

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

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

**Noviembre 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: 11/2019

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 y noticias de la Presidencia del Consejo de la UE	5
	1.2. Representación Autonómica Directa	6
	1.3. Reuniones Grupo Técnico de Empleo mes de octubre y noviembre	7
<b>II.</b>	<b><u>Estadísticas Europeas</u></b>	<b>9</b>
	2.1. Estadísticas Eurostat	10
	2.1.1. Estadísticas de Desempleo	10
	• Tasas de paro en el mes de septiembre de 2019	10
	2.1.2. Estadísticas sobre trabajar y avanzar hacia la jubilación en Europa	11
	• Más de la mitad de la población activa de 65 años o más estaba empleada a tiempo parcial	11
	• Actividades económicas que emplearon la mayor proporción de personas mayores	12
	• Duración del trabajo para personas mayores	13
	2.2. Estadísticas Comisión Europea	14
	2.2.1. Estadísticas sobre Políticas del Mercado Laboral (PML)	14
<b>III.</b>	<b><u>Actualidad Europea</u></b>	<b>19</b>
	3.1. Noticias	20
	3.2. Conferencias, Ferias, Congresos y Jornadas Internacionales	22
	3.3. Publicaciones, Informes, Webs Internacionales de la Comisión Europea, Parlamento Europeo, OECD, Cedefop, Eurofound, Eurostat	24
	3.4. Legislación	28
	3.5. Convocatorias/Consultas	30

# **I. Información EPSSCO**

- 1.1. Programa y noticias de la Presidencia del Consejo de la UE**
- 1.2. Representación Autonómica Directa**
- 1.3. Reuniones Grupo Técnico de Empleo mes de octubre y noviembre**



## Programa y Noticias de la Presidencia del Consejo de la UE



Desde el 1 de julio hasta el 31 de diciembre de 2019, Finlandia ejerce el turno rotatorio de presidir el Consejo de la Unión Europea. Las prioridades de la Presidencia se rigen por el lema: "una Europa sostenible, un futuro sostenible".

Programa →

### PROGRAMA

#### En general

Fortalecer los valores comunes y el estado de derecho

Hacer la UE más competitiva y socialmente inclusiva

Liderar la acción climática mundial

Garantizar la seguridad de la ciudadanía europea

#### Empleo y política social

Bienestar y competencias son la base del crecimiento inclusivo. Enfrentar la escasez de trabajadores cualificados; promover el aprendizaje y la movilidad; nuevas formas de trabajo que requieren evaluar la legislación laboral y protección social actualizados; incrementar la participación de las mujeres y los jóvenes; favorecer carreras laborales más largas.

## NOTICIAS

**Directores Generales de la Administración Pública de los Estados miembros de la UE y la Comisión Europea debatirán sobre la confianza y el desarrollo de la Administración, en Helsinki / *Directors Administration in the EU Member states and the European Commission will discuss trust and the development of public administration in Helsinki* (25.11.2019)**



La reunión de Directores Generales, se celebrará el 28 y 29 de noviembre, en Helsinki y abordará temas y desafíos de actualidad relacionados con el desarrollo de la Administración. El tema principal de los debates se centrará en la confianza. "La confianza de los ciudadanos en la Administración Pública está en la agenda común de todos nosotros: no hay atajos para fortalecerla..." dijo Juha Sarkio, Director General del Ministerio de Finanzas, y presidente (de la Reunión de Directores Generales de EUPAN (Red Europea de Administración Pública), en el marco de la Presidencia finlandesa del Consejo de la UE.

Los ministros de Juventud, Cultura y Deporte debatieron sobre el papel de los jóvenes en el cambio climático / *Youth, Culture and Sport ministers discussed role of young people in climate change* 22.11.2019

Acuerdo alcanzado sobre el presupuesto de la UE / *Agreement reached on the EU budget* 19.11.2019

Celebración del 10º aniversario de la Carta de Derechos Fundamentales de la UE como documento legalmente vinculante / *Celebrating the 10th anniversary of the fundamental rights charter as a legally binding document* 12.11.2019



**Europa merece una economía de datos justa y centrada en las personas / *Laura Viikonen: Europe deserves a fair, people-centred data economy*** (21.11.2019)

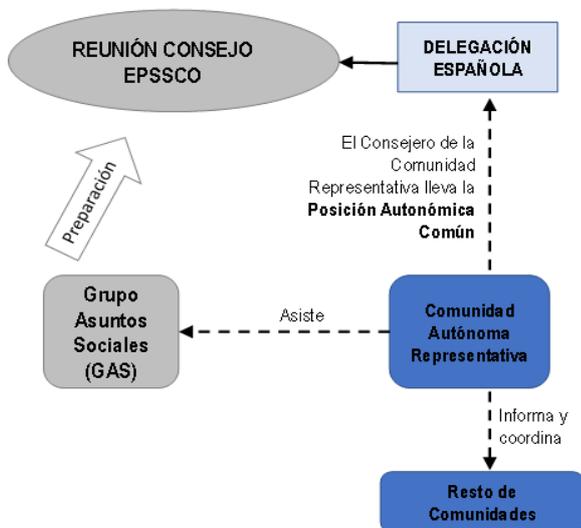
La economía de datos será el tema de la Conferencia que se celebrará en Helsinki, los días 25 y 26 de noviembre. El volumen de datos digitales está creciendo mucho y la economía de datos tiene un gran impacto en el desarrollo económico. En el futuro, los datos contribuirán en gran medida al crecimiento económico y a la competitividad. Para proteger este desarrollo, hay que asegurar que los datos sean accesibles, protegidos y seguros.

Los ministros de Finanzas y Educación de la UE hablaron del papel de la educación y la formación para lograr un crecimiento sostenible / *EU finance and education ministers discussed role of education and training in achieving sustainable growth* 08.11.2019

[Sitio web de la Presidencia Finlandesa](#)



## 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 las 17 Comunidades Autónomas han llevado a cabo dicha Representación.

### TURNO ROTATORIO DE COMUNIDADES AUTÓNOMAS (1ª Ronda)

Comunidad	Periodo	Año	Comunidad	Periodo	Año
Madrid	julio - diciembre	2005	Canarias	enero - junio	2010
Catalunya	enero - junio	2006	La Rioja	julio - diciembre	2010
Galicia	julio - diciembre	2006	Castilla-La Mancha	enero - junio	2011
Andalucía	enero - junio	2007	Murcia	Julio - diciembre	2011
País Vasco	julio - diciembre	2007	Aragón	enero - junio	2012
Valencia	enero - junio	2008	Navarra	julio - diciembre	2012
Asturias	julio - diciembre	2008	Islas Baleares	enero - junio	2013
Castilla y León	enero - junio	2009	Extremadura	Julio - diciembre	2013
Cantabria	julio - diciembre	2009			

**CRITERIOS PARA ESTABLECER LA ROTACIÓN AUTÓNOMICA**

↓

Mayor población  
Mayor antigüedad del Estatuto Autonómico

En el **primer semestre de 2104** comenzó un nuevo turno de Representación Autonómica, aunque no ha seguido el mismo orden.

### TURNO ROTATORIO DE COMUNIDADES AUTÓNOMAS (2ª Ronda)

**JULIO-DICIEMBRE 2019**

En el segundo semestre de 2019, La Comunidad Autónoma de La Rioja ostenta la Representación

↓

Comunidad	Periodo	Año	Comunidad	Periodo	Año
Andalucía	enero - junio	2014	Valencia	enero - junio	2017
País Vasco	julio - diciembre	2014	Asturias	julio - diciembre	2017
Catalunya	enero - junio	2015	Galicia	enero - junio	2018
Galicia	julio - diciembre	2015	Cantabria	julio - diciembre	2018
Madrid	enero - junio	2016	Castilla León	enero - junio	2019
Andalucía	julio - diciembre	2016	La Rioja	julio - diciembre	2019



## Reuniones Grupo Técnico de Empleo mes de octubre y noviembre

### Reunión 28 de octubre

#### **Presentación del informe del Centro Común de Investigación (CCI) sobre la naturaleza cambiante del trabajo y las capacidades en la era digital.**

#### **Proyecto de Conclusiones del Consejo sobre mercados laborales inclusivos: “mejorando el empleo de las personas en una posición de vulnerabilidad en el mercado laboral”.**

El CCI es el Centro Común de Investigación, un servicio científico interno de la Comisión que aporta asesoramiento basado en datos para contribuir a la elaboración de las políticas de la UE. Recientemente han desarrollado un concepto de gestión del conocimiento para integrar mejor que en el pasado la investigación que realizan, especialmente en temas de alto interés político. Quieren ser más activos en las políticas de empleo y sociales. Están analizando desarrollos en el ámbito de la evolución tecnológica y la inteligencia artificial, y pretenden conocer cómo deberían evolucionar las políticas de empleo para responder a estos cambios, y como afectan a los trabajadores.

Al comienzo de la reunión el CCI presentó el informe “*The changing nature of work and skills in the digital age*” (*la naturaleza cambiante del trabajo y las capacidades en la era digital*) que contiene: una síntesis de estudios recientes sobre el impacto de la automatización en el empleo, importancia de las competencias no cognitivas y TIC en la era digital, tendencias en materia de formas de empleo no estándar y, análisis a nivel regional de las consecuencias sobre el mercado laboral. En lo que respecta a la **automatización del empleo**, los estudios recientes no ofrecen seguridad sobre el porcentaje de

puestos de trabajo que serán destruidos, se prevé entre un 10 y un 25% de los actuales. Las profesiones con más riesgo serán aquellas con mayor rutinización y menor interacción social, como preparación alimentaria o ensamblaje. Se crearán nuevos puestos de trabajo pero lo importante será que se creen tantos como los que se pierdan y para ello se requieren políticas compensatorias. En relación con la **importancia de las competencias TIC y no cognitivas**, una encuesta del Centro Europeo para el Desarrollo de la Formación Profesional (CEDEFOP) muestra que los sectores en que se ha creado más empleo son aquellas con un alto nivel de uso TIC y que demandan mayor interacción social. Las competencias no cognitivas más necesarias a nivel digital son: la resolución de problemas, la comunicación y el trabajo en equipo. Después la Presidencia contextualizó su Propuesta de Conclusiones sobre mercados laborales inclusivos. En el debate del pasado Consejo EPSCO del 24 de octubre se mencionó en numerosas ocasiones la importancia de no dejar a nadie atrás. Quieren destacar los efectos positivos, también económicos, de invertir en las capacidades de las personas infrarrepresentadas en el mercado laboral. Dentro de este grupo de personas vulnerables destacan las personas con discapacidad. Las delegaciones, de manera general, se mostraron agradecidas a la Presidencia por plantear este debate, y acogieron de forma muy positiva la primera versión del texto, afirmando que se trata de un texto equilibrado y que se presenta en un momento oportuno.

### Reunión 29 de octubre

#### **Proyecto de Conclusiones del Consejo sobre Economías con igualdad de género en la UE: el camino a seguir para evaluar 25 años de implementación de la Plataforma de Acción de Beijing.**

#### **Revisión de los Reglamentos de Coordinación de los sistemas de Seguridad Social (*solo attachés*). Impulsando medidas anti-discriminación en la UE.**

**Revisión de los Reglamentos sobre Coordinación de sistemas de Seguridad Social (883/04 y 987/09)**  
Se debatió una nueva versión del texto (la pasada reunión fue el día 11 de octubre) que ha sido elaborada en base a tres criterios: mejorar, completar y reforzar; siempre bajo la base común de mejorar la igualdad económica entre

géneros en la UE. La intención de la Presidencia era obtener un texto de compromiso en esta segunda reunión, pero no fue posible, se acordaron numerosos puntos, pero algunos debates permanecen abiertos, por ejemplo, las diferencias en relación con las menciones del trabajo a tiempo parcial y la brecha de pensiones, o respecto a la referencia a instrumentos internacionales de Derechos Humanos como la Convención de Estambul. La revisión de los Reglamentos de Coordinación de los sistemas de Seguridad Social (883/04 y 987/09) fue por la tarde y reservada solo a *attachés*.

### Reunión 5 de noviembre

#### **Propuesta de 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).**

El orden del día de la sesión de trabajo se centró en la discusión de la Propuesta que se orienta a prorrogar el periodo de duración de la red de Servicios Públicos de

Empleo hasta 2027. La Propuesta inicial de la Comisión ya se debatió en el grupo de trabajo el 23 de septiembre. Las delegaciones se mostraron favorables al texto y a las enmiendas introducidas y realizaron algunas propuestas.



## Reuniones Grupo Técnico de Empleo mes de noviembre

### Reunión 7 de noviembre

#### **Proyecto de Conclusiones sobre un Nuevo Marco Estratégico Europeo sobre Salud y Seguridad en el Trabajo (SST): impulsando la implementación de la Seguridad y Salud en el Trabajo en la UE.**

La Presidencia presentó la primera versión del proyecto de Conclusiones sobre el Nuevo Marco estratégico de SST, que pretenden incidir en el trabajo de la Comisión y otras instancias de cara a una futura Estrategia de SST 2021–2027. Explicó que se ha redactado, primero teniendo en cuenta el momento actual (nuevo Colegio de Comisarios, situación del Reino Unido, cambios en el mundo del trabajo) que abre una nueva era de reflexión estratégica; en segundo lugar, el marco estratégico de

SST en la UE que expira el año próximo, y es importante que los Estados miembros apoyen a la Comisión sobre una futura Estrategia; en tercer lugar, estas Conclusiones tienen que ver con las prioridades de la Presidencia sobre la Economía del Bienestar que contiene referencias a la SST; en cuarto lugar, enlazar con trabajos precedentes y el quinto elemento es que tuvieron en el mes de julio encuentros bilaterales con delegaciones e identificaron un deseo unánime de los Estados miembros (EEMM) sobre un nuevo marco estratégico, una convicción de enviar mensajes comunes y voluntad compartida de avanzar.

### Reunión 11 de noviembre

#### **Proyecto de Conclusiones del Consejo sobre Economías con igualdad de género en la UE: el camino a seguir para evaluar 25 años de implementación de la Plataforma de Acción de Beijing**

La Presidencia ha elaborado una nueva versión de las Conclusiones según lo debatido en la reunión del 29 de octubre, esperando se alcance un acuerdo. Insistió en que es crucial que los EEMM lancen un mensaje político contundente sobre la igualdad de género, coincidiendo

con el vigesimoquinto aniversario de la Declaración y la Plataforma de Acción Beijing. Al hablar de Beijing se está operando en un entorno mundial, donde la UE tiene un rol de abanderada de la cuestión. Recordó que este tema también es prioritario a nivel interno, y así se refleja en las directrices políticas de la Comisión entrante. Las delegaciones agradecieron a la Presidencia su esfuerzo en la búsqueda de un compromiso, y continuaron con soluciones y propuestas para los puntos más complejos.

### Reunión 15 de noviembre

#### **Proyecto de Conclusiones del Consejo sobre mercados de trabajo inclusivos: “mejorando el empleo de las personas en posición de vulnerabilidad en el mercado laboral”**

La primera versión de estas Conclusiones fue presentada el 28 de octubre: en dicha ocasión las delegaciones ya se

mostraron muy positivas respecto al texto. Nuevamente, lo valoraron favorablemente y agradecieron a la Presidencia la última versión, que consideran muy equilibrada. Numerosas delegaciones manifestaron poder apoyar el texto tal y como se presentaba.

### Reunión 20 de noviembre

#### **El futuro del trabajo y el acervo social relacionado con el empleo y las relaciones industriales.**

El objetivo de esta reunión era preparar el debate sobre el acervo social relativo al empleo y las relaciones industriales. Se pretendió que fuera un debate muy abierto, a partir del cual se preparará una nota para el debate ministerial del EPSCO del 10 de diciembre.

Aunque en la nota de la Presidencia no había preguntas, si se les invitó a las delegaciones a reflexionar sobre las siguientes cuestiones: brechas en el acervo social relativo al empleo, necesidades de mejora del acervo social y de protección social, mejoras en cuestión de diálogo social, y necesidades y medios de implementación del acervo social existente.

### Reunión 21 de noviembre

#### **Proyecto de Conclusiones sobre un Nuevo Marco Estratégico Europeo sobre Salud y Seguridad en el Trabajo: impulsando la implementación de la Seguridad y Salud en el Trabajo en la UE**

Se prosiguió con el debate del Proyecto de Conclusiones iniciado el día 7 de noviembre, con la pretensión de transmitir a la Comisión un mensaje sobre lo que

desearían que quede plasmado en ese Nuevo Marco. La Presidencia en base a las propuestas ha elaborado una nueva versión. Las delegaciones le agradecieron su trabajo, considerando el texto de gran calidad y muy equilibrado, y también por haber tenido en cuenta buena parte de los comentarios.



## **II. Estadísticas Europeas**

### **2.1. Estadísticas Eurostat**

**2.1.1. Estadísticas de Desempleo**

**2.1.2. Estadísticas sobre trabajar y avanzar hacia la jubilación en Europa**

### **2.2. Estadísticas Comisión Europea**

**2.2.1. Estadísticas sobre Políticas del Mercado Laboral (PML)**



## Datos de interés

- La proporción de personas empleadas de 55 años o más sobre el número total de personas empleadas en la UE, aumentó del 12,1% al 19,7% entre 2003 y 2018.
- En España, aproximadamente un 22% de hombres y un 37% de mujeres, mayores de 65 años, estaban empleados a tiempo parcial, en comparación con un 49,8%, y 64% (respectivamente) de la UE en 2018.
- En España, la estimación de la duración de la vida laboral era, en 2018, alrededor de 41 años para los hombres y 33 años para las mujeres.

## Estadísticas Eurostat

## Estadísticas de Desempleo

Tasas de paro en el mes de septiembre de 2019



## Datos EUROSTAT "LFS" (publicados el 31 de octubre de 2019)

La tasa de desempleo en septiembre de 2019 fue del 7,5% en la Eurozona (AE-19), estable comparado con agosto de 2019 y de 6,3% en la UE-28, también estable comparado con agosto de 2019. En septiembre de 2018, las tasas fueron de 8,0% en la Eurozona y de 6,7% en la UE-28, en ambos casos superiores a las de septiembre de 2019.

Entre los Estados miembros, las tasas más bajas de paro se registraron en la República Checa (2,1%) y Alemania (3,1%). Las más altas fueron observadas en Grecia (16,9%, en julio de 2019) y en España (14,2%).

De acuerdo con las estimaciones de EUROSTAT, 15,635 millones de hombres y mujeres estaban desempleados en la UE-28 en septiembre de 2019 (12,335 millones en la Eurozona). Comparado con agosto de 2019, el número de desempleados aumentó en 48.000 personas en la UE-28 y descendió en 33.000 en la AE-19. Respecto a septiembre de 2018, el desempleo ha descendido en 889.000 personas en la UE-28 y en 738.000 en la Eurozona.

Comparado con el año anterior, la tasa de desempleo descendió en 22 Estados miembros, se mantuvo estable en Bélgica, Portugal y Rumania mientras que se incrementó en Lituania (de 6,3% a 6,5%), Dinamarca (de 5,0% a 5,3%) y Suecia (de 6,3% a 7,3%). Los descensos más importantes se registraron en Grecia (de 19,4% a 16,9% entre julio de 2018 y julio de 2019), Chipre (de 8,0% a 6,6%), y Estonia (de 5,3% a 3,9% entre agosto de 2018 y agosto de 2019).

En septiembre de 2019, 3.223.000 jóvenes (menores de 25 años) estaban desempleados en la UE-28 (2.283.000 en la Eurozona). En comparación con septiembre de 2018, el desempleo juvenil se redujo en 145.000 personas en la UE-28 y en 109.000 en la zona euro. En septiembre de 2019, la tasa de desempleo juvenil fue de 14,5% en la UE-28 y de 15,9% en la Eurozona, comparado con 15,0% y 16,7%, respectivamente, en septiembre de 2018. Las tasas más bajas de paro juvenil en julio de 2019 se observaron en la República Checa (4,4%), Alemania (5,9%), Países Bajos (7,2%) y), mientras que las más altas se registraron en Grecia (33,2%, en el segundo trimestre de 2019), en España (32,8%) y en Italia (28,7%).

En septiembre de 2019, la tasa de desempleo de Estados Unidos fue de 3,5%, por debajo de 3,7% tanto de agosto de 2019 como de septiembre 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), Rumania (RO) y Suecia (SE). La abreviatura AE-19 corresponde a la Eurozona.



## Estadísticas Eurostat

### Estadísticas sobre trabajar y avanzar hacia la jubilación en Europa

Según el artículo de Eurostat “La Europa que envejece: estadísticas sobre trabajar y avanzar hacia la jubilación” / *Ageing Europe - statistics on working and moving into retirement*, la proporción de personas de 55 años o más sobre el número total de personas empleadas en la UE aumentó del 12,1% al 19,7% entre 2003 y 2018.

#### Más de la mitad de la población activa de 65 años o más estaba empleada a tiempo parcial

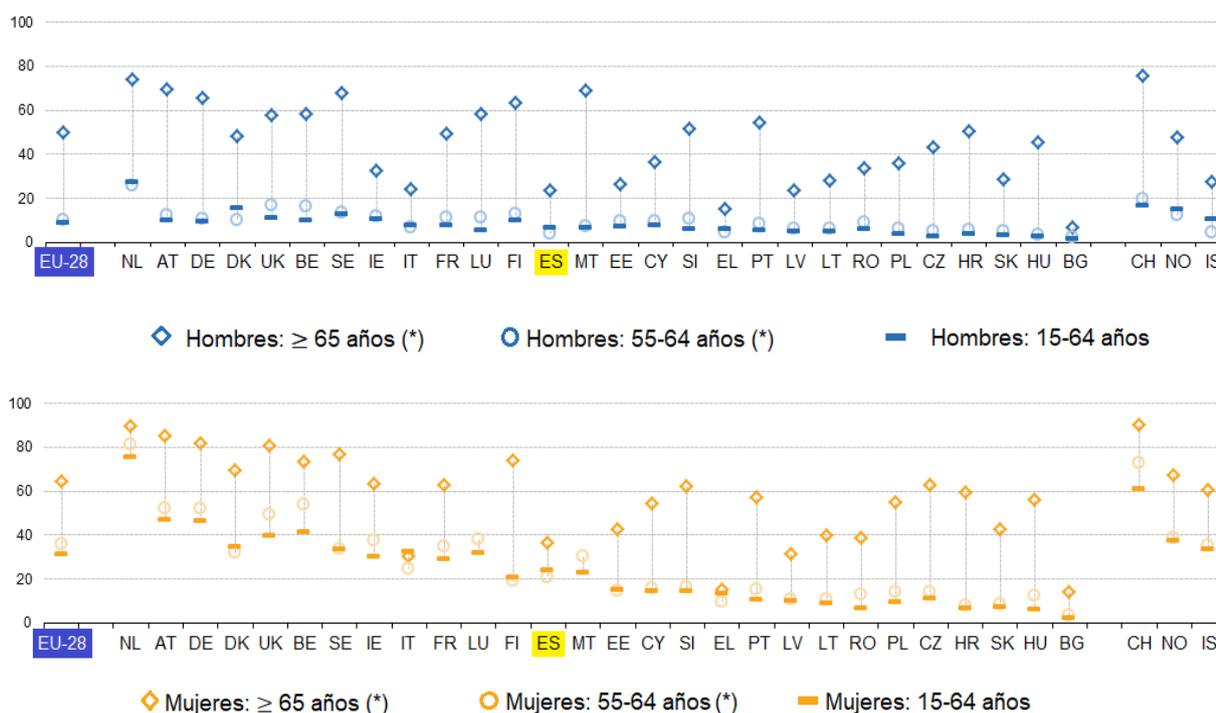
En 2018, casi una quinta parte (19,2%) de la población activa de la UE-28 de 15 a 64 años estaba empleada a tiempo parcial, con porcentajes mucho más altos para las mujeres (31,3%) que para los hombres (8,7%).

El siguiente gráfico indica el grado en que el trabajo a tiempo parcial es común para las personas mayores y, en particular, las tasas relativamente altas registradas entre las personas de 65 años o más: en 2018, casi la mitad (49,8%) de todos los hombres que trabajan en este el grupo de edad se empleó a tiempo parcial, mientras que la proporción de mujeres mayores fue aún mayor, con un 64,1%. En la mayoría de los Estados

miembros de la UE, se descubrió que más de la mitad de las personas mayores de 65 años o más que permanecían en el empleo trabajaban a tiempo parcial, con una proporción superior al 75% en Austria y los Países Bajos.

En **España**, se observa que el empleo a tiempo parcial en los hombres mayores de 65 años era alrededor del 22%, mayor que en el resto de los otros grupos de edad, y el porcentaje para las mujeres mayores de 65 años era del 37%, también mayor que en el resto de los grupos de edad.

El empleo a tiempo parcial, por sexo y grupo de edad, 2018 (%)



La información presentada hasta ahora ha puesto de relieve la transformación bastante rápida de los mercados laborales de la UE impulsada por un número cada vez mayor de personas mayores en el empleo, así como también los políticos subrayan la necesidad de que esta situación continúe. Además, los empleadores pueden tratar de estimular la demanda de personas

mayores disponibles para el empleo mejorando las condiciones de trabajo y los empleados también pueden tratar de evitar un final brusco de sus vidas laborales, con una jubilación gradual, o tras la jubilación realizar un trabajo a tiempo parcial, por cuenta propia o como profesional independiente.

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: Islandia (IS), Noruega (NO) y Suiza (CH)



## Estadísticas Eurostat

### Estadísticas sobre trabajar y avanzar hacia la jubilación en Europa

#### Actividades económicas que emplearon la mayor proporción de personas mayores

Seguindo con el artículo de Eurostat, el gráfico muestra las actividades económicas que emplearon la mayor proporción de personas mayores.

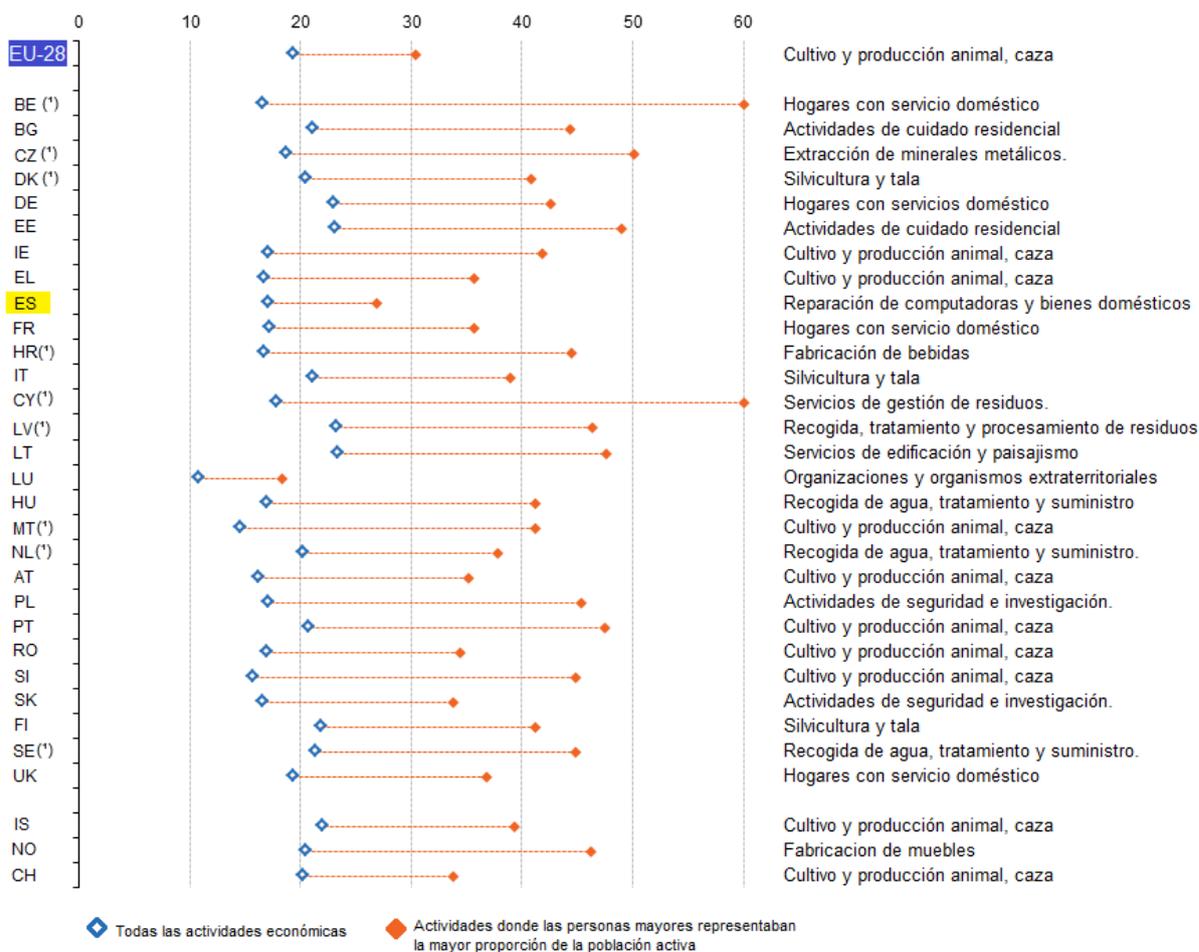
En 2018, había siete Estados miembros de la UE en los que la agricultura era la actividad principal que proporcionaba trabajo a personas de entre 55 y 74 años: en Portugal, casi la mitad (47,5%) de la población activa total dentro de la agricultura tenía entre 55 y 74 años.

Sin embargo, hubo cinco Estados miembros de la UE donde el empleo entre las personas mayores estaba aún más concentrado. Las personas mayores de entre 55 y 74 años representaban: el 47,6% de los empleados en

servicios de construcción y actividades paisajísticas en Lituania; 48,9% de los empleados en actividades de atención residencial en Estonia; 50,0% de los empleados en la minería de minerales metálicos en Chequia; 60,0% de los empleados en la rehabilitación y otros servicios de gestión de residuos en Chipre; y 60.0% de los empleados en hogares como empleadores de personal doméstico en Bélgica.

En **España**, alrededor del 27% de los mayores de entre 55 y 74 años estaban empleados en actividades de reparación de computadoras, enseres personales y domésticos.

Personas de 55 a 74 años en el empleo, 2018 (como % del total de personas empleadas)



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: Islandia (IS), Noruega (NO) y Suiza (CH).



## Estadísticas Eurostat

### Estadísticas sobre trabajar y avanzar hacia la jubilación en Europa

#### Duración del trabajo para personas mayores

Si bien las tasas de empleo para las personas mayores han aumentado en los últimos años, esto no significa necesariamente que su aporte laboral haya aumentado proporcionalmente. Aunque una mayor cantidad de personas mayores permanecen en la población activa por más tiempo también reducen el número de horas trabajadas.

El siguiente gráfico muestra, como la duración de la vida laboral proporciona una medida de la media de años durante los cuales se espera que las personas de 15 años estén activas en el mercado laboral a lo largo de sus vidas (bajo las tasas de participación específicas por edad que prevalecen actualmente).

En 2018, un hombre de 15 años en la UE-28 podría esperar ser parte de la población activa durante 38,6 años, mientras que la cifra correspondiente para una mujer era de 33,7 años.

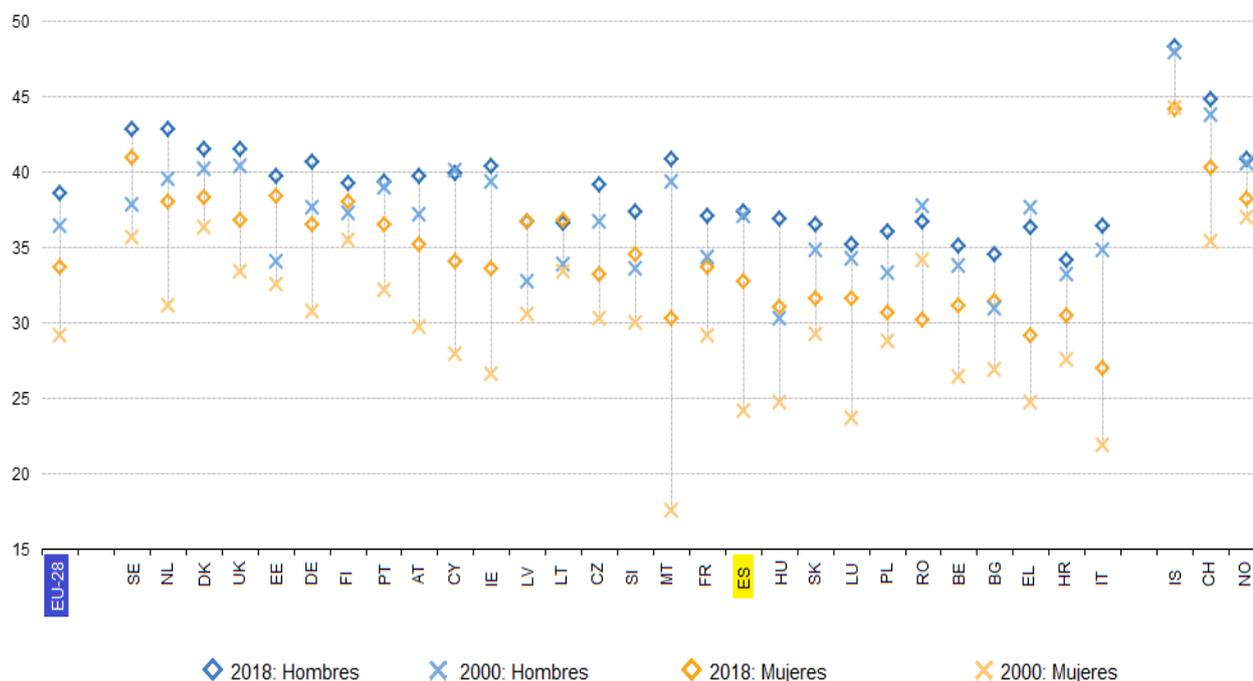
Esta diferencia puede explicarse en gran medida tanto por una mayor proporción de mujeres que interrumpen sus carreras profesionales para satisfacer las necesidades de la vida familiar, como por las diferentes

edades de jubilación para hombres y mujeres en algunos Estados miembros de la UE.

Los hombres jóvenes en Suecia, los Países Bajos, Dinamarca, el Reino Unido, Malta, Alemania e Irlanda se estima que su vida laboral podría ser de más de 40 años, mientras que Suecia era el único Estado miembro de la UE donde la vida laboral de las mujeres jóvenes podría ser también de 40 años. Por el contrario, las mujeres jóvenes en Italia y Grecia podrían esperar estar activas en el mercado laboral menos de 30 años.

En **España**, se estima que la duración de la vida laboral de las mujeres jóvenes podría ser de alrededor de 33 años y la de los hombres de aproximadamente 41 años.

Duración de la vida laboral, por sexo, 2000 y 2018 (años)



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).



## Estadísticas Comisión Europea

### Estadísticas sobre Políticas del Mercado Laboral (PML)

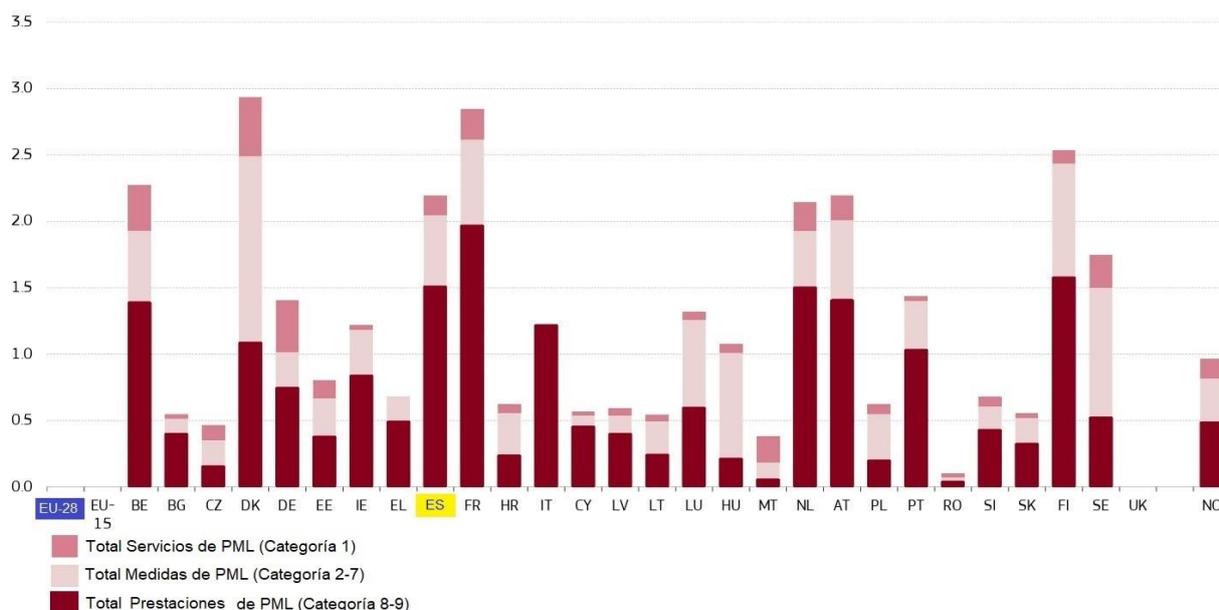
El informe de la Comisión Europea "*Labour market policy - Expenditure and participants - Data 2017*" Políticas del Mercado Laboral – Gastos y participantes – Datos 2017, presenta estadísticas sobre las intervenciones de Política del Mercado Laboral (PML) implementadas por los Estados miembros de la UE y Noruega en 2017. Se distinguen de otras intervenciones generales de política de empleo en que actúan selectivamente para favorecer a grupos particulares en el mercado laboral. Estas intervenciones se clasifican por tipo de acción, que se refiere a la forma en que una intervención actúa para lograr sus objetivos.

La clasificación identifica tres tipos generales de intervención: **servicios, medidas y prestaciones, que se subdividen en 8 categorías.**

INTERVENCIÓN	CONCEPTO / OBJETO	CATEGORIAS
<b>SERVICIOS</b>	Informar y orientar sobre empleos, formación y otras oportunidades disponibles y aportar consejos sobre cómo conseguir un trabajo (currículums, técnicas de entrevista, etc.).	-Servicios del mercado laboral (cat. 1)
<b>MEDIDAS</b>	Proporcionar nuevas competencias o experiencia de trabajo para mejorar su empleabilidad o incentivar a los empleadores a crear nuevos empleos y contratar a personas desempleadas y a otros grupos objetivo.  Se trata principalmente de acciones temporales y a corto plazo, pero también se contempla el apoyo continuo a puestos de trabajo que de otro modo no se mantendrían en el mercado laboral regular.	- Formación (cat. 2) - Incentivos laborales (cat. 4) - Empleo con apoyo y rehabilitación (cat. 5) - Creación directa de empleo (cat. 6) - Incentivos creación de empresas (cat. 7)
<b>PRESTACIONES</b>	Principalmente prestaciones por desempleo o que facilitan la jubilación por razones del mercado laboral.	- Mantenimiento de ingresos y apoyo fuera del trabajo (cat. 8) - Jubilación anticipada (cat. 9)

En el siguiente gráfico se puede observar el gasto en Políticas del Mercado Laboral como porcentaje del Producto Interior Bruto en cada Estado miembro y Noruega (2017) en servicios, medidas y prestaciones. En **España**, se observa el mayor gasto en las prestaciones con el 1,5%, seguido de las medidas con 0,6% y finalmente los servicios con el 0,2% aproximadamente.

**Gasto en PML como porcentaje del Producto Interior Bruto, 2017**



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).

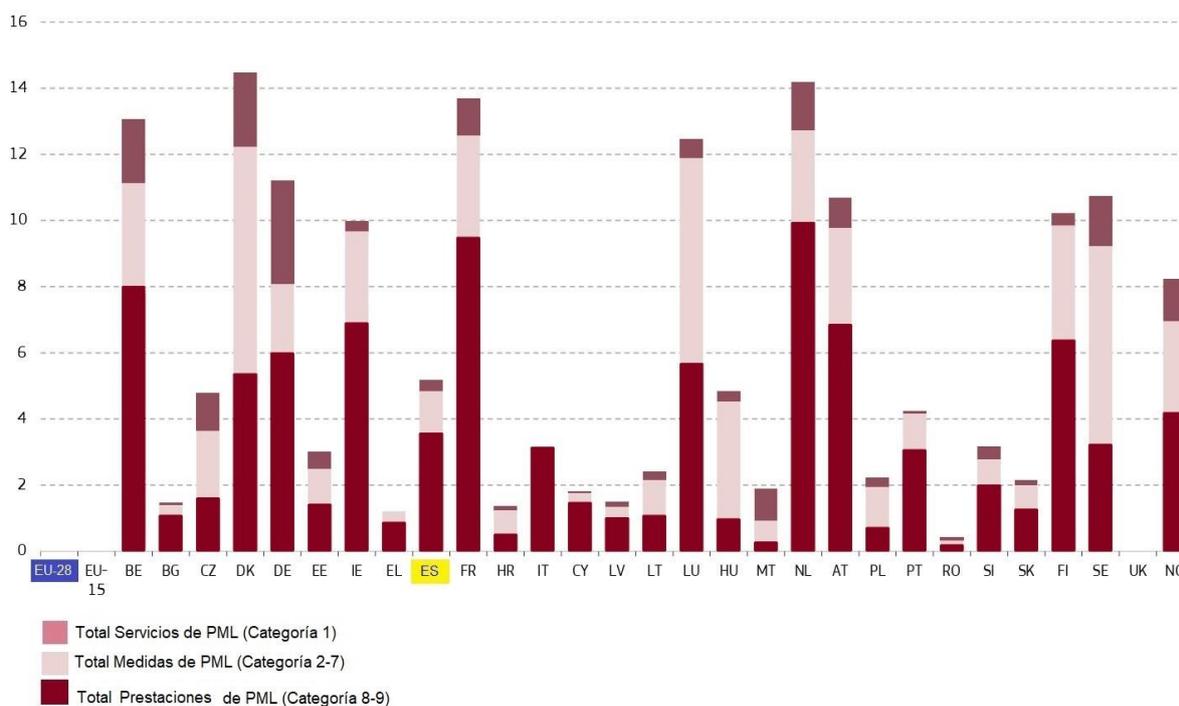


## Estadísticas de la Comisión Europea

### Estadísticas sobre Políticas del Mercado Laboral (PML)

Siguiendo con el mismo informe, en este gráfico se puede observar el gasto en Políticas del Mercado laboral por persona que desea trabajar y teniendo en cuenta la Paridad de Poder adquisitivo (PPA) como indicador económico para comparar el nivel de vida entre los distintos países.

Gasto en PML por persona que desea trabajar (en PPA), 2017 (mil PPA)



Para cada intervención, se recopilan datos sobre gastos y participantes. Los gastos se desglosan de acuerdo con un esquema de dos niveles, que distingue primero al receptor directo de las transferencias y luego el tipo de gasto involucrado.

El número de participantes en las intervenciones de PML se registra utilizando tres observaciones: stock, entrantes y salidas. Los datos de existencias (promedio anual) se refieren al número promedio de personas que participan en una intervención en un momento dado durante el año y generalmente se calculan a partir de los datos administrativos como un promedio de las existencias al final de cada mes.

El stock promedio anual también puede interpretarse como el número de años-persona de participación en

una intervención. Los datos de flujo describen el número de personas que se unen (participantes) o que abandonan una intervención (salidas) durante el año. Cada participación tiene en cuenta que un determinado individuo pueda contarse más de una vez tanto en los datos de entrada como de salida.

Las estadísticas de PML son una de las fuentes de datos clave utilizadas para realizar el seguimiento de las Directrices de Empleo de la UE a través del Marco de Evaluación Conjunta Europa 2020.

Este marco es un sistema de evaluación basado en indicadores desarrollado y utilizado por la Comisión Europea (Dirección General de Empleo, Asuntos Sociales e Inclusión) y el Comité de Empleo (EMCO).

*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)*



### **III. Buenas Prácticas**



## Buenas Prácticas

### PES Pratices



UNA SERIE DE ACCIONES E INICIATIVAS PARA MEJORAR EL MODO EN QUE EL SERVICIO PÚBLICO DE EMPLEO BELGA (VDAB) TRABAJA CON LOS USUARIOS (EMPRESARIOS, DEMANDANTES DE EMPLEO Y TRABAJADORES), DÁNDOLES UN PAPEL MÁS CENTRAL EN TODOS LOS PROCEDIMIENTOS Y PROCESOS PARA RESPONDER MÁS EFICAZMENTE A SUS NECESIDADES

#### “PROGRAMA TODOS MEDIADORES” / “EVERYONE MEDIATOR PROGRAMME”

Fecha de publicación: Enero 2019

## BÉLGICA

El principal desafío abordado por el “Programa todos mediadores” es centrarse en los usuarios más que en los procedimientos. A través de este Programa que opera dentro del contexto de un enfoque sectorial, involucrando al personal de SPE que trabaja como mediador y es especialista en sectores específicos del mercado laboral, los servicios del SPE se adaptan en mayor medida a las necesidades de los usuarios. Una lección clave de este Programa se refiere a la importancia de seguir todos los pasos necesarios en su desarrollo: llevar a cabo un análisis de las necesidades de los solicitantes de empleo y de los empleadores; organizar reuniones con el personal de SPE y los empleadores; emprender la planificación estratégica y la implementación del programa.

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

Servicio Flamenco de Empleo y Formación Profesional (VDAB)

El programa existía antes de 2015 pero se modificó en ese año para incorporar las nuevas competencias del SPE de Flandes en el programa.

### Objetivos de la política o medida

- ▶▶ Cambiar el enfoque del SPE de Flandes en el diseño y la prestación de servicios para responder más efectivamente a las necesidades de los usuarios;
- ▶▶ Cambiar la forma de trabajar del personal del SPE de Flandes con los empleadores, involucrando a estos últimos en concebir y diseñar nuevos servicios;
- ▶▶ Mejorar la respuesta del SPE a las necesidades de los empleadores para integrar a los solicitantes de empleo más rápidamente en el mercado laboral.

### ¿Cuál fue el impulso para introducir la práctica? ¿Fue interno o externo?

Los principales impulsores de la práctica fueron externos:

- ▶▶ La Ley de la Sexta Reforma Estatal, anunciada el 11 de octubre de 2011, se implementó en 2014. En virtud de esta reforma, el SPE de Flandes adquirió nuevas responsabilidades (por ejemplo, verificar que los desempleados registrados estén buscando trabajo activamente, hacer un seguimiento de la disponibilidad de trabajo de los solicitantes de empleo, activando a los beneficiarios con un “ingreso de subsistencia”, ofreciendo servicios renovados con respecto al aprendizaje basado en el trabajo, reformando medidas para ayudar a los desempleados de larga duración a ingresar en el mercado laboral).

El Programa fue la herramienta introducida para llevar a cabo estas nuevas tareas.

- ▶▶ Los cambios que se producen en el mercado laboral hacen que cada vez más el SPE de Flandes siga un enfoque sectorial: los mediadores, como especialistas en un determinado sector del mercado laboral, trabajan con solicitantes de empleo y registran acuerdos mutuos sobre los objetivos del solicitante de empleo como un recordatorio para ayudarlos a concentrarse en lograr los resultados deseados.

### ¿Qué organización participó en su implementación?

El principal actor responsable de la implementación es el SPE de Flandes.

Los siguientes actores también participaron en el diseño e implementación del Programa:

- ▶▶ Empleadores, que comunican las ofertas de empleo y organizan formación para los solicitantes de empleo;
- ▶▶ Organizaciones de empleadores de diferentes sectores;
- ▶▶ El Ministerio Flamenco de Trabajo, Economía, Innovación y Deporte, que coordina el programa.



<p><b>Principales actividades / acciones que sustentan la política o medida</b></p>	<p>Destacan:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▶▶ Organización del Día del empresario, un evento anual durante el cual se organizan sesiones informativas y se llevan a cabo talleres con los empleadores;</li> <li>▶▶ La adopción de un enfoque digital para el personal del SPE de Flandes, los demandantes de empleo y los empresarios. Por ejemplo, la herramienta de aprendizaje en línea del personal del SPE y el asistente en línea (OLA) que es una herramienta que ayuda a los empleadores a registrar información sobre sus necesidades y ofertas de empleo en el sitio web del SPE, con sugerencias sobre posibles inconsistencias y/o carencias en la descripción de la oferta de empleo;</li> <li>▶▶ Establecer programas internos de formación para el personal de los SPE;</li> <li>▶▶ Las visitas de los gestores del SPE de Flandes (personal del SPE responsable de un determinado sector o tipo de empleo) se organizan regularmente en los locales de los empresarios para asumir un papel activo en la comprensión de las necesidades de los empresarios y la creación de nuevos servicios;</li> <li>▶▶ Se utilizan nuevas técnicas para diseñar los servicios sobre la base de las solicitudes de los empleadores; por lo tanto, los empleadores participan desde el principio del proceso.</li> </ul>
<p><b>Productos y resultados de la política o medida</b></p>	<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 es más largo para el 40% restante.</p>
<p><b>¿Qué recursos y otros aspectos relevantes estuvieron involucrados?</b></p>	<p>Todo el personal del SPE de Flandes participó en la implementación del Programa. Los mismos servicios se ofrecen en todas las provincias / regiones.</p> <p>Fuente de Financiación: Presupuesto del SPE de Flandes.</p>
<p><b>¿Cuáles fueron los resultados de la práctica: personas alcanzadas y productos?</b></p>	<p>Los principales resultados fueron las herramientas en línea desarrolladas para el personal y los empleadores del SPE de Flandes, que incluyen lo siguiente:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▶▶ La herramienta de asistente en línea (OLA) que ayuda a los empleadores a redactar ofertas de empleo de una manera más efectiva;</li> <li>▶▶ MijnLoopBaan, una plataforma donde los solicitantes de empleo pueden registrarse, se ha actualizado y ahora incluye nuevos procedimientos. Aproximadamente 192.000 solicitantes de empleo están registrados en esta plataforma;</li> <li>▶▶ The OLP (plataforma en línea): una plataforma donde se incorporan nuevos materiales como cursos, videos cortos, seminarios web, etc., para que el personal del SPE los consulte;</li> <li>▶▶ Las pautas para los mediadores se incorporaron en la intranet del SPE de Flandes;</li> <li>▶▶ La intranet del SPE, MijnVDAB y el sitio web de SPE de Flandes se actualizaron de acuerdo con el nuevo enfoque;</li> <li>▶▶ Se llevaron a cabo aproximadamente 2.000 sesiones de formación para el personal del SPE.</li> </ul>
<p><b>¿Qué resultados / consecuencias se han identificado?</b></p>	<p>El programa cambió la forma en que el SPE de Flandes atiende y responde a los usuarios, especialmente a los empleadores. Si bien anteriormente era principalmente un enfoque reactivo, se volvió proactivo, empoderando a los usuarios e involucrándolos en debates sobre sus necesidades.</p> <p>La satisfacción de los empleadores se controla periódicamente mediante cuestionarios, entrevista y evaluaciones. Según los resultados del cuestionario más reciente (2017), el 84% de los empleadores están satisfechos con la información proporcionada por el SPE de Flandes.</p>



## **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



### El Pilar Europeo de Derechos Sociales: dos años después / *The European Pillar of Social Rights – two years on*

(Comisión Europea, 15/11/2019)

Este proceso iniciado por la Comisión Juncker (2017) está obligado a continuar y seguirá siendo la base de futuras iniciativas de la UE.

Cumplir con el Pilar es un compromiso político y una responsabilidad compartida. Esto fue reiterado por los Jefes de Estado y de Gobierno de la UE en su Nueva Agenda Estratégica 2019-2024, que hizo un llamamiento tanto a la UE como a los

Estados Miembros para que implementen el Pilar teniendo en cuenta sus respectivas competencias. La Presidenta electa de la Comisión, Ursula von der Leyen, se comprometió en sus directrices políticas a presentar un plan de acción para implementar plenamente el Pilar como parte de las iniciativas más amplias para una economía que funcione para las personas.

### Política industrial: recomendaciones para apoyar el liderazgo de Europa en seis ámbitos empresariales estratégicos

(Comisión Europea, 05/11/2019)

La Comisión publica una serie de recomendaciones formuladas por un grupo de expertos —el Foro Estratégico sobre Proyectos Importantes de Interés Común Europeo (PIICE)— para impulsar la competitividad y el liderazgo mundial de Europa en seis sectores industriales estratégicos y orientados al futuro: vehículos conectados no contaminantes y autónomos, tecnologías y sistemas del hidrógeno, salud inteligente, internet de las cosas aplicado a la industria, industria hipocarbónica y ciberseguridad. La Comisión creó en marzo de 2018 el Foro que se basa en la nueva visión de una transformación más sostenible, integradora y competitiva de la industria europea para 2030, presentada por el grupo de expertos de la Mesa Redonda Industrial de alto nivel en junio de 2019, y la complementa.

Las recomendaciones del Foro Estratégico contribuirán a la reflexión sobre la nueva política industrial de la Comisión, solicitada por las Conclusiones del Consejo Europeo de 22 de marzo de 2019.



### Programa Erasmus+: La UE invertirá más de 3.000 millones de euros para que los jóvenes europeos estudien o se formen en el extranjero en 2020

(Comisión Europea, 05/11/2019)

La Comisión Europea ha publicado su convocatoria de propuestas de 2020 para el programa Erasmus+. El año 2020 es el último del actual programa de la Unión Europea en favor de la movilidad y la cooperación en los ámbitos de la educación, la formación, la juventud y el deporte. El presupuesto previsto, de más de 3.000 millones de euros —un aumento del 12 % en comparación con 2019—, ofrecerá a los jóvenes europeos aún más oportunidades de estudiar, formarse o adquirir experiencia profesional en el extranjero. Como parte de la

convocatoria de propuestas de 2020, la Comisión pondrá en marcha un segundo proyecto piloto sobre Universidades Europeas. Las diecisiete primeras Universidades Europeas fueron seleccionadas en junio de 2019.

Junto con la convocatoria de propuestas, la Comisión también ha publicado hoy la Guía del programa Erasmus+ en todas las lenguas oficiales de la UE. Esta Guía facilita a los solicitantes detalles sobre todas las oportunidades de que disponen en los ámbitos de la educación superior, la educación y la formación profesionales, la educación escolar y la educación de adultos, la juventud y el deporte en el marco de Erasmus+ en 2020.

## Noticias



### **Recomendación del Consejo sobre el acceso a la protección social: hacer que los sistemas de protección social sean aptos para el futuro / *Council Recommendation on access to social protection – making social protection systems fit for the future***

(Comisión Europea, 08/11/2019)

El 8 de noviembre, el Consejo adoptó la Recomendación sobre el acceso a la protección social para los trabajadores por cuenta ajena y para los trabajadores por cuenta propia, una iniciativa clave que forma parte del despliegue del Pilar Europeo de Derechos Sociales.

Durante el próximo año, la Comisión ayudará a los Estados miembros y a las partes interesadas a lograr los objetivos de la recomendación: a través del diálogo y actividades de aprendizaje mutuo, pero también mejorando las estadísticas y proponiendo un marco de seguimiento. El primer evento de aprendizaje mutuo tuvo lugar del 29 al 30 de octubre de 2019 sobre la extensión de la cobertura formal. La Comisión analizará de cerca el plan que presentará cada Estado miembro en un plazo de 18 meses para informar sobre las medidas correspondientes que se deben tomar a nivel nacional.

### **Previsiones económicas de otoño de 2019: se acercan dificultades**

(Comisión Europea, 07/11/2019)

La economía europea está en su séptimo año consecutivo de crecimiento, y se prevé que su expansión prosiga en 2020 y 2021. Los mercados de trabajo se mantienen fuertes y sigue disminuyendo el desempleo. Pero el entorno exterior se ha tornado mucho menos favorable, y la incertidumbre va en aumento. Esto afecta sobre todo al sector industrial, que además afronta cambios estructurales. El resultado es una economía europea que parece dirigirse a un prolongado período de crecimiento más discreto y débil inflación.



Dado que el Producto Interior Bruto mundial seguirá débil, en Europa el crecimiento dependerá de la fortaleza de los sectores más orientados a los mercados nacionales. Estos, a su vez, dependerán de que el mercado de trabajo favorezca el crecimiento salarial, de unas condiciones de financiación favorables y, en algunos Estados miembros, del apoyo de medidas presupuestarias. Aunque en todos los Estados miembros se prevé que siga expandiéndose la economía, no es probable que basten por sí solos los factores nacionales para impulsar un crecimiento fuerte. También parece que los mercados de trabajo se mantendrán firmes pese a un ritmo de mejora más lento.



### **Convenio núm. 1: Un hito en materia de derechos de los trabajadores**

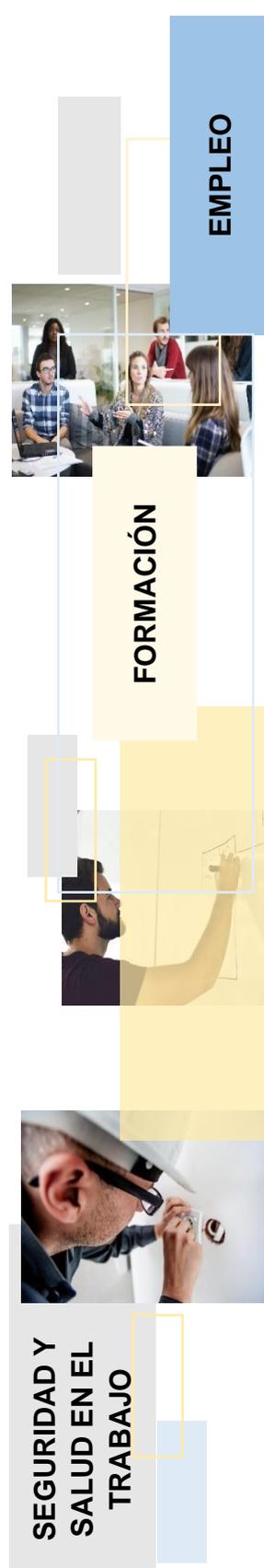
(OIT, 13/11/2019)

Hace exactamente 100 años, en la primera Conferencia Internacional del Trabajo se adoptó la primera Norma internacional del trabajo, relativa a la duración de la jornada laboral. Con ocasión de la conmemoración en la OIT de ese hito, el Sr. Jon Messenger, especialista de la OIT en materia de horas de trabajo, analiza de forma retrospectiva la historia del Convenio y sus repercusiones.

Con independencia del lugar en el que trabajemos y de la actividad que realicemos, las “horas de trabajo” son un aspecto que repercute en todos nosotros. No obstante, pocas personas saben que la limitación de la cantidad de horas durante las que trabajamos tiene sus orígenes en la aprobación de la primera Norma internacional del trabajo de la OIT, a saber, el Convenio sobre las horas de trabajo (industria), 1919 (núm. 1).



## Conferencias, Ferias, Congresos y Jornadas Internacionales



EMPLEO

FORMACIÓN

SEGURIDAD Y  
SALUD EN EL  
TRABAJO

### 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)

#### **Adult refugee legal mobility: National workshop in the Netherlands**

Movilidad regulada de refugiados adultos: taller nacional en los Países Bajos  
(Países Bajos, La Haya, 25 noviembre)

#### **Global Social Protection Week: Achieving SDG 1.3 and universal social protection in the context of the Future of Work**

Semana Global de Protección Social: Logrando el ODS 1.3 (Objetivo de Desarrollo Sostenible) y la protección social universal en el contexto del Futuro del Trabajo  
(Suiza, Ginebra, 25-28 noviembre)

#### **The effects of digitalisation on the quality of working life**

Los efectos de la digitalización en la calidad de la vida laboral  
(Finlandia, Helsinki, 26 noviembre)

#### **Meeting of the Network of Cohesion Policy communicators**

Reunión de la red de comunicadores de la política de cohesión  
(Bélgica, Gante, 26-28 noviembre)

#### **Skills governance review in Estonia**

Revisión sobre la anticipación de competencias en Estonia  
(Estonia, Tallin, 28 noviembre)

#### **Control del cumplimiento de las normas de la OIT: una mirada hacia los logros y las oportunidades por delante**

(Suiza, Ginebra, 28 noviembre)

#### **Understanding trust in public institutions: Measuring the impact of social insecurities, public services and civic participation**

Comprender la confianza en las instituciones públicas: medir el impacto de las inseguridades sociales, los servicios públicos y la participación cívica  
(Eurofound, Webinar, 28 noviembre)

#### **European day of persons with disabilities 2019**

Día europeo de las personas con discapacidad 2019  
(Bélgica, Bruselas, 28-29 noviembre)

#### **Post-2020: Local action in a changing world**

Post-2020: acción local en un mundo cambiante  
(Bélgica, Bruselas, 3-4 diciembre)

#### **9th UfM High-Level Working Group on Employment and Labour**

Noveno Grupo de Trabajo de Alto Nivel de la UpM (Unión para el Mediterráneo) sobre Empleo y Trabajo  
(España, Barcelona, 5 diciembre)

#### **Adult refugee legal mobility: National workshop in Portugal**

Movilidad regulada de refugiados adultos: taller nacional en Portugal  
(Portugal, Lisboa, 6 diciembre)

#### **Skill development of workers in the platform economy: anticipating the future of work and learning**

Desarrollo de competencias de los trabajadores en la economía de las plataformas: anticipando el futuro del trabajo y el aprendizaje  
(Bélgica, Bruselas, 10 diciembre)

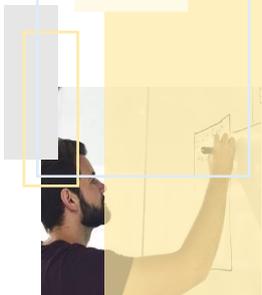


## Conferencias, Ferias, Congresos y Jornadas Internacionales

### EMPLEO



### FORMACIÓN



### SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

## EMPLEO

### **EaSI Technical Assistance Workshop on Non-financial Support: Strengthening an Impact Portfolio**

Taller de asistencia técnica de EaSI sobre apoyo no financiero: fortalecimiento de una cartera de impacto  
(Francia, París, 12 diciembre)

### **Changing value chains: Opportunities and challenges for the European workforce – Research Seminar**

Cambio de las cadenas de valor: oportunidades y desafíos para la fuerza laboral europea - Seminario de investigación  
(Bélgica, Bruselas, 17 diciembre)

### **Foro de diálogo mundial sobre el trabajo decente en el mundo del deporte**

(Suiza, Ginebra, 20-22 enero)

### **Reunión técnica sobre la consecución del trabajo decente en las cadenas mundiales de suministro**

(Suiza, Ginebra, 25-28 febrero)

## FORMACIÓN

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

Taller sobre comparación de cualificaciones de educación y formación profesional  
(Grecia, Tesalónica, 28-29 noviembre)

### **ReferNet annual plenary meeting 2019**

Reunión anual plenaria de ReferNet  
(Grecia, Tesalónica, 5-7 febrero)

## SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

### **EU Presidency Conference - "Working together to eliminate occupational cancer"**

Conferencia de la Presidencia de la UE - "Trabajando juntos para eliminar el cáncer profesional"  
(Finlandia, Helsinki, 27 noviembre)

### **LIFE Platform Meeting on Chemicals**

Reunión de la plataforma LIFE sobre productos químicos  
(Lituania, Vilnius, 27 noviembre)

### **HSA National Summit "The Future of Workers and Work"**

Cumbre Nacional de la HSA (Autoridad de Seguridad y Salud): "El futuro de los trabajadores y el trabajo"  
(Irlanda, Dublín, 28 noviembre)



## Publicaciones, Informes, Web Internacionales



### **Achievements under the Renewed European Agenda for Adult Learning**

**Logros de la Agenda europea renovada para el aprendizaje de adultos**

(Noviembre 2019)

Este informe hace un balance de los logros de la Agenda Europea Renovada para el Aprendizaje de Adultos (2011-2018) e identifica temas y prioridades emergentes que podrían tenerse en cuenta en el período posterior a 2020. También presenta una visión general de las iniciativas tomadas en el ámbito de la UE, así como las tendencias y desarrollos en la participación y el aprendizaje de adultos a nivel europeo y en los países de la UE desde 2011.



### **Labour market policy - Expenditure and participants - Data 2017**

**Política del mercado laboral - Gastos y participantes - Datos 2017**

(Noviembre 2019)

Esta publicación presenta estadísticas sobre las intervenciones de política del mercado laboral implementadas por los países de la UE y Noruega en 2017. Proporciona datos sobre gastos y participantes en los diferentes tipos de intervenciones de política del mercado laboral.



### **Labour Market and Wage Developments in Europe - Annual Review 2019**

**Evolución del mercado laboral y salarial en Europa - Revisión anual 2019**

(Noviembre 2019)

Este informe de 2019 muestra que el mercado laboral ha demostrado ser muy resistente. En 2018, las mejoras en el mercado laboral de la UE continuaron a un ritmo constante. La desaceleración económica en la segunda mitad de 2018 tuvo un impacto menor en la creación de empleo. En agosto de 2019, la tasa de desempleo de la UE alcanzó el 6,2%, el nivel más bajo desde enero de 2000.



### **Assessment of the Europe 2020 strategy - Joint report of the Employment Committee and the Social Protection Committee**

**Evaluación de la estrategia Europa 2020 - Informe conjunto del Comité de Empleo y el Comité de Protección Social**

(Noviembre 2019)

Este informe se centra en el progreso logrado en los ámbitos del empleo y sociales bajo la Estrategia Europa 2020 y las lecciones aprendidas de su implementación. También proporciona una evaluación del impacto de trabajo del Comité de Empleo y del Comité de Protección Social y de sus marcos de seguimiento e informes en este contexto, y contiene algunas reflexiones sobre el alcance de la mejora. Finalmente, también considera los desafíos estructurales para la próxima década que será importante tener en cuenta en cualquier debate sobre una posible estrategia sucesora para Europa 2020.



### **Access to social protection for workers and the self-employed: best practice examples from EU Member States**

**Acceso a la protección social para trabajadores y autónomos: ejemplos de mejores prácticas de los Estados miembros de la UE**

(Noviembre 2019)

Esta recopilación de ejemplos de mejores prácticas muestra cómo los Estados miembros de la Unión Europea están mejorando el acceso a la protección social para los trabajadores y para los autónomos. Fue desarrollada por las autoridades nacionales y los interlocutores sociales para apoyar la implementación de medidas de protección social bajo el Pilar Europeo de Derechos Sociales.



### **Better access to Social Protection for all workers and the self-employed**

**Mejor acceso a la protección social para todos los trabajadores y para los trabajadores autónomos**

(Noviembre 2019)

Hoy en día, 4 de cada 10 personas trabajan con contratos atípicos o trabajan por cuenta propia y están creciendo nuevas formas de trabajo. Esta infografía ilustra cómo la recomendación del Consejo tiene como objetivo alentar reformas nacionales para brindar a todos los trabajadores el apoyo que necesitan durante las transiciones profesionales.

## Publicaciones, Informes, Web Internacionales



### ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO



#### **Making the future of work inclusive of people with disabilities**

**Hacer que el futuro del trabajo sea inclusivo para las personas con discapacidad**  
(Noviembre 2019)

En el contexto de un mundo que cambia rápidamente, el futuro del trabajo es un tema que llama la atención de muchas personas y organizaciones. Es una preocupación mundial, que plantea desafíos importantes que deben abordarse con urgencia. Uno de esos desafíos es cómo garantizar que el futuro del trabajo sea inclusivo, sin dejar a nadie atrás, incluidos los mil millones de personas con discapacidad que viven en nuestro planeta.



#### **La Organización Internacional del Trabajo: 100 años de políticas sociales a escala mundial**

(Noviembre 2019)

Este libro es la primera reseña exhaustiva de los 100 años de historia de la Organización Internacional del Trabajo. En su núcleo se encuentra el concepto de política social a escala mundial, que abarca no solo la política social en sus dimensiones nacional e internacional, sino además las políticas de desarrollo, el comercio mundial, la migración internacional y los derechos humanos. Pone en perspectiva las múltiples maneras en que la OIT ha ayudado a estructurar estos debates y ha aportado contribuciones prácticas al mundo del trabajo y a la política social mundial.



### AGENCIA DE ESTADÍSTICAS EUROPEAS



#### **GDP and employment flash estimates for the third quarter of 2019**

**Estimaciones preliminares del PIB y el empleo para el tercer trimestre de 2019**  
(Noviembre 2019)

Según estimación preliminar de Eurostat para el tercer trimestre de 2019, el Producto Interior Bruto (PIB) subió un 0,2% y el empleo subió un 0,1% en la zona del euro y en la UE28, el PIB aumentó un 0,3% y el empleo aumentó un 0,1%.



#### **Labour market flow statistics in the EU**

**Estadísticas del flujo del mercado laboral en la UE**  
(Noviembre 2019)

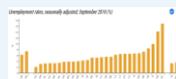
Este artículo ofrece una visión general de la evolución de las estadísticas del flujo del mercado laboral en la mayoría de los Estados miembros de la Unión Europea. Los flujos del mercado laboral muestran los movimientos de las personas entre el empleo, el desempleo y la inactividad económica.



#### **Employment in sport**

**Empleo en el deporte**  
(Noviembre 2019)

Este artículo analiza las tendencias en el empleo deportivo en los últimos años, evalúa su contribución al empleo total y presenta algunas de sus características, tanto en el ámbito de la Unión Europea como por Estados miembros.



#### **Unemployment statistics**

**Estadísticas de desempleo**  
(Noviembre 2019)

Este artículo presenta las últimas cifras de desempleo de la Unión Europea, 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.



## Publicaciones, Informes, Web Internacionales



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



#### **Recent developments in the state of the middle classes**

**Desarrollos recientes en el estado de las clases medias**  
(Noviembre 2019)

Este informe mapea los desarrollos en el tamaño de la clase media en la UE entre 2004 y 2015 utilizando la encuesta Estadísticas de Ingresos y Condiciones de Vida (SILC) de Eurostat, y analiza la satisfacción con la vida por cuartil de ingresos (utilizando las Encuestas europeas de calidad de vida de Eurofound). Antes de la crisis, las clases medias se habían expandido en alrededor de dos tercios de los Estados miembros. La crisis provocó una disminución del tamaño de la clase media en la mayoría de los Estados miembros de la UE entre 2008 y 2013, especialmente en algunos de los Estados miembros más afectados por la crisis.



#### **Representativeness of the European social partner organisations: Private security sector**

**Representatividad de las organizaciones europeas de interlocutores sociales: sector de la seguridad privada**  
(Noviembre 2019)

Este estudio proporciona información que permite una evaluación de la representatividad de los actores involucrados en el comité de diálogo social sectorial europeo para el sector de la seguridad privada. Su relativa representatividad legitima su derecho a ser consultados, su papel y participación efectiva en el diálogo social sectorial europeo y su capacidad para negociar acuerdos.



#### **Representativeness of the European social partner organisations: ICT and telecoms sector**

**Representatividad de las organizaciones europeas de interlocutores sociales: sector de las TIC y las telecomunicaciones**  
(Noviembre 2019)

Este estudio también proporciona información que permite una evaluación de la representatividad de los actores involucrados en el comité de diálogo social sectorial europeo para el sector de las TIC y las telecomunicaciones. Su relativa representatividad legitima su derecho a ser consultados, su papel y participación efectiva en el diálogo social sectorial europeo y su capacidad para negociar acuerdos. Este estudio identificó a la Asociación Europea de Operadores de Redes de Telecomunicaciones (ETNO) (que representa a los empleadores) y UNI Europa (que representa a los empleados) como las organizaciones de interlocutores sociales más representativas a nivel europeo en el sector de las telecomunicaciones.



### ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO



#### **Negotiating Our Way Up: Collective Bargaining in a Changing World of Work**

**Negociando nuestro camino hacia arriba**  
**Negociación colectiva en un mundo laboral cambiante**  
(Noviembre 2019)

El informe proporciona un recurso para los políticos, los sindicatos y las organizaciones de empleadores interesados en comprender cómo la negociación colectiva y la voz de los trabajadores pueden utilizarse para complementar la regulación pública en la configuración de los mercados laborales en constante cambio. Sin embargo, estos dos derechos están bajo la presión del debilitamiento general de las relaciones laborales en muchos países y del surgimiento de nuevas y a menudo precarias formas de empleo.



## Publicaciones, Informes, Web Internacionales



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



**Third European Survey of Enterprises on New and Emerging Risks (ESENER 3)**  
Tercera encuesta europea de empresas sobre riesgos nuevos y emergentes (ESENER 3)  
(Noviembre 2019)

La encuesta se centra particularmente en el manejo de los riesgos psicosociales, como el estrés y el acoso relacionados con el trabajo, y también incluye preguntas sobre la digitalización. Al tener una visión holística de las prácticas actuales de Seguridad y Salud en el Trabajo (SST) en Europa, los resultados de la encuesta tienen como objetivo ayudar a informar las nuevas políticas de SST y garantizar que los riesgos en los lugares de trabajo europeos se gestionen de manera más eficaz.



**Work-related musculoskeletal disorders: prevalence, costs and demographics in the EU**  
Trastornos musculoesqueléticos relacionados con el trabajo: prevalencia, costes y demografía en la UE  
(Noviembre 2019)

Este informe tiene como objetivo proporcionar una visión general actualizada de la situación europea en lo que respecta a los Trastornos musculoesqueléticos relacionados con el trabajo, y una visión detallada de las causas y circunstancias detrás de los mismos. Tiene como objetivo proporcionar una base de evidencia bien fundada para apoyar a los responsables políticos, los investigadores y la comunidad de seguridad y salud en el trabajo a nivel nacional y de la UE en su tarea de prevenir estos trastornos.



**Stress and psychosocial risks management e-guide in the spotlight**  
Guía electrónica de gestión del estrés y los riesgos psicosociales en primer plano  
(Noviembre 2019)

Esta guía electrónica se lanzó en el marco de la campaña Healthy Workplaces Manage Stress en 2014. La herramienta responde a las necesidades de los empleadores y las personas que trabajan en pequeñas empresas que necesitan obtener consejos prácticos y orientación sobre los primeros pasos para gestionar los riesgos psicosociales en el lugar de trabajo. Ahora la guía electrónica está disponible en inglés, español y esloveno.



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



**Creating lawful opportunities for adult refugee labour market mobility**  
Crear oportunidades legales para la movilidad del mercado laboral de refugiados adultos  
(Octubre 2019)

El elemento central de una vía basada en competencias es igualar las habilidades y cualificaciones de los refugiados y las necesidades del mercado laboral en un país receptor potencial, que ofrezca a los refugiados adultos una clara perspectiva de empleo con una ruta hacia la autosuficiencia. El proceso también debe salvaguardar la sostenibilidad política, social y económica en el país receptor.



**Briefing note - Not just new jobs: digital innovation supports careers**  
Nota informativa - No solo nuevos empleos: la innovación digital apoya las carreras  
(Octubre 2019)

Es ampliamente aceptado que la innovación digital está cambiando los entornos de trabajo y los perfiles ocupacionales, impactando en el aprendizaje y el trabajo de las personas. Pero, ¿cómo afecta la forma en que las personas pueden gestionar sus carreras, capacitarse y cambiar de trabajo? Gracias a herramientas innovadoras, mayor disponibilidad de datos e inteligencia artificial, los nuevos enfoques para el apoyo al desarrollo profesional y el aprendizaje autodirigido están transformando el aprendizaje permanente.



## Legislación



### 2019/L 279/25

Reglamento Delegado (UE) 2019/1828 de la Comisión de 30 de octubre de 2019 que **modifica la Directiva 2014/24/UE del Parlamento Europeo y del Consejo por lo que se refiere a los umbrales para los contratos públicos de obras, suministros y servicios y los concursos de proyectos** (Texto pertinente a efectos del EEE).

Fecha de publicación: 31 octubre

### 2019/L 279/23

Reglamento Delegado (UE) 2019/1827 de la Comisión de 30 de octubre de 2019 que **modifica la Directiva 2014/23/UE del Parlamento Europeo y del Consejo en lo que se refiere al umbral para las concesiones** (Texto pertinente a efectos del EEE).

Fecha de publicación: 31 octubre

### 2019/L 279/27

Reglamento Delegado (UE) 2019/1829 de la Comisión de 30 de octubre de 2019 que **modifica la Directiva 2014/25/UE del Parlamento Europeo y del Consejo por lo que se refiere a los umbrales para los contratos públicos de obras, suministros y servicios y los concursos de proyectos** (Texto pertinente a efectos del EEE).

Fecha de publicación: 31 octubre

### 2019/ L 279/29

Reglamento Delegado (UE) 2019/1830 de la Comisión de 30 de octubre de 2019 que **modifica la Directiva 2009/81/CE del Parlamento Europeo y del Consejo por lo que se refiere a los umbrales para los contratos de obras, suministros y servicios** (Texto pertinente a efectos del EEE).

Fecha de publicación: 31 octubre

### 2019/C 371/06

Decisión del Consejo de Administración sobre las normas internas relativas a la **limitación de determinados derechos de los interesados en relación con el tratamiento de datos personales en el marco del funcionamiento de la Agencia de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea.**

Fecha de publicación: 4 de noviembre

## Legislación



### 2019/C 283/44

Decisión de Ejecución (UE) 2019/1847 de la Comisión de 31 de julio de 2019 por la que se modifica la Decisión de Ejecución 2014/190/UE en lo que se refiere al **desglose anual por Estado miembro de los recursos de la asignación específica para la Iniciativa sobre Empleo Juvenil**, junto con la lista de regiones que pueden optar a financiación.

Fecha de publicación: 5 de noviembre

### 2019/C 387/1

Recomendación del Consejo de 8 de noviembre de 2019, relativa al **acceso a la protección social para los trabajadores por cuenta ajena y por cuenta propia**.

Fecha de publicación: 15 de noviembre

### 2019/C 389/01

Resolución del Consejo sobre un **mayor desarrollo del Espacio Europeo de Educación para apoyar unos sistemas de educación y formación orientados al futuro**.

Fecha de publicación: 18 de noviembre

### 2019/C 389/07

Conclusiones del Consejo sobre la **función esencial que desempeña el aprendizaje permanente para empoderar a las sociedades de modo que puedan afrontar la transición tecnológica y ecológica apoyando un crecimiento inclusivo y sostenible**.

Fecha de publicación: 18 de noviembre

## 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

**Consulta pública sobre el apoyo del Fondo Social Europeo a la inclusión social / *Public consultation on ESF support to social inclusion***

Fecha límite para presentar propuestas: 19/12/2019

**Consulta pública sobre el apoyo del FSE a la educación / *Public consultation on ESF support to education***

Fecha límite para presentar propuestas: 24/02/2020

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

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

**Noviembre 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