

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

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

**Diciembre 2021**



## CONSEJERÍA DE ECONOMÍA, HACIENDA Y EMPLEO

### Consejero de Economía, Hacienda y Empleo

Javier Fernández-Lasquetty y Blanc

### Viceconsejero de Empleo

Alfredo Timermans del Olmo

### Directora General del Servicio Público de Empleo

María Belén García Díaz



Esta versión forma parte de la Biblioteca Virtual de la **Comunidad de Madrid** y las condiciones de su distribución y difusión se encuentran amparadas por el marco legal de la misma.



[comunidad.madrid/publicamadrid](http://comunidad.madrid/publicamadrid)

### 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, Hacienda y Empleo

© 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](mailto:areaestudios.sepecm@madrid.org)

Edición 12/2021

Soporte y formato de edición: publicación en línea en formato pdf

**Publicado en España - Published in Spain**

<b>I.</b>	<b>INFORMACIÓN</b>	
1.1.	Noticias de la Presidencia del Consejo de la UE	4
1.2.	Representación Autonómica Directa	5
1.3.	Asuntos de Empleo y Políticas Sociales en el marco del Consejo EPSCO	6
1.4.	Reuniones del Grupo Técnico de Asuntos Sociales (GAS) en octubre y noviembre	8
<b>II.</b>	<b>ESTADÍSTICAS EUROPEAS</b>	<b>9</b>
2.1.	Estadísticas Eurostat	9
2.1.1.	Estadísticas de Desempleo	9
	• Tasas de paro en el mes de octubre de 2021	9
2.2.	Estadísticas Comisión Europea	10
2.2.1.	Los Servicios Públicos de Empleo (SPE) en la Unión Europea	10
2.2.2.	COVID-19 ha tenido un impacto diferenciado en el empleo en todos los sectores	12
<b>III.</b>	<b>Buenas Prácticas</b>	<b>14</b>
<b>IV.</b>	<b>ACTUALIDAD EUROPEA</b>	<b>16</b>
4.1.	Noticias	16
4.2.	Publicaciones, Informes, Web Internacionales	19
4.3.	Legislación	25
4.4.	Convocatorias / Consultas	26

## Noticias de la Presidencia del Consejo de la UE



### Presidencia eslovena del Consejo de la Unión Europea 2021

Desde el 1 de julio hasta el 31 de diciembre de 2021, Eslovenia ejerce el turno rotatorio de presidir el Consejo de la Unión Europea. Las prioridades de la Presidencia se rigen por el lema: "Juntos. Resiliente, Europa".

[Programa](#)



## PROGRAMA

### En general



Reflexión sobre el futuro de Europa.



Recuperación, resiliencia y autonomía de la Unión Europea.



Modo de vida europeo, el Estado de Derecho y los valores europeos.



Aumento de la seguridad y estabilidad en los países de la vecindad europea.

### En Empleo y Política Social



Obtener trabajos de calidad para una vida de calidad. En particular, alcanzar trabajos bien remunerados y de alta cualificación; condiciones de trabajo flexibles; mejorar la salud y seguridad en el trabajo y el empleo juvenil. Para ello, es necesario mejorar la resiliencia de los mercados y que estos sean más inclusivos.

Sociedades resilientes e inclusivas. En particular, igualdad de oportunidades, para la infancia, las personas mayores y las personas con discapacidad y la igualdad de género.

## NOTICIAS



**El Consejo llegó a un acuerdo sobre una directiva sobre salarios mínimos adecuados en la UE** / *The Council reaches agreement on a directive on adequate minimum wages in the EU*  
(06.12.2021)

El Consejo de Empleo y Política Social alcanzó un acuerdo sobre una propuesta de directiva sobre salarios mínimos adecuados destinada a garantizar unas condiciones laborales justas en la UE. Este es un éxito notable para Eslovenia, con el ministro Janez Cigler Kralj al frente, ya que un acuerdo entre los Estados miembros de la UE a este respecto se consideró poco probable al comienzo de la Presidencia eslovena.

Eslovenia prestó mucha atención a esta propuesta, ya que una de las prioridades de la Presidencia era promover un trabajo de calidad para una vida de calidad para todas las generaciones. Las negociaciones fueron extremadamente desafiantes, ya que requirieron la conciliación de las diferentes preocupaciones de los Estados miembros de la UE, que cuestionaron la idoneidad de la base legal y no apoyaron interferencias importantes en los sistemas vigentes a nivel nacional.



**La UE mejorará la protección de los trabajadores frente a sustancias químicas peligrosas** / *EU to improve protection of workers from dangerous chemical substances*  
(16.12.2021)

La presidencia del Consejo y el Parlamento Europeo han llegado a un acuerdo provisional para actualizar la directiva sobre carcinógenos y mutágenos, una ley de la UE para proteger a los trabajadores de los riesgos relacionados con la exposición a sustancias carcinógenas y mutágenas.

Según el acuerdo, los trabajadores se beneficiarán de una mayor protección debido al establecimiento de límites de exposición para compuestos de acrilonitrilo y níquel y la reducción de los límites para benceno. Además, el Consejo y el Parlamento han acordado ampliar el ámbito de aplicación de la directiva a las sustancias tóxicas para la reproducción, sustancias químicas que pueden interferir con el sistema reproductivo humano.

**La Presidencia eslovena cuenta con importantes logros en resiliencia y digitalización** / *Slovenian Presidency boasts major achievements in resilience and digitalisation*  
(16.12.2021)

Las instituciones de la UE acuerdan prioridades para 2022 para una UE resiliente y revitalizada / *EU institutions agree priorities for 2022 for a resilient and reinvigorated EU*  
(16.12.2021)

**Conferencia sobre gobierno electrónico: transformación digital centrada en el ser humano del sector público** / *E-government conference: Human-centric digital transformation of the public sector*  
(10.12.2021)

**2022 designado como el Año Europeo de la Juventud** / *2022 designated as the European Year of Youth*  
(10.12.2021)

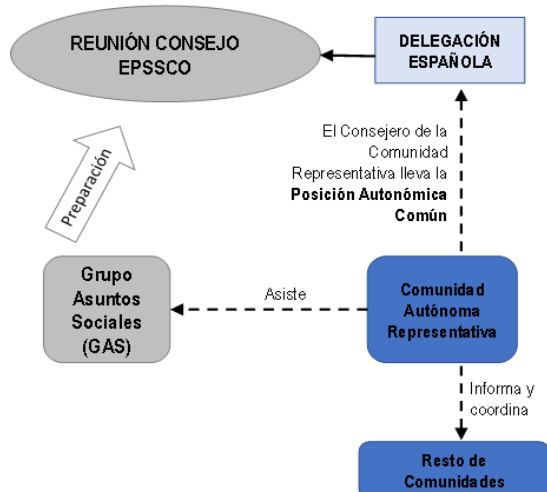
**Juntos por una Europa resiliente** / *Together for a Resilient Europe*  
(07.12.2021)

**Ministro Cigler Kralj: "Las mujeres y los hombres deben recibir el mismo pago por un trabajo de igual valor"** / *Minister Cigler Kralj: "Women and men must receive equal payment for work of equal value."*  
(06.12.2021)

[Sitio web de la Presidencia Eslovena](#)



## 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 (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)



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	Castilla la Mancha	julio - diciembre	2021

En el segundo semestre de 2021, **Castilla-La Mancha** ejerce la Representación de las Comunidades Autónomas.



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

### Reunión 6 de diciembre

#### Directiva sobre unos Salarios Mínimos Adecuados en la Unión Europea. Orientación general.

El Consejo acordó su posición sobre una propuesta legislativa de la Comisión sobre salarios mínimos adecuados en la Unión Europea. Este proyecto legislativo establece un marco para:

- Promover niveles adecuados de salarios mínimos legales, que permitan unas condiciones de trabajo y de vida dignas.
- Promover la negociación colectiva para la fijación de salarios.

#### Semestre Europeo 2022. Puntos a) y b).

Los Ministros de Empleo de los Estados miembros participan en un debate sobre el paquete de otoño adoptado por la Comisión Europea el 24 de noviembre en el que esboza las prioridades para el ciclo del Semestre Europeo 2022. En dicho paquete se presta debida atención al mercado laboral, las capacidades y las políticas sociales, para crear empleo de calidad, facilitando las transiciones del mercado laboral y reforzando la resiliencia económica y social en el contexto posterior a la COVID-19. El paquete lo integran: el Estudio Prospectivo Anual sobre el Crecimiento Sostenible de 2022, la propuesta de la

#### Semestre Europeo. Punto c): Examen del Comité de Empleo de la aplicación de la Garantía Juvenil: mensajes clave. Refrendo.

El Presidente del Consejo, D. Janez Cigler, introduce este punto indicando que la Recomendación del Consejo "un puente hacia el empleo: refuerzo de la Garantía Juvenil" tenía como finalidad reforzar los programas de garantía juvenil para contrarrestar los efectos económicos de la pandemia, incidiendo en un

#### Conclusiones sobre el trabajo sostenible a lo largo de la vida. Aprobación

Los Ministros de Empleo de los Estados miembros aprobaron las Conclusiones del Consejo sobre el trabajo sostenible a lo largo de la vida. Para alcanzar un trabajo sostenible a lo largo de la vida se precisa un ajuste permanente entre las características estructurales de un trabajo y las características del individuo en relación al trabajo. En base a estas consideraciones el Consejo pide en sus Conclusiones a los Estados miembros que adopten una serie de medidas tales como: Actualizar sus marcos estratégicos de seguridad y salud laboral; desarrollar continuamente y adaptar las oportunidades de aprendizaje permanente para ayudar a las personas a adaptarse a un mercado laboral cambiante y ampliar las posibilidades de una mejor conciliación de la vida profesional y personal, en particular mejorando la accesibilidad, la asequibilidad y la calidad de los servicios asistenciales. También se solicita a la Comisión que presente iniciativas para adaptar los instrumentos jurídicos existentes a las exigencias del mundo laboral

- Mejorar el acceso efectivo a una protección del salario mínimo de los trabajadores que tienen derecho a el mismo.

La Presidencia eslovena finaliza este punto del orden del día indicando que la orientación general alcanzada otorga a la futura Presidencia del Consejo, que ostentará Francia, un mandato para las negociaciones con el Parlamento Europeo. El Parlamento Europeo y el Consejo deberán llegar a un acuerdo sobre un texto definitivo.

Comisión de un informe conjunto sobre el empleo de 2022, el Informe sobre el Mecanismo de Alerta 2022 y la propuesta de la Comisión de Recomendación del Consejo sobre la política económica de la zona del euro. Los países han puesto de manifiesto en el debate las medidas que han aplicado para mitigar los efectos sobre el empleo de la crisis originada por la pandemia, y destacan la importancia de proteger a los colectivos más vulnerables, la formación, la consecución de una transición justa, el incremento de la participación de la mujer en el mercado laboral y abordar el envejecimiento de la población activa.

mejor diagnóstico de la población destinataria. La aplicación de nuevos planes de garantía juvenil por parte de los Estados Miembros, como resultado de esta Recomendación, ha permitido enfoques más sistemáticos y coherentes. También ha destacado la importancia del seguimiento de los planes de garantía juvenil para orientar futuras políticas.

cambiante, en particular en lo que se refiere al envejecimiento de la población. Intervino D<sup>a</sup>. Patricia Franco, Consejera de Economía, Empresas y Empleo de la Junta de Comunidades de Castilla la Mancha y expuso la posición común acordada por todas las Comunidades Autónomas sobre este tema, indicando la importancia de un empleo inclusivo y de calidad para una mayor sostenibilidad en el trabajo. En el ámbito de la seguridad y salud destacó la necesidad de poner en marcha iniciativas legislativas a nivel europeo y de los Estados miembros que garanticen a las personas trabajadoras el derecho a la desconexión, así como fórmulas para prevenir los problemas comunes de salud mental. Señaló la importancia de un aprendizaje permanente flexible e inclusivo para una mejor adaptación a la evolución del mercado laboral y prevenir así el desempleo. Por último, indicó la necesidad de corregir la brecha de género existente en materia de empleo y de avanzar en la consecución de derechos de conciliación corresponsable en el trabajo.



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

### Reunión 6 de diciembre

#### Varios. Puntos a), b) y c).

El Presidente del Consejo, D. Janez Cigler, informa del estado de las negociaciones con el Parlamento del expediente relativo a la revisión de los Reglamentos sobre la Coordinación de los Sistemas de Seguridad Social (n.º 883/04 y n.º 987/09), donde todavía indican quedan muchos aspectos por pulir y sobre el estado de la cuarta revisión de la Directiva sobre Carcinógenos y Mutágenos en el Trabajo. La Comisión presenta la iniciativa ALMA (Aim, Learn, Master, Achieve) [Aspirar, Aprender, Dominar, Lograr]. Es un programa transfronterizo de movilidad juvenil que se dirige a jóvenes ninis que tienen dificultades para encontrar trabajo o son desempleados de larga duración o tienen un rendimiento escolar o unas competencias profesionales insuficientes o son de origen migrante o tienen alguna discapacidad. Participan a continuar Alemania y Francia para presentar su apoyo a este

programa. El ministro alemán destaca el efecto positivo que ha tenido este programa en los jóvenes que han participado ya que les ayudado a ser independientes, ser conscientes de lo que uno es capaz, y conocerse mejor, lo que les ha ayudado a una más rápida y mejor integración en la sociedad y el mercado de trabajo. Se finaliza este punto presentando el grupo de trabajo de alto nivel sobre el futuro de la protección social y el estado del bienestar. El comisario D. Nicolas Schmit, indica que se ha creado este grupo, presidido por la antigua comisaria de empleo y asuntos sociales, D. Anna Diamantopoulou, con el fin de abordar los retos a los que se enfrentan los sistemas de protección social europeos para afrontar el cambio climático, el envejecimiento de la población, la pandemia del covid-19 u otras futuras y los cambios en el trabajo provocados por las transiciones ecológicas y digital.

#### Directiva sobre Medidas Vinculantes de Transparencia Retributiva. Orientación general.

El Consejo adoptó un acuerdo de orientación general sobre la propuesta de Directiva del Parlamento Europeo y del Consejo por la que se refuerza la aplicación del principio de igualdad de retribución entre hombres y mujeres por un mismo trabajo o un trabajo de igual valor a través de medidas de transparencia retributiva y de mecanismos para su efectivo cumplimiento. El presidente del Consejo interviene para indicar que entre las medidas de transparencia retributiva que la norma contempla está que los empleadores asegurarán que sus empleados tengan acceso a los criterios utilizados para definir su remuneración y su progresión profesional. Dichos criterios deben ser objetivos y neutrales en cuanto al género. De conformidad con las leyes y

prácticas nacionales, los trabajadores y sus representantes tendrán derecho a solicitar y recibir información sobre su nivel retributivo individual y sobre los niveles retributivos medios, desglosados por sexo, para los trabajadores que realicen el mismo trabajo o un trabajo de igual valor. Los Estados miembros deberán garantizar que existan procedimientos judiciales a los que puedan recurrir los trabajadores que se consideren perjudicados por la no aplicación del principio de igualdad de retribución. Tras las intervenciones de los Estados Miembros, el Presidente del Consejo indica que se iniciarán las negociaciones con el Parlamento Europeo, una vez que este haya adoptado su propia posición sobre el expediente, a fin de llegar a un acuerdo sobre un texto definitivo.

#### Hacia una Europa de la igualdad. Debate de orientación

La presidencia del Consejo indica en este punto del orden del día que a pesar de que la igualdad de género está reconocida en el Pilar de Derechos Sociales, en la práctica aún no se ha logrado la plena igualdad de género y la pandemia de COVID-19 incluso ha exacerbado las desigualdades existentes entre mujeres y hombres en muchos ámbitos de la vida en la Unión Europea. Por ello se plantea este debate en el que se pregunta a los Estados Miembros sobre: que políticas y medidas son necesarias para abordar las diferencias existentes entre hombres y mujeres (por ejemplo, la brecha de empleo, la brecha salarial y la brecha digital), a fin de garantizar una verdadera igualdad entre hombres y mujeres en el mercado laboral; qué nuevas iniciativas, en su caso, son necesarias a nivel de la UE

para apoyar a los Estados miembros en sus esfuerzos por promover la igualdad entre mujeres y hombres en el mercado laboral y cómo se puede garantizar que la perspectiva de género se integre mejor y sistemáticamente en las futuras estrategias y políticas de la UE. Los distintos países miembros intervinientes manifiestan que medidas tales como permisos de paternidad incentivados, servicios públicos de cuidados y guarderías, ayudas económicas a las familias o la adopción de una mayor perspectiva de género en la elaboración de políticas pueden ayudar a conseguir una verdadera igualdad entre hombres y mujeres. La jefa de la delegación española, D<sup>a</sup> Yolanda Díaz, indica en este sentido que la igualdad de género exige acciones firmes y comprometidas en el ámbito del cuidado y la corresponsabilidad.



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

### Conclusiones del Consejo sobre las repercusiones de la Inteligencia Artificial (IA) para la igualdad de género en el mercado laboral. *Aprobación*

El Consejo solicita a los Estados miembros que adopten una serie de medidas tales como: aumentar la participación de las mujeres en la educación, formación y desarrollo de profesiones relacionadas con el sector digital; garantizar la transparencia algorítmica para evitar que se utilicen criterios discriminatorios por razón de género en la diseño y aplicación de algoritmos

destinados a la gestión del trabajo; adoptar medidas que garanticen a los trabajadores del sector de la IA el derecho a la desconexión o establecer un marco jurídico para los trabajadores de plataformas que incluya la perspectiva de género. También solicita que la Comisión y los Estados miembros trabajen conjuntamente para que se diseñen y apliquen medidas específicas para superar los estereotipos de género en el contexto de la IA.

### Directiva sobre Igualdad de Trato (artículo 19). Informe de situación.

El presidente del Consejo indica la situación del expediente relativo a la propuesta de Directiva del Consejo relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato entre las personas independientemente de su religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual, propuesta adoptada por la Comisión el 2 de julio de 2008. En mayo de este año, la presidencia portuguesa presentó un nuevo texto transaccional que incluía nuevas sugerencias sobre cuestiones del texto que resultaban más problemáticas a algunos Estados miembros.

Partiendo del trabajo anterior, la actual presidencia abordó las principales cuestiones pendientes con el fin de desbloquear la tramitación de este expediente. Para ello

preparó una nota que orientaba el debate a nivel técnico sobre tres cuestiones que todavía quedaban por solucionar: determinar si la norma cumplía con el principio de subsidiariedad; la inclusión de exenciones temporales a los Estados miembros de realizar ajustes razonables que garanticen el acceso a los servicios a las personas con discapacidad y la inclusión de disposiciones que permitan un trato diferente de las personas, en la prestación de servicios bancarios, de seguros y financieros, en función de su edad o de sus condiciones de salud incluida la discapacidad.

La Comisaría de Igualdad interviene para indicar que este expediente es prioritario para la Comisión y anima a la presidencia francesa a continuar el trabajo realizado por las anteriores presidencias para lograr un acuerdo.

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

### Reunión 10 de diciembre

#### Desplazamiento de trabajadores y la iniciativa e-form.

El grupo de trabajo se reunió con el objeto de asistir a la presentación por parte de la Comisión de la iniciativa e-form por la que se desea implantar una nueva declaración en formato online de trabajadores desplazados a otros Estados miembros de la UE en el marco de una prestación de servicios. La base legal de esta iniciativa la constituye el artículo 9.1(a) de la Directiva 2014/67/UE del Parlamento Europeo y del Consejo de 15 de mayo de 2014 relativa a la garantía de cumplimiento de la Directiva 96/71/CE, sobre el desplazamiento de trabajadores efectuado en el marco de una prestación de servicios. En

dicho artículo se indica que los Estados Miembros podrán imponer la obligación al prestador de servicios, establecido en otro Estado miembro, de presentar una declaración simple a las autoridades nacionales competentes responsables que contenga la información pertinente necesaria para posibilitar los controles materiales en el lugar de trabajo sobre, entre otras cuestiones, la identidad de los trabajadores desplazados, la naturaleza del servicio y la duración del mismo. La Comisión ha indicado al respecto que están todavía en los estados iniciales de la propuesta y que la iniciativa es totalmente compatible con el actual marco legal.

### Reunión 13 de diciembre

#### Directiva para mejorar las condiciones laborales en el trabajo en plataformas. Plan de Economía Social.

La Comisión presentó dos iniciativas:

1. Un paquete de medidas para mejorar las condiciones laborales del trabajo en plataformas. Integrado por:
  - Una propuesta de Directiva sobre la mejora de las condiciones laborales en el trabajo en plataformas.
  - Una Comunicación denominada "Mejores condiciones de trabajo para una Europa social más fuerte.

- Un proyecto de Orientaciones sobre la aplicación de la ley de competencia de la UE a los autónomos en situación de debilidad.

2. Un plan de acción para la economía social: construyendo una economía que funciona para las personas. Se configura en torno a tres áreas prioritarias denominadas: Condiciones marco; oportunidades de desarrollo y reconocimiento y sensibilización.





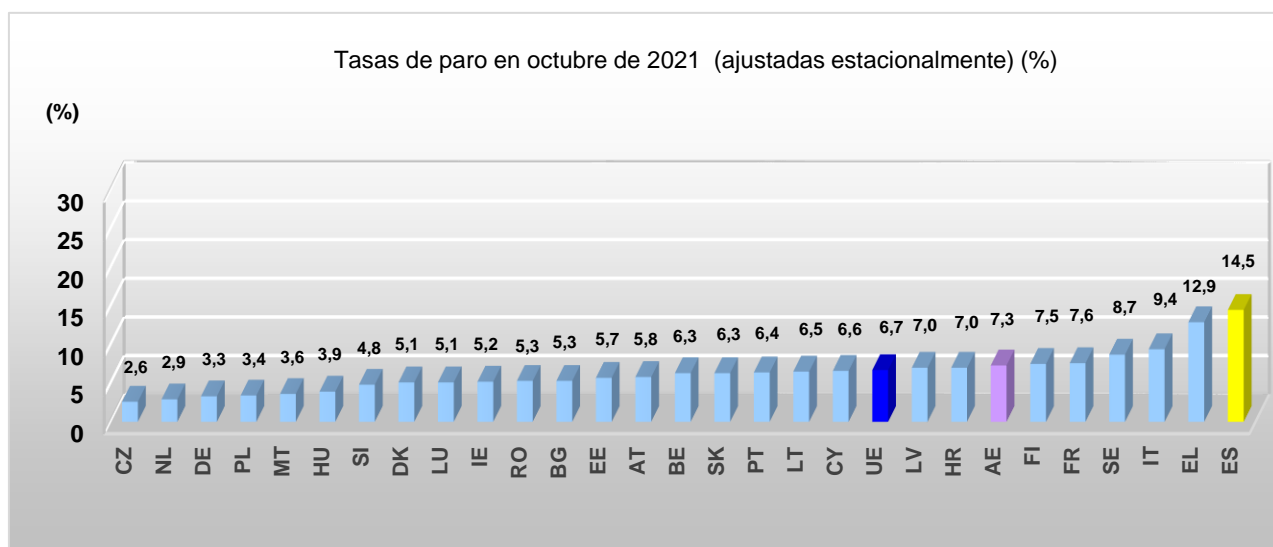
## Datos de interés

- El porcentaje de solicitantes de empleo, en 2020, que informaron haber hecho uso de los SPE para la búsqueda de empleo oscila entre el 20% en Italia y Rumanía y alrededor del 60% en Bélgica, Suecia, Hungría, Luxemburgo y Alemania y más del 75% en Chequia y Lituania. En España lo utilizan alrededor del 25%.
- La dificultad en la cobertura de puestos notificada por los empleadores ha aumentado, en particular, en el sector Industrial. No ocurre lo mismo en el sector de los Servicios y en el sector de la Construcción está volviendo al nivel anterior a la pandemia.

## Estadísticas Eurostat

### Estadísticas de Desempleo

Tasas de paro en el mes de octubre de 2021



#### **Datos EUROSTAT "LFS" (publicados el 02 de diciembre de 2021)**

En octubre de 2021, la tasa de desempleo, desestacionalizada, de la zona del euro era del 7,3%, inferior al 7,4% de septiembre de 2021 y al 8,4% de octubre de 2020. La tasa de desempleo de la UE fue del 6,7 % en octubre de 2021, estable con respecto a septiembre de 2021 y por debajo de 7,5% de octubre de 2020.

Eurostat estima que 14,312 millones de hombres y mujeres en la UE, de los cuales 12,045 millones en la zona del euro, estaban desempleados en octubre de 2021. En comparación con septiembre de 2021, el número de personas desempleadas disminuyó en 77.000 en la UE y en 64.000 en la zona del euro. En comparación con octubre de 2020, el desempleo disminuyó en 1.650.000 personas en la UE y en 1.564.000 en la zona del euro.

En octubre de 2021, 2,905 millones de jóvenes (menores de 25 años) estaban desempleados en la UE, de los cuales 2,367 millones se encontraban en la zona del euro. En octubre de 2021, la tasa de desempleo juvenil era del 15,9% tanto en la UE como en la zona del euro, por debajo del 16,0% en la UE y del 16,1% en la zona del euro el mes anterior. En comparación con septiembre de 2021, el desempleo juvenil disminuyó en 2.000 en la UE y en 9.000 en la zona del euro. En comparación con octubre de 2020, el desempleo juvenil disminuyó en 165.000 tanto en la UE como en la zona del euro.

En octubre de 2021, la tasa de desempleo de las mujeres era del 7,0% en la UE, frente al 7,1% de septiembre de 2021 y al 8,0% en octubre de 2020. La tasa de desempleo de los hombres era del 6,4% en octubre de 2021, frente al 6,5% de septiembre de 2021 y del 7,2% en octubre de 2020. En la zona del euro la tasa de desempleo de las mujeres disminuyó del 7,8% en septiembre de 2021 al 7,7% en octubre de 2021 (del 9,0% en septiembre 2020 al 8,9% en octubre de 2020), mientras que la tasa de desempleo de los hombres se mantuvo estable en el 7,0% (en octubre 2020 se mantuvo estable en 8,0%).

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



## Estadísticas Comisión Europea

### Los Servicios Públicos de Empleo (SPE) en la Unión Europea

El informe de la Comisión Europea y del Consejo "Propuesta de Informe Conjunto sobre el Empleo 2022" / *"Proposal for a Joint Employment Report 2022"*, proporciona una visión general de la evolución social y del empleo clave en la Unión Europea (UE), y de las medidas políticas recientes de los Estados miembros en consonancia con las Directrices para las políticas de empleo de los mismos. Se analiza la implementación de la Directriz de empleo núm. 7, que recomienda que los Estados miembros mejoren el funcionamiento del mercado laboral y la eficacia del diálogo social y abarca, entre otros aspectos, el equilibrio entre la flexibilidad y la seguridad en las políticas del mercado laboral, la prevención de la segmentación del mercado laboral y el fomento de la transición hacia contratos indefinidos y la garantía de la eficacia de las políticas activas del mercado laboral.

#### Los SPE desempeñan un papel clave en el apoyo a las personas que buscan empleo y en la orientación de las acciones para garantizar una transición laboral fluida

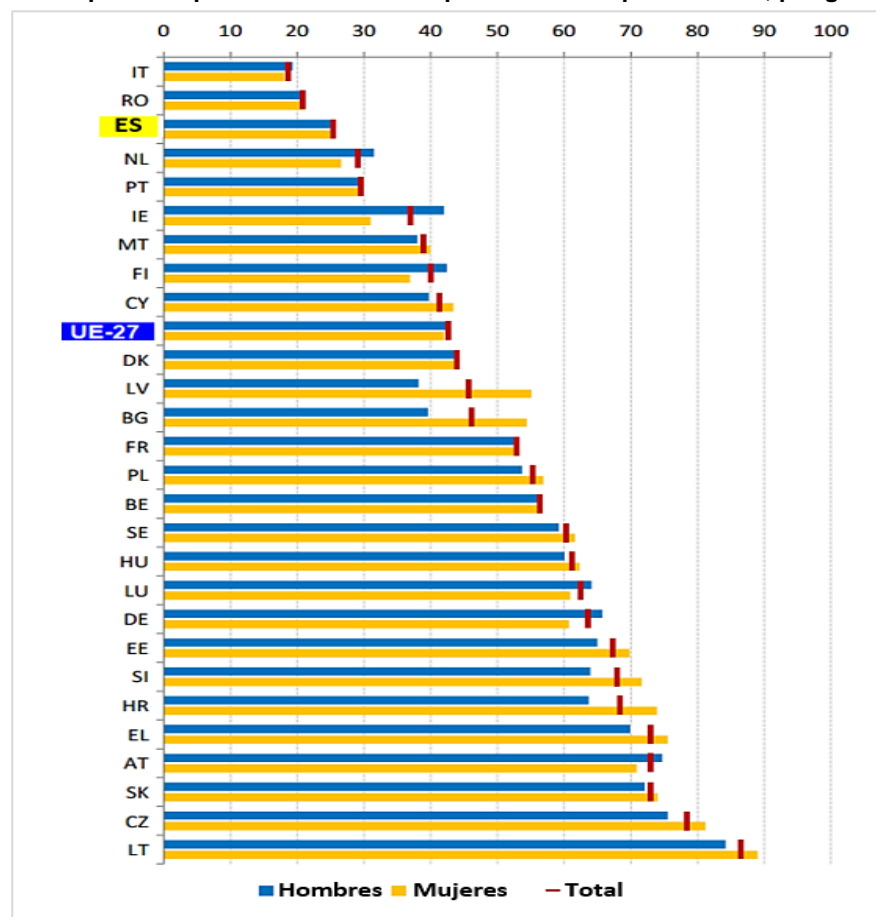
Los SPE eficaces y eficientes son fundamentales para ofrecer a todos los solicitantes de empleo una perspectiva profesional y evitar los efectos negativos del desempleo o la inactividad. También pueden desempeñar un papel fundamental en la identificación y el apoyo de los cambios estructurales en el mercado laboral a través de medidas como una mayor anticipación, experiencia y asociaciones.

La capacidad probada de los SPE para adaptar eficazmente su prestación de servicios y asumir un papel clave en la respuesta a la situación del mercado laboral, debería recibir más apoyo mediante la digitalización, el desarrollo de capacidades y esfuerzos de modernización, así como una colaboración reforzada con las partes interesadas pertinentes del mercado laboral (otros proveedores de empleo, los servicios sociales y los interlocutores sociales).

El siguiente gráfico, muestra la existencia de diferencias significativas en el uso de los SPE, y cómo el comportamiento de búsqueda de empleo difiere entre los Estados miembros.

El análisis para 2020 del porcentaje de solicitantes de empleo que informaron haber hecho uso de los SPE para la búsqueda de empleo muestra cifras que oscilan entre el 20% en Italia y Rumanía y alrededor del 60% en Bélgica, Suecia, Hungría, Luxemburgo y Alemania y más del 75% en Chequia y Lituania. También se observan ligeras diferencias por género en algunos Estados miembros, siendo las más pronunciadas en Letonia, Bulgaria, Eslovenia, Irlanda y Croacia. En **España** lo utilizan **alrededor del 25%**, sin diferencias de género.

#### Desempleados que utilizaron los SPE para buscar empleo en 2020, por género (%)



Fuente: Eurostat

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



## Estadísticas Comisión Europea

### Los Servicios Públicos de Empleo en la Unión Europea

Los solicitantes de empleo utilizan una amplia variedad de métodos de búsqueda de formas diferentes y, a menudo, no exclusivas

Siguiendo con el Informe de la Comisión Europea y del Consejo, en general, el uso de los Servicios Públicos de Empleo por parte de los solicitantes de empleo ha seguido una tendencia decreciente en los últimos años en la UE, pasando del 49,1% en 2014 al 46,1% en 2017 y al 42,5% en 2020, lo que puede reflejar en cierta medida un uso comparativamente mayor de otros métodos, especialmente digitales, para la búsqueda de empleo. Esta cifra es superior al uso de servicios privados de empleo (21,3%) o la publicación o respuesta a anuncios (40,6%), que se han mantenido estables desde 2017.

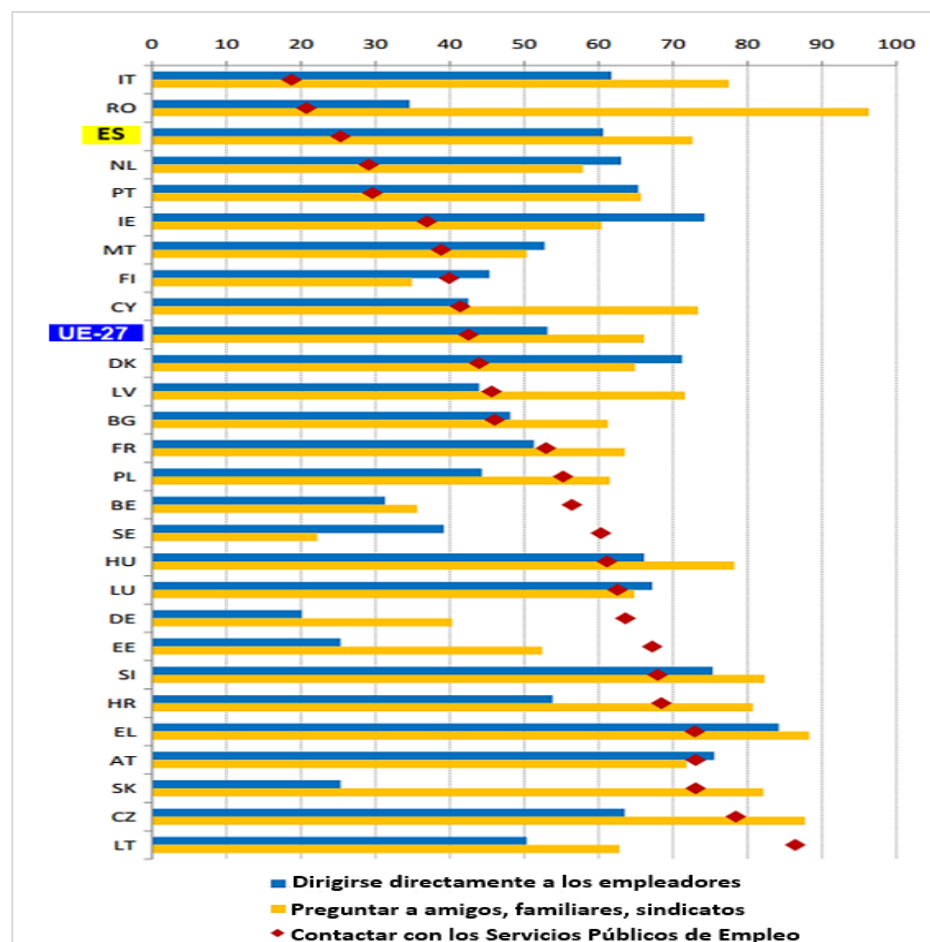
Según el siguiente gráfico, aunque el uso de diferentes alternativas no es exclusivo y no se observa un patrón claro de complementariedad o sustitución entre los métodos de búsqueda de empleo, en 12 Estados miembros el porcentaje de quienes afirman utilizar los SPE es inferior al 50%, entre los que se encuentra **España** (alrededor del 25%).

Entre 2017 y 2020, algunos Estados miembros como Estonia, Lituania y Bulgaria registraron aumentos significativos (de más de 6 puntos porcentuales) en el uso de SPE. Por el contrario, el uso de SPE por parte de los solicitantes de empleo ha disminuido sustancialmente (alrededor de 10 puntos porcentuales)

en Alemania, Chipre y Rumanía durante el mismo período. Al mismo tiempo, la proporción de encuestados que afirman utilizar conexiones sociales (por ejemplo, amigos, familiares y sindicatos) en su búsqueda de empleo ha disminuido significativamente en la UE en los últimos años (del 71% en 2017 al 66% en 2020), y lo mismo ha sucedido con quienes deciden postularse directamente a los empleadores (desde alrededor del 60% al 53% en el mismo período).

La capacidad técnica y humana de los SPE, su integración digital y el grado de asociación desarrollado con los empleadores siguen siendo factores importantes para determinar la calidad y el atractivo de los servicios ofrecidos por los SPE.

#### Desempleados que declaran haber utilizado un método determinado para la búsqueda de empleo, 2020 (%)



Fuente: Eurostat

Nota: Se ordenan por el aumento de las tasas de contacto con el SPE

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



## Estadísticas Comisión Europea

### COVID-19 ha tenido un impacto diferenciado en el empleo en todos los sectores

El informe de la Comisión Europea “Previsiones económicas europeas 2021” / “*European Economic Forecast 2021*”, analiza y aporta información sobre las perspectivas económicas de otoño de 2021 en el ámbito de la UE tanto para los Estados pertenecientes a la zona del euro como para los no pertenecientes y sobre las perspectivas de crecimiento, el empleo y el mercado laboral, entre otros aspectos.

En el ámbito del mercado laboral la crisis del COVID-19 ha tenido diversos impactos en todos los sectores. En el segundo trimestre de 2021, el empleo se había recuperado en el sector de las tecnologías de la información, el sector público, las finanzas y el sector inmobiliario, la construcción y los servicios profesionales y empresariales. Se mantuvo moderado en comercio y turismo, artes y entretenimiento y otras actividades de servicios, pero está algo por debajo de los niveles prepandémicos en la industria.

Los desarrollos sectoriales muestran una clara heterogeneidad entre países. El empleo industrial ha vuelto a los niveles anteriores (o se ha mantenido estable) en más de la mitad de los Estados miembros.

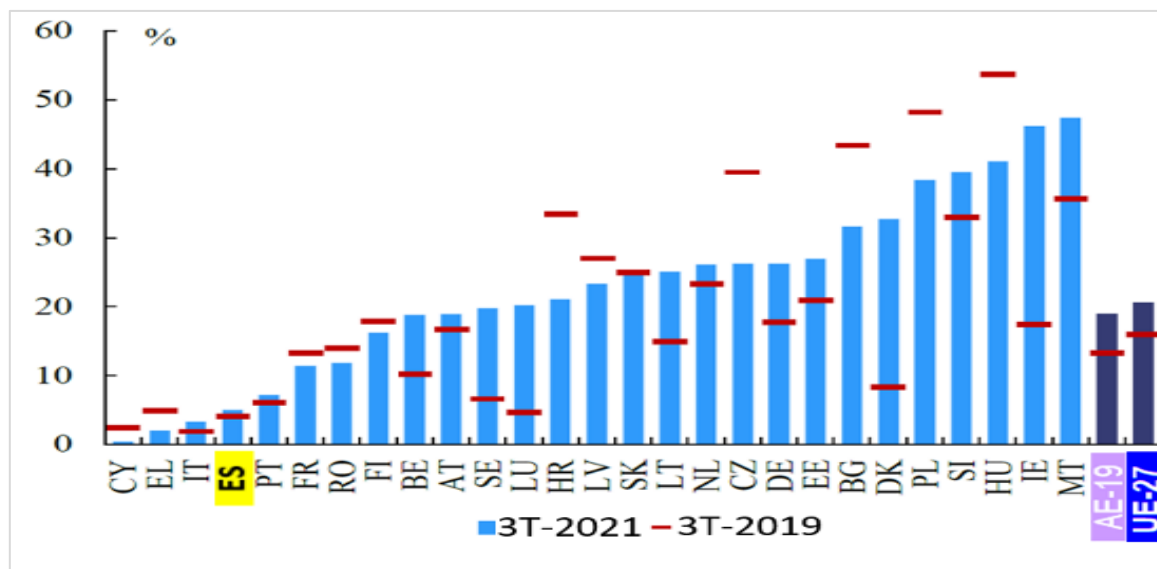
Al mismo tiempo, en algunos países, tanto la producción industrial como el empleo se mantienen por debajo de los niveles prepandémicos (Bulgaria, Chequia, Alemania, **España**, Francia, Rumanía). A diferencia de la industria, solo hay unos pocos Estados miembros en los que la producción o el empleo se hayan recuperado

por completo en el comercio y la hostelería. La producción de los servicios de comercio, transporte, alimentación y alojamiento sigue siendo inferior a niveles prepandémicos en casi todos los Estados miembros. Solo se puede observar una recuperación completa del empleo en los servicios en unos pocos Estados miembros (incluidos Lituania, Rumanía y Eslovaquia).

Los indicadores de insuficiencia de mano de obra también varían considerablemente entre sectores. Los siguientes gráficos muestran la proporción de empresas que declaran que la mano de obra es un factor que limita su producción. La escasez de mano de obra notificada en las encuestas de la Comisión revela diferencias sectoriales pronunciadas.

La dificultad en la cobertura de puestos notificada por los empleadores ha aumentado, en particular en la industria, en los últimos meses, y en la media de la UE, se encuentra por encima del nivel prepandémico. En **España**, se encuentra muy ligeramente por encima del nivel prepandémico.

Insuficiencia de mano de obra en el Sector Industrial



Después de una caída inicial en la primera mitad de 2020, la insuficiencia reportada comenzó a aumentar nuevamente en el cuarto trimestre de 2020 y ha

mostrado aumentos dinámicos en casi todos los países en el tercer trimestre de 2021 después de aumentos más modestos en el trimestre anterior.

Nota. La Unión Europea de los 27 (UE-27) comprende los siguientes países: Alemania (DE), Austria (AT), Bélgica (BE), Bulgaria (BG), República Checa (CZ), Chipre (CY), Croacia (HR), Dinamarca (DK), Eslovaquia (SK), Eslovenia (SI), España (ES), Estonia (EE), Finlandia ((FI), Francia (FR), Grecia (EL), Hungría (HU), Irlanda (IE), Italia (IT), Letonia (LV), Lituania (LT), Luxemburgo (LU), Malta (MT), Países Bajos (NL), Polonia (PL), Portugal (PT), Rumanía (RO) y Suecia (SE). También aporta datos para la zona euro (AE-19).



## Estadísticas Eurostat

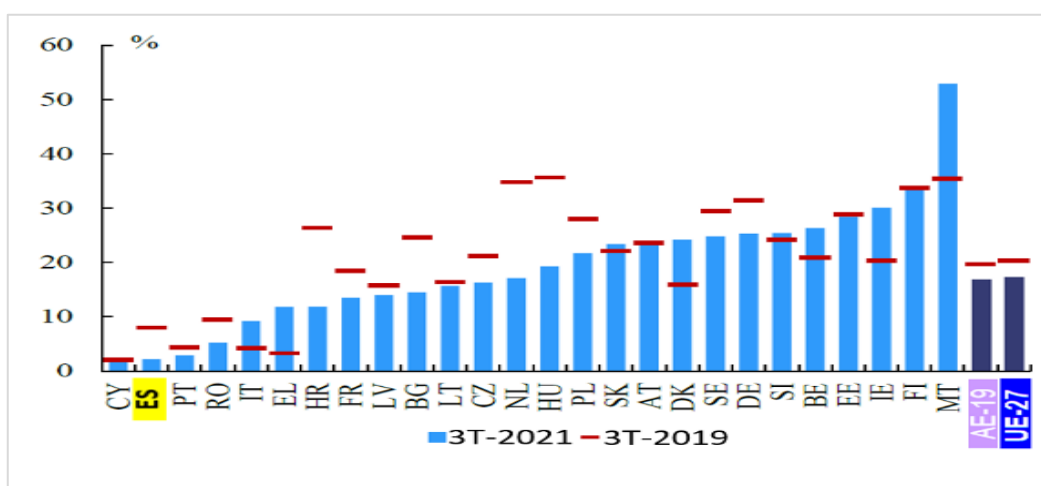
### COVID-19 ha tenido un impacto diferenciado en el empleo en todos los sectores

Como continuación al gráfico de la página anterior, en la industria, la proporción de empresas que informaron que la mano de obra es un factor que limita su producción fue mayor en el tercer trimestre de 2021 que antes de la pandemia en aproximadamente la mitad de los Estados miembros, así como en la media de la UE. Al mismo tiempo, la insuficiencia de mano de obra informada en la industria estaba por debajo de su nivel prepandémico en algunos Estados miembros de Europa central y oriental (incluidos Bulgaria, Chequia, Croacia, Hungría, Polonia),

la mayoría de los cuales registraron un alto nivel de insuficiencia antes de la pandemia.

Por el contrario, la insuficiencia de mano de obra informada en los servicios en el tercer trimestre de 2021 estuvo por debajo de los niveles prepandémicos en la mayoría de los países, **incluida España**, así como la media de la UE. Se registró una mayor insuficiencia de mano de obra en Bélgica, Dinamarca, Irlanda y Malta.

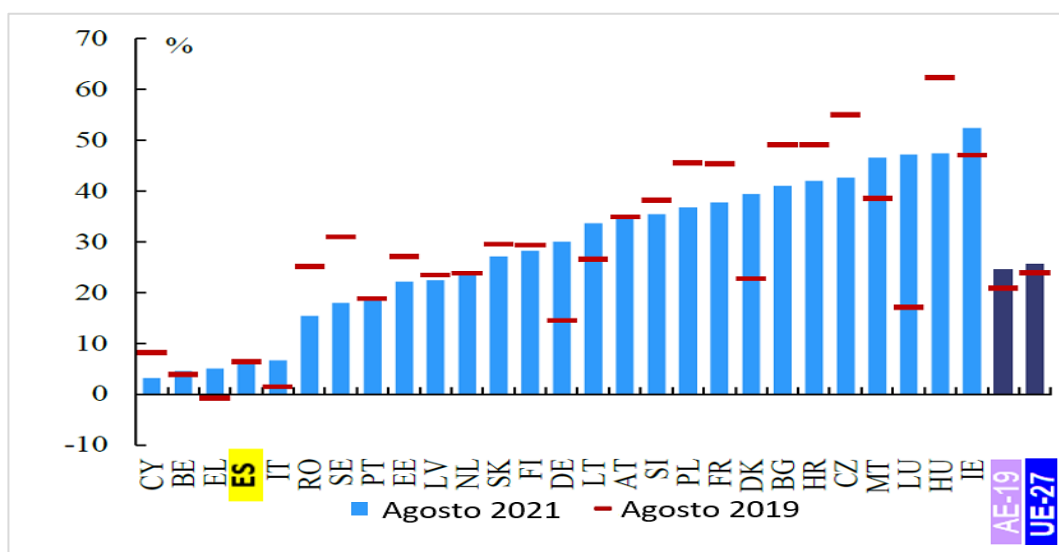
#### Insuficiencia de mano de obra en el Sector Servicios



Por último, en la construcción, la insuficiencia de mano de obra ahora está volviendo a los niveles anteriores a

la pandemia en la UE y la zona del euro. En **España**, también se sitúa en el nivel anterior a la pandemia.

#### Insuficiencia de mano de obra en el Sector Construcción

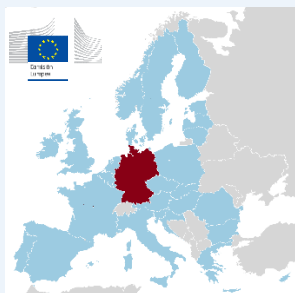


Nota. La Unión Europea de los 27 (UE-27) comprende los siguientes países: Alemania (DE), Austria (AT), Bélgica (BE), Bulgaria (BG), República Checa (CZ), Chipre (CY), Croacia (HR), Dinamarca (DK), Eslovaquia (SK), Eslovenia (SI), España (ES), Estonia (EE), Finlandia (FI), Francia (FR), Grecia (EL), Hungría (HU), Irlanda (IE), Italia (IT), Letonia (LV), Lituania (LT), Luxemburgo (LU), Malta (MT), Países Bajos (NL), Polonia (PL), Portugal (PT), Rumania (RO) y Suecia (SE). También aporta datos para la zona euro (AE-19).



## Buenas Prácticas

### PES Practices



#### AYUDANDO A LOS USUARIOS A CONOCER SUS VERDADEROS TALENTOS Y FORTALEZAS PARA ENCONTRAR Y PLANIFICAR SU CARRERA PROFESIONAL

##### “Nuevo plan”

Una herramienta de autoevaluación para orientación y asesoría /

##### “New Plan”

A self-assessment tool for orientation and counselling

Fecha de publicación: octubre 2021

### ALEMANIA

El mundo del trabajo y de la vida están cambiando: digitalización, cambio demográfico, trayectorias laborales inestables: estas son palabras clave para los desafíos futuros en el mercado laboral. En el futuro, los trabajadores permanecerán en la población activa por más tiempo y aumentará la probabilidad de cambios de trabajo. Por tanto, a lo largo de su vida laboral, las personas necesitan apoyo en la orientación profesional, tanto presencial (offline) como virtual (online).

Para las personas que necesitan (re) orientación profesional y educación complementaria, incluso sin un objetivo vocacional o educativo concreto, el SPE alemán (Bundesagentur für Arbeit - BA) está desarrollando la herramienta en línea "Nuevo plan". La herramienta ayuda a los usuarios a conocer sus verdaderos talentos y fortalezas para encontrar y planificar su carrera profesional. Los usuarios también pueden buscar más formación disponible e inspirarse.

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

Bundesagentur für Arbeit (BA) / Agencia Federal de Trabajo (BA)

#### Alcance de la medida (un proyecto piloto o una reforma nacional)

Ley de oportunidades de cualificación (desde 2019), Estrategia Nacional de Competencias, iniciativas regionales y sectoriales.  
Forma parte del plan de orientación profesional a lo largo de toda la vida.

#### ¿Cuándo se implementó la práctica?

El proyecto se inició a finales de 2019. La herramienta está en línea desde diciembre de 2020 en una primera versión. El Nuevo plan se está desarrollando hasta el final del proyecto en octubre de 2022.

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

En 2018, Alemania puso en marcha el programa de Orientación Profesional a lo largo de toda la vida para ayudar a los jóvenes y adultos a hacer frente a los cambios del mercado laboral mediante el establecimiento de servicios de orientación presenciales y en línea de alta calidad a lo largo de su vida laboral.  
Se introdujo un Nuevo Plan en el contexto de la orientación profesional a lo largo de toda la vida para completar los servicios de asesoramiento ya existentes del SPE alemán.

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

Se están llevando a cabo intercambios con varios socios y expertos para desarrollar la herramienta y obtener sus opiniones.

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

En el contexto de los cambios de gran alcance en el mercado laboral, los trabajadores se enfrentan a nuevos desafíos:

- ▶ Deben pensar en su trayectoria profesional de una manera nueva y más reflexiva.
- ▶ Los adultos a menudo no tienen claro sus fortalezas y oportunidades de desarrollo profesional.
- ▶ Las personas necesitan elementos en los que pensar en su ámbito profesional.



## Buenas Prácticas

<p><b>¿Cuáles fueron los objetivos principales de la práctica?</b></p>	<p>Los objetivos de la práctica son los siguientes:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▶ Nuevo Plan apoya a las personas durante la orientación vocacional (incluso sin tener una meta fija).</li> <li>▶ Nuevo Plan evalúa los verdaderos talentos y fortalezas de las personas mediante un cuestionario.</li> <li>▶ New Plan es un producto de alta calidad desarrollado por expertos.</li> <li>▶ El Nuevo Plan es de fácil acceso las 24 horas del día, los 7 días de la semana y de forma gratuita.</li> <li>▶ El Nuevo Plan se puede utilizar de forma independiente o en combinación con un servicio presencial.</li> </ul>
<p><b>¿Qué actividades se llevaron a cabo?</b></p>	<p>El Nuevo Plan consta de tres pilares:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Pruebas: Sobre la base de pruebas psicológicas, procedimientos de autoevaluación y servicios de información, los usuarios reciben asistencia para su orientación profesional y declaraciones de idoneidad para determinados intereses profesionales.</li> <li>2. Inspirar: sugerencias inspiradas en las experiencias laborales de otros usuarios en campos similares.</li> <li>3. Búsqueda: Nuevo Plan admite búsquedas de más oportunidades de formación.</li> </ol>
<p><b>¿Qué recursos y otros aspectos organizativos relevantes estaban involucrados?</b></p>	<p>El proyecto depende del Departamento de mercado laboral de la BA</p>
<p><b>¿Cuáles fueron las fuentes de financiación?</b></p>	<p>Sector público</p>
<p><b>¿Cuáles fueron los resultados de la práctica: personas alcanzadas y productos?</b></p>	<p>La herramienta está en línea desde diciembre de 2020 en una primera versión y ha sido muy bien recibida por los grupos destinatarios. El SPE alemán ha recibido numerosas reacciones positivas.</p>
<p><b>¿Qué resultados se han identificado?</b></p>	<p>La reacción de los usuarios del SPE alemán muestra la necesidad y el efecto positivo de Nuevo Plan como herramienta online y producto de alta calidad, desarrollado por expertos, disponible 24 horas al día, 7 días a la semana y de forma gratuita, y que puede utilizarse de forma independiente o en combinación con un servicio presencial.</p>
<p><b>¿Cuáles son las lecciones aprendidas y los factores de éxito?</b></p>	<p>El SPE alemán solicita continuamente la retroalimentación de los usuarios y utiliza los resultados para un mayor desarrollo. Nuevo Plan se basa en un desarrollo ágil que puede reaccionar rápidamente a los comentarios y las condiciones cambiantes.</p>



## Noticias



### **La Comisión invertirá más de mil millones de euros con cargo al Mecanismo «Conectar Europa» para una conectividad innovadora y segura en Europa**

(Comisión Europea, 16/12/2021)

La Comisión ha adoptado el primer programa de trabajo para el apartado digital del Mecanismo «Conectar Europa» (MCE Digital), que define el ámbito de aplicación y los objetivos de las medidas apoyadas por la UE necesarias para mejorar las infraestructuras de conectividad digital de Europa en tres años. Estas acciones recibirán más de mil millones de euros en concepto de financiación (2021-2023). Al fomentar las inversiones públicas y privadas, el

MCE Digital contribuirá a los proyectos de conectividad de interés común de la UE y a la creación de infraestructuras seguras, protegidas y sostenibles de alto rendimiento, tales como redes de gigabit y 5G en toda la UE. La mejora de la infraestructura de conectividad de Europa será fundamental para lograr la transformación digital de Europa, como se indica en la «Itinerario hacia la Década Digital», y para garantizar que todos los hogares europeos tengan acceso a la conectividad de gigabit y todas las zonas habitadas tengan cobertura de 5G de aquí a 2030.

### **Instrumento de Recuperación de la Unión Europea (NextGenerationEU): la Comisión Europea pone en marcha un cuadro de indicadores de recuperación y resiliencia**

Comisión Europea, 17/12/2021)

La Comisión Europea ha puesto en marcha el cuadro de indicadores de recuperación y resiliencia, una plataforma pública en línea para mostrar los avances registrados en la ejecución del Mecanismo de Recuperación y Resiliencia (MRR) en su conjunto y de los planes nacionales de recuperación y resiliencia. Se trata de una herramienta para mostrar de forma transparente a los ciudadanos de la UE información sobre la aplicación del MRR. También servirá de base para preparar los informes anuales de la Comisión sobre la ejecución del MRR y el informe de revisión al Parlamento Europeo y al Consejo, así como el diálogo sobre recuperación y resiliencia entre el Parlamento y la Comisión. El cuadro de indicadores de recuperación y resiliencia contiene secciones específicas sobre el cumplimiento de los hitos y objetivos, así como sobre los desembolsos del MRR. También facilita datos específicos recopilados por la Comisión, tales como el gasto por ámbito político y un desglose del gasto ecológico, digital y social con cargo al Mecanismo. También ofrece información cualitativa mediante análisis temáticos sobre la ejecución de los planes en ámbitos políticos específicos.



### **La Comisión presenta una guía para una transición equitativa hacia la neutralidad climática**

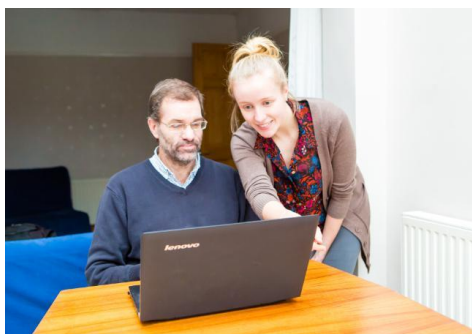
(Comisión Europea, 14/12/2021)

La Comisión publica orientaciones políticas para una transición equitativa e inclusiva hacia la neutralidad climática para completar el paquete sobre la aplicación del Pacto Verde presentado en julio. La propuesta de Recomendación del Consejo establece orientaciones específicas para ayudar a los Estados miembros a diseñar y aplicar paquetes de medidas que garanticen una transición equitativa hacia la neutralidad climática, abordando de manera global los aspectos sociales y de empleo relacionados con la transición. La propuesta presta especial atención a las necesidades de las personas y los hogares que dependen en gran medida de los combustibles fósiles y que podrían verse más afectados por la transición ecológica, e invita a los Estados miembros a hacer un uso óptimo de la financiación pública y privada y a trabajar en estrecha cooperación con los interlocutores sociales. Con medidas y políticas adecuadas, la transición ecológica tiene el potencial de crear en la UE un millón de puestos de trabajo de aquí a 2030 y unos dos millones de aquí a 2050. Al mismo tiempo, es importante garantizar que nadie se quede atrás y que la UE y sus Estados miembros sigan mejorando sus capacidades para anticipar el cambio y prestar apoyo específico a regiones, industrias, trabajadores y hogares que se enfrentan a retos futuros.





## Noticias



### **La Comisión adopta medidas para mejorar el aprendizaje permanente y la empleabilidad**

(Comisión Europea, 10/12/2021)

En la Cumbre Social de Oporto, que tuvo lugar en mayo, los dirigentes de la UE acogieron favorablemente el objetivo de conseguir, a escala de la UE, que el 60 % de los adultos participen en formaciones cada año de aquí a 2030. La Comisión ha dado un paso importante para ayudar a los Estados miembros a alcanzar este objetivo y presenta dos propuestas de Recomendaciones del Consejo sobre las cuentas de aprendizaje individuales y las microcredenciales, tal y como se anunció, en 2020, en la Agenda de Capacidades y en la Comunicación del Espacio Europeo de

Educación.

Poseer una base sólida de capacidades brinda a las personas nuevas oportunidades, proporciona una red de seguridad en tiempos de incertidumbre, promueve la inclusión y el progreso social, y ofrece mano de obra cualificada, necesaria para el crecimiento y la innovación de la economía. La adecuación de las capacidades de los trabajadores es la clave para el éxito de la doble transición digital y ecológica. La pandemia de COVID-19 aceleró aún más la necesidad de reciclaje profesional y mejora de las capacidades de la mano de obra, con el fin de lograr la adaptación a un mercado laboral en constante evolución y cubrir las necesidades de los distintos sectores. Las dos nuevas propuestas relativas a las cuentas de aprendizaje individuales y las microcredenciales, ayudarán a afrontar estos retos mediante la creación de más oportunidades que permitan a las personas encontrar ofertas de aprendizaje y posibilidades de empleo.

### **La Comisión presenta un plan de acción para impulsar la economía social y crear puestos de trabajo** La Comisión

(Comisión Europea, 09/12/2021)

Europea ha presentado un plan de acción para ayudar a la economía social europea a prosperar, aprovechando su potencial económico y de creación de empleo, así como su contribución para una recuperación justa e inclusiva, y para las transiciones ecológica y digital.

Las organizaciones de la economía social son entidades que priorizan los fines sociales y medioambientales, reinvertiendo en ellas mismas la mayor parte de sus beneficios. En Europa existen 2,8 millones de entidades de la economía social que dan empleo a 13,6 millones de personas y ofrecen soluciones para los principales desafíos de nuestras sociedades. Estas entidades abarcan gran variedad de sectores, desde los servicios asistenciales al reciclaje, y adoptan diversas formas, desde cooperativas hasta empresas sociales. El refuerzo de la economía social no solo crea puestos de trabajo, sino que también permite a las organizaciones aumentar su impacto social en toda la UE. El Plan de Acción para la Economía Social que se presenta facilita el progreso y el crecimiento de las organizaciones de la economía social.



### **Propuestas de la Comisión para mejorar las condiciones laborales de las personas que trabajan a través de plataformas digitales**

(Comisión Europea, 09/12/2021)

La Comisión Europea propone un conjunto de medidas para mejorar las condiciones laborales en las plataformas digitales y contribuir al crecimiento sostenible de dichas plataformas en la Unión. Las nuevas normas garantizarán que las personas que trabajan a través de plataformas digitales

puedan disfrutar de los derechos laborales y las prestaciones sociales a los que tienen derecho. Estas personas también se beneficiarán de protección adicional con respecto al uso de la gestión algorítmica (es decir, sistemas automatizados que ayudan o sustituyen a las funciones de gestión en el trabajo). Un conjunto común de normas de la Unión proporcionará mayor seguridad jurídica, permitiendo así que las plataformas digitales se beneficien plenamente del potencial económico del mercado único y de unas condiciones de competencia equitativas.

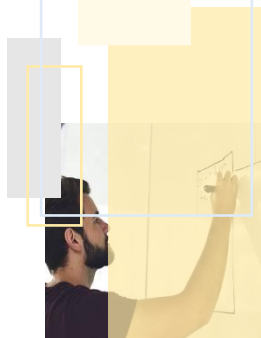


## Conferencias, Ferias, Congresos y Jornadas Internacionales

### EMPLEO



### FORMACIÓN



### SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

#### EMPLEO

##### **The ILO at Expo 2020: Pre-expo online events**

**La OIT en la Expo 2020: eventos en línea previos a la exposición**

(Evento virtual, 1 octubre 2021 - 31 marzo 2022)

##### **The Nordic ITER Business Forum**

**El Foro Empresarial Nórdico ITER**

(Dinamarca, Copenhague, 19 - 20 enero 2022)

##### **Technical meeting on the impact of digitalization in the finance sector**

**Reunión técnica sobre el impacto de la digitalización en el sector financiero**

(Suiza, Ginebra, 24 - 28 enero 2022)

##### **Save the date: Foundation Forum 2022**

**Reserve la fecha: Foro de la Fundación 2022**

(Evento virtual, 3 marzo 2022)

#### FORMACIÓN

##### **Entrepreneurship competence in vocational education and training**

**Competencia empresarial en educación y formación profesional**

(Evento virtual, 17 - 18 febrero 2022)

##### **Monitoring and evaluation in lifelong guidance – towards future European standards?**

**Seguimiento y evaluación en la orientación permanente: ¿hacia las futuras normas europeas?**

(Evento virtual, 21 - 22 marzo 2022)

#### SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

##### **33rd International Congress on Occupational Health 2022**

**33 ° Congreso Internacional de Salud Ocupacional 2022**

(Australia, Melbourne, 6 - 10 febrero 2022)

##### **Meeting of Experts to revise the 1992 Code of practice on safety and health in construction**

**Reunión de expertos para revisar el Código de prácticas de 1992 sobre seguridad y salud en la construcción**

(Suiza, Ginebra, 21 - 25 febrero 2022)



## Publicaciones, Informes, Web Internacionales



### **The Missing Entrepreneurs 2021**

**Los empresarios desaparecidos 2021**

(Diciembre 2021)

Proporciona una descripción general del alcance de la política de emprendimiento inclusivo, que busca facilitar a todos la misma oportunidad de crear un negocio exitoso y sostenible, independientemente de su género, edad, lugar de nacimiento, situación laboral u otras características personales. Presenta indicadores actualizados sobre actividades de emprendimiento, que se comparan entre países y grupos de población; aborda los desafíos existentes; y proporciona ejemplos concretos de políticas y lecciones aprendidas, en particular los desarrollos recientes en el espíritu empresarial inclusivo y el importante papel que tiene la política empresarial inclusiva en la recuperación de COVID-19.



### **Building an economy that works for people: an action plan for the social economy**

**Construir una economía que funcione para las personas: un plan de acción para la economía social**

(Diciembre 2021)

Cada día, unos 2,8 millones de entidades de la economía social en Europa ofrecen soluciones concretas e innovadoras a los retos clave a los que nos enfrentamos. Este plan de acción busca potenciar la innovación social, apoyar el desarrollo de la economía social e impulsar su poder transformador social y económico.



### **Labour Market and Wage Developments in Europe 2021**

**Evolución del mercado laboral y de los salarios en Europa en 2021**

(Diciembre 2021)

Este informe analiza el mercado laboral desde una perspectiva macroeconómica. Proporciona un análisis de la evolución reciente del empleo y los salarios, considerando la zona del euro y la UE en su conjunto en comparación con sus socios comerciales mundiales. La edición de este año muestra que el mercado laboral de la UE ha sido bastante resistente a la recesión de Covid-19. La fuerte respuesta política a nivel nacional y de la UE y las entradas temporales de inactividad mitigaron el impacto sobre el desempleo. Las campañas de vacunación han contribuido a reabrir las economías y reforzar la confianza de los ciudadanos europeos.



## ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO



### **The future of diversity**

**El futuro de la diversidad**

(Diciembre 2021)

En esta colección, académicos y profesionales reflexionan sobre las intervenciones más apropiadas para crear un mercado laboral más inclusivo para todos. Exploran el caso económico de la diversidad y las estrategias de gestión de la diversidad, y encuentran que la diversidad y la inclusión deben ir de la mano. También arroja luz sobre el dilema político entre respetar a las personas y contrarrestar las desigualdades estructurales, que a menudo requiere la categorización en grupos. Los autores nos recuerdan que hay diversidad dentro de la diversidad: no todos los que reciben la misma etiqueta tienen las mismas necesidades.



## Publicaciones, Informes, Web Internacionales



AGENCIA DE ESTADÍSTICAS EUROPEAS



### Unemployment statistics Estadísticas de desempleo

(Diciembre 2021)

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

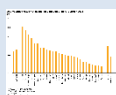


### Quality of life indicators - education

Indicadores de calidad de vida - educación

(Diciembre 2021)

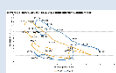
Este artículo forma parte de una publicación de Eurostat que se centra en los indicadores de calidad de vida y proporciona estadísticas recientes de la Unión Europea (UE). La publicación presenta una visión detallada de varias dimensiones que pueden constituir la base para un análisis más profundo de la calidad de vida, complementando el producto interno bruto (PIB) que tradicionalmente se ha utilizado para proporcionar una visión general de la evolución económica y social. El enfoque de este artículo es la cuarta dimensión - educación - de las nueve dimensiones de indicadores de calidad de vida que forman parte de un marco, avalado por un grupo de expertos en indicadores de calidad de vida.



### Job vacancy statistics Estadísticas de ofertas de empleo

(Diciembre 2021)

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

(Diciembre 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.



### Labour cost index - recent trends

Índice de costes laborales: tendencias recientes

(Diciembre 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".



CENTRO EUROPEO PARA EL DESARROLLO DE LA FORMACIÓN PROFESIONAL



### Briefing note - A fresh look at guidance practitioner professionalism

Nota informativa: una nueva forma de ver la profesionalidad de los profesionales de la orientación

(Diciembre 2021)

Ofrece nuevos conocimientos sobre cómo los países están modernizando sus sistemas y servicios de orientación profesional. Definir el papel de los profesionales y reconocer sus competencias, incluidas las competencias digitales, es una parte integral de este esfuerzo y es crucial para el desarrollo de políticas en la orientación permanente.



## Publicaciones, Informes, Web Internacionales



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



### **Initiatives to improve conditions for platform workers: Aims, methods, strengths and weaknesses**

**Iniciativas para mejorar las condiciones de los trabajadores de la plataforma: Objetivos, métodos, fortalezas y debilidades**

(Diciembre 2021)

El rápido aumento de la economía de plataformas ha llevado a una marcada transformación de los mercados laborales europeos, y los marcos regulatorios existentes y las iniciativas voluntarias aún tienen que ponerse al día. En el ámbito la UE, los gobiernos, los interlocutores sociales, las organizaciones de base y las plataformas han comenzado a introducir iniciativas para abordar los aspectos negativos del trabajo de las plataformas. Este resumen de políticas evalúa algunas de estas iniciativas en los Estados miembros y ofrece recomendaciones para futuras acciones.



### **Industrial relations landscape in Europe**

**Panorama de las relaciones laborales en Europa**

(Diciembre 2021)

Este informe analiza y compara el panorama de las relaciones laborales en varios sectores y actividades que forman un grupo de servicios públicos en los 27 Estados miembros de la UE y el Reino Unido, que en conjunto emplean a más de 57 millones de trabajadores y representan el 25% de la población activa total en la economía. Se basa en los estudios de representatividad de Eurofound sobre los sectores de la administración del gobierno central (CGA), la educación, la salud, el gobierno local y regional y los servicios sociales.



### **Business not as usual: How EU companies adapted to the COVID-19 pandemic**

**Los negocios no son como de costumbre: cómo las empresas de la UE se adaptaron a la pandemia de COVID-19**

(Diciembre 2021)

Este informe tiene como objetivo ayudar a las empresas europeas a afrontar los desafíos de la pandemia COVID-19. La atención se centra en las prácticas y características del lugar de trabajo que han ayudado a los establecimientos de toda la UE a desarrollar la resiliencia operativa al tiempo que mantienen seguros a los empleados y clientes. El informe investiga cómo reaccionaron inicialmente los establecimientos de la UE al impacto externo provocado por el brote de la pandemia y cómo posteriormente adaptaron sus lugares de trabajo.



### **Social partners going digital: Using digital tools and adapting social dialogue processes**

**Los interlocutores sociales se vuelven digitales: uso de herramientas digitales y adaptación de los procesos de diálogo social**

(Diciembre 2021)

La transformación digital está cambiando el mundo del trabajo. Este informe analiza cómo los interlocutores sociales, los actores involucrados en la regulación de las relaciones laborales, están adoptando cada vez más soluciones tecnológicas para mejorar los servicios que brindan a sus miembros y facilitar los procesos de negociación colectiva. Las herramientas tecnológicas ofrecen a los interlocutores sociales la oportunidad de mejorar la consulta, interactuar con sus miembros a través de procesos digitalizados, mejorar los servicios y aumentar las actividades de creación de redes, así como abordar el problema de la disminución de los afiliados.



### **Understanding the gender pay gap: What role do sector and occupation play?**

**Comprender la brecha salarial de género: ¿Qué papel juegan el sector y la ocupación?**

(Diciembre 2021)

A pesar de la creciente participación de las mujeres en el mercado laboral y de una mayor proporción de mujeres que de hombres contratados en trabajos bien remunerados en los últimos años, existe una brecha salarial de género en todos los Estados miembros de la UE. Se ha demostrado que las diferencias salariales entre mujeres y hombres están significativamente influenciadas por el sector económico en el que trabajan las personas y la ocupación que desempeñan.



## Publicaciones, Informes, Web Internacional



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



### **European Jobs Monitor 2021: Gender gaps and the employment structure** Monitor Europeo del Empleo 2021: Brechas de género y estructura del empleo (Diciembre 2021)

Uno de los acontecimientos más sorprendentes del último medio siglo ha sido el enorme aumento de la participación de las mujeres en el mercado laboral. Dos de cada tres nuevos puestos de trabajo netos creados durante las dos últimas décadas en la UE fueron ocupados por mujeres. Al mismo tiempo, las tasas de empleo en fuerte aumento entre los trabajadores mayores debido al envejecimiento de la población y los cambios de política han aumentado la proporción de trabajadores mayores en el mercado laboral. Este informe examina los impactos de los contornos cambiantes de la oferta laboral en la estructura del empleo durante el último cuarto de siglo en Europa (1995-2019).



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



### **Artificial intelligence and employment** Inteligencia artificial y empleo (Diciembre 2021)

Los últimos años han sido testigos de avances impresionantes en inteligencia artificial (IA) y esto ha avivado una renovada preocupación por el impacto del progreso tecnológico en el mercado laboral, incluido el desplazamiento de trabajadores. Este documento analiza los posibles vínculos entre la IA y el empleo en un contexto entre países.



### **Opportunities and drawbacks of using artificial intelligence for training** Oportunidades e inconvenientes de utilizar la inteligencia artificial para la formación (Diciembre 2021)

Los avances tecnológicos son una de las principales fuerzas detrás de la necesidad de reentrenamiento, pero también pueden ser parte de la solución. En particular, la Inteligencia Artificial (IA) tiene el potencial de aumentar la participación en la formación, incluso entre los grupos actualmente infrarrepresentados, al reducir algunas de las barreras a la formación que experimentan las personas y al aumentar la motivación para entrenar. Además, determinadas soluciones de IA para la formación pueden mejorar la alineación de la formación con las necesidades del mercado laboral y reducir los prejuicios y la discriminación en el lugar de trabajo pero también será necesario abordar los posibles inconvenientes en términos de requisitos de habilidades cambiantes, desigualdades en el acceso a los datos, la tecnología y la infraestructura y cuestiones éticas importantes.



### **The Role of Firms in Wage Inequality** El papel de las empresas en la desigualdad salarial (Diciembre 2021)

Aunque las empresas desempeñan un papel clave en la configuración de los salarios, la desigualdad salarial y la brecha salarial de género, hasta ahora las empresas solo han aparecido de forma limitada en los debates políticos sobre estos temas. La evidencia en este informe muestra que alrededor de un tercio de la desigualdad salarial general puede explicarse por brechas en los salarios entre empresas más que por diferencias en el nivel y el rendimiento de las competencias de los trabajadores.



## Publicaciones, Informes, Web Internacional



**OECD Economic Outlook, Volume 2021 Issue 2 Preliminary version**  
**Perspectivas económicas de la OCDE, volumen 2021, número 2 Versión preliminar**  
 (Diciembre 2021)

Este publicación destaca los beneficios continuos de las vacunas y el fuerte apoyo de las políticas a la economía mundial, pero también señala los riesgos y desafíos de las políticas que surgen de las limitaciones de la oferta y las crecientes presiones inflacionarias. Este informe incluye una evaluación general de la situación macroeconómica y un capítulo que resume la evolución y proporciona proyecciones para cada país en particular. Se proporciona cobertura para todos los miembros de la OCDE, así como para determinadas economías asociadas.



**SME digitalisation to "Build Back Better" Digital for SMEs (D4SME) policy paper**  
**Digitalización de las PYME para "reconstruir mejor" Documento de política digital para pymes (D4SME)**  
 (Diciembre 2021)

Este documento tiene como objetivo mejorar la comprensión de cómo las pymes respondieron a la crisis de COVID-19 y se adaptaron al nuevo entorno, y cómo los diferentes actores de sus ecosistemas están contribuyendo a su transición digital. Establece el escenario de la transformación digital de las pymes, proporcionando una descripción general de las tendencias clave en la adopción de tecnologías digitales por parte de las pymes en los países de la OCDE. Se centra en algunas de las principales tendencias que emergen de la crisis del COVID-19, o que están fuertemente aceleradas por ella, incluido el acceso a la infraestructura digital, el comercio electrónico y el teletrabajo.



**Labour market transitions across OECD countries: Stylised facts**  
**Transiciones del mercado laboral en los países de la OCDE: hechos**  
 (Diciembre 2021)

Este documento proporciona un análisis descriptivo de los patrones y tendencias de las transiciones de los trabajadores en los países europeos y los Estados Unidos, con énfasis en las diferencias entre los grupos socioeconómicos. Comprender las transiciones del mercado laboral es importante para medir el alcance de la reasignación del mercado laboral y los efectos cicatrizantes de la crisis del COVID-19. Los resultados de este trabajo muestran que las transiciones del mercado laboral varían significativamente de un país a otro y también dentro de los países de un grupo socioeconómico a otro. Por ejemplo, las mujeres tienen muchas más probabilidades que los hombres de entrar y salir de un empleo.



**Incentives for SMEs to Invest in Skills**  
**Incentivos para que las pymes inviertan en competencias**  
 (Diciembre 2021)

Las habilidades de los trabajadores son un activo esencial para que las empresas se recuperen del impacto del COVID-19 y tengan éxito en las transiciones digital y verde. Las pequeñas y medianas empresas (PYME) enfrentan barreras especiales para invertir en capital humano debido a su tamaño y acceso más limitado a la información y los mercados de capital. Este informe identifica las políticas que tienen éxito en la promoción de la inversión de las PYME en las habilidades de los empleados, gerentes o empresarios. El informe describe el diseño y la justificación de estas medidas, así como sus ventajas y limitaciones.



## Publicaciones, Informes, Web Internacional



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



#### **Workforce diversity and musculoskeletal disorders: review of facts and figures and case examples**

**Diversidad de la fuerza laboral y trastornos**

**musculoesqueléticos: revisión de hechos y cifras y ejemplos de casos**

(Diciembre 2021)

Este informe estudia la prevalencia de los trastornos musculoesqueléticos (TME) y los factores de riesgo físicos, psicosociales, individuales y organizativos asociados en tres grupos específicos de trabajadores: las mujeres, los migrantes y los trabajadores LGBTI. En el informe se analiza por qué los trabajadores pertenecientes a dichos grupos suelen estar más expuestos a factores de riesgos relacionados con los TME y presentan una mayor prevalencia de dolencias, incluidos los TME, que otros trabajadores.



#### **Musculoskeletal disorders and psychosocial risk factors in the workplace — statistical analysis of EU-wide survey data**

**Trastornos musculoesqueléticos y factores de riesgo psicosocial en el lugar de trabajo - análisis estadístico de los datos de la encuesta a nivel europeo**

(Diciembre 2021)

El presente informe presenta un marco conceptual para explicar los factores de riesgo relacionados con el trabajo que influyen en los trastornos musculoesqueléticos (TME) y el bienestar mental. El informe analiza los datos de la última Encuesta Europea sobre las Condiciones de Trabajo (EWCS) y la Encuesta europea de empresas sobre riesgos nuevos y emergentes (ESENER) para explorar cómo las características del empleo de cada trabajador (por ejemplo los factores biomecánicos y psicosociales) y las prácticas en materia de salud en el trabajo y de gestión de la salud en la empresa guardan relación con los TME y el bienestar.



TRIBUNAL DE CUENTAS EUROPEO

### TRIBUNAL DE CUENTAS EUROPEO



#### **Special Report 25/2021: ESF support to combat long-term unemployment: Measures need to be better targeted, tailored and monitored**

**Informe Especial 25/2021: Ayuda del FSE para combatir el desempleo de larga duración: las medidas deben estar mejor orientadas, adaptadas y supervisadas**

(Diciembre 2020)

El desempleo de larga duración puede tener graves consecuencias para las personas afectadas y un impacto negativo en el crecimiento y las finanzas públicas. La UE identificó una serie de respuestas políticas para cubrir el desempleo de larga duración. Durante el período 2014-2020, el "acceso al empleo" financiado a través de las medidas del Fondo Social Europeo (FSE) llegó a muchos desempleados de larga duración, pero no se dirigió específicamente a ellos. Además, estas medidas del FSE no siempre se adaptaron para abordar las necesidades específicas de los desempleados de larga duración. En este informe se recomienda que la Comisión insista en que los Estados miembros se dirijan específicamente a los desempleados de larga duración y sus necesidades mediante la ayuda del FSE + 2021-2027, que las medidas apliquen un enfoque individualizado para los desempleados de larga duración y que la Comisión evalúe la eficacia de las medidas de acceso al empleo para ellos.





## Legislación



Resolución del Consejo relativa a la estructura de gobernanza del marco estratégico para la **cooperación europea en el ámbito de la educación y la formación con miras al Espacio Europeo de Educación y más allá (2021-2030)**

Fecha de publicación: 10 de diciembre

Decisión Delegada (UE) 2021/2183 de la Comisión, de 25 de agosto de 2021, que **modifica el anexo V de la Directiva 2005/36/CE del Parlamento Europeo y del Consejo por lo que respecta a los títulos de formación y las denominaciones de las formaciones** [notificada con el número C(2021) 6111] ( <sup>1</sup> )

Fecha de publicación: 10 de diciembre

Resolución del Consejo sobre un **nuevo plan europeo de aprendizaje de adultos 2021-2030** 2021/C 504/02

Fecha de publicación: 14 de diciembre

Recomendación del Consejo de 29 de noviembre de 2021 relativa a los planteamientos basados en el **aprendizaje mixto para lograr una educación primaria y secundaria inclusivas y de alta calidad** 2021/C 504/03

Fecha de publicación: 14 de diciembre

Resolución del Consejo de la Unión Europea y de los Representantes de los Gobiernos de los Estados miembros, reunidos en el Consejo, sobre el **Plan de Trabajo relativo a la Estrategia de la UE para la Juventud 2022-2024**

Fecha de publicación: 14 de diciembre

**Conclusiones del Consejo sobre la aplicación de la Estrategia de la UE para la Juventud (2019-2021)**

Fecha de publicación: 14 de diciembre



## Convocatorias / Consultas

---



Fin convocatoria: 28/12/2021

**Evaluación ex post del Programa de Empleo e Innovación Social (EaSI) y la evaluación final del Mecanismo Europeo de Microfinanzas Progress (EPMF) Protección de las personas que trabajan a través de plataformas digitales**

La Comisión Europea acaba de lanzar una consulta pública para evaluar las actividades realizadas en el marco del Programa de Empleo e Innovación Social (EaSI) y el Mecanismo Europeo de Microfinanzas Progress (EPMF) .

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

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

**Diciembre 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,  
HACIENDA Y EMPLEO