

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

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

**Abril 2021**



**Comunidad  
de Madrid**

**EMPLEO Y MERCADO DE TRABAJO**

## CONSEJERÍA DE ECONOMÍA, EMPLEO Y COMPETITIVIDAD

**Consejero de Economía, Empleo y Competitividad**  
Javier Fernández-Lasquetty y Blanc

**Viceconsejera de Empleo**  
Eva María Blázquez Agudo

---

### 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: 4/2021

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. 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)	6
<b>II.</b>	<b>Estadísticas Eurostat</b>	<b>7</b>
	2.1. Estadísticas Eurostat	7
	2.2.1. Estadísticas de Desempleo	7
	• Tasas de paro en el mes de febrero de 2021	7
	2.2.2. Estadísticas de Desempleo (4º trimestre de 2020)	8
	• Tasas de Desempleo global (15-64 años, femenino, juvenil (15-24 años) y mayores (55-64 años)	8
	2.2.3. Estadísticas de Empleo (4º trimestre de 2020)	8
	• Estrategia Europa 2020: Tasa de empleo global (20-64 años) y Objetivos nacionales	8
	• Estrategia Europa 2020: Tasa de empleo global y por género (20-64 años)	9
	• Tasa de empleo global (15-64 años), femenino, juvenil (15-24 años) y mayores (55-64 años)	10
	• Porcentaje de empleo temporal y a tiempo parcial	11
<b>III.</b>	<b>Buenas Prácticas</b>	<b>12</b>
<b>IV.</b>	<b>Actualidad Europea</b>	<b>14</b>
	5.1. Noticias	14
	5.2. Conferencias, Ferias, Congresos y Jornadas Internacionales	16
	5.3. Publicaciones, Informes, Web Internacionales	18
	5.4. Legislación	23
	5.5. Convocatorias / Consultas	25



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



### PROGRAMA

#### En general

Desde el 1 de enero hasta el 30 de junio de 2021, Portugal ejerce el turno rotatorio de presidir el Consejo de la Unión Europea. Las prioridades de la Presidencia se rigen por el lema: "Tiempo de actuar: por una recuperación justa, ecológica y digital".

[Programa](#)



Promover una recuperación sostenible.



Reforzar la resiliencia de Europa.



Acelerar una transición digital justa e inclusiva.



Fomentar la confianza en el modelo social europeo.



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

#### En Empleo y Política Social



Impulsar y fortalecer el modelo social europeo, transmitiendo confianza a los ciudadanos para que se recuperen de la crisis y afronten el clima y las transiciones digitales, asegurando que nadie se quede atrás. Dar un significado concreto al Pilar Europeo de Derechos Sociales en la vida de los ciudadanos. Prestar atención a la igualdad de género y combatir la discriminación, la pobreza y la exclusión social.

## NOTICIAS



**COVID-19: el Consejo acuerda su mandato de negociación sobre el Certificado Verde Digital** / *COVID-19: Council agrees its negotiating mandate on the Digital Green Certificate* (14.04.2021)

El 17 de marzo de 2021, la Comisión Europea presentó dos propuestas de Reglamento, para crear un Certificado Verde Digital y facilitar la libre circulación segura de ciudadanos dentro de la UE durante la pandemia COVID-19.

El 19 de marzo de 2021, los embajadores de la UE aprobaron el establecimiento del Grupo de Trabajo Ad-Hoc y el mandato para acelerar de manera prioritaria la negociación de las propuestas mencionadas. Después de varias reuniones, a nivel de grupo de trabajo, los embajadores de la UE han acordado una posición común con vistas a iniciar las negociaciones con el Parlamento Europeo (PE).

Se espera que el PE adopte su posición en la sesión plenaria del 26 al 29 de abril. Las negociaciones interinstitucionales comenzarán lo antes posible. Los Estados miembros subrayaron su compromiso de tener el marco listo para el verano de 2021.



**La Conferencia de alto nivel, analiza la primera década del Convenio de Estambul** / *High-Level Conference discusses the first decade of the Istanbul Convention* (06.04.2021)

El 6 de abril, la Presidencia portuguesa del Consejo de la Unión Europea organizó la Conferencia de Alto Nivel sobre el "Décimo Aniversario de la firma del Convenio de Estambul: situación actual". El objetivo fue hacer balance, después de una década del Convenio; analizar los impactos de la pandemia y, en particular, reflexionar sobre las medidas y acciones concretas que serán necesarias para garantizar que se alcancen los estándares de la convención, de acuerdo con la prioridad fundamental de la UE de poner fin a todas las formas de violencia contra las mujeres y las niñas y la nueva Estrategia de Igualdad de Género de la UE 2020-2025.

**Conferencia de alto nivel "Guía de viaje para una economía competitiva"** / *High-Level Conference "Travel Guide to a Competitive Economy"* (27.04.2021)

**"Los asuntos de adaptación al cambio climático deben encabezar la agenda política europea"** / *Issues of climate change adaptation must head the European political agenda* (23.04.2021)

**"La inversión en eficiencia energética contribuye a la recuperación económica"** / *Investment in energy efficiency contributes to economic recovery* (22.04.2021)

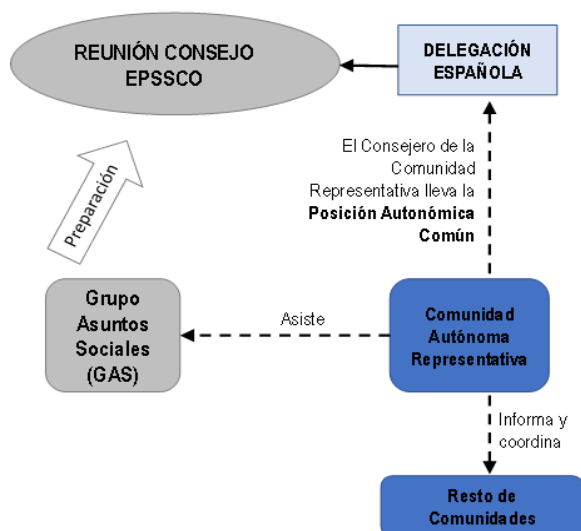
**Conferencia sobre el futuro de Europa: 3.000 participantes en 24 horas** / *Conference on the Future of Europe: 3,000 participants in 24 hours* (21.04.2021)

**Reforzar el compromiso de garantizar a las personas con discapacidad sus derechos y una mejor calidad de vida** / *Reinforcing the commitment to ensuring persons with disabilities of their rights and a better quality of life* (20.04.2021)

[Sitio web de la Presidencia portuguesa](#)



## 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 AUTONÓMICA**

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	Galicia	enero - junio	2018
País Vasco	julio - diciembre	2014	Cantabria	julio - diciembre	2018
Cataluña	enero - junio	2015	Castilla León	enero - junio	2019
Galicia	julio - diciembre	2015	La Rioja	julio - diciembre	2019
Madrid	enero - junio	2016	País Vasco	enero - junio	2020
Andalucía	julio - diciembre	2016	Aragón	julio - diciembre	2020
Valencia	enero - junio	2017	Extremadura	enero - junio	2021
Asturias	julio - diciembre	2017			

En el primer semestre de 2021, **Extremadura** ejerce la Representación de las Comunidades Autónomas



## Reuniones del Grupo Técnico de Asuntos Sociales (GAS)



**Propuesta de Recomendación del Consejo sobre Garantía Infantil.** Amplio apoyo a la Propuesta durante la reunión. La Presidencia resaltó la importancia que da a la dimensión social y la infancia, que es una de sus prioridades. Aunque no erradicará por sí misma la pobreza, está vinculada a otras iniciativas que contribuirán a ese objetivo. El Plan de Acción del Pilar Social establece una meta de reducción de la pobreza y en particular de la pobreza infantil, de “al menos,” 5 millones de personas. La

**Proyecto de Conclusiones del Consejo sobre teletrabajo.** Eurofound presentó el informe “*Telework and ICT-based mobile work: Flexible working in the digital age*” (“*Teletrabajo y trabajo móvil basado en las TIC: trabajo flexible en la era digital*”). Se revisaron las cifras del teletrabajo en la UE, antes y durante la pandemia, destacando el fuerte incremento de esta forma de trabajo. Existen distintos factores que pueden condicionar el uso de teletrabajo (la disposición de infraestructuras tecnológicas adecuadas, la cultura organizativa en las empresas, la estructura empresarial de la economía y una

**Conclusiones del Consejo sobre el impacto socioeconómico de la COVID-19 en la igualdad de género.** La mayoría de delegaciones manifestaron su opinión favorable a las Conclusiones. Están precedidas por un Informe elaborado por el Instituto Europeo de Género y la opinión recientemente adoptada por el Comité Económico y Social Europeo. Algunos EEMM propusieron que las Conclusiones desarrollen más la importancia de la transversalidad de género en todas las políticas, también en las políticas de recuperación; que se resalten más el respeto a las competencias de los EEMM y el papel y

**Conclusiones del Consejo: Estrategia de Derechos Personas con discapacidades.** El Proyecto de Conclusiones relativo a la Estrategia 2021-2030 sobre Derechos de las personas con discapacidades, resalta la necesidad de intensificar las actuaciones en materia de discapacidad por las brechas significativas en empleo, pobreza e inclusión, y da respaldo a la Estrategia 2021-2030 sobre los Derechos de las personas con discapacidades. Queda trabajo por realizar sobre la formulación de metas nacionales; el mantenimiento del

**Salarios mínimos adecuados en la UE.** En la reunión se analizó el capítulo II de la Propuesta de Directiva sobre salarios mínimos. El debate se centró en torno a los artículos relacionados con: la adecuación de los salarios mínimos legales (artículo 5, se trata de un artículo más dirigido al proceso que al resultado, no queda claro el

Propuesta complementa la Recomendación de la Comisión de 2013 sobre inversión en la infancia, que tiene un alcance más amplio, y encaja en la Estrategia sobre Derechos de la Infancia, también presentada. La situación de la infancia en los Estados Miembros (EEMM) es heterogénea. El objetivo fundamental de la Recomendación es prevenir y luchar contra la exclusión social, siguiendo el Principio 11 del Pilar Social.

regulación flexible de esta forma de trabajo). Se desdibuja así, la concepción tradicional del trabajo hacia un modelo más autónomo y flexible. Las delegaciones mostraron apoyo general a las Conclusiones pero se debe: delimitar con claridad el concepto; realzar los aspectos de género; incrementar las referencias a la Seguridad y Salud en el Trabajo; introducir referencias para destacar el rol del diálogo social y la negociación colectiva; incluir referencia del Sector Público; determinar el marco legal del teletrabajo; establecer el derecho a la desconexión, etc.

autonomía de los interlocutores sociales; incluir en el texto referencias a mujeres y emprendimiento y el papel que corresponden a los hombres al hablar de las responsabilidades de cuidados (que no se hable solo de las mujeres); resaltar la relación entre flexibilidad y conciliación en relación a las nuevas formas de trabajo. Consideran también importante que se hable de las evaluaciones de impacto de género de los Planes de recuperación. Las medidas de recuperación no deben centrarse solo en sectores masculinizados.

principio de subsidiariedad; y las cuestiones de género y discriminaciones intersectoriales. En general, las delegaciones indicaron: la importancia de reforzar en el texto el papel y participación de las personas con discapacidades; la importancia de las perspectivas intersectoriales y la igualdad de género; la vinculación de la nueva Estrategia con la Convención de Naciones Unidas sobre los derechos de las personas con discapacidades (UNCRPD).

propósito del artículo según algunos EEMM); criterios para determinar el salario mínimo; referencias para valorar la adecuación de los salarios; previsibilidad y regularidad en la actualización de los salarios mínimos legales; el órgano consultivo; deducciones y variaciones y nuevo dictamen sobre la proporcionalidad de la propuesta.





## Datos de interés

- En el 4º trimestre de 2020, la tasa de empleo femenino de 15 a 64 años, de la Comunidad de Madrid (65,3%) supera a la de España (56,3 %) en 9,0 puntos porcentuales (pp.) y casi en 3 pp. a la de la UE-27 (62,8%) y la de la Eurozona (62,7%), según datos Eurostat.
- En el 4º trimestre de 2020, el desempleo juvenil disminuyó tanto en la Comunidad de Madrid, como en España, UE27 y la zona euro en comparación con el 3º trimestre del mismo año, según datos Eurostat.

## Estadísticas Eurostat

## Estadísticas de Desempleo

Tasas de paro en el mes de febrero de 2021



## Datos EUROSTAT "LFS" (publicados el 06 de abril de 2021)

En febrero de 2021, la tasa de desempleo, ajustada estacionalmente, de la zona del euro era del 8,3%, estable en comparación con enero de 2021 y superior al 7,3% de febrero de 2020. La tasa de desempleo de la UE era del 7,5% en febrero de 2021, también estable en comparación con enero de 2021 y superior al 6,5% en febrero de 2020.

Eurostat estima que 15,953 millones de hombres y mujeres en la UE, de los cuales 13,571 millones en la zona del euro, estaban desempleados en febrero de 2021. En comparación con enero de 2021, el número de personas desempleadas aumentó en 34.000 en la UE y en 48.000 en la zona del euro. En comparación con febrero de 2020, el desempleo aumentó en 1,922 millones en la UE y en 1,507 millones en la zona del euro.

En febrero de 2021, 2,967 millones de jóvenes (menores de 25 años) estaban desempleados en la UE, de los cuales 2,394 millones estaban en la zona del euro. En febrero de 2021, la tasa de desempleo juvenil era del 17,2% en la UE y del 17,3% en la zona del euro, frente al 17,4% en ambas áreas en el mes anterior. En comparación con enero de 2021, el desempleo juvenil disminuyó en 34.000 en la UE y en 9.000 en la zona del euro. En comparación con febrero de 2020, el desempleo juvenil aumentó en 230.000 en la UE y en 177.000 en la zona del euro.

En febrero de 2021, la tasa de desempleo de las mujeres era del 7,9% en la UE, estable comparado con enero de 2021. La tasa de desempleo de los hombres era del 7,1% en febrero de 2021, también estable en comparación con enero de 2021. En la zona del euro, la tasa de desempleo de las mujeres aumentó del 8,7% en enero 2021 al 8,8% en febrero 2021 y la tasa de desempleo de los hombres se mantuvo estable en el 7,9%.

El brote de COVID-19 y las medidas aplicadas para combatirlo 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.

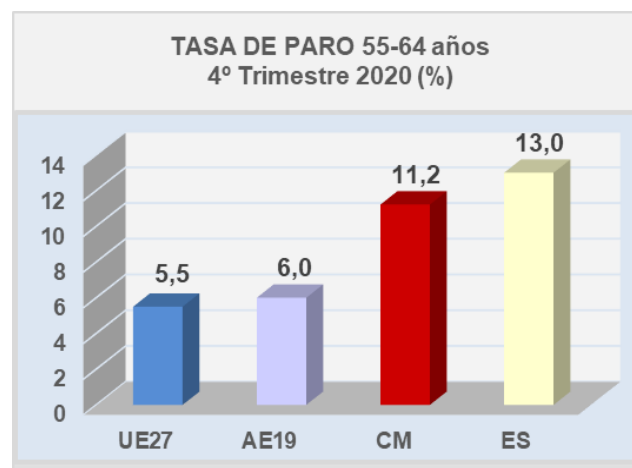
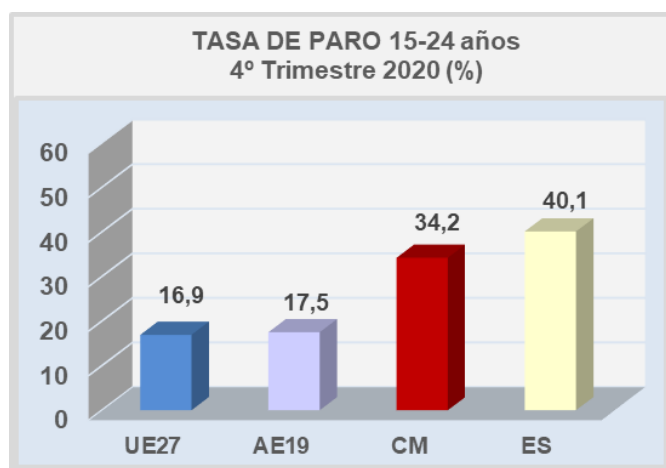
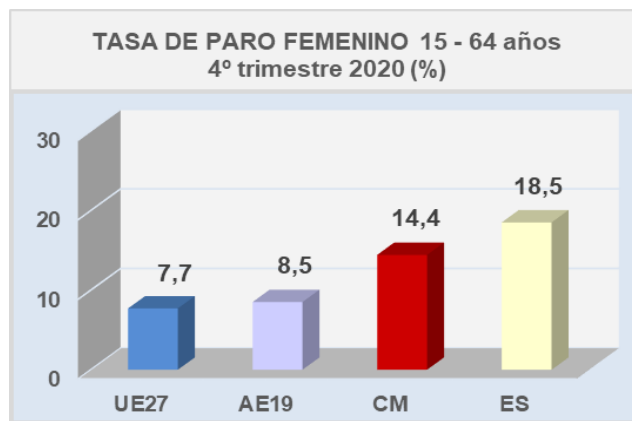
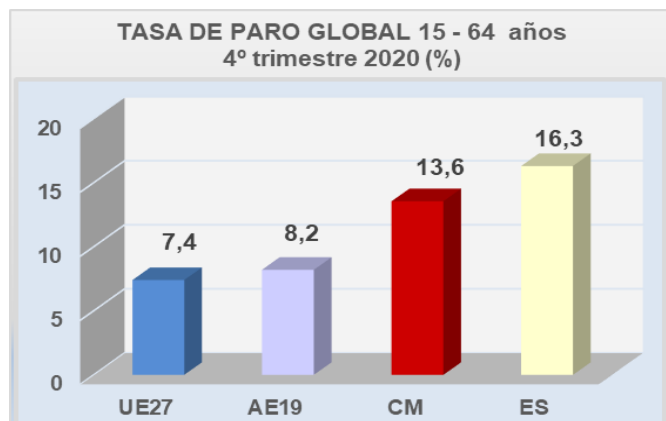
Nota. La Unión Europea de los 27(UE) comprende los siguientes países: Alemania (DE), Austria (AT), Bélgica (BE), Bulgaria (BG), República Checa (CZ), Chipre (CY), Croacia (HR), Dinamarca (DK), Eslovaquia (SK), Eslovenia (SI), España (ES), Estonia (EE), Finlandia (FI), Francia (FR), Grecia (EL), Hungría (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 (4º trimestre de 2020)

Tasas de Desempleo global (15-64 años), femenino (15-64 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 (4º 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.





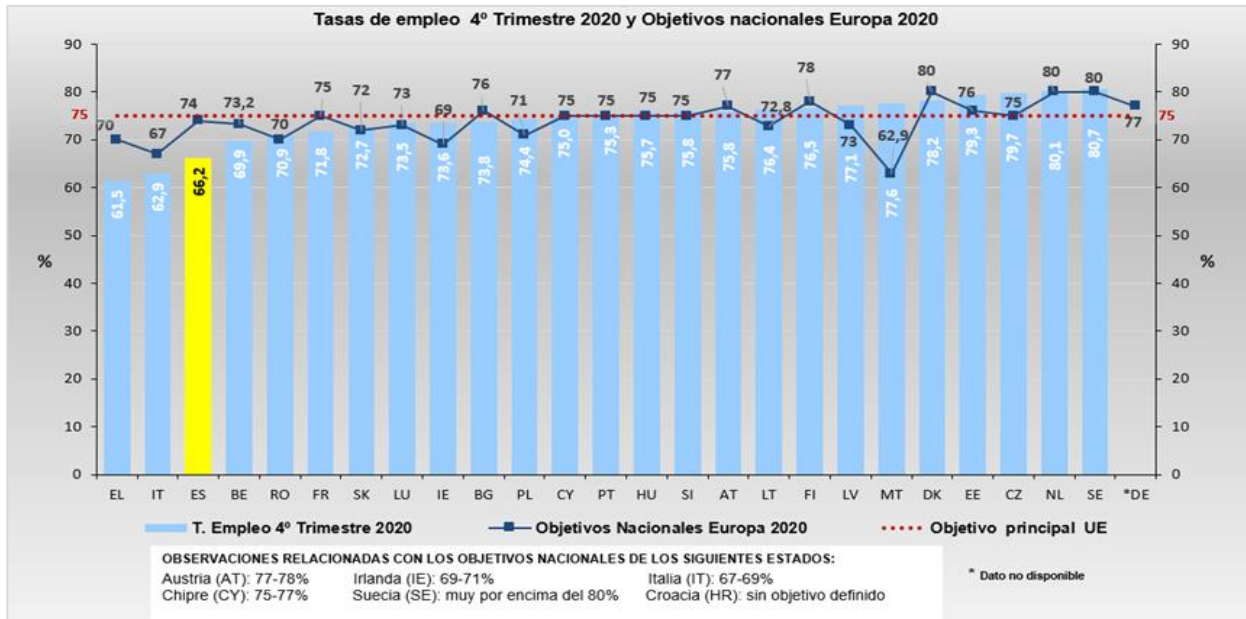
## Estadísticas Eurostat

### Estadísticas de Empleo (4º trimestre de 2020)

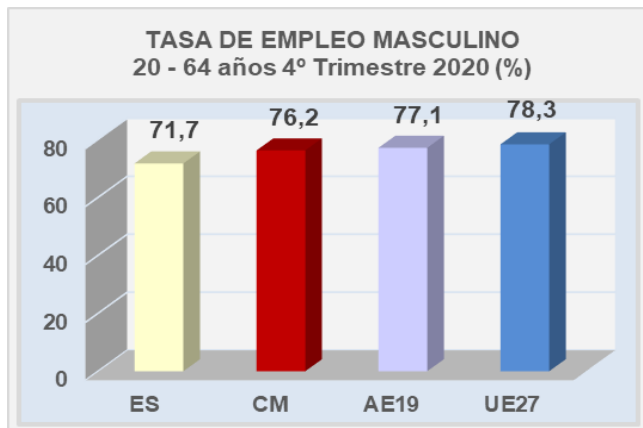
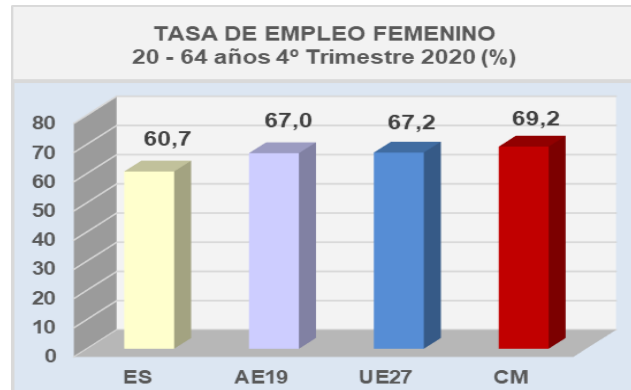
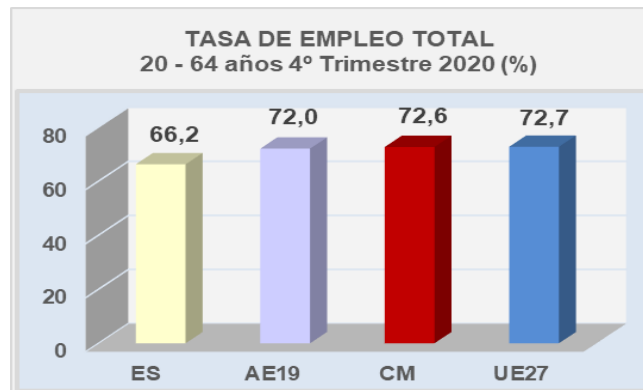
#### Estrategia Europa 2020: Tasa de empleo global (20-64 años) y Objetivos nacionales

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 4º trimestre de 2020** de cada uno de los Estados miembros -excepto Croacia (66,2%) - 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.



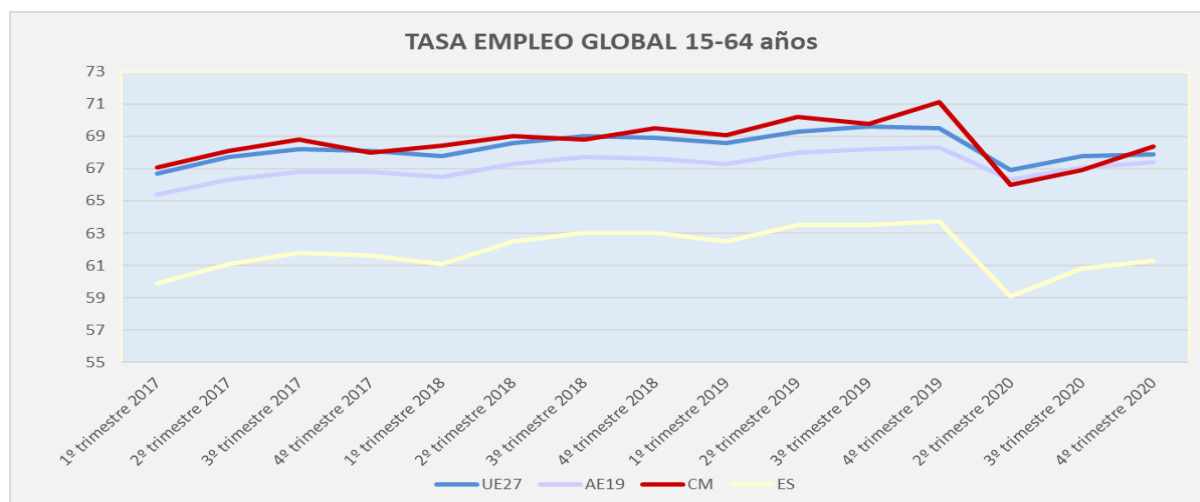
## Estadísticas Eurostat

### Estadísticas de Empleo (4º trimestre de 2020)

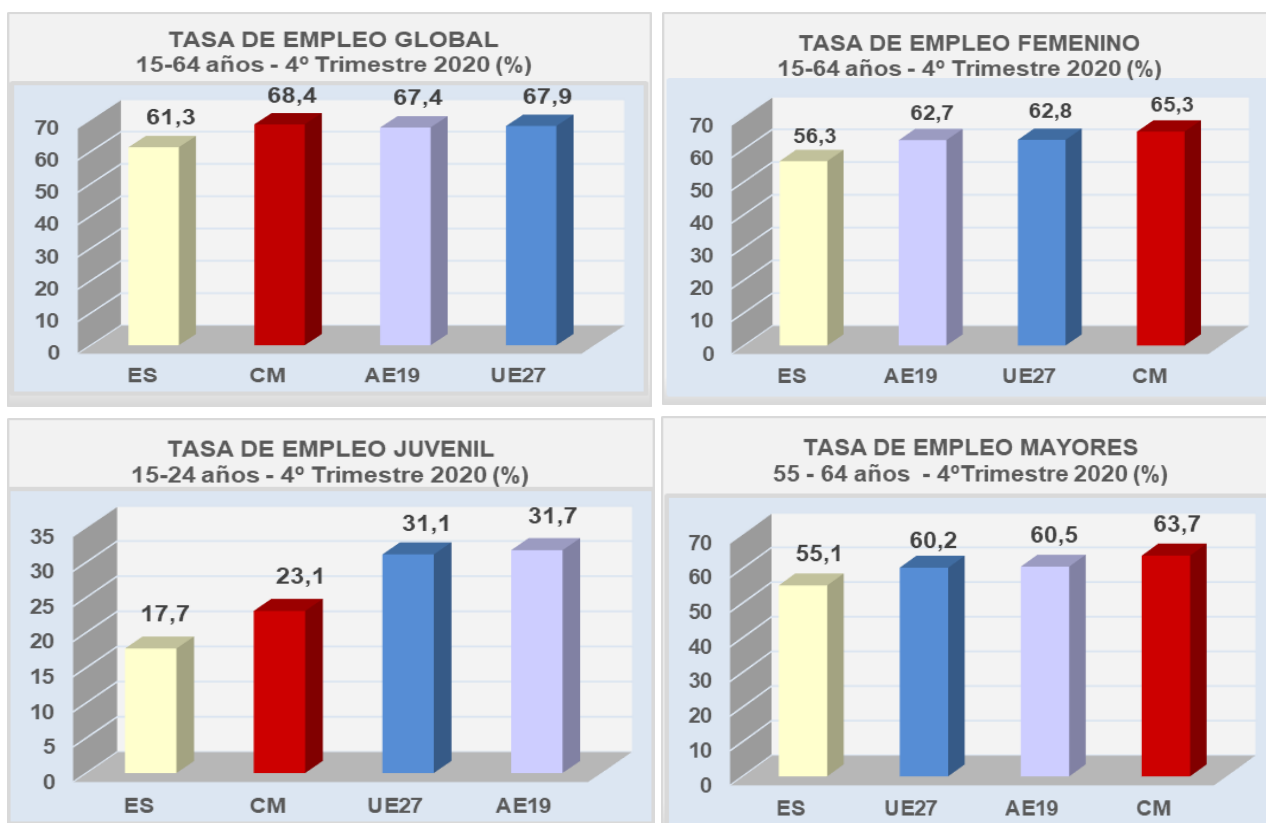
Según el comunicado de EUROSTAT, "El Producto Interior Bruto (PIB) desciende un 0,6% y el empleo aumenta un 0,3% en la zona del euro y, en la UE27 el PIB desciende un 0,4% y el empleo aumenta un 0,3%" / "*GDP down by 0.6% and employment up by 0.3% in the euro area In the EU, GDP down by 0.4% and employment up by 0.3%*" en el cuarto trimestre de 2020 en comparación con el tercer trimestre, en el que el PIB había aumentado un 12,4% en la zona del euro y un 11,5% en la UE y el empleo había disminuido un 1,0% en la zona del euro y un 0,9% 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 2017 hasta el cuarto trimestre de 2020.

**Evolución de la tasa de empleo, 15-64 años, entre el primer trimestre de 2017 y el cuarto 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.

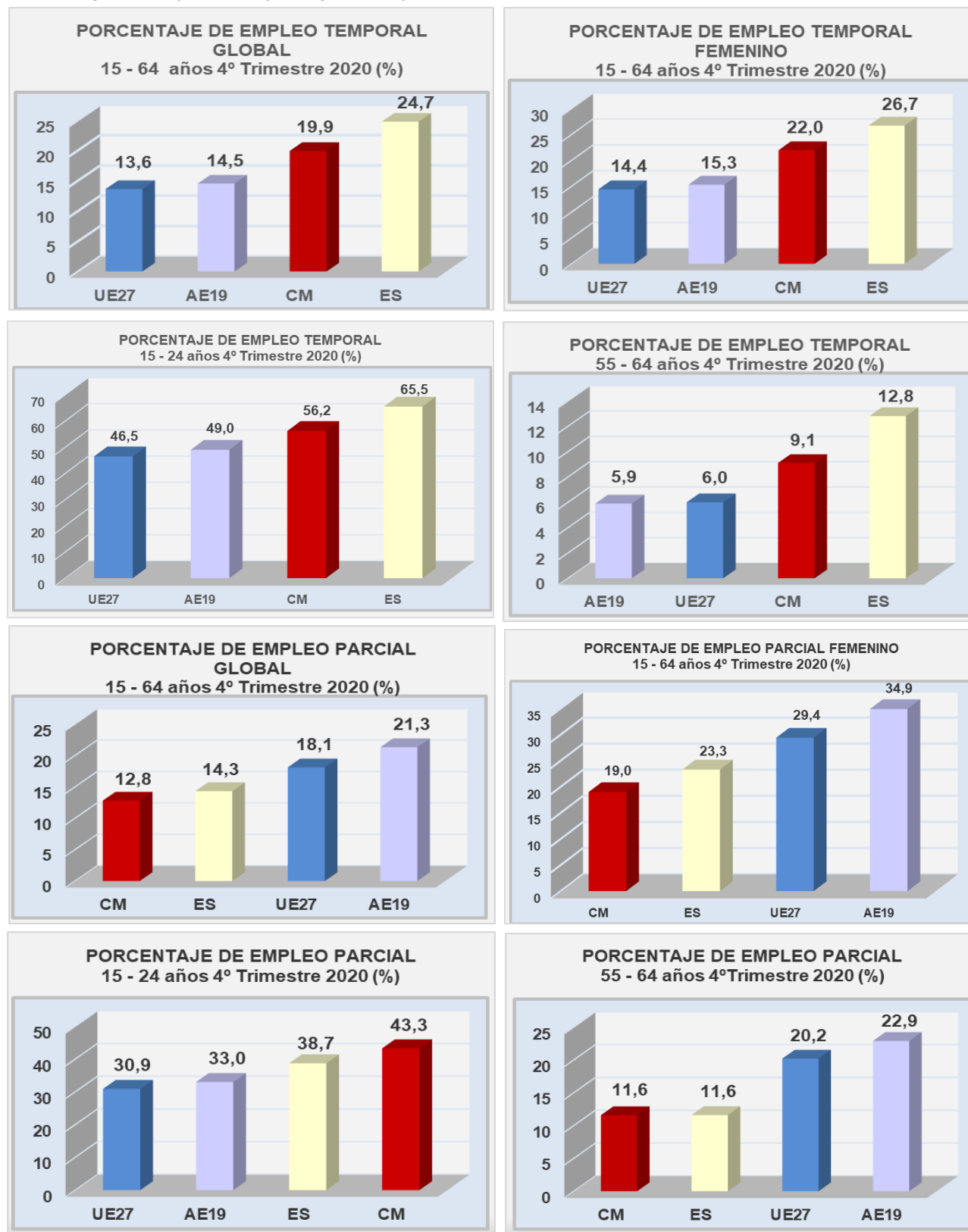
Nota. Las abreviaturas ES, CM, AE19 y UE27 corresponden a España, la Comunidad de Madrid, la Eurozona y la Unión Europea de los 27



## Estadísticas Eurostat

### Estadísticas de Empleo (4º trimestre de 2020)

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



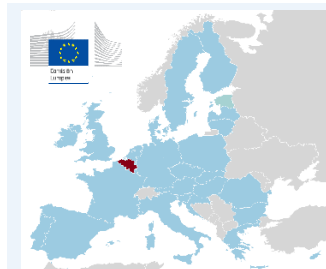
Fuente: Datos procedentes de LFS ("Labour Forces Survey") y de EP

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



**"RECLUTO" ES UN SERVICIO ON LINE QUE PERMITE A LOS EMPLEADORES IDENTIFICAR Y CONTACTAR DIRECTAMENTE CON LOS CANDIDATOS POTENCIALES SIN PASAR A TRAVÉS DE LE FOREM**

**"Recluto": servicio en línea para empleadores" /  
"I recruit": Online service for employers"**

Fecha de publicación: septiembre 2019

### BÉLGICA

"Recluto" forma parte de la reforma de la digitalización de los servicios que prestan servicios físicos y digitales ("phygital") a empresarios y demandantes de empleo. Aborda el deseo de los empleadores de ponerse en contacto con posibles candidatos para las cubrir sus vacantes de forma rápida y directa.

El servicio en línea es sencillo, intuitivo y fácil de usar: los empleadores pueden usarlo sin tener que publicar una oferta de trabajo o tener que leer un manual.

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

Le Forem (SPE Regional Valón).  
Fuentes de financiación: presupuesto de Le Forem.

**Alcance de la medida**

Práctica habitual a nivel regional (Valonia).

**¿Cuándo se implementó la práctica?**

En marzo de 2018 se organizó una fase de prueba con 30 empleadores. En mayo de 2018 se llevó a cabo una primera implementación a pequeña escala para todos los empleadores, que ya eran clientes de Le Forem, activos en las áreas mejor cubiertas por la base de datos de CV disponible. La fase de implementación completa, abierta a todos los empleadores, comenzó en junio de 2018.

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

En el contexto de la digitalización de los servicios y el empoderamiento de los usuarios, los empleadores expresaron el deseo de conectarse de manera más rápida y eficiente con los candidatos que mejor podían satisfacer sus necesidades de personal a contratar.

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

La iniciativa partió de la sede de Le Forem.

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

Hacer que los empleadores sean más autónomos y eficientes en la búsqueda de candidatos.

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

A empleadores que desean contratar personal en línea.

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

- ▶▶ Los empleadores que desean ponerse en contacto con los candidatos se conectan directamente a la página [tps: //www.leforem.be/entreprises/chercher-un-candidat.html](https://www.leforem.be/entreprises/chercher-un-candidat.html) y se identifican de forma segura en la solicitud "Recluto". No se requiere formación o lectura de un manual de antemano, pero hay un centro de llamadas disponible en caso de que los empleadores necesiten ayuda.
- ▶▶ Los empleadores satisfacen sus necesidades de acuerdo con tres criterios: ocupación, competencias requeridas y ubicación.
- ▶▶ La aplicación propone una lista de candidatos potenciales junto con sus datos de contacto y CV, así como el porcentaje en el que cada candidato cumple con los criterios.
- ▶▶ Los empleadores también pueden introducir criterios de búsqueda adicionales (por ejemplo, en relación con el permiso de conducir).





<p><b>¿Qué recursos y otros aspectos organizativos relevantes estuvieron involucrados?</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▶▶ La aplicación en línea se desarrolló dentro de Le Forem.</li> <li>▶▶ Se envió una campaña promocional por correo electrónico a todos los clientes de Le Forem una vez que el nuevo servicio estuvo disponible.</li> <li>▶▶ Los asesores empresariales de Le Forem participaron en un programa de información y apoyo al cambio.</li> </ul>
<p><b>¿Cuáles fueron los resultados de la práctica: personas alcanzadas y productos?</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▶▶ El seguimiento del uso de los servicios en línea muestra que los empleadores utilizan la herramienta con regularidad.</li> <li>▶▶ Los asesores se posicionan como un recurso adicional con alto valor añadido en caso de búsquedas más delicadas / difíciles.</li> </ul>
<p><b>¿Qué resultados se han identificado?</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▶▶ De acuerdo con los comentarios recibidos de los empleadores, se sienten más autónomos y mejor preparados para satisfacer rápidamente sus necesidades de contratación.</li> <li>▶▶ Los asesores empresariales pueden intervenir y ayudar si la empresa lo solicita para garantizar un mejor ajuste.</li> </ul>
<p><b>¿Cuáles son las lecciones aprendidas y los factores de éxito?</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▶▶ El servicio en línea es sencillo, intuitivo y muy fácil de usar.</li> <li>▶▶ En la etapa de diseño, se realizó un estudio de benchmarking preliminar con otros SPE que ya habían iniciado un servicio similar.</li> <li>▶▶ Se realizó una prueba en condiciones reales con un número reducido de usuarios. Se aplicó una encuesta de satisfacción y se introdujeron mejoras antes de que comenzara la producción.</li> <li>▶▶ La división de la fase de implementación en dos etapas permitió recopilar comentarios adicionales antes de ofrecer el servicio a todos los empleadores.</li> <li>▶▶ Desde el comienzo de la fase de implementación, los empleadores pueden dirigir cualquier pregunta a un centro de llamadas.</li> </ul> <p>Las preguntas que pueden llevar a la mejora del sistema son comunicadas por el call center al departamento encargado de la mejora continua.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▶▶ Antes de la implementación del servicio "Recluto", ya existía otro servicio en línea ("Mi perfil") disponible para los ciudadanos que quisieran publicar su CV en línea. Por lo tanto, se podría consultar una base de datos de CV para responder directamente a las solicitudes de los empleadores.</li> </ul>



## Noticias



### **La Comisión acoge con satisfacción el acuerdo político sobre la propuesta relativa al Instrumento de Préstamo al Sector Público del Mecanismo para una Transición Justa**

(Comisión Europea, 26/04/2021)

Con ello, se han acordado todas las propuestas del Mecanismo para una Transición Justa, que están pendientes de la aprobación final del Parlamento Europeo y del Consejo.

El Instrumento se dirige específicamente a entidades públicas, creando condiciones de préstamo preferenciales para proyectos que no generen ingresos suficientes para ser viables desde el punto de vista financiero. Consiste en una combinación de subvenciones (1.500 millones de euros), procedentes del presupuesto de la UE, y de préstamos (10.000 millones de euros), proporcionados por el Banco Europeo de Inversiones (BEI). Las subvenciones se añadirán a los préstamos del BEI, reducirán la carga financiera para los beneficiarios y aumentarán el atractivo de las inversiones en cuestión. También se prestará apoyo consultivo a los beneficiarios a través del centro de asesoramiento creado en el marco de InvestEU.

Al aplicar el Pacto Verde Europeo, el Instrumento contribuirá a hacer frente a los retos socioeconómicos de la transición a la neutralidad climática en los territorios más afectados, tal como se definen en los planes territoriales de transición justa. También complementará los otros dos pilares del Mecanismo para una Transición Justa, que son el Fondo de Transición Justa y un régimen específico de transición justa en el marco de InvestEU.

### **La Comisión acoge con satisfacción el acuerdo provisional sobre la Ley Europea del Clima**

(Comisión Europea, 21/04/2021)

La Comisión acoge con satisfacción el acuerdo provisional alcanzado por los colegisladores sobre la Ley Europea del Clima. Al tratarse de uno de los elementos clave del Pacto Verde Europeo, la Ley Europea del Clima consagra el compromiso de la UE de alcanzar la neutralidad climática de aquí a 2050 y el objetivo intermedio de reducir las emisiones netas de gases de efecto invernadero para 2030 en al menos un 55 % con respecto a los niveles de 1990. Este acuerdo sobre la Ley Europea del Clima es un hito clave para la Comisión Von der Leyen, ya que cumple uno de los compromisos anunciados en las orientaciones políticas de la presidenta en julio de 2019.



### **Una Europa Adaptada a la Era Digital: la Comisión propone nuevas normas y medidas para favorecer la excelencia y la confianza en la inteligencia artificial**

(Comisión Europea, 21/04/2021)

La Comisión propone hoy nuevas normas y medidas destinadas a convertir a Europa en el centro mundial de una inteligencia artificial (IA) digna de confianza. La combinación del primer marco jurídico sobre la IA de la historia y de un nuevo plan coordinado con los Estados miembros garantizará la seguridad y los derechos fundamentales de las personas y las empresas, al tiempo que reforzará la adopción, la inversión y la innovación en materia de IA en toda la UE.

Complementarán este enfoque las nuevas normas sobre maquinaria, que adaptarán las normas de seguridad para dar mayor confianza a los usuarios en la nueva y versátil generación de productos.

El nuevo Reglamento sobre la IA garantizará que los europeos puedan confiar en lo que la IA puede ofrecer. Unas normas proporcionadas y flexibles abordarán los riesgos específicos que plantean los sistemas de IA y fijarán los estándares más altos del mundo. El plan coordinado expone los cambios de política y las inversiones necesarios en los Estados miembros para reforzar el liderazgo de Europa en el fomento de una IA centrada en el ser humano, sostenible, segura, inclusiva y fiable.

## Noticias



### **Instrumento de Recuperación de la Unión Europea (NextGenerationEU): la Comisión está preparada para captar hasta 800.000 millones de euros destinados a financiar la recuperación**

(Comisión Europea, 14/04/2021)

La Comisión ha tomado medidas para garantizar que los préstamos en el marco del instrumento de recuperación temporal NextGenerationEU se financien en las condiciones más ventajosas para los Estados miembros de la UE y sus ciudadanos. La Comisión utilizará una estrategia de financiación diversificada para recaudar hasta unos 800.000 millones de euros hasta 2026. Este enfoque, en consonancia con las mejores prácticas de los emisores soberanos, permitirá a la Comisión aumentar los volúmenes necesarios de manera fluida y eficiente. Esto también atraerá inversores a Europa y reforzará el papel internacional del euro.

NextGenerationEU, que constituye el núcleo de la respuesta de la UE a la pandemia de coronavirus, se financiará mediante empréstitos en los mercados de capitales. Se reunirán hasta 800.000 millones de euros de aquí a finales de 2026. Esto se traducirá en un volumen de endeudamiento de aproximadamente 150.000 millones de euros al año, lo que hará de la UE uno de los mayores emisores en euros. Todos los préstamos se reembolsarán a más tardar en 2058.

### **Un conocimiento de competencias de última generación para impulsar la recuperación en Europa / Next-generation skills intelligence to drive recovery in Europe**

(Cedefop, 13/04/2021)

La predicción de las tendencias de las competencias en un mercado laboral que cambia rápidamente es una piedra angular para los responsables políticos. El Cedefop organizó una conferencia el 13 de abril para reflexionar sobre cómo desarrollar herramientas de investigación sobre inteligencia de competencias en los próximos años.

La conferencia "Acertando el futuro: hacia un conocimiento de competencias más inteligente y centrado en las personas" ha abordado la cuestión de cómo la próxima generación de mercado laboral y el conocimiento en competencias pueden contribuir a comprender los retos actuales y preparar a las economías europeas para una recuperación post-coronavirus que sea justa, digital y ecológica.

La conferencia fue seguida de cuatro talleres virtuales los días 15 y 20 de abril.



### **La Comisión desembolsa otros 13.000 millones de euros a seis Estados miembros con cargo al instrumento SURE**

(Comisión Europea, 30/03/2021)

La Comisión Europea ha desembolsado 13.000 millones de euros a seis Estados miembros en el sexto tramo de la ayuda financiera con cargo al instrumento SURE. Se trata del tercer desembolso de 2021. Así, Chequia ha recibido 1.000 millones de euros, Bélgica 2.200 millones de euros, España 4.060 millones de euros, Irlanda 2.470 millones de euros, Italia 1.870 millones de euros y Polonia 1.400 millones de euros.

Los préstamos proporcionarán asistencia a los Estados miembros para hacer frente al aumento repentino del gasto público con el fin de preservar el empleo. Más en concreto, contribuirán a sufragar sus costes relacionados directamente con la financiación de los regímenes nacionales de reducción del tiempo de trabajo y otras medidas similares adoptadas en respuesta a la pandemia de coronavirus, incluidas las destinadas a los trabajadores por cuenta propia. Estos desembolsos vienen precedidos de la emisión del sexto tramo de bonos sociales del instrumento SURE de la UE, que fue acogido con un interés considerable por parte de los inversores.

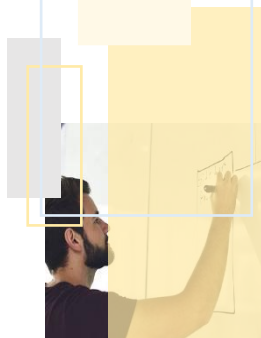


## Conferencias, Ferias, Congresos y Jornadas Internacionales

### EMPLEO



### FORMACIÓN



### SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

#### EMPLEO

##### **The new rules of the Swiss General Social Security Act and Swiss immigration law and the latest EU developments in the field of social security coordination and free movement of workers**

Las nuevas normas de la Ley General de Seguridad Social suiza y la Ley de Inmigración suiza y los últimos avances de la UE en el campo de la coordinación de la seguridad social y la libre circulación de trabajadores

(Evento virtual, 30 abril)

##### **Advancing Decent Work through Digital Wage Payments**

Fomento del trabajo decente mediante el pago digital de salarios

(Evento virtual, 5 mayo)

##### **Challenges for the coordination of social security and free movement in times of pandemic and Brexit**

Desafíos para la coordinación de la seguridad social y la libre circulación en tiempos de pandemia y Brexit

(Evento virtual, 27 mayo)

##### **The impact of the COVID-19 pandemic on free movement of workers**

El impacto de la pandemia COVID-19 en la libre circulación de trabajadores

(Francia, París, 11 junio)

##### **How babies influence the boardroom: supporting both parents and their employers with maternal & paternal wellbeing at work**

Cómo influyen los bebés en la sala de juntas: apoyar tanto a los padres como a sus empleadores con el bienestar materno y paterno en el trabajo

(Evento virtual, 15 junio)

##### **Guiding evidence-based policy making through research and data**

Guiar la formulación de políticas basadas en evidencia a través de investigación y datos.

(Evento virtual, 1 julio)

##### **Building better: Evidence-based decent work policies and COVID-19 implications**

Construir mejor: políticas de trabajo decente basadas en evidencias e implicaciones de COVID-19

#### FORMACIÓN

##### **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 de la educación en el contexto del aprendizaje permanente para todos, las competencias y el Programa de Trabajo Decente

(Suiza, Ginebra, 17-21 mayo)

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

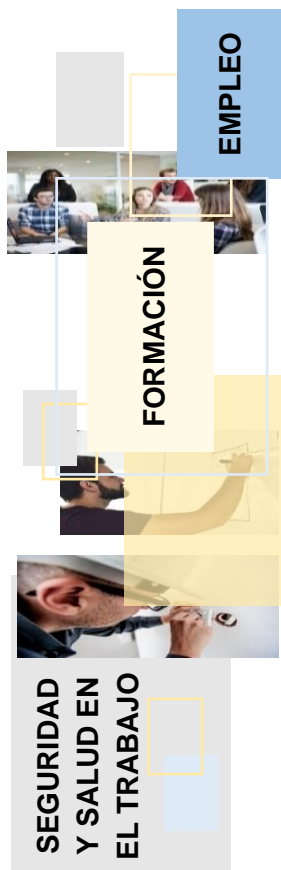
Taller sobre la comparación de la FP

(Evento virtual, 17-18 junio)





## Conferencias, Ferias, Congresos y Jornadas Internacionales



### SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

#### **World Day for Safety and Health at Work 2021 - Anticipate, prepare and respond to crisis**

**Día Mundial de la Seguridad y la Salud en el Trabajo 2021 - Anticípese, prepárese y responda a la crisis**

(Suiza, Ginebra, 28 Abril)

#### **IV International OSH Conference**

**IV Congreso Internacional de SST**

(Borovets, Bulgaria, 19-21 mayo)

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

(España, Madrid, 2-4 junio)

## Publicaciones, Informes, Web Internacionales



### **Investing in People's Competences:**

#### **A Cornerstone for Growth & Wellbeing in the EU**

**Invertir en las competencias de las personas: Una piedra angular para el crecimiento y el bienestar en la UE**

(Marzo 2021)

Este documento argumenta que lograr una educación y una formación de alta calidad para todos requiere combinar eficiencia y eficacia. Señala varias consideraciones políticas que son importantes para lograr los objetivos deseados y que merecen la plena atención de los responsables políticos. En primer lugar, garantizar la calidad y la igualdad de oportunidades en la educación y la formación son objetivos gemelos totalmente compatibles. En segundo lugar, fomentar las competencias para el futuro y una economía digitalizada incluye no solo las habilidades digitales, sino también un conjunto más amplio de habilidades transversales como la alfabetización mediática, emprendimiento, pensamiento crítico, trabajo en equipo, resiliencia, comunicación, autoexpresión y ser creativo. En tercer lugar, explorar formas inteligentes de financiar la educación y la formación que puedan estimular o incentivar al sector privado a invertir más en el desarrollo de competencias puede aliviar parte de la carga del sector público.



### **Promoting employment and decent work in development cooperation. Volume 2.**

#### **Practical guidance for designing employment-focused interventions**

**Promoción del empleo y el trabajo decente en la cooperación al desarrollo. Volumen 2, Orientación práctica para diseñar intervenciones centradas en el empleo**

(Marzo 2021)

El objetivo general de este manual es mejorar la capacidad del personal de la Comisión para diagnosticar los desafíos laborales de un país, entablar un diálogo técnico con sus homólogos y diseñar iniciativas específicas para promover el empleo y el trabajo decente. Específicamente, este volumen busca apoyar el diálogo y la programación de políticas proporcionando una guía práctica sobre los instrumentos y las respuestas de política entre los que elegir. Si bien se reconoce la amplia gama de áreas de políticas relevantes para promover los resultados del empleo, la orientación práctica proporcionada sobre políticas e instrumentos se centra en las políticas e intervenciones del mercado laboral.



## ORGANIZACIÓN PARA LA COOPERACIÓN Y EL DESARROLLO ECONÓMICO



### **The OECD Framework for digital talent and skills in the public sector**

**El Marco de la OCDE para el talento y las habilidades digitales en el sector público**

(Abril 2021)

Documento de trabajo que presenta el Marco de la OCDE para el talento y las habilidades digitales en el sector público, destaca la necesidad de crear el entorno de trabajo adecuado, asegurar las habilidades adecuadas y desarrollar la fuerza laboral adecuada para respaldar la progresión del gobierno electrónico al gobierno digital.



### **Going for Growth: Shaping a Vibrant Recovery**

**Apuntando al crecimiento: dando forma a una recuperación vibrante**

(Abril 2021)

Este informe identifica las prioridades de política estructural específicas de cada país para la recuperación en la OCDE y países no miembros clave (Argentina, Brasil, República Popular de China, Costa Rica, India, Indonesia y Sudáfrica). Enmarca los principales desafíos políticos de la coyuntura actual en tres áreas principales: construcción de resiliencia; facilitar la reasignación e impulsar el crecimiento de la productividad para todos; y apoyo a las personas en transición.



## Publicaciones, Informes, Web Internacionales



AGENCIA DE ESTADÍSTICAS EUROPEAS



### Recent job starters and leavers - quarterly statistics

Personas que recientemente han empezado a trabajar y personas que recientemente han dejado de trabajar: estadísticas trimestrales

(Abril 2021)

El objetivo de este artículo es informar sobre la evolución de las personas que recientemente han empezado a trabajar en los últimos 3 meses antes de la entrevista y de aquéllas que recientemente han dejado de trabajar en los últimos 3 meses antes de la entrevista, para complementar la imagen de la dinámica del mercado laboral.



### Employment rates - annual statistics

Tasas de empleo: estadísticas anuales

(Abril 2021)

Este artículo informa sobre la proporción de la población ocupada de un determinado grupo de edad. En la mayoría de los casos, un trabajo remunerado es un indicador importante del nivel de vida de las personas y la tasa de empleo determina principalmente las condiciones socioeconómicas de las personas en un país. Además, proporciona información macroeconómica clave, ya que describe en qué medida los recursos humanos de un país se movilizan con fines económicos.



### Hours of work - quarterly statistics

Horas de trabajo - estadísticas trimestrales

(Abril 2021)

El objetivo de este artículo es describir las horas de trabajo reales en los cuatro trimestres de 2020 en el conjunto de la Unión Europea (UE), para todos los Estados miembros de la UE de forma individual (excepto Alemania para el que aún no hay datos disponibles), así como para tres países de la Asociación Europea Libre Comercio (Islandia, Noruega y Suiza) y dos países candidatos (Macedonia del Norte y Turquía).

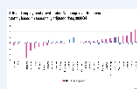


### Hours of work in detail - quarterly statistics

Horas de trabajo en detalle - estadísticas trimestrales

(Abril 2021)

Este artículo complementa al anterior, con un análisis más detallado de los datos trimestrales de la Encuesta Europea de Población Activa (EPA-UE) sobre las horas de trabajo en el empleo principal. El número de horas de trabajo semanales reales medias en cada uno de los cuatro trimestres de 2020 se compara, por ejemplo, entre empleados y autónomos, así como entre ocupaciones.

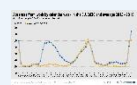


### Quarterly national accounts - GDP and employment

Cuentas nacionales trimestrales: PIB y empleo

(Abril 2021)

En este artículo se presentan mensajes clave y extracciones de datos basados en la estimación actualizada de Eurostat del Producto Interior Bruto (PIB) trimestral y del empleo para el cuarto trimestre de 2020 en la Unión Europea y la zona del euro. Esto completa una secuencia de estimaciones trimestrales de los principales agregados de las cuentas nacionales europeas (incluido el empleo) que se basan en los datos disponibles de los países.



### Weekly absences from work

Ausencias semanales del trabajo

(Abril 2021)

Se trata de un artículo que presenta los principales resultados de este indicador, centrándose en todas las semanas de 2020 (semanas 1 a 53), y complementa el artículo "Ausencias laborales - estadísticas trimestrales". Ambos artículos forman parte de la publicación "Mercado laboral a la luz de la pandemia COVID-19".



### Absences from work - quarterly statistics

Ausencias del trabajo - estadísticas trimestrales

(Abril 2021)

El objetivo de este artículo es describir las ausencias del trabajo en la Unión Europea en su conjunto, para todos los Estados miembros de la UE de forma individual (excepto Alemania para el que no hay datos disponibles), así como para tres países de la Asociación Europea Libre Comercio (Islandia, Noruega y Suiza) y cuatro países candidatos (Montenegro, Macedonia del Norte, Serbia y Turquía).



### Labour market flow statistics in the EU

Estadísticas de flujo del mercado laboral en la UE

(Abril 2021)

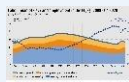
Este artículo ofrece una descripción general de la evolución de las estadísticas de flujo del mercado laboral en los Estados miembros de la UE. Los flujos del mercado laboral muestran los movimientos de las personas entre el empleo, el desempleo y la inactividad económica. Ayudan a comprender e interpretar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



## Publicaciones, Informes, Web Internacionales



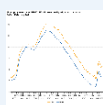
AGENCIA DE ESTADÍSTICAS EUROPEAS



### **EU labour market - quarterly statistics**

**Mercado laboral de la UE: estadísticas trimestrales**  
(Abril 2021)

Este artículo presenta indicadores trimestrales ajustados estacionalmente sobre el empleo y la amplitud del mercado laboral, que incluye a todas las personas que tienen una necesidad de empleo insatisfecha, incluidos los desempleados. Juntos, estos indicadores capturan los movimientos más recientes del mercado laboral en los Estados miembros de la UE.



### **Unemployment statistics**

**Estadísticas de desempleo**  
(Abril 2021)

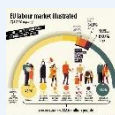
Artículo que presenta las últimas cifras de desempleo de la Unión Europea, la zona del euro y los Estados miembros de forma individual.



### **Unemployment statistics at regional level**

**Estadísticas de desempleo a nivel regional**  
(Abril 2021)

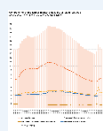
Este artículo ofrece una descripción general de las tasas de desempleo regionales en las 240 regiones NUTS 2 de los Estados miembros de la Unión Europea en 2020, compilada por Eurostat sobre la base de datos de la Encuesta de población activa de la UE.



### **Key figures on the impact of the COVID-19 crisis on the labour market**

**Cifras clave sobre el impacto de la crisis del COVID-19 en el mercado laboral**  
(Abril 2021)

Artículo que proporciona una descripción general de los cambios trimestrales en el mercado laboral en 2020 para la población en general, investigando los efectos de la crisis en el ámbito de la UE y en los respectivos Estados miembros, así como en los países de la Asociación Europea de Libre Comercio y países candidatos. Utiliza datos trimestrales y desestacionalizados de la Encuesta de Población Activa de la Unión Europea.



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

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

Este artículo se basa en datos de la Encuesta de Población Activa (EPA) trimestral y desestacionalizada y complementa al artículo anterior, específicamente, con respecto a las diferencias de género en la demanda insatisfecha de empleo, con una descripción más detallada. Investiga el impacto de la crisis de COVID-19 en la amplitud del mercado laboral y proporciona una descripción general de sus componentes específicos.



Eurofound

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



### **Disability and labour market integration: Policy trends and support in EU Member States**

**Discapacidad e integración en el mercado laboral: tendencias políticas y apoyo en los Estados miembros de la UE**  
(Abril 2021)

Este informe examina la evolución de las políticas en los Estados miembros de la UE destinadas a apoyar la inclusión de las personas con discapacidad en el mercado laboral abierto, con un enfoque particular en las tres etapas de entrar en el empleo, permanecer en el trabajo y volver al trabajo después de una ausencia. Explora los mecanismos y la eficacia de más de 150 medidas políticas diferentes diseñadas para abordar las dimensiones existentes en la UE antes de la pandemia COVID-19: creación de empleo, oferta laboral, demanda laboral y factores contextuales.

**Executive summary**  
**Resumen ejecutivo**





## Publicaciones, Informes, Web Internacionales



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



### **Understanding technological change and skill needs: skills surveys and skills forecasting**

**Cedefop practical guide 1**  
**Comprender el cambio tecnológico y las necesidades de competencias: encuestas y previsión de competencias**  
**Guía práctica del Cedefop 1**  
(Abril 2021)

El mundo del trabajo está afectado por una cuarta revolución industrial, transformada por la inteligencia artificial y otras tecnologías emergentes. Las previsiones sugieren que una gran proporción de trabajadores, que son desplazados por la automatización, necesitan mejorar sus competencias o volver a formarse. El diseño de políticas activas es necesario. Los métodos convencionales utilizados para anticipar el cambio tecnológico y las necesidades cambiantes de competencias, como las encuestas, tienen un alcance limitado para proporcionar información sobre las tendencias emergentes. Con el uso, cada vez mayor, de datos masivos y métodos de inteligencia artificial, los analistas tienen nuevas herramientas en "tiempo real" a su disposición. Una serie de guías breves del Cedefop tiene como objetivo informar a los analistas y responsables políticos sobre los métodos de anticipación de competencias. Esta primera guía práctica se centra en los métodos de encuestas y pronóstico de inteligencia de competencias convencionales.



### **Understanding technological change and skill needs: big data and artificial intelligence methods**

**Cedefop practical guide 2**  
**Comprender el cambio tecnológico y las necesidades de competencias: métodos de big data e inteligencia artificial**  
**Guía práctica del Cedefop 2**  
(Abril 2021)

En relación a las guías breves del Cedefop cuyo objetivo es informar a los analistas y responsables políticos sobre los métodos de anticipación de competencias disponibles, esta segunda guía práctica se centra en los métodos automatizados de inteligencia de competencias: big data y análisis impulsados por Inteligencia Artificial (IA).



### **Understanding technological change and skill needs: technology and skills foresight**

**Cedefop practical guide 3**  
**Comprender el cambio tecnológico y las necesidades de competencias: tecnología y previsión de competencias**  
**Guía práctica del Cedefop 3**  
(Abril 2021)

Esta tercera guía práctica se centra en la tecnología y los métodos de previsión de competencias.



### **Briefing note - Trends, transitions and transformation**

**Nota informativa: tendencias, transiciones y transformación**  
(Abril 2021)

La pandemia de COVID-19 está cambiando las necesidades de competencias y remodelando los trabajos, al tiempo que desafía nuestra comprensión y análisis de ellos.



## Publicaciones, Informes, Web Internacionales



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



#### **Digital, greener and more resilient**

Insights from Cedefop's European skills forecast

**Digital, más ecológico y más resistente**

**Perspectivas de la previsión de competencias europeas del Cedefop**

(Abril 2021)

Megatendencias como la automatización, la ecologización y el envejecimiento de la población, junto con la pandemia del coronavirus, están remodelando el mercado laboral europeo. Al proporcionar una perspectiva a largo plazo de los cambios en las competencias y los puestos de trabajo, las previsiones de competencias pueden contribuir de manera útil a las decisiones de los responsables políticos, los expertos y los interlocutores sociales. En esta breve publicación, Cedefop presenta los hallazgos clave que surgen de escenarios en torno a Covid-19, la automatización y el acuerdo ecológico europeo.



#### **Perspectives on policy and practice**

Tapping into the potential of big data for skills policy

**Perspectivas sobre políticas y prácticas**

**Aprovechar el potencial de los datos masivos para la política de competencias**

(Marzo 2021)

Esta publicación describe cómo se pueden utilizar los datos masivos de la web para mitigar los desafíos del mercado laboral, reducir los desajustes de competencias y fortalecer los vínculos entre el mercado laboral y la educación y la formación. La atención se centra en superar los desafíos y limitaciones conceptuales y prácticas, el desarrollo de sistemas y el uso de big data para las políticas de competencias. Los ejemplos de iniciativas de datos masivos en todo el mundo ilustran su potencial e informan sobre cómo están apoyando a los responsables políticos en la configuración del futuro del trabajo y la educación.



#### **Una economía digital inclusiva para las personas con discapacidad**

(Abril 2021)

Este informe analiza la transformación digital del mundo del trabajo y cómo afecta las oportunidades y desafíos para la inclusión de las personas con discapacidad. Las herramientas digitales permiten a las personas con discapacidad acceder directamente al empleo a través de plataformas de contratación en línea, además de ayudarlos en sus tareas diarias. Pero, si no poseen las habilidades necesarias, si las Tecnologías de la Información y la Comunicación les resultan inaccesibles, las personas con discapacidad no se beneficiarán de estas oportunidades y, por lo tanto, corren el riesgo de quedarse atrás.



## Publicaciones, Informes, Web Internacional



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



#### **Ergonomía participativa y prevención de los trastornos musculoesqueléticos en el lugar de trabajo**

(Abril 2021)

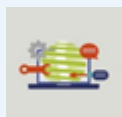
Este documento de debate ofrece una introducción a los enfoques participativos de la ergonomía y examina su eficacia en la prevención de los trastornos musculoesqueléticos relacionados con el trabajo. Las intervenciones de ergonomía participativa implican a las personas que diseñan soluciones para reducir los riesgos ergonómicos. El documento explica su funcionamiento, expone algunas de las ventajas de estos enfoques y muestra por qué puede resultar difícil evaluar su éxito. Asimismo, proporciona recursos prácticos, material de lectura y una serie de estudios de caso relativos al uso de la ergonomía participativa para reducir los riesgos de padecer trastornos musculoesqueléticos en el trabajo.



#### **Agricultura y silvicultura: sectores con serios desafíos en materia de Seguridad y Salud en el Trabajo (SST)**

(Abril 2021)

La agricultura y la silvicultura se encuentran entre los sectores laborales más peligrosos de Europa, con un alto nivel de accidentes en los que intervienen vehículos, maquinaria y manipulación de ganado. La exposición a plaguicidas químicos, vibraciones, ruido y estrés también entraña riesgos para la seguridad y la salud. Las nuevas tecnologías y la digitalización de las prácticas de trabajo traerán algunas mejoras por lo que respecta a la SST, pero también pueden introducir nuevos riesgos. Para abordar con éxito los desafíos en materia de SST, el resumen recomienda adaptar la evaluación de riesgos a las cambiantes circunstancias de los agricultores y silvicultores derivadas, por ejemplo, de los efectos del cambio climático o las tendencias del mercado laboral, y subsanar el escaso nivel de comunicación de problemas relacionados con la SST en el sector.



#### **Herramientas de la campaña**

(Abril 2021)

Este conjunto de herramientas ofrece consejos prácticos sobre cómo preparar y organizar campañas de éxito para mejorar la gestión de la salud y la seguridad en el trabajo. Contiene ejemplos útiles y prácticos de diversas herramientas de comunicación, con consejos para su uso.

## Legislación



**Decisión del Comité Mixto del EEE N.º 215/2018, de 26 de octubre de 2018, por la que se modifican el anexo X (Servicios en general) y el anexo XVIII (Salud y seguridad en el trabajo, Derecho laboral e igualdad de trato para hombres y mujeres) del Acuerdo EEE [2021/498]**

Fecha de publicación: 25 de marzo

**2021/C 106/03**

**Dictamen del Comité Europeo de las Regiones — Apoyo al empleo juvenil: un puente hacia el empleo para la próxima generación — Refuerzo de la Garantía Juvenil**

Fecha de publicación: 26 de marzo



## Legislación



### 2021/C 106/07

Dictamen del Comité Económico y Social Europeo — **Un nuevo Espacio Europeo de Investigación (EEI) para la investigación y la innovación**

Fecha de publicación: 26 de marzo

### 2021/C 116/10

Resolución legislativa del Parlamento Europeo, de 4 de abril de 2019, sobre la propuesta de Decisión del Consejo relativa a las **orientaciones para las políticas de empleo de los Estados miembros (COM(2019)0151 — C8-0131/2019 — 2019/0056(NLE))**

Fecha de publicación: 31 de marzo

### 2021/C 146/01

Posición (UE) n.O 8/2021 del Consejo en primera lectura, con vistas a la adopción de un Reglamento del Parlamento Europeo y del Consejo por el que **se crea el Programa Marco de Investigación e Innovación «Horizonte Europa», se establecen sus normas de participación y difusión, y se derogan los Reglamentos (UE) n.o 1290/2013 y (UE) n.o 1291/2013** Adoptada por el Consejo el 16 de marzo de 2021

Fecha de publicación: 23 de abril

### 2021/C 146/02

Exposición de motivos del Consejo: Posición (UE) n.o 8/2021 del Consejo en primera lectura con vistas a la adopción de un Reglamento del Parlamento Europeo y del Consejo por el que **se crea el Programa Marco de Investigación e Innovación «Horizonte Europa», se establecen sus normas de participación y difusión, y se derogan los Reglamentos (UE) n.o 1290/2013 y (UE) n.o 1291/2013**

Fecha de publicación: 23 de abril





## Convocatorias / Consultas

---



Fin convocatoria: 26/04/2021

**Fortalecimiento del papel de los interlocutores sociales en la mitigación del impacto económico y social de la crisis del COVID-19**

*Strengthening the role of social partners in mitigating the economic and social impact of the COVID-19 crisis*



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

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

**Abril 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