

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

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

**Diciembre 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: 12/2020

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         |
|             | 1.3. Reuniones del Grupo Técnico de Asuntos Sociales (GAS) en noviembre y diciembre   | 6         |
|             | 1.4. Asuntos de Empleo y Políticas Sociales en el marco del Consejo EPSCO   | 7         |
| <b>II.</b>  | <b>ESTADÍSTICAS EUROPEAS</b>  | <b>9</b>  |
|             | 2.1. Estadísticas Eurostat  | 9         |
|             | 2.1.1. Estadísticas de Desempleo  | 9         |
|             | • Tasas de paro en el mes de octubre de 2020  | 9         |
|             | 2.1.2. 1 de cada 10 empresas de la UE clasificadas como de alto crecimiento   | 10        |
|             | 2.2. Estadísticas Comisión Europea  | 11        |
|             | 2.2.1. Propuesta de Informe Conjunto sobre el Empleo 2021   | 11        |
|             | • Los Servicios Públicos de Empleo deberán ir más allá de las formas tradicionales de trabajo para hacer frente al aumento del número de personas que buscan empleo y apoyar su reasignación entre ocupaciones o sectores | 11        |
|             | • Los Servicios Públicos de Empleo (SPE) están desempeñando un papel importante en la contención del impacto de la crisis y en el apoyo a las personas que enfrenan obstáculos al empleo                                  | 12        |
|             | • La brecha en habilidades digitales sigue siendo significativa   | 13        |
|             | • Demanda de especialistas en TIC   | 14        |
| <b>III.</b> | <b>BUENAS PRÁCTICAS</b>   | <b>15</b> |
| <b>IV.</b>  | <b>ACTUALIDAD EUROPEA</b>   | <b>17</b> |
|             | 4.1. Noticias   | 17        |
|             | 4.2. Conferencias, Ferias, Congresos y Jornadas Internacionales   | 19        |
|             | 4.3. Publicaciones, Informes, Web Internacionales   | 20        |
|             | 4.4. Legislación  | 25        |
|             | 4.5. Convocatorias / Consultas  | 26        |

## 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



**Trabajando juntos por una Europa más abierta y transparente: el Consejo, la Comisión y el Parlamento Europeo acuerdan nuevas regulaciones para los grupos de influencia en Bruselas y Estrasburgo** / *Working together for a more open and transparent Europe: Council, Commission and European Parliament agree*

*on new regulations for lobbyists in Brussels and Strasbourg.* (15.12.2020)

El Consejo, el Parlamento Europeo y la Comisión aplicarán las disposiciones del acuerdo con el objetivo de contribuir a "un alto nivel de representación de intereses transparente y ética". Para ello, las tres instituciones se comprometieron con una mayor transparencia en la Unión Europea en un comunicado conjunto.



**Nuevas normas de la política de cohesión: el Consejo de la UE y el Parlamento Europeo alcanzan un acuerdo político provisional** / *New cohesion policy rules: Council of the EU and European Parliament reach provisional political agreement*

(01.12.2020)

La Presidencia alemana del Consejo de la UE y el Parlamento Europeo alcanzaron un acuerdo político provisional sobre las normas actualizadas que rigen los fondos estructurales que sustentan la política de la UE para la cohesión económica, social y territorial. El acuerdo cubre la mayor parte del texto del nuevo proyecto de Reglamento de disposiciones comunes (CPR). Esta Ley consolida las reglas para ocho fondos y regulará los programas que se adoptarán en el periodo 2021-2027. Los principales fondos estructurales y de inversión son el Fondo Europeo de Desarrollo Regional, el Fondo Social Europeo Plus y el Fondo de Cohesión. El nuevo Fondo de Transición Justa forma parte del Pacto Verde Europeo. El texto completo del proyecto de Reglamento será finalizado por los colegisladores en los primeros meses de 2021 bajo la Presidencia portuguesa.

**El Consejo de Medio Ambiente favorece en toda la UE el derecho de reparación y una mayor durabilidad del producto** / *European Environment Council favours EU-wide right to repair and greater product durability*

(17.12.2020)

**La acción climática en Europa ahora es inamovible** / *Climate action in Europe now set in stone*

(17.12.2020)

**Consejo Europeo de Bruselas: Acuerdo sobre presupuesto y protección del clima** / *European Council in Brussels: Agreement on the budget and climate protection*

(11.12.2020)

**La Carta de los Derechos Fundamentales de la UE cumple 20 años: "Mejorando la vida de las personas en Europa"** / *EU Charter of Fundamental Rights turns 20: "Improving people's lives in Europe"*

(05.12.2020)

**Videoconferencia de ministros de Educación de la UE: la Educación enseña valores europeos** / *Videoconference of EU Education Ministers: Education teaches European values*

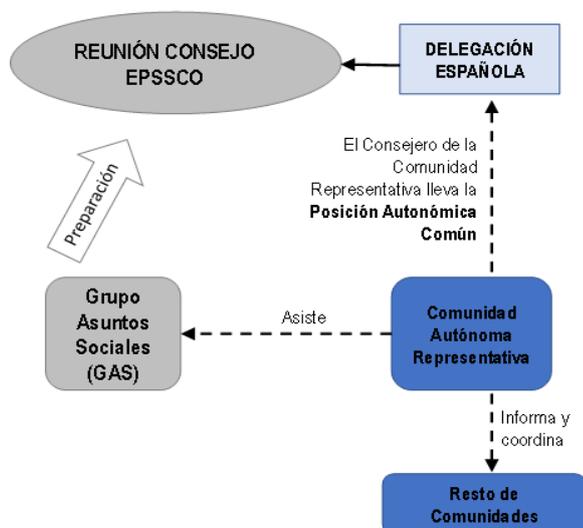
Se debatió sobre la creación de un Espacio Europeo de Educación y la visión general sobre Erasmus +. Antes de la reunión, los ministros habían respaldado la *Declaración de Osnabrück* sobre el futuro de la educación y formación profesional (EFP).

(30.11.2020)

[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.



## Reuniones del Grupo Técnico de Asuntos Sociales (GAS) en noviembre y diciembre



### 27 de noviembre

#### **Presentación de la Evaluación de la Estrategia Europea de Discapacidad 2010-2020.**

La Comisión hizo una presentación detallada de la Evaluación, tras recordar la estructura y características principales de la actual Estrategia, se centró en el desarrollo de la Evaluación; los resultados principales y los próximos pasos. Uno de los aspectos que recordó fue que la evaluación se centra en las medidas desarrolladas a nivel europeo y, no tanto, en las medidas nacionales (sin perjuicio en reconocer las vinculaciones entre unas otras). Finalizada la evaluación, los esfuerzos se centran en la finalización de la nueva Estrategia 2020-2030. La Comisión parece apostar, según indicaron, por una Estrategia ambiciosa y que aborde todos los artículos de la Convención Internacional sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad de Naciones Unidas (UNCRPD), mencionó como ejemplos algunas áreas (protección social, vida independiente, temas de igualdad de género, salud, justicia, contratación pública, participación y gobernanza general). Está previsto que la nueva Estrategia se presente en el primer trimestre de 2021. Portugal, Presidencia entrante para el primer semestre de 2021, hizo una intervención resaltando que la discapacidad será una de sus prioridades. Organizarán una Conferencia de Alto Nivel para debatir sobre la nueva Estrategia y presentarán un proyecto de Conclusiones del Consejo que esperan llevar al Consejo EPSSCO de junio. Resalta también la importancia que la Cumbre Social que se celebrará en Oporto (7 y 8 de mayo) con

el Plan de Acción del Pilar Europeo de Derechos Sociales como referente. Varias delegaciones preguntaron sobre las divergencias entre las valoraciones de los expertos sobre la efectividad de las medidas de la Estrategia que se reflejaban en varias partes de la evaluación (la Comisión lo achaca a las diferentes perspectivas de las personas con discapacidad, de las entidades responsables de las políticas públicas, de las organizaciones. También a distintos niveles de conocimiento sobre la Estrategia). Otro aspecto debatido fue la protección social. En particular, el aumento del gap entre personas con y sin discapacidades en materia de riesgo de pobreza y exclusión que recoge la Evaluación, a la vez que se evalúa como eficaz la gestión de Fondos Europeos hacia las personas y políticas de discapacidad (La Comisión reiteró que la Evaluación se centra en las medidas a nivel de la UE y que este es un ámbito de amplia competencia nacional). En cuanto a indicadores, una de las áreas identificadas como necesitadas de mejora, la Comisión recordó que a partir de 2021 habrá un desglose para las personas con discapacidad a partir de la Encuesta de Población Activa. Sin embargo, sigue habiendo limitaciones, la recogida de datos será cada dos años. Sobre financiación y fondos, otro de los puntos débiles que recoge la Evaluación, la Comisión señaló que en el contexto del nuevo Marco Financiero Plurianual (MFP) y el paquete de recuperación, hay elementos en los que apoyarse, en relación a los Fondos estructurales y el FSE+ el panorama no está tan claro.

### 15 de diciembre

#### **Propuesta de Directiva del Parlamento Europeo y del Consejo sobre unos salarios mínimos adecuados en la Unión Europea**

Con el fin de asegurar unas condiciones de vida y de trabajo dignas, así como de construir unas economías y sociedades justas y resilientes, es esencial garantizar que los trabajadores de la Unión perciban unos salarios adecuados, en consonancia con la Agenda 2030 de las Naciones Unidas para el Desarrollo Sostenible y sus Objetivos de Desarrollo Sostenible. El objeto de la Directiva es establecer un marco a escala de la Unión para garantizar tanto que los salarios mínimos se fijen en una cuantía adecuada como que los trabajadores

tengan acceso a la protección del salario mínimo, ya sea en forma de salario mínimo legal o de salario fijado por convenios colectivos. La Directiva no interfiere con la libertad de los Estados miembros de establecer salarios mínimos legales ni de promover el acceso a la protección del salario mínimo prevista en los convenios colectivos, de conformidad con las tradiciones nacionales y respetando plenamente la libertad contractual de los interlocutores sociales. La Directiva no impone ninguna obligación de introducir un salario mínimo legal en los Estados miembros en los que no exista, ni de que los convenios colectivos sean universalmente aplicables.



## Asuntos de Empleo y Políticas Sociales en el marco del Consejo EPSCO



### Videoconferencia de los ministros de Empleo y Asuntos Sociales, 3 de diciembre de 2020

#### Principales resultados

#### **Nuevas formas de trabajar — Trabajo centrado en el ser humano: asegurar condiciones de trabajo equitativas y protección social en la economía de plataformas**

Los ministros cambiaron impresiones sobre cómo garantizar unas mejores condiciones de trabajo y mayor protección social para los trabajadores de plataformas digitales. El debate se centró en las medidas, también las propuestas legislativas, que abordan determinados problemas relacionados con el trabajo en plataformas digitales, como la falta de transparencia y previsibilidad de las condiciones laborales, unos riesgos más elevados para la salud y la seguridad y un acceso insuficiente a la protección social.



“ En la economía de la UE, la presencia del modelo laboral de las plataformas digitales y el número de trabajadores que emplean no van a cesar de aumentar. De ahí la necesidad de encontrar soluciones para garantizar que las llamadas «nuevas formas de trabajar» estén centradas en el ser humano. Estamos dispuestos a mejorar las condiciones laborales y a reforzar la protección de los trabajadores de dichas plataformas. Este debate ha confirmado nuestro compromiso y será una valiosa contribución a los esfuerzos por mejorar y modernizar la legislación pertinente de la UE.

- Hubertus Heil, ministro federal de Trabajo y Asuntos Sociales de Alemania

Los ministros llegaron a un amplio consenso sobre la necesidad de abordar a escala de la UE los problemas asociados a unas condiciones laborales precarias y a una insuficiente protección social, teniendo en cuenta las modalidades de los mercados laborales de los Estados miembros. Los ministros señalaron una serie de retos que deben afrontarse, como el carácter transfronterizo de las empresas de plataformas y la consiguiente incertidumbre en cuanto a sus obligaciones y derechos, así como la falta de transparencia en la gestión de la mano de obra basada en algoritmos, lo que dificulta que los trabajadores puedan hacer valer sus derechos.

La mayoría de las delegaciones insistió en que, para poder mejorar la protección social y las condiciones laborales, no era necesario crear una categoría específica de trabajadores. Han pedido la aplicación adecuada y reforzada de las normas vigentes a escala nacional y de la UE, haciendo referencia en particular a la Directiva relativa a unas condiciones laborales transparentes y previsibles y a la Recomendación del Consejo relativa al acceso a la protección social para los trabajadores por cuenta ajena y por cuenta propia. Los ministros destacaron además la necesidad de ampliar la cobertura de las legislaciones laborales nacionales a los trabajadores de plataformas digitales y de incluir esta categoría emergente en los convenios colectivos acordados en el plano nacional.

En general, convinieron que es importante que no se menoscabe la protección social sin por ello dejar de velar por que el mercado laboral no esté excesivamente regulado. A este respecto, muchas delegaciones instaron a alcanzar un equilibrio adecuado entre una protección social adecuada y la generación de oportunidades para la innovación, la creación de empleo y la aparición de empresas emergentes competitivas en la UE.

- [Directiva \(UE\) 2019/1152 relativa a unas condiciones laborales transparentes y previsibles en la Unión Europea, 20.6.2019](#)
- [Reglamento \(UE\) 2019/1150 sobre el fomento de la equidad y la transparencia para los usuarios profesionales de servicios de intermediación en línea, 20.6.2019](#)
- [Recomendación del Consejo relativa al acceso a la protección social para los trabajadores por cuenta ajena y por cuenta propia, 8.11.2019](#)
- [Videoconferencia de los ministros de Empleo y Política Social, 3.12.2020 - Sesión pública \(mañana\)](#)
- [Videoconferencia de los ministros de Empleo y Política Social, 3.12.2020 - Rueda de prensa sobre empleo y política social](#)



## Asuntos de Empleo y Políticas Sociales en el marco del Consejo EPSCO



### Videoconferencia de los ministros de Empleo y Asuntos Sociales, 3 de diciembre de 2020

#### Principales resultados

#### ¿Una unión de igualdad entre hombres y mujeres? Cómo aplicar la Estrategia para la Igualdad de Género 2020-2025 de la Comisión para lograr una participación igualitaria de mujeres y hombres en el mercado laboral

Por primera vez, los ministros competentes en Igualdad debatieron sobre cómo aplicar la Estrategia de la Comisión a fin de lograr una participación igualitaria de mujeres y hombres en el mercado laboral. Las cifras actuales muestran brechas significativas en materia de empleo, Seguridad Social y salarios en toda la UE. En la Estrategia se reconoce que la participación igualitaria en el mercado laboral es un paso importante para lograr la igualdad de género.



“

El reparto equitativo del trabajo asistencial no remunerado entre mujeres y hombres es fundamental para la igualdad de género, y especialmente relevante ahora que estamos abordando las repercusiones de la pandemia de coronavirus. Esta semana el Consejo ha adoptado por unanimidad las Conclusiones del Consejo tituladas «Abordar la brecha salarial entre hombres y mujeres: valoración y distribución del trabajo remunerado y del trabajo no remunerado». Se trata de una señal importante: Europa avanza conjuntamente hacia un futuro igualitario entre hombres y mujeres. Estoy convencida de que solo trabajando todos juntos, mujeres y hombres, podremos lograr la igualdad de género.

- Franziska Giffey, ministra federal de Familia, Tercera Edad, Mujer y Juventud de Alemania.

Los ministros expresaron su apoyo general a la Estrategia para la Igualdad de Género 2020-2025 presentada por la Comisión en marzo de este año.

Los ministros señalaron una serie de retos a la hora de reducir las desigualdades de género, como la brecha salarial entre hombres y mujeres, los estereotipos de género y la proporción mucho mayor de las mujeres en empleos a corto plazo, a tiempo parcial y mal remunerados, así como su mayor participación en las responsabilidades familiares.

Asimismo, sugirieron medidas para superar dichos retos, por ejemplo, garantizar la igualdad de retribución mediante la transparencia salarial, mejorar la disponibilidad y asequibilidad de unos servicios de guardería y de asistencia social de calidad y llevar a cabo actividades de concienciación.

Muchas delegaciones reclamaron una transposición adecuada y en tiempo oportuno a las legislaciones de todos los Estados miembros de la Directiva relativa a la conciliación de la vida familiar y la vida profesional e instaron a que se redoblen los esfuerzos por alcanzar un acuerdo en torno a la Directiva sobre igualdad de trato que se está debatiendo actualmente (artículo 19).

Se acogió favorablemente la reciente aprobación unánime de las Conclusiones, en las que el Consejo pide a la Comisión y a los Estados miembros que intensifiquen sus esfuerzos para reducir la brecha salarial y la brecha asistencial de género, así como para luchar contra los estereotipos de género, como un paso decisivo en el proceso de consecución de la igualdad de género en toda la UE.

- [Estrategia Europea para la Igualdad de Género 2020-2025](#)
- [Videoconferencia de los ministros de Empleo y Política Social, 3.12.2020 - Sesión pública \(tarde\)](#)
- [Videoconferencia de los ministros de Empleo y Política Social, 3.12.2020 - Rueda de prensa sobre igualdad de género](#)

En el apartado de **Varios** se facilitó información actualizada, entre otros, en relación a: propuesta de Directiva sobre unos salarios mínimos adecuados en la Unión Europea; propuesta de Directiva relativa a la protección de los trabajadores contra los riesgos de exposición a agentes carcinógenos o mutágenos en el trabajo; Reglamento relativo al Fondo Europeo de Adaptación a la Globalización (2021-2027); negociaciones con el Parlamento Europeo de los Reglamentos sobre la coordinación de los sistemas de Seguridad Social; evaluación de la actual Estrategia Europea sobre Discapacidad y sobre los trabajos preparatorios de una nueva estrategia; programa de trabajo de la Presidencia portuguesa (entrante) en el ámbito de la igualdad de género y la no discriminación.



### Datos de interés

- En 2019, 45 puntos porcentuales marcan la diferencia entre el nivel más alto y el más bajo de uso de los SPE en la búsqueda de empleo. Hay diferencias significativas entre los Estados miembros, con cifras que van desde el 30% en Italia, España, los Países Bajos y Rumanía, hasta el 75% en Lituania, Grecia, Chequia, Austria, Eslovaquia, Eslovenia y Alemania.
- La inversión en soluciones de Tecnología de la Información y las Comunicaciones (TIC) actualizadas y la reconversión del personal de los SPE serán importantes para reforzar su capacidad.
- El 57% de las empresas de la UE informaron que encontraron dificultades para contratar especialistas en TIC en 2019. Las empresas españolas son las que menos dificultades encontraron (alrededor del 25%).

## Estadísticas Eurostat

### Estadísticas de Desempleo

Tasas de paro en el mes de octubre de 2020



**Datos EUROSTAT "LFS" (publicados el 02 de diciembre de 2020)**

En octubre de 2020, la tasa de desempleo, ajustada estacionalmente, de la zona del euro era del 8,4%, frente al 8,5% de septiembre de 2020 y superior al 7,4% de octubre de 2019. La tasa de desempleo de la UE era del 7,6% en octubre de 2020, estable en comparación con septiembre de 2020 y muy superior al 6,6% de octubre de 2019.

Eurostat estima que 16,236 millones de hombres y mujeres en la UE, de los cuales 13,825 millones en la zona del euro, estaban desempleados en octubre de 2020. En comparación con septiembre de 2020, el número de personas desempleadas disminuyó en 91.000 en la UE y en 86.000 en la zona del euro. En comparación con octubre de 2019, el desempleo aumentó en 2,186 millones en la UE y en 1,692 millones en la zona del euro.

En octubre de 2020, 3,115 millones de jóvenes (menores de 25 años) estaban desempleados en la UE, de los cuales 2,551 millones estaban en la zona del euro. En octubre de 2020, la tasa de desempleo juvenil era del 17,5% en la UE y del 18,0% en la zona del euro, frente al 17,4% y el 17,9% respectivamente del mes anterior. En comparación con septiembre de 2020, el desempleo juvenil aumentó en 46.000 en la UE y en 29.000 en la zona del euro. En comparación con octubre de 2019, el desempleo juvenil aumentó en 404.000 en la UE y en 319.000 en la zona del euro.

En octubre de 2020, la tasa de desempleo de las mujeres era del 8,0% en la UE, frente al 8,1% de septiembre de 2020. La tasa de desempleo de los hombres era del 7,2% en octubre de 2020, estable en comparación con septiembre de 2020. En la zona del euro la tasa de desempleo de las mujeres disminuyó del 9,0% en septiembre 2020 al 8,9% en octubre de 2020, mientras que se mantuvo estable en 8,0% 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 oficinas 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(UE) 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), Rumanía (RO) y Suecia (SE). La abreviatura AE corresponde a la Eurozona.*



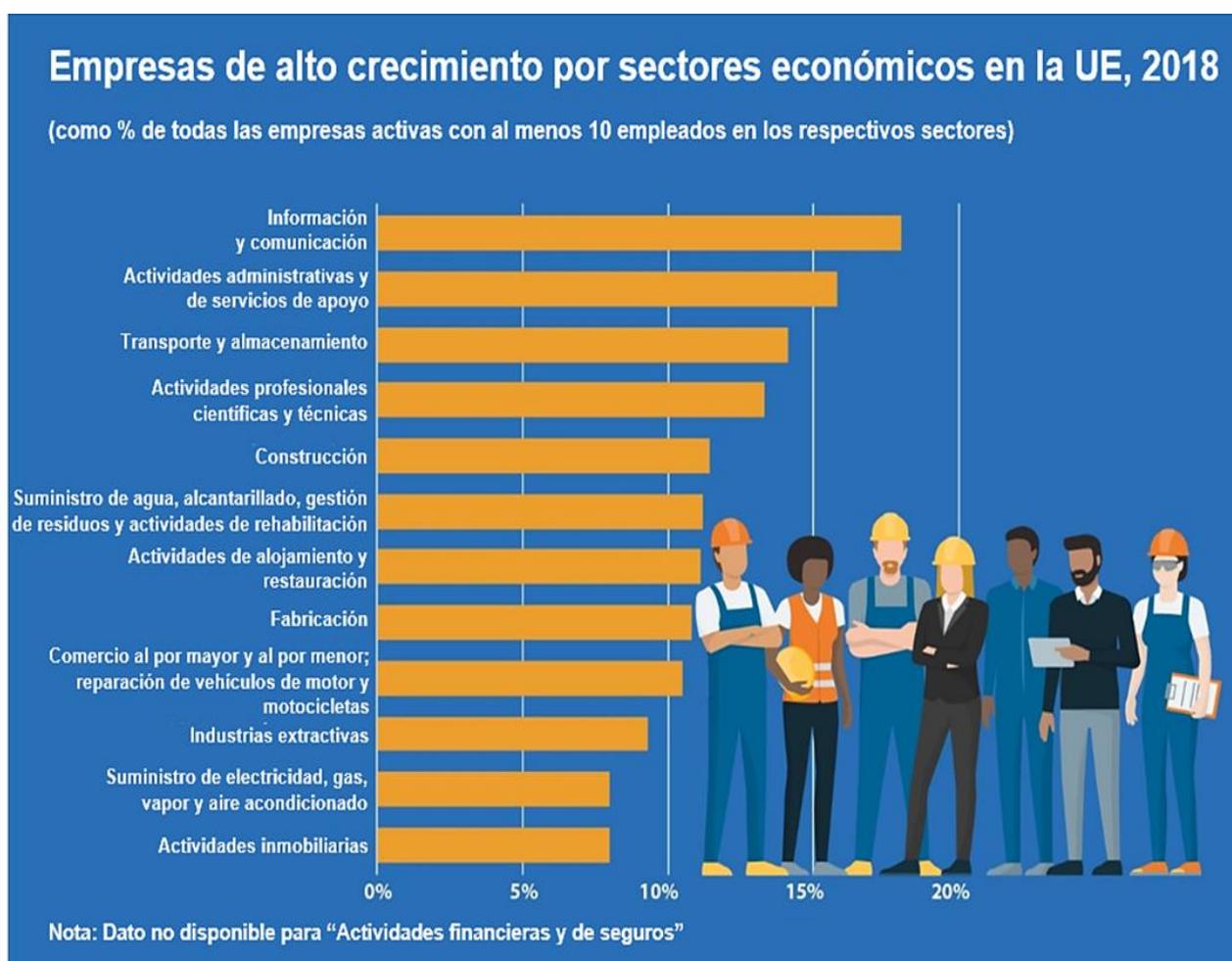
## Estadísticas Eurostat

### 1 de cada 10 empresas de la UE clasificadas como de alto crecimiento

La noticia de Eurostat “1 de cada 10 empresas de la UE clasificadas como de alto crecimiento / “1 in 10 EU enterprises classified as high growth”, nos informa que en 2018, alrededor de 172.000 empresas se clasificaron como empresas de alto crecimiento en la UE, lo que representa más de una décima parte (11,9%) de todas las empresas activas con al menos 10 empleados. Juntas, estas empresas dieron trabajo a casi 14 millones de empleados. Además, las empresas de alto crecimiento fueron las predominantes en los sectores de servicios en 2018.

En la siguiente imagen se puede observar que la mayor proporción de empresas de alto crecimiento se encontraba en el sector de “Información y comunicación” (que representa el 18,0% de las empresas activas), seguido de “Actividades administrativas y de servicios de apoyo” (15,8%), “Transporte y almacenamiento” (14,1%) y “Actividades profesionales, científicas y técnicas”

(13,3%). En 2018, la distribución de empresas de alto crecimiento varió considerablemente entre los Estados miembros de la UE. La mayor proporción de empresas de alto crecimiento entre todas las empresas activas con al menos 10 empleados se registró en Grecia (16,9%), seguida de los Países Bajos (16,3%), **España** (16,1%) e Irlanda (15,8%).



Fuente: Eurostat

En la UE, la proporción de empresas de alto crecimiento entre todas las empresas activas con al menos 10 empleados aumentó en 3,3 puntos porcentuales (pp) en comparación con 2014 (8,6%).

Los mayores incrementos se registraron en Eslovenia (del 7,6% en 2014 al 14,6% en 2018, un aumento de 6,9 pp, **España** y los Países Bajos (ambos +6,6 pp)).

Las empresas de alto crecimiento tienen un impacto significativo en el empleo.

En 2018, aproximadamente 1 de cada 5 empleados de empresas con 10 o más empleados estaba empleado en empresas de alto crecimiento en los Países Bajos (28,0%), Grecia (25,6%), Irlanda (23,7%), Portugal (21,8%) y **España** (21,4%).

## Estadísticas Comisión Europea

### Propuesta de Informe Conjunto sobre el Empleo 2021

El informe de la Comisión Europea "Propuesta de Informe Conjunto sobre el Empleo 2021" / "*Proposal for a Joint Employment Report 2021*", ofrece una visión general anual de los principales acontecimientos sociales y de empleo en la Unión Europea, así como las acciones de reforma de los Estados miembros, de conformidad con las Directrices para las políticas de empleo de los Estados miembros.

**Los Servicios Públicos de Empleo deberán ir más allá de las formas tradicionales de trabajo para hacer frente al aumento del número de personas que buscan empleo y apoyar su reasignación entre ocupaciones o sectores**

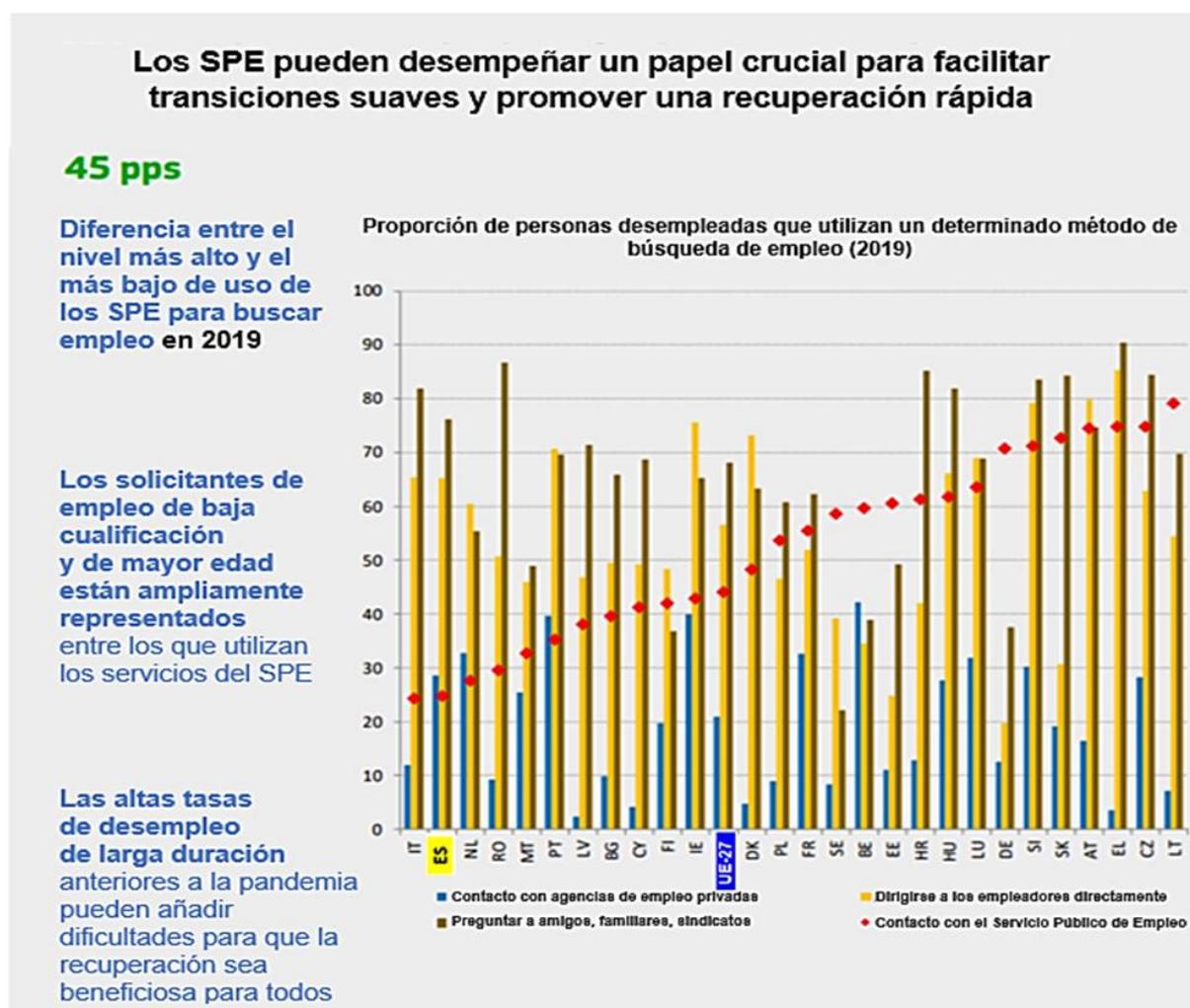
El porcentaje de personas en paro que utilizan los Servicios Públicos de Empleo (SPE) para la búsqueda de trabajo ha seguido una tendencia decreciente en los últimos años, aunque con fuertes diferencias entre los Estados miembros.

En el contexto actual, para garantizar una respuesta adecuada y eficaz a las necesidades de los solicitantes de empleo y de los empleadores puede ser necesario ampliar la capacidad en relación con el fortalecimiento de los sistemas de elaboración de perfiles, fomentando las capacidades de orientación y tutoría para los solicitantes de empleo.

La inversión en soluciones de Tecnología de la Información y las Comunicaciones (TIC) actualizadas y la reconversión del personal de los SPE serán importantes para reforzar su capacidad.

Un apoyo más sólido basado en planes de acción individuales podría ayudar a los afectados por la crisis a conseguir empleo en el contexto de una recuperación futura.

El siguiente cuadro muestra el porcentaje de desempleados que utilizan la ayuda de los SPE, así como otros métodos en la búsqueda de empleo.



Fuente: Eurostat



## Estadísticas Comisión Europea

### Propuesta de Informe Conjunto sobre Empleo 2021

Los Servicios Públicos de Empleo (SPE) están desempeñando un papel importante en la contención del impacto de la crisis y en el apoyo a las personas que enfrentan obstáculos al empleo

Siguiendo con la información que aporta el Informe Conjunto sobre Empleo 2021, el siguiente gráfico, muestra una comparativa en la proporción de personas desempleadas que utilizan los SPE para buscar trabajo entre los años 2013, 2017 y 2019. Existen diferencias significativas entre los Estados miembros en 2019, con cifras que van desde el 30% en Italia, **España**, los Países Bajos y Rumanía, al 75% en Lituania, Grecia, Chequia, Austria, Eslovaquia, Eslovenia y Alemania.

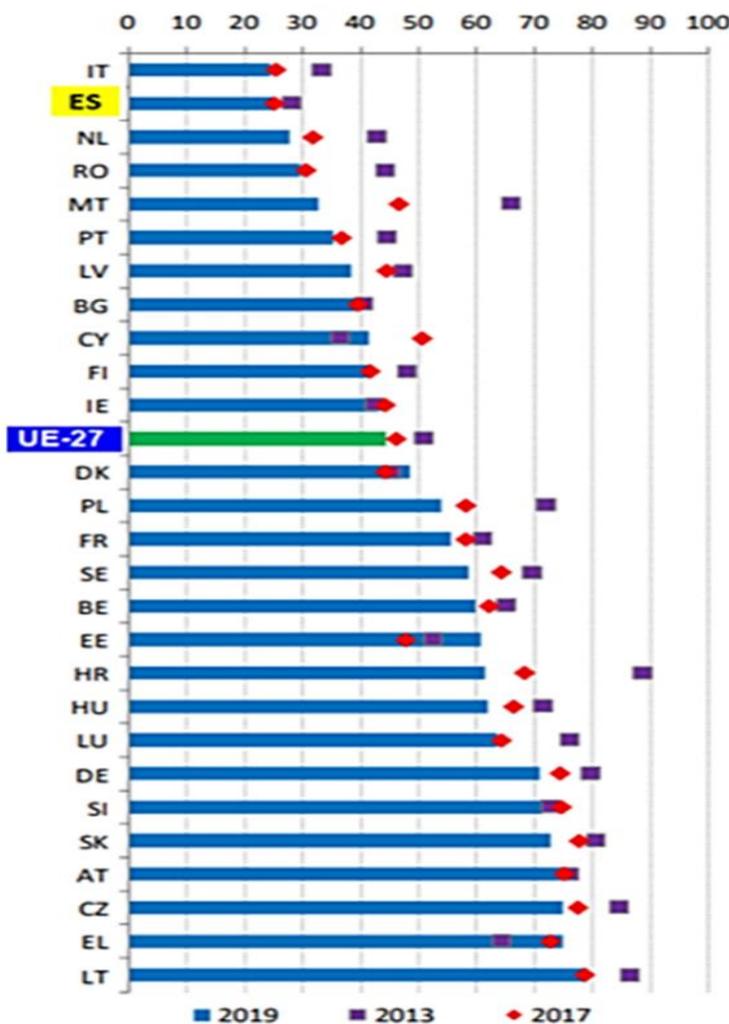
En promedio, en la UE-27, el uso de SPE por parte de los desempleados ha seguido una tendencia

decreciente, pasando del 50,8% en 2013 al 44,2% en 2019, aunque algunos Estados miembros registran aumentos notables en este período (Grecia en 10,7 pp; Estonia por 8,4 pps; Chipre por 5 pps; Dinamarca por 3,3 pps).

Los jóvenes, las personas poco cualificadas y las personas mayores que buscan empleo siguen estando sobrerrepresentadas entre los que buscan ayuda en los SPE, y es probable que sigan siéndolo bajo los efectos de la crisis.

#### La utilización de los SPE en los Estados miembros ha variado a lo largo del tiempo

Proporción de desempleados que utilizan los Servicios Públicos de Empleo para buscar empleo, cifras de 2013, 2017 y 2019



Fuente: Eurostat

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).



## Estadísticas Comisión Europea

### Propuesta de informe conjunto sobre el empleo 2021

#### La brecha en habilidades digitales sigue siendo significativa

Continuando con la información aportada por dicho informe, la crisis de COVID-19 destacó aún más la importancia de fortalecer las habilidades digitales. Durante la pandemia, las habilidades digitales resultaron esenciales para la continuidad de las actividades comerciales, educativas y de formación, así como para garantizar el acceso a los servicios, incluida la asistencia sanitaria, a una gran parte de los ciudadanos de la UE.

Las habilidades digitales serán cada vez más importantes para la plena participación en el mercado laboral y en las sociedades del futuro, así como para apoyar las transiciones verde y digital.

Sin embargo, el progreso en las habilidades digitales básicas ha sido lento: a pesar de una mejora modesta, en 2019 más de cuatro de cada diez personas en la UE no tenían habilidades digitales básicas, especialmente las personas mayores y las personas con bajas cualificaciones.

Además, existe una escasez sistemática de expertos digitales y personas con habilidades digitales avanzadas, un desafío impulsado en gran medida por la subrepresentación de mujeres entre los graduados de educación superior STEM (Ciencia, Tecnología, Ingeniería y Matemáticas) y los trabajos del sector de las Tecnologías de la Información y de la comunicación (TIC).

Las reformas para fortalecer las habilidades digitales incluyen actualizaciones de los planes de estudio, introducción de cursos de TIC en las escuelas primarias, enseñanza de las TIC como disciplina en la educación secundaria, apoyo a profesores y formadores, oportunidades de aprendizaje de adultos en habilidades digitales, medidas destinadas a aumentar el atractivo de los estudios en los campos STEM y TIC (especialmente para las niñas), cooperación reforzada entre empresas, centros de investigación y formación, así como inversiones en infraestructura y equipos digitales.

#### La brecha en habilidades digitales sigue siendo significativa

##### 44% de las personas

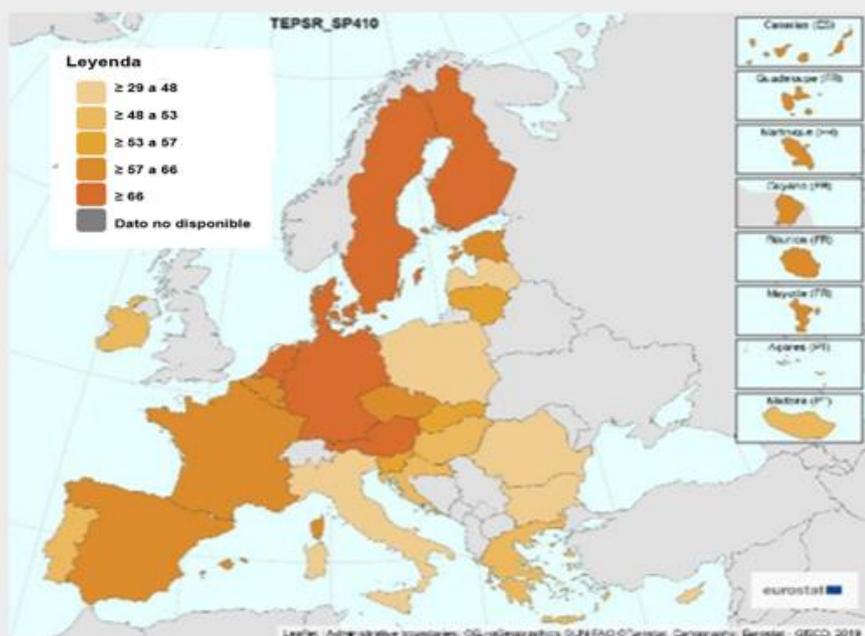
de 16 a 74 años **no tenían habilidades digitales básicas** en 2019

**13,5 millones** de ofertas de empleo buscaron competencias relacionadas con las TIC en 2018 y 2019

**57%** de las empresas informaron de dificultades para contratar especialistas en TIC en 2019

**50,9%** de los docentes no recibió formación en TIC en su educación formal

#### Personas que tienen competencias digitales integrales básicas o por encima de básicas (2019, puntos porcentuales, personas de 16 a 74 años)



Fuente: Eurostat



## Estadísticas Comisión Europea

### Propuesta de Informe Conjunto sobre el Empleo 2021

#### Demanda de especialistas en TIC

El mismo informe, dice que, a pesar de las necesidades del mercado laboral, la demanda de especialistas en TIC en la UE es más amplia que la oferta. Las competencias en ciencia, tecnología, ingeniería y matemáticas (STEM), incluidas las competencias en TIC, desempeñan un papel clave en el impulso de la innovación y la generación de crecimiento impulsado por el conocimiento y ganancias de productividad.

Un análisis de CEDEFOP de las ofertas de empleo muestra que las habilidades informáticas para el control de calidad, la gestión de datos y la comunicación son la tercera habilidad más solicitada, apareciendo en alrededor de 13,5 millones de ofertas en línea entre julio de 2018 y diciembre de 2019, después de la capacidad de adaptación al cambio y el uso del inglés.

El mismo análisis identificó a los desarrolladores de software como la segunda ocupación principal en ese período y a los analistas de sistemas como la tercera. Juntos, los profesionales de las TIC (CIUO de 2 dígitos) fueron el segundo grupo de ocupaciones más solicitado, con un 8,2% de todas las ofertas.

Sin embargo, los especialistas en TIC representan menos del 4% de la población activa de la UE, con un pequeño aumento de 2016 (3,7%) a 2018 (3,9%).

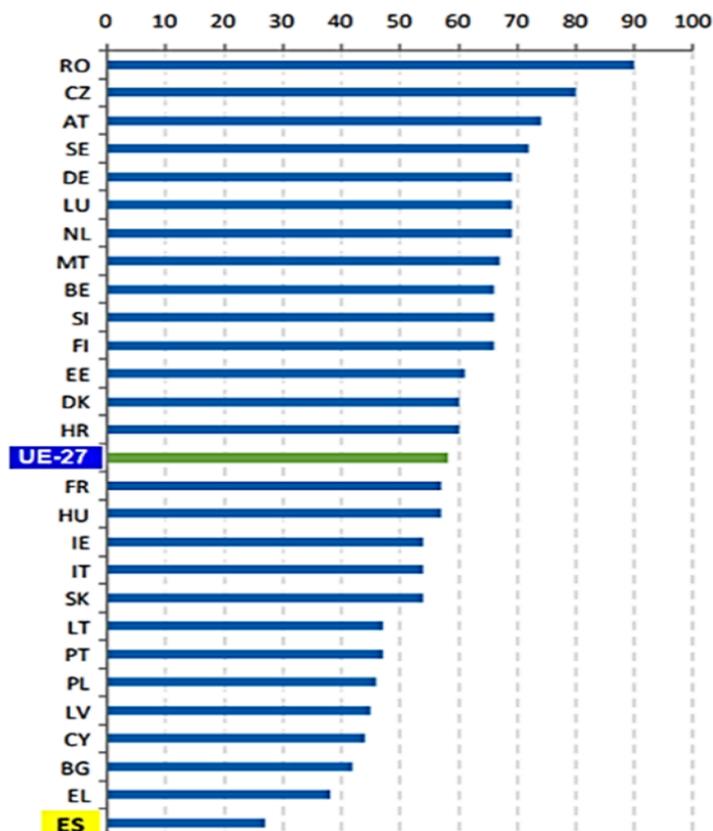
El siguiente gráfico, muestra la existencia de una clara brecha entre la oferta y la demanda: más de la mitad de las empresas de la UE (57%) tuvieron dificultades en 2019 para contratar especialistas en TIC. Las **empresas españolas** son las que menos dificultades encontraron (alrededor del 25%).

Las diferencias de género son una parte importante del desafío: aunque las mujeres completan la educación terciaria a una tasa significativamente más alta que los hombres, solo uno de cada tres graduados de STEM es mujer. Además, las mujeres ocupan solo el 17% de los puestos en el sector tecnológico (aunque existe una gran divergencia entre países).

Para abordar este desafío, la Comisión propuso nuevas acciones sobre género en los campos STEM y digitales en la Comunicación sobre el logro del Espacio Europeo de Educación para 2025.

#### La falta de especialistas en TIC puede obstaculizar la transición digital

Empresas que tienen dificultades para contratar especialistas en TIC (%)



Fuente: Eurostat

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)



## Buenas Prácticas

### PES Practices



**ANÁLISIS CONTINUO Y PREVISIONES DE LAS NECESIDADES DEL MERCADO DE TRABAJO PARA OCUPACIONES / CUALIFICACIONES ESPECÍFICAS CON RECOMENDACIONES PARA LAS POLÍTICAS DE MATRICULACIÓN Y CONCESIÓN DE BECAS QUE HAN ENCONTRADO UN USO GENERALIZADO EN LA PRÁCTICA**

“Metodología: recomendaciones para la política de matriculación y concesión de becas” / “Methodology: Recommendations for Enrolment Policy and Scholarship Policies”

Fecha de publicación: enero 2020

### CROACIA

El Servicio de Empleo de Croacia (CES) utiliza varias medidas para abordar el problema del desajuste de habilidades en el mercado laboral. En este contexto, CES es uno de los principales actores para la organización sistemática de actividades de información, orientación y asesoramiento dirigidas a diferentes usuarios. Como parte de las actividades de “intervención temprana” dirigidas a los alumnos, CES ha incluido los servicios de orientación profesional como parte integral de sus responsabilidades para prevenir el abandono escolar prematuro. Por tanto, desempeña un papel preventivo al respaldar las decisiones informadas de los jóvenes en relación con su participación en los programas educativos y el empleo. Este enfoque se ha desarrollado sobre la base de una asociación entre el CES, las escuelas, los empleadores, las organizaciones de salud y bienestar social.

Consciente de la capacidad de facilitar información relevante sobre el mercado laboral a nivel nacional y regional, el CES ha reconocido su compromiso de utilizar ese conocimiento al crear materiales para la orientación profesional y participar en la planificación educativa.

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

**Croatian Employment Service (CES): Servicio de Empleo Croata (CES)**

**Alcance de la medida:** nacional.

**Implementación de la práctica:** por el Servicio de Empleo de Croacia (CES).

Desde 2010 - actualidad

**Fuentes de financiación:** presupuesto nacional.

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

La metodología de seguimiento, análisis y previsión de las necesidades del mercado de trabajo se aplicó de conformidad con la normativa del Gobierno de la República de Croacia sobre el seguimiento, análisis y previsión de las necesidades del mercado de trabajo en materia de cualificaciones específicas y la preparación y consideración de las recomendaciones para la política educativa (GO 93/10), para evitar el desajuste estructural entre la oferta y la demanda del mercado de trabajo, que había sido uno de los principales problemas, a largo plazo, del mercado laboral croata.

#### ¿Cuáles fueron los objetivos principales de la práctica?

Las recomendaciones para la política de matriculación y concesión de becas, como resultado del análisis del mercado laboral, deberían contribuir en el sentido más amplio a la armonización de la educación con las necesidades del mercado laboral, es decir, a la reducción del desajuste estructural entre la oferta y la demanda laboral.

#### ¿A qué grupos se dirigió la práctica?

Al Ministerio de Ciencia y Educación, instituciones educativas, interesados locales y regionales, consejos sectoriales, cámaras de artesanía y comercio, estudiantes, profesionales de la orientación laboral, etc.

#### ¿Qué actividades se llevaron a cabo?

El análisis se realiza sobre la base de datos estadísticos e indicadores relevantes sobre el empleo de las personas desempleadas de acuerdo con el programa de educación completado, datos sobre la escasez de habilidades y mano de obra de la encuesta a empleadores, y las percepciones cualitativas de los orientadores expertos, teniendo en cuenta las estrategias o planes de desarrollo económico a nivel nacional, regional y local.

Las recomendaciones para la política de matriculación y concesión de becas tienen un carácter cualitativo: se presentan como pautas para aumentar o disminuir el número de alumnos / estudiantes matriculados en campos específicos de educación en regiones particulares, así como aquellos que reciben becas para ciertos programas educativos.



|  |  |
|--|--|
|  | <p>Se elaboran anualmente a nivel del mercado local en condados y ciudades o municipios para los niveles superior de enseñanza secundaria y terciaria.</p> <p>A los efectos de la matrícula y las becas de educación terciaria, las recomendaciones del nivel local se agregan a nivel nacional.</p> <p>Las recomendaciones se remiten a las instituciones educativas, los interesados locales y regionales, los consejos sectoriales y el Ministerio de Ciencia y Educación y deben tenerse en cuenta a la hora de proponer y establecer la cuota de matrícula de estudiantes.</p>  |
| <p><b>¿Qué recursos y otros aspectos organizativos relevantes estuvieron involucrados?</b></p> | <p>Las recomendaciones han sido utilizadas por el CES para la mejora de los servicios de orientación profesional, desde proporcionar información sobre las ocupaciones necesarias en el mercado laboral a los alumnos y estudiantes durante la orientación profesional, desarrollar herramientas electrónicas con información relevante sobre el mercado laboral u organizar ferias de empleo, orientación profesional, jornadas y otros eventos para diferentes grupos destinatarios que necesiten orientación profesional. El CES también financia exámenes médicos para los alumnos que ingresan en ocupaciones identificadas como necesarias en el mercado laboral por las recomendaciones.</p> <p>Las recomendaciones también se tienen en cuenta al desarrollar planes anuales de formación para desempleados (una de las medidas activas del mercado laboral: el CES entrega un plan para la formación de desempleados, lleva a cabo procedimientos de contratación pública, selecciona a los candidatos, los remite a instituciones educativas y realiza todos los pagos elegibles a los desempleados y a los proveedores de servicios).</p> |
| <p><b>¿Cuáles fueron los resultados de la práctica: personas alcanzadas y productos?</b></p>   | <p>Una vez al año, el CES publica las Recomendaciones para la Política de Matrícula y Políticas de Becas, las difunde a través de diferentes canales y las remite a instituciones educativas, interesados locales y regionales, consejos sectoriales y Ministerio de Ciencia y Educación, que tienen en cuenta las recomendaciones al proponer y establecer cupos de inscripción de estudiantes.</p> <p>El Ministerio de Economía, Emprendimiento y Artesanía, así como el Ministerio de Ciencia y Educación, financian becas para estudiantes que ingresan a programas de oficios artesanales, así como becas y residencias estudiantiles para estudiantes de profesiones necesarias en el mercado laboral.</p>   |
| <p><b>¿Qué resultados se han identificado?</b></p>   | <p>Las recomendaciones parecen afectar la estructura de matrícula en las instituciones educativas y la estructura de las becas otorgadas por los gobiernos locales, regionales y centrales. Además, las oficinas regionales y locales del CES utilizan este tipo de información para tomar decisiones sobre el contenido de los cursos de formación que financian, así como para el diseño de actividades de orientación profesional.</p>  |
| <p><b>¿Cuáles son las lecciones aprendidas y los factores de éxito?</b></p>                    | <p>El requisito previo más importante para la armonización de la educación con las necesidades del mercado laboral es el enfoque basado en la asociación para diferentes partes interesadas en el mercado laboral a nivel local, regional y nacional. Para mejorar las ofertas de servicios existentes, es importante hacer uso de todos los recursos, conocimientos y experiencias institucionales disponibles.</p>   |



## Noticias



### **La Comisión acoge con satisfacción el acuerdo político sobre el Fondo Europeo de Adaptación a la Globalización para los trabajadores desplazados / *Commission welcomes political agreement on European Globalisation Adjustment Fund for displaced workers*** (Comisión Europea, 16/12/2020)

Acuerdo político alcanzado entre el Parlamento Europeo y los Estados miembros de la UE en el Consejo sobre el Fondo Europeo de Adaptación a la Globalización para los trabajadores desplazados (FEAG). A la espera de su aprobación final, este convenio permitirá al Fondo continuar apoyando a los trabajadores y autónomos cuya actividad se ha perdido.



### **Ayudas estatales: la Comisión da luz verde al Fondo de Garantía Paneuropeo para permitir una financiación de hasta 200.000 millones de euros en favor de las empresas afectadas por la pandemia de coronavirus en 21 Estados miembros\*** (Comisión Europea, 14/12/2020)

La Comisión Europea consideró que la creación de un Fondo de Garantía Paneuropeo de 25.000 millones de Euros gestionado por el Banco Europeo de Inversiones (BEI) y destinado a apoyar a las empresas afectadas por la pandemia de coronavirus se ajustaba a las normas de la UE sobre ayudas estatales. Se espera que el Fondo movilice hasta 200.000 millones de Euros de financiación adicional para apoyar principalmente a las pequeñas y medianas empresas (pymes) afectadas por la pandemia en los 21 Estados miembros participantes.



### **Una Europa adaptada a la era digital: la Comisión propone nuevas normas aplicables a las plataformas digitales** (Comisión Europea, 15/12/2020)

La Comisión ha propuesto una ambiciosa reforma de la esfera digital, un conjunto completo de nuevas normas sobre todos los servicios digitales, tales como las redes sociales, los mercados en línea y otras plataformas en línea que operan en la Unión Europea: la [norma sobre servicios digitales](#) y la [norma sobre mercados digitales](#).



### **La Comisión acoge con satisfacción el acuerdo político sobre el programa Europa Digital, dotado con 7.500 millones de euros** (Comisión Europea, 14/12/2020)

Acuerdo político entre el Parlamento Europeo y los Estados miembros de la UE sobre el primer programa de la UE destinado a acelerar la recuperación e impulsar la transformación digital europea. El programa Europa Digital, dotado con 7.500 millones de euros, forma parte del próximo presupuesto a largo plazo de la UE, que cubre el período 2021-2027. Financiará proyectos en cinco ámbitos cruciales: supercomputación, inteligencia artificial, ciberseguridad, competencias digitales avanzadas y extensión del uso de las tecnologías digitales a toda la economía y la sociedad.



### **La Comisión acoge con satisfacción el acuerdo político sobre el Fondo de Transición Justa** (Comisión Europea, 11/12/2020)

Acuerdo político alcanzado por el Parlamento Europeo y el Consejo sobre la propuesta de la Comisión relativa al Fondo de Transición Justa (FTJ). Nuevo instrumento con un presupuesto total de 17.500 millones de euros, de los cuales 7.500 millones proceden del Marco Financiero Plurianual (MFP) y 10.000 millones proceden de *Next Generation EU*. El FTJ es un elemento clave del [Pacto Verde Europeo](#) y el primer pilar del [Mecanismo para una Transición Justa](#) (MTJ). Su objetivo es mitigar los costes sociales y económicos derivados de la transición hacia una economía climáticamente neutra, a través de una amplia gama de actividades destinadas principalmente a diversificar la economía y ayudar a las personas a adaptarse en un mercado laboral cambiante.



### **La Comisión acoge con satisfacción el acuerdo político sobre el programa Erasmus+** (Comisión Europea, 11/12/2020)

Acuerdo político alcanzado entre el Parlamento Europeo y los Estados miembros de la UE sobre el nuevo programa Erasmus+ (2021-2027). [Erasmus+](#) es un auténtico éxito europeo, considerado sistemáticamente como una de las iniciativas más destacables de la UE. Desde su creación en 1987, el programa se ha ampliado considerablemente. Ahora abarca todos los sectores de la educación y la formación, desde la educación infantil y la educación escolar hasta la educación y formación profesionales, la enseñanza superior y el aprendizaje de adultos. También apoya la cooperación en materia de política de juventud y promueve la participación en el deporte.



## Noticias



### **La Comisión acoge con satisfacción el acuerdo político sobre Horizonte Europa, el próximo programa de investigación e innovación de la UE**

(Comisión Europea, 10/12/2020)

Acuerdo político alcanzado entre el Parlamento Europeo y el Consejo sobre Horizonte Europa, el mayor programa transnacional de apoyo a la investigación jamás creado. El nuevo Programa de Investigación e Innovación de la UE para el período 2021-2027 tendrá un presupuesto de unos 95.500 millones de euros. El paquete incluye 5.400 millones de la iniciativa *Next Generation EU* para impulsar nuestra economía y reforzar la resiliencia de la UE ante el futuro, así como un refuerzo adicional de 4.500 millones de euros. Representa un aumento del 30 % con respecto a Horizonte 2020 y lo convierte en el Programa de Investigación e Innovación más ambicioso del mundo.



### **El coronavirus y el mercado laboral europeo: desarrollos entre la primera y la segunda ola / *Coronavirus and the European job market: developments between the first and second wave***

(Cedefop, 10/12/2020)

En el tercer trimestre de 2020, la cantidad de anuncios de empleo publicados en línea aumentó en casi 8 millones en comparación con el segundo trimestre, y solo un 2% por debajo de los niveles de 2019.



### **El Pacto Europeo por el Clima: empoderar a los ciudadanos para que den forma a una Europa más verde**

(Comisión Europea, 09/12/2020)

La Comisión Europea puso en marcha el Pacto Europeo por el Clima, una iniciativa a escala de la UE que invita a las personas, las comunidades y las organizaciones a participar en la acción por el clima y a construir una Europa más verde. El Pacto por el Clima, que forma parte del Pacto Verde Europeo, ofrece un espacio para que todos los ciudadanos compartan información, debatan y actúen sobre la crisis climática, y puedan formar parte de un movimiento climático europeo cada vez mayor.



### **La Comisión se congratula del acuerdo político sobre InvestEU**

(Comisión Europea, 08/12/2020)

Acuerdo político alcanzado entre el Parlamento Europeo y los Estados miembros de la UE sobre el Reglamento relativo a InvestEU. A la espera de la aprobación definitiva de los textos jurídicos por el Pleno del Parlamento Europeo y el Consejo sienta las bases para una recuperación satisfactoria y sostenible a largo plazo de la economía europea tras la pandemia de coronavirus.



### **La Comisión acoge con satisfacción el acuerdo político sobre el Reglamento Interreg**

(Comisión Europea, 02/12/2020)

Acuerdo político alcanzado entre el Parlamento Europeo y los Estados miembros de la UE sobre la propuesta de la Comisión relativa a los programas de Cooperación Territorial Europea para después de 2020 (Interreg). Este es el tercer expediente relacionado con la política de cohesión para el que han concluido las negociaciones tripartitas, a la espera de que se aprueben definitivamente los textos jurídicos en el Pleno del Parlamento Europeo y en el Consejo.



### **La Comisión acoge con satisfacción el acuerdo político acerca del Reglamento sobre disposiciones comunes para los fondos de gestión compartida**

(Comisión Europea, 02/12/2020)

Acuerdo que alcanzaron el Parlamento Europeo y los Estados miembros de la UE, en el Consejo, respecto al Reglamento sobre disposiciones comunes para los fondos de gestión compartida, incluidos los fondos de la política de cohesión de la UE. Este es el segundo expediente relacionado con la política de cohesión para el que han concluido las negociaciones tripartitas, a la espera de que se aprueben definitivamente los textos jurídicos en el Pleno del Parlamento Europeo y en el Consejo.



### **La Comisión desembolsa 8.500 millones EUR en el marco de SURE a cinco Estados miembros**

(Comisión Europea, 01/12/2020)

La Comisión Europea desembolsó 8.500 millones de euros en el tercer tramo de la ayuda financiera a cinco Estados miembros en el marco del instrumento SURE. Así, Bélgica ha recibido 2.000 millones de euros, Hungría 200 millones de euros, Portugal 3.000 millones de euros, Rumanía 3.000 millones de euros y Eslovaquia 300 millones de euros.

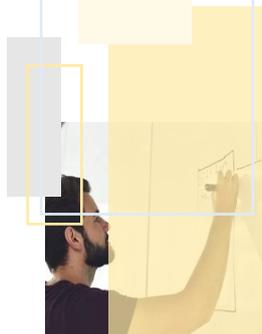


## Conferencias, Ferias, Congresos y Jornadas Internacionales

### EMPLEO



### FORMACIÓN



### SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

#### EMPLEO

##### **Technical meeting on the impact of digitalization in the finance sector, 22-26 February 2021 (TBC)**

Reunión técnica sobre las repercusiones de la digitalización en el sector financiero (a confirmar)

(Suiza, Ginebra, 22-26 febrero)

##### **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**

##### **Annual meeting of the Committee of Experts on the Application of Conventions and Recommendations (CEACR)**

Reunión anual de la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones (CEACR)

(Evento virtual, 25 noviembre-12 diciembre)

##### **ILO COOP 100 Webinar V – “SSE momentum: Finance for Inclusion and the Future of Work during Covid-19 pandemic”**

V Seminario web del Centenario de la Unidad de Cooperativas (COOP) de la OIT : “Impulso de la ESS (Economía Social y Solidaria): Financiación para la inclusión y el futuro del trabajo durante la pandemia de Covid-19”

(Evento virtual, 3 diciembre)

##### **ReferNet annual plenary meeting 2020**

Reunión plenaria anual de ReferNet 2020

(Evento virtual, 2-4 diciembre)

#### FORMACIÓN

##### **Making excellence inclusive: towards a new Cedefop survey of VET teachers and trainers - New date: 3 February 2021**

Hacer que la excelencia sea inclusiva: hacia una nueva encuesta del Cedefop a profesores y formadores de EFP - Nueva fecha: 3 de febrero de 2021

(Evento virtual, 3 febrero 2021)

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

Cumbre internacional de la profesión docente

(España, Valencia, 1-3 junio) **POSTPUESTO**

##### **Closer than ever: Interpreting in the time of a pandemic**

Más cerca que nunca: Interpretar en tiempos de pandemia

(Evento virtual, 3-4 diciembre)

#### SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

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

(España, Madrid, 3-5 junio) **RETRASADO AL 2 – 4 JUNIO 2021**

##### **Slovenia – Which risks are workers most exposed to?**

Eslovenia - ¿A qué riesgos están más expuestos los trabajadores?

(Evento virtual, 3 diciembre)



## Publicaciones, Informes, Web Internacionales



### **Synthesis Report of European Social Fund 2018 Annual Implementation Reports**

Informe de síntesis de los informes anuales de ejecución de 2018 del Fondo Social Europeo

(Diciembre 2020)

El informe proporciona un resumen de la información de seguimiento comunicada por los Estados miembros en sus informes anuales de ejecución del Fondo Social Europeo 2018 presentados a la Comisión en 2019. Este ciclo de presentación de informes agrega datos de ejecución 2014-2018 para el Fondo Social Europeo y la Iniciativa de Empleo Juvenil.



### **Thematic report on the European Social Fund (ESF) and Youth Employment Initiative (YEI) support to climate actions**

Informe temático sobre el apoyo del Fondo Social Europeo (FSE) y la Iniciativa de Empleo Juvenil (IEJ) a las acciones climáticas

(Diciembre 2020)

Este informe temático ofrece una descripción general de la contribución del Fondo Social Europeo (FSE) y la Iniciativa de Empleo Juvenil (IEJ) a las acciones climáticas. El informe evalúa las asignaciones financieras pertinentes, así como el alcance de las intervenciones específicas y la integración horizontal en esta área.



### **Mutual learning workshops on access to social protection for non-standard workers and self-employed**

Talleres de aprendizaje mutuo sobre el acceso a la protección social para trabajadores no estándar y autónomos

(Diciembre 2020)

Este es el informe final de una serie de talleres de aprendizaje mutuo en relación con el acceso a la protección social para trabajadores y autónomos que se organizaron entre octubre de 2019 y septiembre de 2020, como un hito importante para implementar los principios establecidos en la Recomendación del Consejo relacionada con la protección social, así como el Pilar Europeo de Derechos Sociales.



### **Infographics** Infografía

Aporta información destacada del documento anterior.



### **Monitoring framework on Access to social protection for workers and the self-employed**

Marco de seguimiento sobre el acceso a la protección social para trabajadores y autónomos

(Diciembre 2020)

El 8 de noviembre de 2019, el Consejo EPSSCO adoptó la Recomendación del Consejo sobre el acceso a la protección social, en la que se recomienda a los Estados miembros que garanticen que todos los trabajadores y autónomos puedan: adherirse a los esquemas de protección social, acumular y absorber derechos, que se pueden preservar, acumular o transferir, recibir beneficios suficientes y oportunos, contribuir de manera proporcionada y están informados sobre sus derechos y obligaciones. El presente informe es el resultado del trabajo de seguimiento, realizado a lo largo del año 2020.



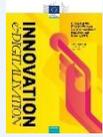
### **Analysis of Shortage and Surplus Occupations 2020**

Análisis de la escasez y el excedente de ocupaciones 2020

(Diciembre 2020)

El objetivo de este análisis es implementar el artículo 30 del Reglamento EURES (UE) 2016/589 e identificar las ocupaciones con excedente y escasez, incluida su composición por género, su proporción de grupos vulnerables, su distribución regional y su potencial para igualar la escasez en una ocupación con excedentes en la misma ocupación a través de fronteras y regiones. Contiene una evaluación preliminar del impacto de la pandemia en la demanda y oferta de habilidades en el mercado laboral europeo.

## Publicaciones, Informes, Web Internacionales



**Innovation and Digitalisation: A report from the ET2020 Working Group on Vocational Education and Training**  
**Innovación y digitalización: un informe del Grupo de trabajo ET2020 sobre Educación y Formación Profesional**  
 (Diciembre 2020)

La innovación y la digitalización en la Educación y Formación Profesional (EFP) juegan un papel clave en transiciones verdes y digitales más amplias, así como en la recuperación y resiliencia de una Europa post COVID-19. A través de talleres, seminarios web y actividades de aprendizaje entre pares, el Grupo de trabajo de FP ET 2020 (2018-2020) abordó la pregunta: ¿Cómo pueden la innovación y la digitalización impulsar la FP de alta calidad y la FP superior?

El informe final proporciona: 1 visión, 2 puntos de vista y 8 conocimientos, así como numerosas buenas prácticas de toda Europa, incluidos 12 proyectos Lighthouse



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



**National qualifications frameworks developments in Europe 2019**

**Evolución de los Marcos Nacionales de Cualificaciones en Europa 2019**  
 (Diciembre 2020)

Este documento sobre los últimos desarrollos de los Marcos Nacionales de Cualificaciones tiene como objetivo resumir e ilustrar la situación de los 43 marcos creados hasta la fecha en la UE, la AELC (Asociación Europea de Libre Comercio), los países candidatos y potenciales y el Reino Unido.



**Strengthening skills anticipation and matching in Bulgaria**

**Fortalecimiento de la anticipación y ajuste de competencias en Bulgaria**  
 (Diciembre 2020)

Asegurar que los países de la UE desarrollen una sólida anticipación de competencias para informar a los sistemas educación y formación profesional (EFP) es un objetivo clave de la Agenda de competencias para Europa. En 2015, el Cedefop puso en marcha un plan de apoyo nacional para ayudar a la estrategia de la UE en la mejora de la gobernanza de competencias en sus Estados miembros. El Cedefop ha concluido recientemente cuatro revisiones de países en materia de gobernanza de competencias en Bulgaria, Estonia, Grecia y Eslovaquia, tras los proyectos piloto de Islandia y Malta. Este informe resume los conocimientos y las lecciones aprendidas de la revisión de la gobernanza de las competencias en Bulgaria.



**Briefing note - Empowering people to cope with change**

**Nota informativa: empoderar a las personas para hacer frente al cambio**  
 (Diciembre 2020)

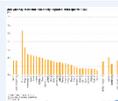
Hoy, más que nunca, las personas necesitan poder contar con un apoyo accesible, de alta calidad e integral para navegar en sus carreras de aprendizaje y trabajo frente a los desafíos económicos y sociales, y para encontrar oportunidades nuevas, incluso inesperadas. Más allá de esto, el apoyo para el aprendizaje y el desarrollo profesional debe conducir a un buen empleo y una participación plena en la sociedad, ambas condiciones son necesarias para un alto nivel de bienestar individual y colectivo y satisfacción con la vida.



## Publicaciones, Informes, Web Internacionales

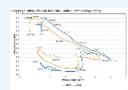


AGENCIA DE ESTADÍSTICAS EUROPEAS



### Job vacancy statistics Estadísticas de ofertas de empleo (Diciembre 2020)

Este artículo ofrece una descripción general de las estadísticas recientes trimestrales y anuales de ofertas de empleo, en particular la tasa de ofertas de empleo en la Unión Europea (UE), el Reino Unido, Noruega, Suiza y Macedonia del Norte. Las políticas de la UE en el ámbito de las ofertas de empleo tienen como objetivo mejorar el funcionamiento del mercado laboral tratando de ayudar a ajustar mejor la oferta y la demanda. El portal europeo de empleo y movilidad (EURES) se creó para permitir a los solicitantes de empleo consultar todas las vacantes publicadas por los Servicios de Empleo de cada Estado miembro de la UE.



### Job vacancy and unemployment rates - Beveridge curve Tasas de ofertas de empleo y desempleo - curva de Beveridge (Diciembre 2020)

Este artículo ofrece una descripción general de la evolución de la relación entre la tasa de ofertas de empleo y la tasa de desempleo en la Unión Europea.



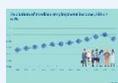
### Wages and labour costs Salarios y costes laborales (Diciembre 2020)

Este artículo presenta, compara y contrasta cifras sobre salarios y costes laborales (gasto de los empleadores en personal) en los Estados miembros de la Unión Europea (UE), el Reino Unido, así como en los países candidatos a la UE y la Asociación Europea de Libre Comercio (AELC).



### Recent job starters and leavers - quarterly statistics Personas que han empezado a trabajar recientemente y que abandonan el mercado laboral — estadísticas trimestrales (Diciembre 2020)

El objetivo de este artículo es arrojar luz sobre este tema e informar sobre la evolución de los nuevos puestos de trabajo. También se presenta información sobre los abandonos de empleo recientes para complementar el panorama de la dinámica del mercado de trabajo. Los dos grupos se definen de la siguiente manera: Las personas que han dejado de trabajar recientemente son personas que han declarado haber abandonado su puesto de trabajo en los últimos 3 meses previos a la entrevista; Los recién llegados al empleo son personas que informaron de que habían empezado a trabajar en los últimos 3 meses antes de la entrevista.



### Impact of COVID-19 on employment income - advanced estimates Impacto de la COVID-19 en los ingresos del empleo — estimaciones avanzadas (Diciembre 2020)

En este artículo se presentan los primeros resultados de un ejercicio a día de hoy sobre las pérdidas de ingresos del empleo en 2020 y su distribución. A lo largo de todo el documento, las pérdidas de ingresos por empleo se descomponen en función de tres tipos de transiciones: (1) los trabajadores pierden su puesto de trabajo o su contrato no se renueva; (2) los trabajadores siguen empleados pero entran en despidos temporales; (3) los trabajadores siguen empleados, pero solo trabajan una fracción de su horario habitual.



### Unemployment statistics Estadísticas de desempleo (Diciembre 2020)

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



## Publicaciones, Informes, Web Internacionales



AGENCIA DE ESTADÍSTICAS EUROPEAS



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

**Índice de costes laborales: tendencias recientes**  
(Diciembre 2020)

El índice de coste laboral muestra la evolución a corto plazo del coste laboral, el coste total por hora de la mano de obra empleada. Este artículo analiza las evoluciones más recientes de este índice, tanto a nivel de la Unión Europea (UE) como de los Estados miembros.



### **OECD Economic Outlook, Volume 2020 Issue 2**

**Perspectivas económicas de la OCDE, volumen 2020, número 2**  
(Diciembre 2020)

La pandemia de COVID-19 proyectará una larga sombra sobre las economías del mundo y las perspectivas económicas son muy inciertas. Este número analiza los impactos del COVID-19 en la economía y presenta proyecciones de producción, empleo, precios, saldos fiscales y de cuenta corriente. Incluye una evaluación general de la situación macroeconómica, una serie de notas sobre los desafíos políticos actuales relacionados con la pandemia COVID-19 y un capítulo que resume los desarrollos y proporciona proyecciones para cada país en particular.



### **OECD Digital Economy Outlook 2020**

**Perspectivas de la economía digital de la OCDE 2020**  
(Noviembre 2020)

Esta tercera edición ofrece una visión general holística de las tendencias convergentes, la evolución de las políticas y los datos sobre la oferta y la demanda de la economía digital. Ilustra cómo la transformación digital está afectando a las economías y sociedades. Finalmente, aporta un enfoque especial sobre cómo la pandemia COVID-19 está amplificando las oportunidades y los desafíos de la transformación digital.



Organización  
Internacional  
Del Trabajo



### **Global Wage Report 2020-21: Wages and minimum wages in the time of COVID-19**

**Informe Mundial sobre Salarios 2020-2021: Los salarios y el salario mínimo en tiempos de la COVID-19**  
(Diciembre 2020)

La edición 2020-21 revisa los sistemas de salario mínimo en todo el mundo e identifica las condiciones bajo las cuales los salarios mínimos pueden reducir la desigualdad. El informe presenta datos completos sobre los niveles de los salarios mínimos, su efectividad y el número y características de los trabajadores pagados al mínimo o por debajo de él. El informe destaca cómo los salarios mínimos adecuados, legales o negociados, pueden desempeñar un papel clave en una recuperación de la crisis centrada en el ser humano.

#### **Resumen ejecutivo**



### **The migrant pay gap: understanding wage differences between migrants and nationals**

**Brecha salarial de los migrantes: examen de las diferencias salariales entre los migrantes y los ciudadanos de los países de acogida**  
(Diciembre 2020)

Este informe pone de manifiesto que los migrantes en los países de altos ingresos son más susceptibles de tener un trabajo precario, habida cuenta de que el 27% de ellos tienen contratos temporales, y un 15% empleo a tiempo parcial. Están representados de forma desproporcionada en el sector primario, en particular, en las esferas de la agricultura, la pesca y la silvicultura, y realizan más trabajos que los ciudadanos de los países de acogida en el sector secundario, en particular, en las esferas de la minería y la extracción de minerales, la producción, el suministro de electricidad, gas y agua, y la construcción.



## Publicaciones, Informes, Web Internacionales



**Eurofound**

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



**Long-term care workforce: Employment and working conditions**  
**Trabajadores de cuidados de larga duración: empleo y condiciones laborales**  
(Diciembre 2020)

Este informe mapea las condiciones laborales de los trabajadores de cuidados de larga duración (LTC), la naturaleza del empleo y el papel de la negociación colectiva en el sector. También se analizan las políticas para hacer el sector más atractivo, combatir el trabajo no declarado y mejorar la situación de un grupo particularmente vulnerable de trabajadores LTC: los cuidadores internos. El informe finaliza con una discusión y sugerencias de políticas para abordar la escasez de personal prevista y los desafíos en torno a las condiciones laborales.



**Industrial relations: Developments 2015-2019**  
**Relaciones laborales: novedades en 2015-2019**  
(Diciembre 2020)

Este informe se basa en el trabajo realizado en este contexto durante el último período de programación (2015-2019). Se basa en el amplio seguimiento de los sistemas de relaciones laborales y el diálogo social que lleva a cabo Eurofound de forma permanente.



**Women and labour market equality: Has COVID-19 rolled back recent gains?**  
**La mujer y la igualdad del mercado laboral: ¿COVID-19 ha hecho retroceder los avances recientes?**  
(Diciembre 2020)

Cerrar las brechas de género en el mercado laboral logrando la participación igualitaria de las mujeres es uno de los objetivos clave de la nueva Estrategia de Igualdad de Género 2020-2025. Este informe investiga la evolución de la participación femenina en el mercado laboral en la última década y muestra que la persistente brecha de género en el empleo le costó a Europa más de 320.000 millones de euros al año en 2018 (2,4% del PIB de la UE). El análisis también examina los efectos desproporcionados que la actual crisis del COVID-19 está teniendo sobre las mujeres trabajadoras, incluido el riesgo de desvinculación del mercado laboral y las consecuencias no deseadas de las medidas de confinamiento.



**Employee monitoring and surveillance: The challenges of digitalisation**  
**Seguimiento y vigilancia de los empleados: los retos de la digitalización**  
(Diciembre 2020)

Basado en las aportaciones de la Red de corresponsales de Eurofound, este informe explora los enfoques regulatorios para la supervisión del lugar de trabajo en Europa y los muchos desafíos que surgen del uso de nuevas tecnologías digitales. A partir de investigaciones empíricas y cualitativas, el informe también proporciona información sobre el alcance del seguimiento de los empleados en Europa y las implicaciones para la calidad y la organización del trabajo.



**Upward convergence in material well-being: Is a COVID-19 setback inevitable?**  
**Convergencia ascendente en el bienestar material: ¿Es inevitable un revés de COVID-19?**  
(Diciembre 2020)

Este informe de política se centra en la convergencia del bienestar material en Europa. Presenta una descripción general de las medidas de política implementadas por la UE y los Estados miembros para suavizar el impacto de la crisis de COVID-19. Se analiza la coordinación de la UE de los regímenes de renta mínima como una posible herramienta para limitar el deterioro y la divergencia en los indicadores en caso de que la economía entre en recesión.



**Programming document 2021-2024: Towards recovery and resilience**  
**Documento de programación 2021-2024: Hacia la recuperación y la resiliencia**  
(Diciembre 2020)

Este documento de programación describe el trabajo planificado de Eurofound durante el período de programación 2021-2024. Establece el contexto político e institucional del programa, describe el programa plurianual para el período de cuatro años y establece el programa de trabajo para 2021. Las prioridades de Eurofound para 2021-2024 están determinadas por los desafíos clave para la cohesión social y las transiciones justas en un entorno cambiante tras la crisis del COVID-19: condiciones de trabajo, relaciones laborales, empleo y condiciones de vida.



## Publicaciones, Informes, Web Internacionales



AGENCIA EUROPEA DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO



### **Practical tools for more inclusive and healthier workplaces**

**Herramientas prácticas para lugares de trabajo más inclusivos y saludables**  
(Diciembre 2020)

Iniciativa de la UE para fortalecer la integración de los lugares de trabajo y la capacidad laboral de los empleados con enfermedades crónicas. Como parte del proyecto, se ha publicado una carpeta de trabajo sobre Empleo y Condiciones Crónicas que incluye dos componentes: una herramienta de formación para directivos y un conjunto de herramientas para lugares de trabajo.



### **Navigating occupational risks in 2020 and beyond: the impact of OiRA**

**Navegar por los riesgos laborales en 2020 y más allá: el impacto de OiRA**  
(Diciembre 2020)

Para ayudar a ajustar los procesos de evaluación de riesgos y mantener a los empleados seguros y saludables en tiempos de la pandemia, 15 herramientas nacionales de OiRA COVID-19 han surgido gracias a la creciente y comprometida comunidad OiRA.

## Legislación



**Decisión (UE) 2020/1782 del Parlamento Europeo y del Consejo de 25 de noviembre de 2020 por la que se modifica la Decisión n.o 573/2014/UE sobre una mayor cooperación entre los servicios públicos de empleo (SPE) ( 1 )**

Fecha de publicación: 30 de noviembre

**2020/C 412 I/01**

**Conclusiones del Consejo Inversión pública a través de la contratación pública: recuperación sostenible y reactivación de una economía de la UE resiliente**

Fecha de publicación: 30 de noviembre

**2020/C 415/01**

**Resolución del Consejo y de los representantes de los Gobiernos de los Estados miembros, reunidos en el seno del Consejo, sobre el marco para establecer una agenda europea de trabajo en el ámbito de la juventud**

Fecha de publicación: 1 de diciembre



## Legislación



**2020/C 415/10**

Conclusiones del Consejo sobre la **educación digital en las sociedades europeas del conocimiento**

Fecha de publicación: 1 de diciembre

**2020/C 417/01**

Recomendación del Consejo de 24 de noviembre de 2020 sobre la **educación y formación profesionales (EFP) para la competitividad sostenible, la equidad social y la resiliencia**

Fecha de publicación: 2 de diciembre

**2020/C 429/01**

Dictamen del Comité Económico y Social Europeo sobre «**El mercado único digital: tendencias y perspectivas para las pymes**» (Dictamen de iniciativa)

Fecha de publicación: 11 de diciembre

## Convocatorias / Consultas



 Fin convocatoria: 01/03/2021

**Consulta pública en el Marco estratégico de la UE sobre salud y seguridad en el trabajo (2021-2027)**

*EU Strategic Framework on Health and Safety at Work (2021-2027)*

 Fin convocatoria: 03/2021

**Convocatoria de ponencias - "Investigación y práctica de la salud y seguridad en el trabajo en la nueva normalidad"**

*Call for papers - "Research and Practice of Occupational Health and Safety in the New Normal"*



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

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

**Diciembre 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