE-28, en 2018, del total del empleo en TIC, el 83,4% lo ocupaban hombres y el 16,6% mujeres.

## Estadísticas Eurostat

### Estadísticas de Desempleo

Tasas de paro en el mes de julio de 2019



#### Datos EUROSTAT "LFS" (publicados el 30 de agosto de 2019)

La tasa de desempleo en julio de 2019 fue del 7,5% en la Eurozona (AE-19), estable comparado con junio de 2019 y de 6,3% en la UE-28, también estable comparado con junio de 2019. En julio de 2018, las tasas fueron de 8,1% en la Eurozona y de 6,8% en la UE-28, en ambos casos superiores a las de julio de 2019.

Entre los Estados miembros, las tasas más bajas de paro se registraron en la República Checa (2,1%) y Alemania (3,0%). Las más altas fueron observadas en Grecia (17,2%, en mayo de 2019) y en España (13,9%).

De acuerdo con las estimaciones de EUROSTAT, 15,613 millones de hombres y mujeres estaban desempleados en la UE-28 en julio de 2019 (12,322 millones en la Eurozona). Comparado con junio de 2019, el número de desempleados aumentó en 27.000 personas en la UE-28 y descendió en 16.000 en el AE-19. Respecto a julio de 2018, el desempleo ha descendido en 1.093.000 personas en la UE-28 y en 898.000 en la Eurozona.

Comparado con el año anterior, la tasa de desempleo descendió en 25 Estados y se incrementó en Luxemburgo (de 5,6% a 5,7%), Lituania (de 6,1% a 6,4%) y Suecia (de 6,3% a 6,8). Los descensos más importantes se registraron en Grecia (de 19,4% a 17,2% entre mayo de 2018 y mayo de 2019), Croacia (de 8,4% a 7,1%), Chipre (de 8,3% a 7,0%), Eslovaquia (de 6,5% a 5,3%) y España (de 15,0% a 13,9%).

En julio de 2019, 3.195.000 jóvenes (menores de 25 años) estaban desempleados en la UE-28 (2.245.000 en la Eurozona). En comparación con julio de 2018, el desempleo juvenil se redujo en 167.000 personas en la UE-28 y en 149.000 en la zona euro. En julio de 2019, la tasa de desempleo juvenil fue de 14,3% en la UE-28 y de 15,6% en la Eurozona, comparado con 15,0% y 16,7%, respectivamente, en julio de 2018. Las tasas más bajas de paro juvenil en julio de 2019 se observaron en Alemania (5,6%), Países Bajos (6,7%) y en la República Checa (7,0%), mientras que las más altas se registraron en Grecia (39,6%, en el primer trimestre de 2019), en España (32,1%) y en Italia (28,9%).

En julio de 2019, la tasa de desempleo de Estados Unidos fue de 3,7%, estable comparado con junio de 2019 y por debajo de 3,9% de julio 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 Eurostat

### Recursos Humanos en Ciencia y Tecnología (HRST)

Según el artículo de Eurostat "Recursos Humanos en Ciencia y Tecnología" / "*Human resources in science and technology*" (HRST), 76.0 millones de personas en la UE-28 de 25 a 64 años estaban empleadas en ciencia y tecnología en 2018, un aumento del 2.1% en comparación con 2017. De este amplio grupo, el 55,9% eran "profesionales" y el 44,1% eran "técnicos". Sin embargo, el porcentaje difería mucho entre los Estados miembros.

El subgrupo "profesionales" incluye una categoría de especial interés, "científicos e ingenieros", que abarca a las personas empleadas en ciencia e ingeniería, salud y tecnología de la información y las comunicaciones. En 2018, los científicos e ingenieros constituyeron el 22,6% de las personas empleadas en ocupaciones de ciencia y tecnología en la UE-28. En términos absolutos, el número de científicos e ingenieros aumentó un 3,9% en la UE-28 en comparación con 2017 y el grupo más grande se encontró en el Reino Unido, con más de tres millones de científicos e ingenieros.

#### Características regionales de personas altamente cualificadas en ocupaciones de ciencia y tecnología

El "grupo central" formado por personas que tienen un título universitario y trabajan en ocupaciones de ciencia y tecnología es clave para el desarrollo del conocimiento y la innovación tecnológica en todas las regiones de la Unión Europea. Esta categoría principal tiende a concentrarse en las ciudades capitales y las regiones circundantes, en regiones con universidades e instituciones de investigación y en regiones donde las grandes empresas han establecido su sede y sus principales unidades de investigación.

Según el siguiente gráfico, en 2018, 15 de las 25 regiones con el mayor porcentaje de HRST en su población empleada eran ciudades capitales. En el Reino Unido, Inner London encabezó la lista con un 44,7% de HRST, registrando sin embargo una disminución del 1,5% en comparación con 2017. Le siguieron Warszawski stoleczny en Polonia (44,6%), Luxemburgo (38,2%) y Oslo og Akershus en Noruega (38%). En España, la **Comunidad de Madrid** ocupa la posición 24 con un porcentaje próximo al 30% de HRST.

#### Las 25 regiones NUTS 2 con la mayor proporción de Recursos Humanos en el núcleo de Ciencia y Tecnología en la población empleada, 2018 (%)



Fuente: Eurostat

Las regiones de Oslo og Akershus en Noruega, Helsinki-Uusimaa en Finlandia y Estocolmo en Suecia se encontraban entre las diez principales regiones. Esta lista también incluye una serie de regiones con

universidades y centros de investigación clave, como la región de Brabant Wallon en Bélgica, Utrecht en los Países Bajos, Budapest en Hungría y Bucuresti en Rumania.

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). Otros: Noruega (NO), Suiza (CH).



## Estadísticas Eurostat

### Especialistas en Tecnologías de la Información y la Comunicación (TIC) en el empleo

El artículo de Eurostat “Especialistas en Tecnologías de la Información y la Comunicación (TIC) en el empleo” / “*ICT specialists in employment*”, aporta información y datos de cómo la introducción de las nuevas tecnologías y la digitalización están teniendo un impacto en la sociedad a través de cambios en la forma en que las personas viven, trabajan e interactúan entre sí. Las TIC han sido la causa de cambios significativos en los métodos de producción y los patrones de empleo dentro de la Unión Europea. Los políticos y los investigadores tienen interés en rastrear la evolución del empleo de especialistas en TIC, ya que estos influyen en la ventaja comparativa de un país en el desarrollo, instalación y servicio de las TIC.

- El número de especialistas en TIC en la UE creció un 41,4% entre 2008 y 2018, más de 12 veces más que el aumento (3,4%) del empleo total.
- En 2018, en la UE, el 83,4% de los hombres estaban empleados como especialistas en TIC y el 16,6% de las mujeres (5,6 puntos porcentuales menos que una década antes).
- En 2018, más de dos tercios (63,1%) de los especialistas en TIC en la UE tenían un nivel educativo superior.

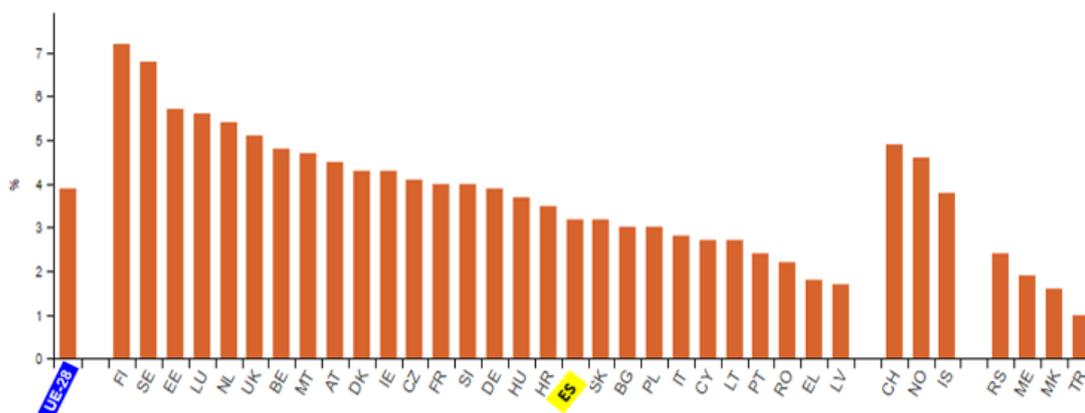
#### Participación relativa de especialistas en TIC en el total de la población empleada

Según el siguiente gráfico, en toda la UE-28, los especialistas en TIC representaron el 3,9% de la población empleada total en 2018.

Finlandia tenía la mayor proporción relativa de su población empleada total empleada como especialistas en TIC, ya que sus 182 mil personas empleadas como especialistas en TIC representaban el 7,2% del empleo total, seguidas de Suecia, donde 346 mil especialistas en TIC representaban el 6,8% del empleo total. También se registraron porcentajes relativamente altos

en Estonia, Luxemburgo, los Países Bajos y el Reino Unido: en 2018, en cada uno de ellos al menos 1 de cada 20 personas dentro de su población empleada total estaba empleada como especialista en TIC. Por el contrario, en el otro extremo del rango, los especialistas en TIC representaron el 2.8% de la población empleada total en Italia, seguido de Lituania y Chipre con 2.7%, 2.4% en Portugal, 2.2% en Rumania, 1.8%, en Grecia y 1.7% en Letonia. En **España**, los especialistas en TIC representaban el 3,5% de la población empleada total.

#### Proporción de especialistas en TIC en el empleo total, 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). Otros: Suiza (CH), Noruega (NO), Islandia (IS), Serbia (RS), Montenegro (ME), Macedonia (MK) y Turquía (TR).



## Estadísticas Eurostat

### Especialistas en Tecnologías de la Información y la Comunicación (TIC) en el empleo

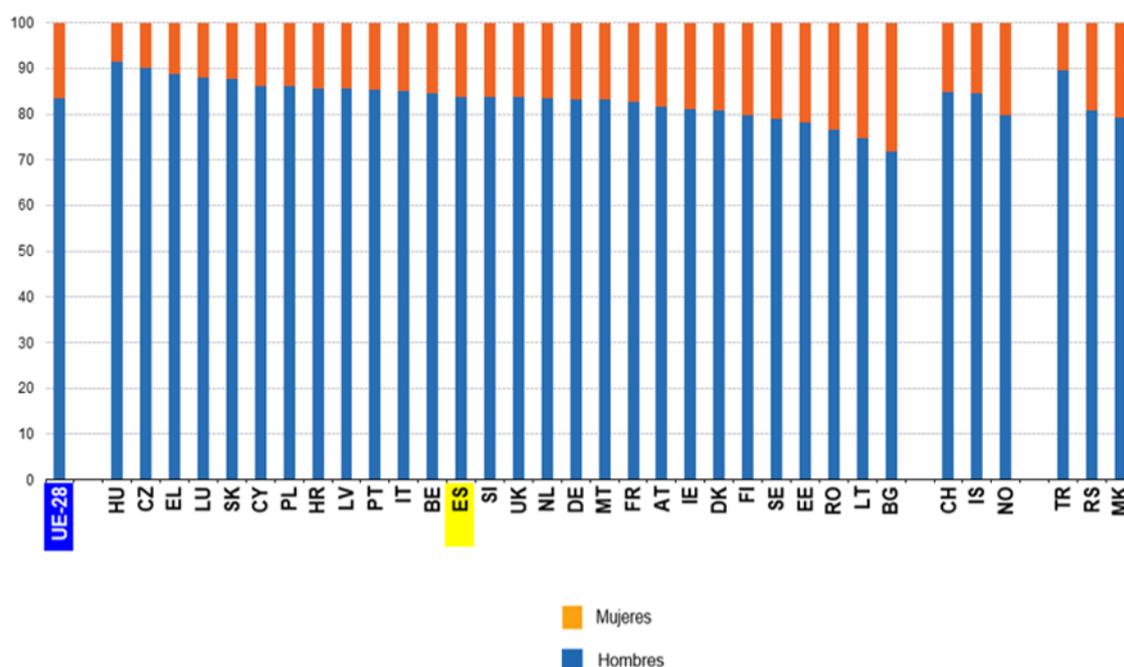
#### Especialistas en TIC por sexo

Siguiendo el artículo anterior, en este gráfico se observa que, en 2018, la proporción del empleo en TIC que representaban los hombres era del 83,4% (5,6 p. porcentuales más alta que en 2008) y las mujeres representaban el 16,6%. En Bulgaria, las mujeres representaron el 28,3% de los especialistas en TIC en 2018, la mayor proporción entre los Estados miembros. Las mujeres también representaron cerca de una cuarta parte de todos los especialistas en TIC en Lituania y

Rumania, y un quinto o más de todos los especialistas en TIC en Estonia, Suecia y Finlandia.

En términos absolutos, había algo más de un cuarto de millón de mujeres empleadas como especialistas en TIC en Alemania (273 mil) y en el Reino Unido (265 mil) en 2018. Francia (186 mil) y **España (100 mil)** fueron los únicos Estados miembros que registraron 100 mil y más mujeres empleadas en TIC.

Distribución de especialistas en TIC por sexo, 2018 (%)



Fuente: Eurostat

Un análisis más detallado de esta brecha de género revela que solo hubo tres Estados miembros de la UE en los que la proporción de mujeres especialistas en TIC aumentó durante el período 2008-2018: en Luxemburgo, la proporción de mujeres en el número total de especialistas en TIC aumentó del 8,2% a 12,1% (un aumento de 3,9 puntos porcentuales (pp.)),

mientras que los aumentos registrados en los Países Bajos y Austria fueron ligeramente menores, 1,8 y 0,3 pp. respectivamente. Por el contrario, en Hungría y Eslovaquia, la proporción relativa de hombres en el número total de especialistas en TIC aumentó a un ritmo considerablemente más rápido, con un aumento de 25,5 y 21,8 pp., respectivamente.

Entre los países no pertenecientes a la UE, el sesgo de género más pronunciado entre los especialistas en TIC en 2018 se registró en Turquía (donde los hombres representaban el 89,6% de la población empleada de las TIC en comparación con el 10,4% para las mujeres). En los tres países de la Asociación Europea de Libre Comercio (AELC), la distribución por género de la población empleada de las TIC en 2018 fue relativamente similar a la de la UE-28, ya que la proporción masculina de especialistas en TIC en Suiza, Islandia y Noruega fue del 84,7%, 84,6% y 79,7% respectivamente.

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). AELC: Suiza (CH), Noruega (NO), Islandia (IS), Macedonia (MK) y Turquía (TR).



## Estadísticas Eurostat

### Estadísticas sobre salario mínimo

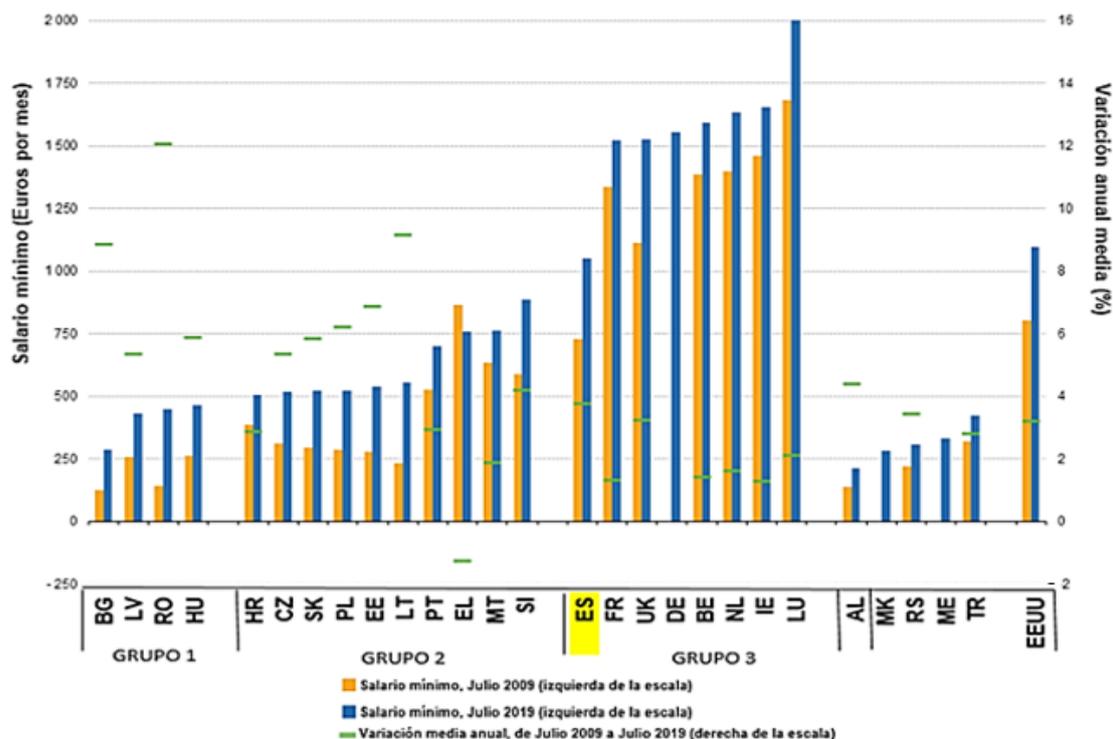
El artículo publicado por Eurostat "*Minimum wage statistics*" / "Estadísticas sobre salario mínimo", ilustra acerca de los niveles de salario mínimo los Estados miembros de la Unión Europea (UE); los países candidatos y Estados Unidos.

#### Variaciones nacionales en el salario mínimo

En julio de 2019, 22 de los 28 Estados miembros de la UE tenían salario mínimo, al igual que todos los países candidatos de la UE (Montenegro, Macedonia del Norte, Albania, Serbia y Turquía), excepto Dinamarca, Italia,

Chipre, Austria, Finlandia y Suecia. A partir del 1 de enero de 2019, los salarios mínimos mensuales variaron ampliamente entre los Estados miembros, desde 286 € en Bulgaria hasta 2.071 € en Luxemburgo (ver gráfico).

**Salario mínimo julio 2009 y julio 2019**  
(Euros al mes y porcentaje de variación 2009-2019)



En julio de 2019, en todos los Estados miembros, los salarios mínimos superaban a los existentes en julio de 2009, excepto en Grecia, donde fue un 14% más bajo (con una tasa promedio de variación anual de -1.3%). La tasa promedio de variación anual más alta se registró en Rumania (12.0%), Lituania (9.1%), Bulgaria (8,8%), Estonia (6,9%) y Polonia (6,2%), entre 2009 y 2019.

Según el nivel de salario mínimo, en julio de 2019, los Estados miembros se pueden clasificar en tres grupos:

- **Grupo 1**, con salarios mínimos inferiores a 500 €. En este grupo están Bulgaria, Letonia, Rumania y Hungría; sus salarios mínimos nacionales oscilaron entre 286 € en Bulgaria y 464 € en Hungría.
- **Grupo 2**, los salarios mínimos fueron al menos de 500 € mensuales pero inferiores a 1.000. En este grupo se incluyen: Croacia, Chequia, Eslovaquia, Polonia,

Estonia, Lituania, Portugal, Grecia, Malta y Eslovenia y oscilaron entre 506 € en Croacia y 887 € en Eslovenia.

- **Grupo 3**, con salarios mínimos de al menos 1.000 €. En este grupo están: **España**, Francia, Reino Unido, Alemania, Bélgica, Países Bajos, Irlanda y Luxemburgo; el salario mínimo oscila entre 1.050 € en España y 2.071 € en Luxemburgo.

Todos los países candidatos de la UE tenían salarios mínimos similares a los del Grupo 1, desde 211 € en Albania a 422 en Turquía. El nivel en los Estados Unidos (con un salario mínimo nacional de 1.098 EUR por mes) se sitúa dentro del rango del grupo 3.

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). Otros: Albania (AL), Serbia (RS), Montenegro (ME), Macedonia (MK), Turquía (TR) y Estados Unidos (EEUU).



## Estadísticas de la Comisión Europea

El documento de la Comisión Europea "*Commission staff working document evaluation Accompanying the document Proposal for a decision of the European parliament and of the council amending Decision Nº 573/2014/EU on enhanced cooperation between Public Employment Services (PES)*" / **Documento de trabajo de la Comisión sobre evaluación, de la Decisión del Parlamento Europeo y del Consejo rectificando la Decisión Nº 573/2014/EU sobre una mayor cooperación entre los Servicios Públicos de Empleo (PES)**, tiene por objeto la evaluación de la Decisión nº 573/2014/UE del Parlamento Europeo y del Consejo de 15 de mayo de 2014 sobre una mayor cooperación entre los Servicios Públicos de Empleo (SPE) que en su artículo 1 establece la creación de una Red de la Unión de Servicios Públicos de Empleo (SPE) para el período comprendido entre el 17 de junio de 2014 y el 31 de diciembre de 2020 («la Red»).

### Aprendizaje comparativo

La Decisión no exigía que se evaluara pero se ha realizado para garantizar una buena administración de conformidad con el principio de "evaluar primero" a fin de tener en cuenta las lecciones aprendidas de las medidas de la UE adoptadas en el pasado.

El documento de la Comisión evalúa si la Red ha cumplido sus obligaciones jurídicas y ha conseguido sus objetivos. Cubre los cinco criterios establecidos por los requisitos para la mejora de la legislación: pertinencia, eficacia, eficiencia, coherencia y valor añadido de la UE.

En relación con el "aprendizaje comparativo" (descrito en el artículo 2 de la Decisión) se basa en cinco pilares: Evaluación cuantitativa que crea transparencia en el desempeño; evaluación cualitativa del desempeño; identificación de buenas prácticas, programa de aprendizaje mutuo, seguimiento del aprendizaje comparativo. Las evaluaciones cuantitativas y cualitativas del desempeño de los SPE construyen el lado de la evaluación comparativa en cuanto a la transparencia del rendimiento. Conocer las estructuras, los procesos y los servicios de los SPE, así como sus resultados, permiten identificar buenas prácticas y actividades de aprendizaje mutuo y lleva a planes de acción para mejorar el rendimiento.

En el contexto de la evaluación comparativa (evaluaciones cuantitativas y cualitativas), se realizaron dos ciclos: 2015/2016 y 2017/2018. En el segundo ciclo, la evaluación se enriqueció al centrarse en los cambios implementados del primero.

La evaluación EVADES, supuso que al comparar entre el primer y segundo ciclo se observara que en promedio, la madurez de los SPE había aumentado gradualmente (ver Figura).

De los 28 países, 6 mejoraron en al menos un 20% desde el primer ciclo hasta el segundo, y 10 países mejoraron en al menos un 10%, entre los que se encuentra **España**. Los SPE restantes muestran un progreso moderado o nulo. Chipre, Bulgaria y Grecia, que han recibido asistencia mutua, pertenecen al grupo de SPE con un alto aumento en las puntuaciones del primer al segundo ciclo. Algunos SPE ya tenían un alto nivel de madurez en el primer ciclo y su espacio para mejoras adicionales podría ser más restringido.

En el caso de **España**, como resultado del segundo ciclo de evaluación, los SPE han identificado y difundido buenas prácticas; un proyecto interno de aprendizaje comparativo en los SPE regionales es el principal marco para compartir buenas prácticas.

### Variación en la valoración de los diferentes SPE en 2015/16 y 2017/18



### **III. Buenas Prácticas**



## Buenas Prácticas

### Labour Market Practices



#### BASE DE DATOS DEL PROGRAMA DE APRENDIZAJE MUTUO DE PRÁCTICAS NACIONALES DEL MERCADO LABORAL

#### “EL PERFILADO Y LA CARPETA DE TRABAJO PERSONAL”

### PAÍSES BAJOS

El Perfilado fue desarrollado originalmente para apoyar a los orientadores laborales con conocimiento académico basado en evidencia, con el fin de personalizar más la asistencia que estos asesores aportan a los usuarios del SPE de los Países Bajos (UWV). El UWV tiene que asignar sus recursos limitados de la manera más eficiente posible, lo que significa que el objetivo del UWV es proporcionar los servicios más intensivos a aquellos que están más alejados del mercado laboral.

El Perfilado: a) ayuda a los asesores laborales a personalizar el tipo de asistencia que reciben los clientes; y b) diferencia al grupo con más del 50% de riesgo de quedar desempleado de larga duración del grupo con menos del 50% de riesgo de quedar desempleado de larga duración. De esta manera, el UWV puede proporcionar servicios más intensivos en una etapa anterior al grupo con los mayores riesgos.

Uno de los primeros servicios proporcionados después de solicitar la prestación por desempleo es El Perfilado y la Carpeta de Trabajo Personal. Mientras que el primero evalúa el riesgo de la persona en cuestión, los servicios e información adecuados se proporcionan a través de la Carpeta de Trabajo Personal. Las actividades en la Carpeta de Trabajo Personal son supervisadas por orientadores laborales que facilitan asesoramiento y otras formas de apoyo a los solicitantes de empleo para una búsqueda de trabajo efectiva.

#### Nombre del Servicio Público de Empleo (SPE)

UWV (Agencia de Protección del Empleado)  
Alcance de la medida: Nacional  
Se inició en el año 2014 y sigue en curso.

#### Objetivos de la política o medida

Los principales objetivos son sistemáticos, elaboración de perfiles de solicitantes de empleo basados en evidencias o pruebas, y dependiendo del resultado del Perfilado, la implementación de una estrategia específica y personalizada para la activación e integración de los demandantes de empleo.

La razón principal para implementar El Perfilado y La Carpeta de Trabajo Personal es para garantizar que los solicitantes de empleo continúen recibiendo asesoramiento, orientación y apoyo a medida después de su inscripción, con un alto nivel y de forma estructurada. Otra razón importante es asignar eficientemente los recursos limitados de UWV.

#### Principales actividades / acciones que sustentan la política o medida

Las actividades realizadas incluyen el desarrollo y la implementación del Perfilado y la Carpeta de trabajo personal.

Perfil de Trabajo es una herramienta de selección y diagnóstico de competencias. La herramienta apoya al asesor laboral para proporcionar servicios personalizados a los solicitantes de empleo que reciben prestaciones por desempleo. La herramienta combina un cuestionario con datos administrativos para predecir la probabilidad de reanudación del trabajo dentro de un año y evalúa qué factores dificultan la reanudación del trabajo. El cuestionario incluye preguntas sobre percepción de salud, expectativas sobre la reanudación del trabajo, etc.



<b>Principales actividades / acciones que sustentan la política o medida</b>	<p>La Carpeta de trabajo personal es una de las principales plataformas de comunicación entre el solicitante de empleo y el asesor laboral. Contiene un plan de trabajo personal digital para cada solicitante de empleo individual que se centra en las actividades de búsqueda de empleo.</p> <p>Los componentes incluyen el registro de un currículum de datos personales, acceso a módulos de aprendizaje on-line y otras actividades de búsqueda de empleo. Tales datos y actividades pueden ser supervisados por el orientador a través de un tablero de instrumentos. El panel de instrumentos es una descripción general de todas las carpetas electrónicas personales para el consejero laboral. Todas las actividades de búsqueda de trabajo de un plan de trabajo personal tienen una fecha límite y se indican con un color, y el solicitante de empleo tiene una visión general de todas las actividades / fechas límite en su carpeta electrónica personal. Si el solicitante de empleo no cumple un plazo, el consejero laboral le enviará un recordatorio. En los casos en que el solicitante de empleo no responda, podrán imponerse sanciones.</p>
<b>Productos y resultados de la política o medida</b>	<p>El sistema se ha implementado con éxito y permite a los orientadores laborales centrarse en el proceso de integración individual actuando como asesores laborales.</p> <p>Un resultado muy importante es que casi el 60% de todos los desempleados inscritos atendidos solo electrónicamente encuentran trabajo dentro de los tres meses posteriores a la inscripción. El plazo para una integración exitosa en el mercado laboral para el 40% restante es más largo.</p>
<b>Gestión y arreglos de implementación</b>	<p>El Perfilado se ha implementado de forma gradual. En este caso específico, El Perfilado se implementó por primera vez en las 11 oficinas llamadas "pioneras", son oficinas en las que el UWV siempre implementa grandes cambios, antes de hacerlo a nivel nacional.</p> <p>Al mismo tiempo, el UWV siguió desarrollando El Perfilado al continuar su investigación. De hecho, cuando se implementó El Perfilado 1.0, el UWV ya estaba trabajando en El Perfilado 2.0 y cuando se implementó El Perfilado 2.0, el UWV ya estaría trabajando en El Perfilado 3.0. La principal motivación de esta estructura es que la investigación no tiene que esperar a que se complete la implementación y el UWV puede actualizar continuamente los conocimientos académicos y datos en el Perfilado.</p>
<b>Principales retos</b>	<p>Uno de los principales retos del Perfilado es el uso adecuado del mismo tanto por los asesores laborales como por los clientes de UWV. Como los asesores laborales trabajan principalmente cara a cara en el nivel operativo, es difícil para el UWV no solo llevar el conocimiento académico a este nivel de la organización, sino también asegurar que se utiliza adecuadamente. La gran ventaja del Perfilado es que apoya al orientador laboral de un conocimiento académico basado en la evidencia. El desafío es garantizar que los orientadores laborales fortalezcan sus decisiones, que se basan principalmente en la realidad práctica local del orientador laboral y la experiencia del cliente, con la información objetiva que proporciona el Perfilado.</p>
<b>Condiciones clave para el éxito</b>	<p>El Perfilado proporciona una evaluación temprana del riesgo de los desempleados registrados, lo que permite un uso más eficiente de los recursos e instrumentos y un enfoque en los grupos más vulnerables. Además, El Perfilado tiene como objetivo proporcionar servicios personalizados a los clientes. Si un cliente tiene una puntuación negativa en "dominio del idioma", se establece un enlace y el consejero laboral sugiere un curso digital de holandés. Si estos servicios en realidad coinciden con las necesidades / puntos débiles de los clientes, la política tiene éxito a nivel individual. Los servicios digitales son revisados constantemente. Una de las condiciones clave para el éxito es el seguimiento continuo, la evaluación y el desarrollo posterior de El Perfilado y su afectividad.</p>
<b>Evaluación</b>	<p>Método de evaluación: Seguimiento interno, estudio académico externo  Tipo de evaluación: Evaluación cualitativa y cuantitativa  Duración y frecuencia de la evaluación:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• El estudio periódico amplio se completa cada cinco años.</li> <li>• El seguimiento interno es una trayectoria continua.</li> </ul>

## **IV. Actualidad Europea**

**4.1. Noticias**

**4.2. Conferencias, Ferias, Congresos y Jornadas Internacionales**

**4.3. Publicaciones, Informes, Webs Internacionales de la Comisión Europea, Parlamento Europeo, OECD, Cedefop, Eurofound, Eurostat**

**4.4. Legislación**

**4.5. Convocatorias/Consultas**



## Noticias



### Trabajadores desplazados: la Comisión informa de una mejor aplicación / *Posted workers: Commission reports better enforcement*

(Comisión Europea, 25/09/2019)

La Comisión ha adoptado un informe sobre la aplicación de la Directiva de cumplimiento sobre el desplazamiento de trabajadores en los Estados miembros de la UE. Esta directiva entró en vigor en 2014 y proporciona herramientas clave para combatir la elusión y el abuso de las normas de la UE sobre el desplazamiento de trabajadores. El informe muestra que todos los Estados miembros han transpuesto la Directiva de aplicación a la legislación nacional, lo que lleva a una mejor aplicación de las normas sobre el desplazamiento de trabajadores en toda la UE.

### La nueva herramienta de evaluación de riesgos en línea ayuda a las empresas del sector Horeca a proteger a los trabajadores

(Agencia Europea de Seguridad y Salud en el Trabajo, 24/09/2019)

Se ha publicado una nueva herramienta de Evaluación de Riesgos interactiva en línea (OiRA) para el sector de Hostelería y Restauración. La herramienta fue desarrollada por Hotrec y EFFAT, con el apoyo de la Agencia Europea de Seguridad y Salud en el Trabajo, y ha sido validada en toda la UE.

Deslizamientos y caídas, las sustancias peligrosas y el estrés figuran entre los muchos riesgos a que se enfrentan los trabajadores del sector Horeca. Esta nueva herramienta permite a los interlocutores nacionales y sociales equipar a las empresas del sector de la hostelería para evaluar los riesgos y diseñar un plan de acción para gestionarlos.



### La Comisión adopta una propuesta para prolongar la Red de Servicios Públicos de Empleo de la UE hasta 2027 / *Commission adopts proposal to prolong EU network of Public Employment Services until 2027*

(Comisión Europea, 11/09/2019)

La Comisión Europea ha propuesto extender hasta 2027 la duración de la Decisión de la UE que establece la Red de Servicios Públicos de Empleo (SPE). Esta propuesta se basa en los logros positivos de la Red y responde a las necesidades y el fuerte apoyo de las partes interesadas de la Red para continuar esta valiosa cooperación más allá de 2020.

Se llevó a cabo una evaluación para valorar el estado de la situación y el grado de implementación de la Decisión de la UE que establece la Red de SPE e identificar algunas lecciones aprendidas para el futuro. Los resultados muestran que la Red de SPE ha tenido éxito y ha sido efectiva en el cumplimiento de sus objetivos. Por lo tanto, la propuesta adoptada por la Comisión tiene por objeto ampliar la Decisión de la UE hasta 2027, permitiendo así la continuación del marco y las iniciativas de cooperación existentes.

## Noticias



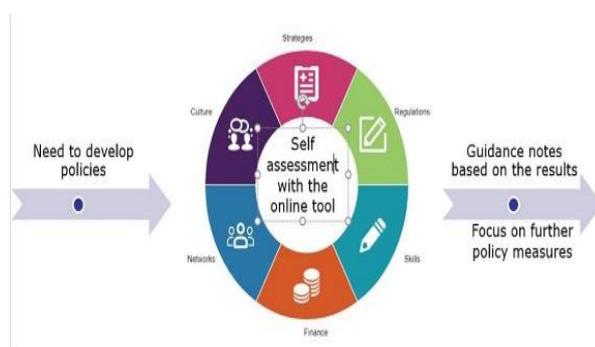
### **Cuerpo Europeo de Solidaridad: 3 años después**

(Comisión Europea, 13/09/2019)

Después de tres años desde el anuncio del presidente Juncker en su discurso sobre el estado de la Unión de 2016, de la creación de un Cuerpo Europeo de Solidaridad que brindaría a los jóvenes la oportunidad de participar en una amplia gama de actividades solidarias en toda la Unión.

Desde entonces, más de 161.000 jóvenes de entre 18 y 30 años han firmado su adhesión a ese Cuerpo, una iniciativa que ha cambiado la vida de muchas personas. Si bien la mayoría de las actividades financiadas brindaban la oportunidad de realizar actividades de voluntariado (individualmente o en equipo), los

jóvenes también han podido beneficiarse de períodos de prácticas y de empleo. Además, los propios jóvenes pueden poner en marcha proyectos de solidaridad en los que inicien, desarrollen y gestionen actividades que contribuyan a realizar un cambio positivo en sus comunidades, al tiempo que viven en el extranjero y adquieren valiosas capacidades.



### **Herramienta de políticas para promover un mejor emprendimiento disponible en 24 idiomas / *Policy tool to promote better entrepreneurship now available in 24 languages***

(Comisión Europea, 02/09/2019)

La Comisión Europea y la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos lanzaron la mejor herramienta de política empresarial que ahora está disponible en 24 idiomas. Es una herramienta multilingüe para ayudar a las ciudades, regiones y países a hacer que las políticas de emprendimiento sean más inclusivas y más sociales. Cubre las políticas de apoyo al emprendimiento para personas de grupos subrepresentados, así como el emprendimiento social.

La herramienta también ofrece la posibilidad de hacer que los resultados sean visibles para otros usuarios. Esto puede facilitar el intercambio de experiencias entre diferentes territorios en Europa o incluso en todo el mundo.

### **Los gobiernos deben tomar más medidas para impulsar las oportunidades de trabajo a una edad avanzada / *Governments must take further action to boost job opportunities at an older age***

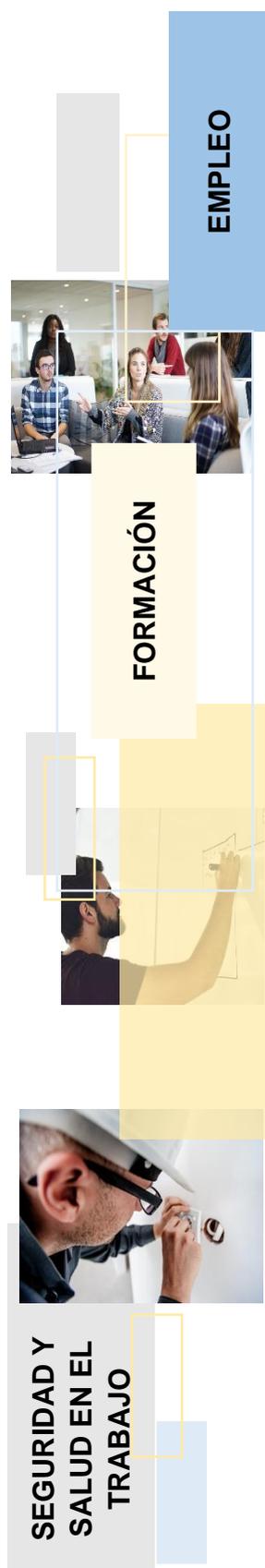
(OCDE, 30/08/2019)

Ante el rápido envejecimiento de la población, los gobiernos deben promover más y mejores oportunidades de trabajo a una edad avanzada para proteger el nivel de vida y la sostenibilidad de las finanzas públicas, según el nuevo informe de la OCDE "Trabajando mejor con la edad".

Este informe proyecta, según los patrones actuales de jubilación, que el número de personas mayores (50+) fuera de la población empleada debido a la inactividad o la jubilación que necesitarán el apoyo de cada trabajador podría aumentar en un 40% desde 42 por 100 trabajadores en 2018 a 58 por cada 100 trabajadores en 2050 en promedio en el área de la OCDE. En algunos países, como Italia, Grecia y Polonia, podría haber casi tantas personas mayores fuera de la población empleada como trabajadores para 2050.



## 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)

#### **MoveS seminar (Spain): Reflections on possible amendments of the coordination Regulations and their practical implications**

Seminario MoveS (España): reflexiones sobre posibles modificaciones de los reglamentos de coordinación y sus implicaciones prácticas. (España, Madrid, 4 octubre)

#### **MoveS seminar (Estonia): New types of work and their relation to social security and social security coordination**

Seminario MoveS (Estonia): Nuevos tipos de trabajo y su relación con la seguridad social y la coordinación de la seguridad social (Estonia, Tallin, 10 octubre)

#### **Digitalisation in low growth environment**

Digitalización en entornos de bajo crecimiento (Bélgica, Bruselas, 10 octubre)

#### **European vocational skills week 2019**

Semana europea de las competencias profesionales 2019 (Finlandia, Helsinki, 14-18 octubre)

#### **MoveS seminar (Estonia): New types of work and their relation to social security and social security coordination**

Seminario MoveS (Estonia): nuevos tipos de trabajo y su relación con la seguridad social y la coordinación de la seguridad social (Estonia, Tallin, 10 octubre)

#### **MoveS seminar (Croatia): Posting of workers in the context of free movement and coordination of social security and recent changes in the EU legislation**

Seminario MoveS (Croacia): desplazamiento de trabajadores en el contexto de la libre circulación y coordinación de la seguridad social y los cambios recientes en la legislación de la UE (Croacia, Zagreb 25 octubre)

#### **MoveS seminar (Romania): Free movement of workers and the coordination of family benefits**

Seminario MoveS (Rumanía): libre circulación de trabajadores y coordinación de las prestaciones familiares (Rumanía, Bucarest, 5 noviembre)

#### **MoveS seminar (Malta): The Determination of Applicable Legislation and Posting of Workers – The Maltese Perspective.**

Seminario MoveS (Malta): La determinación de la legislación aplicable y el desplazamiento de trabajadores: la perspectiva maltesa. (Malta, Bahía de San Pablo 6 noviembre)

#### **MoveS seminar (Croatia): Posting of workers in the context of free movement and coordination of social security and recent changes in the EU legislation**

Seminario MoveS (Croacia): Desplazamiento de trabajadores en el contexto de la libre circulación y coordinación de la seguridad social y cambios recientes en la legislación de la UE (Croacia, Zagreb, 25 octubre)

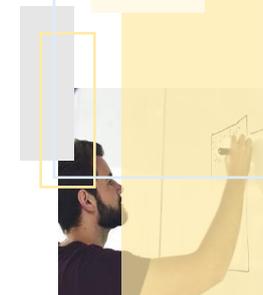


## Conferencias, Ferias, Congresos y Jornadas Internacionales

EMPLEO



FORMACIÓN



SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

### FORMACIÓN

#### **2019 joint Cedefop and OECD symposium: The next steps for apprenticeship**

Cedefop conjunto de 2019 y simposio de la OCDE: los próximos pasos para el aprendizaje (Francia, París, 7 octubre)

#### **European Alliance for Apprenticeships (EAfA) – Apprenticeship for adults**

Alianza Europea para el Aprendizaje (EAfA) - Aprendizaje para adultos (Finlandia, Helsinki, 15 octubre)

#### **2019 joint Cedefop and OECD symposium: The next steps for apprenticeship**

Simposio conjunto Cedefop y OCDE 2019: los próximos pasos para el aprendizaje (Francia, París, 7 octubre)

#### **Workshop on comparing VET qualifications**

Taller sobre comparación de calificaciones de FP (Grecia, Salónica, 28-29 noviembre)

### SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

#### **11th Joint Conference on Occupational Health for Health Workers**

11a Conferencia Conjunta sobre Salud Ocupacional para Trabajadores de la Salud (Alemania, Hamburgo, 22-24 octubre)

#### **European Week for Safety and Health at Work 2019**

Semana Europea de Seguridad y Salud en el Trabajo 2019 (España, Bilbao, 21-25 octubre)

#### **11th Joint Conference on Occupational Health for Health Workers**

XI Conferencia Conjunta sobre Salud Ocupacional para Trabajadores de la Salud (Alemania, Hamburgo, 22-24 octubre)

#### **A+A 2019**

(Alemania, Dusseldorf, 5-8 noviembre)

#### **Healthy Workplaces Summit 2019 - 'Healthy Workplaces Manage Dangerous Substances'**

Cumbre de Lugares de Trabajo Saludables 2019: 'Los lugares de trabajo saludables manejan sustancias peligrosas' (España, Bilbao, 12-13 noviembre)

#### **The 3rd International Symposium on Human Mental Workload: Models and Applications (H-WORKLOAD 2019)**

El 3er Simposio internacional sobre la carga de trabajo mental humano: modelos y aplicaciones (H-WORKLOAD 2019) (Italia, Roma, 14-15 noviembre)



## Publicaciones, Informes, Web Internacionales



### **Thematic note on the European Social Fund and Youth Employment Initiative support to migrants**

Nota temática sobre el Fondo Social Europeo y el apoyo de la Iniciativa de Empleo Juvenil a los migrantes

(Septiembre 2019)

Este informe analiza el apoyo del Fondo Social Europeo (FSE) y la Iniciativa de Empleo Juvenil (IEJ) a los migrantes, las personas con antecedentes extranjeros y las minorías durante el período de programación 2014-2020. Analiza cómo se abordan los migrantes en los programas operativos del FSE y cómo el FSE contribuye a los objetivos de la UE 2020 para la integración de los migrantes.



### **Thematic note on the ESF and YEI support to long-term unemployed (LTU) and the implementation of Council Recommendation on integration of LTU into the labour market**

Nota temática sobre el apoyo del FSE y la Iniciativa de Empleo Juvenil a los desempleados de larga duración (PLD) y la implementación de la Recomendación del Consejo sobre la integración de PLD en el mercado laboral

(Septiembre 2019)

Este estudio evalúa el grado en que el FSE y la Iniciativa de empleo Juvenil han apoyado a las personas en el desempleo de larga duración y cómo esta financiación ha contribuido a la implementación de la Recomendación de sobre la integración de parados de larga duración. El análisis se complementa con estudios de caso en profundidad de programas operativos en Irlanda, Polonia, Portugal, Eslovaquia y España, considerando los diferentes tipos de intervención utilizados y los que han tenido éxito.



### **Representation of apprentices in vocational education and training (VET)**

Representación de aprendices en educación y formación profesional (FP)

(Septiembre 2019)

Si bien los aprendizajes de alta calidad se reconocen como un camino exitoso para los jóvenes en la transición de la escuela al trabajo, ha habido oportunidades limitadas para que los aprendices estén representados y contribuyan al desarrollo de políticas a nivel europeo. Para mejorar esta representación, la Red Europea de Aprendices (EAN) se estableció en 2017. Este estudio: mapea la representación de aprendices en la UE28, los países candidatos y de la AELC; hace recomendaciones sobre cómo fortalecer la representación del aprendizaje a nivel nacional y examina cómo la EAN podría mejorar aún más su valor añadido en la relación entre la evolución nacional y el debate político europeo.



### **Propuesta para ampliar la Decisión de la UE sobre una mayor cooperación entre los Servicios Públicos de Empleo (2019)**

(Septiembre 2019)

La propuesta adoptada por la Comisión tiene por objeto ampliar la Decisión de la UE hasta 2027, permitiendo así la continuación del marco y las iniciativas de cooperación existentes.



### **Evaluation to assess the implementation of the EU Decision establishing the PES Network (2019)**

Evaluación para valorar la implementación de la Decisión de la UE que establece la Red de PSA (2019)

(Septiembre 2019)

Se llevó a cabo una evaluación para valorar el estado de la situación y el grado de implementación de la Decisión de la UE que establece la Red de SPE e identificar algunas lecciones aprendidas para el futuro. Los resultados muestran que la Red de SPE ha tenido éxito y ha sido efectiva en el cumplimiento de sus objetivos.



## Publicaciones, Informes, Web Internacionales



### Study on enhanced cooperation between Public Employment Services (PES)

Estudio sobre cooperación mejorada entre los Servicios Públicos de Empleo (SPE)  
(Septiembre 2019)

Evalúa la implementación de la Decisión 573/2014 / UE que establece la Red de Servicios Públicos de Empleo (SPE). Examina si la Red ha cumplido sus obligaciones legales y ha logrado sus objetivos. El estudio presenta los resultados, basados en los cinco criterios de evaluación: relevancia, efectividad, eficiencia, coherencia y valor añadido de la UE.



### Propuesta de Reglamento del Parlamento Europeo y del Consejo que modifica el Reglamento (CE) n.º 1309/2013, sobre el Fondo Europeo de Adaptación a la Globalización (FEAG) (2014-2020)

(Septiembre 2019)

El FEAG tiene como objetivo apoyar a los trabajadores despedidos y que cesan en su actividad laboral como consecuencia de los importantes cambios estructurales en los patrones del comercio mundial debidos a la globalización o como resultado de una crisis financiera y económica. Esta propuesta de modificación del Reglamento se orienta a permitir que el FEAG preste ayuda a los trabajadores despedidos como consecuencia de las posibles perturbaciones económicas provocadas por la retirada del Reino Unido sin acuerdo.



### ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO



### Guía para establecer una ordenación del tiempo de trabajo equilibrada

(Agosto 2019)

Esta guía o manual está diseñada para ayudar a las organizaciones, tanto privadas como públicas, a tomar decisiones informadas sobre cómo estructurar la ordenación del tiempo de trabajo de una manera "equilibrada" para el beneficio mutuo de los trabajadores y las empresas.



### AGENCIA DE ESTADÍSTICAS EUROPEAS



### High-tech statistics - employment

Estadísticas de empleo en alta tecnología

(Septiembre 2019)

Este artículo analiza datos sobre empleo en sectores de alta tecnología en la Unión Europea y en algunos países de la Asociación Económica de Libre Comercio y países candidatos. En la carrera mundial por la ventaja competitiva, es esencial crear, explotar y comercializar nuevas tecnologías. Los sectores y las empresas de alta tecnología son impulsores clave del crecimiento económico y la productividad y, en general, proporcionan empleo de alto valor añadido y bien remunerado.



### R & D personnel

Personal de I + D

(Septiembre 2019)

Este artículo analiza datos sobre personal de Investigación y Desarrollo (I + D), investigadores, Recursos Humanos en Ciencia y Tecnología (HRST) y estudiantes de doctorado / doctorado en la Unión Europea. Las estadísticas sobre el personal de ciencia y tecnología son indicadores clave para medir la economía basada en el conocimiento y sus desarrollos, por ejemplo, proporcionar información sobre la oferta y la demanda de especialistas en ciencia y tecnología altamente cualificados.



## Publicaciones, Informes, Web Internacionales



AGENCIA DE ESTADÍSTICAS EUROPEAS



### **Labour market statistics at regional level**

**Estadísticas del mercado laboral a nivel regional**  
(Septiembre 2019)

Este capítulo analiza los mercados laborales de la UE y se divide en tres secciones principales, que cubren: empleo regional, incluida información sobre las tasas de empleo, la brecha de género en las tasas de empleo y los patrones de autoempleo; un enfoque especial en la satisfacción laboral por región; desempleo regional, incluido un análisis de dos cuestiones estructurales: desempleo juvenil y desempleo a largo plazo.



### **Labour cost index - recent trends**

**Índice de coste laboral - tendencias recientes**  
(Septiembre 2019)

Este artículo analiza las evoluciones más recientes del índice de Coste Laboral, tanto en el ámbito de la Unión Europea (UE) como de los Estados miembros.



### **Labour input indices overview**

**Resumen de los indicadores laborales**  
(Septiembre 2019)

Este artículo presenta los indicadores del ciclo económico que miden para cada trimestre cómo cambia el índice laboral utilizado por la industria, la construcción, el comercio y los servicios, y proporciona información importante para el análisis y pronóstico de la evolución económica en la Unión Europea.



**Estadísticas de vacantes laborales**  
(Septiembre 2019)

Este artículo ofrece una visión general de las estadísticas recientes de vacantes de empleo trimestrales y anuales, especialmente la tasa de vacantes de empleo en la Unión Europea, Noruega, Suiza y Macedonia del Norte.



### **Research and innovation statistics at regional level**

**Estadísticas de investigación e innovación a nivel regional**  
(Septiembre 2019)

Este capítulo presenta información estadística que analiza los desarrollos regionales para una gama de indicadores relacionados con la investigación y la innovación dentro de la UE, incluidos los siguientes temas: intensidad de I + D, número de investigadores y la proporción de Recursos Humanos en Ciencia y Tecnología (HRST).



**Annual growth in labour costs at 2.7% in euro area**  
**At 3.1% in EU28 Hourly labour costs rose by 2.7% in the euro area**

**Crecimiento anual de los costes laborales al 2,7% en la zona del euro y al 3,1% en la UE28**  
(Septiembre 2019)

Los costes laborales por hora aumentaron un 2,7% en la zona del euro (EA19) y un 3,1% en la UE28 en el segundo trimestre de 2019, en comparación con el mismo trimestre del año anterior. En el primer trimestre de 2019, los costes laborales por hora aumentaron en 2.5% y 2.7% respectivamente.



### **Eurostat regional yearbook 2019**

**Anuario regional de Eurostat 2019**  
(Septiembre 2019)

El anuario regional proporciona una visión general de la amplia gama de estadísticas regionales disponibles para 281 regiones de la UE en el nivel 2 de NUTS (clasificación de unidades territoriales para estadísticas) y, para algunos indicadores, las 1.348 regiones del nivel 3. Los datos están disponibles para los 28 Estados miembros de la UE y, cuando sea posible, para las regiones estadísticas de la Asociación Europea Libre Comercio y los países candidatos.



**Euro area job vacancy rate at 2.3%, EU28 rate at 2.3%**  
**Tasa de vacantes de empleo tanto en la zona del euro como en la EU28 es del 2.3%**  
(Septiembre 2019)

La tasa de vacantes en la zona del euro (EA19) fue del 2,3% en el segundo trimestre de 2019, estable en comparación con el trimestre anterior y superior al 2,1% en el segundo trimestre de 2018. En la UE28, la tasa de vacantes laborales también fue del 2,3% en el segundo trimestre de 2019, estable en comparación con el trimestre anterior y superior al 2,2% en el segundo trimestre de 2018.



## Publicaciones, Informes, Web Internacionales



AGENCIA DE ESTADÍSTICAS EUROPEAS



### Unemployment statistics and beyond

Estadísticas de desempleo y más allá

(Septiembre 2019)

Este artículo presenta estadísticas sobre el desarrollo del desempleo en la Unión Europea (UE), así como un breve análisis del subempleo y la población potencialmente activa disponible. Los niveles y las tasas de desempleo se mueven de manera cíclica, en gran medida relacionada con el ciclo económico general. Sin embargo, otros factores como las políticas del mercado laboral y los cambios demográficos también pueden influir en el desarrollo del desempleo a corto y largo plazo.

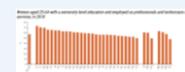


### Unemployment statistics

Estadísticas de desempleo

(Agosto 2019)

Este artículo presenta las últimas cifras de desempleo de la Unión Europea (UE), la zona del euro y los Estados miembros de forma individual, complementadas con una visión general de la evolución a largo plazo desde el año 2000.



### Human resources in science and technology

Recursos Humanos en Ciencia y Tecnología

(Agosto 2019)

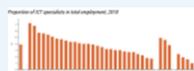
Este artículo proporciona información sobre estadísticas de Recursos Humanos en Ciencia y Tecnología (HRST) que nos ayudan a comprender mejor la demanda y la oferta de personas con cualificaciones sólidas en ciencia y tecnología. Describe el stock actual de HRST en la Unión Europea, los países candidatos y los países de la Asociación Europea de Libre Comercio y brinda información sobre la oferta actual y futura de personas altamente cualificadas de universidades y otras instituciones educativas especializadas en el campo de HRST.



### Labour market flow statistics in the EU

Estadísticas del flujo del mercado laboral en la UE

Este artículo ofrece una visión general de la evolución de las estadísticas del flujo del mercado laboral en la mayoría de los Estados miembros de la Unión Europea (UE). Los flujos del mercado laboral muestran los movimientos de las personas entre el empleo, el desempleo y la inactividad económica. Ayudan a comprender e interpretar los cambios en los niveles de los indicadores del mercado laboral basados en la Encuesta población empleada de Eurostat (LFS)



### ICT specialists in employment

TIC especialistas en empleo

(Agosto 2019)

Este artículo proporciona una visión general de la evolución en la demanda de especialistas en Tecnologías de la Información y la Comunicación (TIC) en Europa utilizando datos sobre el empleo. Los especialistas en TIC se definen como personas que tienen la capacidad de desarrollar, operar y mantener sistemas de TIC y para quienes las TIC constituyen la parte principal de su trabajo (OCDE, 2004).



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



### Platform work: Maximising the potential while safeguarding standards?

El trabajo de plataforma: ¿Maximizar el potencial mientras se protegen los estándares?

(Septiembre 2019)

El trabajo de plataforma surgió en los mercados laborales europeos hace aproximadamente una década. Aunque todavía es de pequeña escala, está creciendo y evolucionando en una variedad de formas. Los diferentes tipos de plataformas de trabajo tienen efectos significativamente diferentes sobre el empleo y las condiciones de trabajo de los trabajadores afiliados. Para ser efectivas, las políticas destinadas a garantizar condiciones decentes en el trabajo de la plataforma deben tener en cuenta estas diferencias, en lugar de aplicar un enfoque único para todos. Este informe destaca las principales oportunidades y desafíos de tipos específicos de trabajo de plataforma e ilustra algunos de los primeros intentos de abordarlos en la UE.



## Publicaciones, Informes, Web Internacionales



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



#### **Upward convergence in employment and socioeconomic factors** **Convergencia al alza en el empleo y factores socioeconómicos** (Septiembre 2019)

**Executive summary**  
**Resumen ejecutivo**

Este informe investiga las tendencias socioeconómicas y de empleo recientes en todos los Estados miembros y ofrece posibles medidas políticas para ayudar a evitar futuras divergencias. El análisis se basa en un conjunto de 21 indicadores; la mayoría de ellos son indicadores principales en el Cuadro de indicadores sociales del Pilar europeo de Derechos Sociales. Los resultados revelan que, a pesar del efecto negativo de la crisis económica de 2008, las tendencias de convergencia al alza se han restablecido en la mayoría de los indicadores examinados.



### AGENCIA EUROPEA DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO



#### **The impact of using exoskeletons on occupational safety and health**

**Impacto de la utilización de los exoesqueletos sobre la Seguridad y la Salud en el Trabajo**  
 (Agosto 2019)

Este documento examina el papel que los exoesqueletos pueden jugar en el entorno de trabajo del futuro y el impacto que puede llevar aparejada su utilización para la Seguridad y la Salud de los Trabajadores. Analiza el papel que pueden jugar los exoesqueletos en la prevención de los trastornos musculoesqueléticos a la vez que aborda los potenciales riesgos derivados de su aplicación en diversos ámbitos.



#### **Conversation starters for workplace discussions about musculoskeletal disorders**

**Temas para iniciar debates sobre trastornos musculo-esqueléticos en el lugar de trabajo**  
 (Agosto 2019)

Este informe hace referencia a temas que pueden facilitar el debate en el lugar de trabajo o durante la formación profesional. Los escenarios incluidos están pensados para trabajadores que pueden sufrir trastornos musculo-esqueléticos (TME) a causa de las tareas que realizan, y también para sus jefes y supervisores.

El recurso afronta asimismo la necesidad de que trabajadores y jefes mantengan una comunicación eficaz y sin dilación sobre los problemas de salud musculo-esquelética.



#### **The fourth industrial revolution and social innovation in the work place**

**La cuarta revolución industrial y la innovación social en el lugar de trabajo**  
 (Agosto 2019)

El presente documento de trabajo se centra en la innovación social en el contexto de la digitalización, y su impacto sobre los tipos de trabajos, los trabajadores y los lugares de trabajo del futuro, así como en los retos que presentan para los reglamentos y las políticas en materia de seguridad y salud en el trabajo (SST).



## Publicaciones, Informes, Web Internacionales



### ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO



#### **Unlocking the Potential of Migrants**

##### **Cross-country Analysis**

**Liberando el potencial de los migrantes**

**Análisis entre países**

(Septiembre 2019)

Este informe aporta asesoramiento a los gobiernos y otras partes interesadas que buscan utilizar la Educación y Formación Profesional para promover la integración, en particular para los jóvenes migrantes. Si bien el estudio se basa particularmente en políticas y prácticas observadas en Alemania, Italia, Suecia y Suiza, también destaca otras prácticas internacionales. Así mismo, argumenta que los sistemas de Formación Profesional pueden volverse más fuertes, más flexibles y más inclusivos, cuando funcionan mejor para todos los estudiantes, incluidos aquellos con antecedentes diversos y vulnerables.



#### **OECD Labour Force Statistics 2019**

**Estadísticas de la población empleada de la OCDE 2019**

(Septiembre 2019)

Esta edición proporciona estadísticas detalladas sobre la población empleada laboral, el empleo y el desempleo, desglosadas por género, así como la duración del desempleo, la situación laboral, el empleo por sector de actividad y el empleo a tiempo parcial. También contiene tasas de participación y desempleo por género y grupos de edad detallados, así como tablas comparativas de los principales componentes de la población empleada. Los datos están disponibles para cada país miembro de la OCDE y para la OCDE-Total, la zona del euro y la Unión Europea.



#### **International Migration Outlook 2019**

**Perspectivas de la migración internacional 2019**

(Septiembre 2019)

Esta edición los desarrollos recientes en los movimientos y políticas migratorias en los países de la OCDE y algunas economías no pertenecientes a la OCDE. También examina la evolución de los resultados del mercado laboral de los inmigrantes en los países de la OCDE. Incluye dos capítulos especiales, uno sobre la contribución de la migración temporal a los mercados laborales y el otro sobre los efectos de integración a largo plazo de los familiares.



#### **Working Better with Age**

**Trabajando mejor con la edad**

(Septiembre 2019)

Este informe proporciona una síntesis de los principales desafíos y recomendaciones políticas junto con un conjunto de mejores prácticas internacionales para fomentar la empleabilidad, la demanda laboral y los incentivos para trabajar a una edad más avanzada.



### CENTRO EUROPEO

### PARA EL DESARROLLO DE LA FORMACIÓN PROFESIONAL



#### **Skillset and match (Cedefop's magazine promoting learning for work) – Issue 17**

**Competencias y ajuste (revista del Cedefop que promueve el aprendizaje para trabajar) Nº 17**  
(Septiembre 2019)

Entre los artículos de la edición de septiembre: El Director de la Fundación Europea de Formación, Cesare Onestini, describe el nuevo papel de la Agencia en el desarrollo del capital humano; el proceso para llegar y apoyar a 128 millones de adultos poco calificados en la UE, Islandia y Noruega; foco en la ocupación: técnicos en TIC; la formación profesional constituye una opción atractiva en Finlandia, actual titular de la Presidencia de la UE; una joven chef de Alemania habla sobre seguir un sueño.



#### **Spotlight on VET Finland**

**Foco en Educación y Formación Profesional en Finlandia**

(Septiembre 2019)

En esta publicación se recoge de forma breve: la situación de la Formación Profesional (FP) en la actualidad en Finlandia; como es el sistema de Educación y Formación Profesional en este país; las características que distinguen a la FP y los desafíos y respuestas políticas en este ámbito.



## Publicaciones, Informes, Web Internacionales



**CENTRO EUROPEO  
PARA EL DESARROLLO DE LA FORMACIÓN PROFESIONAL**



### **Vocational education and training in Finland**

**Educación y Formación Profesional en Finlandia**  
(Septiembre 2019)

El objetivo del informe es contribuir a una mejor comprensión de la Educación y Formación Profesional (EFP) en Finlandia al proporcionar información sobre sus características principales y resaltar los desarrollos del sistema y los desafíos actuales. La FP finlandesa es muy apreciada (el 90% de los finlandeses cree que ofrece un aprendizaje de alta calidad y el 40% se inscribe en la FP después de la educación básica. La flexibilidad de la EFP es una de las mayores fortalezas del sistema finlandés. Con la reforma de 2018, el sistema está experimentando un cambio significativo.



### **Implementing a holistic approach to lifelong learning**

**Implementar un enfoque holístico para el aprendizaje permanente.**

(Septiembre 2019)

Este documento informativo de la plataforma de aprendizaje Cedefop-Lifelong tiene como objetivo informar a las instituciones europeas, así como a los responsables políticos (también del ámbito nacional) sobre el tema del enfoque integral y holístico del aprendizaje permanente. Comparte algunas recomendaciones sobre formas de establecer sistemas de aprendizaje permanente a nivel local, regional y nacional.



### **Apprenticeship review: Cyprus**

**Revisión de aprendizaje: Chipre**  
(Agosto 2019)

Esta publicación es el informe final de la revisión de Cedefop sobre el aprendizaje en Chipre, realizada entre enero de 2017 y junio de 2018 a solicitud del Ministerio de Educación y Cultura. Presenta hallazgos y sugerencias clave para mejorar el aprendizaje de aprendices y empleadores y aumentar su atractivo para la economía y la sociedad en Chipre.



### **Annual report 2018**

**Informe Anual 2018**  
(Agosto 2019)

El trabajo de Cedefop en 2018 se puede incluir en tres grandes temas: el futuro del trabajo y las competencias, el futuro de la EFP y el empoderamiento de las personas para hacer frente al cambio actual y futuro. Varios documentos, eventos e iniciativas políticas a nivel de la UE conformaron el trabajo del Cedefop en 2018, así como su contribución en respuesta a invitaciones en el marco de su actividad.



## Legislación



### 2019/C 282/01

Dictamen del Comité Económico y Social Europeo «Hacia un marco jurídico europeo adaptado para las empresas de la economía social» (Dictamen de iniciativa)

Fecha de publicación: 20 de agosto

### 2019/C 282/06

Dictamen del Comité Económico y Social Europeo sobre la propuesta de Decisión del Consejo relativa a las orientaciones para las políticas de empleo de los Estados miembros [COM (2019) 151 final]

Fecha de publicación: 20 de agosto

## Convocatorias / Consultas



**Programa de la UE para el Empleo y la Innovación Social (EaSI). Convocatoria de propuestas para la campaña SLIC (Comité Superior de Inspectores del Trabajo) 2020-2022 / *EU Programme for Employment and Social Innovation (EaSI). Call for proposals for the SLIC campaign 2020-2022***

Fecha límite para presentar propuestas: 06/11/2019

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

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

**Septiembre 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.



Dirección General  
del Servicio Público de Empleo  
CONSEJERÍA DE ECONOMÍA,  
EMPLEO Y COMPETITIVIDAD