

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

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

**Enero 2021**



## 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, 2021

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

Edición: 1/2021

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)

<b>I.</b>	<b>INFORMACIÓN EPSSCO</b>	<b>4</b>
	1.1. Portugal sucede a Alemania en la Presidencia del Consejo de la UE	4
	1.2. Turno de Presidencias en el Consejo de la Unión Europea 2020-2030	4
	1.3. Representación Autonómica Directa	5
	1.4. Noticias de la Presidencia del Consejo de la UE	6
	1.5. Trío de Presidencias: Portugal, Alemania y Eslovenia para los próximos 18 meses	7
<b>II.</b>	<b>Estadísticas Eurostat</b>	<b>8</b>
	2.1. Estadísticas Eurostat	8
	2.1.1. Estadísticas de Desempleo	8
	• Tasas de paro en el mes de noviembre de 2020	8
	2.1.2. Estadísticas de Desempleo (3º trimestre de 2020)	9
	• Tasas de Desempleo global (15-64 años), femenino, juvenil (15-24 años) y mayores (55-64 años)	9
	2.1.3. Estadísticas de Empleo (3º trimestre de 2020)	9
	• Estrategia Europa 2020: Tasa de empleo global (20-64 años) y Objetivos nacionales	9
	• Estrategia Europa 2020: Tasa de empleo global y por género (20-64 años)	10
	• Tasa de empleo global (15-64 años), femenino, juvenil (15-24 años) y mayores (55-64 años)	11
	• Porcentaje de Empleo temporal y a tiempo parcial	12
<b>III.</b>	<b>Buenas Prácticas</b>	<b>13</b>
<b>IV.</b>	<b>ACTUALIDAD EUROPEA</b>	<b>15</b>
	4.1. Noticias	15
	4.2. Conferencias, Ferias, Congresos y Jornadas Internacionales	16
	4.3. Publicaciones, Informes, Web Internacionales	17
	4.4. Legislación	24
	4.5. Convocatorias / Consultas	25

## Portugal sucede a Alemania en la Presidencia del Consejo de la UE

### Presidencia de Alemania



### Juntos por la recuperación de Europa

1 Julio – 31 Diciembre 2020

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

### Presidencia de Portugal

### Tiempo de actuar: por una recuperación justa, ecológica y digital



1 Enero – 30 Junio 2021

Reafirmar el papel de la UE en el mundo, asegurándose de que se basa en la apertura y el multilateralismo

Reforzar la resiliencia de Europa

Fomentar la confianza en el modelo social europeo

Promover una recuperación sostenible

Acelerar una transición digital justa e inclusiva

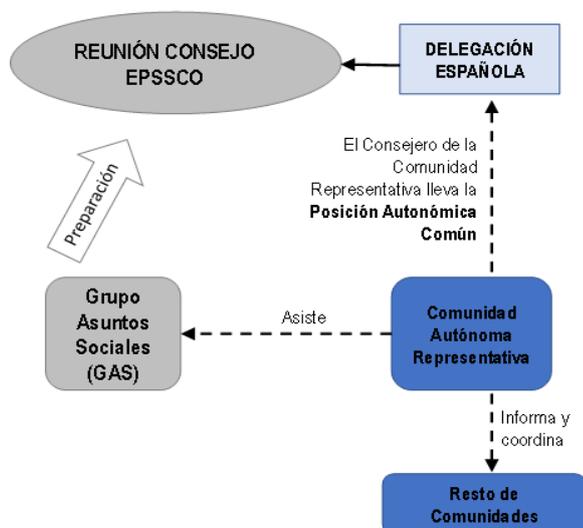
## Turno de Presidencias en el Consejo de la Unión Europea 2020-2030

País	Período	Año	País	Período	Año
Alemania	julio – diciembre	2020	Chipre	enero – junio	2026
Portugal	enero – junio	2021	Irlanda	julio – diciembre	2026
Eslovenia	julio – diciembre	2021	Lituania	enero – junio	2027
Francia	enero – junio	2022	Grecia	julio – diciembre	2027
República Checa	julio – diciembre	2022	Italia	enero – junio	2028
Suecia	enero – junio	2023	Letonia	julio – diciembre	2028
España	julio – diciembre	2023	Luxemburgo	enero – junio	2029
Bélgica	enero – junio	2024	Países Bajos	julio – diciembre	2029
Hungría	julio – diciembre	2024	Eslovaquia	enero – junio	2030
Polonia	enero – junio	2025	Malta	julio – diciembre	2030
Dinamarca	julio – diciembre	2025			

España ejerció la última **Presidencia del Consejo de la UE** en el periodo de **enero-junio de 2010**. Según la DECISIÓN (UE) 2016/1316 DEL CONSEJO de 26 de julio de 2016, relativa al ejercicio de la Presidencia del Consejo, y de la Presidencia de los órganos preparatorios del Consejo, **volverá a presidir el Consejo de la UE en el periodo julio-diciembre de 2023**.



## 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 primer semestre de 2021, **Extremadura** ejerce la Representación de las Comunidades Autónomas.



## Noticias de la Presidencia del Consejo de la UE



### NOTICIAS



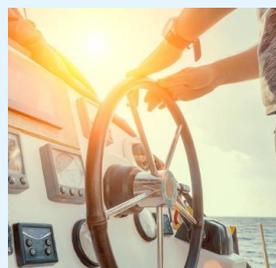
#### Objetivos comunes para Europa marcan la visita de la Comisión Europea a Lisboa / *Common goals for Europe mark the visit of the European Commission to Lisbon* (18.01.2021)

El Primer Ministro portugués, António Costa, dio la bienvenida a la Presidenta de la Comisión Europea en Lisboa. El encuentro tuvo lugar durante la visita del Colegio de Comisarios, que tradicionalmente se produce al inicio de cada Presidencia del Consejo de la Unión Europea. En rueda de prensa conjunta, el primer ministro dijo que la Presidencia portuguesa se centrará en tres

áreas fundamentales: la recuperación económica; la dimensión social y reforzar la autonomía estratégica de Europa.

La Presidenta de la Comisión, Ursula von der Leyen, destacó la alineación del programa de la Presidencia portuguesa del Consejo de la UE con las tres prioridades centrales del trabajo de la Comisión Europea: el Pacto Verde Europeo, la Década Digital y la Dimensión Social de la recuperación. Además, acogió con satisfacción la iniciativa de la Cumbre Social de Oporto, que cree enviará una señal muy contundente de que la Unión Europea es capaz de impulsar una recuperación económica basada en el pilar social.

Dijo contar con el apoyo de la Presidencia portuguesa para que los fondos Next Generation EU se canalicen hacia las personas y las empresas que lo necesiten antes del final de la misma.



#### Con el lema "Tiempo de actuar: por una recuperación justa, ecológica y digital", Portugal asume esta Presidencia con tres prioridades principales para la UE / *With the motto "Time to deliver: a fair, green and digital recovery", Portugal takes over this Presidency with three major priorities for the EU* (01.01.2021)

Las tres prioridades principales son: *Promover una recuperación apalancada en las transiciones climática y digital; implementar el Pilar Europeo de Derechos Sociales de la Unión Europea como elemento distintivo*

*para garantizar una transición climática y digital justa e inclusiva; fortalecer la autonomía de Europa sin dejar de ser abierta al mundo, asumiendo un papel de liderazgo en la acción climática y promoviendo una transformación digital al servicio de las personas.*

Uno de los temas centrales, de la Presidencia, es implementar el Marco Financiero Plurianual (MFP) 2021-2027 y el Instrumento Next Generation EU, que incluyen una serie de instrumentos financieros innovadores para apoyar la recuperación en Europa.

Otro tema central será el fortalecimiento del modelo social europeo. En mayo, Oporto, acogerá la Cumbre Social con dos actos clave: una Conferencia de Alto Nivel, el 7 de mayo, con una amplia participación de instituciones europeas, Estados miembros, interlocutores sociales y sociedad civil, seguida, el 8 de mayo, de un Encuentro de Líderes europeos. El objetivo es dar impulso político al desarrollo del **Pilar Europeo de Derechos Sociales** en la vida de los ciudadanos europeos, donde los temas centrales serán el empleo, las cualificaciones y la protección social.

Por último, Portugal será la primera Presidencia rotatoria que se ocupe de la salida definitiva del Reino Unido del mercado interior y la unión aduanera de la UE.

**Declaración conjunta de Christa Schweng, Presidenta del Comité Económico y Social Europeo, y António Costa, Primer Ministro de Portugal / *Joint statement by Christa Schweng, President of the European Economic and Social Committee, and António Costa, Prime Minister of Portugal*** (27.01.2021)

**Los miembros del Consejo Europeo se reúnen para debatir la respuesta a la pandemia de COVID-19 / *Members of the European Council meet to debate response to the COVID-19 pandemic*** (21.01.2021)

**El Primer Ministro, Antonio Costa, presenta el Programa de la Presidencia portuguesa en el Parlamento Europeo / *Prime Minister, António Costa, presents the Programme for the Portuguese Presidency at the European Parliament*** (19.01.2021)

**La Presidencia portuguesa del Consejo de la UE arranca con la visita del Presidente del Consejo Europeo / *The Portuguese Presidency of the Council of the EU kicks off with visit by President of the European Council*** (09.01.2021)

**Traspaso de la Presidencia del Consejo de la Unión Europea / *Handover of Presidency of the Council of the European Union*** (30.12.2020)

[Sitio web de la Presidencia portuguesa](#)



## Trío de Presidencias: Portugal, Alemania y Eslovenia para los próximos 18 meses

Con prioridades comunes predefinidas en línea con la Agenda Estratégica de la Unión Europea para 2019-2024, el Trío de Presidencias está marcado por la crisis desencadenada por la pandemia de la COVID-19. Como tal, en una declaración conjunta después de la reunión para hacer un balance de la primera mitad de la presidencia de Alemania, los tres países declararon que "lidiar con la pandemia y sus consecuencias sociales y económicas" se ha convertido en el objetivo central del Trío. Al mismo tiempo, también se destaca la importancia de construir una Unión Europea más resiliente y mejor preparada para gestionar crisis en el futuro.

Además de lo recogido en el Programa, se han fijado otros objetivos como: aprobar el Marco Financiero Plurianual (MFP) para 2021-2027 y el plan de recuperación; promover la inversión, la creación de empleo y la recuperación económica; construir una Europa con impacto neutro en el clima, verde, justa y social; abordar la dimensión social de la crisis y fortalecer el modelo social europeo; buscar una asociación integral con el Reino Unido en el ámbito de las relaciones futuras entre la Unión Europea y el Reino Unido.



### Programa del Trío del Consejo de la Unión Europea (1 de julio de 2020 - 31 de diciembre de 2021) / *Trío Programme of the Council of the European Union (1 July 2020 - 31 December 2021)*

El "Programa del Trío", preparado por las Presidencias alemana, portuguesa y eslovena y el Alto representante de la Unión para Asuntos Exteriores y Política de Seguridad destaca aspectos como:

- ✚ Sostener una Europa justa y social mientras se promueven los intereses y valores de Europa en todo el mundo. Promover la cohesión social, el estado de derecho, la igualdad, los derechos humanos y la responsabilidad social de las empresas, al tiempo que incorpora las lecciones aprendidas durante la pandemia.
- ✚ Asegurar una transformación digital transparente a nivel europeo que respete los derechos humanos y proteja a los ciudadanos de las actividades cibernéticas malintencionadas y la desinformación. Progresos digitales en educación, investigación, finanzas y salud. Fortalecimiento y mantenimiento de la soberanía digital con respecto a la digitalización y la inteligencia artificial como tecnología clave del futuro. Modelando activamente el futuro del trabajo, también con respecto a la digitalización, y haciendo más para garantizar la implementación del Pilar Europeo de Derechos Sociales.
- ✚ Encontrar soluciones integrales, permanentes y a prueba de crisis para la migración. Esfuerzos crecientes contra la migración ilegal y la trata de personas, al tiempo que se abordan las causas profundas de la migración y el desplazamiento forzado.
- ✚ Promover aún más la soberanía tecnológica e industrial europea y un mercado único resistente y competitivo. Garantizar la aplicación efectiva y justa de las normas del mercado único. Esto permitirá más transparencia y mejorará la lucha de la UE contra la economía sumergida. Promover el comercio abierto, ambicioso, justo, sostenible y basado en normas.
- ✚ Fortalecer la competitividad industrial en Europa, así como garantizar un entorno de inversión estable para las pequeñas y medianas empresas. Identificar industrias, cadenas de valor estratégicas e importantes proyectos de interés común europeo. Profundizar la Unión Económica y Monetaria, así como llevar al sector financiero a la era digital.
- ✚ Invertir en una transformación económica innovadora, sostenible e inteligente que cubra todas las regiones y fortalecer su competitividad. Construir una Europa ecológica y neutral en cuanto al clima y alcanzar los 17 objetivos de desarrollo sostenible y los objetivos del Acuerdo Verde de la UE.
- ✚ Promover los valores europeos a nivel internacional, junto con el Alto representante de la Unión para Asuntos Exteriores y Política de Seguridad: continuar el proceso de ampliación de los Balcanes Occidentales, llevar a cabo una ambiciosa política de vecindad hacia el Este y el Sur y fortalecer la cooperación con África. Fomentar las relaciones internacionales y seguir examinando las políticas y relaciones de defensa europeas.

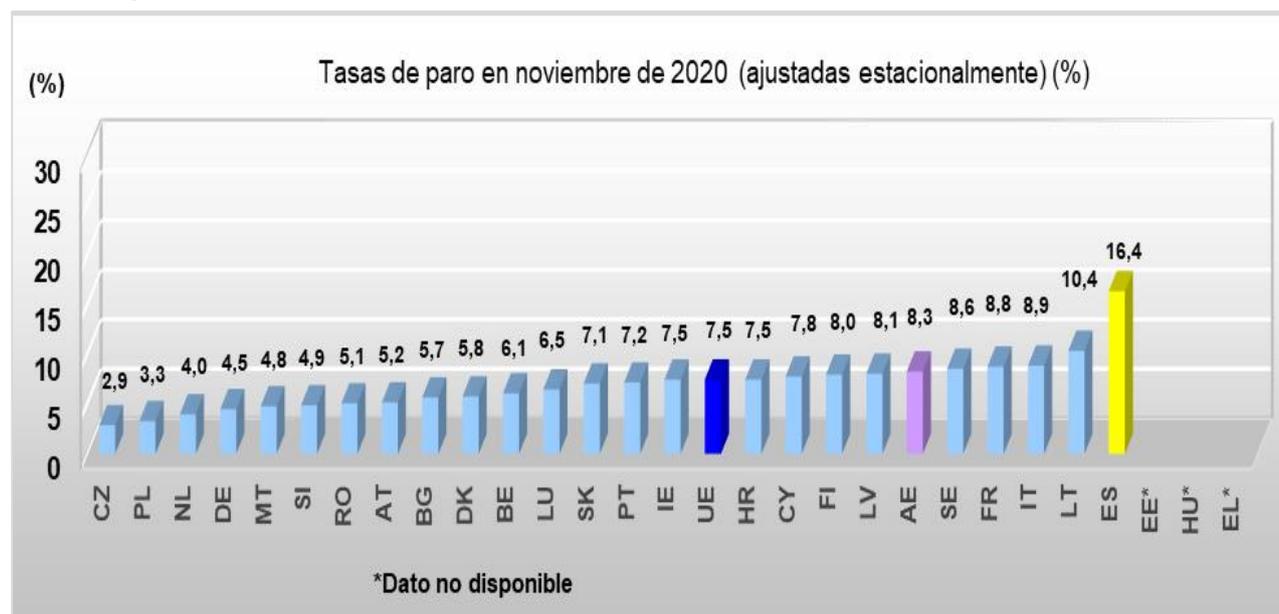


**Datos de interés**

- **Aumento generalizado del desempleo en todos los grupos (global, femenino, jóvenes y mayores de 55 años) tanto en la Comunidad de Madrid, como en España, UE27 y zona euro en comparación con el 2º trimestre de 2020, según datos Eurostat para el 3º trimestre de 2020.**
- **Aumento generalizado del empleo en el 3º trimestre en comparación con el 2º trimestre de 2020 en la Comunidad de Madrid, España, UE27 y zona euro. En la Comunidad de Madrid los mayores aumentos han sido en el empleo global de 15-64 años (+ 0,9 puntos porcentuales (pp)), femenino (+ 0,3 pp), juvenil (+1,5 pp) y de 55-64 años (+ 1,8).**

**Estadísticas Eurostat****Estadísticas de Desempleo**

Tasas de paro en el mes de noviembre de 2020

**Datos EUROSTAT "LFS" (publicados el 08 de enero de 2020)**

En noviembre de 2020, la tasa de desempleo, ajustada estacionalmente, de la zona del euro era del 8,3%, frente al 8,4% de octubre de 2020 y superior al 7,4% de noviembre de 2019. La tasa de desempleo de la UE era del 7,5% en noviembre de 2020, por debajo del 7,6% de octubre de 2020 y por encima del 6,6% de noviembre de 2019.

Eurostat estima que 15,933 millones de hombres y mujeres en la UE, de los cuales 13,609 millones en la zona del euro, estaban desempleados en noviembre de 2020. En comparación con octubre de 2020, el número de personas desempleadas disminuyó en 222.000 en la UE y en 172.000 en la zona del euro. En comparación con octubre de 2020, el desempleo aumentó en 1,795 millones en la UE y en 1,425 millones en la zona del euro.

En noviembre de 2020, 3,171 millones de jóvenes (menores de 25 años) estaban desempleados en la UE, de los cuales 2,629 millones estaban en la zona del euro. En noviembre de 2020, la tasa de desempleo juvenil era del 17,7% en la UE y del 18,4% en la zona del euro, frente al 17,5% y el 18,0% respectivamente del mes anterior. En comparación con octubre de 2020, el desempleo juvenil aumentó en 51.000 en la UE y en 64.000 en la zona del euro. En comparación con noviembre de 2019, el desempleo juvenil aumentó en 456.000 en la UE y en 398.000 en la zona del euro.

En noviembre de 2020, la tasa de desempleo de las mujeres era del 7,9% en la UE, frente al 8,0% de octubre de 2020. La tasa de desempleo de los hombres era del 7,1% en noviembre de 2020, frente al 7,2% de octubre de 2020. En la zona del euro la tasa de desempleo de las mujeres disminuyó del 8,9% en octubre 2020 al 8,8% en noviembre de 2020, y del 8,0% a 7,9% 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.

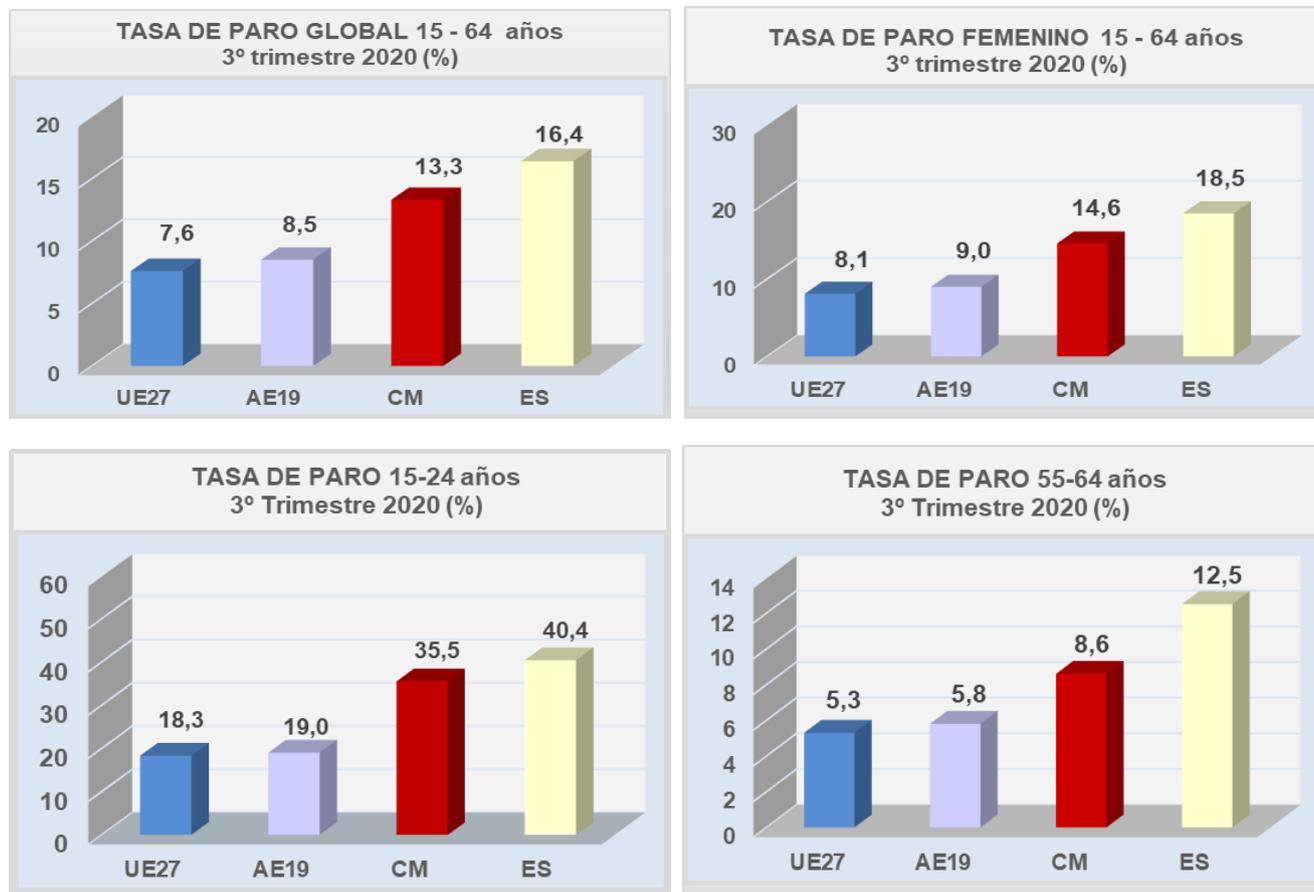
*Nota. La Unión Europea de los 27(UE) comprende los siguientes países: Alemania (DE), Austria (AT), Bélgica (BE), Bulgaria (BG), República Checa (CZ), Chipre (CY), Croacia (HR), Dinamarca (DK), Eslovaquia (SK), Eslovenia (SI), España (ES), Estonia (EE), Finlandia (FI), Francia (FR), Grecia (EL), Hungría (HU), Irlanda (IE), Italia (IT), Letonia (LV), Lituania (LT), Luxemburgo (LU), Malta (MT), Países Bajos (NL), Polonia (PL), Portugal (PT), Rumania (RO) y Suecia (SE). La abreviatura AE corresponde a la Eurozona.*



## Estadísticas Eurostat

### Estadísticas de Desempleo (3º trimestre de 2020)

Tasas de Desempleo global (15-64 años), femenino, juvenil (15-24 años) y mayores (55-64 años)



Fuente: Datos procedentes de LFS ("Labour Forces Survey") y de EPA.

Nota. Las abreviaturas ES, CM, AE19 y UE27 corresponden a España, la Comunidad de Madrid, la Eurozona y la Unión Europea de los 27.

### Estadísticas de Empleo (3º trimestre de 2020)

#### Estrategia Europa 2020: Tasa de empleo global (20-64 años) y Objetivos nacionales

La Estrategia Europa 2020, adoptada en el Consejo Europeo de 17 de junio de 2010, constituye el nuevo marco de referencia para la coordinación de las políticas económicas y de empleo de los Estados miembros. La Estrategia gira en torno a la consecución de cinco objetivos prioritarios: el objetivo referente al empleo pretende alcanzar un índice de ocupación del 75% de los hombres y las mujeres entre los 20 y los 64 años, incrementando la participación de los jóvenes, los trabajadores de mayor edad y aquellos con bajas cualificaciones, a la vez que intenta integrar mejor a los inmigrantes en situación regular.

La nueva Estrategia Europa 2020 se articula en torno a diez directrices integradas para el crecimiento y el empleo (cuatro de ellas relacionadas directamente con el empleo), como referencia para las políticas a desarrollar por los Estados miembros para alcanzar un crecimiento "inteligente, sostenible e integrador", en este nuevo ciclo de diez años que se extiende hasta el año 2020.



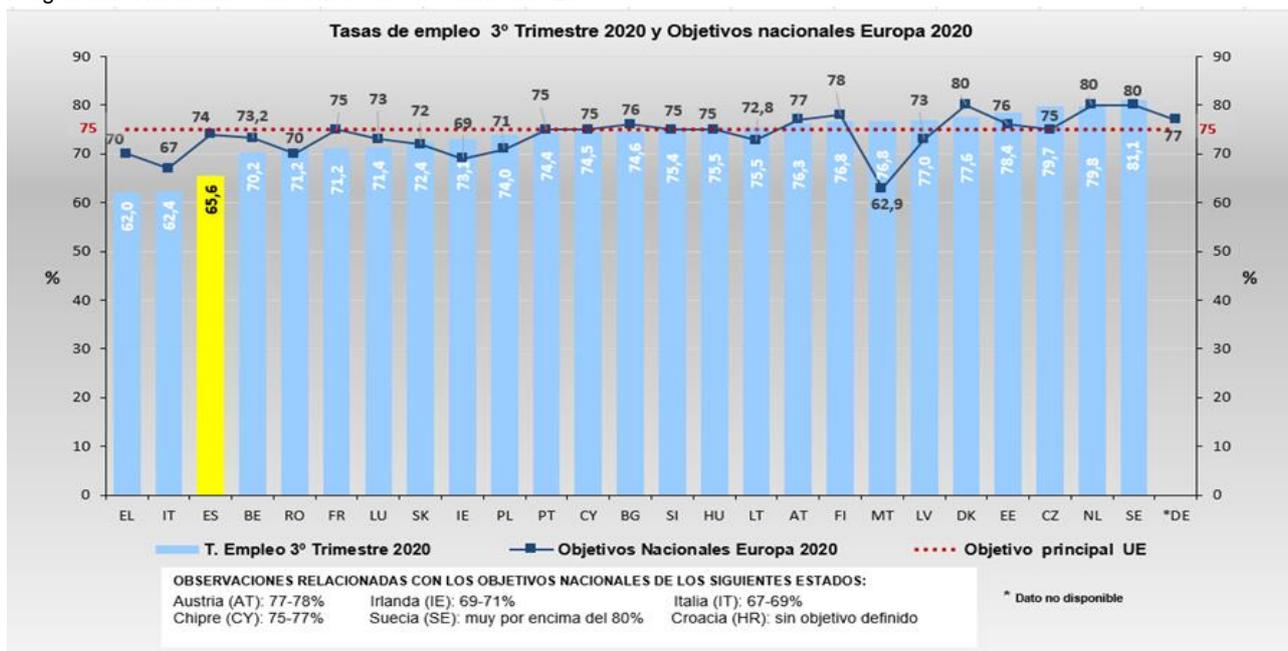
## Estadísticas Eurostat

### Estadísticas de Empleo (3º trimestre de 2020)

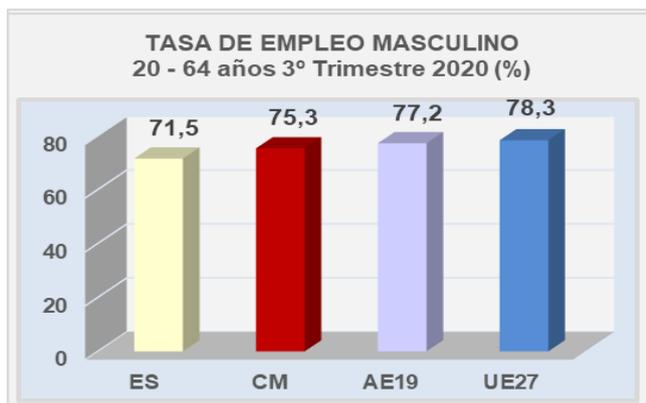
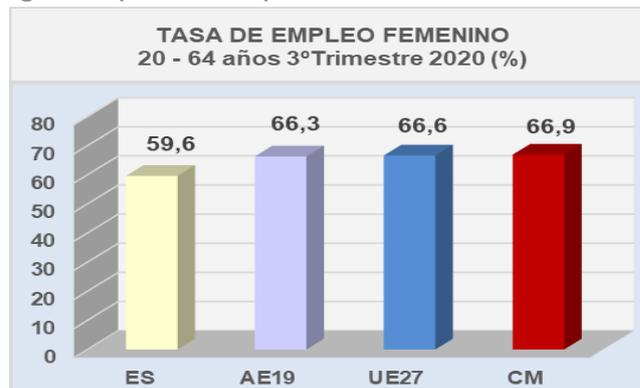
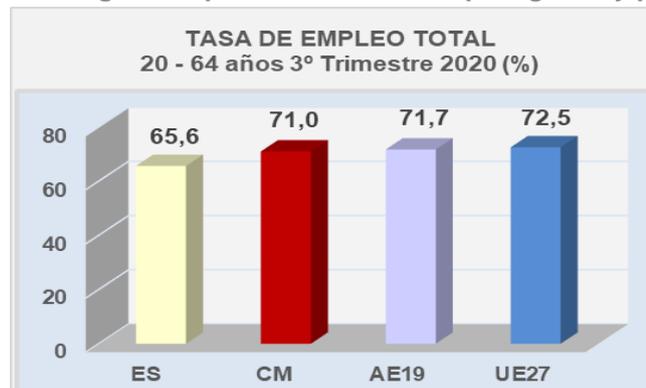
#### Estrategia Europa 2020: Tasa de empleo global (20-64 años) y Objetivos nacionales

El siguiente gráfico muestra el **objetivo principal del 75% de empleo** establecido en la **Estrategia Europa 2020**; los **objetivos nacionales de empleo de los Estados miembros de la UE27**, establecidos por los mismos en sus Programas Nacionales de Reforma en abril de 2011

(excepto Croacia); y **la tasa de empleo para el 3º trimestre de 2020** de cada uno de los Estados miembros -excepto Croacia (67,8%) - que no está incluido en el gráfico por no tener objetivo nacional de empleo definido.



#### Estrategia Europa 2020: Tasa de empleo global y por género (20-64 años)



Fuente: Datos procedentes de LFS ("Labour Forces Survey") y de EPA.

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).

Las abreviaturas ES, CM, AE19 y UE27 corresponden a España, Comunidad de Madrid, Eurozona y la Unión Europea de los 27



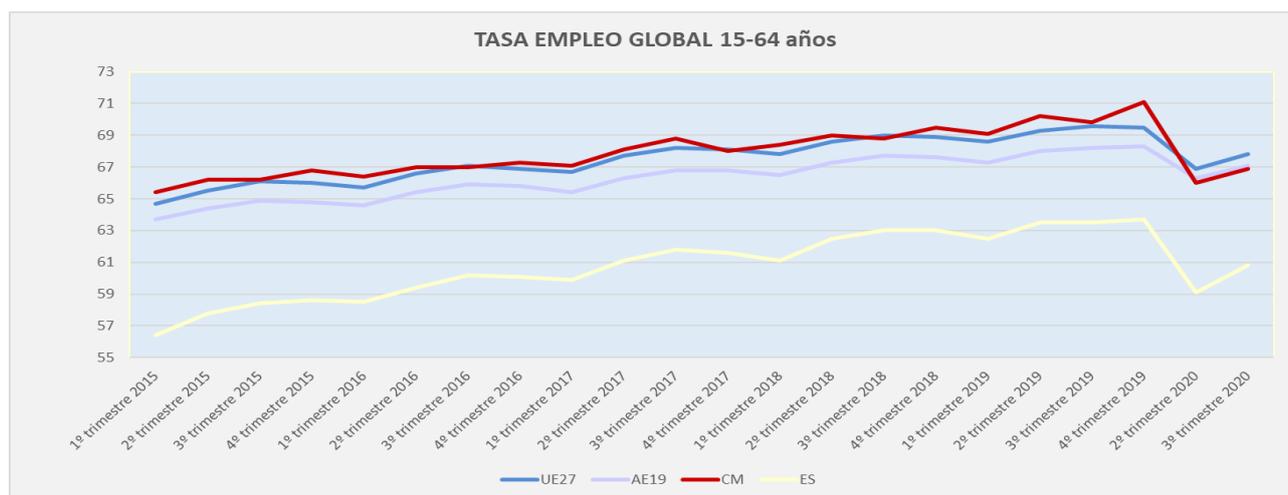
## Estadísticas Eurostat

### Estadísticas de Empleo (3º trimestre de 2020)

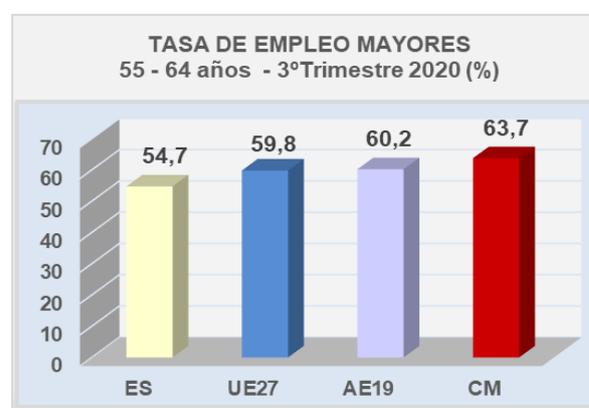
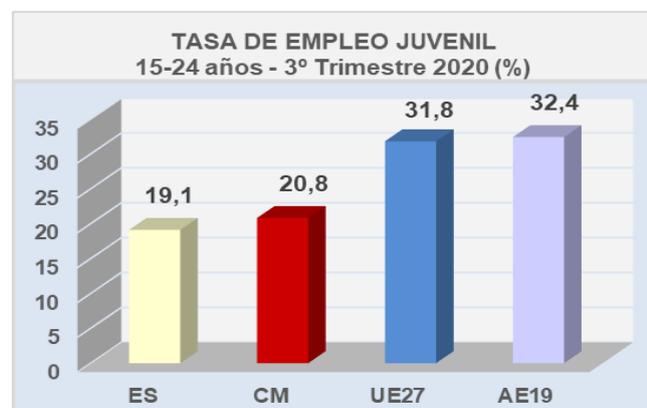
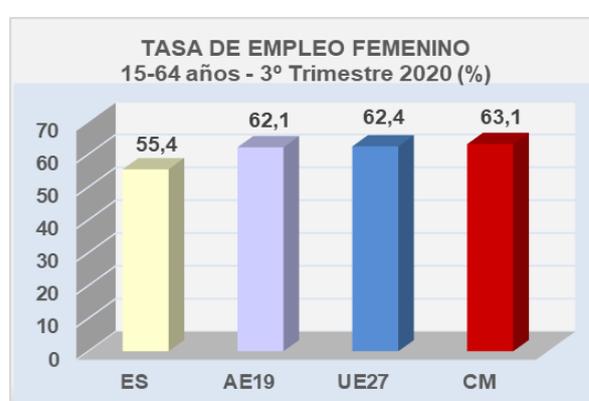
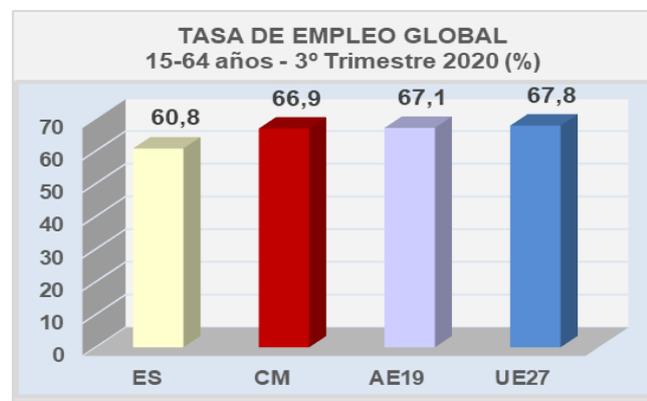
Según el comunicado de EUROSTAT, "El Producto Interior Bruto (PIB) aumenta un 12,6% y el empleo un 0,9% en la zona del euro y, en la UE27 el PIB aumenta un 11,6% y el empleo un 0,9%" / "*GDP up by 12.6% and employment up by 0.9% in the euro area, in the EU, GDP up by 11.6% and employment up by 0.9%*", en el tercer trimestre de 2020 en comparación con el segundo trimestre, en el que el PIB había disminuido un 11,8% en la zona del euro y un 11,4% en la UE y el empleo había disminuido un 2,9% en la zona del euro y un 2,7% en la UE.

El siguiente gráfico muestra la evolución del empleo en la UE27, AE19, España y Comunidad de Madrid, desde el primer trimestre de 2015 hasta el tercer trimestre de 2020.

#### Evolución de la tasa de empleo, 15-64 años, entre el primer trimestre de 2015 y el tercero de 2020



#### Tasas de Empleo global (15-64 años), femenino, juvenil (15-24 años) y mayores (55-64 años)



Fuente: Datos procedentes de LFS ("Labour Forces Survey") y de EPA.

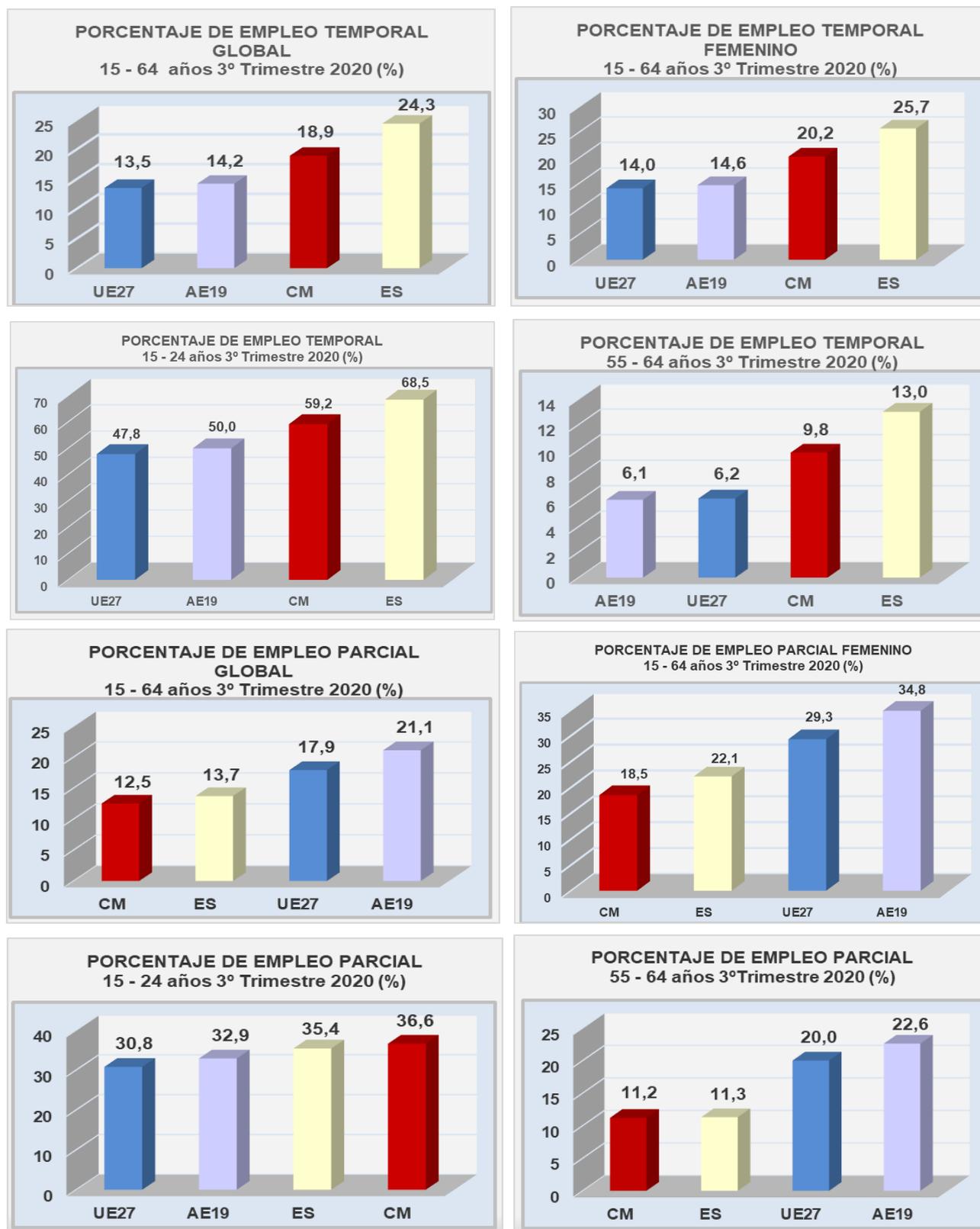
Nota. Las abreviaturas ES, CM, AE19 y UE27 corresponden a España, la Comunidad de Madrid, la Eurozona y la Unión Europea de los 27



## Estadísticas Eurostat

### Estadísticas de Empleo (3º trimestre de 2020)

#### Porcentaje de Empleo Temporal y a Tiempo Parcial



Fuente: Datos procedentes de LFS ("Labour Forces Survey") y de EP

Nota. Las abreviaturas ES, CM, AE19 y UE27 corresponden a España, la Comunidad de Madrid, la Eurozona y la Unión Europea de los 27



## Buenas Prácticas

### PES Practices



**JOBNET ES UN GRUPO DE SOLUCIONES EN LÍNEA, CUYO OBJETIVO ES HACER QUE LA BÚSQUDA DE EMPLEO Y LA OCUPACIÓN DE VACANTES SEAN MÁS EFECTIVAS MEDIANTE EL PERFECCIONAMIENTO Y EL INTERCAMBIO DE DATOS, Y UNA FUNCIONALIDAD PERSONALIZADA Y FÁCIL DE USAR.**

“Jobnet” /  
“Red de empleo”

Fecha de publicación: octubre 2018

### DINAMARCA

Jobnet representa los principios de la política del mercado laboral de fortalecimiento de los solicitantes de empleo, personalización de servicios y facilidad de uso. Jobnet permite a los solicitantes de empleo buscar entre todas las ofertas de trabajo en Dinamarca. También permite que los centros de empleo, los Fondos de Seguro de Desempleo (UIF), los empleadores y los solicitantes de empleo se comuniquen e intercambien mejor la información, así como que los orientadores laborales supervisen las actividades de búsqueda de empleo y los empleadores encuentren candidatos adecuados para las ofertas de empleo.

Jobnet se utiliza mucho y los comentarios de los usuarios son positivos. Las lecciones clave aprendidas incluyen tecnología preparada para el futuro, la creación de un entendimiento y un compromiso comunes entre las partes interesadas, el establecimiento de un proceso ágil de licitación con los proveedores de Tecnología de la Información (colaborativo, creativo y flexible) y el apoyo proactivo a los solicitantes de empleo para que utilicen Jobnet.

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

**Agencia Danesa para el Mercado Laboral y la Contratación (STAR)**

**Alcance de la medida:** Nacional

**Fuentes de financiación:** STAR.

**¿Cuándo se implementó la práctica?**

Jobnet ha experimentado un desarrollo significativo desde 2002 cuando se estableció por primera vez. Empezó como una base de datos sencilla para curriculum vitae (CV).

En 2007 se hizo obligatorio para todos los empleadores públicos publicar las ofertas de empleo en Jobnet. Desde 2008, todas las personas que reclaman la prestación por desempleo deben registrarse en Jobnet, donde crean un CV digital, que pueden ser buscados por empleadores.

En 2014 se hizo obligatorio para los solicitantes de empleo registrar sus actividades de búsqueda de empleo en Jobnet y concertar reuniones con orientadores laborales en los centros de empleo y los UIF.

En 2015, se agregó "JobKon", mediante la cual los asesores laborales tienen acceso al sistema.

En 2017 se creó Jobnet para empleadores "JobAG", con mejores servicios de búsqueda de CV y mejores funcionalidades en cuanto a la creación / publicación de anuncios de trabajo.

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

El impulsor reciente de los desarrollos de Jobnet han sido las reformas del mercado laboral y la digitalización de los Servicios Públicos de Empleo (SPE). El objetivo de proporcionar servicios del mercado laboral simplificados y centrados en el cliente refleja el esfuerzo actual por simplificar la legislación del mercado laboral.

**¿Qué organización participó en su implementación?**

► STAR, es responsable de implementar y ejecutar la política del mercado laboral en Dinamarca.

► Centros de empleo locales y UIF: son responsables de las iniciativas y los servicios de empleo para los solicitantes de empleo y los empleadores. Los centros de empleo son propiedad de los municipios, por lo que se gestionan de forma independiente del SPE danés y del Ministerio de Trabajo, Familia, Asuntos Sociales e Igualdad de Oportunidades.

► Proveedores de Tecnología de la Información (TI) - el SPE danés trabaja muy estrechamente con proveedores externos de TI en el diseño y la implementación de Jobnet.

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

El objetivo de Jobnet es proporcionar una plataforma de búsqueda de empleo en línea para los beneficiarios de prestaciones por desempleo y otros solicitantes de empleo. Su funcionalidad y el sistema de la base de datos tiene como objetivo ofrecer la personalización de los servicios y la facilidad de uso. También ofrece un medio de comunicación entre los beneficiarios de las prestaciones de desempleo y las autoridades de los SPE.



<p><b>¿A qué grupos se dirigió la práctica?</b></p>	<p>Hay tres grupos principales de usuarios: demandantes de empleo, empleadores, orientadores laborales y UIF.</p>
<p><b>¿Qué actividades se llevaron a cabo?</b></p>	<p>Jobnet es el sitio web público para todos los solicitantes de empleo y empleadores en Dinamarca. Permite a los solicitantes buscar un trabajo y a los empleadores encontrar un nuevo empleado.</p> <p>Las funciones clave son las siguientes: es una base de datos de CV; los solicitantes de empleo pueden buscar entre todas las ofertas de empleo en Dinamarca; aporta información sobre búsqueda de empleo, formación y contratación de nuevos empleados; facilita la comunicación e intercambio de información entre puestos de trabajo / UIF y usuarios (JobKon); los orientadores laborales pueden hacer un seguimiento de las actividades de búsqueda de empleo, y los usuarios que buscan trabajo pueden rastrear y mostrar sus actividades; los empleadores pueden buscar empleados y comunicarse con orientadores laborales (JobAG).</p> <p>Un próximo desarrollo de Jobnet es convertir el servicio en un "centro de trabajo virtual". El uso y la accesibilidad más efectivos de los datos tendrán los siguientes beneficios:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▶ Para los solicitantes de empleo, habrá información y asesoramiento diferenciados dirigidos a grupos específicos de usuarios.</li> <li>▶ Para los orientadores laborales, habrá conversaciones más efectivas y en profundidad utilizando datos específicos sobre los solicitantes de empleo.</li> <li>▶ Para los empleadores, las ofertas de empleo se adaptarán mejor a las personas que buscan empleo.</li> </ul> <p>Es importante destacar que estos tres grupos de usuarios podrán acceder a Jobnet a través de un panel específico.</p>
<p><b>¿Cuáles fueron los resultados de la práctica: personas alcanzadas y productos?</b></p>	<p><b>Jobnet</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▶ 3,6 millones de visitas a Jobnet en enero de 2018 (alrededor de 1,2 millones son visitantes únicos).</li> <li>▶ Hay alrededor de 650.000 CV cargados en Jobnet, 150.000 son CV "activos" de solicitantes de prestaciones por desempleo.</li> <li>▶ 9 de cada 10 solicitantes de empleo utilizan Jobnet al menos una vez a la semana.</li> <li>▶ Alrededor del 95% de los usuarios miran anuncios de trabajo.</li> <li>▶ Alrededor del 30% de uso del sitio está relacionado con la función de búsqueda de empleo.</li> <li>▶ 9 de cada 10 usuarios leen ofertas de trabajo.</li> <li>▶ Los usuarios de Jobnet buscan, de media, 12 trabajos en un mes.</li> </ul> <p><b>JobAG</b> (empleadores): 28.000 visitas en junio de 2018; 470.000 páginas vistas</p> <p><b>JobKon</b> (orientadores laborales): 76.000 visitas en junio de 2018; 600.000 páginas vistas</p>
<p><b>¿Qué resultados se han identificado?</b></p>	<p>No se realiza un seguimiento del resultado final para los usuarios individuales. Una encuesta a 1.400 usuarios de Jobnet encontró que el 80% están "satisfechos" o "muy satisfechos" con Jobnet. Los aspectos positivos descritos incluyen el sistema de navegación del sitio, el idioma y la facilidad de búsqueda de empleo. Los comentarios de los empleadores son positivos.</p>
<p><b>¿Cuáles son las lecciones aprendidas y los factores de éxito?</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▶ Es importante preparar la tecnología para el futuro y mantenerse actualizado.</li> <li>▶ Los esfuerzos para desarrollar aplicaciones móviles se han reemplazado por la actualización de otras soluciones web.</li> <li>▶ Muy importante crear entendimiento y compromiso comunes entre las partes interesadas.</li> <li>▶ El proceso ágil con los proveedores de TI, mediante el cual los SPE daneses y las empresas trabajan juntos en colaboración, y de manera flexible, significa que es posible manejar cambios frecuentes en requisitos y pedidos, para ajustar el alcance y la funcionalidad.</li> <li>▶ Los solicitantes de empleo deben recibir apoyo proactivo para hacer el mejor uso de Jobnet. Los orientadores laborales tienen un importante papel aquí para asegurar que puedan promover el uso óptimo de Jobnet por sus usuarios.</li> <li>▶ El sistema debe desarrollarse y construirse gradualmente y dividirse en diferentes módulos. Esto también ayuda con la seguridad y la lucha contra errores y fallos del sistema.</li> </ul> <p>Ha habido varios desafíos de implementación: la situación del mercado laboral cambia rápidamente, por lo que Jobnet se adapta y cambia constantemente; la actualización continua de la clasificación del puesto de trabajo es esencial para una correspondencia eficaz entre los solicitantes de empleo y empleadores; la digitalización exitosa no es gratuita, pero da buenos resultados en términos de eficiencia y una colaboración más eficaz entre el solicitante de empleo, el orientador laboral y el empleador.</p>

## Noticias



### **La Comisión Europea pone en marcha un compromiso de consumo ecológico, y las primeras empresas se comprometen a adoptar medidas concretas para lograr una mayor sostenibilidad**

(Comisión Europea, 25/01/2020)

La Comisión Europea ha puesto en marcha su nuevo Compromiso de consumo ecológico, primera iniciativa adoptada en el marco de la Nueva Agenda del Consumidor. El Compromiso de consumo ecológico forma parte del Pacto Europeo por el Clima, que es una iniciativa a escala de la UE que invita a personas, comunidades y organizaciones a participar en la acción por el clima y a construir una Europa más verde. Las empresas prometen

acelerar su contribución a una transición ecológica. Los compromisos se han formulado mediante un esfuerzo conjunto entre la Comisión y las empresas. Su objetivo es acelerar la contribución de las empresas a una recuperación económica sostenible y aumentar la confianza de los consumidores en el comportamiento medioambiental de las empresas y los productos.

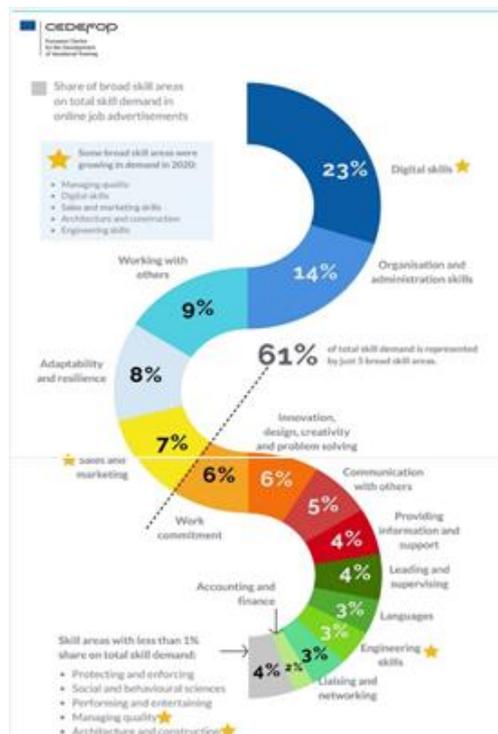
### **Nueva Bauhaus Europea: La Comisión inicia la fase de diseño**

(Comisión Europea, 18/01/2021)

La Comisión ha puesto en marcha la fase de diseño de la iniciativa llamada «Nueva Bauhaus Europea», anunciada por la presidenta **Von der Leyen** en su discurso sobre el estado de la Unión de 2020. La Nueva Bauhaus Europea es un proyecto medioambiental, económico y cultural cuyo objetivo es combinar el diseño, la sostenibilidad, la accesibilidad, la asequibilidad y la inversión para contribuir al cumplimiento del Pacto Verde Europeo. Sus valores esenciales son, por tanto, la sostenibilidad, la estética y la inclusividad. La finalidad de su fase de diseño es dar forma al concepto explorando ideas, detectando las necesidades y los retos más acuciantes y conectando a las partes interesadas.



Esta fase de diseño desembocará, en el otoño de este año, en la publicación de convocatorias de propuestas para dar vida a las ideas de la Nueva Bauhaus Europea al menos en cinco lugares de los Estados miembros de la UE, para lo que se recurrirá a los fondos de la UE a nivel nacional y regional.



### **El coronavirus y el mercado laboral europeo: cómo la pandemia está remodelando la demanda de competencias / *Coronavirus and the European job market: how the pandemic is reshaping skills demand***

(Cedefop, 18/12/2020)

La pandemia también está transformando el perfil de competencias de los puestos de trabajo. Es probable que las competencias que permitan a los empleadores superar los desafíos relacionados con el distanciamiento social se vuelvan más importantes. Utilizando la plataforma OVATE de análisis de ofertas de empleo en línea para Europa con el fin de comparar los anuncios de empleo de 2020 con los de 2019 (enero-septiembre), el Cedefop analiza los cambios en la proporción de diferentes tipos de competencias solicitadas, para proporcionar una visión temprana de las tendencias generales sobre cómo el trabajo está cambiando en la UE. Estas tendencias también están impulsadas por tendencias estructurales a largo plazo que afectan al mercado laboral.

Con un crecimiento del 20% en 2019 al 23% en 2020, lo digital es el grupo de competencias con el cambio más pronunciado. La digitalización y el cambio masivo hacia el teletrabajo está impulsando la demanda de TIC y habilidades relacionadas con las TIC, no solo debido a una creciente demanda de profesionales de TI, sino también porque tales competencias son cada vez más necesarias en trabajos donde antes no era así.

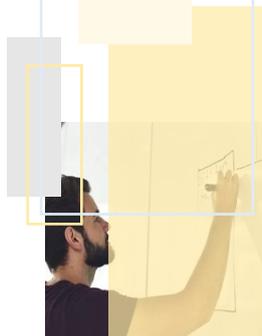
El Cedefop seguirá utilizando su sistema OVATE de competencias para realizar un seguimiento de la evolución del mercado laboral de la UE en 2021. El sistema se actualizará y ampliará y la nueva versión (abril) ofrecerá nuevas funcionalidades.

## Conferencias, Ferias, Congresos y Jornadas Internacionales

### EMPLEO



### FORMACIÓN



### SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

#### EMPLEO

##### **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**

##### **OECD International Conference on Artificial Intelligence in Work, Innovation, Productivity and Skills (AI-WIPS)**

Conferencia internacional de la OCDE sobre inteligencia artificial en el trabajo, la innovación, la productividad y las habilidades (AI-WIPS)

(Evento virtual, 1-5 febrero)

##### **Technical meeting on the future of work in the automotive industry**

Reunión técnica sobre el futuro del trabajo en la industria del automóvil

(Suiza, Ginebra, 15-19 febrero)

##### **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)

##### **67TH SPRING CONGRESS – Arbeit HUMAINE gestalten**

67 ° CONGRESO DE PRIMAVERA - Trabajos de modelado HUMAINE

(Alemania, Bochum, 3-5 marzo)

##### **Fourth Meeting of the Special Tripartite Committee of the Maritime Labour Convention, 2006**

Cuarta reunión del Comité Tripartito Especial del Convenio sobre el trabajo marítimo, 2006

(Evento virtual 19-23 abril)

#### 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

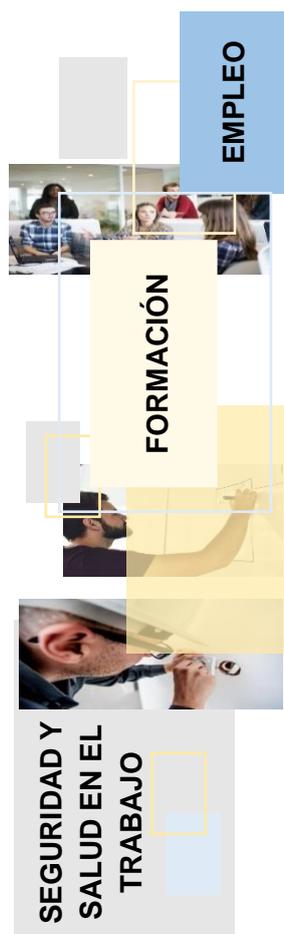
(Evento virtual, 3 febrero 2021)

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

Cumbre internacional de la profesión docente

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

## Conferencias, Ferias, Congresos y Jornadas Internacionales



### 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**

#### **Let's make work at home safe and healthy**

**Hagamos que el trabajo en casa sea seguro y saludable**

(Evento virtual, 3 febrero)

#### **Alternative Assessment and Substitution of Dangerous Substances at Workplaces**

**Evaluación alternativa y sustitución de sustancias peligrosas en los lugares de trabajo**

(Finlandia, Helsinki, 9-11 febrero)

#### **Seminar: Safety and health at work: Healthier, safer and more productive European workplaces**

**Seminario: Seguridad y salud en el trabajo: Lugares de trabajo europeos más saludables, seguros y productivos**

(España, Bilbao, 19-21 febrero)

#### **Vision Zero Fund - Collective Action for Safe and Healthy Supply Chains**

**Fondo Visión Cero - Acción colectiva para cadenas de suministro seguras y saludables**

(Suiza, Ginebra, 23-25 febrero)

#### **HWC "Healthy Workplaces - Relieve Yourself!**

**HWC "Lugares de trabajo saludables - ¡Relájese!**

(Alemania, Dortmund, 2 marzo)

## Publicaciones, Informes, Web Internacionales



#### **Study supporting the ex-post EURES evaluation and the second biennial EURES report**

**Estudio que respalda la evaluación EURES ex post y el segundo informe EURES bienal**  
(Enero 2021)

La evaluación ex post recopila pruebas sobre el funcionamiento y los efectos del Reglamento EURES, incluidas las decisiones de ejecución asociadas. Esto incluye: la descripción del proceso de implementación y el estado de implementación actual; el análisis de las acciones EURES en términos de pertinencia, eficacia, eficiencia y coherencia y valor añadido de la UE; una evaluación de fortalezas y debilidades; y lecciones aprendidas. La cobertura geográfica abarca todos los países de la red EURES: los países de la UE-27 y Suiza, Islandia, Liechtenstein, Noruega y el Reino Unido.



**Annual report on intra-EU labour mobility 2020**  
**Informe anual sobre la movilidad laboral dentro de la UE 2020**  
(Enero 2021)

Este informe identifica las tendencias en la libre circulación de trabajadores y sus familiares, basándose en los últimos datos disponibles (2019/2018). La edición de este año también incluye resultados sobre la movilidad de trabajadores altamente cualificados y sobre movilidad y cambio demográfico. Muestra que la movilidad dentro de la UE aumentó en 2019, aunque a un ritmo más lento.



## Publicaciones, Informes, Web Internacionales



### **Study supporting the ex post evaluation of the European Globalisation Adjustment Fund (2014-2020)**

Estudio de apoyo a la evaluación ex post del Fondo Europeo de Adaptación a la Globalización (2014-2020)  
(Enero 2021)

El estudio evalúa en qué medida el Fondo Europeo de Adaptación a la Globalización (FEAG) ha alcanzado sus objetivos durante el período 2014-2020. En general, el FEAG ha logrado brindar apoyo y solidaridad con los trabajadores, los autónomos y (en algunos casos) los jóvenes afectados por importantes acontecimientos de reestructuración.



### **European Network of Public Employment Services**

PES approaches to the promotion of gender equality : gender equality, underemployment and involuntary part-time work : study report

Red europea de Servicios Públicos de Empleo (SPE)

Enfoques de los SPE para la promoción de la igualdad de género: igualdad de género, subempleo y trabajo a tiempo parcial involuntario: informe de estudio

(Enero 2021)

Este informe explora la posición actual con respecto a la igualdad de género como campo de intervención en los SPE europeos. La información se obtuvo de los SPE de forma individual mediante la cumplimentación de una encuesta distribuida a través de la Red de SPE de la UE y a la que respondieron 25 miembros de la Red. En el momento de redactar este informe (noviembre de 2020), la economía europea se encontraba y se encuentra en medio de una interrupción muy significativa debido a la pandemia de COVID-19. También se reconoce que la crisis puede presentar oportunidades para mejorar la igualdad de género, y para que esto se haga realidad, las políticas nacionales deberán implementarse de manera eficiente, y los SPE son actores clave para facilitar esto.



### **Trends in the undeclared economy and policy approaches**

Tendencias de la economía no declarada y enfoques políticos  
(Diciembre 2020)

Al examinar las encuestas sobre el trabajo no declarado realizadas en 2007, 2013 y 2019 proporcionan una visión única de las tendencias de la economía no declarada en la UE. Este informe evalúa en la UE-27 la prevalencia, características, distribución y tendencias a lo largo del tiempo del: trabajo no declarado, el empleo sub-declarado y el falso empleo por cuenta propia. También proporciona una evaluación basada en evidencia de las tendencias en la efectividad de diferentes enfoques políticos.



### **Labour market and wage developments in Europe - Annual review 2020**

Evolución del mercado laboral y de los salarios en Europa - Revisión anual 2020  
(Diciembre 2020)

Este informe analiza el mercado laboral desde una perspectiva macroeconómica. Proporciona un análisis de la evolución reciente del empleo y los salarios, considerando la zona del euro y la UE en su conjunto en comparación con sus socios comerciales mundiales. Las políticas de empleo deben respaldar la reasignación de mano de obra hacia sectores en expansión, incluidos los sectores digital y ecológico.



### **Employment and Social Developments Quarterly Review - December 2020**

Informe trimestral de desarrollo social y del empleo - diciembre de 2020

(Diciembre 2020)

Esta revisión trimestral analiza los efectos de la pandemia de coronavirus en el empleo y los ingresos. Muestra que las medidas políticas amortiguaron el impacto de la crisis del coronavirus. El empleo cayó menos que el PIB y el desempleo se mantuvo estable en los últimos meses. No obstante, quedan grandes desafíos por delante. El impacto de la crisis en los jóvenes es muy grave y el desempleo puede aumentar en los próximos meses, ya que más personas buscarán trabajo activamente.



## Publicaciones, Informes, Web Internacionales



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



**Financing apprenticeships in the EU**  
**Financiación de la formación de aprendices en la UE**  
 (Diciembre 2020)

En este estudio del Cedefop, se ha realizado el esfuerzo de recopilar y analizar, sistemáticamente, la información sobre las formas de financiación de los programas para aprendices en los países de la UE y el Reino Unido. Los datos se recopilaron mediante encuestas a expertos nacionales y los resultados se presentan de dos formas: una base de datos en línea, que proporciona información detallada sobre la financiación de cada programa de aprendizaje y un informe de conclusiones y con comparaciones sobre formas de financiación. [www.cedefop.europa.eu/en/tools/financing-apprenticeships](http://www.cedefop.europa.eu/en/tools/financing-apprenticeships).



**Career guidance policy and practice in the pandemic**  
**Política y práctica de orientación profesional en la pandemia**  
 (Diciembre 2020)

Este informe se basa en una encuesta flash conjunta internacional, diseñada para proporcionar una instantánea de cómo las políticas, los sistemas y los servicios de orientación profesional se estaban adaptando y haciendo frente a la declaración de la pandemia mundial de la Covid-19 en marzo de 2020.



**Overview of national qualifications framework developments in Europe 2020**  
**Resumen de la evolución del Marco Nacional de Cualificaciones en Europa 2020**  
 (Enero 2021)

Guía del Cedefop sobre evolución del Marco Nacional de Cualificaciones en 38 países europeos (27 Estados miembros de la UE, Albania, Bosnia y Herzegovina, Macedonia del Norte, Islandia, Liechtenstein, Kosovo, Montenegro, Noruega, Serbia, Suiza y Turquía) en 2020.



**The next steps for apprenticeship**  
**Próximos pasos para aprendices**  
 (Enero 2021)

Esta publicación proporciona información sobre 16 artículos de investigadores de Europa, Australia, Canadá y Estados Unidos; nueve se presentaron y debatieron entre responsables políticos, profesionales e investigadores durante el simposio conjunto Cedefop-OCDE sobre el futuro del aprendizaje, celebrado en octubre de 2019 en París. La evidencia y el análisis de estos documentos ayudarán a informar las decisiones políticas que dan forma al futuro del aprendizaje.



**Skillset and match (Cedefop's magazine promoting learning for work) – January 2021 issue 21**  
**Competencias y ajuste (revista del Cedefop que promueve el aprendizaje para el trabajo) Número 21**  
 (Enero 2021)

El año pasado será memorable por la pandemia, pero marcó un punto de inflexión para la educación y formación profesional (EFP) de Europa. En este número se puede descubrir cómo la política de la UE tiene como objetivo garantizar que la EFP pueda desempeñar su papel fundamental en las transiciones ecológicas y digitales y la recuperación de la pandemia. Hay, además, información y entrevistas con los directores ejecutivos de Cedefop y Eurofound sobre los resultados de la encuesta conjunta de empresas europeas y las prácticas en el lugar de trabajo; sobre los adultos que no ven la necesidad de aprender y capacitarse; últimos desarrollos de la FP en Portugal, actual titular de la Presidencia rotatoria de la UE; entre otros. Publicaciones y próximos eventos.



**Rising to the coronavirus challenge**  
**A la altura del desafío del coronavirus**  
 (Enero 2021)

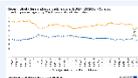
El Cedefop respondió a la pandemia de coronavirus, adaptándose a las necesidades apremiantes de una emergencia sin precedentes y logrando dar el valor añadido que se espera cuando más se necesita.



## Publicaciones, Informes, Web Internacionales



AGENCIA DE ESTADÍSTICAS EUROPEAS



### Recent job starters and leavers - quarterly statistics

**Personas que han empezado a trabajar y personas que han dejado el puesto de trabajo recientemente - Estadísticas trimestrales**  
(Enero 2021)

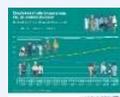
El objetivo de este artículo es informar sobre la evolución de los recién iniciados en el empleo y también sobre las personas que abandonaron recientemente el empleo, para complementar la imagen de la dinámica del mercado laboral. Los dos grupos se definen de la siguiente manera: personas que abandonaron recientemente el trabajo son personas que informaron que dejaron su trabajo en los últimos 3 meses antes de la entrevista; los recién iniciados en el trabajo son personas que informaron que comenzaron a trabajar en los últimos 3 meses antes de la entrevista.



### Quarterly national accounts - GDP and employment

**Cuentas nacionales trimestrales: PIB y empleo**  
(Enero 2021)

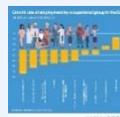
Este artículo presenta mensajes clave y extracciones de datos basados en la estimación actualizada de Eurostat del producto interior bruto (PIB) trimestral y del empleo para el tercer trimestre de 2020 en la Unión Europea (UE-27) y la zona del euro (EA-19).



### Employment - quarterly statistics

**Empleo - estadísticas trimestrales**  
(Enero 2021)

Este artículo se centra en los cambios en el empleo observados durante la crisis debido a la pandemia de COVID-19 con base en los datos trimestrales de la Encuesta de Población Activa de la Unión Europea. Muestra la evolución reciente y a largo plazo en lo que respecta al empleo, principalmente a nivel europeo global, pero también específicamente según el sexo, la edad y el nivel de educación. En este artículo también se presenta un análisis específico dedicado a la evolución de los contratos temporales y del trabajo a tiempo parcial, incluidos los trabajadores a tiempo parcial subempleados.



### Employment in detail - quarterly statistics

**Empleo en detalle - estadísticas trimestrales**  
(Enero 2021)

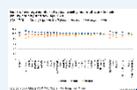
El presente artículo complementa el artículo anterior sobre el empleo con un análisis más detallado de la evolución de la población ocupada por ocupación, sector de actividad económica, edad, nivel de estudios completado y situación profesional. Ambos artículos utilizan los resultados trimestrales de la Encuesta de población activa de la Unión Europea. La versión actual de estos artículos se centra en el tercer trimestre de 2020. En abril, se revisarán para incluir datos sobre el cuarto trimestre de 2020.



### Labour market flow statistics in the EU

**Estadísticas de flujo del mercado laboral en la UE**  
(Enero 2021)

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



### Hours of work in detail - quarterly statistics

**Horas de trabajo en detalle - estadísticas trimestrales**  
(Enero 2021)

El presente artículo complementa el artículo (siguiente) sobre Horas de trabajo, con un análisis más detallado de los datos trimestrales de la Encuesta Europea de Población Activa sobre las horas de trabajo en el puesto principal. El número de horas de trabajo semanales reales medias en el tercer trimestre se comparan, por ejemplo, entre empleados y autónomos, así como entre ocupaciones.



### Hours of work - quarterly statistics

**Horas de trabajo - estadísticas trimestrales**  
(Enero 2021)

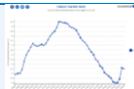
El objetivo de este artículo es describir las horas de trabajo reales en la Unión Europea (UE) en su conjunto, para todos los Estados miembros de la UE individualmente, así como para tres países de la Asociación Europea de Libre Comercio (Islandia, Noruega y Suiza), el Reino Unido y dos países candidatos (Macedonia del Norte y Turquía).



## Publicaciones, Informes, Web Internacionales



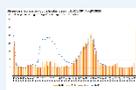
AGENCIA DE ESTADÍSTICAS EUROPEAS



### **Labour market slack - unmet need for employment - quarterly statistics**

**Amplitud del mercado laboral - necesidad de empleo insatisfecha - estadísticas trimestrales**  
(Enero 2021)

Este artículo se basa en datos de la Encuesta de población activa (EPA) trimestrales y ajustados estacionalmente e investiga el impacto de la crisis de COVID-19 en todo el mercado laboral; también proporciona una descripción general de sus componentes específicos. En este artículo se presentan tanto el enfoque europeo como el nacional, que muestra el efecto de la crisis de COVID-19 a nivel global de la UE y a nivel nacional en los respectivos Estados miembros.



### **Weekly absences from work**

**Ausencias semanales del trabajo**  
(Enero 2021)

Para responder a la necesidad de un análisis más completo de la situación del mercado laboral durante la reciente pandemia de COVID-19, Eurostat desarrolló un indicador experimental "Ausencias semanales del trabajo". Este indicador se centra en las personas ocupadas que se ausentan temporalmente del trabajo en una semana de referencia. Este artículo presenta los principales resultados de este indicador y complementa el artículo Ausencias laborales - Estadísticas trimestrales (siguiente).



### **Absences from work - quarterly statistics**

**Ausencias laborales - estadísticas trimestrales**  
(Enero 2021)

Este artículo tiene como objetivo describir las ausencias del trabajo en la Unión Europea en su conjunto, para todos los Estados miembros de la UE individualmente (excepto Alemania para los que aún no hay datos disponibles), así como para tres países de la Asociación Europea de Libre comercio (Islandia, Noruega y Suiza), el Reino Unido y cuatro países candidatos (Montenegro, Macedonia del Norte, Serbia y Turquía). Son datos ajustados estacionalmente.



### **Unemployment statistics**

**Estadísticas de desempleo**  
(Enero 2021)

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



### **Living conditions in Europe - labour conditions**

**Condiciones de vida en Europa - condiciones laborales**  
(Enero 2021)

Este artículo presenta estadísticas relativas a las condiciones de vida de los ciudadanos de la UE. Ofrece una imagen de la vida cotidiana en toda la UE, centrándose en: las condiciones del mercado de trabajo, ya que pueden tener un profundo impacto en el nivel de vida. La información presentada ofrece un análisis de la intensidad del trabajo, la distribución de la renta, el riesgo de pobreza y la proporción de adultos jóvenes que viven aún en casa.



### **Migrant integration statistics - over-qualification**

**Estadísticas de integración de migrantes: sobrecualificación**  
(Enero 2021)

Los migrantes suelen desempeñar un papel importante en los mercados laborales y las economías de los países en los que se establecen. Este artículo presenta estadísticas de la Unión Europea sobre inmigrantes, tanto ciudadanos de la UE (que no sean nacionales) como ciudadanos de países no miembros (ciudadanos de fuera de la UE), considerados sobrecualificados.



## Publicaciones, Informes, Web Internacionales



Organización  
Internacional  
Del Trabajo



### **El Observatorio de la OIT: La COVID-19 y el mundo del trabajo. Séptima edición** (Enero 2021)

Este informe presenta los datos más recientes sobre el cierre de los lugares de trabajo y la pérdida de horas de trabajo, de ingresos laborales y de empleo en 2020 comparados con los resultados del año anterior. El Observatorio presenta además las proyecciones del mercado laboral para 2021, incluyendo una evaluación del tipo de recuperación que probablemente presenciemos el año próximo y las recomendaciones sobre el camino a seguir. Además, contiene datos por región, edad, género, grupo de ingresos y sectores, así como estadísticas específicas de algunos países.



### **Working from home: From invisibility to decent work** **El trabajo a domicilio: de la invisibilidad al trabajo decente** (Enero 2021)

El presente informe tiene por objeto conocer mejor el trabajo a domicilio y proponer orientaciones sobre políticas que pueden allanar el camino hacia el trabajo decente para los trabajadores a domicilio tanto antiguos como nuevos.

### **Resumen**



### **La contribución del diálogo social a la igualdad de género** (Enero 2021)

Analiza las razones de esta situación e identifica las acciones que los gobiernos, así como las organizaciones de empleadores y de trabajadores, pueden llevar a cabo para promover la igualdad de género a través del diálogo social. Basándose en estudios de casos de todo el mundo, el informe ilustra cómo el diálogo social puede producir resultados de igualdad de género en una serie de sectores diferentes, ya sea en la economía formal o en la informal, incluso durante la pandemia, e identifica las circunstancias y los factores que pueden ayudar a producir un cambio transformador.



### **Liderazgo empresarial durante la crisis de la COVID-19** **Análisis de las actividades de las Organizaciones Empresariales durante la pandemia de COVID-19 y siguientes pasos** (Enero 2021)

Este informe está dirigido principalmente a las Organizaciones Empresariales por ser las impulsoras intelectuales de las medidas que se adoptarán en el futuro. Sin embargo, también incumbe a todos aquellos que prestan atención al papel que puede asumir la comunidad empresarial, a través de sus organizaciones representativas, para impulsar el desempeño de las empresas, el progreso social y una economía dinámica. El contenido del informe se basa en ejemplos reales de prácticas innovadoras que han tenido repercusiones visibles durante la crisis.



AGENCIA EUROPEA DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO



### **Supporting musculoskeletal health in the workplace** **Apoyo a la salud musculoesquelética en el lugar de trabajo** (Enero 2021)

Los Trastornos musculoesqueléticos (TME) siguen siendo el problema de salud relacionado con el trabajo más habitual en la Unión Europea, son causa importante de preocupación, porque afectan a la salud de muchos trabajadores y, por los impactos económicos para las empresas y los costes financieros y sociales para los países europeos. Los TME pueden prevenirse y gestionarse. Esto puede lograrse mediante la adopción de un enfoque de gestión integrada con el fin de abordar los TME, basada en los principios de la Directiva marco sobre salud y seguridad en el trabajo, entre los que destacan: la evaluación de los riesgos en el trabajo, la jerarquía de la prevención y la participación de los trabajadores



## Publicaciones, Informes, Web Internacionales



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

	<p><b><u>Representativeness of the European social partner organisations: Local and regional government sector and social services</u></b></p>	<p>Este estudio proporciona información que permite evaluar la representatividad de los actores involucrados en el comité de diálogo social sectorial europeo para el sector de los gobiernos locales y regionales (GLR), incluidos los servicios sociales. Su relativa representatividad legitima su derecho a ser consultados, su papel y participación efectiva en el diálogo social sectorial europeo y su capacidad para negociar acuerdos.</p>
	<p><b><u>New forms of employment: 2020 update</u></b> Nuevas formas de empleo: actualización 2020</p>	<p>Aunque el empleo estándar (generalmente a tiempo completo y permanente) sigue siendo el tipo de empleo dominante en la UE, los mercados laborales europeos se caracterizan cada vez más por una variedad de formas diferentes. Estas nuevas formas de empleo implican nuevas relaciones laborales formales o patrones de trabajo (vinculados a aspectos como el lugar de trabajo, la jornada laboral o el uso de las TIC) y en ocasiones ambos. Este informe destaca nueve formas de empleo innovadoras en los 27 Estados miembros de la UE, Noruega y el Reino Unido.</p>



	<p><b><u>Strengthening adaptation-mitigation linkages for a low-carbon, climate-resilient future</u></b></p>	<p>El fortalecimiento de los vínculos entre las políticas de mitigación y adaptación al cambio climático puede mejorar la eficiencia y la eficacia de las acciones en apoyo de un desarrollo económico con bajas emisiones de carbono y resiliente al clima. Este documento proporciona una descripción general y una exposición de los vínculos, arrojando luz sobre las sinergias que se pueden lograr, así como las compensaciones que podrían surgir entre las dos agendas de políticas, pero también entre otros objetivos de política ambiental o social. Su objetivo es inspirar reflexiones sobre el fomento de los vínculos, especialmente como parte de las discusiones en curso de los países sobre el diseño de medidas de recuperación ecológica en respuesta a la pandemia de COVID-19.</p>
	<p><b><u>Accelerating Climate Action</u></b> <b><u>Refocusing Policies through a Well-being Lens</u></b> Acelerar la acción climática Reorientar las políticas a través de una lente de bienestar</p>	<p>Este informe se basa en el Marco de Bienestar de la OCDE y aplica una nueva perspectiva que analiza las sinergias y las compensaciones entre la mitigación del cambio climático y objetivos más amplios como la salud, la educación, el empleo, así como la calidad ambiental más amplia y los recursos necesarios para mantener nuestro medios de vida a través del tiempo. El informe sostiene que es necesario reformular las políticas climáticas utilizando una lente de bienestar para hacer visibles tales sinergias y compensaciones, permitiendo a los responsables de la toma de decisiones incrementar los primeros y anticipar, gestionar y minimizar los segundos.</p>



## Publicaciones, Informes, Web Internacionales



### **Can disability benefits promote (re)employment? Considerations for effective disability benefit design**

**¿Pueden los beneficios por discapacidad promover el (re) empleo? Consideraciones para el diseño eficaz de prestaciones por discapacidad**  
(Enero 2021)

El documento tiene como objetivo evaluar la idoneidad de los programas de apoyo a los ingresos para personas con capacidad de trabajo reducida y sus incentivos laborales relacionados. Describe cómo las características del sistema de estos programas dan forma al empleo y al comportamiento del mercado laboral. El documento encuentra evidencia de que la configuración institucional más amplia de un programa de discapacidad no necesariamente tiene un impacto importante en los aspectos clave de la eficacia de la protección social. Todos los tipos de planes pueden lograr niveles razonables de adecuación de las prestaciones y una amplia cobertura de prestaciones para las personas con limitaciones laborales. Sin embargo, los detalles del diseño son muy importantes para la probabilidad de (re) empleo de las personas.

## Legislación



### 2021/C 10/07

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 «**Agenda de Capacidades Europea para la competitividad sostenible, la equidad social y la resiliencia**» [COM(2020) 274 final] y sobre la **propuesta de Recomendación del Consejo sobre la educación y formación profesionales (EFP) para la competitividad sostenible, la equidad social y la resiliencia** [COM(2020) 275 final]

Fecha de publicación: 11 de enero

### 2021/C 10/08

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 «**Apoyo al empleo juvenil: un puente hacia el empleo para la próxima generación**» [COM(2020)276 final] y la propuesta de Recomendación del Consejo «**Un puente hacia el empleo: refuerzo de la Garantía Juvenil que sustituye a la Recomendación del Consejo, de 22 de abril de 2013, sobre el establecimiento de la Garantía Juvenil**» [COM(2020) 277 final — 2020/132(NLE)]

Fecha de publicación: 11 de enero

### 2021/C 23/12

Resolución del Parlamento Europeo, de 13 de marzo de 2019, sobre el Semestre Europeo para la coordinación de las políticas económicas: **aspectos sociales y relativos al empleo del Estudio Prospectivo Anual sobre el Crecimiento para 2019 (2018/2120(INI))**

Fecha de publicación: 21 de enero



## 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**

**Enero 2021**

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