

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

Empleo, Política Social, Sanidad y Consumidores

Marzo 2020



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



Esta versión forma parte de la Biblioteca Virtual de la **Comunidad de Madrid** y las condiciones de su distribución y difusión se encuentran amparadas por el marco legal de la misma.



comunidad.madrid/publicamadrid

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, 2020

Edita
Dirección General del Servicio Público de Empleo
Vía Lusitana, 21. 28025 Madrid. Tel.:91 580 54 00
Areaestudios.sepecm@madrid.org

Edición: 03/2020

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

I.	INFORMACIÓN EPSSCO	4
	1.1. Programa y Noticias de la Presidencia del Consejo de la UE	4
	1.2. Representación Autonómica Directa	5
	1.3. Reuniones Grupo Técnico de Empleo mes de febrero y marzo	6
II.	ESTADÍSTICAS EUROPEAS	8
	2.1. Estadísticas Eurostat	8
	2.1.1. Estadísticas de Desempleo	8
	• Tasas de paro en el mes de enero de 2020	8
	2.1.2. Solo uno de cada tres gestores en la UE es mujer... aún menos en puestos de alta dirección	9
	• Gerentes en la UE	9
	• Los gerentes en Letonia son en su mayoría mujeres	9
	• El porcentaje más alto de mujeres miembros de las juntas de dirección se da en Francia	10
	• La mayor proporción de mujeres en puestos de alta dirección se da en Rumania	10
	2.2. Estadísticas Comisión Europea	11
	2.2.1. El trabajo no declarado en la Unión Europea	11
	• Tipos de bienes y servicios adquiridos no declarados versión privados	11
III.	BUENAS PRÁCTICAS	12
IV.	ACTUALIDAD EUROPEA	14
	4.1. Noticias	14
	4.2. Conferencias, Ferias, Congresos y Jornadas Internacionales	15
	4.3. Publicaciones, Informes, Web Internacionales	16
	4.4. Legislación	19
	4.5. Convocatorias / Consultas	21

Programa y Noticias de la Presidencia del Consejo de la UE



Presidencia de Croacia
del Consejo de la Unión
Europea

PROGRAMA

En general



Una Europa que crece: con atención al mercado único, la cohesión y al cambio climático



Una Europa conectada: en términos económicos, energéticos y de infraestructura



Una Europa que protege: a sus ciudadanos y garantiza el cumplimiento de la ley



Una Europa influyente: asumiendo un papel de liderazgo a escala mundial

En Empleo y Política Social



Desarrollo de capacidades como un incentivo para la competitividad y la empleabilidad. Mejorar el bienestar de trabajadores en el lugar de trabajo. Asumir retos demográficos y el futuro de la política social. Fomentar la igualdad de género y empoderar a las mujeres en el mercado

Desde el 1 de enero hasta el 1 de julio de 2020, Croacia ejerce el turno rotatorio de presidir el Consejo de la Unión Europea. Las prioridades de la Presidencia se rigen por el lema: "Una Europa fuerte en un mundo de retos".

[Programa](#)



NOTICIAS



Los ministros de la UE debatieron sobre las consecuencias sociales y laborales de COVID-19 / [EU ministers discussed social and employment consequences of COVID-19](#) (19.03.2020)

La Presidencia croata, organizó una videoconferencia de alto nivel

sobre las consecuencias sociales y laborales de COVID-19. Los ministros de Empleo y Políticas Sociales intercambiaron experiencias sobre medidas implementadas y planificadas para mitigar las consecuencias a nivel social y en el empleo. Los participantes presentaron sus posiciones y planes para una posible reasignación de fondos de la UE para nuevas iniciativas del "corona", teniendo en cuenta la propuesta de la Comisión sobre la Respuesta de Iniciativa de Inversión.

La videoconferencia fue presidida conjuntamente por Josip Aladrović, Ministro de Trabajo y Pensiones, y Vesna Bedeković, Ministra de Demografía, Familia, Juventud y Política Social de Croacia, contaron con la participación del Vicepresidente de la Comisión Europea Valdis Dombrovskis y el Comisionado Nicolas Schmit.

La Conferencia de la UE sobre Juventud comienza en Zagreb / [EU Youth Conference starts in Zagreb](#)

La Conferencia de Juventud de la UE en Zagreb es el evento más importante en el campo de la juventud durante la Presidencia croata del Consejo de la UE. Discutirá las oportunidades para la juventud rural y cómo garantizar la sostenibilidad de las comunidades rurales en toda la UE.



La Presidencia croata de la UE pospone las reuniones informales en Croacia hasta el 15 de abril / [The Croatian EU Presidency postpones informal meetings in Croatia until 15 April](#) 13.03.2020

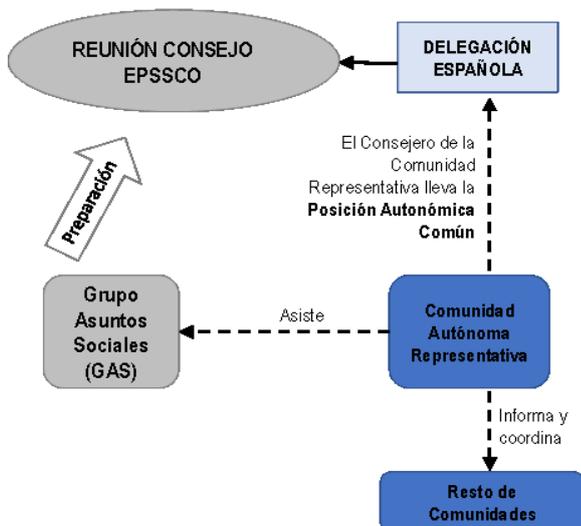
Greta Thunberg se dirige al Consejo de Medio Ambiente (ENVI) por invitación de la presidencia croata / [Greta Thunberg addresses ENVI Council upon the invitation of Croatian presidency](#) 05.03.2020

Se firma el Memorando sobre proyecto PESCO ("Respuesta cibernética y asistencia mutua en seguridad cibernética") en el campo de la seguridad cibernética / [Memorandum on PESCO project in the field of cyber security signed](#) 04.03.2020

[Sitio web de la Presidencia croata](#)



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)

CRITERIOS PARA ESTABLECER LA ROTACIÓN AUTÓNOMICA

Mayor población
Mayor antigüedad del Estatuto Autonómico

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

En el **primer semestre de 2014** comenzó un nuevo turno de Representación Autonómica, aunque no ha seguido el mismo orden.

TURNO ROTATORIO DE COMUNIDADES AUTÓNOMAS (2ª Ronda)

Comunidad	Período	Año	Comunidad	Período	Año
Andalucía	enero - junio	2014	Valencia	enero - junio	2017
País Vasco	julio - diciembre	2014	Asturias	julio - diciembre	2017
Cataluña	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
			País Vasco	enero - junio	2020



Reuniones Grupo Técnico de Empleo mes de febrero y marzo

REUNIONES GRUPO TÉCNICO DE EMPLEO

Reunión 26 de febrero

1. Proyecto de conclusiones del Consejo sobre la Estrategia anual de crecimiento sostenible para 2020 y el Informe conjunto sobre el empleo.

2. Otros asuntos. Informes por país. Orientaciones sobre empleo y las condiciones económicas para 2021.

En esta reunión sobre el Semestre Europeo y el Empleo, Holanda, Malta y Hungría presentaron enmiendas al Proyecto de conclusiones. Otros países como España han rechazado cualquier modificación, consideran que este texto proviene de un largo debate de los Comités: ECOFIN (Comité Económico y Financiero), EMCO (Comité de Empleo), PSC (Comité Político y de Seguridad) y que, por respecto, no se puede modificar.

En el punto varios, la Comisión ha explicado que se han publicado los informes por país: hay grandes datos y novedades en dichos informes. Además, hay orientaciones sobre el Empleo. Las novedades se deben a que los informes de país se han adaptado para reflejar la situación política actual para lograr la estrategia de crecimiento sostenible. Las medidas se asientan en cuatro pilares: competitividad, justicia, crecimiento económico y sostenibilidad. Se han incluido menciones referentes y las consideraciones pertinentes por cada país. Se han hecho según los ODS (Objetivos de Desarrollo Sostenible): en cada anexo se habla del progreso de cada país por ODS, y también se muestran las estadísticas según Eurostat. Las prioridades de inversión para el fondo de transición conjunta siguen de la misma manera que los fondos de cohesión de los años pasados. Ahora hay un nuevo instrumento financiero: el Fondo de Transición Justa.

Las orientaciones son la base jurídica para recomendaciones por país su plan nacional que se tiene que trazar cada año. La Comisión recordó que las orientaciones ponen en relieve los principios del Pilar Social Europeo. Este año, es una situación política distinta, en la estrategia de crecimiento cambian las orientaciones porque hay que tener en cuenta el Pacto Verde. Detalló que, en la nueva propuesta, además de las Conclusiones del Consejo o lo indicado en el Pilar Europeo de Derechos Sociales, también se toman en cuenta los ODS y que, en base a ellos, divididos en ámbitos diferentes, se valora el proceso de desarrollo y avance en el cumplimiento de los objetivos alcanzados en cada país.

Reunión 28 de febrero

Revisión de los Reglamentos de coordinación de los Sistemas de Seguridad Social (883/04 y 987/09).

Para contextualizar este tema conviene explicar que la UE establece una serie de normas comunes que protegen los derechos de Seguridad Social de su ciudadanía cuando ésta se desplaza por Europa. Las normas sobre coordinación de la Seguridad Social no sustituyen a los regímenes estatales por un régimen Europeo único, sino que cada país sigue siendo libre de decidir según su propia legislación quién está asegurado, qué prestaciones percibe y qué requisitos debe cumplir.

El 1 de mayo de 2010 entraron en vigor dos normas que modernizan la coordinación. Se trata de los Reglamentos 883/2004 y 987/2009. El 13 de diciembre de 2016, la Comisión propuso una revisión de estos dos Reglamentos sobre coordinación de la Seguridad Social. La revisión actualiza las normas de la UE en las áreas de: prestaciones por desempleo en casos transfronterizos; prestaciones por cuidados de larga duración; acceso a las prestaciones sociales de los ciudadanos que no ejercen una actividad económica; coordinación de Seguridad Social para personas trabajadoras desplazadas y determinación de la legislación aplicable.

En la reunión se ha debatido, en el marco de la revisión de los dos Reglamentos (Reglamentos 883/2004 y 987/2009) relativos a la coordinación de la Seguridad Social presentada por la Comisión Europea el 13 de diciembre de 2016, sobre el capítulo relativo a la determinación de la legislación aplicable. En particular, el encuentro ha girado en torno en la relación entre la notificación previa y su relación con el formulario A1. La notificación previa se refiere a un proceso por el que el empleador notifica al organismo de Seguridad Social que el trabajador se va a desplazar a otro país de la UE. Por su parte, el formulario A1 sirve para demostrar en qué país se cotiza a la Seguridad Social cuando se trata de un trabajador desplazado a otro país de la UE o cuando se trabaja en varios países a la vez. Todas las personas trabajadoras que se desplacen o se encuentren en tránsito en países de la UE deberán ir provistas durante el periodo de prestación de sus servicios, y junto con el resto de documentación personal y laboral, del documento A1 expedido por del organismo de Seguridad Social del país al que se está afiliado. Algunas delegaciones quieren que ambos procedimientos, el de notificación previa y el de solicitud y expedición del formulario A1, sean diferentes mientras que otras abogan por su unificación. Asimismo, se ha tratado sobre la digitalización los procedimientos.



Reuniones Grupo Técnico de Empleo mes de febrero y marzo

REUNIONES GRUPO TÉCNICO DE EMPLEO

Reunión 3 de marzo

1. Atención formal a largo plazo en el hogar para adultos, niños con discapacidades y personas mayores. Presentación del EIGE (Instituto Europeo de Igualdad de Género)
2. Impacto de la atención a largo plazo en el equilibrio entre la vida laboral y personal: proyecto de conclusiones del Consejo. Conclusiones sobre la mejora del bienestar en el trabajo.

El EIGE presentó los resultados de su último informe. Describió los cuidados a largo plazo como “una gama de servicios y asistencia para personas que, como resultado de la discapacidad mental o física, requieren de atención y servicios durante un período prolongado de tiempo. Se trata de personas que dependen de la ayuda con las actividades de la vida diaria y/o necesitan atención permanente”. Destacó que la disponibilidad de esta atención influye en la calidad de vida, tanto del asistido, así como del cuidador. La ausencia de atención formal influye en el equilibrio entre trabajo y vida privada de las personas y deteriora la calidad de vida de ambas partes.

En el estudio que se realizó con la ayuda de Eurostat, los datos sobre las personas necesitadas de atención y cuidados se dividen en tres categorías: niños y niñas con discapacidad, adultos con discapacidad y personas mayores. Normalmente, las personas cuidadoras suelen provenir de los Servicios formales, es decir: cuidado residencial y atención domiciliaria y comunitaria, o también de los cuidados informales: amigos de la familia y otros cuidadores informales. Cabe subrayar que este hecho afecta directamente a la calidad de vida y del cuidado de la persona que requiere atención, así como de la vida independiente y autónoma del cuidador. Desde la perspectiva de género, se observa que cada vez hay más mujeres con la necesidad de atención a largo plazo dado que tienen más expectativas de vida.

Recalcó que la situación en cada país varía mucho, no solo por lo que respecta a la atención domiciliaria, sino también por el servicio que ofrecen las personas cuidadoras y el trato que reciben las atendidas. Con carácter general, se puede afirmar “que es un servicio que recae en los roles de género por lo que el servicio está muy feminizado y que, además, si se trata de un servicio informal a domicilio, suele ser prestado por mujeres inmigrantes. Asimismo, EIGE también indicó que tanto en el servicio formal como en el ámbito familiar, los cuidados y atención recaen en las mujeres.

Finalmente hizo un llamamiento a mejorar en esta materia, alegando que se necesitan objetivos políticos ambiciosos y mejoras específicas que afronten las desigualdades de género en este ámbito.

Respecto al segundo punto del orden del día de la reunión, la Presidencia destacó que una de sus prioridades es que se fomente el porcentaje de las mujeres activas. Recordó que, a consecuencia de la atención de cuidados a largo plazo, el 32% de las mujeres está fuera del mercado de trabajo, por problemas de compatibilizar el trabajo con la conciliación. Esto hace que las mujeres no puedan trabajar para dedicarse a los cuidados. Desea que participen en el mercado laboral y aumente la actividad.

Las delegaciones destacaron “la necesidad del cuidado y la atención en la infancia, la reducción de los roles de género en el cuidado de las personas necesitadas, reducir la brecha salarial y social generada a consecuencia de los roles del cuidado, fomentar la vejez activa y de bienestar, e hicieron mención a los diferentes fondos de financiación para el sustento de las estructuras de protección social”.



Datos de interés

- Más de 6,7 millones de personas ocupan un puesto directivo en la UE27: 4,3 millones de hombres (63% de millones de mujeres (37%), según datos Eurostat 2019.
- Los europeos encuestados informaron que tienden a comprar bienes o servicios no declarados en mayor medida para reparaciones o renovaciones del hogar (30%), según el Eurobarómetro de 2019.

Estadísticas Eurostat

Estadísticas de Desempleo

Tasas de paro en el mes de enero de 2020



Datos EUROSTAT "LFS" (publicados el 03 de marzo de 2020)

La tasa de desempleo en enero de 2020 fue del 7,4% en la Eurozona (AE-19), estable comparado con diciembre de 2019 y de 6,6% en la UE-27, estable comparado con diciembre de 2019. En enero de 2019, las tasas fueron de 7,8% en la Eurozona y de 6,9% en la UE-27, en ambos casos superiores a las de enero de 2020.

Entre los Estados miembros, las tasas más bajas de paro se registraron en la República Checa (2,0%), Polonia (2,9%) y Países Bajos (3,0%). Las más altas fueron observadas en Grecia (16,5%, en noviembre de 2019) y en España (13,7%).

De acuerdo con las estimaciones de EUROSTAT, 14,086 millones de hombres y mujeres estaban desempleados en la UE-27 en enero de 2020 (12,179 millones en la Eurozona). Comparado con diciembre de 2019, el número de desempleados se incrementó en 16.000 personas en la UE-27 y en 1.000 en el AE-19. Respecto a enero de 2019, el desempleo ha descendido en 746.000 personas en la UE-27 y en 593.000 en la Eurozona.

Comparado con el año anterior, la tasa de desempleo descendió en 19 Estados, se mantuvo estable en Alemania y Rumania, mientras que se incrementó en Estonia (de 4,3% a 4,5% entre diciembre de 2018 y diciembre de 2019), Eslovenia (de 4,5% a 4,7%), Portugal (de 6,6% a 6,9%), Lituania (de 6,1% a 6,6%), Luxemburgo (de 5,2% a 5,7%) y Suecia (de 6,5% a 7,0%). Los descensos más importantes se registraron en Grecia (de 18,6% a 16,5% entre noviembre de 2018 y noviembre de 2019), Chipre (de 7,6% a 6,0%) y Croacia (de 7,2% a 6,1%).

En enero de 2020, 2.719.000 jóvenes (menores de 25 años) estaban desempleados en la UE-27 (2.249.000 en la Eurozona). En comparación con enero de 2019, el desempleo juvenil se redujo en 110.000 personas en la UE-27 y en 75.000 en la zona euro. En enero de 2020, la tasa de desempleo juvenil fue de 14,9% en la UE-27 y de 15,6% en la Eurozona, comparado con 15,5% y 16,1%, respectivamente, en enero de 2019. Las tasas más bajas de paro juvenil en enero de 2020 se observaron en República Checa (5,3%), Alemania (5,6%) y Países Bajos (6,4%), mientras que las más altas se registraron en Grecia (36,1%, en noviembre de 2019), en España (30,6%) y en Italia (29,3%).

En enero de 2020, la tasa de desempleo de Estados Unidos fue de 3,6%, estable comparado con diciembre de 2019 y por debajo de 4,0% de enero de 2019.

Nota. La Unión Europea de los 27 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), Rumania (RO) y Suecia (SE). La abreviatura AE-19 corresponde a la Eurozona.



Estadísticas Eurostat

Solo uno de cada tres gestores en la UE es mujer... aún menos en puestos de alta dirección

Según el informe de Eurostat "Solo 1 de cada 3 gerentes en la UE es mujer aún menos en puestos de alta dirección" / "Only 1 manager out of 3 in the EU is a woman... even less in senior management positions", más de 6,7 millones de personas ocupan un puesto directivo en la UE27: 4,3 millones de hombres (63% de todos los gerentes) y 2,5 millones de mujeres (37%).

Gerentes en la UE

Como se puede apreciar en el siguiente gráfico, las mujeres representan un poco más de una cuarta parte de los miembros de la junta de las empresas que cotizan en bolsa en la UE (28%) y menos de una quinta parte de los altos directivos (18%) en 2019. En otras

palabras, aunque representan aproximadamente la mitad de todas las personas empleadas en la UE, las mujeres siguen estando subrepresentadas entre las ocupaciones de gerencia o dirección en las empresas.



Fuente: Instituto Europeo para la Igualdad de Género (EIGE).

Los gerentes en Letonia son en su mayoría mujeres

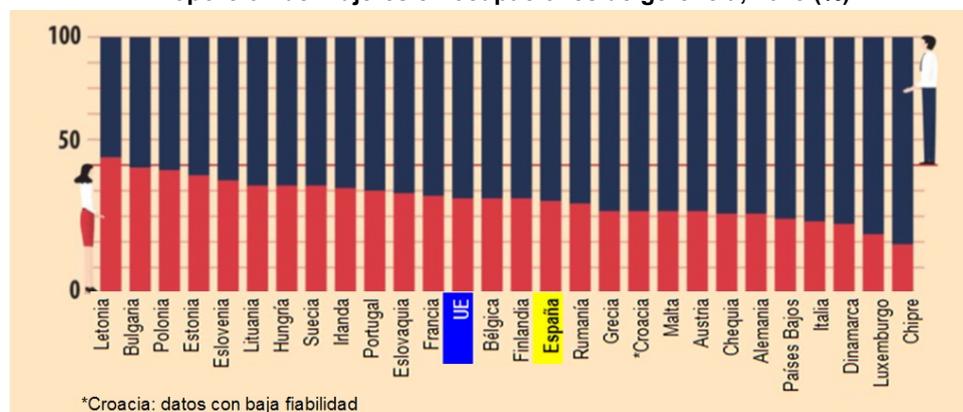
El siguiente gráfico, muestra que la mayor proporción de mujeres entre los puestos directivos se registra en Letonia, el único Estado miembro donde las mujeres son mayoría (53%) en esta ocupación en 2018. Le siguen Bulgaria (49%), Polonia (48%), Estonia (46%), Eslovenia (44%), Lituania, Hungría y Suecia (todos 42%), Irlanda (41%) y Portugal (40%).

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

Chipre (19%), seguidas por Luxemburgo (23%), Dinamarca (27%), Italia (28%), Países Bajos (29%), Chequia y Alemania (ambos 31%), así como Grecia, Croacia, Malta y Austria (todos 32%).

En el ámbito de la UE, poco más de un tercio (37%) de los gerentes son mujeres. Esta participación ha aumentado ligeramente en comparación con 2012 (36%). En **España** se observa alrededor de un 35%.

Proporción de mujeres en ocupaciones de gerencia, 2018 (%)



Fuente: Instituto Europeo para la Igualdad de Género (EIGE).

Nota. La Unión Europea de los 27 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), Rumania (RO) y Suecia (SE). La abreviatura AE-19 corresponde a la Eurozona.



Estadísticas Eurostat

Solo uno de cada tres gestores en la UE es mujer... aún menos en puestos de alta dirección

El porcentaje más alto de mujeres miembros de las juntas de dirección se da en Francia

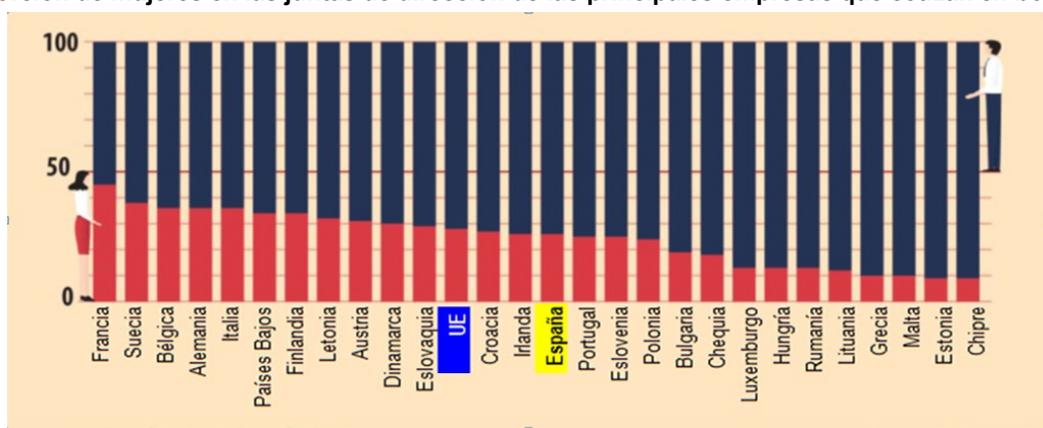
Siguiendo con el mismo informe de Eurostat, la mayor parte de los miembros femeninos de las juntas directivas de las principales empresas que cotizan en bolsa se registra en Francia (45%), seguido de Suecia (38%), Bélgica, Alemania e Italia (todos 36%), así como los Países Bajos y Finlandia (ambos 34%).

En el extremo opuesto de la escala, las mujeres representan menos de una quinta parte de los miembros de las juntas directivas en Estonia y Chipre

(ambos 9%), Grecia y Malta (ambos 10%), Lituania (12%), Luxemburgo, Hungría y Rumania (todos 13%), así como en Chequia (18%) y Bulgaria (19%). En **España** estaría en torno al 25%.

En el ámbito de la UE, poco más de una cuarta parte (28%) de los miembros de las juntas directivas son mujeres. Desde 2012, esta participación ha aumentado en 13 puntos porcentuales desde el 15%.

Proporción de mujeres en las juntas de dirección de las principales empresas que cotizan en bolsa, 2019 (%)



Fuente: Instituto Europeo para la Igualdad de Género (EIGE).

La mayor proporción de mujeres en puestos de alta dirección se da en Rumania

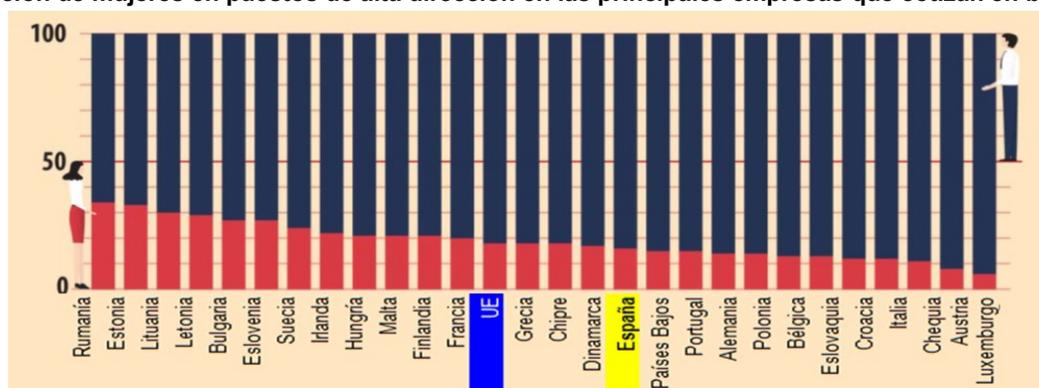
El siguiente gráfico muestra que, en la UE, las mujeres representan alrededor de un tercio de los puestos de altos directivos en las principales empresas que cotizan en bolsa en Rumanía (34%), Estonia (33%), Lituania (30%) y Letonia (29%), y alrededor de una cuarta parte de los altos directivos en Bulgaria y Eslovenia (ambos 27%), así como en Suecia (24%).

En el extremo opuesto de la escala, la proporción más baja de mujeres altas ejecutivas se registra en

Luxemburgo (6%) y Austria (8%), seguido de Chequia (11%), Croacia e Italia (ambos 12%), Bélgica y Eslovaquia (ambos 13%), Alemania y Polonia (ambos 14%), así como en los Países Bajos y Portugal (ambos 15%). **España** estaría alrededor del 16%.

En el ámbito de la UE, menos de una quinta parte (18%) de los altos ejecutivos son mujeres, hasta 8 puntos porcentuales en comparación con 2012 (10%).

Proporción de mujeres en puestos de alta dirección en las principales empresas que cotizan en bolsa, 2019 (%)



Fuente: Instituto Europeo para la Igualdad de Género (EIGE).

Nota. La Unión Europea de los 27 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), Rumania (RO) y Suecia (SE). La abreviatura AE-19 corresponde a la Eurozona.



Estadísticas Comisión Europea

El trabajo no declarado en la Unión Europea

El informe de la Comisión Europea “El trabajo no declarado en la Unión Europea” / “Undeclared Work in the European Union”, basado en la encuesta del Eurobarómetro de 2019, ilustra la magnitud del problema y dice que sigue siendo un desafío en la UE que afecta a trabajadores, empresas y gobiernos. El trabajo no declarado se define como las actividades remuneradas que son legales pero no se declaran a las autoridades públicas.

Tipos de bienes y servicios adquiridos no declarados versión privados

Según el gráfico, ante la siguiente pregunta: ¿Cuál de los siguientes bienes o servicios ha pagado durante los últimos 12 meses, en los que tuvo una buena razón para pensar que incluían trabajo no declarado, es decir, que los ingresos no se declararon en su totalidad a las autoridades fiscales o no cotizaron a la Seguridad Social?.

Los encuestados informaron que tienden a hacerlo en mayor medida para reparaciones o renovaciones del hogar (30%), seguidos de peluquería y tratamientos de belleza (27%). Algo menos de una quinta parte dice que adquirieron servicios de reparación de teléfonos móviles o automóviles (19%), mientras que un porcentaje menor mencionaron alimentos (16%) u otros

bienes y servicios no especificados (17%). Un 13% mencionó servicios de jardinería, servicios como tutoría (5%), servicios de mudanzas (5%), transporte de pasajeros (5%), asistencia a personas dependientes o mayores (3%), o tareas administrativas o asistencia en Tecnología de la Información (3%).

	Reparaciones o renovaciones en el hogar	Peluquera o tratamientos de belleza	Servicios de reparación (p. ej. teléfono móvil, automóvil)	Comprar otros bienes y servicios	Limpieza o planchado	Comprar alimentos (p. ej. productos agrícolas)	Jardinería	Niñera	Servicios de atención médica	Tutoría	Mudanzas	Transporte de pasajeros	Asistencia para una persona dependiente o anciana	Rechazo (ESPONTÁNEO)	No sabe	
EU28	30	27	19	17	16	16	13	7	7	5	5	5	3	3	2	1
EU27	29	27	19	18	16	17	12	7	7	5	5	5	3	3	2	1
BE	34	17	14	23	13	16	18	13	3	8	11	4	3	2	1	1
BG	42	29	29	28	0	50	8	1	16	7	6	9	3	3	4	1
CZ	34	38	20	19	8	21	10	9	3	10	11	9	5	4	1	2
DK	36	14	9	19	18	8	28	6	1	3	1	1	4	0	2	1
DE	19	17	23	26	13	12	14	6	0	4	4	10	1	1	-	2
EE	26	35	16	20	11	33	5	9	4	3	5	6	2	2	1	-
IE	35	19	12	7	11	8	22	9	5	3	7	9	4	3	2	1
EL	44	28	28	33	16	24	5	3	25	5	2	1	4	3	5	-
ES	32	23	20	8	12	9	3	4	5	7	2	6	2	4	3	-
FR	31	14	18	17	10	12	27	8	1	9	8	1	2	0	1	-
HR	28	40	27	35	9	41	4	2	3	10	6	8	4	4	2	1
IT	28	48	19	11	31	17	12	8	17	0	8	1	7	5	3	-
CY	27	57	17	25	15	14	10	4	54	10	2	2	1	4	1	-
LV	23	38	22	16	1	25	7	5	11	3	6	6	2	2	-	2
LT	22	35	25	33	1	47	6	4	9	2	3	2	2	0	1	1
LU	24	22	11	11	30	10	17	18	1	2	6	1	9	3	-	8
HU	33	48	30	14	3	40	8	1	7	2	5	5	5	3	5	1
MT	36	36	25	23	5	34	2	1	40	6	5	8	2	5	-	2
NL	20	18	12	8	37	6	15	18	2	2	2	1	1	3	-	-
AT	22	34	18	5	19	6	15	8	6	11	12	8	6	4	-	1
PL	32	18	14	11	4	15	6	6	9	11	6	11	3	3	3	-
PT	22	36	16	36	16	16	4	3	4	6	1	4	4	3	5	4
RO	19	22	18	10	2	25	15	4	12	10	7	12	4	3	5	2
SI	28	28	33	25	7	24	10	3	3	1	7	13	9	3	3	3
SK	41	33	21	17	1	21	7	4	9	6	7	6	3	2	1	-
FI	14	25	25	18	10	16	4	5	6	0	3	13	4	7	2	1
SE	24	21	15	26	13	16	9	2	2	1	4	12	2	2	1	-
UK	39	20	6	9	11	8	23	5	3	11	7	7	2	3	3	2

1er ELEMENTO MENCIONADO CON MAYOR FRECUENCIA

2º ELEMENTO MENCIONADO CON MAYOR FRECUENCIA

3er ELEMENTO MENCIONADO CON MAYOR FRECUENCIA

Nota. La Unión Europea de los 27 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), Rumania (RO) y Suecia (SE). La abreviatura AE-19 corresponde a la Eurozona.



Buenas Prácticas

Labour Market Practices



LA PASARELA DE COMPETENCIAS DIGITALES ES UN SERVICIO DE ASESORAMIENTO QUE PERMITE A LOS EMPLEADORES IDENTIFICAR SUS FUTURAS NECESIDADES DE COMPETENCIAS Y PERMITIR A LOS EMPLEADOS OBTENER FORMACIÓN Y ADQUIRIR NUEVAS COMPETENCIAS NECESARIAS PARA UN NUEVO TRABAJO DENTRO DE LA EMPRESA O CON UN NUEVO EMPLEADOR.

“PASARELA DE COMPETENCIAS DIGITALES DE LUXEMBURGO”/
“LUXEMBOURG DIGITAL SKILLS BRIDGE”

Fecha de publicación: Septiembre 2019

LUXEMBURGO

El proyecto Pasarela de Competencias Digitales aborda dos desarrollos dispares pero conectados en el mercado laboral actual: por un lado, una disminución de la demanda de ciertos trabajos y competencias debido a la automatización y la digitalización; por otro lado, una mayor demanda de nuevos empleos y competencias que actualmente no se están satisfaciendo. Estos desarrollos conducen a una brecha de competencias.

Para reducir esta brecha, se ofrece a los empleadores apoyo para:

1. Identificar sus futuras necesidades de competencias con respecto a su personal.
2. Evaluar las competencias actuales de los empleados que se ven afectados por los cambios antes mencionados.
3. Identificar la mejor opción para cada empleado afectado, ya sea en el mercado laboral interno o externo.
4. Cualificar en las nuevas competencias de acuerdo con los requisitos del futuro trabajo identificado.

Además del asesoramiento, la planificación y el entrenamiento, los empleadores también recibieron apoyo financiero para el coste de la formación, cuya cuantía depende del mercado laboral objetivo (interno / externo), así como del coste salarial durante la formación.

Nombre del Servicio Público de Empleo (SPE)

Agencia para el Desarrollo del Empleo (ADEM)

Alcance de la medida

El proyecto consta de tres fases:

1. Un estudio de viabilidad (terminado).
2. Alcance y preparación del proyecto piloto (terminado).
3. Despliegue del proyecto piloto y formación adicional de los empleados (en progreso: la primera fase se lanzó en mayo de 2018, se planeó una segunda en 2019).

¿Cuándo se implementó la práctica?

El proyecto piloto comenzó en mayo de 2018 y se extendió hasta octubre de 2019. Luego se revisaron los resultados del piloto y es probable que se inicie una segunda versión adaptada a principios de 2020.

¿Cuál fue el impulso para introducir la práctica?

La idea inicial para el proyecto provino del ex ministro de trabajo, Nicolas Schmit, mientras que el diseño real del proyecto fue desarrollado por ADEM en cooperación con un consultor externo.

¿Fue interno o externo?

¿Qué organización participó en su implementación?

Gobierno de Luxemburgo / ADEM y una consultoría externa (PwC).



¿Qué grupos fueron objetivo de la práctica?	El grupo objetivo principal son los empleadores que enfrentan desafíos con respecto a la composición de sus empleados. Pero los empleados también son blanco de esta práctica, ya que están perfilados y capacitados para prepararse ellos para un nuevo trabajo.
¿Cuáles fueron los objetivos principales de las prácticas?	Abordar los desafíos que plantea la digitalización y la automatización tanto para empleadores como para empleados a través de la formación en el trabajo.
¿Qué actividades se llevaron a cabo?	Se realizó un estudio de viabilidad, un primer proyecto piloto, se preparó y se lanzó, y se lanzó un segundo proyecto piloto en abril de 2019.
¿Qué recursos y otros aspectos organizacionales relevantes estuvieron involucrados?	<p>Varias herramientas especializadas de Tecnologías de la Información para la planificación del personal, perfiles de competencias, búsqueda de trabajo y gestión del aprendizaje. Las actividades operativas se subcontrataron a un proveedor externo.</p> <p>Se realizó un estudio de evaluación comparativa para identificar las funcionalidades de una herramienta potencial para apoyar las actividades del Pasarela de Competencias. El diseño de la solución requirió la adquisición de varias licencias de software.</p> <p>El resultado final está alojado en la nube y es operado por un proveedor de servicios externo.</p>
¿Cuáles fueron las fuentes de financiación?	Fondos para el empleo.
¿Cuáles fueron los resultados de la práctica: personas alcanzadas y productos?	En el transcurso del primer piloto lanzado en mayo de 2018, 11 compañías y 330 empleados de estas compañías participaron en el programa.
¿Qué resultados se han identificado?	<p>Más del 90% de movilidad interna.</p> <p>Como resultado, el 90% del personal de la empresa participante podría cambiar su trabajo/tareas/tiempo de trabajo, etc. dentro de la empresa. Por lo tanto, sólo aprox. el 10% de los participantes tuvieron que buscar un empleo fuera de sus respectivas organizaciones, lo que superó con creces el supuesto inicial del 35% del personal.</p>
¿Cuáles son las lecciones aprendidas y los factores de éxito?	El primer piloto aún no está completamente terminado, un análisis detallado que incluye las lecciones aprendidas estará disponible a finales de este año.



Noticias

La política de cohesión de la UE invierte más de 1.400 millones de euros en proyectos ecológicos en siete Estados miembros

(Comisión Europea, 17/03/2020)

La Comisión Europea ha aprobado hoy un paquete de inversiones, por valor de más de 1.400 millones de euros de fondos de la UE, en catorce grandes proyectos de infraestructuras en siete Estados miembros, a saber, Chequia, Croacia, España, Hungría, Polonia, Portugal y Rumanía.

Los proyectos abarcan varios ámbitos clave como son el medio ambiente, la sanidad, el transporte y la energía, a favor de una Europa más inteligente y con bajas emisiones de carbono. Representan una inversión masiva para impulsar la economía, proteger el medio ambiente y mejorar la calidad de vida y el bienestar social de los ciudadanos.



COVID-19: La Comisión establece una respuesta coordinada a nivel europeo para contrarrestar el impacto económico del coronavirus

(Comisión Europea, 13/03/2020)

COVID-19 es una grave emergencia de salud pública para nuestros ciudadanos, sociedades y se trata asimismo de una gran sacudida económica para la UE. Por consiguiente, la Comisión presenta hoy una respuesta inmediata y coordinada a nivel europeo para mitigar el impacto socioeconómico del brote de COVID-19.

La principal respuesta al coronavirus en el plano presupuestario procederá de los presupuestos nacionales de los Estados miembros. Las normas de la UE sobre ayudas estatales permiten a los Estados miembros emprender acciones rápidas y eficaces para ayudar a los ciudadanos y a las empresas, en particular a las pymes, que afronten dificultades económicas derivadas del brote de COVID-19.

Los Estados miembros pueden diseñar amplias medidas de apoyo en consonancia con las normas de la UE vigentes. En primer lugar, pueden decidir tomar medidas tales como los subsidios salariales o la suspensión de los pagos de los impuestos de sociedades, del IVA o de las cotizaciones sociales. Además, los Estados miembros pueden conceder apoyo financiero directo a los consumidores en caso, por ejemplo, de servicios que hayan sido anulados o de billetes que no les sean reembolsados por las compañías en cuestión. Asimismo, las normas de la UE sobre ayudas estatales permiten a los Estados miembros ayudar a las empresas que tienen problemas de liquidez y necesitan una ayuda de salvamento urgente.

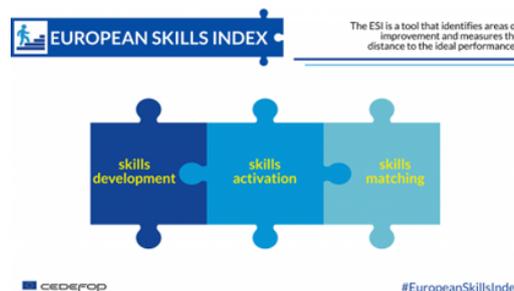
Hacia mejores sistemas de competencias: publicación del Índice Europeo de Competencias 2020 de Cedefop / Towards better skills systems – Cedefop's 2020 European skills index release

(Cedefop 12/03/2020)

Cedefop acaba de lanzar el Índice Europeo de Competencias 2020 (ESI), que muestra las mejoras de los sistemas de competencias realizadas desde su edición en 2018, incluidas las áreas que merecen mayor atención en cada país. El nuevo lanzamiento incluye 31 países: la UE-27, el Reino Unido, Islandia, Noruega y Suiza.

Cedefop creó el ESI para ayudar a los países a observar con el tiempo cuál es su posición con respecto a los sistemas de competencias, cómo se están comparando entre sí, cuáles son las áreas con margen de mejora y dónde buscar las mejores prácticas.

En general, parece haber una mejora del sistema de competencias en la UE. La mayoría de los países del sur de Europa y los Balcanes, con la notable excepción de Eslovenia, deberían aumentar aún más sus esfuerzos para mejorar.



Conferencias, Ferias, Congresos y Jornadas Internacionales



EMPLEO

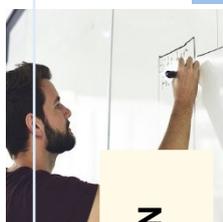
EMPLEO

Technical meeting on the future of work in the automotive industry

Reunión técnica sobre el futuro del trabajo en la industria automotriz
(Suiza, Ginebra, 4-8 mayo)

Technical meeting on the future of decent and sustainable work in urban transport services

Reunión técnica sobre el futuro del trabajo decente y sostenible en los servicios de transporte urbano
(Suiza, Ginebra, 21- 25 septiembre)



FORMACIÓN

FORMACIÓN

International Summit of the Teaching Profession

Cumbre internacional de la profesión docente
(España, Valencia, 1-3 junio)

Enhancing European cooperation in VET – Looking back planning ahead

Mejora de la cooperación europea en FP - Mirando hacia atrás, la planificación anticipada
(Grecia, Salónica, 4-5 junio)



SEGURIDAD Y
SALUD EN EL
TRABAJO

SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

14th European Academy of Occupational Health Psychology Conference

XIV Conferencia de la Academia Europea de Psicología de Salud en el Trabajo

(Chipre, Nicosia, 6-8 abril) **RETRASADO AL 2 - 4 SEPTIEMBRE**

SHO2020 - Occupational Safety and Hygiene Symposium

SHO2020 - Simposio de Seguridad e Higiene en el Trabajo

(Portugal, Oporto, 6-7 abril) **RETRASADO AL 16 – 17 JULIO**

10th International Congress on Occupational Safety and Health "Strong Communication, Safe Workplaces"

Décimo Congreso Internacional sobre Seguridad y Salud en el Trabajo "Comunicación fuerte, lugares de trabajo seguros"

(Turquía, Estambul, 3-6 mayo)

IX Congreso Internacional de Salud Laboral y Prevención de Riesgos

(España, Madrid, 3-5 junio)



Publicaciones, Informes, Web Internacionales



Policy brief on recent developments in youth entrepreneurship

Resumen de políticas sobre desarrollos recientes en emprendimiento juvenil

(Marzo 2020)

Este resumen explora la escala y la naturaleza de las actividades empresariales emprendidas por los jóvenes, y describe las principales barreras que enfrentan. También proporciona una visión general de las principales acciones políticas que se pueden utilizar para apoyar el emprendimiento juvenil, incluidas las actividades de sensibilización (por ejemplo, modelos a seguir, concursos empresariales), educación y formación en emprendimiento, entrenamiento y tutoría, mejora del acceso a la financiación y desarrollo de redes de emprendimiento.



Projects and organisations funded by the EaSI programme - Report 11

Proyectos y organizaciones financiados por el programa EaSI - Informe 11

(Marzo 2020)

Este informe presenta 30 proyectos apoyados por el Programa Europeo para el Empleo y la Innovación Social ('EaSI') entre 2015 y 2018. Los proyectos tenían como objetivo apoyar las reformas de los sistemas nacionales de protección social, mejorar la cooperación administrativa en el desplazamiento de trabajadores, crear conciencia sobre quién podía beneficiarse de la Garantía Juvenil o impulsar el mercado de las finanzas sociales y promover la movilidad geográfica dentro de la UE.



Study to gather evidence on the working conditions of platform workers

Estudio para reunir datos sobre las condiciones de trabajo de los trabajadores de plataformas

(Marzo 2020)

Este estudio proporciona una visión general de los desafíos que enfrentan los trabajadores de plataforma y detalla la variedad de respuestas políticas en los países de la UE.



Eurobarometer on undeclared work in the European Union

Eurobarómetro sobre trabajo no declarado en la Unión Europea

(Marzo 2020)

El Eurobarómetro especial de 2019 es una reedición de una encuesta similar realizada en 2013 y confirma que el trabajo no declarado es un desafío persistente en la UE. En el último año, uno de cada diez europeos ha pagado por bienes o servicios no declarados y un tercio de los europeos conoce a alguien que trabaja sin declarar. Desde la encuesta anterior, la proporción de encuestados que ven alto el riesgo de recaer ha aumentado ligeramente, al 39%. La encuesta también agrega un énfasis en las nuevas formas de trabajo no declarado y el trabajo no declarado transfronterizo.



Performance monitoring report of the EaSI programme 2017-2018

Informe de seguimiento del rendimiento del programa EaSI 2017-2018

(Marzo 2020)

El Programa de la Unión Europea para el Empleo y la Innovación Social (EaSI) proporciona apoyo financiero para promover un alto nivel de empleo sostenible y de calidad, garantizar una protección social adecuada y decente, combatir la exclusión social y la pobreza y mejorar las condiciones laborales en toda la UE. Este informe de seguimiento muestra que la Comisión ha comprometido más de 257 millones de euros para la implementación de todas las actividades del programa en 2017-2018.



Publicaciones, Informes, Web Internacionales



AGENCIA DE ESTADÍSTICAS EUROPEAS

	<p><u>ICT sector - value added, employment and R&D</u> Sector de las TIC: valor añadido, empleo e I + D (Marzo 2020)</p>	<p>Este artículo proporciona una visión general de los desarrollos económicos dentro del sector de las TIC de la UE. Las principales fuentes de información que se utilizan para este artículo incluyen estadísticas estructurales de negocios, cuentas nacionales y estadísticas de investigación y desarrollo (I + D).</p>
	<p><u>Labour cost index - recent trends</u> Índice de costes laborales - tendencias recientes (Marzo 2020)</p>	<p>El índice de coste laboral (LCI) muestra el desarrollo a corto plazo del coste laboral, el coste total por hora de emplear mano de obra. En otras palabras, el LCI mide la presión de costes que surge del factor de producción "mano de obra". Este artículo analiza las evoluciones más recientes del LCI, tanto en el ámbito de la Unión Europea como de los Estados miembros.</p>
	<p><u>Job vacancy statistics</u> Estadísticas de ofertas laborales (Marzo 2020)</p>	<p>Este artículo ofrece una visión general de las estadísticas recientes de ofertas de empleo trimestrales y anuales, en particular la tasa de ofertas de empleo, en la Unión Europea, el Reino Unido, Noruega, Suiza y Macedonia del Norte.</p>
	<p><u>Gender statistics</u> Estadísticas de género (Marzo 2020)</p>	<p>Este artículo presenta estadísticas de género para la Unión Europea, una selección de indicadores de campos como educación, mercado laboral, ingresos y salud, que son particularmente importantes para medir las diferencias en la situación de mujeres y hombres (es decir, brechas de género)</p>
	<p><u>Gender pay gap statistics</u> Estadísticas de brecha salarial de género (Marzo 2020)</p>	<p>Este artículo proporciona una breve descripción de las estadísticas de brecha salarial de género, incluida la brecha salarial de género no ajustada utilizada para controlar los desequilibrios en los ingresos entre hombres y mujeres. La brecha salarial de género no ajustada se define como la diferencia entre el ingreso bruto por hora promedio de hombres y mujeres expresado como un porcentaje del ingreso bruto por hora promedio de los hombres. Se calcula para empresas con 10 o más empleados.</p>
	<p><u>Unemployment statistics</u> Estadísticas de desempleo (Marzo 2020)</p>	<p>Este artículo presenta las últimas cifras de desempleo de la Unión Europea (UE), la zona del euro y los Estados miembros de forma individual.</p>



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

	<p><u>Gender equality at work</u> Igualdad de género en el trabajo (Marzo 2020)</p>	<p>Este informe presenta una visión cercana a las condiciones de trabajo de mujeres y hombres, utilizando datos de la Encuesta Europea de Condiciones de Trabajo (EWCS) de Eurofound y complementando la investigación previa de Eurofound sobre, entre otras cosas, los patrones de tiempo de trabajo, el equilibrio entre la vida laboral y la salud de los trabajadores.</p>
--	--	---



Publicaciones, Informes, Web Internacionales



Organización
Internacional
Del Trabajo

ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO



Global Employment Trends for Youth 2020: Technology and the future of jobs

Tendencias mundiales del empleo para la juventud 2020: la tecnología y el futuro del empleo
(Marzo 2020)

Resumen ejecutivo

Este informe expone la situación del mercado laboral juvenil en todo el mundo. Muestra dónde se ha logrado o no el progreso, actualiza los indicadores mundiales y regionales del mercado laboral juvenil y ofrece análisis detallados de las tendencias a medio plazo en la población juvenil, la población ocupada, el empleo y el desempleo. Esta edición analiza las implicaciones del cambio tecnológico para la naturaleza de los trabajos disponibles para los jóvenes. Se centra en los cambios en las características del trabajo, los sectores y las competencias, así como en examinar el impacto del cambio tecnológico en las desigualdades en los mercados laborales juveniles.



AGENCIA EUROPEA DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO



COVID-19: guidance for the workplace

COVID-19: orientación para el lugar de trabajo
(Marzo 2020)

Esta guía, disponible en OSHwiki, está diseñada para ayudar a los empleadores y las empresas a proporcionar asesoramiento al personal en entornos no sanitarios sobre el nuevo coronavirus, COVID-19. Explica cómo ayudar a prevenir la propagación de infecciones respiratorias como COVID-19 y qué hacer si alguien con sospecha o confirmación de tener COVID-19 ha estado en el lugar de trabajo. Además de consejos sobre viajes y reuniones, así como enlaces a más información.



ORGANIZACIÓN PARA LA COOPERACIÓN Y EL DESARROLLO ECONÓMICO



Addressing labour market challenges in Belgium

Abordar los desafíos del mercado laboral en Bélgica
(Marzo 2020)

La creación de empleo ha reducido el desempleo, pero el mercado laboral belga aún enfrenta muchos desafíos. Este documento presenta un análisis detallado de las prioridades de las políticas, basándose principalmente en las ideas de la Estrategia de Empleo de la OCDE. Una prioridad debería ser que cada trabajador tenga acceso a formación de por vida, con asignaciones adicionales dirigidas a trabajadores desfavorecidos. Para mejorar las transiciones en el trabajo, debe ampliarse el uso de herramientas para la elaboración de perfiles de riesgos individualizados.



Increasing Adult Learning Participation Learning from Successful Reforms

Aumento de la participación en el aprendizaje de adultos Aprendiendo de reformas exitosas
(Marzo 2020)

Este informe tiene como objetivo comprender los factores que hacen que las reformas de aprendizaje de adultos tengan éxito. Identifica lecciones de seis países que han aumentado significativamente la participación en las últimas décadas: Austria, Estonia, Italia, Hungría, los Países Bajos y Singapur. Para arrojar luz sobre cómo estos países lograron este objetivo, este estudio analiza los detalles del diseño, implementación y evaluación de la reforma.



Publicaciones, Informes, Web Internacionales



CENTRO EUROPEO

PARA EL DESARROLLO DE LA FORMACIÓN PROFESIONAL



Spotlight on VET Croatia

Lo más destacado en Educación y Formación Profesional en Croacia.
(Febrero 2020)



Vocational education and training in Croatia

Educación y Formación Profesional en Croacia
(Febrero 2020)



On the way to 2020: data for vocational education and training policies

Camino hacia 2020: datos para las políticas de Educación y Formación Profesional
(Febrero 2020)

La Formación Profesional (FP) desempeña un papel destacado en Croacia. Las competencias en FP recaen en el Ministerio de Educación y Ciencia, respaldado por la Agencia para la FP y Educación de Adultos. Esta breve guía del Cedefop proporciona, de forma concisa, información sobre la FP en Croacia: estructura, políticas, estadísticas, cambios, y perspectivas de futuro, así como enlaces de interés.

Esta publicación, contribuye a comprender mejor la Formación Profesional (FP) en Croacia al proporcionar información sobre sus principales características y resaltar los desarrollos del sistema en los últimos años y los desafíos actuales. Croacia tiene una fuerte tradición de FP. La participación en el nivel secundario superior es una de las más altas de la UE, a la vez que el abandono temprano de la educación es el más bajo. La Presidencia croata está muy centrada en los docentes y formadores, clave de todos los procesos de desarrollo y reforma, como promotores y facilitadores para la adquisición de las nuevas competencias necesarias para el futuro. Croacia ha construido un sistema que reconoce y premia la excelencia en la enseñanza.

La formulación de políticas europeas en Educación y Formación Profesional (EFP) debe contar con el respaldo de pruebas sólidas. En este informe, el Cedefop ha seleccionado un conjunto de 36 indicadores para cuantificar algunos aspectos clave de la EFP y el aprendizaje permanente. Este conjunto de indicadores no pretende evaluar los sistemas o políticas nacionales sino que puedan utilizarse para reflexionar sobre las situaciones de los países y el progreso hacia los objetivos estratégicos establecidos para Europa. Los indicadores presentan información estadística sobre todos los Estados miembros de la Unión Europea, así como Islandia, Macedonia del Norte, Noruega, Suiza y Turquía.

Legislación



2020/C 69/03

Conclusiones del Consejo sobre la mejora de la legislación para garantizar la competitividad y un crecimiento sostenible e integrador (actividad no legislativa)

Fecha de publicación: 3 de marzo

2020/C 73/04

Comisión Administrativa de Coordinación de los Sistemas de Seguridad Social — Decisión N.º E7 de 27 de junio de 2019 relativa a las disposiciones prácticas de cooperación e intercambio de datos hasta que el sistema de intercambio electrónico de información sobre la seguridad social (EESSI) se aplique plenamente en los Estados miembros (¹)

Fecha de publicación: 6 de marzo



Legislación



2020/C 76/24

Resolución del Parlamento Europeo, de 31 de mayo de 2018, sobre la respuesta a las peticiones sobre la **lucha contra la precariedad y el uso abusivo de los contratos de trabajo de duración determinada** (2018/2600(RSP))

Fecha de publicación: 9 de marzo **2020/C 69/03**

2020/C 97/01

Dictamen del Comité Económico y Social Europeo sobre «**Fiscalidad/inversión privada y los objetivos de desarrollo sostenible — Cooperación con el Comité de Expertos sobre Cooperación Internacional en Cuestiones de Tributación de las Naciones Unidas**» (Dictamen de iniciativa)

Fecha de publicación: 24 de marzo

2020/C 97/04

Dictamen del Comité Económico y Social Europeo sobre «**El “valor de uso” ha vuelto: nuevos retos y perspectivas para los productos y servicios europeos**» (Dictamen de iniciativa)

Fecha de publicación: 24 de marzo

2020/C 97/05

Dictamen del Comité Económico y Social Europeo sobre «**Normas mínimas comunes en materia de seguro de desempleo — Un paso concreto para la aplicación eficaz del pilar europeo de derechos sociales**» (Dictamen de iniciativa)

Fecha de publicación: 24 de marzo

2020/C 97/06

Dictamen del Comité Económico y Social Europeo sobre la «**Configuración de la agenda de la UE sobre los derechos de las personas con discapacidad para el período 2020-2030: contribución del Comité Económico y Social Europeo**» (Dictamen de iniciativa)

Fecha de publicación: 24 de marzo

2020/C 97/08

Dictamen del Comité Económico y Social Europeo sobre el «**Informe de la Comisión al Parlamento Europeo, al Consejo, al Comité Económico y Social Europeo y al Comité de las Regiones — Informe sobre la política de competencia 2018**»[COM(2019) 339 final]

Fecha de publicación: 24 de marzo



Convocatorias / Consultas



Fin convocatoria: 06/05/2020



Fin convocatoria: 25/05/2020



Medidas de información y formación para organizaciones de trabajadores

Information and training measures for workers' organisations

Incubadoras (organizaciones de apoyo empresarial) para el emprendimiento inclusivo y social

Incubators (business support organisations) for inclusive and social entrepreneurship



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

Empleo, Política Social, Sanidad y Consumidores

Marzo 2020

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