

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

Empleo, Política Social, Sanidad y Consumidores

Mayo 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: 5/2021

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

| | | |
|-------------|--|-----------|
| I. | Información EPSSCO | 4 |
| | 1.1. Programa y Noticias de la Presidencia del Consejo de la UE | 4 |
| | 1.2. Representación Autonómica Directa | 5 |
| II. | Estadísticas Eurostat | 6 |
| | 2.1. Estadísticas Eurostat | 6 |
| | 2.1.1. Estadísticas de Desempleo | 6 |
| | • Tasas de paro en el mes de marzo de 2021 | 6 |
| | 2.1.2. Cifras clave sobre el impacto de la crisis COVID-19 en el mercado laboral | 7 |
| | • Principales hechos | 7 |
| | 2.2. Estadísticas Cedefop | 8 |
| | 2.2.1. Extrapolar la demanda futura de competencias en base a evaluaciones externas del cambio tecnológico | 8 |
| | 2.3. Estadísticas Comisión Europea | 10 |
| | 2.3.1. Informe conjunto sobre el empleo 2021: mensajes clave | 10 |
| | • Debido a la COVID-19, los Estados miembros corren el riesgo de enfrentarse a un fuerte aumento del desempleo juvenil, lo que exige reformas y un apoyo reforzado | 10 |
| | • La crisis del COVID-19 destacó aún más la importancia de fortalecer las competencias digitales | 11 |
| III. | Buenas Prácticas | 12 |
| IV. | Actualidad Europea | 14 |
| | 4.1. Noticias | 14 |
| | 4.2. Conferencias, Ferias, Congresos y Jornadas Internacionales | 15 |
| | 4.3. Publicaciones, Informes, Web Internacionales | 16 |
| | 4.4. Legislación | 20 |
| | 4.5. Convocatorias / Consultas | 23 |

Programa y Noticias de la Presidencia del Consejo de la UE



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](#)



PROGRAMA

En general



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



Cumbre Social de Oporto: todos los socios se comprometen a alcanzar los objetivos sociales de 2030 / Porto Social Summit: all partners

[commit to 2030 social targets](#) (07.05.2021)

Los socios suscribieron los 3 objetivos principales para 2030 establecidos en el Plan de Acción del Pilar Europeo de Derechos Sociales de la Comisión en un [compromiso social de Oporto](#) conjunto:

- 1) Al menos el 78 % de las personas de entre 20 y 64 años debe tener trabajo.
- 2) Al menos el 60 % de los adultos debe participar en actividades de formación cada año.
- 3) El número de personas en riesgo de pobreza o exclusión social debe reducirse en al menos 15 millones, entre las que se encuentren, como mínimo, 5 millones de niños.

Este compromiso fue asumido el primer día de la Cumbre Social de Oporto (al día siguiente tuvo lugar la reunión informal de jefes de Estado o de Gobierno de la UE), por la presidenta de la Comisión Europea, el presidente del Parlamento Europeo, el primer ministro portugués, los interlocutores sociales europeos y las organizaciones de la sociedad civil. Además, se comprometieron a hacer todo lo posible para construir una Europa más inclusiva y más social. Acogieron favorablemente el Plan de Acción del Pilar Europeo de Derechos Sociales y reforzaron el compromiso de transformar sus principios en acciones para poner en marcha una recuperación fuerte, justa y que genere empleo.

La Cumbre representó un momento crucial para los derechos sociales en Europa, en que los interlocutores sociales y la sociedad civil piden a los jefes de Estado o de Gobierno de la UE que respalden el Plan de Acción y sus objetivos principales y establezcan objetivos nacionales ambiciosos que puedan contribuir a la consecución de los objetivos europeos.

En el compromiso conjunto, los signatarios acogen favorablemente el [Plan de Acción del Pilar Europeo de Derechos Sociales](#), presentado por la Comisión a principios de marzo y que establece acciones concretas para seguir aplicando los 20 principios del Pilar. También propone objetivos principales para el empleo, las competencias y la inclusión social a escala de la UE, que deberán alcanzarse de aquí a 2030. El Plan de Acción ayudará a afrontar las transformaciones derivadas de los nuevos avances sociales, tecnológicos y económicos, así como de las consecuencias socioeconómicas de la pandemia. Contribuirá a garantizar que nadie se quede atrás en la doble transición digital y climática.

[Reunión extraordinaria del Consejo Europeo, 24 y 25 de mayo de 2021](#)
(25.05.2021)

[Evento de alto nivel sobre educación digital / High-Level Event on Digital Education](#)
(21.05.2021)

[Se alcanza un acuerdo sobre el certificado COVID para facilitar la libre circulación en la UE / Agreement reached on COVID certificate to facilitate freedom of movement in the EU](#)
(20.05.2021)

[El Foro sobre sostenibilidad y turismo contribuye a la visión estratégica a medio y largo plazo de los Estados miembros / Forum on Sustainability and Tourism contributes to Member States' medium-long term strategic vision](#)
(14.05.2021)

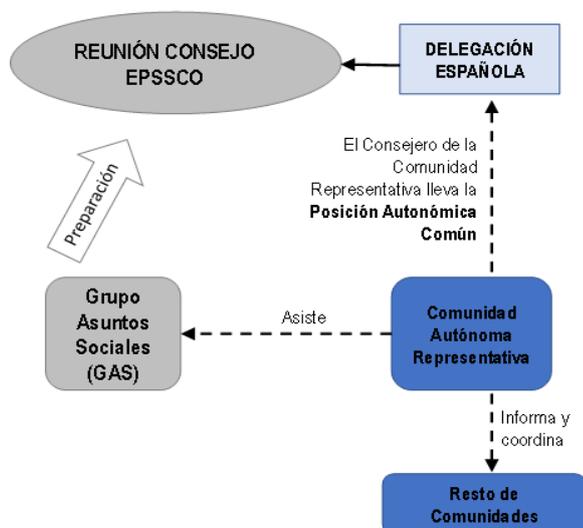
[Conferencia sobre el futuro de Europa: evento inaugural en Estrasburgo / Conference on the Future of Europe: inaugural event in Strasbourg](#)
(09.05.2021)

[Conferencia de alto nivel sobre contratación pública / High-Level Conference on Public Procurement](#)
(07.05.2021)

[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.



Datos de interés

- El 44% de las personas de 16 a 74 años no tenía competencias digitales básicas en 2019 en la UE.
- En la Unión Europea, debido a la situación provocada por la Covid-19, entre el 3T- 2019 y el 3T-2020 el porcentaje de NINIs (jóvenes sin empleo que ni estudian ni se forman) aumentó en 0.8 pp. llegando al 10,8%.
- Según información aportada por el Cedefop el grupo de oficiales, operadores y artesanos de artes mecánicas y de otros oficios, presenta mayor porcentaje de riesgo de automatización (21%) en el período hasta 2030 (artesanos y operarios de artes gráficas, 25%)

Estadísticas Eurostat

Estadísticas de Desempleo

Tasas de paro en el mes de marzo de 2021

**Datos EUROSTAT "LFS" (publicados el 30 de abril de 2021)**

En marzo de 2021, la tasa de desempleo, ajustada estacionalmente, de la zona del euro fue del 8,1%, inferior con respecto a la de febrero de 2021 y superior al 7,1% de marzo de 2020. La tasa de desempleo de la UE era del 7,3% en marzo de 2021, también por debajo del 7,4% de febrero de 2021 y por encima del 6,4% de marzo de 2020.

Eurostat estima que 15,520 millones de hombres y mujeres en la UE, de los cuales 13,166 millones en la zona del euro, estaban desempleados en marzo de 2021. En comparación con febrero de 2021, el número de personas desempleadas disminuyó en 237.000 en la UE y en 209.000 en la zona del euro. En comparación con marzo de 2020, el desempleo aumentó en 2,019 millones en la UE y en 1,614 millones en la zona del euro.

En marzo de 2021, 2,951 millones de jóvenes (menores de 25 años) estaban desempleados en la UE, de los cuales 2,373 millones estaban en la zona del euro. En marzo de 2021, la tasa de desempleo juvenil era del 17,1% en la UE y del 17,2% en la zona del euro, frente al 17,2% y el 17,3% respectivamente del mes anterior. En comparación con febrero de 2021, el desempleo juvenil disminuyó en 14.000 en la UE y en 17.000 en la zona del euro. En comparación con marzo de 2020, el desempleo juvenil aumentó en 319.000 en la UE y en 208.000 en la zona del euro.

En marzo de 2021, la tasa de desempleo de las mujeres era del 7,7% en la UE, por debajo del 7,8% de febrero de 2021. La tasa de desempleo de los hombres era del 7,0% en marzo de 2021, también por debajo del 7,1% de febrero de 2021. En la zona del euro, la tasa de desempleo de las mujeres disminuyó del 8,7% en febrero de 2021 al 8,5% en marzo 2021 y la tasa de desempleo de los hombres disminuyó del 7,8% al 7,7%.

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, 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

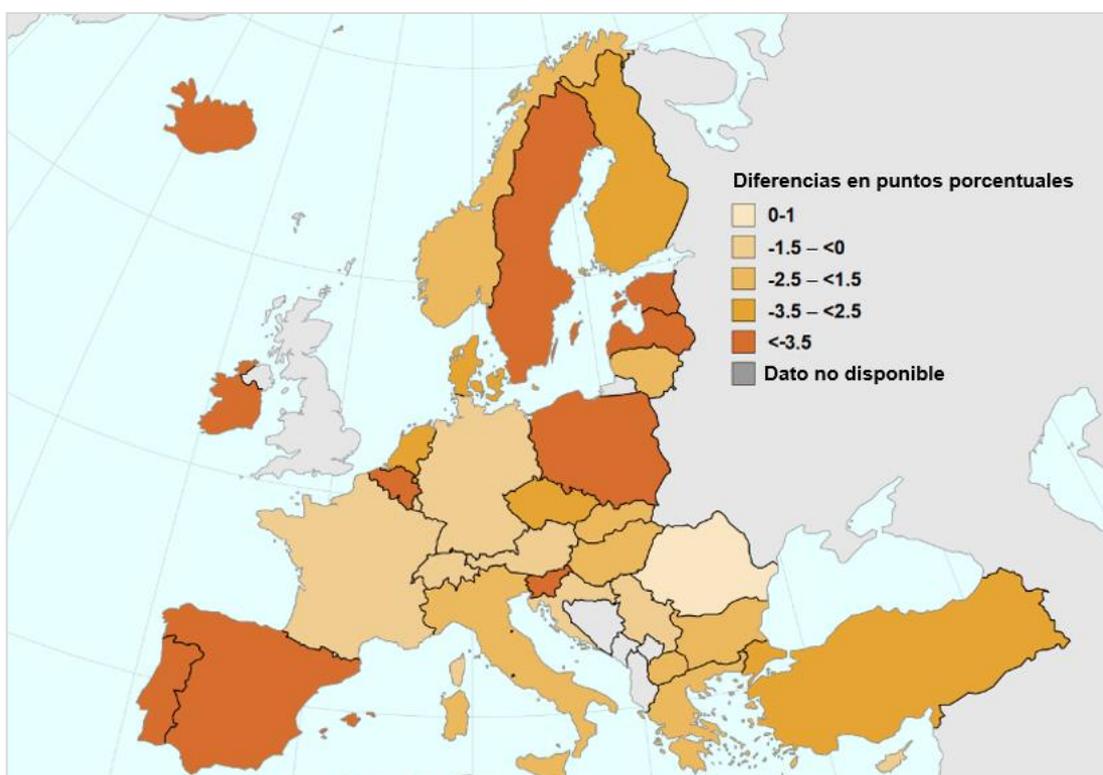
Cifras clave sobre el impacto de la crisis del COVID-19 en el mercado laboral

El artículo de Eurostat “Cifras clave sobre el impacto de la crisis de COVID-19 en el mercado laboral” / “[Key figures on the impact of the COVID-19 crisis on the labour market](#)”, presenta las consecuencias clave de la crisis de COVID-19 en el mercado laboral, centrándose en el empleo, la demanda total insatisfecha de empleo (amplitud del mercado laboral) y la proporción de personas que no están empleadas, disponibles para trabajar pero no buscan empleo.

Principales hechos

Está claro que no todos los grupos de edad se vieron afectados por igual por la crisis de la COVID-19. Los jóvenes de 15 a 24 años experimentaron la mayor caída del empleo y el mayor aumento de la amplitud del mercado laboral durante la crisis de salud en comparación con otros grupos de edad. El siguiente mapa muestra los cambios en la tasa de empleo de los jóvenes (15 a 24 años) por país desde el cuarto trimestre de 2019 hasta el cuarto trimestre de 2020.

Diferencias en la tasa de empleo de los jóvenes (de 15 a 24 años), en puntos porcentuales, 4T-2020 en comparación con el 4T-2019



Fuente: Eurostat

Entre el 4T de 2019 y el 2T de 2020, el aumento de la demanda insatisfecha de empleo expresado como porcentaje de la población activa ampliada (personas desempleadas, trabajadores subempleados a tiempo parcial, personas que están disponibles para trabajar pero no están buscando trabajo y personas que están buscando trabajo pero no están disponibles para trabajar inmediatamente), fue mucho más acusado entre los jóvenes de 15 a 24 años que en otros grupos de edad.

No obstante, entre el 2T de 2020 y el 4T de 2020, la demanda insatisfecha de empleo entre los jóvenes de 15 a 24 años disminuyó más (-1,9 puntos porcentuales (pp.)) que para los otros grupos de edad, a saber, personas de 25 a 54 años (-0,9 pp.) y personas de 55 a 74 años (-0,3 pp.). Sin embargo, la disminución de la amplitud del mercado laboral de los jóvenes en el tercer y cuarto trimestres estuvo lejos

de compensar el fuerte aumento registrado al comienzo de la crisis sanitaria.

Entre el 1T y el 2T de 2020, los jóvenes fueron los más afectados en Irlanda, los Países Bajos, Estonia, Eslovenia y **España**, donde la proporción de jóvenes que trabajaban a tiempo parcial y no deseaban trabajar más ni trabajar a tiempo completo disminuyó en más de 4 pp. Del 2T al 3T de 2020, un repunte superior a 2 pp. se registró en los Países Bajos, Irlanda y Francia.

Desde el 3T de 2020 hasta el 4T de 2020, la proporción de jóvenes que trabajaban a tiempo parcial y que no deseaban trabajar más ni trabajar a tiempo completo disminuyó en 1 pp. o más en Malta e Irlanda (ambos -1,7 pp.), Hungría y Bélgica (ambos -1,1 pp.), y aumentó en más de 2 pp. en Chipre, Lituania y Rumanía.



Estadísticas Cedefop

Extrapolar la demanda futura de competencias en base a evaluaciones externas del cambio tecnológico

El informe del Cedefop “Comprender el cambio tecnológico y las necesidades de competencias: encuestas y previsión de competencias” / *“Understanding technological change and skill needs: Skills surveys and skills forecasting”*, es la primera de una serie de guías de anticipación de competencias para responsables políticos y analistas, y se centra en los métodos convencionales para anticipar las tecnologías cambiantes y las demandas de competencias.

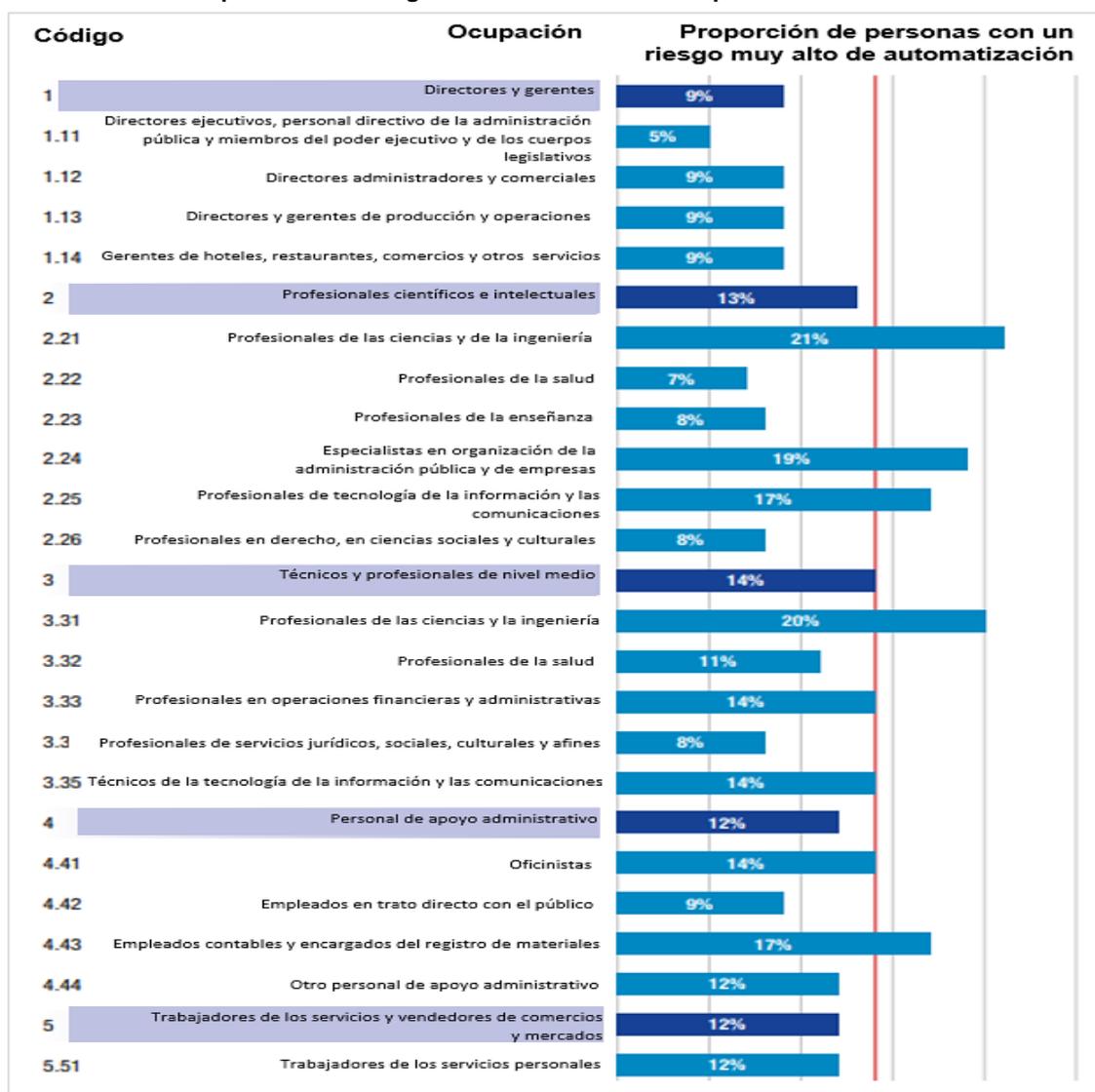
Utilizando datos sobre tareas y necesidades de competencias en los trabajos, recopilados en la Encuesta Europea de Competencias y Empleos del Cedefop, Poulidakas (2018) estima la relación empírica entre la variación en las necesidades de competencias dentro de las ocupaciones y la probabilidad de automatización, sobre la base de la cual los trabajos se clasifican en su riesgo estimado de automatización.

Se considera que un trabajo está sujeto a un riesgo muy alto de automatización cuando la probabilidad media de

automatización estimada supera el 70%. El número de puestos de trabajo por ocupación con alto riesgo de automatización en el futuro se puede estimar superponiendo la proporción de personas que trabajan en las ocupaciones de alto riesgo en las proyecciones ocupacionales derivadas de un ejercicio de previsión de competencias.

La siguiente tabla proporciona información sobre las ocupaciones en riesgo de automatización hasta 2030.

Ocupaciones en riesgo de automatización en el período hasta 2030



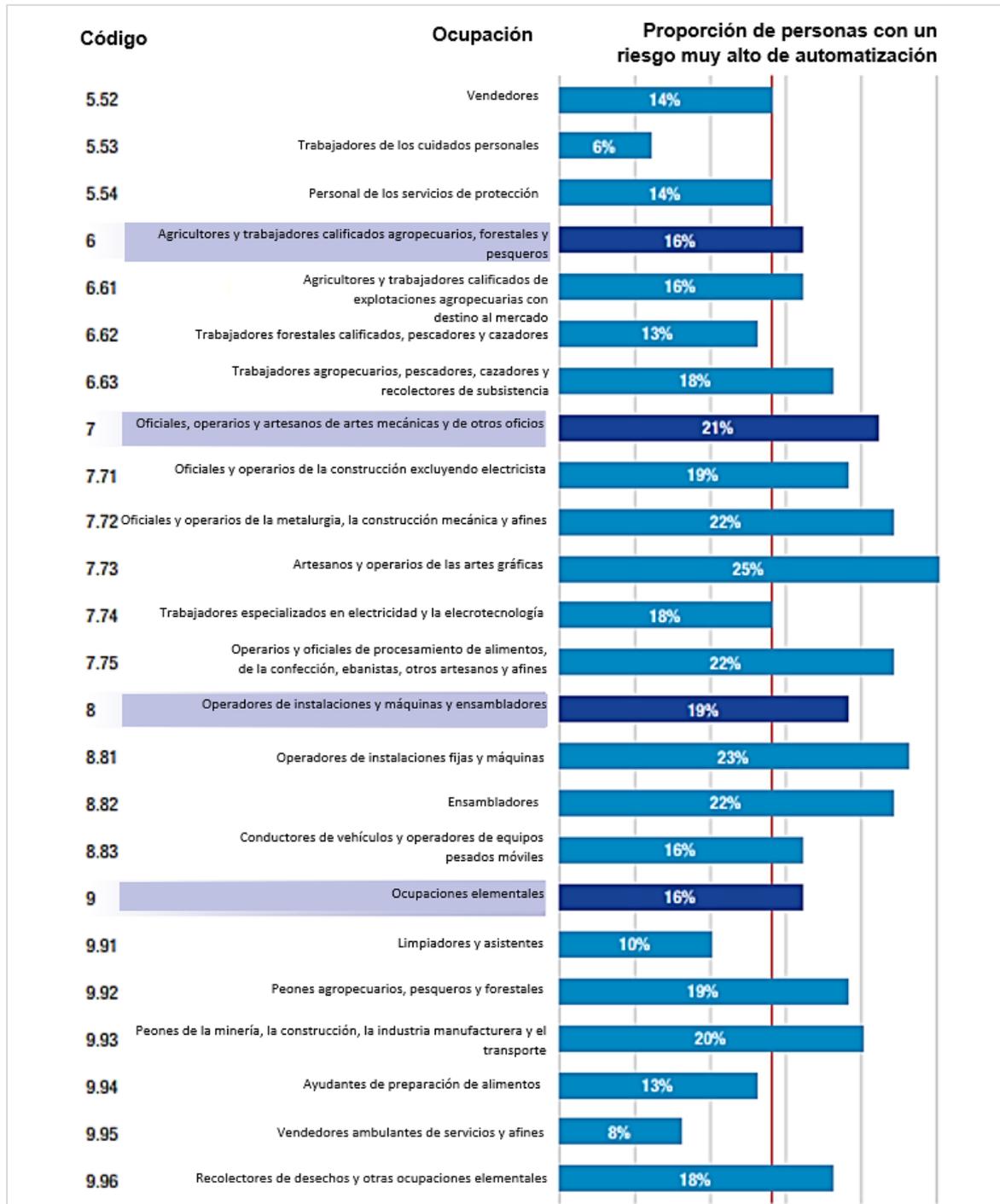
Fuente: Estimaciones de Poulidakas (2018) superpuestas a los pronósticos de competencias del Cedefop



Estadísticas Cedefop

Continuación de la tabla anterior.

Ocupaciones en riesgo de automatización en el período hasta 2030



Fuente: Estimaciones de Poulidakis (2018) superpuestas a los pronósticos de competencias del Cedefop



Estadísticas Comisión Europea

Informe conjunto sobre el empleo 2021: mensajes clave

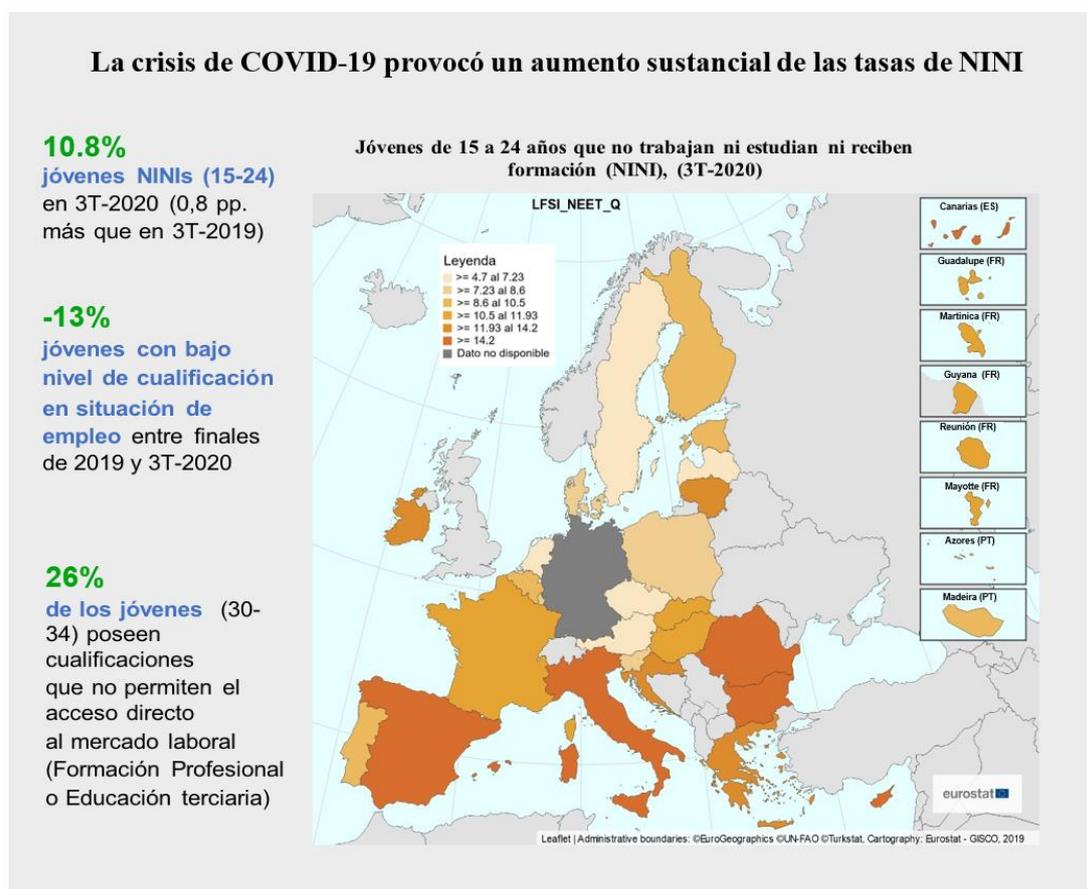
El informe de la Comisión Europea “Informe conjunto sobre el empleo 2021” / “[Joint Employment Report 2021](#)”, ofrece una visión general anual de los principales desarrollos sociales y del mercado laboral en la Unión Europea, así como de las acciones de reforma de los Estados miembros de conformidad con las Directrices para las políticas de empleo de los mismos.

Debido a la COVID-19, los Estados miembros corren el riesgo de enfrentarse a un fuerte aumento del desempleo juvenil, lo que exige reformas y un apoyo reforzado

Después de un descenso continuo en 2019, el desempleo juvenil en toda la UE saltó de un mínimo del 15,1% en marzo de 2020 al 17,5% en noviembre de 2020, aumentando a un ritmo más rápido que el desempleo general. La crisis también provocó el mayor aumento entre dos trimestres consecutivos de las tasas de NINIs (15 a 24 años) sin empleo, educación o formación (del 10,4% al 11,6%) entre el primer trimestre de 2020 y el segundo trimestre de 2020, seguido de una disminución al 10,8% en el tercer trimestre de 2020.

En 2019, uno de cada diez jóvenes de 18 a 24 años abandonó la educación o la formación con una cualificación inferior a la enseñanza secundaria superior, y más de una cuarta parte de las personas de 30 a 34 años no tenía una cualificación que pudiera facilitar el acceso directo al mercado laboral (Educación y Formación Profesional secundaria o título de Educación terciaria).

El siguiente gráfico aporta datos de cómo está afectando la Covid-19 al empleo juvenil.



Fuente: Eurostat

Las propuestas de la Comisión para la Recomendación de Educación y Formación Profesional (EFP) y el Espacio Europeo de Educación plantean objetivos para mejorar los logros tanto en la EFP como en la Educación Terciaria.

Dado que el aumento de las tasas de NINIs se debe en gran medida a la caída de la demanda de mano de obra, serán esenciales las reformas para apoyar la creación de empleo, la educación y las cualificaciones.

La aplicación con éxito de la Garantía Juvenil reforzada, basada en el buen funcionamiento de los Servicios Públicos de Empleo y los Sistemas de Educación y Formación será crucial.

En el caso de los jóvenes NINIs, entre las que la inactividad desempeña un papel más importante que en el de los hombres, las reformas también deberían incluir medidas para eliminar los desincentivos fiscales al trabajo y ayudar a conciliar las responsabilidades laborales y asistenciales.



Estadísticas Comisión Europea

Informe conjunto sobre el empleo 2021: mensajes clave

La crisis de COVID-19 destacó aún más la importancia de fortalecer las competencias digitales

Siguiendo con el informe de la Comisión Europea, el siguiente gráfico aporta datos sobre la brecha en competencias digitales en el año 2019.

La brecha de competencias digitales sigue siendo significativa

44% de las personas

de 16 a 74 años

No tenía competencias digitales básicas en 2019

13.5 millones

de ofertas de empleo buscaron competencias relacionadas con las TIC en 2018 and 2019

57%

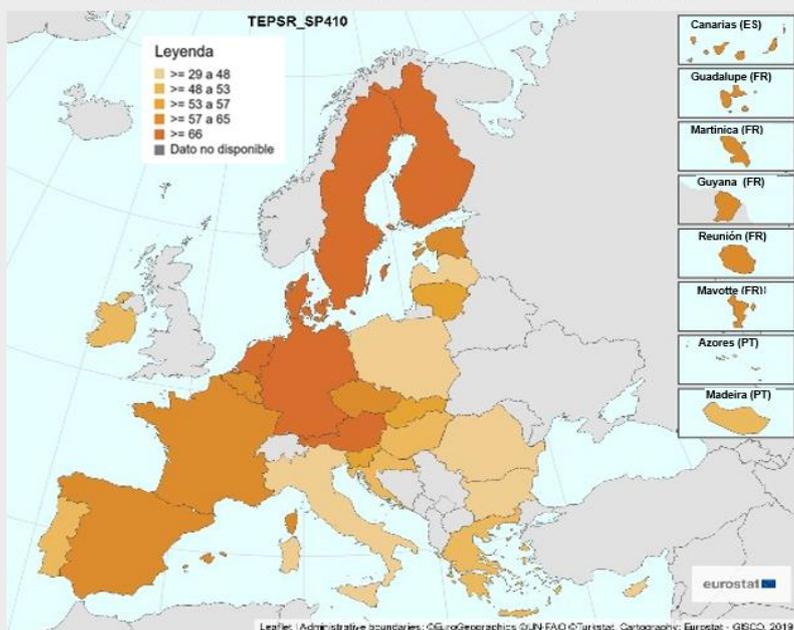
de las empresas informaron de dificultades para contratar especialistas en TIC en 2019

50.9%

de los docentes no recibió formación en TIC en su educación

Personas que tienen competencias generales básicas o superiores a las básicas

(2019, puntos porcentajes, personas de 16-74 años)



Fuente: Eurostat

Durante la pandemia, las competencias digitales resultaron esenciales para la continuidad de las actividades y seguirán siendo cada vez más importantes para la plena participación en el mercado laboral y en la sociedad, así como para apoyar las transiciones verde y digital.

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

Además, existe una escasez sistemática de expertos digitales y personas con habilidades digitales avanzadas, un desafío impulsado en gran medida por la subrepresentación de mujeres entre los graduados de

educación superior STEM (Ciencias, Tecnología, Ingeniería y Matemáticas) y los trabajos del sector de las Tecnologías de la Información y la Comunicación (TIC).

Las reformas para fortalecer las competencias digitales incluyen actualizaciones de los planes de estudio, introducción de educación y formación en TIC en las escuelas primarias y secundarias, apoyo a maestros y formadores, incluida la lucha contra los estereotipos de género para fomentar los intereses y aspiraciones de las niñas, oportunidades de aprendizaje de adultos en competencias digitales, medidas destinadas a aumentar el atractivo de los estudios en los campos de STEM y TIC (especialmente para las niñas), cooperación reforzada entre empresas, centros de investigación y académicos, así como inversiones en infraestructura y equipos digitales.



Buenas Prácticas

PES Practices



FACILITAR LA INTEGRACIÓN DE PERSONAS CON CAPACIDAD LABORAL REDUCIDA AL MERCADO LABORAL

“Reforma para la capacitación laboral: una manera de mejorar las oportunidades de empleo para las personas con problemas de salud a largo plazo o discapacidades” /
 “Work ability reform: A way to enhance employment opportunities for people with long-term health problems or disabilities”

Fecha de publicación: noviembre 2019

ESTONIA

Hasta 2016, sólo un número muy limitado de personas con restricciones laborales relacionadas con problemas de salud o discapacidades estaban registradas en el SPE de Estonia como demandantes de empleo. La reforma de la capacidad laboral tenía por objeto la activación sistemática de este colectivo específico. El 44 % de los nuevos solicitantes de empleo registrados con capacidad laboral reducida encuentran ahora un empleo en los 12 meses siguientes a su inscripción.

Este y otros resultados positivos se lograron a través de:

- Una nueva forma de evaluar la capacidad laboral.
- El pago de la prestación de incapacidad de acuerdo con el grado individual de capacidad laboral.
- Medidas de activación obligatoria.
- Medidas específicas de empleo y sistemas de activación.

Nombre del Servicio Público de Empleo (SPE)

Fondo del Seguro de Desempleo de Estonia (EUIF).

Fuentes de financiación: los costes están cubiertos por el presupuesto estatal, el presupuesto de SPE y por el FSE.

Alcance de la medida

Legislación a nivel nacional, iniciada en 2012, adoptada en 2014 y aplicada en enero de 2016.

¿Cuándo se implementó la práctica?

La preparación comenzó en 2012 y se asignó al EUIF el mandato de implementar la reforma de la capacidad laboral en 2016. Los resultados de la reforma se controlan constantemente. Dependiendo de los resultados del seguimiento, se implementan medidas para mejorar la prestación de servicios y su eficacia.

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

Externo, determinado por el deseo político de incrementar las oportunidades de empleo y la participación de personas que hasta el momento no estaban adecuadamente integradas en el mercado laboral.

¿Qué organización participó en su aplicación?

Sede central y oficinas regionales de los SPE, proveedores de servicios, empleadores y usuarios.

¿Cuáles fueron los objetivos principales de la práctica?

Incrementar la participación laboral de las personas con capacidades laborales reducidas mediante el apoyo focalizado para su integración laboral.

¿A qué grupos se dirigió la práctica?

Personas con capacidades laborales reducidas, empleadores y socios como proveedores de servicios.

¿Qué recursos y otros aspectos organizativos relevantes estuvieron involucrados?

El proyecto fue organizado por el SPE, integrando todos los niveles organizacionales y regionales. Los nuevos servicios se probaron primero en un proyecto piloto antes de su implementación en toda la organización.



| | |
|--|---|
| <p>¿Qué actividades se llevaron a cabo?</p> | <p>El SPE de Estonia desarrolló e implementó una evaluación de la capacidad laboral específica e introdujo medidas de apoyo específicas para las personas con capacidad laboral reducida y para los empleadores dispuestos a ofrecer puestos de trabajo para el grupo objetivo. Esto incluyó:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▶▶ El diseño, conceptualización, implementación y seguimiento del concepto de evaluación de la capacidad para el trabajo. ▶▶ La introducción de prestaciones sociales basadas en la capacidad de trabajo individual. ▶▶ El diseño e implementación de mecanismos de apoyo a empleadores y personas con capacidad laboral reducida. ▶▶ La incorporación de orientadores de empleo para personas con discapacidad como nuevo personal especializado junto con la formación del personal. |
| <p>¿Cuáles fueron los resultados de la práctica: personas alcanzadas y productos?</p> | <ul style="list-style-type: none"> ▶▶ Implementación de una nueva evaluación de la capacidad laboral y una serie de mecanismos de apoyo a los grupos destinatarios y empleadores. ▶▶ Identificación de demandantes de empleo con capacidad de trabajo reducida (10.400 a 1 de abril de 2019). ▶▶ 130 orientadores laborales para personas con discapacidad que actualmente apoyan al grupo objetivo. |
| <p>¿Qué resultados se han identificado?</p> | <p>La proporción de personas con capacidad laboral reducida en el mercado laboral ha aumentado (del 59% en 2017 al 61% en 2018) y el 44% de los solicitantes de empleo recién registrados con capacidad laboral reducida encuentran un trabajo en un plazo de 12 meses.</p> |
| <p>¿Cuáles son las lecciones aprendidas y los factores de éxito?</p> | <p>A pesar de los resultados positivos desde el inicio de la reforma, aún deben superarse algunos desafíos:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▶▶ Las brechas de competencias como resultado de opciones limitadas en educación para personas con discapacidad siguen siendo un obstáculo importante para la integración en el mercado laboral. ▶▶ Los resultados positivos también dependen de la disponibilidad de servicios sociales y el apoyo de las redes a nivel local. ▶▶ Existe una brecha salarial considerable para las personas con capacidad laboral reducida, reciben un ingreso por el trabajo un 25% menor. ▶▶ Una colocación exitosa no conduce automáticamente a un empleo sostenible. ▶▶ Aún existen prejuicios contra las personas con capacidad laboral reducida y reservas en la sociedad y entre los empleadores. |



Noticias



Tarjeta azul de la UE: la Comisión acoge con satisfacción el acuerdo político sobre nuevas normas para los trabajadores migrantes altamente cualificados / *EU Blue Card: Commission welcomes political agreement on new rules for highly skilled migrant workers*
(Comisión Europea, 17/05/2021)

La Comisión acoge con satisfacción el acuerdo alcanzado por el Parlamento Europeo y el Consejo sobre nuevas normas para la entrada y residencia de trabajadores altamente cualificados de fuera de la UE en virtud de la Directiva revisada sobre la tarjeta azul. El nuevo esquema introducirá reglas eficientes para atraer trabajadores altamente cualificados a la UE, incluidas condiciones de admisión más flexibles, derechos mejorados y la posibilidad de moverse y trabajar más fácilmente entre los Estados miembros de la UE. El acuerdo sobre la Tarjeta Azul revisada es un objetivo clave del Nuevo Pacto sobre Migración y Asilo.

Pacto Verde Europeo: La Comisión se fija como objetivo una contaminación cero del aire, el agua y el suelo

(Comisión Europea, 12/05/2021)

La Comisión Europea ha adoptado el Plan de acción de la UE: «Hacia una contaminación cero del aire, el agua y el suelo», una de las realizaciones esenciales del Pacto Verde Europeo y el tema principal de la Semana Verde de la UE de este año. Este documento presenta una visión integrada para 2050: un mundo donde la contaminación se haya reducido hasta niveles que dejen de ser perjudiciales para la salud humana y los ecosistemas naturales, así como los pasos que es preciso dar para conseguirlo. El Plan enlaza todas las políticas pertinentes de la UE para combatir y prevenir la contaminación, y hace especial hincapié en la forma de usar las soluciones digitales con esos fines. Está previsto revisar la legislación correspondiente de la UE para detectar las lagunas existentes y localizar situaciones en las que sea preciso aplicar mejor las normas para cumplir las obligaciones legales.



Previsiones económicas de primavera de 2021: manos a la obra

(Comisión Europea, 12/05/2021)

Según las previsiones económicas de primavera de 2021, la economía en el conjunto de la UE crecerá un 4,2 % en 2021 y un 4,4 % en 2022. Se prevé que la economía de la zona del euro crecerá un 4,3 % este año y un 4,4 % el año próximo. Estas cifras representan una mejora sustancial de las perspectivas de crecimiento en comparación con las previsiones económicas de invierno de 2021, que la Comisión presentó en febrero. Las tasas de crecimiento seguirán siendo dispares dentro de la UE, pero cabe esperar que las economías de los Estados miembros vuelvan a finales de 2022 a los niveles anteriores a la crisis.

Actualización de la estrategia industrial de 2020: hacia un mercado único más fuerte para la recuperación de Europa

(Comisión Europea, 05/05/2021)

La Comisión actualiza la Estrategia Industrial de la UE para garantizar que su ambición industrial tenga plenamente en cuenta las nuevas circunstancias tras la crisis de la COVID-19 y contribuya a impulsar la transformación hacia una economía más sostenible, digital, resiliente y competitiva a escala mundial.

La Estrategia actualizada reafirma las prioridades establecidas en la Comunicación de marzo de 2020, publicada el día anterior a la declaración por la OMS de la pandemia de COVID-19, al tiempo que responde a las lecciones aprendidas de la crisis para impulsar la recuperación y reforzar la autonomía estratégica abierta de la UE. Propone nuevas medidas para reforzar la resiliencia de nuestro mercado único, especialmente en tiempos de crisis. Aborda la necesidad de comprender mejor nuestras dependencias en ámbitos estratégicos clave y presenta un conjunto de herramientas para abordarlas. Ofrece nuevas medidas para acelerar las transiciones ecológica y digital. La Estrategia actualizada también responde a los llamamientos para determinar y supervisar los principales indicadores de la competitividad de la economía de la UE en su conjunto: integración del mercado único, crecimiento de la productividad, competitividad internacional, inversión pública y privada e inversión en I+D.



La dimensión de las pymes es el núcleo de la estrategia actualizada, con un apoyo financiero adaptado y medidas para que las pymes y las empresas emergentes puedan adoptar la doble transición.



Conferencias, Ferias, Congresos y Jornadas Internacionales

EMPLEO

EMPLEO

Together to End Child Labour: A high-level event to mark the International Year for the Elimination of Child Labour

Juntos para poner fin al trabajo infantil: un evento de alto nivel para conmemorar el Año Internacional para la Erradicación del Trabajo Infantil

(Evento virtual, 11 junio)

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)

Financing Decent Work

Financiando el trabajo decente

(Evento virtual, 28 junio- 23 julio)

10th anniversary of the ILO convention on decent work for domestic workers

Décimo aniversario del convenio de la OIT sobre trabajo decente para los trabajadores domésticos

(Evento virtual, 28-29 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

(Evento virtual, 1 julio)

FORMACIÓN

Workshop on comparing VET

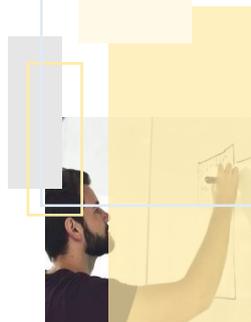
Taller sobre la comparación de la FP

(Evento virtual, 18 junio)

SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO



FORMACIÓN



Conferencias, Ferias, Congresos y Jornadas Internacionales



SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

Ergoday office

Día Ergonómico

(Bélgica, Bruselas, 1 junio)

IX Congreso Internacional de Salud Laboral y Prevención de Riesgos

(España, Madrid, 2-4 junio)

Malta – Building safer workplaces in the construction industry

Malta: construcción de lugares de trabajo más seguros en la industria de la construcción

(Evento virtual, 4 junio)

Publicaciones, Informes, Web Internacional



Spring 2021 Economic Forecast

Previsiones económicas de la primavera de 2021

(Mayo 2021)

Según las previsiones económicas de primavera de 2021, la economía en el conjunto de la UE crecerá un 4,2 % en 2021 y un 4,4 % en 2022. Se prevé que la economía de la zona del euro crecerá un 4,3 % este año y un 4,4 % el año próximo. Estas cifras representan una mejora sustancial de las perspectivas de crecimiento en comparación con las previsiones económicas de invierno de 2021, que la Comisión presentó en febrero. Las tasas de crecimiento seguirán siendo dispares dentro de la UE, pero cabe esperar que las economías de los Estados miembros vuelvan a finales de 2022 a los niveles anteriores a la crisis.



European Social Fund Synthesis Report of Annual Implementation Reports 2019

Informe de síntesis del Fondo Social Europeo sobre los informes anuales de ejecución 2019

(Mayo 2021)

Proporciona un resumen de la información de seguimiento comunicada por las Autoridades de Gestión (AG) de los programas operativos del Fondo Social Europeo (PO del FSE) en sus Informes Anuales de Ejecución presentados antes del 1 de diciembre de 2020. Cubre tanto las medidas implementadas en el marco del FSE como de la Iniciativa de Empleo Juvenil (IEJ).



Discover the new Europass

Descubra el nuevo Europass

(Mayo 2021)

Europass es un Servicio público en línea de la UE que permite registrar su trabajo y experiencias de voluntariado, resultados de aprendizaje, logros, premios y publicaciones, todo en una sola herramienta. Este documento presenta las herramientas y características del nuevo Europass.



Publicaciones, Informes, Web Internacional

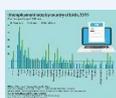


Europass Digital Credentials Credenciales digitales Europass (Mayo 2021)

Explore los beneficios de las credenciales digitales Europass y descubra cómo facilitan el reconocimiento de sus cualificaciones y competencias en toda Europa.



AGENCIA DE ESTADÍSTICAS EUROPEAS



Migrant integration statistics – labour market indicators

Estadísticas de integración de migrantes: indicadores del mercado laboral
(Mayo 2021)

El artículo analiza información de la lista de indicadores de Zaragoza acordada por los Estados miembros de la UE en Zaragoza (España) en abril de 2010, junto con información adicional derivada del informe de integración de inmigrantes de 2013. Más específicamente, presenta datos estadísticos sobre: la tasa de actividad; la tasa de empleo, la tasa de empleo juvenil, la tasa de desempleo, la tasa de desempleo juvenil y la tasa de desempleo de larga duración.



Quality of life indicators – material living conditions

Indicadores de calidad de vida: condiciones materiales de vida
(Mayo 2021)

Este artículo se centra en los indicadores de calidad de vida y proporciona estadísticas recientes de la Unión Europea. La publicación presenta un análisis detallado de varias dimensiones que pueden constituir la base para un análisis más profundo de la calidad de vida, complementando el Producto Interior Bruto (PIB) que tradicionalmente se ha utilizado para proporcionar una visión general de la evolución económica y social.



Culture statistics – cultural enterprises

Estadísticas culturales – empresas culturales
(Mayo 2021)

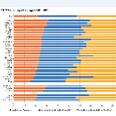
Este artículo forma parte de una publicación online Estadísticas culturales. Presenta información sobre empresas activas en el sector cultural. Aporta datos sobre el porcentaje de empleo en empresas recién creadas para algunas actividades culturales seleccionadas en 2018. Eurostat recopila estos datos a partir de dos fuentes distintas: estadísticas empresariales estructurales y demografía empresarial, ambas restringidas a actividades orientadas al mercado.



Employment – annual statistics

Empleo - estadísticas anuales
(Mayo 2021)

Este artículo presenta las estadísticas anuales de empleo más recientes de la Unión Europea (UE) basadas en la Encuesta de Población Activa de la UE (EPA-UE). Muestra el nivel de empleo por sexo, edad, nivel educativo y ocupación para la UE en su conjunto, pero también para todos los Estados miembros de forma individual, para tres países de la Asociación Europea de Libre Comercio (Islandia, Noruega y Suiza) y cuatro países candidatos (Montenegro, Macedonia del Norte, Serbia y Turquía).



Human resources in science and technology

Recursos humanos en ciencia y tecnología
(Mayo 2021)

Este artículo proporciona información sobre estadísticas de Recursos Humanos en Ciencia y Tecnología (RHCT) que nos ayudan a comprender mejor la demanda y la oferta de personas con sólidas cualificaciones en ciencia y tecnología. Describe el stock actual de RHCT en la Unión Europea, los países de la Asociación Económica de Libre Comercio y los países candidatos y proporciona información sobre la oferta actual y futura de personas altamente capacitadas de universidades y otras instituciones educativas especializadas en el campo de RHCT.



Job vacancy statistics

Estadísticas de ofertas de empleo
(Mayo 2021)

Este artículo ofrece una descripción general de las últimas estadísticas trimestrales y anuales de ofertas de empleo, en particular la tasa de ofertas de empleo en la Unión Europea, el Reino Unido, Noruega, Suiza y Macedonia del Norte.



Publicaciones, Informes, Web Internacional



AGENCIA DE ESTADÍSTICAS EUROPEAS



Employment - annual statistics **Empleo – estadísticas anuales** (Mayo 2021)

Este artículo presenta las estadísticas anuales de empleo más recientes de la Unión Europea (UE) basadas en la Encuesta de población activa de la UE (EPA-UE). Muestra el nivel de empleo por sexo, edad, nivel educativo y ocupación para la UE en su conjunto, pero también para todos los Estados miembros de la UE de forma individual, para tres países de la Asociación Europea de Libre Comercio (Islandia, Noruega y Suiza) y cuatro países candidatos (Montenegro, Macedonia del Norte, Serbia y Turquía).



Organización
Internacional
Del Trabajo

ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO



Perspectivas Sociales y del Empleo en el Mundo: Tendencias 2021 (Mayo 2021)

Este informe abarca el alcance y las consecuencias de los cambios en el mercado laboral causados por la crisis, incluidos los efectos sobre la desigualdad, la pobreza laboral y el empleo juvenil. También esboza los principios de una estrategia de recuperación integral y centrada en las personas.



Social Protection in the Cultural and Creative Sector - Country Practices and Innovations **Protección social en el sector cultural y creativo: prácticas e innovaciones nacionales** (Mayo 2021)

El documento revisa los marcos normativos y legales en países seleccionados que han buscado soluciones específicas para extender la seguridad social en el sector creativo y cultural, con el fin de identificar puntos de entrada y mecanismos para expandir la cobertura. Se discuten las opciones de política que garantizan la idoneidad y la sostenibilidad de dichos sistemas, teniendo en cuenta las circunstancias laborales particulares del sector, como la situación laboral fluctuante, los ingresos irregulares, la naturaleza intermitente del trabajo y la movilidad geográfica.



Extending social protection to the cultural and creative sector **Extender la protección social al sector cultural y creativo** (Mayo 2021)

Los trabajadores del sector cultural y creativo a menudo carecen de un acceso efectivo a la protección social. El tipo de acuerdos contractuales y la organización del trabajo que prevalecen en el sector cultural y creativo pueden afectar la cobertura de sus trabajadores y la adecuación de los beneficios que reciben.



AGENCIA EUROPEA DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO



Mejorar el cumplimiento de la normativa en materia de salud y seguridad en el trabajo: un análisis global (Mayo 2021)

En este estudio de la Agencia Europea de Seguridad y Salud en el Trabajo, se analiza cómo facilitar el cumplimiento de las normas de Seguridad y Salud en el Trabajo (SST) y promover mejores prácticas en este contexto. La exhaustiva revisión de la bibliografía actual se centra en diferentes tipos de apoyo, incluidos los enfoques de la cadena de suministro, la información social y los incentivos empresariales para la SST, así como en estrategias y prácticas innovadoras adoptadas por los reguladores de la SST.

Resumen ejecutivo



Publicaciones, Informes, Web Internacional



ORGANIZACIÓN PARA LA COOPERACIÓN Y EL DESARROLLO ECONÓMICO



Entrepreneurship Policies through a Gender Lens

Políticas de emprendimiento desde una perspectiva de género

(Mayo 2021)

Esta publicación examina cómo fortalecer el alcance y la efectividad de las políticas de emprendimiento para las mujeres. Examina tanto las medidas específicas para las mujeres como la garantía de que las políticas generales para todos los empresarios sean adecuadas para las mujeres. Se ofrecen pruebas sobre la brecha de género en el espíritu empresarial y sus causas. En el corazón del informe se encuentran 27 notas de información sobre políticas de destacados expertos internacionales sobre el papel de las políticas públicas para facilitar el espíritu empresarial de las mujeres y cómo se pueden fortalecer las políticas.



Scaling up policies that connect people with jobs in the recovery from COVID-19

Ampliación de políticas que conectan a las personas con empleos en la recuperación de COVID-19

(Abril 2021)

Las Políticas Activas del Mercado Laboral (PAML) que conectan a las personas con el empleo ayudarán a garantizar una recuperación equitativa y sostenible de la crisis de COVID-19. Ya en 2020, muchos gobiernos reaccionaron rápidamente a la crisis aumentando la financiación de sus Servicios Públicos de Empleo (SPE), programas de formación y medidas para aumentar la demanda laboral. Sin embargo, se necesitan recursos adicionales en 2021 y en los próximos años para garantizar que los servicios y programas de empleo de alta calidad puedan ser efectivos para fomentar una rápida reintegración de todas las personas que buscan empleo en el mercado laboral.



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



Living and working in Europe 2020

Vivir y trabajar en Europa 2020

(Mayo 2021)

Este informe proporciona una instantánea de cómo las medidas de confinamiento de COVID-19 cambiaron el empleo, el trabajo y la calidad de vida en Europa. Este anuario también resume los hallazgos de la Agencia con respecto a los desarrollos en otros aspectos de vida social y económica, incluidas las prácticas en el lugar de trabajo, el diálogo social, la igualdad de género y el acceso a los servicios públicos, que tendrán una influencia significativa en la rapidez con que Europa se recupere de la pandemia y en una transición exitosa hacia un futuro verde y digital.



Living, working and COVID-19 (Update April 2021): Mental health and trust decline across EU as pandemic enters another year

Vivir, trabajar y COVID-19 (actualización de abril de 2021): la salud mental y la confianza disminuyen en la UE a medida que la pandemia entra en un año más

(Mayo 2021)

Este informe analiza los principales hallazgos y rastrea los desarrollos y tendencias en curso en los 27 Estados miembros de la UE desde que se lanzó la encuesta por primera vez en abril de 2020. Señala los problemas que han surgido durante el curso de la pandemia, como el aumento de la inseguridad laboral debido a la amenaza de pérdida de empleo, disminución de los niveles de bienestar mental, erosión de los logros recientes en igualdad de género, caída de los niveles de confianza frente a las instituciones, deterioro del equilibrio entre la vida laboral y personal y aumento de las dudas sobre las vacunas.



Publicaciones, Informes, Web Internacional



CENTRO EUROPEO PARA EL DESARROLLO
DE LA FORMACIÓN PROFESIONAL



**Programming document
2021-23**
Programación 2021-23
(Mayo 2021)

El programa de trabajo del Cedefop para 2021 se caracteriza por la continuidad, la innovación y la flexibilidad. Las principales líneas de acción en el período de programación actual reflejan el trabajo de la Agencia en educación y promoción profesional (EFP), competencias y cualificaciones. Se ajustan al contexto político renovado y respaldan la visión y la estrategia del Organismo.



**Skillset and match
(Cedefop's magazine
promoting learning for
work) – May 2021 issue 22**
Competencias y ajuste (revista
del Cedefop que promueve el
aprendizaje para el trabajo)
Número 22
(Mayo 2021)

El tema principal de la revista trata sobre la inteligencia de competencias de la próxima generación y cómo puede ayudar a los estudiantes a ver lo que se necesita para comenzar una carrera y apoyar a las personas que ya están empleadas para darles más formación. Una conferencia de alto nivel celebrada en abril, con el Comisario Europeo de Empleo y Derechos Sociales, Nicolas Schmit, entre los ponentes, proporcionó una nueva perspectiva sobre la inteligencia de competencias en el contexto de las megatendencias actuales, como lo digital, lo verde y la demografía. Además, recoge información sobre qué son las microcredenciales y por qué se perfilan como una megatendencia del mercado laboral; pone el foco en los profesionales de la salud muy elogiados durante la pandemia; también puede navegar por las últimas publicaciones del Cedefop y los próximos eventos.



**Spotlight on VET - 2020
compilation**
**Vocational education and
training systems in
Europe**
Lo más destacado en educación
y formación profesional (EFP) -
compilación 2020
Sistemas de educación y
formación profesional en Europa
(Mayo 2021)

Sobre la base de los informes "Spotlights" de cada país, esta publicación ofrece una descripción general de los sistemas educación y formación profesional (EFP) con sus características más distintivas, como las principales vías de acceso y promoción para los estudiantes; tipos y niveles de titulaciones a las que conducen; tipos de programas, modos de ejecución, entre otros. Además de los gráficos descriptivos del sistema educativo, también reflexiona brevemente sobre los desafíos actuales y las recientes iniciativas políticas de EFP.

Legislación



2021/C 156/01

Posición (UE) n.O 10/2021 del Consejo en primera lectura con vistas a la **adopción de un Reglamento del Parlamento Europeo y del Consejo relativo al Fondo Europeo de Adaptación a la Globalización para Trabajadores Despedidos (FEAG) y por el que se deroga el Reglamento (UE) n.o 1309/2013** Adoptada por el Consejo el 19 de abril de 2021

Fecha de publicación: 30 de abril

2021/C 156/02

Exposición de motivos del Consejo: Posición (UE) n.o 10/2021 del Consejo en **primera lectura con vistas a la adopción de un Reglamento del Parlamento Europeo y del Consejo relativo al Fondo Europeo de Adaptación a la Globalización para Trabajadores Despedidos (FEAG) y por el que se deroga el Reglamento (UE) n.o 1309/2013**

Fecha de publicación: 30 de abril



Legislación



2021/C 158/28

[P8_TA\(2019\)0379](#)

Condiciones laborales transparentes y previsibles en la Unión Europea *I**

Resolución legislativa del Parlamento Europeo, de 16 de abril de 2019, sobre la propuesta de Directiva del Parlamento Europeo y del Consejo relativa a unas condiciones laborales transparentes y previsibles en la Unión Europea (COM(2017)0797 — C8-0006/2018 — 2017/0355(COD))

[P8_TC1-COD\(2017\)0355](#)

Posición del Parlamento Europeo aprobada en primera lectura el 16 de abril de 2019 con vistas a la adopción de la Directiva (UE) 2019/... del Parlamento Europeo y del Consejo relativa a unas condiciones laborales transparentes y previsibles en la Unión Europea

Fecha de publicación: 30 de abril

2021/C 158/29

[P8_TA\(2019\)0380](#)

Autoridad Laboral Europea *I**

Resolución legislativa del Parlamento Europeo, de 16 de abril de 2019, sobre la **propuesta de Reglamento del Parlamento Europeo y del Consejo por el que se crea la Autoridad Laboral Europea** (COM(2018)0131 — C8-0118/2018 — 2018/0064(COD))

[P8_TC1-COD\(2018\)0064](#)

Posición del Parlamento Europeo aprobada en primera lectura el 16 de abril de 2019 con vistas a la adopción del Reglamento (UE) 2019/... del Parlamento Europeo y del Consejo por el que se crea la Autoridad Laboral Europea, se modifican los Reglamentos (CE) n.o 883/2004, (UE) n.o 492/2011 y (UE) 2016/589 y se deroga la Decisión (UE) 2016/344

Fecha de publicación: 30 de abril

Reglamento (UE) 2021/691 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 28 de abril de 2021, relativo al **Fondo Europeo de Adaptación a la Globalización para Trabajadores Despedidos** (FEAG) y por el que se deroga el Reglamento (UE) n.o 1309/2013

Fecha de publicación: 3 de mayo

2021/C 161 I/02

Declaración de la Comisión relativa al Reglamento (UE) 2021/691 del Parlamento Europeo y del Consejo, relativo al **Fondo Europeo de Adaptación a la Globalización para Trabajadores Despedidos (FEAG)** y por el que se deroga el Reglamento (UE) n.o 1309/2013

Fecha de publicación: 3 de mayo



Legislación



2021/C 172/01

Posición (UE) n.o 15/2021 del Consejo en primera lectura con vistas a la adopción de un Reglamento del Parlamento Europeo y del Consejo por el que **se establece Erasmus+, el Programa de la Unión para la educación y la formación, la juventud y el deporte, y se deroga el Reglamento (UE) n.o 1288/2013**

Adoptada por el Consejo el 13 de abril de 2021 (1)

Fecha de publicación: 6 de mayo

Dictamen del Comité Europeo de las Regiones — **Oleada de renovación para Europa: ecologizar nuestros edificios, crear empleo y mejorar vidas**

Fecha de publicación: 7 de mayo

2021/C 175/02

Dictamen del Comité Europeo de las Regiones — **Consecución del Espacio Europeo de Educación de aquí a 2025**

Fecha de publicación: 7 de mayo

Reglamento (UE) 2021/694 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 29 de abril de 2021, por el que se establece el **Programa Europa Digital** y por el que se deroga la Decisión (UE) 2015/2240 (1)

Fecha de publicación: 11 de mayo

Decisión (UE) 2021/764 del Consejo, de 10 de mayo de 2021, que establece el Programa Específico por el que se ejecuta el **Programa Marco de Investigación e Innovación Horizonte Europa**, y por la que se deroga la Decisión 2013/743/UE (1)

Fecha de publicación: 12 de mayo

Decisión (UE) 2021/764 del Consejo, de 10 de mayo de 2021, que establece el Programa Específico por el que se ejecuta el **Programa Marco de Investigación e Innovación Horizonte Europa**, y por la que se deroga la Decisión 2013/743/UE (1)

Fecha de publicación: 12 de mayo

Convocatorias / Consultas



 Fin convocatoria: 03/05/2021

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

 Fin convocatoria: 2021

Encuesta a centros de Educación y Formación Profesional

Survey of vocational education and training providers

 Fin convocatoria: 02/09/2021

Consulta pública sobre los principios digitales de la UE

Public consultation on a set of European Digital Principles



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

Empleo, Política Social, Sanidad y Consumidores

Mayo 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