

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

Empleo, Política Social, Sanidad y Consumidores

Junio 2021



**Comunidad
de Madrid**

EMPLEO Y MERCADO DE TRABAJO

CONSEJERÍA DE ECONOMÍA, HACIENDA Y EMPLEO

Consejero de Economía, Hacienda y Empleo

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: 6/2021

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



Índice

I.	Información EPSSCO	4
	1.1. Programa y Noticias de la Presidencia del Consejo de la UE	4
	1.2. Representación Autonómica Directa	5
	1.3. Consejo de empleo, política social, sanidad y consumidores, 14-15 de junio de 2021	6
	1.4. Reunión del Grupo de Asuntos Sociales (GAS)	9
II.	Estadísticas Eurostat	10
	2.1. Estadísticas Eurostat	10
	2.1.1. Estadísticas de Desempleo	10
	• Tasas de paro en el mes de abril de 2021	10
	2.2. Estadísticas Eurofound	11
	2.2.1. Mercados laborales en el limbo	11
	2.2.2. Un año de cierres y restricciones - Satisfacción con las medidas de apoyo	12
	2.3. Estadísticas Comisión Europea	13
	2.3.1. Plataformas Laborales Digitales (PLDs) en la UE	13
	• Tendencias en el número de PLDs	13
	• Origen de las PLDs	14
III.	Estadísticas Eurostat	15
IV.	Actualidad Europea	17
	4.1. Noticias	17
	4.2. Conferencias, Ferias, Congresos y Jornadas Internacionales	19
	4.3. Publicaciones, Informes, Web Internacional	20
	4.4. Legislación	25
	4.5. Convocatorias / Consultas	27

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



Portugal acogió un debate sobre el futuro de las startups y unicornios europeos / *Portugal hosted a discussion on the future of European startups and unicorns* (21.06.2021)

El futuro de las startups en la Unión Europea (UE) y las ideas de los fundadores de unicornios fue el tema novedoso de la Cumbre de Innovadores de Próxima Generación de la UE (ENGIS) 2021. Este evento fue la clausura de la agenda de la Presidencia portuguesa del Consejo de la Unión Europea para el emprendimiento.

Después de la iniciativa Digital Day del 19 de marzo, en la que se presentaron la nueva estrategia para el emprendimiento en Europa, "Startup Nations Standard", así como la Agencia Europea para monitorear su implementación, "Europe Startup Nations Alliance" y "Leading the Digital Decade", Portugal organizó un debate sobre estructuras de startups, ecosistemas tecnológicos y políticas públicas para el emprendimiento.

La conferencia tuvo formato virtual. La UE se ha centrado en desarrollar el ecosistema tecnológico como una forma de hacer de Europa un continente líder para startups e innovación y competir de frente con los mercados de América del Norte y Asia. Para lograrlo, los Estados Miembros firmaron el "Startup Nations Standard", un índice de excelencia empresarial y un conjunto de recomendaciones de políticas públicas para acelerar el crecimiento económico.

El evento fue tanto de debate como de evaluación, uniendo los esfuerzos de las iniciativas nacionales de ecosistemas de startups de varios Estados miembros y los fundadores de unicornios para dejar recomendaciones claras para los responsables políticos y las partes interesadas sobre cómo hacer un ecosistema europeo mejor y más competitivo, evaluando el estado actual del emprendimiento en la UE.

El Parlamento Europeo aprueba la Ley del clima europea / *European Parliament Passes European Climate Law* (24.06.2021)

Presentación del nuevo ERASMUS + / *Presentation of new ERASMUS+* (18.06.2021)

Reunión informal de ministros de Administración Pública / *Informal Meeting of Ministers of Public Administration* (18.06.2021)

"Minho Manifiesto" para estimular la red informática europea de alto rendimiento / *"Minho Manifiesto" to stimulate European high-performance computing network* (17.06.2021)

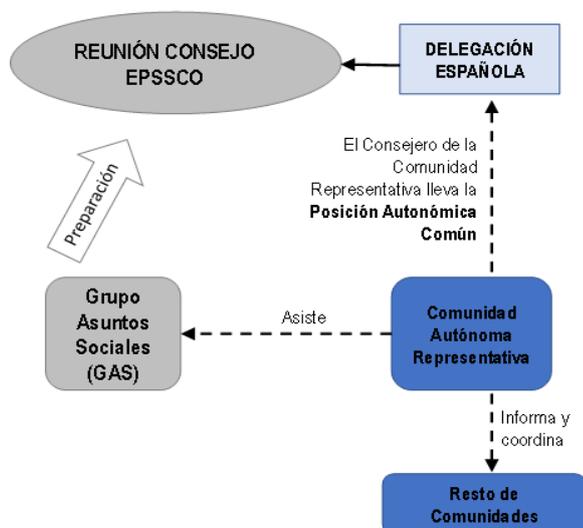
Vivienda, Erasmus e igualdad de oportunidades a debate.
Evento: "los jóvenes y la conferencia sobre el futuro de Europa" / *Housing, Erasmus and equal opportunities on debate "Young People and the Conference on the Future of Europe" event* (17.06.2021)

Asamblea digital 2021: líder en la década digital europea / *Digital Assembly 2021: Leading Europe's Digital Decade* (31.05.2021)

[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



Consejo de Empleo, Política Social, Sanidad y Consumidores, 14-15 de junio de 2021



Empleo y Asuntos Sociales (14 de junio)

Principales resultados

Garantía infantil europea

El Consejo adoptó una Recomendación por la que se establece una Garantía infantil europea. El objetivo de la Recomendación es prevenir y combatir la exclusión social de los niños garantizando el acceso de los niños necesitados a un conjunto de servicios clave, contribuyendo así también a defender los derechos del niño combatiendo la pobreza infantil y fomentando la igualdad de oportunidades.

En particular, se recomienda que los Estados miembros garanticen un acceso efectivo y gratuito a la educación y el cuidado de la primera infancia, a las actividades escolares, atención médica, acceso efectivo a una nutrición saludable y una vivienda adecuada.

Los 27 también deben designar un coordinador nacional de garantía de la infancia y presentar a la Comisión, dentro de los nueve meses posteriores a la adopción de la recomendación, un plan de acción que cubra el período hasta 2030 para implementar esta recomendación.



“ Esta es una victoria no solo para la Presidencia portuguesa. Es una victoria especialmente para los 18 millones de niños de la Unión Europea en riesgo de pobreza o exclusión social. Es una victoria garantizar la educación, el cuidado de los niños, una asistencia sanitaria de buena calidad y una vivienda digna para todos los niños de Europa.

- Ana Mendes Godinho, Ministra de Trabajo, Solidaridad y Seguridad Social de Portugal.

Teletrabajo

Desde el brote de COVID-19, **ha habido un gran aumento en el número de personas que trabajan a distancia**. Según una encuesta de Eurofound, en julio de 2020, el 34% de los encuestados trabajaba únicamente desde casa, en comparación con el 5,4% de los empleados en la UE-27 que trabajaban desde casa en 2019. El Consejo ha adoptado Conclusiones sobre esta cuestión. El reciente aumento del teletrabajo obliga a considerar el potencial, los límites y los riesgos del teletrabajo. Las Conclusiones instan a los Estados miembros, entre otras cosas, a considerar lo siguiente:

- Establecer planes de acción o estrategias nacionales que aborden las oportunidades y riesgos relacionados con el teletrabajo, teniendo en cuenta la perspectiva de género, o incluir este tema en las estrategias que ya existen o en las futuras.
- Modificar las políticas que regulan el teletrabajo o emitir orientaciones, por ejemplo, en lo que respecta a la organización y seguimiento del tiempo de trabajo, los riesgos relacionados con la igualdad entre mujeres y hombres, y las prestaciones para cubrir los costes del teletrabajo, cuando proceda.
- Establecer o reforzar iniciativas para fortalecer la inspección del trabajo y la Seguridad y Salud en el Trabajo ante los riesgos derivados del teletrabajo.

El Consejo también pidió a la Comisión que analice el contexto y las implicaciones del teletrabajo en la UE y hasta qué punto la legislación laboral y social vigente en la UE garantiza unas condiciones laborales dignas para los teletrabajadores.

“ El teletrabajo se ha convertido en una normalidad para millones de europeos y continuará como modelo híbrido después de la pandemia. Los trabajadores disfrutaron de la flexibilidad y autonomía que ofrece, así como del ahorro de tiempo. Pero no hay que olvidar los desafíos que conlleva, como la difuminación de los límites entre el trabajo y la vida privada, o el aislamiento de los trabajadores. Se aprueban las Conclusiones para instar a los Estados miembros a aprovechar las oportunidades y abordar los riesgos.

- Ana Mendes Godinho - Ministra de Trabajo, Solidaridad y Seguridad Social de Portugal.

- [Conclusiones del Consejo sobre teletrabajo.](#)



Consejo de Empleo, Política Social, Sanidad y Consumidores, 14-15 de junio de 2021



Impacto del COVID-19 en la igualdad de género

El Consejo ha aprobado Conclusiones que invitan a los Estados miembros (y, en su caso, a la Comisión) a tomar medidas para mitigar el efecto exacerbado de la crisis del COVID-19 sobre algunas de las desventajas, a largo plazo, que experimentan las mujeres y garantizar que la igualdad de género se convierta en un conductor para la recuperación.

Estos pasos incluyen:

- Promover la igualdad de género y la igualdad de oportunidades en el diseño y la implementación de medidas de recuperación, por ejemplo, mediante el apoyo de los trabajadores en los sectores económicos más afectados como el comercio minorista, la hostelería y el turismo, atendiendo las necesidades particulares de las mujeres con respecto a los logros educativos, las horas de trabajo, inactividad, desempleo y habilidades.
- Abordar la conciliación de la vida laboral, familiar y privada tanto para mujeres como para hombres, garantizando que todos los trabajadores, incluidos los teletrabajadores, tengan las mismas oportunidades de promoción profesional, incluido el acceso equitativo a puestos de dirección y toma de decisiones.
- Promover el acceso equitativo a todos los campos educativos y trayectorias profesionales, incluida la solución de la brecha digital de género, la mejora de las habilidades digitales y la participación en las áreas de estudio STEM (ciencia, tecnología, ingeniería y matemáticas), especialmente las TIC.
- Desarrollar y difundir más datos desglosados por sexo, información e investigación sobre el impacto de COVID-19 en la igualdad de género.

Como resultado de las desigualdades estructurales de género preexistentes en el mercado laboral y en la sociedad en su conjunto, las mujeres han sido y siguen siendo afectadas de manera desproporcionada por la pandemia de COVID-19 y las medidas de contención relacionadas. Las mujeres representan entre el 76% y el 95% de los trabajadores de la salud y, por lo tanto, tienen un mayor riesgo de contraer COVID-19. Mientras tanto, las mujeres cargan con una parte desproporcionada del trabajo no remunerado (tareas domésticas y de cuidado) que se ha incrementado durante la crisis del COVID-19.



“ Como en crisis pasadas, el impacto de la pandemia de COVID-19 no ha sido igual en términos de género, siendo las mujeres las más afectadas. Vemos a las mujeres afectadas en primera línea como trabajadoras de la salud, cuidadoras o cuidadoras de niños, como maestras o limpiadoras domésticas, a menudo enfrentando los desafíos adicionales de cuidar a sus familias, realizar trabajo adicional no remunerado y enfrentando dificultades en su equilibrio entre el trabajo y la vida. Sin embargo, no tenemos una imagen clara de cómo estos efectos limitan la participación de las mujeres en el mercado laboral y amplían las brechas existentes en el pago y la prestación de cuidados, y solo podemos cambiar lo que podemos ver con claridad. Ahora que estamos trabajando para recuperarnos de la crisis y estamos preparando a nuestras sociedades para el futuro, debemos asegurarnos de que nuestras medidas se basen en datos concretos.

- Mariana Vieira da Silva - Ministra de Estado y Presidencia de Portugal.
 - [Conclusiones del Consejo sobre el impacto socioeconómico del COVID-19 en la igualdad de género.](#)

Estrategia de discapacidad

Alrededor de 87 millones de personas en la Unión Europea tienen algún tipo de discapacidad y más de la mitad de ellas (52%) se sienten discriminadas en su vida diaria. En marzo de 2021, la Comisión Europea adoptó la Estrategia para los derechos de las personas con discapacidad (2021-2030).

El Consejo aprobó unas Conclusiones que respaldan la Estrategia. Las Conclusiones invitan a los Estados miembros a continuar desarrollando y actualizando estrategias y políticas nacionales para implementar la Convención de las Naciones Unidas sobre los derechos de las personas con discapacidad (UNCRPD) a nivel nacional, regional y local, garantizar la



Consejo de Empleo, Política Social, Sanidad y Consumidores, 14-15 de junio de 2021



transposición e implementación efectiva y coherente de la legislación de la UE sobre accesibilidad de productos, servicios, medios de comunicación, transporte y edificios, promover el desarrollo de servicios sociales comunitarios centrados en la persona y la vida independiente, promover la participación en la vida política y pública, teniendo en cuenta la Estrategia al establecer objetivos nacionales voluntarios para lograr lo propuesto en base a los objetivos del Plan de Acción del Pilar Europeo de Derechos Sociales y aprovechar al máximo la financiación y los programas de la UE.

“ La Presidencia portuguesa está firmemente comprometida con los derechos de las personas con discapacidad. Estas Conclusiones son una gran oportunidad para poner las palabras en acción y garantizar que nadie se quede atrás. Como venimos diciendo, este es el momento de cumplir, por lo que es de suma importancia que todos nos comprometamos con la Estrategia europea para los derechos de las personas con discapacidad 2021-2030, en línea con la CNUDPD.

- Ana Mendes Godinho - Ministra de Trabajo, Solidaridad y Seguridad Social de Portugal.
 - [Conclusiones del Consejo sobre la Estrategia para los derechos de las personas con discapacidad 2021-2030.](#)

Salarios mínimos adecuados

La Presidencia informó a los ministros sobre la situación de la Directiva sobre salarios mínimos adecuados. Los ministros también tuvieron la oportunidad de intercambiar puntos de vista sobre las mejoras que esperan que produzca la Directiva y señalar cuáles, en su opinión, son los elementos críticos de la propuesta, estableciendo así un posible camino a seguir para futuras negociaciones con vistas a llegar a un acuerdo.

- [Informe de situación: Propuesta de Directiva sobre salarios mínimos adecuados.](#)



Cumbre Social de Oporto

La Cumbre Social de Oporto de los días 7 y 8 de mayo de 2021 ha marcado un momento crucial para la Europa social. El 7 de mayo, el Parlamento Europeo, la Comisión, la Presidencia portuguesa del Consejo de la UE, los interlocutores sociales de la UE y la Plataforma Social firmaron el **Compromiso Social de Porto** y el 8 de mayo, los líderes de la UE acordaron la **Declaración de Porto**, en la que reforzaron sus compromisos de implementación del Pilar Europeo de Derechos Sociales y acogieron con satisfacción los objetivos principales para 2030 sobre empleo, competencias y reducción de la pobreza del Plan de Acción del Pilar. Los ministros discutieron el establecimiento de objetivos y el seguimiento de los avances logrados para la implementación de los principios del Pilar a nivel nacional a través del Semestre Europeo.

Desafíos para el diálogo social y la negociación colectiva

Los ministros también mantuvieron un debate político sobre la participación de los interlocutores sociales en la recuperación a través de los Planes de Resiliencia y Recuperación (PRR) y los mejores enfoques para el diálogo social y la negociación colectiva en el contexto de una aceleración hacia la transición digital, especialmente teniendo en cuenta la necesidad de garantizar la representación de los trabajadores en formas atípicas de trabajo y su derecho de asociación.

“ En el debate hemos presentado nuestras diferentes experiencias; esto nos brindó a todos la oportunidad de compartir nuestras reflexiones sobre los desafíos que tendremos que abordar en el corto, medio y largo plazo sobre temas tan importantes y de actualidad.

- Ana Mendes Godinho - Ministra de Trabajo, Solidaridad y Seguridad Social de Portugal.



Consejo de Empleo, Política Social, Sanidad y Consumidores, 14-15 de junio de 2021



Transparencia en la remuneración e igualdad de trato

La Presidencia **informó a los ministros sobre la situación de varios expedientes legislativos en curso**: una Propuesta de Directiva sobre la aplicación del principio de igual remuneración por igual trabajo o trabajo de igual valor entre hombres y mujeres y una Directiva del Consejo para ampliar la protección contra la discriminación por motivos de religión o creencias, discapacidad, edad u orientación sexual en áreas ajenas al empleo. Para ambas propuestas, la Presidencia portuguesa presentó un informe que resume la situación de los debates entre los Estados miembros y el posible camino a seguir para llegar a un acuerdo.

- [Informe de situación: Directiva sobre medidas vinculantes de transparencia salarial.](#)
- [Informe de situación: Directiva del Consejo sobre la aplicación del principio de igualdad de trato.](#)

Semestre Europeo, cuidados de larga duración y pensiones

El Consejo respaldó la evaluación de la aplicación de las recomendaciones específicas por país de 2020 y 2019 y el Dictamen del Comité de Empleo y del Comité de Protección Social sobre un Cuadro de indicadores sociales revisado, que establece nuevos indicadores principales. Ambos elementos se refieren al Semestre Europeo, que es el marco de la UE para la coordinación de las políticas económicas en toda la Unión Europea. Los ministros también respaldaron las Conclusiones sobre un informe de 2021 de cuidados de larga duración y un informe de 2021 de adecuación de las pensiones, tanto del Comité de Protección Social como de la Comisión Europea.

- [Aprobación - Semestre Europeo - Evaluación de la aplicación de las recomendaciones específicas por país de 2020 y relevantes de 2019 - Opinión del Comité de Empleo y del Comité de Protección Social.](#)
- [Aprobación - Semestre Europeo - Dictamen del Comité de Empleo y del Comité de Protección Social para un Cuadro de Indicadores Sociales revisado.](#)
- [Aprobación - Conclusiones clave del informe de 2021 sobre cuidados de larga duración del Comité de Protección Social y la Comisión Europea.](#)
- [Aprobación - Conclusiones clave sobre el informe de adecuación de las pensiones de 2021 del Comité de Protección Social y la Comisión Europea.](#)

Reunión del Grupo Técnico de Asuntos Sociales (GAS)

Reunión 23 de junio

Informe especial del Tribunal de Cuentas sobre la integración de la perspectiva de género en el presupuesto de la UE y la Propuesta de Decisión del Consejo sobre las directrices sobre las políticas de empleo para los Estados miembros. Tanto el representante del Tribunal de Cuentas, como los representantes de la Comisión, realizaron presentaciones detalladas de sus posiciones; y según el Informe y las propias explicaciones de la Comisión demuestran que queda mucho por hacer. La Comisión presentó, también, la Propuesta de Decisión del Consejo sobre las directrices de las políticas de empleo para los Estados miembros.

Las directrices de empleo tienen que elaborarse todos los años (artículo 148.2 del TFUE). Son muy importantes para orientar las políticas de empleo dentro del Semestre Europeo y fueron actualizadas en el ciclo del Semestre de 2020. Fue una actualización profunda dado el contexto del COVID19 y en ellas se reflejaron las prioridades políticas para este mandato (ODS2030, transición digital y verde). En las orientaciones actuales ya estaba reflejado el Pilar Europeo de Derechos Sociales y se habían incluido los principales elementos de las iniciativas legislativas que están en marcha. Por eso, la Comisión propuso una prolongación de estas orientaciones para 2021.



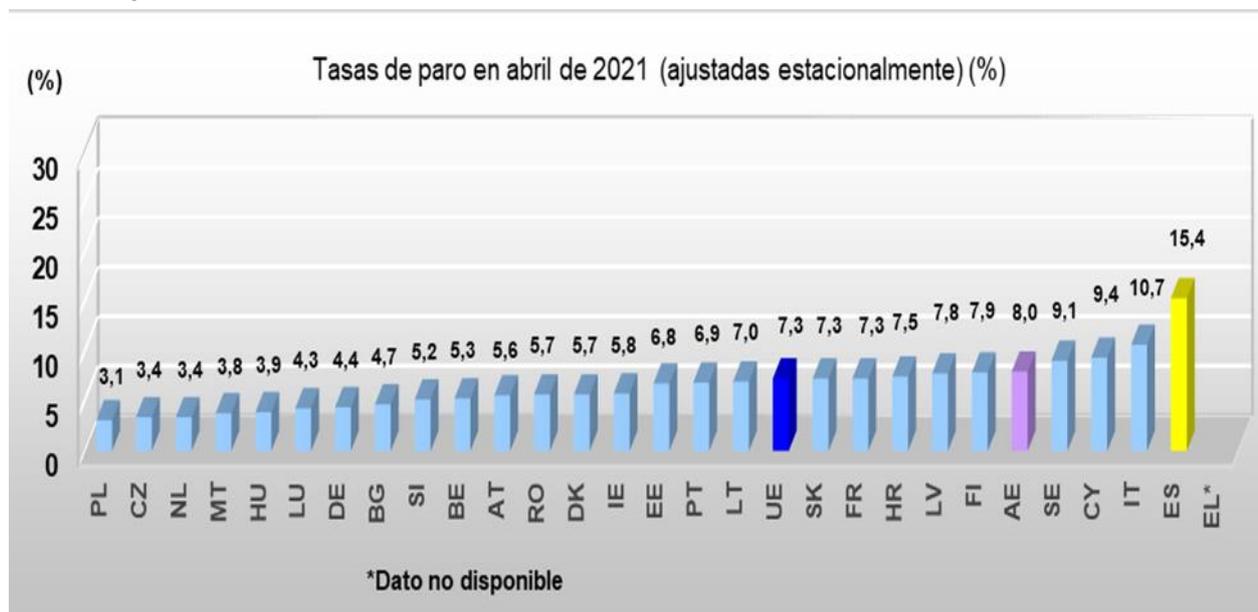
Datos de interés

- Según la encuesta de Eurofound realizada entre marzo de 2020 y marzo de 2021, sobre el mercado laboral y el empleo en Europa, el 37% de los encuestados informaron que sus horas de trabajo habían disminuido durante la pandemia.
- El número de Plataformas Laborales Digitales (PLDs) activas en la EU27 ha aumentado en aproximadamente un 12% en los últimos cinco años, pasando de 463 en 2016 a 520 en 2020, según informe de la Comisión Europea.
- Donde se originan las PLDs más activas es en Francia con 89, seguido de Bélgica (49), España (44), Alemania (41), los Países Bajos (38) e Italia (26).

Estadísticas Eurostat

Estadísticas de Desempleo

Tasas de paro en el mes de abril de 2021



Datos EUROSTAT "LFS" (publicados el 01 de junio de 2021)

En abril de 2021, la tasa de desempleo, ajustada estacionalmente, de la zona del euro fue del 8,0%, frente al 8,1% de marzo de 2021 y superior al 7,3% de abril de 2020. La tasa de desempleo de la UE era del 7,3% en abril de 2021, estable en comparación con marzo de 2021 y por encima del 6,7% de abril de 2020.

Eurostat estima que 15,380 millones de hombres y mujeres en la UE, de los cuales 13,030 millones en la zona del euro, estaban desempleados en abril de 2021. En comparación con marzo de 2021, el número de personas desempleadas disminuyó en 165.000 en la UE y en 134.000 en la zona del euro. En comparación con abril de 2020, el desempleo aumentó en 1,406 millones en la UE y en 1,275 millones en la zona del euro.

En abril de 2021, 2,939 millones de jóvenes (menores de 25 años) estaban desempleados en la UE, de los cuales 2,348 millones estaban en la zona del euro. En abril de 2021, la tasa de desempleo juvenil era del 17,1% en la UE y del 17,2% en la zona del euro, estable en ambas zonas respecto al mes anterior. En comparación con marzo de 2021, el desempleo juvenil disminuyó en 21.000 en la UE y en 18.000 en la zona del euro. En comparación con abril de 2020, el desempleo juvenil aumentó en 211.000 en la UE y en 126.000 en la zona del euro.

En abril de 2021, la tasa de desempleo de las mujeres era del 7,6% en la UE, frente al 7,7% de marzo de 2021. La tasa de desempleo de los hombres era del 7,0% en abril de 2021, estable comparado con marzo de 2021. En la zona del euro, la tasa de desempleo para las mujeres disminuyó del 8,5% en marzo de 2021 al 8,4% en abril 2021, mientras que la tasa de desempleo para los hombres se mantuvo estable en el 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.



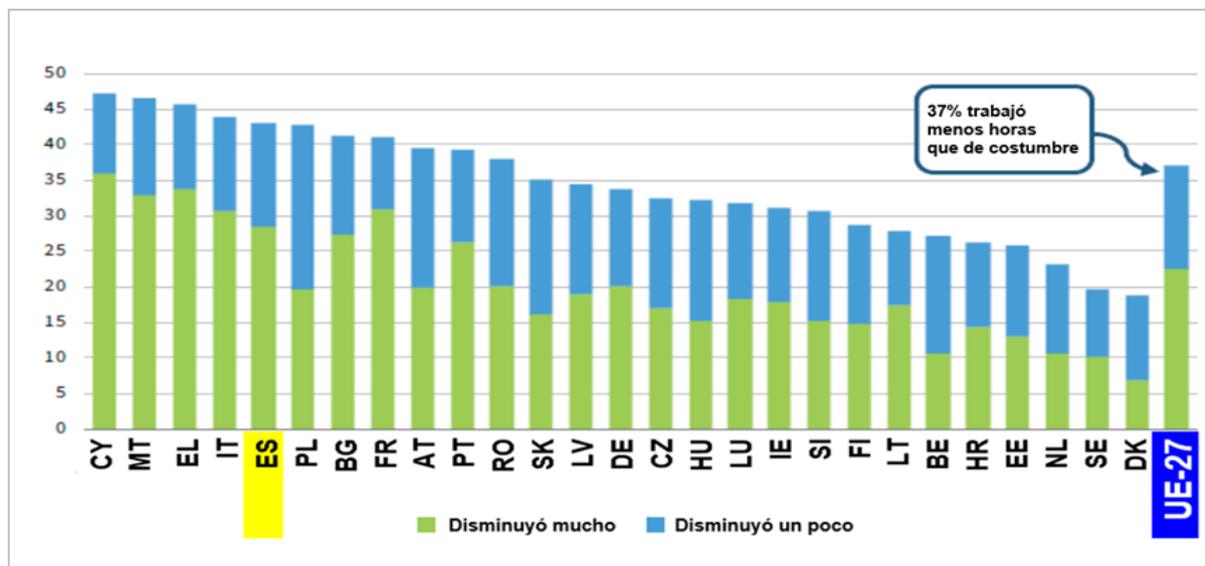
Estadísticas Eurofound

Mercados laborales en el limbo

El informe de Eurofound “Vivir y trabajar en Europa 2020” / “*Living and working in Europe 2020*”, aporta información obtenida a través de la Encuesta electrónica que inició en marzo de 2020 y que finalizó en marzo de 2021 sobre el mercado laboral y el empleo en Europa.

El siguiente gráfico muestra, la reducción de la entrada de mano de obra en julio de 2020 y el 37% de los encuestados informaron que sus horas de trabajo habían disminuido durante la pandemia.

Personas que informan de una disminución de las horas de trabajo (%), por Estado miembro de la UE, julio de 2020



Fuente: Encuesta electrónica Living, Working y COVID-19, 2da ronda

Notas: Baja fiabilidad para Chipre, Letonia, Luxemburgo, Malta y Polonia. Min: Dinamarca - 19%; max: Chipre - 47%.

Hasta el brote del virus, las estadísticas habían transmitido una historia de impulso ascendente en los mercados laborales de la UE. El repunte económico tras la crisis financiera mundial de 2008 y sus consecuencias trajo cinco años de crecimiento constante del empleo. En comparación con 2013, 15 millones de personas más estaban trabajando en 2019, cuando el empleo alcanzó un máximo histórico del 73,1%.

Sorprendentemente, la tasa de desempleo de la UE aumentó solo marginalmente como reacción a una de las perturbaciones más extraordinarias del empleo y el trabajo que se recuerden, pasando del 6,6% al 6,7% en los seis meses entre el cuarto trimestre de 2019 y el segundo trimestre de 2020. El aumento de la tasa de desempleo y la gran caída del empleo se debe al hecho de que la mayoría de los que perdieron su trabajo no pasaron al desempleo (buscando trabajo y disponibles para trabajar) sino a la inactividad (sin buscar trabajo y habiendo abandonado el mercado laboral). El flujo neto del empleo al desempleo (+1,2 millones) fue menos de

la mitad del flujo neto del empleo a la inactividad (+2,6 millones).

La última recesión ha puesto de manifiesto la importancia de mantener el vínculo de los trabajadores con el mercado laboral para la recuperación económica una vez que se apaga la crisis, lo que permite a las empresas conservar las habilidades, la experiencia y la mano de obra. De ahí la rápida implementación de esquemas de trabajo por jornada reducida y despidos temporales y la extensión del apoyo de emergencia a los trabajadores que normalmente no están cubiertos por las protecciones de desempleo, por ejemplo, los trabajadores ocasionales y los autónomos. Estos esfuerzos fueron respaldados por el instrumento EU SURE (apoyo para mitigar los riesgos de desempleo en una emergencia), que puso a disposición de 18 Estados miembros 90.600 millones de euros en préstamos en condiciones favorables. Se estimó que unos 40 millones de trabajadores europeos recibieron algún apoyo estatal en mayo de 2020.

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).



Estadísticas Eurofound

Un año de cierres y restricciones - Satisfacción con las medidas de apoyo

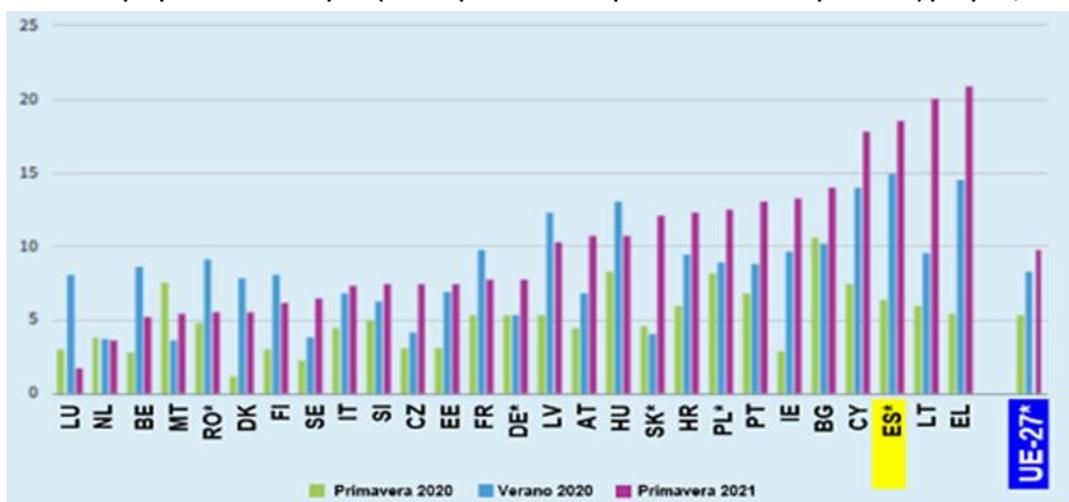
Esta hoja informativa de Eurofound "Vivir, trabajar y COVID-19 (actualización de abril de 2021): la salud mental y la confianza disminuyen en la UE a medida que la pandemia entra en un año más" / [Living, working and COVID-19 \(Update April 2021\): Mental health and trust decline across EU as pandemic enters another year](#), presenta una selección de los principales resultados de la última ronda de la encuesta electrónica y ofrece una imagen de cómo ha evolucionado la situación social y económica de los europeos durante un año de cierres y restricciones.

La pérdida de empleo durante la pandemia no muestra signos de recuperación

El siguiente gráfico indica que un año después del cierre de las primeras empresas debido al brote de COVID-19, el 10% de los encuestados de la UE27 que habían estado empleados antes de la pandemia estaban ahora desempleados, un

aumento de dos puntos porcentuales de la situación en el verano de 2020 (8%) y el doble de la cifra de la primavera de 2020 (5%).

Encuestados que perdieron su empleo (de los que estaban empleados antes de la pandemia) por país, EU-27 (%)



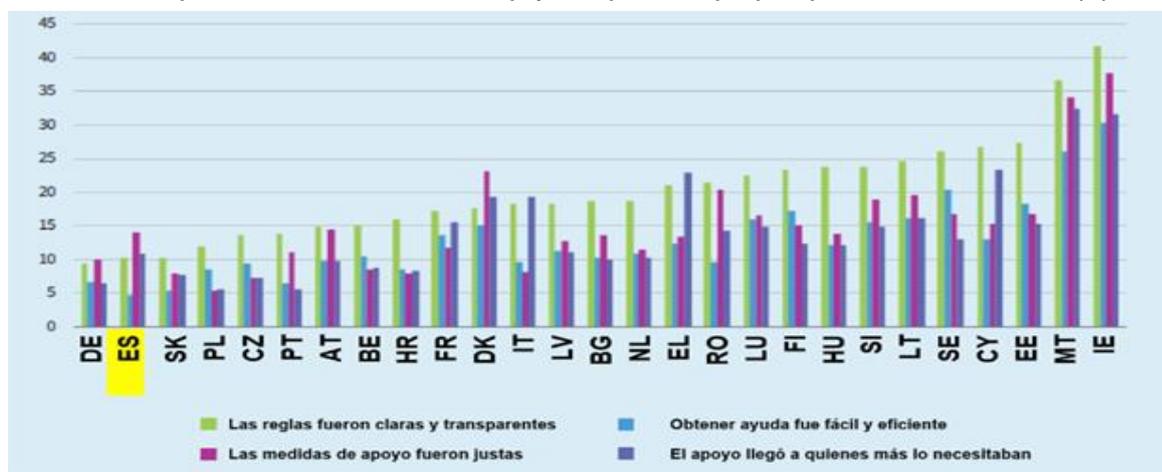
Notas: * Diferencia estadísticamente significativa ($p = 0.05$) en comparación con el verano de 2020. En la ronda 1, los datos se basan en la pregunta "Durante la pandemia de COVID-19 ¿Ha perdido su (s) trabajo (s) / contrato (s)?" (respuesta: Sí, permanentemente). En las rondas 2 y 3, los datos se basan en la situación laboral actual en comparación con la situación laboral en el mes anterior al inicio de la pandemia.

Disminución de la satisfacción con las medidas de apoyo a la pandemia

El siguiente gráfico pone de relieve las diferencias en los niveles de satisfacción con las medidas de apoyo a la pandemia en todos los Estados miembros. Si bien la satisfacción es baja y disminuye con el tiempo, existen considerables diferencias entre países.

Por ejemplo, la satisfacción particularmente baja fue evidente en Chequia, Alemania, Polonia, Portugal, Eslovaquia y España. Por el contrario, la satisfacción es mayor en Dinamarca, Estonia, Irlanda, Lituania, Luxemburgo, Malta y Eslovenia.

Opiniones sobre las medidas de apoyo a la pandemia por país, primavera de 2021, UE-27 (%)



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).



Estadísticas Comisión Europea

Plataformas Laborales Digitales (PLDs) en la UE

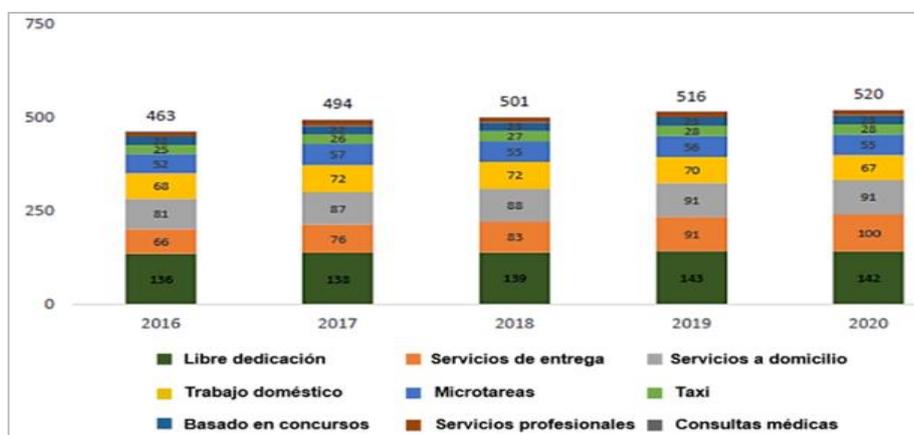
El informe de la Comisión Europea “Plataformas Laborales Digitales (PLDs) en la UE- Mapeo y modelos de negocio” / “*Digital labour platforms in the EU - Mapping and business models*”, ilustra que las PLDs han crecido rápidamente en los últimos cinco años, aunque todavía son de tamaño pequeño, con 14.000 millones de euros en actividad. Las PLDs actúan como intermediarios para una amplia gama de actividades, que incluyen servicios independientes (libre dedicación), basados en concursos, microtarefas, taxis, entregas, a domicilio y profesionales. Las PLDs que intermedian los mismos servicios a menudo siguen modelos comerciales similares, sin embargo, las condiciones de trabajo pueden diferir entre estas plataformas e incluso para la misma plataforma en todos los países.

Tendencias en el número de PLDs

Según el siguiente gráfico, el número de PLDs activas en la EU27 ha aumentado en aproximadamente un 12% en los últimos cinco años, de aproximadamente 463 en 2016 a 520 en 2020. La distribución entre los tipos de PLDs se ha mantenido relativamente estable durante el período de cinco años. La mayoría de las nuevas PLDs se lanzaron en 2016 y 2017, mientras que en años más recientes los nuevos

lanzamientos parecen haber disminuido a niveles ligeramente superiores al número de desactivaciones. Las desactivaciones se deben principalmente a fusiones o adquisiciones de otras PLDs, o a tener muy poca actividad para seguir siendo un negocio viable. Esto proporciona alguna evidencia de que el sector está comenzando a madurar.

Plataformas Laborales Digitales (PLDs) activas en la EU27 por año y tipo de PLD (número de PLDs)

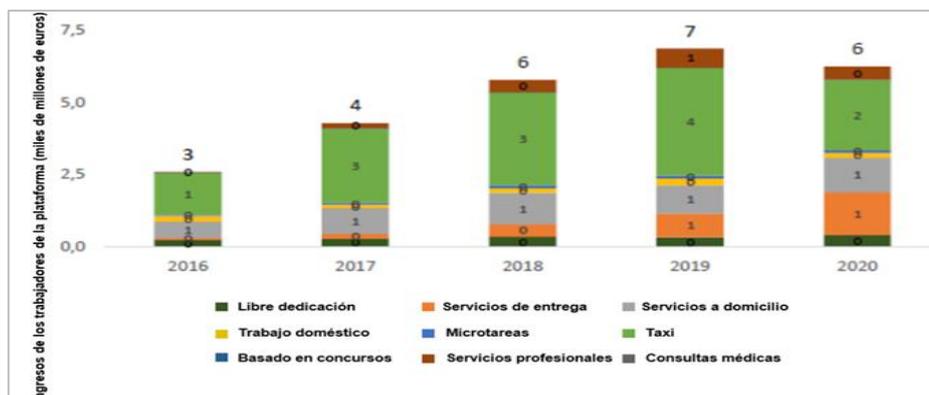


Tendencias en los ingresos de las personas que trabajan a través de plataformas

Se estima que los ingresos totales de las personas que trabajan a través de plataformas aumentaron constantemente de 2.600 millones de euros en 2016 a 6.800 millones de euros en 2019, antes de caer a una estimación de 6.300 millones de euros en 2020, principalmente debido a las restricciones asociadas con COVID-19. La razón principal es que muchos servicios en el lugar se restringieron

significativamente o no se pudieron prestar. COVID-19 tuvo un impacto especialmente grande en el tamaño de las PLDs que intermediaban los servicios de taxi. El aumento de los ingresos de las personas que suministraban alimentos no fue suficiente para compensar la disminución de los servicios de transporte personal.

Ingresos de las personas que trabajan a través de plataformas (miles de millones de euros)



Fuente: Estimaciones de los autores basadas en un conjunto de datos de PLD activas en la EU27.



Estadísticas Comisión Europea

Plataformas Laborales Digitales (PLDs) en la UE

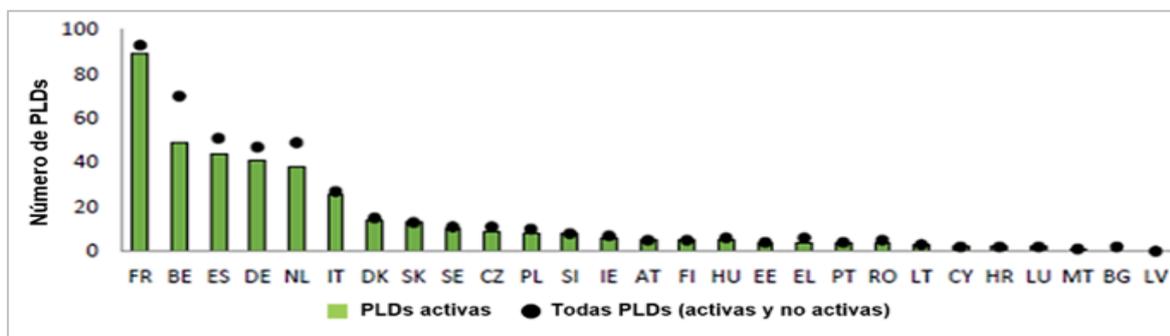
Origen de las PLDs

Siguiendo con la información aportada por el informe de la Comisión Europea, la gran mayoría de las PLDs activas en la EU27 son de origen europeo. En marzo de 2021, había 516 PLDs activas en la EU27, de las cuales el 77% se originó en la UE. La proporción de PLDs EU27 se reduce cuando se considera la actividad en la plataforma. En términos de ingresos de las personas que trabajan a través de la plataforma, las PLDs de EU27 representan aproximadamente la mitad de los ingresos. La otra mitad tiene su origen en Estados Unidos.

El siguiente gráfico nos muestra que el país de la EU27 donde se originan las PLDs más activas es Francia con 89, seguido de Bélgica (49), **España (44)**, Alemania (41), los Países Bajos (38) e Italia (26). El mayor número de PLDs en estos países podría explicarse en parte por la metodología, que tenía como objetivo garantizar una buena cobertura de PLDs en toda la UE, mientras que se disponía

de más evidencias para los países más grandes. Además, el gran número de Bélgica se debe en gran parte a su registro oficial de plataformas reconocidas en la "economía colaborativa". En los demás países de la UE-27, se identificaron hasta 14 PLDs autóctonas. En Letonia y Bulgaria, no se identificaron PLDs activas locales.

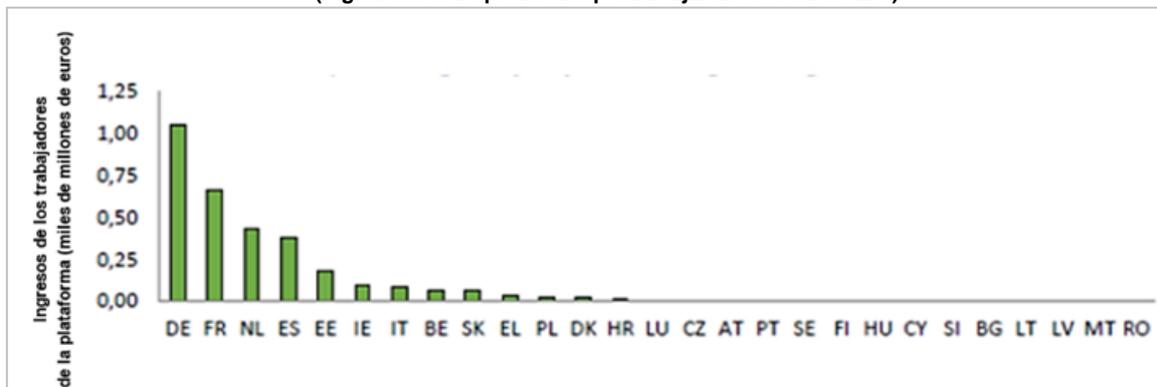
PLDs activas en la UE27 por país de origen (número de PLDs)



Si el tamaño de las PLDs se basa en la participación de los ingresos de las personas que trabajan a través de PLDs en la EU27, el orden cambia significativamente. Las plataformas de origen alemán son las más grandes con alrededor de 1.000 millones de euros en ingresos para las personas que trabajan a través de las mismas, seguidas de Francia (700 millones €), los Países Bajos (400 millones €), **España (400 millones €)** y Estonia (200 millones €). Hay varias razones para las diferencias entre la cantidad y el

tamaño de las PLDs. En general, los países con mercados nacionales más grandes son de mayor tamaño (Alemania, España y Francia). Pero también hay países con mercados nacionales más pequeños que tienen grandes plataformas activas (Países Bajos y Estonia). A su vez, también hay países con mercados nacionales importantes que son más pequeños, ya que el mercado local de las PLDs está dominado por plataformas extranjeras (Italia y Polonia).

PLDs activas en la UE27 por país de origen (Ingresos de las personas que trabajan a través de PLDs)



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).



Buenas Prácticas

PES Practices



CON EL FIN DE INTEGRAR CON ÉXITO EN EL MERCADO DE TRABAJO, LA EDUCACIÓN O LA FORMACIÓN A LOS JÓVENES DE 18 A 30 AÑOS DE EDAD (NINIs, QUE NO CURSAN ESTUDIOS, NO TIENEN EMPLEO NI ESTAN EN FORMACIÓN), ACTIRIS APOYÓ NUEVAS FORMAS DE COOPERACIÓN ENTRE SOCIOS QUE OFRECEN UNA VARIEDAD DE ENFOQUES INNOVADORES DIRIGIDOS A LA SITUACIÓN ESPECÍFICA DE NINIs EN CONTEXTOS DIFERENTES

“Asociaciones flexibles y creativas para estrategias de divulgación efectivas y apoyo específico para los NINIs” /

“Flexible and creative partnerships for effective outreach strategies and targeted support to young NEETs”

Fecha de publicación: mayo 2021

BÉLGICA

Los desafíos clave abordados por el proyecto son la alta tasa de NINIs, jóvenes de 15 a 24 años (12,9%) y la tasa de abandono de la escuela secundaria (11,8%), así como la información que tenían los orientadores de que muchos jóvenes no estaban buscando trabajo y no sentían que la vía tradicional del SPE ofrecida a los jóvenes (la Garantía Juvenil) estaba hecha para ellos.

► Actiris lanzó una convocatoria de proyectos basada en la evaluación de un proyecto piloto, así como en las aportaciones adicionales recibidas de diversos actores juveniles. El objetivo era proponer un nuevo marco que pudiera satisfacer mejor las necesidades de los NINIs. Para llegar a este público, Actiris recurrió a los servicios de diversos asociados sobre el terreno y organizaciones de base (centros juveniles, educadores de calle, etc.) que están en contacto con estos jóvenes para identificar activamente a los más necesitados (inactivos, perdidos, desmotivados...), acercarse a ellos y construir una relación como primer paso para volver a estar en contacto con los SPE e integrarse al mercado laboral o regresar a la educación.

► Actiris dio suficiente espacio y libertad metodológica a los socios para desarrollar nuevas soluciones basadas en su experiencia (removilización a través de proyectos de artes escénicas, actividades deportivas, exploración de la naturaleza, etc.) para que los jóvenes renueven el contacto y la confianza tanto en sí mismos como en las instituciones, y que definan y realicen un proyecto profesional.

► La atención se centra en las necesidades del joven: cada socio ofrece un apoyo personalizado en función de las necesidades, intereses y motivaciones del joven. Esto implica que las acciones y métodos propuestos evolucionan con el joven y pueden ser diferentes de un joven a otro.

► Un elemento clave es "abrir puertas" para que los jóvenes puedan acceder a servicios de apoyo, pero también a experiencias y oportunidades positivas, estén o no relacionadas con el trabajo.

► El joven tiene derecho a cometer errores y el socio lo motiva a seguir en el camino. El socio nunca se da por vencido. Mientras que la guía clásica de SPE o socios se detiene si el solicitante de empleo no participa durante un cierto período, la orientación de los NINIs está permanentemente accesible.

► Algunos jóvenes pueden tardar más que otros en encontrar un trabajo, por lo que no hay un límite de tiempo máximo para la participación del joven en el proyecto. Esto es diferente de los servicios tradicionales del SPE o socios que limitan la participación a un período determinado (6, 12 o 24 meses, por ejemplo).

► Dado que el joven está en el centro del proyecto, se estableció un nuevo enfoque para los indicadores de realización y desempeño. Si bien las convocatorias de proyectos tradicionales predefinen el resultado esperado (indicadores de realización y desempeño), se pidió a los socios de NINIs que definieran sus propias metas de realización y desempeño para estar en línea con su metodología y grupo objetivo específico. Se amplió la definición de indicadores de desempeño. Junto a los clásicos "resultados positivos" (empleo, reincorporación, formación, prácticas), se tienen en cuenta otras "acciones positivas" que marcan una evolución positiva hacia la integración socioprofesional (como aceptar un plan de acción individual con el SPE, realizar una evaluación de habilidades, seguir una formación breve en idiomas o tecnologías de la información, hacer trabajo voluntario, participar en coaching grupal sobre herramientas y métodos para encontrar trabajo, participar en una actividad de tutoría, etc). Los socios pueden sugerir actividades para agregar a esta lista de acciones positivas.

Nombre del Servicio Público de Empleo (SPE)

ACTIRIS

Fuentes de financiación: presupuesto regional cofinanciado por el Fondo Social Europeo (FSE) / Iniciativa de empleo juvenil (IEJ).

► Asignación total (2019-2023): 3.218.390 €

► Dotación adicional en 2020: 1.480.000 €

Alcance de la medida

Implementación regional de la medida después de experiencias positivas en un proyecto piloto exitoso. La medida se implementa a través de una convocatoria abierta de proyectos (con una duración contractual de cinco años) lanzada por el SPE para permitir que un panel diverso de actores relevantes ofrezcan servicios a este grupo objetivo heterogéneo.



<p>¿Cuándo se implementó la práctica?</p>	<p>Se llevó a cabo un proyecto piloto entre 2015 y 2018. Sobre la base de los resultados positivos, el despliegue regional del proyecto se inició con una convocatoria de proyectos en 2018. La convocatoria dio lugar a contratos de colaboración. Los proyectos comenzaron en 2019 y la finalización de los contratos de asociación está prevista para 2023. Se realizará una evaluación de la medida antes de la finalización del contrato para determinar si se lanzará una nueva convocatoria de proyectos. El proyecto se ha reforzado en 2020 para invertir más en la mejora de las actividades de divulgación y seguimiento, para ampliar los socios involucrados (diferentes orígenes) y aumentar el número de participantes para cubrir toda la Región de Bruselas-Capital.</p>
<p>¿Cuál fue el motivo para introducir la práctica: interno o externo?</p>	<p>El motor del lanzamiento del proyecto piloto fue la aplicación de la Recomendación por la que se establece la Garantía Juvenil en Bélgica y la Región de Bruselas-Capital. Se tomó la decisión de utilizar parte de los fondos disponibles del Fondo Social Europeo y de la Iniciativa de Empleo Juvenil para hacer frente al reto de la elevada tasa de NINIs en la región de Bruselas-Capital, probando "Encontrar (actividades de divulgación)- Prestar atención (removilización, acompañamiento y orientación personalizada) – Vinculo (supervisión y seguimiento)" método con una selección de operadores de empleo, con resultado exitoso y se implementó en toda la región en 2019.</p>
<p>¿Qué organización participó en su aplicación?</p>	<p>Proyecto conjunto de la agencia flamenca del FSE, Actiris y la agencia de formación pública de habla holandesa de Bruselas (VDAB Brussel). Se seleccionaron cuatro socios para probar los proyectos: JES, Groep Intro, Manpower e In Brussel.</p> <p>Se decidió que Actiris debería convertirse en el único responsable de organizar esta medida de asociación. Ahora se encarga de lanzar la convocatoria de proyectos, seleccionar socios, monitorear los proyectos, conectarlos con los demás servicios del SPE y evaluar la medida de asociación.</p> <p>Once socios (y sub-socios) tales como ONGs, organizaciones juveniles, organizaciones de economía social, agencias de formación y desarrollo profesional, clubes deportivos y asociaciones étnico-culturales, etc. fueron seleccionados para implementar los proyectos.</p>
<p>¿Cuáles fueron los objetivos principales de la práctica?</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▶ Llegar a los jóvenes que están desvinculados de las instituciones, difíciles de movilizar, desempleados o inactivos por diversas razones y que enfrentan múltiples barreras. ▶ Desarrollar un servicio a medida. ▶ Permitir la reconexión con las instituciones (SPE y otros). ▶ Desarrollar un proyecto profesional, regresar a la educación, comenzar un curso de formación, prácticas o un trabajo.
<p>¿A qué grupos se dirigió la práctica?</p>	<p>El grupo objetivo está formado por jóvenes NINIs de entre 18 y 30 años que viven en la región de Bruselas-Capital, estén o no registrados en el SPE. Muchos de ellos pueden no tener experiencia laboral, tener problemas en el hogar, una relación conflictiva con instituciones oficiales, problemas psicológicos o problemas con el abuso de sustancias. También pueden haber abandonado la escuela sin un diploma, haber sido víctimas de discriminación o haber experimentado otras barreras para su integración en el mercado laboral y la sociedad en general.</p>
<p>¿Qué actividades se llevaron a cabo?</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▶ Actividades de divulgación (identificación activa y búsqueda de NINIs). ▶ Removilización y acompañamiento (trabajo de quitar barreras a la integración socioprofesional, motivación, plan de acción para objetivos profesionales). ▶ Orientación personalizada (preparación de ofertas adecuadas, búsqueda de empleo, etc.). ▶ Actividades posteriores una vez que el joven entra en el empleo, la formación, el período de prácticas o la educación (coaching continuo, seguimiento posterior a la colocación y reingreso al proyecto en caso de abandono del trabajo o contrato de prácticas / formación / escuela). <p>Dado que los 11 socios tienen libertad metodológica y se les pide que aporten su propia experiencia y que adapten su oferta a las especificidades del joven, se están llevando a cabo una amplia gama de enfoques y actividades.</p> <p>Si es útil para el joven, también puede participar en actividades con más de un socio, siempre que su socio original siga siendo el "socio coordinador" que revise toda la trayectoria.</p>
<p>¿Cuáles fueron los resultados de la práctica: personas alcanzadas y productos?</p>	<p>Finales del año 2020: aproximadamente 1.000 jóvenes acompañados.</p> <p>Aunque los proyectos de los socios comenzaron en 2019, ya han alcanzado resultados alentadores:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▶ En 2020: el 26% de los participantes que finalizaron su participación en el proyecto regresaron a la educación o iniciaron la formación, y el 39% ha entrado en un empleo. ▶ Se prevé ofrecer una integración efectiva al 80% de los participantes. Esta integración puede tomar la forma de un "resultado positivo" o una "acción positiva". ▶ Los socios pudieron adaptarse rápidamente a la pandemia de COVID-19 y realizar actividades de divulgación y apoyo utilizando canales digitales (como WhatsApp, etc.)
<p>¿Cuáles son las lecciones aprendidas y los factores de éxito?</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▶ Las actividades de divulgación son inversiones positivas y deben financiarse como tales. ▶ Se recomienda mantener abierto el acceso a la orientación para los NINIs el mayor tiempo posible. ▶ Es importante dar a los socios libertad metodológica para utilizar mejor su experiencia y adaptarse a las necesidades de los jóvenes. ¡Los jóvenes deben estar en el centro del proyecto! ▶ Es fundamental adaptar otros procedimientos del SPE para que contribuyan a la medida. Por ejemplo, Actiris adaptó el procedimiento de evaluación del compromiso de los solicitantes de empleo con su búsqueda de empleo a las especificidades de los jóvenes NINIs inscritos en el proyecto.



Noticias



NextGenerationEU: la Comisión Europea aprueba el Plan de Recuperación y Resiliencia de España por valor de 69.500 millones de euros

(Comisión Europea, 16/06/2021)

La Comisión Europea ha adoptado una evaluación positiva del Plan de Recuperación y Resiliencia de España. Se trata de un paso importante hacia el desembolso por parte de la UE de 69.500 millones de euros en subvenciones con cargo al Mecanismo de Recuperación y Resiliencia (MRR). Esta financiación sostendrá la ejecución de las medidas cruciales de inversión y reforma descritas en el Plan de Recuperación y Resiliencia de España. Desempeñará un papel clave a la hora de facilitar que España salga reforzada de la pandemia de COVID-19.

El análisis de la Comisión ha considerado sobre todo si las inversiones y reformas establecidas en el Plan de España contribuirán a abordar eficazmente los retos señalados en el marco del Semestre Europeo; si abarcan medidas que coadyuven eficazmente a las transiciones ecológica y digital; y si contribuirán a reforzar el potencial de crecimiento, la creación de empleo y la resiliencia económica, institucional y social de España.

La Comisión y la industria invierten 22.000 millones de euros en nuevas Asociaciones Europeas para ofrecer soluciones a los principales retos sociales

(Comisión Europea, 12/05/2021)

La Comisión ha puesto en marcha once nuevas Asociaciones Europeas, junto con la industria, para estimular la inversión en investigación e innovación y superar los principales retos climáticos y de sostenibilidad, con vistas a hacer de Europa la primera economía climáticamente neutra y cumplir el Pacto Verde Europeo. En consonancia con los objetivos de la doble transición ecológica y digital, estas Asociaciones también harán realidad las ambiciones digitales de la Unión para la próxima década, la Década Digital de Europa. Recibirán más de 8.000 millones de euros de Horizonte Europa, el nuevo programa de investigación e innovación de la Unión para 2021-2027. El total de los compromisos, incluidos los procedentes de socios privados y de Estados miembros, asciende a unos 22.000 millones de euros.



Esta masa de financiación permite a las Asociaciones buscar soluciones innovadoras a gran escala para: hacer frente a las emisiones procedentes de industrias intensivas en energía y sectores difíciles de descarbonizar, como el transporte marítimo y la siderurgia, y para desarrollar e implantar baterías de alto rendimiento, combustibles sostenibles, herramientas de inteligencia artificial, tecnologías de datos, robótica, etc. La puesta en común conjunta y a gran escala de esfuerzos, recursos e inversiones en el marco de las Asociaciones tendrá también efectos positivos a largo plazo, estimulará la competitividad y la soberanía tecnológica europeas y generará empleo y crecimiento.



El Cedefop encuesta a las partes interesadas de la EFP sobre microcredenciales / *Cedefop surveys VET stakeholders on microcredentials*

(Cedefop, 11/05/2021)

Un nuevo e importante estudio del Cedefop, basado en una encuesta, se centra en cómo las microcredenciales pueden apoyar el aprendizaje para el empleo, y se invita a los centros de Educación y Formación Profesional (EFP), responsables políticos, empleadores y empleados a compartir sus puntos de vista y experiencia.

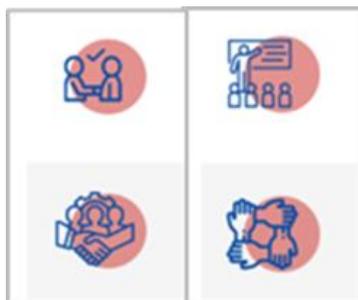
El estudio sobre "*El papel de las microcredenciales en la facilitación del aprendizaje para el empleo*" tiene como objetivo contribuir a una mejor comprensión de las características y las funciones que desempeñan las microcredenciales en el desarrollo de competencias relacionadas con el mercado laboral. El estudio busca comprender el uso de las microcredenciales en la EFP, su uso independiente por parte de empresas y sectores y también arrojará luz sobre cómo se están evolucionando los sistemas de cualificaciones y certificaciones nacionales e internacionales.

Las microcredenciales son una vía de aprendizaje cuya característica principal es la flexibilidad y el ritmo que permite a las personas desarrollar sus competencias. Estas se adquieren principalmente a través de cursos abiertos masivos en línea.

La importancia de las microcredenciales se reconoce en la Agenda Europea de Competencias de 2020, que exige un enfoque de la UE para esta nueva vía de aprendizaje.



Noticias



Asociaciones de talentos: la Comisión lanza una nueva iniciativa para abordar la escasez de competencias de la UE y mejorar la cooperación en materia de migración con los países socios / *Talent Partnerships: Commission launches new initiative to address EU skills shortages and improve migration cooperation with partner countries*

(Comisión Europea, 11/06/2021)

La Comisión está poniendo en marcha las Asociaciones de talentos, una iniciativa clave en el marco del nuevo pacto sobre migración y asilo que ayudará a abordar la escasez de competencias en la Unión Europea y a fortalecer las asociaciones mutuamente beneficiosas en materia de migración con terceros países. Al hacer coincidir las competencias de los trabajadores de países fuera de la UE con las necesidades del mercado laboral dentro de la UE, las Asociaciones de talentos deberían convertirse en una parte clave de las relaciones de la UE con los países socios cuando se trata de gestionar la migración juntos. En una conferencia organizada por la Comisión, representantes de los Estados miembros, el Parlamento Europeo, los interlocutores sociales y económicos y otras partes interesadas de la UE debatirán sobre diseño y funcionamiento Asociaciones de talentos.

Las asociaciones de talentos proporcionarán una política de la UE y un marco de financiación para colaborar estratégicamente con los países socios y adaptar mejor las necesidades laborales y de competencias. Estarán abiertas a estudiantes, graduados y trabajadores cualificados. También brindarán oportunidades para la educación y formación profesionales, el apoyo a la integración para los migrantes que regresan, la mejora del trabajo de la UE con la diáspora, así como la experiencia y el análisis de las necesidades de empleo.

Proporcionar vías legales y seguras es una prioridad para la Comisión, junto con los esfuerzos para abordar las causas de la migración irregular, las Asociaciones de talentos brindarán oportunidades para que las personas vivan y trabajen legalmente en la UE. Ayudarán a reducir la presión sobre el mercado laboral provocada por la reducción de la población activa y la escasez de competencias que no se pueden abordar activando y mejorando la fuerza laboral doméstica.

Presupuesto de la UE para 2022: acelerar la recuperación de Europa y avanzar hacia un futuro ecológico, digital y resiliente

(Comisión Europea, 08/06/2021)

La Comisión ha propuesto un presupuesto anual de la UE por valor de 167.800 millones de euros para 2022, que se complementará con unos 143.500 millones de euros en concepto de subvenciones con cargo a NextGenerationEU. Su capacidad combinada movilizará inversiones considerables para impulsar la recuperación económica, mejorar la sostenibilidad y crear empleo. Dará prioridad al gasto ecológico y digital para que Europa se adapte al futuro y sea más resiliente. El presupuesto refleja las prioridades de la UE, que están encaminadas a lograr una recuperación sostenible.



Paquete de primavera del Semestre Europeo: Allanar el camino hacia una recuperación fuerte y sostenible

(Comisión Europea, 02/06/2021)

La Comisión Europea ha presentado el paquete de primavera del Semestre Europeo, que se centra en proporcionar orientación presupuestaria a los Estados miembros mientras continúa el proceso de reapertura gradual de sus economías. Esta orientación tiene por objeto ayudar a los Estados miembros a reforzar su recuperación económica haciendo el mejor uso posible del Mecanismo de Recuperación y Resiliencia (MRR), el instrumento clave que es parte fundamental de NextGenerationEU. El Semestre Europeo se ha adaptado este año, dados los vínculos con los planes de recuperación y resiliencia de los Estados miembros, estableciendo las inversiones y reformas que financiará el MRR.

La política presupuestaria en 2021 y 2022 tiene que seguir siendo expansiva. Los Estados miembros deben evitar una retirada prematura de la ayuda y hacer pleno uso de la financiación del MRR. La aplicación de inversiones y reformas en el marco del MRR contribuirá a apoyar la recuperación económica, fomentar un mayor potencial de crecimiento y empleo, reducir los desequilibrios y mejorar las finanzas públicas. En 2022, es conveniente que las políticas presupuestarias nacionales adquieran mayor diferenciación, dos miembros mantengan las inversiones para apoyar la recuperación.

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)

SYMPOSIUM - Prevention, now more than ever: Social Europe's New Framework for Safer and Healthier Work

SIMPOSIO - Prevención, ahora más que nunca: el nuevo marco de la Europa social para un trabajo más seguro y saludable
(Evento virtual, 5 julio)

Technical meeting on the future of decent and sustainable work in urban transport services

Reunión técnica sobre el futuro del trabajo decente y sostenible en los servicios de transporte urbano
(Suiza, Ginebra, 30 agosto- 3 septiembre)

FORMACIÓN

Workshop on comparing VET

Taller sobre la comparación de la FP
(Evento virtual, 18 junio)

Towards lifelong learning – Future-proofing VET skills and competences

Hacia el aprendizaje a lo largo de toda la vida: habilidades y competencias de FP preparadas para el futuro
(Evento virtual, 30 junio)

2021 annual meeting of Cedefop community of apprenticeship experts

Reunión anual 2021 de la comunidad de expertos en aprendizaje del Cedefop
(Evento virtual, 16 septiembre)

SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

FORMACIÓN



Conferencias, Ferias, Congresos y Jornadas Internacionales



SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

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)

Poland – Staying focused and staying healthy while remote working

Polonia: mantenerse concentrado y saludable mientras trabaja a distancia
(Polonia, Łódź, 9 julio)

XXII World Congress on Safety and Health at Work: Prevention in the Connected Age

XXII Congreso Mundial de Seguridad y Salud en el Trabajo: Prevención en la Era Conectada
(Evento virtual, 20-23 septiembre)

11th International Conference on the Prevention of Accidents at Work 2021

XI Congreso Internacional de Prevención de Accidentes de Trabajo 2021
(Portugal ,Olhao, 26-29 septiembre)

Publicaciones, Informes, Web Internacional



European Semester Spring Package 2021: economic coordination - Commission Communication

Paquete de primavera del Semestre Europeo de 2021: coordinación económica - Comunicación de la Comisión
(Junio 2021)

La Comisión Europea ha presentado el paquete de primavera del Semestre Europeo, que se centra en proporcionar orientación presupuestaria a los Estados miembros mientras continúa el proceso de reapertura gradual de sus economías. Esta orientación tiene por objeto ayudar a los Estados miembros a reforzar su recuperación económica haciendo el mejor uso posible del Mecanismo de Recuperación y Resiliencia (MRR), el instrumento clave que es parte fundamental de NextGenerationEU. El Semestre Europeo se ha adaptado este año, dados los vínculos con los planes de recuperación y resiliencia de los Estados miembros, estableciendo las inversiones y reformas que financiará el MRR. **España** está experimentando desequilibrios. Las vulnerabilidades se relacionan con un elevado endeudamiento externo e interno, tanto público como privado en un contexto de alto desempleo y tienen relevancia transfronteriza. La tasa de desempleo aumentó en 2020 y se prevé que comience a caer en 2022.



Digital labour platform in the EU

Plataforma laboral digital en la UE
(Junio 2021)

El informe tiene como objetivo mejorar los datos disponibles sobre el trabajo de las plataformas en la UE. Para lograr esto: identifica tendencias en el desarrollo de la economía de la plataforma laboral digital de la UE en los últimos 5 años; proporciona una descripción general del panorama de plataformas más reciente en la EU27; y evalúa las condiciones laborales de las personas que trabajan a través de plataformas en diferentes modelos de negocio.



Intra-EU mobility of seasonal workers: Trends and challenges

Movilidad intracomunitaria de trabajadores temporeros: tendencias y desafíos
(Junio 2021)

El estudio identifica los desafíos clave que enfrentan los trabajadores temporeros dentro de la UE, como la falta de acceso a información sobre sus derechos, protección social inadecuada, alojamiento deficiente, salarios bajos y condiciones de trabajo desafiantes. Estos desafíos se vieron agravados por la pandemia de COVID-19, ya que muchos trabajadores temporeros no pudieron realizar su trabajo, las viviendas deficientes eran particularmente peligrosas en tiempos de una pandemia y los trabajadores temporeros no residentes quedaron atrapados en países de trabajo y no pudieron volver a casa.



Publicaciones, Informes, Web Internacional

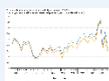


AGENCIA DE ESTADÍSTICAS EUROPEAS



Early leavers from education and training
Abandonos prematuros de la educación y la formación
(Junio 2021)

Este artículo presenta estadísticas sobre el abandono prematuro de la educación y la formación en la Unión Europea. En febrero 2021 se aprobó la Resolución sobre un marco estratégico para la cooperación europea en educación y formación hacia el “Espacio Europeo de Educación y más allá (2021-2030)”, estableciendo el porcentaje de abandono prematuro de la educación y la formación inferior al 9% para 2030.



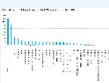
Labour cost index - recent trends
Índice de costes laborales: tendencias recientes
(Junio 2021)

El índice de coste laboral muestra la evolución a corto plazo del coste laboral, el coste total por hora de la mano de obra empleada. En otras palabras, el índice de coste laboral mide la presión de costes que surge del factor de producción “trabajo”. Este artículo analiza las evoluciones más recientes del índice, en el ámbito de la Unión Europea y de los Estados miembros.



SDG 8 - Decent work and economic growth
Objetivo Desarrollo Sostenible 8 - Trabajo decente y crecimiento económico
(Junio 2021)

Este artículo es parte de un conjunto de artículos de estadísticas sobre desarrollo sostenible en la Unión europea. El Objetivo de Desarrollo Sostenible 8 reconoce la importancia del crecimiento económico sostenido y los altos niveles de productividad económica para la creación de empleos de calidad bien remunerados, así como la eficiencia de los recursos en el consumo y la producción. Exige oportunidades para el pleno empleo y el trabajo decente para todos junto con la erradicación del trabajo forzoso, la trata de personas y el trabajo infantil, la promoción de los derechos laborales y entornos laborales seguros.



Impact of Covid-19 crisis on industrial production
Impacto de la crisis de Covid-19 en la producción industrial
(Junio 2021)

Este artículo que presenta el desarrollo de indicadores de estadísticas comerciales a corto plazo en la crisis de Covid-19. Los resultados presentados en este artículo se refieren a la evolución del índice de producción industrial.



Job vacancy statistics
Estadísticas de ofertas de empleo
(Junio 2021)

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



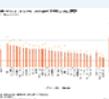
Job vacancy and unemployment rates - Beveridge curve
Tasas de ofertas de empleo y desempleo - curva de Beveridge
(Junio 2021)

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



Unemployment statistics and beyond
Estadísticas de desempleo y más
(Junio 2021)

Artículo que se centra en las estadísticas anuales sobre el desempleo en la Unión Europea y los Estados miembros de forma individual. Los niveles y las tasas de desempleo se mueven de manera cíclica, en gran parte relacionados con el ciclo económico general y otros factores, como las políticas del mercado laboral y los cambios demográficos, así como la crisis de COVID-19 también afectó al desempleo en 2020.



People outside the labour force
Personas fuera de la población activa
(Junio 2021)

El colectivo de personas fuera de la población activa, es decir, ni ocupadas ni desocupadas, es un grupo heterogéneo en cuanto a sexo, edad, motivos para no buscar empleo y grado de vinculación a la población activa. Este artículo tiene como objetivo caracterizar a este grupo de personas y estudiar su evolución en el tiempo. Comparando los resultados de 2020 con los de años anteriores, el impacto de COVID-19 en este grupo de personas es claramente visible.



Publicaciones, Informes, Web Internacional



AGENCIA DE ESTADÍSTICAS EUROPEAS



Micro enterprises broken down by sector

Microempresas de alto crecimiento desglosadas por sector

(Junio 2021)

Este artículo se basa en los resultados estadísticos experimentales de un proyecto piloto reciente que evalúa el papel de las microempresas de alto crecimiento en el crecimiento económico y la creación de empleo y su contribución a ellas. Un total de diez Estados miembros de la UE (Bulgaria, Dinamarca, Estonia, Lituania, Croacia, Países Bajos, Austria, Portugal, Finlandia y Suecia) y dos países de la AELC (Islandia y Noruega) participaron en el proyecto de desarrollo de microempresas de alto crecimiento. Presenta los primeros resultados y se centra en los desgloses de actividad (NACE). Se utilizan datos de 8 secciones clave de la NACE para analizar la situación en los países participantes.



Migrant integration statistics - regional labour market indicators

Estadísticas de integración de migrantes: indicadores regionales del mercado de trabajo

(Junio 2021)

El presente artículo profundiza en el análisis de las estadísticas de las regiones NUTS 2 y las estadísticas por grado de urbanización. La información mostrada contrasta la situación de los ciudadanos extranjeros, tanto ciudadanos de otros Estados miembros de la UE como ciudadanos de fuera de la UE, con la de los nacionales (es decir, ciudadanos del país en el que residen). El artículo se divide en tres partes principales, cada una de las cuales cubre un indicador clave: la tasa de actividad, la tasa de empleo y la tasa de desempleo



Unemployment statistics

Estadísticas de desempleo

(Junio 2021)

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



Organización
Internacional
Del Trabajo

ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO



El trabajo en tiempos de la COVID

(Junio 2021)

Memoria en la que se analiza el impacto social y económico de la crisis, la respuesta que se le ha dado, las lecciones que hemos aprendido hasta el momento y el desafío de construir mejor para el futuro en el marco de una recuperación centrada en las personas. Se incluye como anexo el Proyecto de documento final de la Conferencia109ª Conferencia Internacional del Trabajo : «Llamamiento mundial a la acción para una recuperación centrada en las personas de la crisis causada por la COVID-19 que sea inclusiva, sostenible y resiliente»



Hacer del trabajo doméstico un trabajo decente: Avances y perspectivas una década después de la adopción del Convenio sobre las trabajadoras y los trabajadores domésticos, 2011

(Junio 2021)

En el informe se indica que la pandemia de COVID-19 ha empeorado unas condiciones de trabajo que ya eran muy malas. Habida cuenta del déficit de protección laboral y de seguridad social preexistente, la fragilidad ante los efectos de la pandemia se agudizó. Tal es precisamente el caso de los más de 60 millones de trabajadoras y trabajadores domésticos de la economía informal.



Publicaciones, Informes, Web Internacional



**ORGANIZACIÓN PARA LA COOPERACIÓN Y
EL DESARROLLO ECONÓMICO**



**Investing in Youth:
Slovenia**
Invertir en la juventud: Eslovenia
(Junio 2021)

El informe sobre Eslovenia presenta nuevos resultados de un análisis exhaustivo de la situación de los jóvenes en Eslovenia, aprovechando diversas fuentes de datos administrativos y basados en encuestas. El informe proporciona una evaluación detallada de las políticas educativas, laborales y sociales en Eslovenia desde una perspectiva internacional, y ofrece recomendaciones personalizadas para ayudar a mejorar la transición de la escuela al trabajo.



Thinking about the future
Pensando en el futuro
(Junio 2021)

Este documento explora cómo el pensamiento de los adolescentes sobre los trabajos y las carreras se relaciona con los resultados del mercado laboral de la edad adulta. Los resultados proporcionan evidencia de que la ambición, la certeza, el ajuste, la motivación instrumental y las expectativas ocupacionales generales de los adolescentes se relacionan con resultados laborales positivos, incluso en períodos de turbulencia económica. Sin embargo, no siempre es así y en algunas ocasiones esta asociación se encuentra solo en subgrupos específicos.



**OECD Digital Education
Outlook 2021**
**Pushing the Frontiers
with Artificial Intelligence,
Blockchain and Robots**
Perspectivas de la educación
digital de la OCDE para 2021
Empujando las fronteras con
inteligencia artificial, blockchain
y robots
(Junio 2021)

Este libro se centra en cómo las tecnologías inteligentes cambian actualmente la educación en el aula y la gestión de las organizaciones y los sistemas educativos. También profundiza en los usos beneficiosos de las tecnologías inteligentes, como la personalización del aprendizaje, el apoyo a los estudiantes con necesidades especiales de aprendizaje y la acreditación de diplomas de blockchain. Los resultados ofrecen vías para que los profesores, los responsables políticos y las instituciones educativas digitalicen la educación mientras optimizan la equidad y la inclusión.



**SME and
Entrepreneurship Policy
in the Slovak Republic**
Política de PYME y
emprendimiento en la República
Eslovaca
(Junio 2021)

Este informe presenta las conclusiones y recomendaciones de la revisión de la OCDE de la Política de las PYME y el espíritu empresarial en la República Eslovaca. Examina cómo abordar los desafíos de estimular un espíritu empresarial más productivo, apoyar la expansión empresarial, estimular las exportaciones de las PYME y la participación en la cadena de valor global, aumentar la innovación de las PYME y el espíritu empresarial innovador y hacer que el espíritu empresarial sea más inclusivo entre la población.



OECD Skills Outlook 2021
Learning for Life
Perspectivas de competencias
de la OCDE para 2021
Aprendiendo para la vida
(Junio 2021)

Esta edición explora cómo las políticas, en particular aquellas que gobiernan el desarrollo y uso de competencias, pueden promover mejor el aprendizaje permanente para todos. El informe explota datos cuantitativos comparativos para resaltar el papel clave que juegan los factores socioemocionales y motivacionales en la configuración del compromiso exitoso con el aprendizaje permanente. Si bien estos factores son esenciales para sustentar el aprendizaje a lo largo de toda la vida en general, la pandemia ha aumentado aún más su relevancia.



**OECD Economic Outlook,
Volume 2021 Issue 1**
Preliminary version
Perspectivas económicas de la
OCDE, volumen 2021, número 1
Versión preliminar
(Mayo 2021)

Destaca las mejores perspectivas para la economía mundial debido a las vacunas y un mayor apoyo de las políticas, pero también apunta a un progreso desigual entre los países y los principales riesgos y desafíos para mantener y fortalecer la recuperación. Incluye una evaluación general de la situación macroeconómica y un capítulo que resume la evolución y proporciona proyecciones para cada país en particular. En el caso de España, la flexibilidad en la aplicación de la ayuda europea y la formación de calidad son fundamentales para una redistribución eficaz.



Publicaciones, Informes, Web Internacional



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



Minimum wages in 2021: Annual review
Salarios mínimos en 2021: revisión anual
 (Junio 2021)

Este informe resume cómo se establecieron las tasas de salario mínimo para 2021 durante 2020, el año marcado por la pandemia de COVID-19. Revisa las dificultades que enfrentan los responsables nacionales y cómo reaccionaron a los desafíos de las consecuencias económicas y sociales de la pandemia al tomar decisiones sobre el salario mínimo.



CENTRO EUROPEO PARA EL DESARROLLO DE LA FORMACIÓN PROFESIONAL



Cross-border long-term apprentice mobility
Making it work: suggestions for national policy-makers
Movilidad transfronteriza de aprendices a largo plazo
Hacer que funcione: sugerencias para los responsables políticos
 (Junio 2021)

La movilidad transfronteriza de aprendices a largo plazo (CBLTMA), es decir, que dure más de tres meses, puede ser una excelente oportunidad para empresas y aprendices. Sin embargo, todavía es una práctica muy limitada en Europa. Basado en un estudio del Cedefop 2019-2020, este documento guía invita a los responsables políticos a nivel nacional a reflexionar sobre los desafíos que obstaculizan la CBLTMA en la actualidad y propone consejos y sugerencias para superarlos en el futuro. Las partes interesadas deben considerar que CBLTMA puede convertirse de manera realista en una oportunidad para todos los aprendices solo a largo plazo.



AGENCIA EUROPEA DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO



Return to work after msd-related sick leave in the context of psychosocial risks at work
Reincorporación al trabajo tras una baja por enfermedad relacionada con un TME en el contexto de los riesgos psicosociales en el trabajo
 (Junio 2021)

Este artículo concluye que para que la vuelta al trabajo sea satisfactoria es importante evaluar holísticamente los riesgos físicos y psicosociales, contar con un programa planificado de vuelta al trabajo en el que participe el trabajador y disponer de un ambiente de trabajo positivo y propicio. Se presentan los principios de buenas prácticas para una reincorporación al trabajo satisfactoria y se acompañan de ejemplos de buenas prácticas.



Permanecer de pie con limitación de movimientos y durante periodos prolongados
 (Junio 2021)

El informe examina el alcance de trabajar de pie durante periodos prolongados y sus efectos en la salud, y ofrece recomendaciones sobre los «límites seguros» de tiempo de permanencia de pie de forma continuada, así como prácticas de prevención de esta situación, de reducción de riesgos cuando no se hayan podido evitar y de fomento de un estilo de trabajo más dinámico.



Permanecer sentado en el trabajo con una postura estática y durante periodos prolongados
 (Junio 2021)

Este informe analiza el alcance de permanecer sentado en el trabajo, los efectos en la salud de permanecer sentado durante mucho tiempo, recomendaciones sobre los límites de tiempo de estar sentado, así como buenas recomendaciones prácticas y ejemplos sobre cómo evitar y reducir el tiempo que permanecemos sentados en el trabajo y hacer que este sea más activo y dinámico.



Legislación



2021/L 189/01

Reglamento (UE) 2021/817 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 20 de mayo de 2021, 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 (1)**

Fecha de publicación: 28 de mayo

2021/L 189/34

Reglamento (UE) 2021/818 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 20 de mayo de 2021, por el que **se establece el Programa Europa Creativa (2021 a 2027) y por el que se deroga el Reglamento (UE) n.o 1295/2013 (1)**

Fecha de publicación: 28 de mayo

2021/L 189/91

Decisión (UE) 2021/820 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 20 de mayo de 2021, relativa a la Agenda Estratégica de Innovación para 2021-2027 del Instituto Europeo de Innovación y Tecnología (EIT): **potenciar el talento y la capacidad de innovación de Europa**, y por la que se deroga la Decisión n.o 1312/2013/UE (1)

Fecha de publicación: 28 de mayo

2021/C 202/08

Resolución del Parlamento Europeo, de 10 de octubre de 2019, sobre **empleo y políticas sociales en la zona del euro (2019/2111(INI))**

Fecha de publicación: 28 de mayo

2021/C 221/02

Conclusiones del Consejo sobre la equidad y la inclusión en la educación y la formación para favorecer el éxito educativo para todos

Fecha de publicación: 10 de junio

2021/C 221/02

Conclusiones del Consejo sobre la equidad y la inclusión en la educación y la formación para favorecer el éxito educativo para todos

Fecha de publicación: 10 de junio

Legislación



2021/C 221/03

Conclusiones del Consejo sobre la Iniciativa «Universidades Europeas» — **Tender puentes entre la educación superior, la investigación, la innovación y la sociedad: allanar el camino para una nueva dimensión en la educación superior europea**

Fecha de publicación: 10 de junio

2021/C 238/01

Posición (UE) n.o 25/2021 del Consejo en primera lectura con vistas a la **adopción de un Reglamento del Parlamento Europeo y del Consejo relativo al Fondo Europeo de Desarrollo Regional y al Fondo de Cohesión**

Adoptada por el Consejo el 27 de mayo de 2021

Fecha de publicación: 18 de junio

2021/C 238/02

Exposición de motivos del Consejo: Posición (UE) n.o 25/2021 del Consejo en primera lectura con vistas a la **adopción de un Reglamento del Parlamento Europeo y del Consejo relativo al Fondo Europeo de Desarrollo Regional y al Fondo de Cohesión**

Fecha de publicación: 18 de junio

Convocatorias / Consultas



 Fin convocatoria: 15/07/2021

Mejora de la experiencia en el campo de las relaciones laborales (SOCPL-2021-IND-REL)

Improving expertise in the field of industrial relations (SOCPL-2021-IND-REL)

 Fin convocatoria: 27/07/2021

Información, consulta y participación de representantes de empresas (SOCPL-2021-INFO-REPR)

Information, consultation & participation of representatives of undertakings (20 SOCPL 21- INFO-REPR)

 Fin convocatoria: 02/08/2021

Consulta pública sobre las Directrices revisadas de ayuda para el clima, la energía y el medio ambiente (CEEAG)

Public consultation on the revised Climate, Energy and Environmental Aid Guidelines (CEEAG)

 Fin convocatoria: 25/08/2021

Puntos de contacto nacionales para el capítulo de Empleo e Innovación Social (EaSI) del FSE + (ESF-2021-NCP)

National Contact Points for the Employment and Social Innovation (EaSI) strand under ESF+ (ESF-2021-NCP)

 Fin convocatoria: 02/09/2021

Consulta pública sobre los principios digitales de la UE

Public consultation on a set of European Digital Principles

 Fin convocatoria: 15/09/2021

Protección de las personas que trabajan a través de plataformas digitales

Segunda fase de consulta a los interlocutores sociales sobre la mejora de las condiciones laborales en las plataformas de trabajo digitales



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

Empleo, Política Social, Sanidad y Consumidores

Junio 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