

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

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

**Septiembre 2020**



**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**

**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: 09/2020

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



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



[comunidad.madrid/publicamadrid](http://comunidad.madrid/publicamadrid)

# Índice

---

<b>I.</b>	<b>INFORMACIÓN EPSSCO</b>	<b>4</b>
	1.1. Programa y Noticias de la Presidencia del Consejo de la UE	4
	1.2. Representación Autonómica Directa	5
<b>II.</b>	<b>ESTADÍSTICAS EUROPEAS</b>	<b>6</b>
	2.1. Estadísticas Eurostat	6
	2.1.1. Estadísticas de Desempleo	6
	• Tasas de paro en el mes de julio de 2020	6
	2.1.2. Principales agregados del Producto Interior Bruto (PIB) y estimaciones de empleo para el 2º trimestre de 2020	7
	• Crecimiento del PIB en la zona del euro, la UE y en los Estados miembros	7
	• Crecimiento del empleo en la zona del euro, la UE y en los Estados miembros	8
	2.2. Estadísticas Cedefop	9
	2.2.1. Fortalecimiento de la anticipación y emparejamiento de competencias en Eslovaquia	9
	• Oferta, demanda y desajustes de competencias	9
	2.2.2. Trabajar y aprender en línea en la era del coronavirus	11
	• Desarrollo de las capacidades	11
<b>III.</b>	<b>BUENAS PRÁCTICAS</b>	<b>12</b>
<b>IV.</b>	<b>ACTUALIDAD EUROPEA</b>	<b>14</b>
	4.1. Noticias	14
	4.2. Conferencias, Ferias, Congresos y Jornadas Internacionales	15
	4.3. Publicaciones, Informes, Web Internacionales	17
	4.4. Legislación	23
	4.5. Convocatorias / Consultas	24

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



Presidencia de  
Alemania del Consejo  
de la Unión Europea

### PROGRAMA

#### En general

Desde el 1 de julio hasta el 31 de diciembre de 2020, Alemania ejerce el turno rotatorio de presidir el Consejo de la Unión Europea. Las prioridades de la Presidencia se rigen por el lema: "Juntos por la recuperación de Europa".

[Programa](#)



Superación de las consecuencias a largo plazo de la crisis del coronavirus y recuperación económica y social.



Una Europa más fuerte e innovadora.



Una Europa justa.



Una Europa sostenible.



Una Europa segura y de valores comunes.



Una Europa fuerte en el mundo.

#### En Empleo y Política Social



Debates sobre Seguridad Social, salarios mínimos, el negociado del Fondo Europeo de Adaptación a la Globalización o la Garantía Juvenil reforzada. Situación de las personas trabajadoras de temporada (temporeros), trabajadores de plataforma, rentas mínimas para inserción, derechos de las personas mayores, protección de la infancia, trabajo remunerado y no remunerado de la mujer, igualdad de género y transparencia salarial en género.

### NOTICIAS



Examinaron los impactos de la pandemia y una mayor promoción de la Educación y Formación Técnica y Profesional (EFTP) en la UE. Se presentó la Agenda de Competencias de la Comisión, se trata de una ambiciosa iniciativa general en el sector de la EFTP. Igualmente, se debatió "la Declaración de Osnabrück", para un sistema de EFTP innovador, eficaz y preparado para el futuro, con cuatro ambiciosos objetivos: impulsar la resiliencia económica, establecer una cultura de formación avanzada; integrar la sostenibilidad en la EFTP y reforzar y promover la dimensión internacional, con movilidad transfronteriza.



Federal de Trabajo y Asuntos Sociales organizó una conferencia online de alto nivel: "Nuestra Europa social: juntos fuertes", el 16 de septiembre. Hubo un debate con invitados europeos sobre lo que se debe hacer para promover el crecimiento inclusivo y la justicia social en toda la UE a la luz de la crisis del Corona. Esta conferencia es el evento central de la Presidencia alemana sobre la dimensión social de Europa.

**Un nuevo impulso para la educación y la formación profesional en Europa** / *Informal Meeting of Education Ministers in Osnabrück: A new impetus for vocational education and training in Europe* (17.09.2020)

El 16 y 17 de septiembre, los ministros de Educación de la UE celebraron una reunión informal en Osnabrück.

**El Consejo aprueba 87.400 millones de euros en apoyo financiero para los Estados miembros bajo el programa SURE (Instrumento de Apoyo Temporal para Mitigar los Riesgos de Desempleo en una Emergencia) / COVID-19: Council approves 87.4 billion euro in financial support for member states under SURE** (28.09.2020)

**Conferencia online del Ministro Federal de Trabajo: para tener una economía fuerte, Europa necesita justicia social** / *Online conference of the Federal Ministry of Labour: To have a strong economy, Europe needs social justice* (15.09.2020)

Como parte de la Presidencia alemana del Consejo de la UE, el Ministerio

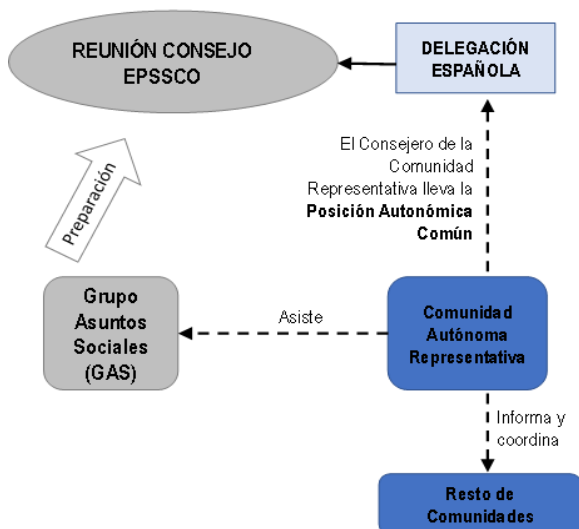
**Un mercado interior funcional y con visión de futuro es esencial para la economía de Europa / Minister for Economic Affairs Altmaier: Functioning and forward-looking internal market essential for Europe's economic base** (18.09.2020)

**"Economía de datos, Inteligencia Artificial y propiedad intelectual" / Online Conference of the Federal Ministry of Justice: "Data Economy, AI and Intellectual Property"** (08.09.2020)

[Sitio web de la Presidencia alemana](#)



## 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	Asturias	julio - diciembre	2017
País Vasco	julio - diciembre	2014	Galicia	enero - junio	2018
Cataluña	enero - junio	2015	Cantabria	julio - diciembre	2018
Galicia	julio - diciembre	2015	Castilla León	enero - junio	2019
Madrid	enero - junio	2016	La Rioja	julio - diciembre	2019
Andalucía	julio - diciembre	2016	País Vasco	enero - junio	2020
Valencia	enero - junio	2017	Aragón	julio - diciembre	2020

En el segundo semestre de 2020, **Aragón** ejerce la Representación de las Comunidades Autónomas.



## Datos de interés

- En el conjunto de la UE el porcentaje del empleo en ocupaciones consideradas de alto nivel es del 42%. Los mayores aumentos entre 2011 y 2018 se observan en Suecia, Finlandia, Estonia, Bélgica, Malta, Polonia, Croacia y Portugal. En España esta proporción es del 33%, con un aumento del 1% aproximadamente.
- La tasa de sobrecualificación en el conjunto de la UE se situaba en el 23% en 2018. En casi todos los Estados miembros ha aumentado entre 2011 y 2018, siendo más pronunciada en Grecia, Austria, Eslovaquia, Lituania, Rumania, Alemania, Malta y Eslovenia. En España la tasa fue del 38%.
- En comparación con el 4º trimestre de 2019, el número de horas trabajadas fue un 16,4% menor en la zona del euro y un 13,5% menor en la UE, en el 2º trimestre 2020 según Eurostat.

## Estadísticas Eurostat

## Estadísticas de Desempleo

Tasas de paro en el mes de julio de 2020



Datos EUROSTAT "LFS" (publicados el 01 de septiembre de 2020)

En julio de 2020, mes marcado por cierta relajación de las medidas de contención de COVID-19 en muchos Estados miembros, la tasa de desempleo ajustada estacionalmente de la zona del euro era del 7,9%, frente al 7,7% de junio de 2020. La tasa de desempleo de la UE fue del 7,2% en julio 2020, frente al 7,1% en junio de 2020.

Eurostat estima que 15,184 millones de hombres y mujeres en la UE, de los cuales 12,793 millones en la zona del euro, estaban desempleados en julio de 2020. En comparación con junio de 2020, el número de personas desempleadas aumentó en 336.000 en la UE y en 344.000 en la zona del euro.

En julio de 2020, 2,906 millones de jóvenes (menores de 25 años) estaban desempleados en la UE, de los cuales 2,338 millones estaban en la zona del euro. En julio de 2020, la tasa de desempleo juvenil era del 17,0% en la UE y del 17,3% en la zona del euro, frente al 16,9% y el 17,2% respectivamente del mes anterior. En comparación con junio de 2020, el desempleo juvenil aumentó en 37.000 en la UE y en 29.000 en la zona del euro.

En julio de 2020, la tasa de desempleo de las mujeres era del 7,5% en la UE, frente al 7,3% de junio de 2020. La tasa de desempleo de los hombres era del 7,0% en julio de 2020, frente al 6,8% de junio de 2020. En la zona del euro la tasa de desempleo de las mujeres aumentó del 8,0% en junio de 2020 al 8,3% en julio de 2020, mientras que aumento del 7,5% al 7,6% para los hombres.

Las medidas de confinamiento de COVID-19 introducidas en marzo de 2020 han provocado un fuerte aumento en el número de solicitudes de prestaciones por desempleo en toda la UE. Al mismo tiempo, una parte importante de aquellos que se habían registrado en las agencias de empleo ya no buscaban trabajo activamente, debido a las medidas de confinamiento o ya no estaban disponibles para trabajar por tener que cuidar a sus hijos.

*Nota. La Unión Europea de los 27(UE27) 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

### Principales agregados del Producto Interior Bruto (PIB) y estimaciones de empleo para el 2º trimestre de 2020

Según el artículo de Eurostat “Principales agregados del PIB y estimaciones de empleo para el 2º trimestre de 2020/ “*GDP main aggregates and employment estimates for the second quarter of 2020*”, se estima que en la zona del euro el PIB desciende un 11,8% y el empleo un 2,9% y, en la UE el PIB desciende un 11,4% y el empleo un 2,7%, en dicho trimestre.

#### Crecimiento del PIB en la zona del euro, la UE y en los Estados miembros

En el 2º trimestre de 2020, todavía marcado por las medidas de contención del COVID-19 en la mayoría de los Estados miembros, el PIB ajustado estacionalmente descendió un 11,8% en la zona euro y un 11,4% en la UE respecto al trimestre anterior, según estima Eurostat. Estos fueron, los descensos más pronunciados observados desde que comenzó la serie temporal en 1995. En el primer trimestre de 2020, el PIB había disminuido un 3,7% en la zona del euro y un 3,3% en la UE.

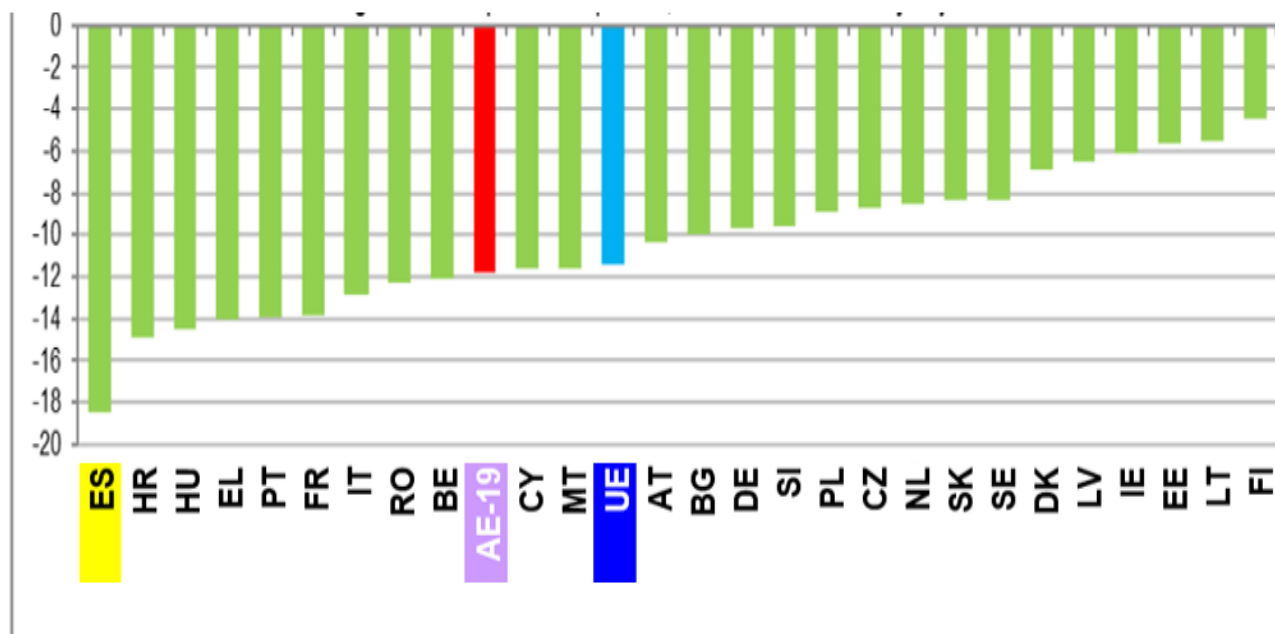
En comparación con el mismo trimestre del año anterior, el PIB ajustado estacionalmente disminuyó un 14,7% en la zona del euro y un 13,9% en la UE en el 2º trimestre de 2020, tras el -3,2% y el -2,7% respectivamente en el

trimestre anterior. Estos también fueron, los descensos más pronunciados desde que comenzó la serie temporal en 1995.

Como se puede observar en el siguiente gráfico, entre los Estados miembros para los que se dispone de datos para el 2º trimestre de 2020, **España** (-18,5%) registró la caída más pronunciada del PIB en comparación con el trimestre anterior, seguida de Croacia (-14,9%), Hungría (-14,5%), Grecia (-14,0%), Portugal (-13,9%) y Francia (-13,8%).

Las caídas más bajas del PIB se observaron en Finlandia (-4,5%), Lituania (-5,5%) y Estonia (-5,6%), seguidas de Irlanda (-6,1%), Letonia (-6,5%) y Dinamarca (-6,9%).

**Tasas de crecimiento del PIB en el 2º trimestre de 2020**  
% de variación respecto al trimestre anterior, según datos ajustados estacionalmente



Luxemburgo: dato no disponible para el 2º trimestre de 2020

Fuente: Eurostat

Nota. La Unión Europea de los 27 (UE27) 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).



## Estadísticas Eurostat

### Principales agregados del Producto Interior Bruto (PIB) y estimaciones de empleo para el 2º trimestre de 2020

#### Crecimiento del empleo en la zona del euro, la UE y en los Estados miembros

Siguiendo con la estimación de Eurostat, el número de ocupados descendió un 2,9% en la zona del euro y un 2,7% en la UE en el 2º trimestre de 2020, en comparación con el trimestre anterior. Estos fueron los descensos más pronunciados observados desde que comenzó la serie temporal en 1995. En el primer trimestre de 2020, el empleo había disminuido un 0,3% en la zona del euro y un 0,2% en la UE.

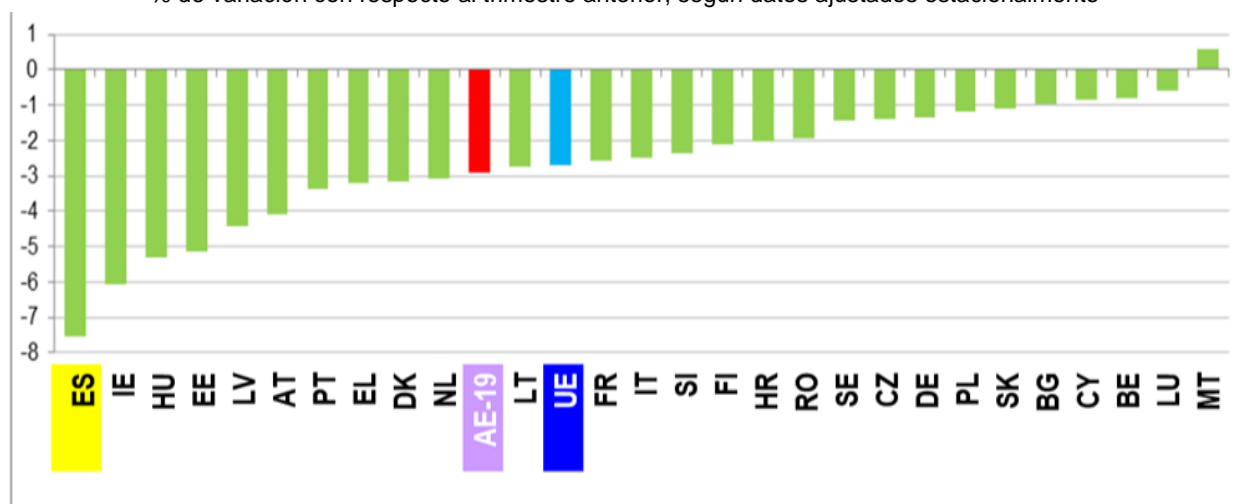
En comparación con el mismo trimestre del año anterior, el empleo disminuyó un 3,1% en la zona del euro y un 2,9% en la UE en el 2º trimestre de 2020, después de obtener + 0,4% en ambas zonas en el primer trimestre de 2020, son los mayores descensos desde 1995.

Si bien el impacto de la pandemia de COVID-19 en el empleo de personas fue todavía relativamente

moderado debido a las medidas de apoyo del gobierno, la disminución de las horas trabajadas fue mucho más pronunciada. Las horas trabajadas disminuyeron un 12,8% en la zona euro y un 10,7% en la UE en el 2º trimestre de 2020, en comparación con el trimestre anterior. En comparación con el mismo trimestre del año anterior, los descensos fueron del 16,6% en la zona del euro y del 13,8% en la UE, respectivamente.

Como se aprecia en el siguiente gráfico, en el 2º trimestre de 2020, el empleo de personas disminuyó en todos los Estados miembros en comparación con el trimestre anterior, excepto en Malta (+ 0,6%). Los mayores descensos se registraron en **España** (-7,5%), Irlanda (-6,1%), Hungría (-5,3%) y Estonia (-5,1%).

**Tasas de crecimiento del empleo de personas en el 2º trimestre de 2020**  
% de variación con respecto al trimestre anterior, según datos ajustados estacionalmente



Fuente: Eurostat

Eurostat estima que 203,1 millones de personas estaban empleados en la UE, de los cuales 155,6 millones estaban en la zona del euro, en el 2º trimestre de 2020.

En relación a la pandemia COVID-19, el empleo de personas desciende en 5,1 millones en la zona del euro (-3,2%) y en 6,1 millones (-2,9%) en la UE en comparación con los niveles más altos del cuarto

trimestre de 2019. Estos son los niveles más bajos desde el primer trimestre de 2017 para ambas áreas.

La disminución de las horas trabajadas fue en general muy pronunciada en todos los Estados miembros. En comparación con el cuarto trimestre de 2019, el número de horas trabajadas fue un 16,4% menor en la zona del euro y un 13,5% menor en la UE.

*Nota. La Unión Europea de los 27 (UE27) 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).*





## Estadísticas Cedefop

### Fortalecimiento de la anticipación y emparejamiento de competencias en Eslovaquia

El informe del Cedefop “Fortalecimiento de la anticipación y emparejamiento de competencias en Eslovaquia” / “*Strengthening skills anticipation and matching in Slovakia*”, aporta información sobre las consecuencias de la transformación tecnológica en las necesidades de competencias y la sobrecualificación, ambos temas están reavivando debates sobre la oferta de empleo, las competencias y la medida en que se adaptan cuantitativa y cualitativamente a la demanda, tanto en Eslovaquia como en el resto de Estados miembros y Reino Unido.

#### Oferta, demanda y desajustes de competencias

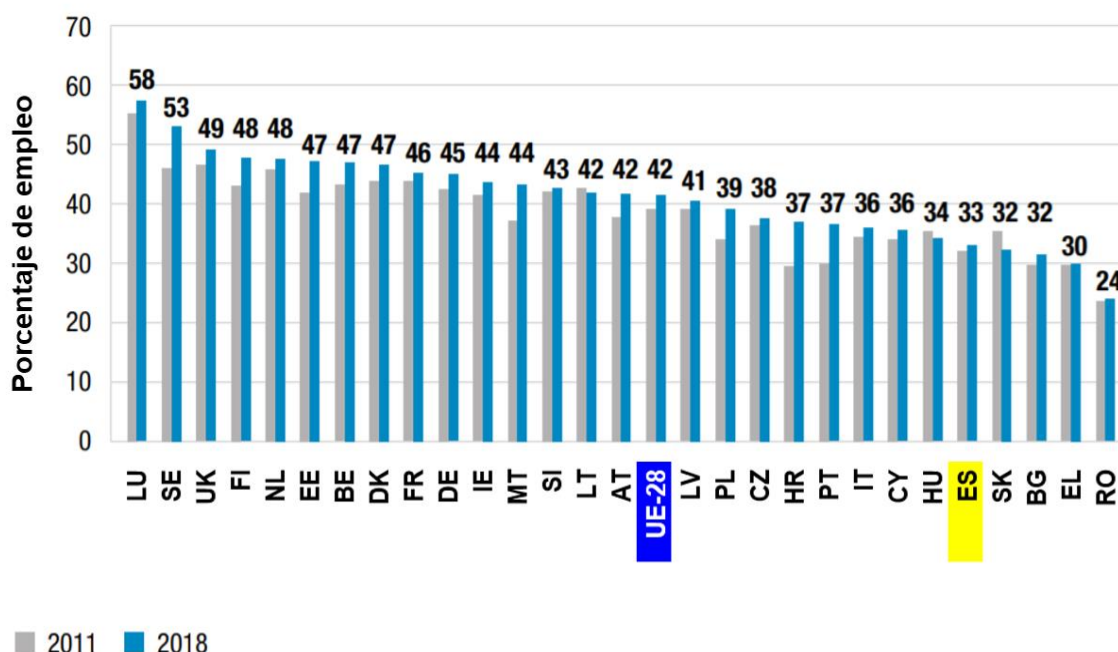
Una medida aproximada de la oferta de competencias, aunque imperfecta, es el porcentaje de jóvenes que han alcanzado la educación terciaria (Clasificación Internacional Normalizada de la Educación, niveles 5-8).

En el siguiente gráfico se puede observar que la oferta de competencias en los niveles más altos ha mejorado significativamente en los últimos años y el empleo en ocupaciones de alto nivel (gerentes, profesionales o profesionales asociados, según la Clasificación Internacional Uniforme de Ocupaciones, niveles 1, 2 y

3), donde la educación universitaria podría considerarse un requisito previo, ha aumentado entre 2011 y 2018 en casi todos los Estados miembros, excepto en Lituania, Hungría y Eslovaquia.

En el conjunto de la UE el porcentaje del empleo en las ocupaciones consideradas de alto nivel es del 42%. Los mayores aumentos entre 2011 y 2018 se observan en Suecia, Finlandia, Estonia, Bélgica, Malta, Polonia, Croacia y Portugal. En **España** esta proporción es del 33%, con un aumento del 1% aproximadamente.

Proporción de empleo en ocupaciones de alto nivel (CIUO 1,2 y 3), 2011 y 2018



Fuente: Eurostat

Nota 2. La Unión Europea de los 27 (UE27) 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). Además, se consideran resultados para Reino Unido (UK).



## Estadísticas Cedefop

### Fortalecimiento de la anticipación y emparejamiento de competencias en Eslovaquia

#### Oferta, demanda y desajustes de competencias

Siguiendo con la información aportada por este informe, dadas las tendencias en la demanda y la oferta de competencias, se puede esperar que una parte sustancial de las personas con cualificaciones de nivel terciario (graduados universitarios) se empleen en trabajos en los que tal vez no se requiera este nivel de educación.

Según el siguiente gráfico, en 2018, la tasa de sobrecualificación (proporción de trabajadores con cualificación terciaria empleados en ocupaciones distintas de las de gestión, profesionales o profesionales asociados, CIUO 4, 5, 6, 7, 8) en el conjunto de la UE se situaba en el 23%.

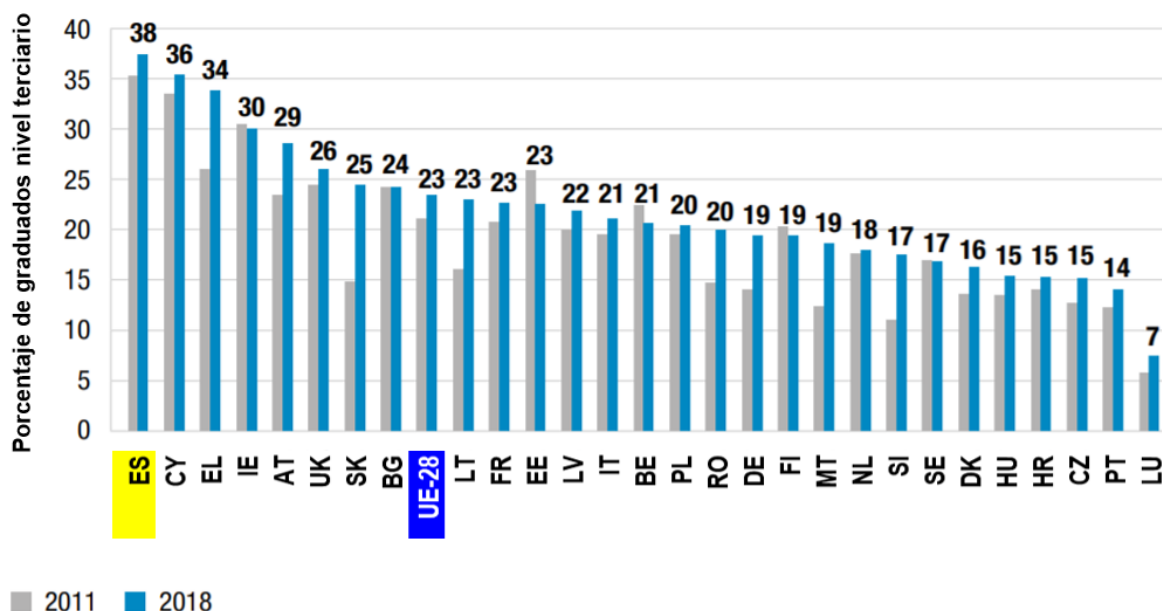
En todos los Estados miembros se da esta tendencia entre 2011 y 2018, observándose los aumentos más

pronunciados en Grecia, Austria, Eslovaquia, Lituania, Rumania, Alemania, Malta y Eslovenia. Los descensos se observan en Irlanda, Estonia, Bélgica, Finlandia y Suecia, únicamente se mantiene estable en Bulgaria. En **España** esta tasa fue del 38%.

Las previsiones del Cedefop proyectan un aumento mayor en la proporción de trabajadores con cualificaciones de alto nivel y solo un modesto aumento en la demanda de ocupaciones de alta cualificación a medio plazo. Sin políticas y acciones más específicas, es poco probable que en los próximos años se revierta la tendencia al aumento del desajuste de competencias.

Las competencias obsoletas, es un factor que impulsa el desajuste de competencias cualitativas y otro motivo de preocupación.

#### Proporción de personas con educación de nivel terciario empleadas en ocupaciones distintas de las de gestión, profesionales y profesionales asociados, 2011 y 2018



Fuente: Eurostat

Nota. La Unión Europea de los 27(UE27) 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). Además, se consideran resultados para Reino Unido (UK).



## Estadísticas Cedefop

### Trabajar y aprender en línea en la era del coronavirus

La Nota informativa del Cedefop "**Trabajar y aprender en línea en la era del coronavirus**" indica que la pandemia del coronavirus (COVID-19) ha puesto de manifiesto las enormes oportunidades que conlleva trabajar y aprender de manera digital. En estos momentos excepcionales, en los que una gran parte de la fuerza laboral se ha visto obligada a trabajar a distancia debido al confinamiento y a las medidas de distanciamiento social, los trabajadores colaborativos o por proyectos han disfrutado de la ventaja que otorga trabajar e interactuar digitalmente como forma de trabajo dominante. ¿Qué podemos aprender de estos trabajadores en línea que dominaron el arte de trabajar y aprender a distancia mucho antes del advenimiento de esta crisis de salud pública?

#### Desarrollo de las capacidades

Según una novedosa tipología de capacidades inductivas desarrollada en el marco del proyecto *CrowdLearn del Cedefop*, las capacidades más cruciales para prosperar en la economía de plataformas digitales son las capacidades técnicas/esenciales, incluidas las capacidades digitales de alto nivel y

especializadas. Pero los trabajadores colaborativos también necesitan una combinación única de capacidades empresariales, de marca propia, de comunicación y organizativas, así como una predisposición personal al éxito en el negocio de la plataforma.

#### Habilidades desarrolladas en el trabajo por proyectos Capacidades necesarias en el trabajo colaborativo (últimos 3 meses)



Fuente: Encuesta CrowdLearn del Cedefop

Destacan algunas capacidades. «Obtener trabajo en una plataforma» requiere un conjunto de capacidades necesario para manejarse correctamente en el entorno único del trabajo basado en plataformas. Esto incluye el dominio de las interfaces de usuario de la plataforma, la optimización del perfil propio para que aparezca con frecuencia en los resultados de búsqueda, el análisis del mercado para articular y valorar adecuadamente los servicios propios y otras capacidades especializadas similares. «Establecerse como autónomo» se refiere a las capacidades necesarias para operar como trabajador autónomo de manera más general, como registrarse como empresa y llevar los asuntos financieros y fiscales. «Capacidades de aprendizaje autorreguladoras» se refiere a la capacidad de

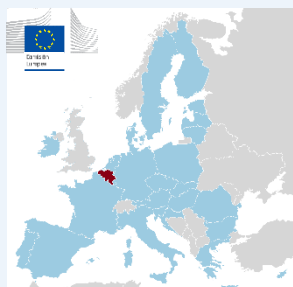
comprender e identificar los requisitos de capacidades propios, ser proactivo en la búsqueda de retroalimentación, ser autorreflexivo y capaz de cambiar las estrategias de aprendizaje cuando estas no funcionan: todo esto se considera crucial para el éxito en el trabajo colaborativo.

Al objeto de adquirir las capacidades básicas necesarias para realizar tareas específicas, los trabajadores colaborativos suelen confiar en la adquisición puntual de conocimientos. Los tutoriales en línea gratuitos y los sitios web se encuentran entre los recursos más importantes, mientras que la formación formal ofrecida por los proveedores de educación y formación suele percibirse como excesivamente larga y genérica.



## Buenas Prácticas

### PES Practices



LOS "PUNTOS CoM" SON SESIONES DE INFORMACIÓN ORGANIZADAS POR EL SPE BELGA-VALÓN, LE FOREM, CON EL FIN DE MEJORAR EL CONOCIMIENTO DE LOS ORIENTADORES SOBRE PROFESIONES EN DIFERENTES SECTORES ECONÓMICOS (TERMINOLOGÍA UTILIZADA, PERFILES REQUERIDOS, CONDICIONES DE ACCESO, CUALIFICACIONES, MERCADO DE TRABAJO, ETC.). EL OBJETIVO ES FACILITAR LA CORRESPONDENCIA ENTRE LA OFERTA Y LA DEMANDA DE EMPLEO.

"Points CoM" (Puntos de conocimiento de la ocupación) /  
"Points CoM" (Occupation Knowledge Points)

Fecha de publicación: Junio 2018

## BÉLGICA

El trabajo de los orientadores está organizado por la Dirección Territorial y por las empresas. El desafío para ellos es optimizar la correspondencia entre la oferta y la demanda de empleo. Por tanto, es necesario mejorar los conocimientos teóricos y prácticos de los orientadores; la colaboración y el intercambio de experiencias entre los orientadores deben facilitarse a diario.

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

Le Forem (SPE belga-valón)  
Alcance de la medida: Nivel regional (Valonia)

### ¿Cuándo se implementó la práctica?

Primera prueba piloto en 2013. La implementación ha estado en curso desde diciembre de 2014.

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

El motor es interno: es necesario mejorar la calidad del emparejamiento de la oferta y demanda de empleo.

### ¿Qué organización participó en su implementación?

La iniciativa provino de los servicios centrales del SPE belga-valon y se basó en un análisis de las necesidades de las direcciones territoriales (enfoques de abajo hacia arriba). Actualmente, dos jefes de proyecto de la central se encargan de gestionar las acciones en colaboración con los jefes de línea de producto de los distintos sectores.

### ¿Qué grupos fueron objetivo de la práctica?

Todos los orientadores (incluidos los que trabajan con empleadores, demandantes de empleo, migrantes, en orientación profesional, unidades de reubicación, etc.)

### ¿Cuáles fueron los objetivos principales de las prácticas?

Los "Puntos CoM" están organizados para:

- ▶ Mejorar el conocimiento de los orientadores sobre las ocupaciones en varios sectores económicos;
- ▶ Dotar a los orientadores de la terminología profesional utilizada por las empresas para facilitar la comunicación con ellas;
- ▶ Permitir a los orientadores responder de manera adecuada y eficiente a las demandas del mercado e identificar las necesidades de competencias; y
- ▶ Promover el diálogo entre los distintos tipos de orientadores del SPE de la Región Valona, para concienciarlos sobre las necesidades y formas de trabajo de otros orientadores.

### ¿Qué recursos y otros aspectos organizativos relevantes estuvieron involucrados?

La coordinación y gestión es responsabilidad de la oficina central. Colabora con socios internos (Centros de competencia) y socios externos (Empresas o federaciones sectoriales) para la implementación.



<p><b>¿Qué actividades se llevaron a cabo?</b></p>	<p>Se organizan sesiones de información interactivas de un día en forma de talleres, debates y visitas.</p> <p>Cada sesión está dedicada a un sector económico específico. Las visitas tienen lugar en los Centros de Competencia del SPE belga-valones y / o empresas privadas.</p> <p>(El SPE belga-valón cuenta con 25 Centros de Competencia; cada uno de ellos está alineado con diferentes sectores y organiza cursos de formación para demandantes de empleo).</p>
<p><b>¿Cuáles fueron las fuentes de financiación?</b></p>	<p>Presupuesto del SPE belga-valón.</p>
<p><b>¿Cuáles fueron los resultados de la práctica: personas alcanzadas y productos?</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▶ Cada año se organizan de media entre 15 y 20 sesiones de “Points CoM”. Cada sesión está dedicada a un sector económico específico.</li> <li>▶ Aproximadamente de 20 a 25 orientadores diferentes participan en cada sesión; de esta forma, aumentan sus competencias en relación con las ocupaciones del sector y conocen la oferta formativa que facilitan los Centros de Competencia en este sector. También aumentan su conocimiento de las necesidades e inquietudes expresadas por otros tipos de orientadores que participan en la sesión. Los orientadores de empleadores cuyas empresas clientes enfrentan escasez de personal se dan cuenta de que los demandantes de empleo formados por los centros de competencia constituyen una reserva de reclutamiento muy interesante.</li> <li>▶ La información compartida durante las sesiones se transmite fuera del círculo de participantes: gracias a los planes de acción elaborados al final de la sesión, algunos orientadores transmiten la información recopilada a otros compañeros.</li> <li>▶ La oficina central profundiza su conocimiento de las expectativas y preocupaciones concretas de los orientadores.</li> </ul>
<p><b>¿Qué resultados se han identificado?</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▶ Los orientadores se sienten mejor preparados para hablar con los clientes y satisfacer sus necesidades.</li> <li>▶ Los orientadores de empleadores y demandantes de empleo pueden garantizar una correspondencia más precisa y adecuada de los mismos con las competencias requeridas por las empresas.</li> <li>▶ Los orientadores de demandantes de empleo establecen una mejor colocación de los mismos y pueden asesorarlos mejor en relación con la formación de los sectores con déficit de profesionales.</li> </ul>
<p><b>¿Cuáles son las lecciones aprendidas y los factores de éxito?</b></p>	<p>Las mejoras a lo largo del tiempo son las siguientes:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▶ Al principio, el formato de las sesiones se basaba principalmente en el intercambio de información en una sola dirección. Ahora se basa en el intercambio y la interacción, tanto entre ponentes y participantes como entre participantes.</li> </ul> <p>Consiste en talleres, sesiones de brainstorming, visitas a centros, y puede variar según sectores y ponentes.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▶ Inicialmente, el público objetivo consistía únicamente en empleadores y orientadores de demandantes de empleo; luego se extendió a otros tipos de orientadores (orientadores de unidad de orientación y reasignación, y recientemente a orientadores de migrantes).</li> <li>▶ En algunos casos, los supervisores directos de los orientadores también participan en las sesiones.</li> <li>▶ Con el fin de aumentar la eficiencia, se llevó a cabo un cambio de formato en marzo de 2018: la parte teórica de la sesión se llevó a cabo de forma remota (webinar); la parte interactiva consistente en visitas presenciales y talleres fue de medio día.</li> </ul>



## Noticias



### **Convocatoria del Pacto Verde Europeo: inversión de 1.000 millones de euros para impulsar la transición ecológica y digital**

(Comisión Europea, 17/09/2020)

La Comisión Europea ha puesto en marcha una convocatoria, con un presupuesto de 1.000 millones de euros, para proyectos de investigación e innovación que respondan a la crisis climática y ayuden a proteger los ecosistemas y la biodiversidad únicos de Europa. La Convocatoria del Pacto Verde Europeo financiada en el marco de Horizonte 2020 impulsará la recuperación de Europa de la crisis del coronavirus, convirtiendo los retos ecológicos en oportunidades de innovación.

Su objetivo es lograr resultados claros y perceptibles a corto y medio plazo, pero con una perspectiva de cambio a largo plazo. Hay menos acciones, pero más específicas, más amplias y visibles, centradas en la escalabilidad, la difusión y la adopción rápidas. Se espera que los proyectos financiados en el marco de esta convocatoria ofrezcan resultados con beneficios tangibles en diferentes ámbitos, entre los que se encuentran: reforzar el conocimiento y capacitar a los ciudadanos.

### **NextGenerationEU: La Comisión presenta las próximas etapas del Mecanismo de Recuperación y Resiliencia, dotado con 672.500 millones de euros en su Estrategia Anual de Crecimiento Sostenible de 2021**

(Comisión Europea, 17/09/2020)

El Mecanismo contribuirá a que a la UE salga de la crisis actual reforzada y dotada de mayor resiliencia. El Mecanismo concederá préstamos y subvenciones por valor de 672.500 millones de euros como ayuda financiera anticipada para los primeros años de la recuperación, que resultarán cruciales.

La Estrategia Anual de Crecimiento Sostenible (EACS) de este año guarda plena continuidad con la precedente. Los cuatro aspectos identificados en la del año pasado (la sostenibilidad medioambiental, la productividad, la equidad y la estabilidad macroeconómica), siguen siendo los principios rectores en los que se basan los planes de recuperación y resiliencia de los Estados miembros y sus reformas e inversiones nacionales. Estos aspectos constituyen el núcleo del Semestre Europeo y garantizan que la nueva agenda de crecimiento contribuya a sentar las bases de una recuperación ecológica, digital y sostenible.



Para poder acogerse al Mecanismo de Recuperación y Resiliencia, los Estados miembros deben presentar proyectos de planes de recuperación y resiliencia en los que se expongan los programas nacionales de inversión y reforma adoptados en consonancia con los criterios estratégicos de la UE mencionados anteriormente. Dichos planes también deben abordar los retos de política económica que figuran en las recomendaciones específicas por países de los últimos años (en particular en los ciclos de 2019 y 2020). Asimismo, deben permitir a los Estados miembros intensificar su potencial de crecimiento económico, creación de empleo y resiliencia económica y social, así como hacer frente a las transiciones ecológica y digital.



### **"Desmaterialización" de los servicios de los SPE: comprender las necesidades y preferencias de las personas con acceso limitado**

*Dematerialisation' of PES services: understanding the needs and preferences of people with limited Acces*

(Comisión Europea, 01/09/2020)

Una nueva publicación de la Red europea de Servicios Públicos de Empleo (SPE) explora el tema de la "desmaterialización" de los servicios en los SPE de la UE en términos de garantizar el acceso a las personas con oportunidades limitadas. Es importante comprender las necesidades de todos los usuarios y responder en consecuencia con un modelo de prestación de servicios que las refleje. El mayor

obstáculo en el proceso de digitalización se identificó como la falta de competencias necesarias para aprovechar al máximo los servicios digitales. Los SPE deberían proporcionar la formación adecuada a los solicitantes de empleo. Las competencias resultantes tendrían el valor añadido de hacer que los demandantes de empleo resulten atractivos para los empleadores.

El estudio se basa en información detallada de cinco SPE (Bulgaria, Francia, Eslovenia, **España** y Suecia) que se encuentran en diferentes etapas de desmaterialización, que van desde los que prestan la mayoría de los servicios virtualmente hasta los que tienen una prestación de servicios multicanal.

Identifica los siguientes subgrupos de usuarios que probablemente enfrentarán dificultades para acceder a los servicios en línea: personas que viven en zonas rurales o remotas; con competencias limitadas en Tecnologías de la información; con escaso acceso a equipos informáticos e Internet; hablantes no nativos con problemas de idioma; con discapacidad física o mental o problemas de salud; jóvenes de zonas rurales o remotas.



## Conferencias, Ferias, Congresos y Jornadas Internacionales



**EMPLEO**

**FORMACIÓN**

**SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO**

**EMPLEO**

**Lunchtime webinar - The relationship between tax, social security and labour law in cross-border situations**  
 Seminario web a la hora del almuerzo: la relación entre impuestos, seguridad social y legislación laboral en situaciones transfronterizas  
 (Evento virtual, 2 octubre)

**2nd Meeting of the PES Network Working Group on New Forms of Work**  
 Segunda Reunión del Grupo de Trabajo de la Red de Servicios Públicos de Empleo (SPE) sobre Nuevas Formas de Trabajo  
 (6 octubre)

**Fourth CareersNet annual meeting**  
 Cuarta reunión anual de CareersNet (Red de expertos del Cedefop para orientación permanente y desarrollo profesional)  
 (Evento virtual, 8-9 octubre)

**Technical meeting on the future of work in the education sector in the context of lifelong learning for all, skills and the Decent Work Agenda**  
 Reunión técnica sobre el futuro del trabajo en el sector educativo en el contexto del aprendizaje permanente para todos, las competencias y la Agenda de Trabajo Decente  
 (Suiza, Ginebra, 12-16 octubre) **RETRASADO 25-29 ENERO 2021**

**Webinar: Workplace practices unlocking employee potential - Key findings from the European Company Survey 2019 (ECS)**  
 Seminario web: Prácticas en el lugar de trabajo que desbloquean el potencial de los empleados: hallazgos clave de la Encuesta de empresas europeas 2019 (ECS)  
 (Evento virtual, 13 octubre)

**Innovations and Strategies for Recognition of Prior Learning (RPL)**  
 Innovaciones y estrategias para el reconocimiento del aprendizaje previo (RPL)  
 (Evento virtual, 14 octubre)

**Skills Forecast: Insights from the 2020 release**  
 Pronóstico de habilidades: información de la versión 2020  
 (Evento virtual, 19 octubre)

**EU Green Week 2020**  
 Semana Verde de la UE 2020  
 (Bélgica, Bruselas, 20-22 octubre)

**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) **RETRASADO 19 OCTUBRE – 23 OCTUBRE**


**Third Policy learning forum on upskilling pathways: a vision for the future**  
 Tercer foro de políticas educativas sobre vías de cualificación: una visión para el futuro  
 (Bélgica, Bruselas, 5-6 noviembre)

**ILO COOP 100 Symposium**  
 Simposio 100º aniversario de la Unidad de Cooperativas (COOP) de la OIT  
 (Suiza, Ginebra, 16-17 noviembre)


**Technical meeting on the future of work in aquaculture in the context of the rural economy**  
 Reunión técnica sobre el futuro del trabajo en acuicultura en el contexto de la economía rural  
 (Suiza, Ginebra, 23-27 noviembre)



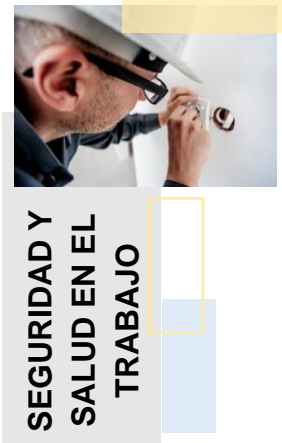
## Conferencias, Ferias, Congresos y Jornadas Internacionales



EMPLEO

FORMACIÓN

SEGURIDAD Y  
SALUD EN EL  
TRABAJO



### SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

#### **XXII World Congress Digital Meeting Special Virtual Session: COVID-19 and OSH**

**XXII Congreso Mundial Digital Sesión Especial Virtual: COVID-19 y SST**  
(Evento virtual, Canadá, Toronto, 5-6 octubre)

#### **Expert workshop 'Occupational Safety and Health policy indicators'**

**Taller de expertos 'Indicadores de políticas de seguridad y salud en el trabajo'**  
(Polonia, Varsovia, 16 octubre)

#### **Virtuous circles: Continuing professional development – a must for today's professionals**

**Círculos virtuosos: desarrollo profesional continuo: una necesidad para los profesionales de hoy**  
(Italia, Torino, 16 octubre)

#### **European Week for Safety and Health at Work 2020**

**Semana Europea para la Seguridad y la Salud en el Trabajo 2020**  
(España, Bilbao y otros lugares, 19-23 octubre)

#### **National Congress of Occupational Medicine and Health**

**Congreso Nacional de Medicina y Salud Ocupacional**  
(Francia, Estrasburgo, 2-5 noviembre)

#### **EU Presidency Event - Stop Cancer at Work**

**Evento de la presidencia de la UE - Alto al cáncer en el trabajo**  
(Alemania, Dortmund, 9-10 noviembre)

#### **IX Congreso Internacional de Salud Laboral y Prevención de Riesgos**

(España, Madrid, 3-5 junio) **RETRASADO AL 2 – 4 DICIEMBRE**

### FORMACIÓN

#### **International Summit of the Teaching Profession**

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

#### **Erasmus Days 2020**

**Jornadas Erasmus 2020**  
(Alrededor de Europa, 15-17 octubre)

#### **Workshop on the future of VET**

**Taller sobre el futuro de la FP**  
(Evento virtual, 26-27 noviembre)





## Publicaciones, Informes, Web Internacionales



### **The first annual Strategic Foresight Report - towards a more resilient Europe**

**Informe de prospectiva estratégica – Trazando el rumbo hacia una Europa más resiliente**  
(Septiembre 2020)

Su objetivo es identificar los retos y oportunidades emergentes para orientar mejor las opciones estratégicas de la Unión Europea. La prospectiva estratégica servirá de base para las principales iniciativas políticas. Ayudará a la Comisión a diseñar políticas y leyes con visión de futuro que respondan tanto a las necesidades actuales como a las aspiraciones a más largo plazo de los ciudadanos europeos. El informe de 2020 presenta los motivos para utilizar la prospectiva en la elaboración de las políticas de la UE e introduce un concepto integral de resiliencia de la UE.



### **Leaving no one behind and striving for more: fairness and solidarity in the European social market economy**

**No dejar a nadie atrás y luchar por más: justicia y solidaridad en la economía social de mercado europeo**  
(Septiembre 2020)

La edición 2020 de la Comisión de la revista Empleo y Desarrollo Social en Europa (ESDE), titulada "No dejar a nadie atrás y luchar por más: justicia y solidaridad en la economía social de mercado europea", explica por qué la justicia social y la solidaridad son más importantes que nunca. La revisión proporciona un análisis basado en evidencia sobre cómo lograr una mayor equidad en la UE frente a crisis como la pandemia COVID-19 y los desafíos a largo plazo derivados del cambio estructural debido al envejecimiento demográfico, el cambio climático y la digitalización.



### **Determinants of skills matching - The role of institutions**

**Determinantes de la adecuación de competencias: el papel de las instituciones**  
(Septiembre 2020)

Este documento presenta los resultados de un análisis factorial, basado en la información proporcionada por 70 variables para 26 Estados miembros, identificando tres dimensiones principales que explican los buenos resultados sociales y del mercado laboral. Los resultados confirman ampliamente la taxonomía propuesta en la literatura sobre "Variedad de capitalismo": Las economías de mercado coordinadas incluyen a los Estados miembros del norte (más Países Bajos y Alemania), lo que muestra evidencia de que las instituciones sociales importan. La coordinación del mercado a través del diálogo social entre trabajadores y empresas apoya el éxito económico y la resiliencia. Las instituciones propician altos estándares de empleo y alta productividad laboral, en particular porque ayudan a hacer un uso efectivo de las cualificaciones y talentos de los trabajadores (mejoran la adecuación).



### **Dematerialisation of services in EU PES: understanding the needs and preferences of people with limited Access**

**"Desmaterialización" de los servicios de los Servicios Públicos de Empleo (SPE): comprender las necesidades y preferencias de las personas con acceso limitado**  
(Septiembre 2020)

El estudio sostiene que es importante comprender las necesidades de todos los clientes y responder en consecuencia con un modelo de prestación de servicios que las refleje. El mayor obstáculo en el proceso de digitalización se identificó como la falta de habilidades necesarias para aprovechar al máximo los servicios digitales. Para responder a este problema, los SPE deberían proporcionar la formación adecuada a los demandantes de empleo. Las competencias resultantes tendrían el valor añadido de hacer que los demandantes de empleo resulten atractivos para los empleadores.



### **How to put reasonable accommodation into practice - guide of promising practices**

**Cómo poner en práctica ajustes razonables: guía de prácticas prometedoras**  
(Septiembre 2020)

Para informar a los ciudadanos de la UE de sus derechos a no ser discriminados, en mayo de 2019, la Comisión Europea lanzó la campaña #EUvsDiscrimination. Una línea de la campaña se centró específicamente en los ajustes razonables para las personas con discapacidad y esta guía presenta las prácticas prometedoras introducidas por los empleadores tanto del sector público como del privado.



## Publicaciones, Informes, Web Internacionales



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



#### **Back to the future: Policy pointers from platform work scenarios**

**Regreso al futuro: indicadores de políticas de escenarios de trabajo de plataforma**

(Septiembre 2020)

Este informe explora escenarios potenciales para dos tipos seleccionados de trabajo de plataforma para 2030, basándose en el proyecto "Escenarios futuros del trabajo de plataforma" de Eurofound. Evalúa las implicaciones esperadas para la economía, el mercado laboral y la sociedad si se realizaran estos futuros potenciales. Sobre esta base, los indicadores de política muestran lo que se podría hacer para facilitar futuros deseables y evitar indeseables. Estos indicadores de políticas consideran cómo capitalizar las oportunidades inherentes al trabajo de la plataforma en el lugar, la necesidad de claridad y cumplimiento regulatorio, los problemas relacionados con la representación de los trabajadores y la integración del trabajo de la plataforma en la era digital.



#### **Capacity building for effective social dialogue in the European Union**

**Creación de capacidad para un diálogo social eficaz en la Unión Europea**

(Septiembre 2020)

El objetivo de este informe es contribuir al debate sobre cómo Eurofound puede apoyar el desarrollo de capacidades de los interlocutores sociales para un diálogo social eficaz. El informe incluye una revisión de Eurofound destinada a identificar las necesidades e iniciativas de desarrollo de capacidades de los interlocutores sociales en relación con los marcos nacionales para la negociación colectiva autónoma, la participación en el diálogo social europeo y el Semestre Europeo.



#### **Role of social partners in tackling discrimination at work**

**Papel de los interlocutores sociales en la lucha contra la discriminación en el trabajo**

(Agosto 2020)

Este informe evalúa el papel de los interlocutores sociales en la lucha contra la discriminación en el lugar de trabajo. En el contexto de la legislación nacional y de la UE contra la discriminación, destaca hasta qué punto la necesidad de abordar la discriminación por diferentes motivos está en el radar de los interlocutores sociales intersectoriales. También ofrece un panorama general de las medidas adoptadas para hacer frente a la persistente incidencia de discriminación por motivos de edad, discapacidad, raza u origen étnico, religión o creencias y orientación sexual o identidad de género.



#### **Living, working and COVID-19**

**Vivir, trabajar y COVID-19**

(Septiembre 2020)

Este informe presenta los hallazgos de la encuesta electrónica Living, working and COVID-19, realizada por Eurofound para capturar las implicaciones de gran alcance de la pandemia. Los resultados de la primera ronda (abril) reflejaron angustia emocional generalizada, preocupación financiera y bajos niveles de confianza en las instituciones. Los niveles de preocupación disminuyeron un poco en la segunda ronda (julio), particularmente en los encuestados que se estaban beneficiando de las medidas de apoyo implementadas durante la pandemia. Confirman el aumento del teletrabajo en todos los países durante la pandemia y el informe explora lo que esto significa para el equilibrio entre la vida laboral y personal y los elementos de la calidad del trabajo.



## Publicaciones, Informes, Web Internacionales



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



#### **Occupational exoskeletons: wearable robotic devices to prevent workrelated musculoskeletal disorders in the workplace of the future**

**Exoesqueletos laborales: dispositivos robóticos portátiles que en el futuro se produzcan trastornos musculoesqueléticos en el lugar de trabajo**  
(Septiembre 2020)

Los exoesqueletos son tecnologías de apoyo personal que asisten de forma mecánica al cuerpo. Pueden reducir la carga de trabajo físico, como el levantamiento de cargas pesadas, lo que disminuye el riesgo de trastornos musculoesqueléticos. Diseñar y organizar el lugar de trabajo de forma ergonómica no siempre es posible, por ejemplo en lugares temporales de trabajo. En estos casos, los exoesqueletos pueden ayudar a compensar estas faltas. Este informe proporciona asesoramiento a los diseñadores. La redistribución de la tensión a las distintas partes del cuerpo puede afectar a la salud de los trabajadores. La comodidad es también un problema. Para que los exoesqueletos sean útiles y gocen de aceptación se aconseja diseñar equipos centrados en las personas.



### AGENCIA DE ESTADÍSTICAS EUROPEAS



#### **People on the move – statistics on mobility in Europe**

**Personas en movimiento: estadísticas sobre movilidad en Europa**  
(Septiembre 2020)

Esta publicación digital, que contiene textos breves y visualizaciones interactivas, muestra tendencias y los datos más recientes (2019) sobre una amplia gama de estadísticas. Entre otras, se incluyen estudiar y trabajar en Europa, inmigración, permisos de residencia, desplazamientos entre regiones, etc...



#### **Research and innovation statistics at regional level** **Estadísticas de investigación e innovación a nivel regional**

(Septiembre 2020)

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



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

**Estadísticas del mercado laboral a nivel regional**  
(Septiembre 2020)

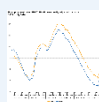
Este artículo analiza los mercados laborales de la Unión Europea (UE) y se divide en dos secciones principales, que cubren: empleo regional, tasas de empleo, la brecha de género en el empleo y las tasas de empleo de las personas mayores; tasas de desempleo regionales: el desempleo juvenil y el desempleo de larga duración. El artículo se cierra con un análisis conciso del impacto que las responsabilidades del cuidado de los niños pueden tener en las oportunidades de empleo de la población en edad de trabajar.



#### **Education and training statistics at regional level**

**Estadísticas de educación y formación a nivel regional**  
(Septiembre 2020)

Este artículo presenta datos que siguen la progresión natural de alumnos y estudiantes a través de diferentes niveles del sistema educativo (de acuerdo con la Clasificación Internacional Normalizada de la Educación (CINE), antes de analizar las transiciones de la educación al mercado laboral.



#### **Unemployment statistics** **Estadísticas de desempleo**

(Septiembre 2020)

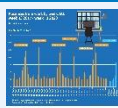
Este artículo presenta las últimas cifras de desempleo de la Unión Europea (UE), la zona del euro y los Estados miembros de forma individual.



## Publicaciones, Informes, Web Internacionales



AGENCIA DE ESTADÍSTICAS EUROPEAS



### Weekly absences from work

**Ausencias semanales del trabajo**

(Septiembre 2020)

Para responder a la necesidad de un análisis más exhaustivo de la situación del mercado laboral durante la pandemia de COVID-19, Eurostat desarrolló un nuevo indicador experimental "Ausencias semanales del trabajo". Este artículo presenta los principales resultados de este nuevo indicador y complementa el artículo Ausencias laborales - estadísticas trimestrales.



### Job vacancy statistics

**Estadísticas de puestos vacantes**

(Septiembre 2020)

Este artículo ofrece una descripción general de las estadísticas recientes trimestrales y anuales de puestos vacantes, en particular la tasa de puestos vacantes, en la Unión Europea (UE), el Reino Unido, Noruega, Suiza y Macedonia del Norte. Las políticas de la UE en el ámbito de las vacantes de empleo tienen como objetivo mejorar el funcionamiento del mercado laboral tratando de ayudar a ajustar mejor la oferta y la demanda.



### Labour cost index - recent trends

**Índice de costes laborales: tendencias recientes**

(Septiembre 2020)

El índice de coste laboral (ICV) muestra la evolución a corto plazo del coste laboral, el coste total por hora de mano de obra empleada. En otras palabras, el ICV mide la presión de costes que surge del factor de producción "trabajo". Este artículo informa de las evoluciones más recientes del ICV, tanto a nivel de la Unión Europea como de los Estados miembros de forma individual.



### ICT specialists in employment

**Especialistas en TIC en el empleo**

(Septiembre 2020)

Este artículo ofrece una descripción general de los desarrollos recientes en la demanda de especialistas en Tecnologías de la Información y la Comunicación (TIC) en Europa. Las TIC ya han sido la causa de cambios significativos en los métodos de producción y patrones de empleo dentro de la Unión Europea. Por tanto, los políticos y los investigadores tienen interés en realizar un seguimiento de la evolución del empleo de los especialistas en TIC, ya que estos influyen en la ventaja comparativa de un país en el desarrollo, la instalación y el mantenimiento de las TIC.



### The Future for Low-Educated Workers in Belgium

**El futuro de los trabajadores con bajo nivel educativo en Bélgica**

(Septiembre 2020)

Este informe documenta cómo ha evolucionado el mercado laboral para los trabajadores con bajo nivel educativo en Bélgica en los últimos años y lo que les depara el futuro en términos de calidad y cantidad de empleo. Basado en comparaciones con países vecinos, el informe busca prestar asesoramiento sobre políticas para garantizar que los trabajadores con bajo nivel educativo no se queden atrás por los cambios que se avecinan.



### GDP main aggregates and employment estimates for the second quarter of 2020

**Principales agregados del PIB y estimaciones de empleo para el segundo trimestre de 2020**

(Septiembre 2020)

En el segundo trimestre de 2020, todavía marcado por las medidas de contención del COVID-19 en la mayoría de los Estados miembros, el PIB desestacionalizado disminuyó un 11,8% en la zona euro y un 11,4% en la UE respecto al trimestre anterior. El número de ocupados descendió un 2,9% en la zona del euro y un 2,7% en la UE en el segundo trimestre de 2020, en comparación con el trimestre anterior.



### Employment in sport

**Empleo en el deporte**

(Septiembre 2020)

Este artículo analiza las tendencias del empleo deportivo en los últimos años, evalúa su contribución al empleo total y presenta algunas de sus características, tanto a nivel de la Unión Europea (UE) como a nivel nacional. Las estadísticas deportivas de Eurostat reflejan la naturaleza multidisciplinar del deporte y tratan de tener en cuenta su importancia en varios campos: empleo, comercio, cohesión social y bienestar personal.



## Publicaciones, Informes, Web Internacionales



### ORGANIZACIÓN PARA LA COOPERACIÓN Y EL DESARROLLO ECONÓMICO



#### **OECD Interim Economic Outlook**

**Living with Uncertainty**  
**Perspectivas económicas provisionales de la OCDE**  
**Viviendo con incertidumbre**  
 (Septiembre 2020)

Las perspectivas de un crecimiento económico inclusivo, resistente y sostenible dependerán de una variedad de factores, incluida la probabilidad de nuevos brotes del virus, de cómo las personas observen las medidas y restricciones de salud, la confianza de los consumidores y las empresas y el grado de apoyo del gobierno para mantener empleos y ayudar a las empresas a impulsar la demanda. Las perspectivas económicas provisionales proyectan que el PIB mundial caerá un 4,5% este año, antes de crecer un 5% en 2021. La producción en muchos países a finales de 2021 seguirá estando por debajo de los niveles de finales de 2019 y muy por debajo de lo que se proyectaba antes de la pandemia.



#### **Making the Green Recovery Work for Jobs, Income and Growth**

**Hacer que la recuperación verde funcione para el empleo, los ingresos y el crecimiento**  
 (Septiembre 2020)

Este análisis indica que los gobiernos miembros de la OCDE han comprometido 312 mil millones de dólares americanos en recursos públicos para una recuperación verde (subvenciones, préstamos y desgravaciones fiscales para el transporte y la movilidad sostenibles, la economía circular y la investigación sobre energías limpias; apoyo financiero a los hogares para mejorar la eficiencia energética y las instalaciones de energía renovable; y medidas para fomentar la restauración de ecosistemas), según una estimación preliminar que se perfeccionará en los próximos meses. Sin embargo, una serie de otras medidas dentro de paquetes de recuperación más amplios se destinan a gastos "no ecológicos", como las inversiones en combustibles fósiles.



#### **Leadership for a high performing civil service**

**Liderazgo para una función pública de alto desempeño**  
 (Septiembre 2020)

Este documento resume las ideas de un proyecto finalizado recientemente que abordó este desafío. Primero, el documento identifica cuatro capacidades de liderazgo que son necesarias para responder a desafíos complejos de políticas: liderazgo basado en valores, inclusión abierta, administración organizacional y colaboración en red. En segundo lugar, el documento describe un modelo para evaluar los sistemas de la administración pública superior, es decir, las políticas, los procesos y las herramientas necesarias para desarrollar estas capacidades y apoyar a los líderes en su uso. El documento concluye con recomendaciones para ayudar a los gobiernos a adoptar un enfoque sistemático para el desarrollo y la gestión de sus líderes del servicio público.



#### **All Hands In? Making Diversity Work for All**

**¿Todas las manos? Hacer que la diversidad funcione para todos**  
 (Septiembre 2020)

Este informe considera cinco grupos clave que se consideran en general desfavorecidos en el mercado laboral y la sociedad en general y que a menudo enfrentan discriminación basada en su pertenencia a un grupo: inmigrantes, sus descendientes y minorías étnicas; Personas LGBT; Personas mayores; gente con discapacidades; y mujeres. Evalúa: cómo ha evolucionado la inclusión de estos grupos en los mercados laborales de la OCDE a lo largo del tiempo, la evidencia sobre cómo la diversidad afecta los resultados económicos y qué políticas han implementado los países y qué se sabe sobre su eficacia.



#### **OECD Labour Force Statistics 2020**

**Estadísticas de población activa de la OCDE 2020**  
 (Septiembre 2020)

Esta edición proporciona estadísticas detalladas sobre la población activa, el empleo y el desempleo, desglosadas por género, así como la duración del desempleo, la situación laboral, el empleo por sector de actividad y el empleo a tiempo parcial. También contiene las tasas de participación y desempleo por género y grupos de edad detallados, así como cuadros comparativos de los principales componentes de la población activa. Presenta datos para cada país miembro de la OCDE y para el total de la OCDE, la zona del euro y la Unión Europea. La serie temporal presentada en la publicación cubre 10 años para la mayoría de los países.



## Publicaciones, Informes, Web Internacionales



### ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO



#### **Observatorio de la OIT: La COVID-19 y el mundo del trabajo. Sexta edición** (Septiembre 2020)

Este nuevo análisis de la OIT sobre el impacto de la COVID-19 en el mercado laboral revela una caída "masiva" de los ingresos laborales y grandes disparidades en materia de incentivos fiscales que amenazan con aumentar la desigualdad entre los países más ricos y los más pobres. Los ingresos provenientes del trabajo a escala mundial han disminuido alrededor de un 10,7%, (3,5 billones de dólares de EE.UU.), en los tres primeros trimestres de 2020, con respecto al mismo período de 2019. Esa cifra no incluye los efectos de las medidas adoptadas por los gobiernos para sustentar el nivel de ingresos.



**Eurofound**

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



#### **Strengthening skills anticipation and matching in Slovakia**

**Fortalecimiento de la anticipación y el emparejamiento de habilidades en Eslovaquia**  
(Septiembre 2020)

En 2015, el Cedefop puso en marcha un plan de apoyo nacional para ayudar a la estrategia de la UE de mejorar la gobernanza de las competencias en los Estados miembros. Ha concluido recientemente cuatro revisiones en Bulgaria, Estonia, Grecia y Eslovaquia, tras los proyectos piloto de Islandia y Malta. Este informe resume las ideas y puntos clave de la revisión de la gobernanza de habilidades en Eslovaquia en base a consulta con expertos y una encuesta online, entre empleadores y proveedores de Educación y Formación Profesional, analiza los desafíos y obstáculos actuales, con el fin de descubrir las causas de los problemas clave de la gobernanza de competencias.



#### **Vocational education and training in Germany**

**Short description**  
**Educación y formación profesional en Alemania**  
**Breve descripción**  
(Septiembre 2020)

Esta breve descripción contribuye a una mejor comprensión de la Educación y Formación Profesional (EFP) en Alemania al proporcionar información sobre sus principales características y destacar los desarrollos y desafíos del sistema en la actualidad. Aprender en el trabajo es una tradición en la educación alemana, está en la mayoría de los programas de FP de secundaria y terciaria y con un alto nivel de empleo. Las transformaciones que actualmente influyen en la EFP requieren respuestas políticas. Las transiciones a la economía digital y verde ya se están abordando. La estrategia nacional de competencias (2019) considera la FP dentro del aprendizaje permanente como parte de la cultura de formación de Alemania.



#### **Skillset and match (Cedefop's magazine promoting learning for work) - issue 20**

**Competencias y ajuste (revista del Cedefop que promueve el aprendizaje para el trabajo) - Número 20**  
(Septiembre 2020)

Este es un número especial que analiza la educación y formación profesional (EFP) europea después de 2020. Incluye, entre otros,: entrevistas exclusivas sobre los desafíos futuros con las ministras de Educación de la anterior y actual Presidencia de la UE (Croacia y Alemania) y del país anfitrión del Cedefop, Grecia; un informe sobre la conferencia conjunta de alto nivel del Cedefop y la Fundación Europea de Formación (FEF) en la que se debatieron las formas de mejorar la cooperación europea en esta materia; un artículo sobre el documento de debate conjunto del Cedefop y la FEF que explora los desafíos y oportunidades para la EFP en la próxima década; también se puede navegar por las últimas publicaciones del Cedefop y los próximos eventos.



## Publicaciones, Informes, Web Internacionales



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



#### **Developing and matching skills in the online platform economy**

**Desarrollar y combinar competencias en la economía de las plataformas en línea**

(Septiembre 2020)

El estudio CrowdLearn del Cedefop es el primero en examinar el desarrollo y emparejamiento de competencias en el trabajo de plataformas online. Presenta evidencias de entrevistas con profesionales de la economía de la plataforma, así como con los propios trabajadores digitales. Identifica los tipos de competencias desarrolladas en dicho trabajo y prácticas de aprendizaje. Estos conocimientos pueden proporcionar indicaciones útiles para la EFP, preguntando qué podemos aprender de aquellos que dominaron el arte del trabajo digital y el aprendizaje mucho antes de la crisis actual.



#### **Key competences in initial vocational education and training: digital, multilingual and literacy**

**Competencias clave en la educación y formación profesional inicial: digital, lingüística y alfabetización**

(Septiembre 2020)

Las competencias clave son importantes para el desarrollo personal, el empleo, la integración en la sociedad y el aprendizaje permanente. Son transversales y forman la base de todas las demás competencias. La adquisición de competencias clave es posible a través de varias vías de aprendizaje, incluida la EFP. Sin embargo, poco se sabe a nivel europeo de cómo la EFP apoya el desarrollo de competencias clave. Este trabajo investiga tres competencias clave: digital, lingüística y alfabetización. Analiza en qué medida están incluidas en la FP inicial de secundaria en la UE-27, Islandia, Noruega y el Reino Unido, así como las políticas nacionales que apoyan su desarrollo desde 2011.

## Legislación



**Decisión de Ejecución (UE) 2020/1278 de la Comisión de 2 de septiembre de 2020 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 de Empleo Juvenil, junto con la lista de regiones que pueden optar a financiación** [notificada con el número C(2020) 5891]

Fecha de publicación: 14 de septiembre

#### **2020/C 311/15**

**Dictamen del Comité Económico y Social Europeo sobre la propuesta de Reglamento del Parlamento Europeo y del Consejo por el que se modifica el Reglamento (UE) n.º 1303/2013 en lo que respecta a los recursos para la asignación específica para la Iniciativa de Empleo Juvenil** [COM(2020) 206 final — 2020/0086 (COD)]

Fecha de publicación: 18 de septiembre



## Legislación



### 2020/C 311/08

Dictamen del Comité Económico y Social Europeo sobre la propuesta de Reglamento del Parlamento Europeo y del Consejo por el que **se establece el Fondo de Transición Justa y sobre la propuesta modificada de Reglamento del Parlamento Europeo y del Consejo por el que se establecen las disposiciones comunes relativas al Fondo Europeo de Desarrollo Regional, al Fondo Social Europeo Plus, al Fondo de Cohesión y al Fondo Europeo Marítimo y de Pesca, así como las normas financieras para dichos Fondos y para el Fondo de Asilo y Migración, el Fondo de Seguridad Interior y el Instrumento de Gestión de las Fronteras y Visados**

Fecha de publicación: 18 de septiembre


### 2020/C 311/09

Dictamen del Comité Económico y Social Europeo sobre la **Comunicación de la Comisión al Parlamento Europeo, al Consejo, al Comité Económico y Social Europeo y al Comité de las Regiones — Plan de Inversiones para una Europa Sostenible — Plan de Inversiones del Pacto Verde Europeo**

Fecha de publicación: 18 de septiembre


## Convocatorias / Consultas



 Fin convocatoria:  
*sin datos*


**Cedefop lanza encuesta internacional sobre orientación de por vida a raíz del coronavirus**

*Cedefop launches international survey on life long guidance in the wake of coronavirus*

 Fin convocatoria:  
*sin fecha*


**Nuevo Plan de Acción de Educación Digital**

*Digital education action plan*

 Fin convocatoria:  
15/10/2020


**Establecer y probar intervenciones integradas destinadas a apoyar a las personas en (las) situaciones más vulnerables**

*Establishing and testing integrated interventions aimed at supporting people in (the most) vulnerable situations*

 Fin convocatoria:  
16/11/2020

**Centros de competencia para la innovación social**

*Competence centres for social innovation*

 Fin convocatoria:  
30/11/2020

**Reforzando la Europa social**

*Reinforcing Social Europe*





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

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

**Septiembre 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