

FEBRERO  
MARZO  
2011

# BOLETÍN DE EMPLEO COMUNIDAD DE MADRID EN EL CONSEJO DE LA UNIÓN EUROPEA EPSSCO

Empleo, Política  
Social, Sanidad y  
Consumidores



## ÍNDICE

INFORMACIÓN EPSSCO	2
PROGRAMA DE LA PRESIDENCIA HÚNGARA	2
EVENTOS DE LA PRESIDENCIA HÚNGARA	3
TEMAS TRATADOS EN LAS REUNIONES DEL GAS EN EL MES DE FEBRERO	4
EXTRACTO SESIÓN Nº 3037 DEL CONSEJO EPSSCO, 7 DE MARZO DE 2011	7
ESTADÍSTICAS EUROPEAS	10
ESTADÍSTICAS EUROSTAT: TASAS DE PARO EN EL MES DE ENERO	10
ESTADÍSTICAS EUROSTAT: ESTADÍSTICAS DE EMPLEO A TIEMPO PARCIAL	11
ESTADÍSTICAS EUROSTAT: INTERNET Y LAS NUEVAS OPORTUNIDADES PARA EL APRENDIZAJE	14
OTRA INFORMACION: Noticias destacadas, Información procedente de las Instituciones Europeas, Conferencias, Ferias, Congresos y Jornadas, Publicaciones, Informes y Web Internacionales	16

## GLOSARIO

<b>CONSEJO EPSSCO:</b>	Consejo de Empleo, Política Social, Sanidad y Consumidores
<b>GAS:</b>	Grupo de Asuntos Sociales
<b>GIS:</b>	Grupo Interconferencias Sectoriales
<b>RAD:</b>	Representación Autonómica Directa
<b>REPER:</b>	Representación Permanente de España en Europa

## PRESIDENCIA UNIÓN EUROPEA Y REPRESENTACIÓN AUTONÓMICA DIRECTA



El país que ostenta la **Presidencia de la Unión Europea** durante el primer semestre de 2011 (1 de enero - 30 de junio de 2011) es **Hungría**.

La Comunidad Autónoma que representa al resto de comunidades en el **Consejo EPSSCO**, durante el primer semestre de 2011 (1 de enero - 30 de junio de 2011) es **Castilla –La Mancha**.



**PROGRAMA DE LA PRESIDENCIA HÚNGARA**



Durante el 1º semestre de 2011, Hungría ostenta la Presidencia de la Unión Europea. Una “Europa fuerte con un lado humano” es el lema del Programa de esta Presidencia.

Enero-Junio 2011

Las **prioridades** en torno a las cuales se articula el Programa hacen hincapié en la estrecha cooperación europea y son:



A nivel general:

- Crecimiento, empleo e inclusión social para preservar el modelo social europeo.
- Una Europa más fuerte desde la cohesión y la solidaridad, a través del desarrollo y revisión de políticas comunes en materia energética, agrícola y del agua.
- Primer plano para el ciudadano en la Unión: Aplicación del Tratado de Lisboa, protección de los derechos, gestión de flujos migratorios, protección de la diversidad cultural
- Apoyo al proceso de ampliación de la UE y compromiso global con otras regiones y países.

En el ámbito del **empleo y política social**:

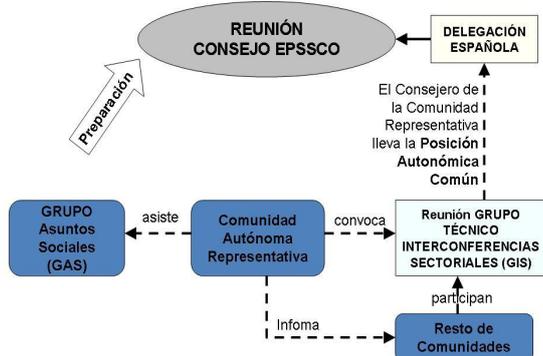
- La Estrategia Europa 2020 al servicio de la creación de empleo, facilitar la coordinación de las políticas económicas y de empleo.
- Prestar especial atención a las iniciativas emblemáticas de la Estrategia Europa 2020, “Juventud en Movimiento” y “Nuevas Cualificaciones y Empleos”.
- Los retos demográficos y el envejecimiento de la población. Impacto de la conciliación de la vida laboral y familiar en los procesos demográficos.
- El marco europeo para la inclusión económica y social de los gitanos.
- Protección e inclusión social.



Estas prioridades se enmarcan en el [programa del trío](#) de Presidencias del que Hungría es la última de ellas, junto con Bélgica (a la que sucede) y España. Además, han sido objeto de consultas con el Parlamento Europeo y se han establecido teniendo en cuenta el programa de trabajo de la nueva Comisión.

**REPRESENTACIÓN AUTONÓMICA DIRECTA**

**PARTICIPACIÓN AUTONÓMICA DIRECTA**



La Resolución de 28 de febrero de 2005, de la Secretaría de Estado de Cooperación Territorial, del Ministerio de Administraciones Públicas, habilitó la participación de un técnico, de las Comunidades Autónomas en los Grupos de trabajo del Consejo de la Unión Europea, así como la representación autonómica en algunas de las Formaciones del Consejo (una de ellas el Consejo de Empleo, Política Social, Sanidad y Consumidores, EPSSCO).

El Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales creó el **Grupo Técnico Interconferencias Sectoriales (GIS)** para organizar la participación de las Comunidades Autónomas en EPSSCO. Concretamente cada 6 meses una Comunidad asistirá (en calidad de oyente) a las reuniones del Grupo de trabajo de Asuntos Sociales (GAS) y representará al resto de comunidades en las sesiones del Consejo EPSSCO, presentando la Posición Autónoma Común previamente consensuada por el GIS.

Los criterios seleccionados para establecer la rotación autonómica fueron: Mayor población y mayor antigüedad del Estatuto Autonómico. Aunque en el transcurso de estos años no siempre se han respetado estrictamente los mismos.

Desde el segundo semestre de 2005, en el que la Comunidad de Madrid iniciara la Representación Autónoma Directa, son ya 12 las Comunidades que han llevado a cabo dicha representación: Madrid, Cataluña, Galicia, Andalucía, País Vasco, Valencia, Asturias, Castilla y León, Cantabria, Canarias, La Rioja y en la actualidad Castilla-La Mancha.

EVENTOS DE LA PRESIDENCIA HÚNGARA



**De las leyes de la Unión Europea (UE), a las propuestas de los ciudadanos.**

[EU laws at citizens' proposals.](#)  
(16 de febrero de 2011)

**UE 2020: Preservar la competitividad de Europa.**

[EU 2020: Preserving Europe's competitiveness.](#)  
(16 de febrero de 2011)

**Conferencia sobre Educación Infantil y Atención - "Excelencia y Equidad en Educación Infantil y Familiar".**

[Conference on Early Childhood Education and Care - "Excellence and Equity in Early Childhood Education and Care".](#)  
(20-22 de febrero de 2011)

**8ª reunión plenaria de la Red Europea de políticas de Orientación Permanente.**

[8th plenary meeting of the European Lifelong Guidance Policy Network \(ELGPN\).](#)  
(22-23 de febrero de 2011)

**Participación de los jóvenes en la ciudadanía Europea.**

[Youth participation and European citizenship.](#)  
(24 de febrero de 2011)

**Evaluación intermedia del 7º Programa Marco desde diferentes perspectivas.**

[Half time- high way Interim evaluation of FP7 from different perspective.](#)  
(24-25 de febrero de 2011)

**La Cultura contribuye al crecimiento económico y a la creación de empleo.**

[Culture contributes to economic growth and job creation.](#)  
(28 de febrero - 1 de marzo de 2011)

**Conferencia sobre juventud en la Unión Europea y reunión de Directores Generales.**

[EU Youth Conference and DG Meeting.](#)  
(1-4 de marzo de 2011)

**Sistemas sostenibles de pensiones y la igualdad de género en la agenda del Consejo de marzo.**

[Sustainable pension systems and gender equality on the Council's agenda.](#)  
(6 de marzo de 2011)

**Conferencia de Alto Nivel sobre cuestiones macroeconómicas.**

[High Level Conference on Macroeconomic Issues.](#)  
(6 de marzo de 2011)

**Mujeres en la ciencia, la innovación y la tecnología en la era digital y reunión del Grupo de Helsinki.**

[Women in science, innovation and technology in the Digital Age and the meeting of Helsinki Group.](#)  
(6-8 de marzo de 2011)

**"Siempre es buen momento para aprender".**

["It's always good time to learn".](#)  
(7-9 de marzo de 2011)

**La inclusión de los romaníes: un problema étnico y social.**

[The Inclusion of Roma: An ethnic and social issue.](#)  
(8 de marzo de 2011)

**Garantizar el derecho de elección de las mujeres.**

[To guarantee women's right of choice](#)  
(8 de marzo de 2011)

**Luz verde para la patente unitaria**

[Green light for the unitary patent](#)  
(8 de marzo de 2011)

**Mapa de implementación de la Política de Educación inclusiva.**

[Mapping the Implementation of Policy for Inclusive Education \(MIPIE\).](#)  
(9-11 de marzo de 2011)

**Reunión del Grupo de Seguimiento de Bolonia.**

[Meeting of the Bologna Follow Up Group](#)  
(16-18 de marzo de 2011)

**La Presidencia destaca por la reforma de la gobernanza económica.**

[The Presidency stands by the reform of economic governance.](#)  
(12 de marzo de 2011)

**TEMAS TRATADOS EN LAS REUNIONES DEL GAS EN EL MES DE FEBRERO**



**Reuniones Celebradas**

7 de febrero de 2011

 **Lituania** expresó una reserva lingüística.

 **Reino Unido** expresó una reserva parlamentaria de estudio al texto.

**Propuesta de Decisión del Consejo sobre las “Directrices de las Políticas de Empleo en los Estados miembros”.**

En la reunión del Grupo de Asuntos Sociales (GAS), la Comisión expresó la idea de mantener las Directrices de las Políticas de Empleo estables hasta el año 2014 y por tanto mantener el texto adoptado en el Consejo de Empleo Política, Social, Sanidad y Consumidores (EPSSCO) de octubre, de 2010. La intención es estabilizar la economía, mantener la coherencia con la estrategia Europa 2020 y ayudar a los Estados miembros a preparar sus Programas Nacionales de Reforma.

La Presidencia hizo referencia al Dictamen del Comité de Empleo (EMCO), que respaldaba la propuesta hecha por la Comisión.

Lituania expresó una reserva lingüística y Reino Unido una reserva parlamentaria de estudio al mismo. Finalmente, tomando nota de ambas reservas, se decidió apoyar a la Comisión.

Una vez recabados los Dictámenes del Comité de las Regiones y del Comité Económico y Social se procederá al Acuerdo Político.



**Reuniones Celebradas**

7 de febrero de 2011

 **Grecia** manifestó reservas al carácter más político del texto.

**Proyecto de Conclusiones del Consejo en el contexto de la “Encuesta Anual de Crecimiento”.**

La Presidencia húngara repasó el contenido del texto de Conclusiones y los mensajes principales. Expuso cuáles fueron algunos puntos de fricción en la reunión del pasado EMCO concretamente: vincular salarios a productividad y los subsidios por desempleo, así como su rol en relación con los ciclos económicos.

En el turno de intervenciones Grecia manifestó reservas al carácter más político del texto, llegándose a la conclusión (expresada por algunos Estados Miembros) de que es preferible un texto más técnico que político.

La Presidencia informó que solo dos formaciones del Consejo van a realizar contribuciones al Semestre europeo (ECOFIN y EPSSCO) y de ahí que se estén perfilando las preguntas que van a ser objeto de debate en el EPSSCO de marzo, para que los Estados miembros evalúen la utilidad de las medidas, sobre empleo y cuestiones sociales, contenidas en la Encuesta Anual de Crecimiento y opinen sobre los objetivos de empleo e inclusión social previstos en la estrategia UE 2020.



**Reuniones Celebradas**

7 de febrero de 2011

 **Francia** agradeció esta iniciativa y quiso insistir, en que a nivel organizativo, debe ponerse el acento en los contenidos

**Iniciativa emblemática “New Skills and Jobs” (“Nuevas Cualificaciones y Empleos”)- Foro Social Tripartito.**

La Comisión informó de los preparativos para la organización del Foro Social Tripartito que, sobre la iniciativa emblemática “New skills and jobs”, NSNJ, (Nuevas Cualificaciones y Empleos), tendrá lugar en Bruselas los días 10 y 11 de marzo de 2011, antes de la Cumbre Social Tripartita del 24 de marzo.

El objetivo de este foro es el de debatir sobre la ejecución de la agenda de NSNJ, para generar opinión y, si es posible consenso, sobre los pasos a seguir para su puesta en marcha.

Está prevista la realización de 4 talleres, 2 el día 10 por la tarde y 2 el 11 por la mañana, ambos en paralelo.

En el turno de intervenciones Francia agradeció esta iniciativa y quiso insistir en qué a nivel organizativo debe ponerse el acento en los contenidos y optar porque sea un foro informal de participación. La Comisión expresó su conformidad con la idea de Francia.

**TEMAS TRATADOS EN LAS REUNIONES DEL GAS EN EL MES DE FEBRERO**



**Reuniones Celebradas**

8 de febrero de 2011  
16 de febrero de 2011  
22 de febrero de 2011

 **Bélgica** cree que se debe hacer referencia a la brecha salarial.

 **Francia** propuso una negociación bilateral con las Delegaciones que, en la reunión del día 22 manifestaron objeciones al texto.

**Proyecto de Conclusiones del Consejo: “Pacto Europeo para la Igualdad de Género (2011-2020)”.**

En la reunión del **día 8 de febrero**, varias Delegaciones intentaron que el Pacto se vinculara estrictamente al ámbito del empleo dentro de la Estrategia Europa 2020 y eliminar las referencias a la violencia de género y a los objetivos de Barcelona.

La Presidencia consideró que el contenido del Pacto es importante tanto en la forma como en el contenido. Después se inició el turno de intervenciones de las Delegaciones.

El **día 16**, la Presidencia comenzó la reunión recordando que el texto no era vinculante. Informó que emplearía la expresión “*violence against women*” en todo el texto, excepto en el apartado en el que se citaba la Estrategia de Igualdad de la Comisión. Bélgica propuso que se añada una referencia sobre la brecha salarial que estaba recogida en el Proyecto de conclusiones del semestre anterior.

En **día 22**, se revisó el último texto propuesto por la Presidencia, la mayoría de los Estados miembros lo apoyaron, no más de dos delegaciones manifestaron continuas objeciones al mismo. Francia propuso una negociación bilateral con dichas Delegaciones.



**Reuniones Celebradas**

9 de febrero de 2011  
18 de febrero de 2011  
24 de febrero de 2011

 En la reunión del día 9, **España** hizo una propuesta para alcanzar consenso en la que se destaca la relación entre la Plataforma y el Método Abierto de Coordinación.

 **Malta** presentó una reserva para que en el texto se mencione a los “*migrantes legales*.”

 En la reunión del día 18, **España**, defendió hacer referencia en el texto a “*migrantes*” y no a “*migrantes legales*” e incluir a los sin techo como elemento independiente de los grupos vulnerables.

**Proyecto de Conclusiones del Consejo sobre la “Plataforma Europea contra la pobreza y la exclusión social: Un marco europeo para la cohesión social y territorial” y Proyecto de Conclusiones del Consejo sobre “Pobreza Infantil y Bienestar”**

En la reunión del **día 9**, hubo Delegaciones que pidieron incluir a las personas mayores dentro de los grupos en riesgo de pobreza. Malta presentó una reserva para que en el texto se mencione a los “*migrantes legales*”. Esta propuesta dividió a las Delegaciones. La Presidencia tomó nota de las propuestas para la próxima reunión.

En la reunión del **día 18**, se analizaron los dos Proyectos de Conclusiones.

En relación al documento de la Plataforma Europea contra la Pobreza, hubo conflicto en cuanto al uso del término “*migrantes legales*”. El Grupo se separó en dos compartimentos estancos, los que querían que se citara únicamente a los “*migrantes legales*” y los que consideraban que el término “*migrantes*” era suficiente y que correspondería a los Estados miembros decidir al respecto. España defendió esta segunda posición y exigió a la Presidencia incluir a los sin techo como elemento independiente de los grupos vulnerables.

Como solución de compromiso, no se mencionará a los “*migrantes*” y en cuanto a los sin techo, la fórmula podría ser una referencia a que, según la Comisión, uno de cada 6 personas se encuentra en Europa en riesgo de pobreza. Parece que la Presidencia ha encontrado una solución idónea y que las Conclusiones recibirán el beneplácito del Consejo.

En la reunión del **día 24**, la Presidencia presentó su nuevo documento que fue aprobado por los Estados miembros sin de problema. En dicho documento se recoge la petición de España de dar un tratamiento preferente a los sin techo.

En cuanto al Proyecto de Conclusiones sobre Pobreza Infantil y Bienestar, la Presidencia ofreció una panorámica general sobre este borrador de Conclusiones y se refirió a una futura Recomendación de la Comisión en este ámbito, para el próximo año. En la ronda de intervenciones de las Delegaciones se avanzó mucho en el texto, Alemania pidió que se hablase también de la “pobreza familiar” como concepto estrechamente unido a la pobreza infantil, se incluirá en algunos puntos pero no en todos los que sugería Alemania. No parece que existan muchas dificultades para que se apruebe.

**TEMAS TRATADOS EN LAS REUNIONES DEL GAS EN EL MES DE FEBRERO**



**Reuniones Celebradas**

**15 de febrero de 2011**



**España** expuso su planteamiento en el caso de que una persona trabaje para dos empleadores, con sede social en países diferentes y el caso de los trabajadores por cuenta ajena, que realizan una actividad laboral en un Estado cuyo sistema de seguridad social reconoce el desempleo y que retornan al Estado de residencia en cuya legislación no se contemplaba dicha prestación.

**Propuesta de Reglamento por el que se modifica el “Reglamento 883/2004 sobre Coordinación de Sistemas de Seguridad Social” y el “Reglamento 987/2009 por el que se establece el procedimiento para la aplicación del Reglamento 883/2004”**

La Presidencia pasó a examinar el texto de la Comisión. Se debatió especialmente el caso de una persona que trabaje para dos empleadores con sede social en distintos países. Francia propuso, en el caso anterior, que el Estado de residencia del trabajador fuese el Estado competente. España se opuso a esta formulación porque podría dar lugar a un contrasentido. En efecto, en el supuesto que se realice una actividad marginal en el Estado de residencia no se puede considerar a éste como Estado competente. Según la propuesta francesa, en el caso de que el trabajador que realiza esta actividad marginal dependa de un empresario cuya sede social se encuentra en el Estado de residencia del trabajador, este último Estado sería el competente, por tanto se estaría ofreciendo una alternativa para eludir la norma general de no consideración de actividades marginales.

La República Checa, Reino Unido, Grecia y otros países se opusieron a la propuesta francesa. Alemania hizo una propuesta que recibió el apoyo de bastantes Delegaciones. España realizó una propuesta apoyada por Grecia, Polonia, República Checa y Portugal. La Presidencia sugirió que España elabore una propuesta que integre la propuesta alemana.

Otro tema que escindió al Grupo fue el relacionado con los trabajadores por cuenta ajena, entre los países que tenían seguro de desempleo para autónomos (Dinamarca, España, Suecia) y aquellos otros que no tenían dichas prestaciones (Países Bajos, Portugal, Irlanda, Grecia). Consecuentemente, no fue posible alcanzar acuerdo alguno. Finalmente, tanto la Presidencia como la Comisión estimaron que hay que buscar un punto de encuentro.



**Reuniones Celebradas**

**16 de febrero de 2011  
24 de febrero de 2011**



**España** pidió que se delimitara el campo de aplicación personal de esta Directiva en relación con la Directiva de desplazamiento de trabajadores 96/71/CE.

**Proyecto de Directiva relativa a las “Condiciones de entrada y residencia de nacionales de terceros países en el marco de un traslado dentro de la misma empresa.”**

En la reunión del **día 16**, la Presidencia solicitó a las Delegaciones que se centraran en los objetivos generales del proyecto de Directiva. Mencionó los resultados de la reunión del Grupo de Migraciones. Se inició la ronda de intervenciones de las Delegaciones.

El **día 24**, hubo un largo debate, en el que se trataron principalmente la relación de esta Directiva con otras Directivas que tratan el tema de inmigración, el convenio colectivo universalmente aplicable, los criterios de admisión, y la cuestión de la igualdad de trato.



**Reuniones Celebradas**

**16 de febrero de 2011  
24 de febrero de 2011**



**España** propuso poder modificar el texto del EMCO.

**“Informe Conjunto de Empleo en el marco de la Encuesta Anual de Crecimiento 2011: Guía política sobre las políticas de empleo”**

La Presidencia pidió a todas las Delegaciones que se aprobase directamente el texto del Comité de Empleo (EMCO) sobre el Informe Conjunto de Empleo, sin modificación alguna. España indicó que había que debatir sobre si se podía o no modificar el texto del EMCO. Portugal se unió a España. Finalmente, se aprobó el texto sin modificaciones tal y como solicitó la Presidencia.

**EXTRACTO SESIÓN Nº 3037 DEL CONSEJO EPSSCO, 7 DE MARZO DE 2011**

[Conclusiones provisionales](#)



La reunión del Consejo de Ministros de Empleo y Asuntos Sociales, se celebró en Bruselas, el 7 de marzo de 2011, bajo la presidencia del **Ministro de Estado para la Política del Empleo, de Hungría, Sr. Czomba Sándor**. El Sr. Czomba pidió a los Estados miembros que se "asegurasen de que sus Programas Nacionales de Reforma se presentan en el tiempo acordado, que es a mediados de abril para la ejecución inmediata del Semestre europeo".

A continuación se hace un breve resumen de los temas tratados sobre Empleo. La información que a continuación se detalla se ha extraído de la Nota de Prensa provisional del Consejo.

**“Contribución a la Reunión del Consejo Europeo de Primavera”.**

**Documento Presentado**

[The European Semester, Annual Growth Survey - Questionnaire for the policy debate in the EPSCO Council, 7 March 2011](#)

El Consejo mantuvo un **debate político** sobre cuestiones relacionadas con la Encuesta Anual de Crecimiento (Annual Growth Survey, AGS), el Semestre europeo, el Informe Conjunto sobre el Empleo (ICE), las Directrices para las políticas de empleo de los Estados miembros, y los puntos vinculados a la estrategia Europa 2020.

Los resultados de este debate y el Informe Conjunto sobre Empleo (ICE), se presentarán al Consejo Europeo de 24/25 de marzo como parte de la contribución del Consejo EPSSCO.

El debate se basó en un cuestionario de la Presidencia (*The European Semester, Annual Growth Survey- Questionnaire for the policy debate in the EPSCO Council, 7 March 2011*)

Varios Ministros destacaron que, en el establecimiento de objetivos nacionales, es necesaria la ambición para alcanzar los objetivos de empleo de la UE a largo plazo, sin embargo, también es necesario ser realistas y tener en cuenta que los Estados miembros parten de posiciones diferentes.

Es necesario acelerar las reformas estructurales para que el crecimiento y la creación de empleo se incrementen. El Consejo EPSSCO tiene que desempeñar un papel en este proceso, al igual que en la discusión sobre las pensiones y la política de salarios, junto con el Consejo ECOFIN, en el contexto del Pacto de Competitividad.

Los Ministros comentaron las medidas que deben adoptarse para mejorar la formación e incentivar el empleo, en particular, para los grupos más vulnerables (jóvenes, mujeres, personas mayores), de forma que puedan adaptar sus cualificaciones y competencias a las necesidades del mercado de trabajo.

El Fondo Social Europeo puede desempeñar un papel clave, siendo más eficaz y eficiente, especialmente en la asignación de recursos y acompañamiento a los solicitantes de trabajo.

**“Directrices para las políticas de empleo de los Estados miembros”.**

**Documento Presentado**

[1. Proposal for a Council Decision on guidelines for the employment policies of the Member States - General approach.](#)

El Consejo ha acordado una **orientación general** sobre las Directrices de empleo de los Estados miembros para el año 2011. Dado que las Directrices de empleo para el año 2010 fueron adoptadas en el Consejo EPSSCO de octubre de 2010, se propone mantenerlas sin cambios para 2011.

El Consejo no puede adoptar las Directrices de empleo, ya que deben ser adoptadas primero por el Consejo Europeo de primavera (24-25 de marzo), sobre la base del Informe Conjunto sobre Empleo (ICE) y las opiniones del Comité Económico y Social y el Comité de las Regiones. El Comité de Empleo y el Parlamento Europeo ya han aceptado la propuesta de la Comisión de mantener sin cambios las Directrices para 2011.

**EXTRACTO SESIÓN Nº 3073 DEL CONSEJO EPSSCO, 7 DE MARZO DE 2011**

**“Informe Conjunto sobre Empleo - Conclusiones”**

**Documento Presentado**

[1. The Joint Employment Report in the context of the Annual Growth Survey 2011: political guidance on employment policies - Draft Council Conclusions](#)

El Consejo adoptó el Informe Conjunto sobre Empleo, junto con las Conclusiones sobre el mismo. El Informe Conjunto sobre Empleo analiza la situación actual del empleo en Europa y la aplicación de las Directrices de empleo.

Según dicho Informe aunque los mercados de trabajo en la UE se están estabilizando, el efecto de la crisis aún se deja sentir y el desempleo sigue siendo una de las principales preocupaciones de los ciudadanos de la UE. La crisis también ha puesto de manifiesto los problemas estructurales de los mercados de trabajo. En consonancia con los objetivos de la estrategia Europa 2020, las reformas estructurales para estabilizar la economía y reimpulsar el crecimiento económico son esenciales para crear condiciones que favorezcan el crecimiento del empleo, especialmente nuevos puestos de trabajo fijos.

**“Los Sistemas de Pensiones: Informe sobre la consulta del Libro Verde de Pensiones”.**

**Documento Presentado**

[Towards adequate, sustainable and safe pension systems - Report on the consultation on the Green Paper](#)

El Consejo ha intercambiado puntos de vista sobre las Conclusiones iniciales del Informe. El Comisario, informó al Consejo sobre el resultado de la consulta sobre el Libro Verde y las posibles medidas a tomar, que podrían reflejarse en el Libro Blanco que se presentará a finales de año.

Todos los ministros subrayaron la importancia de cualquier mejora en el sistema de pensiones existente en la UE. Ahora bien, se debe respetar plenamente el principio de subsidiariedad y la variedad de los sistemas de protección social derivados de las distintas actuaciones económicas y tendencias demográficas de cada país.

Los Ministros acordaron que el objetivo debe ser lograr el equilibrio adecuado entre el trabajo y la jubilación, sostenibilidad y adecuación de las pensiones y por tanto un grado de proporcionalidad entre cotizaciones y pensiones y además, facilitar una vida laboral más larga. También es necesario garantizar unos ingresos adecuados en la jubilación para evitar el riesgo de pobreza.

Algunos ministros expresaron la opinión de que la edad de jubilación debe evolucionar en consonancia con la esperanza de vida, mientras que otros consideraron que las reformas de pensiones deben ir acompañadas de políticas activas, oportunidades de aprendizaje permanentes, políticas de seguridad social, sistemas sanitarios eficaces y mejora de las condiciones de trabajo.

**“Desplazamiento de trabajadores”**

**Documento Presentado**

[Further development of an electronic exchange system facilitating the administrative cooperation in the framework of the posting of workers Directive - Draft Council Conclusions](#)

El Consejo ha adoptado unas Conclusiones que tratan sobre un proyecto piloto de un sistema de intercambio electrónico de información que facilite la cooperación administrativa en el marco del desplazamiento de trabajadores.

La Directiva de desplazamiento de trabajadores se adoptó en 1996 y establece la obligación de los Estados miembros a cooperar e intercambiar información administrativa sobre trabajadores desplazados.

El Consejo manifestó la oportunidad de este proyecto. La Comisión indicó su disposición a iniciar el proyecto piloto en un futuro próximo. El Consejo está a la espera de recibir los informes de los resultados del mismo.



La Delegación Española presentó la

**Posición Autónoma Común,**

En este punto y en relación al “Desarrollo de un sistema electrónico de información para facilitar la coordinación administrativa en el marco del desplazamiento de trabajadores (proyecto piloto sistema IMI)”, la Delegación Española presentó la **Posición Autónoma Común**, acordada por sus Comunidades y Ciudades Autónomas y coordinada por Castilla-La Mancha (que ejerce la Representación Autónoma Directa durante este semestre).

**EXTRACTO SESIÓN Nº 3073 DEL CONSEJO EPSSCO, 7 DE MARZO DE 2011**

**Documento**

[European Pact for Gender Equality \(2011 - 2020\) - Draft Council Conclusions](#)

**“Nuevo Pacto Europeo para la Igualdad de Género para el periodo 2011-2020”**

El Nuevo Pacto, adoptado por el Consejo, reafirma los compromisos de la UE de buscar la igualdad en cuanto a la educación, la protección social, mejorar la vida laboral buscando el equilibrio entre hombres y mujeres, cerrar la brecha de género en el empleo y luchar contra todas las formas de violencia de género.

Se insta a los Estados miembros y a la Unión a adoptar medidas encaminadas a:

- Eliminar los estereotipos de género, garantizar la igualdad de remuneración por el trabajo de igual valor y promover la igualdad de las mujeres en la toma de decisiones.
- Mejorar la oferta y la calidad de los servicios de guardería y promover la flexibilidad en la organización de trabajo.
- Reforzar la prevención de la violencia contra las mujeres y la protección a las víctimas.

Manifiesta la importancia de la igualdad en el aspecto económico, los Estados miembros acordaron impulsar el empleo de mujeres y hombres en el contexto de la estrategia Europa 2020.

El Pacto reafirma la importancia de integrar la perspectiva de género en todas las políticas de la UE, Directrices de empleo, Encuesta Anual de Crecimiento y acciones exteriores.

Las conclusiones se publicarán en el Diario Oficial de la Unión Europea.

**Documento Presentado**

[Commission Staff Working Paper: Report on the progress on Equality between Women and Men in 2010](#)

**“Sobre la marcha de la Igualdad entre hombres y mujeres en el 2010.”**

El Consejo ha tomado nota del informe de la Comisión y acordó presentarlo en el Consejo Europeo de Primavera. En él se describe la evolución reciente en la UE y Estados miembros sobre la igualdad de género, y presenta estadísticas en diversos ámbitos.

Establece el estado actual de las cinco áreas prioritarias definidas en la estrategia para la Igualdad de Género (2010-2015) de la Comisión:

- Igual independencia económica.
- Igual salario por igual trabajo y trabajo de igual valor.
- Igualdad en la toma de decisiones.
- Dignidad, integridad y fin de la violencia basada en género.
- Igualdad de género fuera de la Unión.

El Informe será la base para los debates en la próxima reunión de alto nivel sobre Género, anunciada por la Comisión en su nueva Estrategia de Igualdad, y en la que participaran el Presidente de la Comisión y representantes, del Trío de Presidencias; del Parlamento Europeo, de los interlocutores sociales y las ONGs.



**“Preparación de la Cumbre Social Tripartita”**

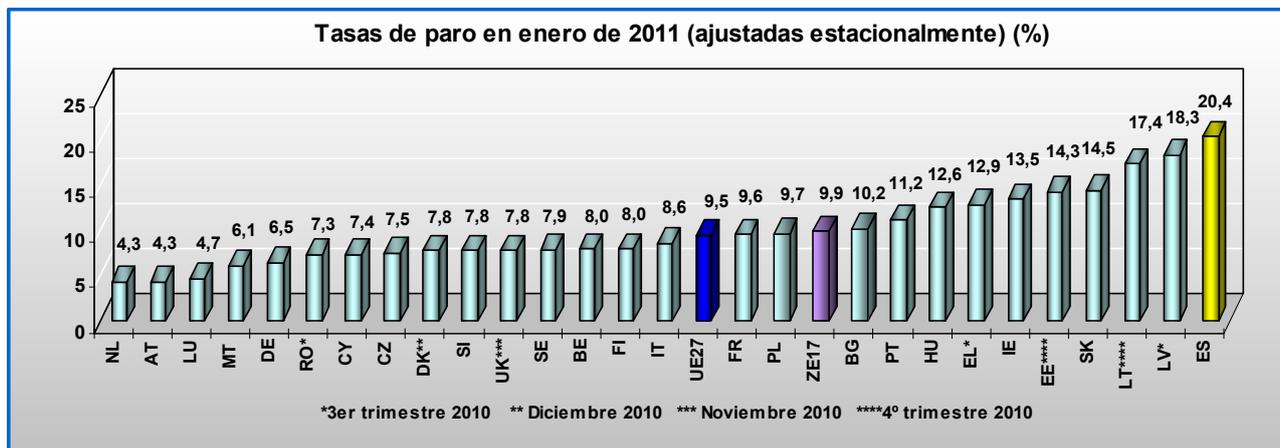
La Presidencia informó que la Cumbre Social Tripartita que se celebrará el 24 de marzo por la mañana, antes del Consejo Europeo, también informó sobre el programa de la misma.

Esta Cumbre proporciona una oportunidad fundamental para el debate con los interlocutores sociales sobre el crecimiento y el empleo, en tiempos de restricciones presupuestarias y la consolidación fiscal. También se examinará cómo las prioridades propuestas en la Encuesta Anual de Crecimiento ayudarán a alcanzar los objetivos de la estrategia Europa 2020.

## ESTADÍSTICAS EUROSTAT

### Estadísticas de Desempleo

#### Tasas de paro en el mes de enero



Los datos de EUROSTAT recogidos arriba (Tasas de paro de enero de 2011) fueron publicados el 1 de marzo de 2011 (los datos mensuales de tasas de paro son publicados aproximadamente con un desfase de dos meses).

La tasa de paro en el mes de enero fue del 9,9% en AE17, con una reducción de una décima en comparación con diciembre de 2010 (10,0%). En enero de 2010 era del 10,0%. En la UE27 el paro en enero fue del 9,5%, una décima menos que en diciembre de 2010. En enero de 2010 la tasa ascendía también a un 9,5%.

De acuerdo con las estimaciones de EUROSTAT, en enero estaban en el paro 23.048 millones de hombres y mujeres en la Europa de los 27 (15.775 en AE17). Comparado con el mes de enero de 2010 el paro ha aumentado en 99.000 personas en la UE27 (permanece casi estable en la zona euro).

Las tasas de desempleo más bajas se han registrado en los Países Bajos y en Austria (4,3%) y en Luxemburgo, mientras que las más altas se dieron en España (20,4%), Letonia (18,3% en el tercer trimestre de 2010) y Lituania (17,4% en el cuarto trimestre de 2010).

En comparación con hace un año, la tasa de paro se redujo en once Estados miembros, se mantuvo estable en dos y aumentó en catorce países de la Unión. Las bajadas más importantes tuvieron lugar en Estonia (del 16,1% al 14,3% entre los últimos trimestres de 2009 y 2010), Malta (del 7,2% al 6,1%) y Suecia (del 8,9% al 7,9%). Las subidas más notables se registraron en Grecia (del 9,7% al 12,9% entre los terceros trimestres de 2009 y 2010), en Hungría (del 11,0% al 12,6%) y en Lituania (del 15,9% al 17,4%, entre los últimos trimestres de 2009 y 2010).

Entre enero de 2010 y enero de 2011, la tasa de desempleo masculino descendió del 9,9% al 9,8% en la zona euro y del 9,7% al 9,6% en la UE27. Por otra parte, la tasa de paro femenino creció en el AE17 del 10,0% al 10,1%, subiendo del 9,3% al 9,5% en la UE27.

En enero de 2011, la tasa de paro de los jóvenes (menores de 25 años) fue del 19,9% en la zona euro y del 20,6% en la Europa de los 27 (en enero de 2010 era del 20,2% y 20,7% respectivamente). Las tasas más bajas se registraron en los Países Bajos (7,8%), en Austria (8,0%) y en Alemania (8,3%) y las más altas en España (43,1%), Eslovaquia (37,7%) y Lituania (34,4%, en el cuarto trimestre de 2010).

Fuera del ámbito de la UE, la tasa de paro en el mes de enero fue del 9,0% en EE.UU. y de 4,9% en Japón (diciembre de 2010).

*Nota.* La Unión Europea de los 27 comprende los siguientes países: Alemania (DE), Austria (AT), Bélgica (BE), Bulgaria (BG), República Checa (CZ), Chipre (CY), 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), Reino Unido (UK), Rumania (RO) y Suecia (SE). Las abreviaturas AE16 corresponden a la Europa del euro.

## ESTADÍSTICAS EUROSTAT

### Estadísticas de Empleo a Tiempo Parcial

## EL TRABAJO A TIEMPO PARCIAL EN LA UNIÓN EUROPEA

### Tendencias generales y diferencias por países en el trabajo a tiempo parcial

Según el estudio publicado por Eurofound, "[Part-time work in Europe](#)", ("[El trabajo a tiempo parcial en Europa](#)"), desde 1999, la tasa de empleo a tiempo parcial ha registrado un aumento constante en la Unión Europea, incrementándose

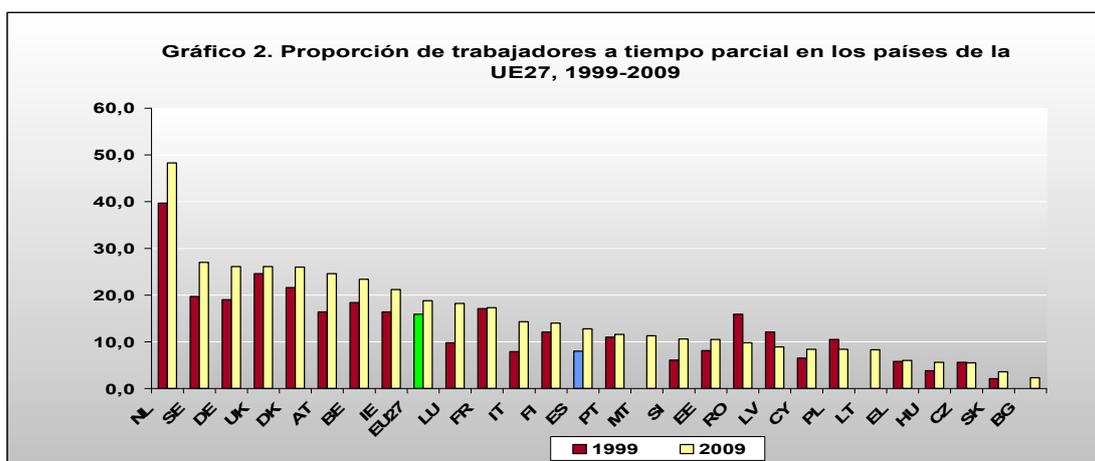
especialmente los años 2008 y 2009 a causa de la recesión económica. En 2009, el 18,8% de los empleados en la UE trabajaron a tiempo parcial (aumento de casi tres puntos en diez años).



Fuente: Eurostat

Entre 1999 y 2009 la tasa de trabajo a tiempo parcial se incrementó de manera moderada en la mayoría de los países de la UE27, creciendo significativamente en los Países Bajos, Luxemburgo, Austria, Suecia, Alemania e Italia. Algunos países experimentaron un ligero descenso antes del año 2009 (Francia, Polonia y Estonia) o un descenso significativo (Rumanía y Letonia).

En cuanto a porcentajes por países, la tasa de empleo a tiempo parcial en la UE oscila entre el 2,3% en Bulgaria y el 48,3% en los Países Bajos (EUROSTAT 2009). La tasa de los Países Bajos es casi el doble de la tasa de Suecia, el segundo país con la tasa más alta de empleo a tiempo parcial, con un 27%.



Fuente: Eurostat

Nota. La Unión Europea de los 27 comprende los siguientes países: Alemania (DE), Austria (AT), Bélgica (BE), Bulgaria (BG), República Checa (CZ), Chipre (CY), 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), Reino Unido (UK), Rumanía (RO) y Suecia (SE).

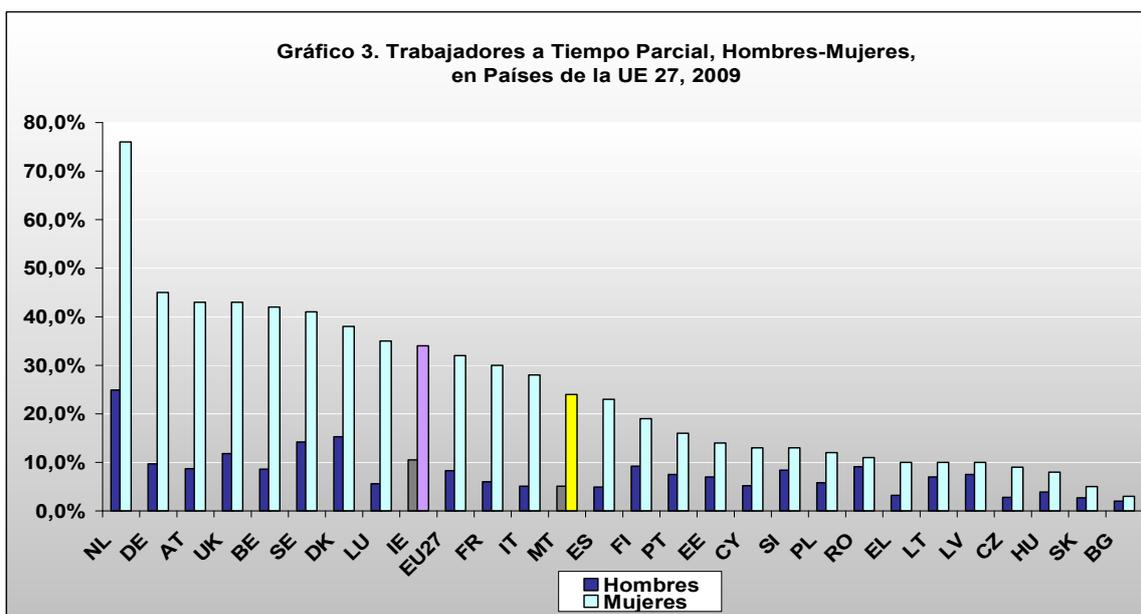
## ESTADÍSTICAS EUROSTAT Estadísticas de Empleo a Tiempo Parcial

### EL TRABAJO A TIEMPO PARCIAL EN LA UNIÓN EUROPEA

#### Tendencias generales y diferencias por países en el trabajo a tiempo parcial

Entre 1999 y 2009 la contratación a tiempo parcial por sexos se incrementó a un ritmo similar: la tasa femenina pasó de un 28,5% al 32,0% y la masculina del 6,4% al 8,3%. El Estado miembro que destaca tanto en hombres como en mujeres es los Países Bajos (dos

tercios de las mujeres y un tercio de los hombres trabajan a tiempo parcial), siguiéndole en importancia Alemania y Austria, mientras que en Rumanía, Eslovaquia y Lituania la tasa de empleo a tiempo parcial es similar entre hombres y mujeres.



Fuente: Eurostat

#### Factores que afectan en las tasas de empleo a tiempo parcial

· **El cuidado de los niños:** El acceso a las guarderías asequibles y de buena calidad es un incentivo para que los padres puedan trabajar a tiempo completo. Al no tener esta posibilidad muchos padres deben optar por reducir su jornada de trabajo para poder cuidar a los niños. En los países en que hay poca cobertura pública en cuanto al cuidado de los hijos las madres se ven obligadas a trabajar en empleos de baja calidad a tiempo parcial.

· **Las diferencias culturales en cuanto a horarios de trabajo:** En las sociedades europeas existen distintas posturas respecto al promedio laboral semanal. El tiempo de trabajo por semana oscila entre las 39 y las 44 horas. Incluyendo los trabajadores a tiempo parcial, en los Países Bajos la semana laboral asciende a unas 30 horas, mientras que en Grecia es de unas 42 horas. En países como el Reino Unido y la mayoría de los nuevos miembros de Europa oriental se acepta y se desea trabajar más horas (intentan aumentar sus salarios acogiéndose a la posibilidad de trabajar por horas), mientras

que en otros como Francia, Suecia y los Países Bajos un modelo social más orientado al bienestar fomenta la reducción de las horas de trabajo.

· **La calidad de los empleos disponibles a tiempo parcial:** Generalmente en la mayoría de los mercados laborales existen más empleos de alta cualificación entre los trabajos a tiempo completo que en aquellos a tiempo parcial. Esto dar lugar a que trabajadores muy cualificados -especialmente madres trabajadoras- trabajen sin remedio en empleos a tiempo parcial con un bajo nivel de cualificación.

· **Las diferencias en las legislaciones nacionales:** Cada empresa utiliza los trabajos a tiempo parcial de manera distinta (bien para adaptarlos a sus propias necesidades; bien contemplando las necesidades de los trabajadores o bien considerando las necesidades de las dos partes afectadas). En cualquier caso, la legislación difiere entre los diversos países de la UE27.

Nota. La Unión Europea de los 27 comprende los siguientes países: Alemania (DE), Austria (AT), Bélgica (BE), Bulgaria (BG), República Checa (CZ), Chipre (CY), 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), Reino Unido (UK), Rumanía (RO) y Suecia (SE).

## ESTADÍSTICAS EUROSTAT Estadísticas de Empleo a Tiempo Parcial

### EL TRABAJO A TIEMPO PARCIAL EN LA UNIÓN EUROPEA

#### Actitudes hacia el trabajo a tiempo parcial dependiendo de los países

· **Países en que el empleo a tiempo parcial es frecuente y popular:** En los Países Bajos, Alemania, Austria y Dinamarca, el trabajo a tiempo parcial ha sido apoyado históricamente tanto por empresas como por empleados, siendo promovido por el gobierno y los partidos políticos. Se caracterizan por altas tasas de empleo a tiempo parcial, sobre todo en lo que respecta a la tasa femenina (especialmente en los Países Bajos, con un 76%) y una gran diferencia en la proporción entre hombres y mujeres con esta modalidad de contratación (con la excepción de Dinamarca). El Reino Unido y Suecia, a pesar de tener también una alta tasa de empleo a tiempo parcial, se diferencian de los países citados en que sus responsables políticos procuran reducir los porcentajes de empleados que trabajan a tiempo parcial involuntariamente, especialmente en lo que concierne a las mujeres.

· **Países en los que el trabajo a tiempo parcial es poco común:** Generalmente son nuevos Estados miembros de Europa Oriental, tales como Bulgaria, Hungría y Eslovaquia

(aunque Grecia también figura en este grupo de países). Las tasas de empleo a tiempo parcial son muy bajas tanto para hombres como para mujeres, puesto que prefieren trabajar todo lo posible debido al bajo salario medio. Además, el cuidado de los niños de manera gratuita es bastante común, siendo por otra parte la tasa de fertilidad relativamente baja. Por otra parte, hay que añadir la gran importancia de la economía sumergida.

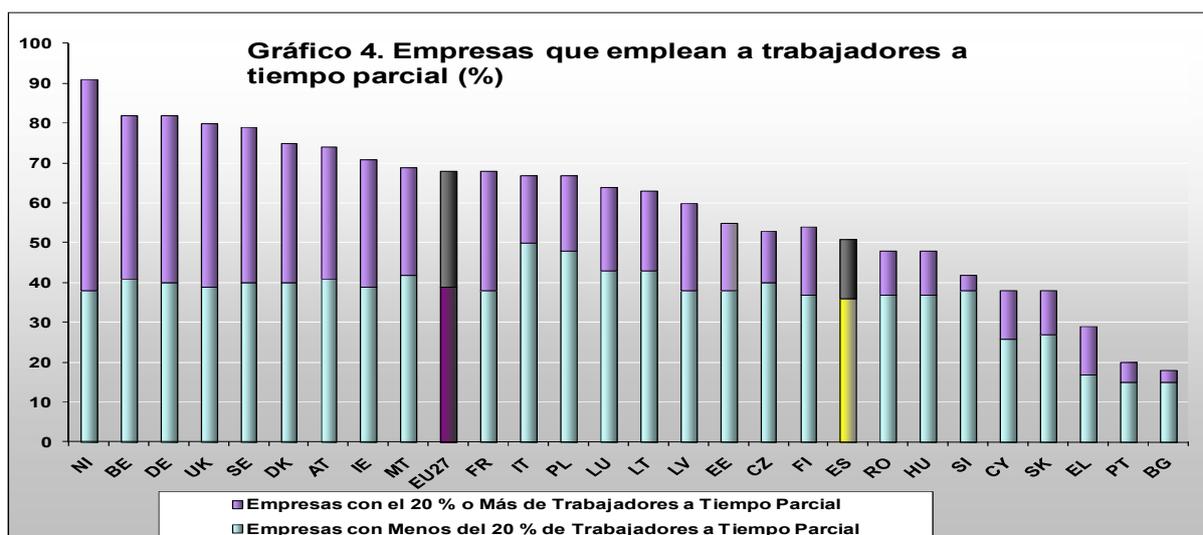
· **Países donde el empleo a tiempo parcial es relativamente común:** Estos países, como por ejemplo Finlandia y Portugal, tienen mayor número de horas semanales de trabajo -tanto para hombres como para mujeres-, así como una alta tasa de empleo para ambos sexos. La diferencia entre las tasas de empleo a tiempo parcial masculina y femenina son igualmente bajas. En Finlandia existe un sistema muy desarrollado en cuanto al cuidado de los niños, mientras que en Portugal se ha avanzado mucho en esta materia en la última década, aparte de que hay una tasa de fertilidad baja.

#### El empleo a tiempo parcial en las empresas europeas

La Encuesta Europea a Empresas (ECS), en un estudio sobre 30 países del año 2009, informó que el 67% de empresas encuestadas en la UE27 emplean al menos un trabajador a tiempo parcial. La proporción de empresas con esta circunstancia es mayor en los Países Bajos (más del 90%), Bélgica y Alemania (en torno al 82%) y el Reino Unido (80%), mientras que en Bulgaria y Portugal es muy baja la proporción (menor al 20% de las empresas). Lo habitual es que los países con unas tasas de empleo a tiempo parcial reducidas sean aquellos en que la proporción de empresas que emplean

trabajadores a tiempo parcial es menor (la excepción es Malta, con una proporción de empresas que emplean a tiempo parcial ligeramente superior a la media europea).

Las empresas que informaron que más del 20% de su personal trabajaba a tiempo parcial se encontraban mayoritariamente en los Países Bajos, Bélgica, Alemania y el Reino Unido. Por el contrario, menos del 5% de las empresas de Bulgaria y Eslovenia declararon haber contratado más de un 20% de sus trabajadores a tiempo parcial.



Fuente: Encuesta Europea a Empresas (2009)

*Nota.* La Unión Europea de los 27 comprende los siguientes países: Alemania (DE), Austria (AT), Bélgica (BE), Bulgaria (BG), República Checa (CZ), Chipre (CY), 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), Reino Unido (UK), Rumania (RO) y Suecia (SE).

## ESTADÍSTICAS EUROSTAT Estadísticas de Empleo a Tiempo Parcial

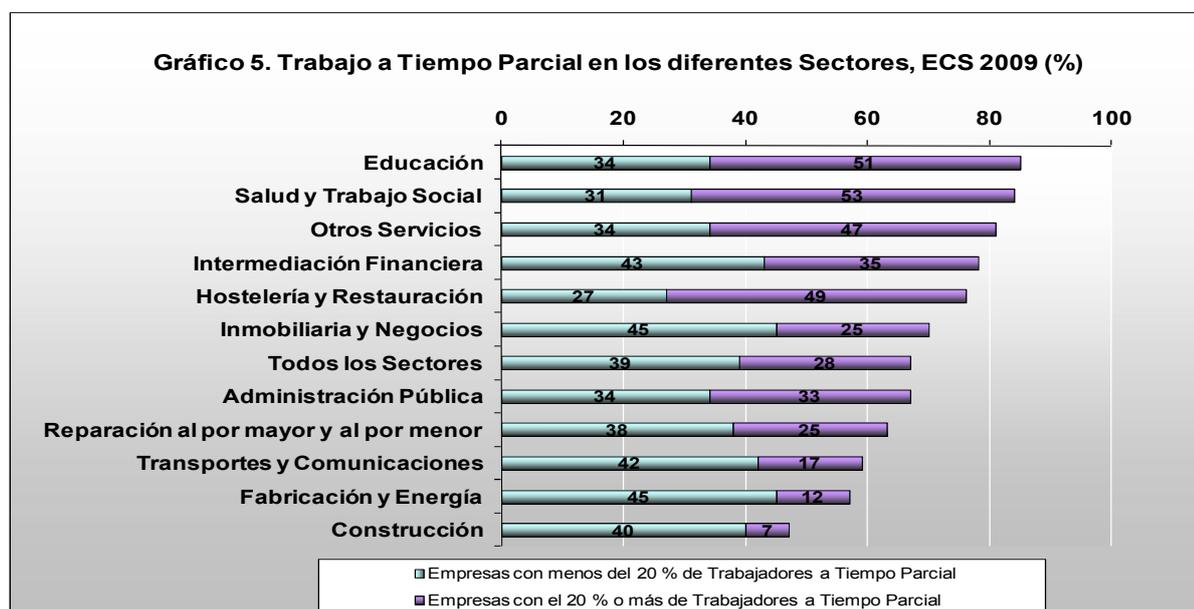
### EL TRABAJO A TIEMPO PARCIAL EN LA UNIÓN EUROPEA

#### El empleo a tiempo parcial por sectores económicos

Los sectores en los que la mayoría de las **empresas emplean al menos a un trabajador a tiempo parcial** son la educación (85% de las empresas) y de la salud y el trabajo social (84%). En el sector de la construcción solamente el 47% de las empresas emplean a trabajadores a tiempo parcial, siendo un 57% las

empresas en el sector de fabricación y energía y un 59% en el sector de transportes y comunicaciones. En cuanto las empresas que emplearon más de un 20% de su personal a tiempo parcial destacaron las de los sectores de salud y trabajo social, educación y hostelería y restauración (en torno al 50% de sus empleados contratados a tiempo parcial).

Gráfico 5. Trabajo a Tiempo Parcial en los diferentes Sectores, ECS 2009 (%)



Fuente: Encuesta Europea a Empresas (2009)

## ESTADÍSTICAS EUROSTAT

### INTERNET Y LAS NUEVAS OPORTUNIDADES PARA EL APRENDIZAJE

Según el artículo de Cedefop sobre [“The Internet and emerging opportunities for learning”](#) (“Internet y las nuevas oportunidades para el aprendizaje”), Internet es cada día más consultado para el autoaprendizaje y la búsqueda de ofertas en educación y formación. La participación en cursos “on line” no es aún muy frecuente pero aumenta lentamente.

Apoyar el desarrollo de contenidos innovadores basados en las Nuevas Tecnologías (TIC), servicios, pedagogías y prácticas de aprendizaje permanente es uno de los objetivos específicos del Programa de Acción de la UE para el Aprendizaje Permanente.

La agenda digital para la Unión Europea considera el aprendizaje electrónico como un componente fundamental de la sociedad digital, proporcionando

posibles oportunidades de modernización en la educación y la formación, así como en el desarrollo profesional continuo.

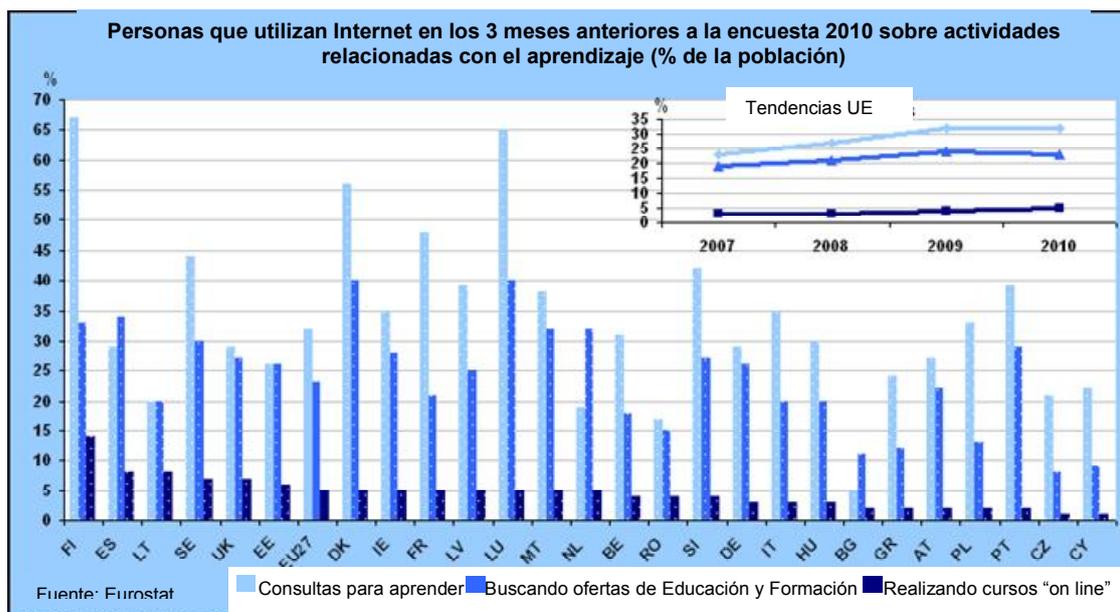
El uso de Internet está generalizado en Europa y cada vez se utiliza más para el autoaprendizaje. En los 3 meses anteriores a esta encuesta, el 32% de la población de la UE había consultado Internet con fines de aprendizaje autodirigido (datos de 2010).

## ESTADÍSTICAS EUROSTAT

## INTERNET Y LAS NUEVAS OPORTUNIDADES PARA EL APRENDIZAJE

Internet también es de uso general para la búsqueda de oportunidades de aprendizaje. Durante los 3 meses anteriores a la encuesta, el 23% de las personas de la UE habían usado Internet para buscar información

sobre educación y formación (datos 2010), lo que supone un aumento de 4 puntos porcentuales en comparación con el año 2007.



Sin embargo, el uso de Internet para participar en cursos "on line" es menos frecuente relativamente (un 5% de la población de la UE en el año 2010), con un crecimiento lento (incremento de 2 puntos en relación con el año 2007).

En el año 2010, Finlandia registró el mayor porcentaje de población que habían participado en ofertas de educación y formación "on line" (14% de la población),

seguida por España y Lituania (8%), Suecia y el Reino Unido (7%).

En 2010, la República Checa y Chipre informaron del menor porcentaje de población participando "on line" en educación y formación (1% de la población). También se registraron niveles muy bajos en Bulgaria, Grecia, Austria, Polonia y Portugal.

**Nota explicativa:** Los datos presentados proceden de la encuesta comunitaria (EUROSTAT) sobre el uso de las nuevas tecnologías (TIC) por hogares e individuos. Las actividades estudiadas se desglosan en: 1) búsqueda de información sobre ofertas de educación, formación o cursos; 2) realizando un curso "on line"; 3) consultas practicadas por Internet con propósito de autoaprendizaje.

*Nota.* La Unión Europea de los 27 comprende los siguientes países: Alemania (DE), Austria (AT), Bélgica (BE), Bulgaria (BG), República Checa (CZ), Chipre (CY), 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), Reino Unido (UK), Rumania (RO) y Suecia (SE).

## LEGISLACIÓN INSTITUCIONES EUROPEAS

Dictamen del Comité Económico y Social Europeo sobre el tema "[El método abierto de coordinación y la cláusula social en el contexto de la Estrategia Europa 2020](#)". (DOUE, 11/02/2011)

Dictamen del Comité Económico y Social Europeo sobre el tema "[Cómo fomentar una colaboración eficaz en la gestión de los programas de la política de cohesión, sobre la base de las buenas prácticas del periodo de programación 2007-2013](#)". (Dictamen exploratorio) (DOUE, 11/02/2011)

Dictamen del Comité Económico y Social Europeo sobre "[La propuesta de Reglamento del Parlamento Europeo del Consejo relativo a la libre circulación de los trabajadores dentro de la Unión](#)". (DOUE, 11/02/2011)

Dictamen del Comité Económico y Social Europeo sobre el tema "[El papel de la inmigración legal en un contexto de desafío demográfico](#)". (Dictamen exploratorio) (DOUE, 15/02/2011)

Dictamen del Comité Económico y Social Europeo sobre el tema "[Creatividad y espíritu empresarial: instrumentos para superar la crisis](#)". (Dictamen de iniciativa) (DOUE, 15/02/2011)

[Conclusiones del Consejo sobre el papel de la educación y de la formación en la aplicación de la Estrategia Europa 2020](#) (DOUE, 4/03/2011)

Decisión de la Comisión de 3 de marzo de 2011 por la que se modifica la Decisión 2008/457(CE por la que se establecen las normas de aplicación de la Decisión 2007/435 del Consejo por la que se establece el [Fondo Europeo de Integración de Nacionales de Terceros Países para el período 2007 a 2013 como parte del Programa General de Solidaridad y Gestión de los Flujos Migratorios, por lo que se refiere a los sistemas de los Estados miembros de gestión y control](#), las normas de gestión administrativa y financiera y la admisibilidad de gastos de los proyectos cofinanciados por el Fondo (DOUE, 9/3/2011)

## NOTICIAS DESTACADAS

[Hoja Mensual del Mercado de Trabajo/Monthly Labour Market Fact Sheet—February 2011](#) . A partir de esta edición, la publicación mensual de control del Mercado de Trabajo publicado por la Comisión Europea será una hoja informativa de dos páginas. Una versión más elaborada, similar al anterior Monitor Mensual del Mercado de trabajo, se dará a conocer en forma trimestral, a partir de marzo de 2011.

[El acuerdo de trabajadores y empleadores está ayudando a hacer frente al estrés en el trabajo /Workers' and employers' agreement is helping to deal with stress at work](#). La Comisión Europea ha publicado una evaluación del acuerdo ([Acuerdo Marco relacionado con el estrés en el trabajo/Framework Agreement on Work-related Stress](#), 2004) de los interlocutores sociales sobre el estrés en el trabajo, conduciendo que ha tenido efectos positivos dónde se aplicó, y aunque no se ha aplicado de manera uniforme en toda Europa, 19 países de la Unión Europea tienen ahora la legislación o los convenios colectivos referidos al estrés u otros riesgos psicológicos en el trabajo.

[El PIB español cierra por debajo del europeo por primera vez en 16 años](#). España acaba de perder el principal atributo que conservaba respecto a las grandes economías europeas: un crecimiento superior a la media.

[Consejo de la Unión Europea. Prosperidad creciente en toda la Unión Europea \(UE\)](#). La política de cohesión constituye un motor de crecimiento y competitividad en la UE. La UE cofinancia proyectos de infraestructuras, impulsa la sociedad de la información y ayuda a los ciudadanos a adquirir nuevas competencias, entre otros. Sus objetivos son ayudar a las regiones más pobres a ponerse a la altura de las más ricas, mejorar las perspectivas de empleo e impulsar un desarrollo económico sostenible en toda la UE.

[La formación pagada por los empleados supera el 50% en los últimos cinco años/ Training paid for by employees jumps by 50% in the past five years](#). Uno de cada 10 trabajadores (9%) ha pagado por su formación en el trabajo en el año 2010, según datos de la 5ª Encuesta Europea sobre Condiciones de Trabajo. Esto representa un incremento del 50% sobre los pasados 5 años.

["Ciudadanos por una Europa Unida" fomentará la integración de inmigrantes](#). La Consejería de Empleo, Mujer e Inmigración de la Comunidad de Madrid presentó en febrero el proyecto "Ciudadanos por una Europa Unida", una iniciativa de sensibilización y motivación para fomentar la integración de inmigrantes y autóctonos en Europa.

[La Unión Europea creará 1,5 millones de Empleo con la economía "baja en carbono"](#) La Comisión Europea prevé la creación de 1,5 millones de nuevos empleos con su Hoja de ruta para una economía baja en carbono, un proyecto integral con medidas que afectarán a sus políticas con un objetivo final: conseguir una reducción de emisiones de entre el 85% y el 90% en 2050.

[Primera estimación para el 4º trimestre de 2010. El empleo en el Área Euro y en la EU27 aumentó en 0,1% en comparación con el trimestre anterior](#). Y en 0,3% en ambas zonas comparado con el cuarto trimestre de 2009. [Euro area and EU27 employment up by 0.1%](#)

**CONFERENCIAS, FERIAS, CONGRESOS Y JORNADAS INTERNACIONALES****EMPLEO****Expert conference on skills demand and supply forecasting - Call for papers.**

Conferencia de expertos sobre demanda y oferta de competencias- presentación de ponencias.  
(Grecia, Salónica, 17-18 febrero)

**LRC (The Labour Relations Commission) Symposium-Building better employment relations.**

LRC (Comisión de Relaciones Laborales) Simposio-Construir mejores relaciones laborales.  
(Irlanda, Dublín, 23 de febrero)

**EESC (European Economic and social Committee) hearing on 'The conditions of entry and residence of third-country nationals in the framework of an intra-corporate transfer'.**

CESE (Comité Económico y Social) "Las condiciones de entrada y residencia de nacionales de terceros países en el marco de la transferencia entre empresas"  
(Bélgica, Bruselas, 23 de febrero)

**Quality Assurance and Accreditation in Lifelong Learning.**

Asegurar la Calidad y Acreditación en la Formación Permanente.  
(Alemania, Berlín, 24-25 febrero)

**Human Capital in Regions and Cities: Drivers for Sustainable Growth and Jobs**

El capital humano en las regiones y ciudades: Impulsores para el empleo y crecimiento sostenible.  
(Bélgica, Bruselas, 28 de febrero)

**Preparing young people for a successful integration into the labour market: a challenge for Europe.**

Preparar a los jóvenes para una integración exitosa en el mercado laboral: un desafío para Europa.  
(Grecia, Tesalónica, 28 febrero-1 de marzo)

**Conference of the Project "Reducing Illegal Employment in Private Households of the Elderly". European Commission**

Conferencia del proyecto " Reducción del Empleo ilegal en los Hogares Particulares de la Tercera Edad". Comisión Europea.  
(Bélgica, Bruselas, 1 de marzo)

**Second EGF Stakeholders' Conference 2011**

Segunda Conferencia de Participantes en el Fondo Europeo de Adaptación a la Globalización.  
(Bélgica, Bruselas, 8 marzo)

**Seventh meeting of the Contact Persons of the European Globalisation Adjustment Fund.**

Séptimo encuentro de las Personas de contacto del Fondo Europeo de Adaptación a la Globalización.  
(Bélgica, Bruselas, 9 marzo)

**EMPLEO****Foundation seminar series 2010-2011 - Skills development in Europe: challenges and actions.**

Desarrollo de competencias en Europa: retos y acciones.  
(España, Madrid, 7-9 marzo)

**Tripartite Social Forum**

Foro Social Tripartito.  
(Bélgica, Bruselas, 10-11 marzo)

**The future of European labour markets, the Nobel Prize conference.**

Conferencia del Premio Nobel, el futuro de los mercados de trabajo europeos.  
(Bélgica, Bruselas, 10 de marzo)

**A bridge to the future – Agora Conference.**

Conferencia Agora-Un puente hacia el futuro.  
(Bélgica, Bruselas, 17 de marzo)

**Conference "Broadening Opportunities for Development".**

Conferencia "Ampliación de Oportunidades para el Desarrollo. (Francia, París, 30 mayo - 1 junio)

**The 2011 Annual ECVET (Credit system for Vocational Education and Training) Forum.**

Foro Anual ECVET (Sistema Europeo de Créditos para la Educación y la Formación Profesional) 2011.  
(España, Madrid, 9-10 de junio)

**SEGURIDAD Y SALUD LABORAL****Promoting mental health and wellbeing at work.**

Salud y bienestar en el trabajo. Conferencia.  
(Alemania, Berlín, 3-4 Marzo)

**Health and Wellbeing at Work 2011 Conference**

Salud y Bienestar en el Trabajo. Conferencia  
(Reino Unido, Birmingham, 8 marzo)

**International Congress on Tracing New Occupational Diseases.**

Congreso Internacional sobre el rastreo de nuevas enfermedades profesionales.  
(Países Bajos, Amsterdam, 7 abril)

**2nd ROWER (Repository of Occupational Well-being Economics Research) Conference.**

Segunda ROWER (Catálogo de Investigación Económica por el Bienestar Laboral) Conferencia Económica sobre Seguridad y Salud laboral.  
(Rumania, Sinaia, 27-30 abril 2011)

**EAEF (Employee Assistance European Forum) London Conference 2011.**

Foro Europeo de la Asistencia al Empleado, Londres Conferencia 2011.  
(Reino Unido, Londres 16 junio)

**Int. Forum on Occupational Health and Safety: Policies, profiles and services.**

Foro Internacional sobre Salud y Seguridad laboral: Políticas, perfiles y servicios. (Finlandia, Espoo, 20 junio)

## CONFERENCIAS, FERIAS, CONGRESOS Y JORNADAS INTERNACIONALES

### OTROS

**Building on the skills forecasts: comparing methods and applications**

Previsiones de cualificaciones: comparación de métodos y aplicaciones.

(Grecia, Tesalónica, 17-18 febrero)

**Responsabilidad Social: Asegurar la confianza y la cohesión social sostenible en un contexto de transición. Consejo de Europa.**

(Bélgica, Bruselas, 28 de febrero – 3 marzo)

**Talent 2011 Valencia: Salón Internacional para el desarrollo y la proyección profesional.**

(España, Valencia, 8-10 marzo)

**6th edition of the European Barometer.**

Presentación de resultados de la 6ª edición del Barómetro Europeo de Recursos Humanos.

(Bélgica, Bruselas, 9 de marzo)

**It's always a good time to learn. Final Conference on the Adult Learning Action Plan.**

Siempre es un buen momento para aprender. Conferencia Final sobre el Plan de Acción para la Educación de Adultos.

(Hungría, Budapest, 7-9 de marzo)

**Conference on "Statistics for policymaking: Europe 2020"**

Conferencia sobre "Estadísticas para la Formulación de Políticas: Europa 2020"

(Bélgica, Bruselas, 10-11 marzo)

### OTROS

**¿What Future for Cohesion Policy?**

¿Cuál es el futuro de la Política de Cohesión?

(Slovenia, 16 marzo)

**Industrial Relations in Europe Conference**

Conferencia sobre las relaciones laborales en Europa

(Bélgica, Bruselas, 17-18 marzo)

**High Level Conference on New Challenges in the European Disability Strategy 2010-2020**

Conferencia de Alto Nivel sobre Nuevos Desafíos en la Estrategia Europea de Discapacidad 2020.

(Hungría, Budapest, 19-20 abril)

**European TalentDay**

Día Europeo del Talento.

(Hungría, Budapest, 25 de marzo)

**Reunión tripartita de expertos encargados de examinar el Convenio sobre la terminación de la relación de trabajo, 1982 (num.158) y la Recomendación sobre la terminación de la relación de trabajo, 1982 (num.166).**

(Suiza, Ginebra, 18-21 de abril)

**Fourth United Nations Conference on the Least Developed Countries.**

Cuarta Conferencia de las Naciones Unidas sobre los países menos desarrollados.

(Turquía, Estambul, 9-13 mayo)

**9th Transformative Learning Conference.**

Novena Conferencia de aprendizaje transformativo.

(Grecia, Atenas, 28-29 de mayo)

## PUBLICACIONES, INFORMES, WEB INTERNACIONALES



COMISIÓN EUROPEA



**Monthly labour market monitor.**  
**Monitor Mensual del Mercado de Trabajo.**  
 (Febrero 2011)

El mercado de trabajo en la UE se ha mantenido prácticamente estable, con signos consistentes de recuperación en algunos Estados miembros, según el último Monitor Mensual del Mercado de Trabajo publicado por la Comisión Europea. La disminución del empleo en la UE ha parado desde el segundo trimestre del año pasado, mientras que la tasa de desempleo en la UE se ha mantenido muy estática en el 9,6% en diciembre de 2010. El mercado de trabajo para los jóvenes en la UE sigue deprimido y mostrando una evolución preocupante.

A partir de esta edición, la publicación mensual de control de mercado de trabajo será una hoja informativa de dos páginas. Una versión similar al anterior Monitor se dará a conocer en forma trimestral a partir de marzo de 2011.



**Report on the implementation of the European social partners' Framework Agreement on Work-related Stress**

**Documento de trabajo**  
**Informe sobre la aplicación de los interlocutores sociales europeos**  
**Acuerdo marco relacionado con el estrés laboral.**  
 (Febrero 2011)

La Comisión ha publicado una evaluación del acuerdo de los interlocutores sociales de 2004 sobre el estrés relacionado con el trabajo, concluyendo que ha tenido efectos positivos en la práctica. Aunque el acuerdo no se ha aplicado de manera uniforme en toda Europa, 19 países de la UE tienen ahora la legislación o los convenios colectivos vinculantes con el estrés u otros riesgos psicológicos en el trabajo. El acuerdo de 2004 tenía como objetivo aumentar la concienciación sobre el estrés relacionado con el trabajo y proporcionar un marco para la acción.



**Strategy for equality between women and men 2010-2015**  
**Estrategia para la igualdad entre mujeres y hombres 2010-2015.**  
 (Marzo 2011)

Esta estrategia detalla las acciones en cinco áreas prioritarias definidas en la Carta de la Mujer y un área para abordar las cuestiones intersectoriales. Las acciones propuestas siguen el enfoque dual de la perspectiva de género y de medidas específicas. La estrategia representa el programa de trabajo de la Comisión Europea sobre la igualdad de género, además de estimular la evolución a nivel nacional y sentar las bases para la cooperación con las demás instituciones europeas y con las partes interesadas.



**Report on Progress on Equality between Women and Men in 2010. The gender balance in business leadership.**  
**Informe sobre el Progreso en la Igualdad entre mujeres y hombres en 2010. El equilibrio de género en el liderazgo empresarial.**  
 (2011)

Como recomendación del Consejo Europeo, la Comisión Europea elabora anualmente un informe sobre los progresos en igualdad de género en Europa, los desafíos y las prioridades para el futuro en este asunto.

Este informe describe la evolución hacia la igualdad de género en la Unión Europea en 2010. Se adoptó la Carta de la Mujer en 2010 y se comprometió a reforzar la igualdad de género en todas las políticas. Este informe será la base para discutir la implementación de la estrategia y sus acciones.



**Industrial Relations in Europe 2010.**  
**Relaciones laborales en Europa 2010.**  
 (2011)

Este informe dice que la participación de los trabajadores y los empleadores en la negociación y la consulta ha ayudado a adaptarse al cambio y ha reducido al mínimo las pérdidas de empleo. También confirma que la negociación colectiva está muy presente en Europa con dos tercios de los trabajadores cubiertos por un convenio colectivo.

## PUBLICACIONES, INFORMES, WEB INTERNACIONALES



ORGANIZACIÓN  
INTERNACIONAL DEL TRABAJO



**Policy options to support Young workers during economic recovery.**

Políticas de empleo juvenil durante la recuperación económica.

(2011)

Este resumen destaca una serie de lecciones aprendidas sobre la implementación de iniciativas en las crisis anteriores. Este último podría ser tomado en cuenta por los gobiernos, en concertación con los interlocutores sociales, para diseñar intervenciones dirigidas a la promoción del trabajo decente para los jóvenes durante la recuperación económica.



**Informe de la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones.**

Conferencia Internacional del Trabajo, 100ª. reunión, 2011. (2011)

Este informe presenta una evaluación técnica e imparcial del estado de aplicación de los convenios y recomendaciones de la OIT en los Estados Miembros. Este año, la Comisión ha examinado más de 2.500 memorias de gobiernos acerca de la aplicación de convenios ratificados.



**Informe Final. Foro de diálogo mundial sobre la educación y la formación profesional** (Ginebra, 29-30 de septiembre de 2010)

(Febrero 2011)

Este Foro se celebró en la Oficina Internacional del Trabajo en Ginebra del 29 al 30 de septiembre de 2010. El objetivo del mismo era centrarse en el empleo y en el entorno de trabajo en el sector, así como en examinar el marco de aprendizaje permanente más amplio al que contribuían las instituciones públicas y privadas de educación y formación profesional.



**Informe sobre el trabajo en el mundo 2009. Crisis mundial del empleo y perspectivas.**

(Febrero 2011)

En él se examinan las estrategias para superar los desafíos inmediatos de la crisis económica y del empleo actual y se sientan las bases para un crecimiento más sostenible.



**Anuario de Estadísticas del Trabajo: Series cronológicas, 2010.**

(Febrero 2011)

Realiza una presentación de un cúmulo de datos recogidos gracias a una red de fuentes de información autorizadas en unos 190 países. Además, presenta 31 cuadros correspondientes a temas como: población económicamente activa; empleo; desempleo; horas de trabajo; salarios; costes de la mano de obra, etc...



**Anuario de Estadísticas del Trabajo: Perfiles de los países, 2010.**

(Febrero 2011)

Presenta un nuevo formato de las últimas estadísticas para más de 200 países, áreas y territorios, agrupadas en cinco cuadros principales que abarcan: el número de personas y el porcentaje de mujeres en la población activa, el empleo y el desempleo, clasificados por grupo de edad, rama de actividad económica, ocupación, nivel de educación y situación en el empleo entre otros.



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



**Foresight of New and Emerging Risks to Occupational Safety and Health Associated with New Technologies in Green Jobs by 2020.**

Previsión de riesgos nuevos y emergentes para la seguridad y la salud asociados con las nuevas tecnologías en empleos verdes para el año 2020.

(Marzo 2011)

Este informe describe el trabajo realizado en la Fase 1 con el objetivo de identificar los principales conductores del contexto de los cambios que puedan contribuir a la creación de riesgos nuevos y emergentes asociados con las nuevas tecnologías en los empleos verdes en 10 años. Este documento sirve como un informe provisional de la totalidad del proyecto que tiene tres fases.

## PUBLICACIONES, INFORMES, WEB INTERNACIONALES



ORGANIZACIÓN PARA LA COOPERACIÓN  
Y EL DESARROLLO ECONÓMICO



**Skills for Innovation and Research.**

**Cualificaciones para la Innovación y la Investigación.**

(Marzo- 2011)

Este libro tiene por objeto aumentar la comprensión de los vínculos entre las competencias y la innovación. Se explora la amplia gama de habilidades necesarias, que van desde lo técnico a lo "general", y la capacidad de aprender, además analiza las cuestiones de la oferta de cualificaciones, la educación, la capacitación laboral y organización del trabajo.

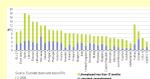


**Women and men in the EU seen through figures.**

**Las mujeres y los hombres de la UE a través de indicadores**

(Marzo 2011)

Esta nota de prensa, publicada con motivo del día Internacional de la Mujer (08-03-2011), informa sobre numerosos indicadores relacionados con la igualdad de sexos, así como de "links" imprescindibles para recabar información sobre el tema.



**Unemployment statistics.**

**Estadísticas de Desempleo.**

(Marzo 2011)

Este artículo ofrece una visión general sobre información estadística referida al desempleo en la Unión Europea desde el año 2000, comenzando con las evoluciones más recientes.



**EU-27 employment and unemployment levels stable.**

**El empleo y el paro permanecen estables en la Unión Europea.**

(Febrero 2011)

En este informe se estudian las últimas tendencias previstas en el mercado laboral europeo, de acuerdo con la información proporcionada por los datos correspondientes al tercer trimestre del año 2010 (tasas de empleo global y a tiempo parcial, tasas de actividad e inactividad, tasas de paro, etc.)



**GDP per inhabitant ranged from 28% of the EU27 average in Severozapaden in Bulgaria to 343% in Inner London.**

**La renta per cápita oscila entre el 28% de la media europea en la región de Severozapaden (Bulgaria) y el 343% de Inner London (Reino Unido).**

(Febrero 2011)

Recorrido para las diversas rentas per cápita en la Unión Europea, donde se constata que 8 regiones con capitalidad figuran entre las diez regiones con mejor renta per cápita de la UE27, mientras que un cuarto de las regiones europeas dispone de una renta per cápita inferior al 75% de la media europea. Este informe recoge también una tabla con las 20 regiones con mayor renta per cápita de la UE27, así como las 20 regiones con menor renta per cápita. Además proporciona datos sobre renta per cápita global y renta per cápita ppa (por paridad de poder adquisitivo).



**Revista de Actualidad Internacional Sociolaboral. N° 143**

(Febrero 2011)

En esta revista se recogen los informes mensuales enviados a la Subdirección General de Relaciones Sociales Internacionales desde las Consejerías y Secciones de Trabajo e Inmigración en las respectivas Embajadas de España, que se consideran de especial interés por su relación con los objetivos y ámbitos de competencia del Ministerio.

## PUBLICACIONES, INFORMES, WEB INTERNACIONALES



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

**Joint public-private local partnerships for employment to cope with the recession**

**Executive summary.**

Iniciativas locales que implican la cooperación público-privada en el empleo para hacer frente a la recesión.

(Marzo 2011).



**Employees involvement in companies under the European Company Statute-**

Implicación de los trabajadores en las empresas bajo el Estatuto de la Sociedad Europea.

(Marzo 2011).



**Cláusulas de excepción en materia salarial en los convenios colectivos sectoriales de siete países europeos.**

(Febrero 2011)



**Sector-level bargaining and possibilities for deviations at company level: Spain.**

Negociación a nivel sectorial y posibilidad de desviaciones a nivel de empresa: España.

(Febrero 2011)



**Eurofound News, Issue 2, February 2011.**

Boletín de noticias Eurofound, nº 2, Febrero 2011.

(Febrero 2011)



**Quality Assessment of the 2nd European Company Survey.**

Evaluación de la Calidad de la Segunda Encuesta Europea a Empresas.

(Febrero 2011)



**Part-time work in Europe.**

Trabajo a tiempo parcial en Europa

(Enero 2011)



Este informe del Monitor Europeo de Reestructuración (ERM) de Eurofound, se centra en iniciativas locales de empleo que implican la cooperación de diversos actores públicos y privados (LPPPs). Se analiza cómo estas asociaciones han sido y están siendo utilizadas en la UE para prevenir o contrarrestar los efectos de la crisis económica en el mercado laboral.

El Estatuto de la Sociedad Europea (SE), una de las piezas más importantes de la legislación para empresas publicado por la Unión Europea. Ha hecho posible que empresas que operan en más de un Estado miembro de la UE puedan trabajar bajo el paraguas de un marco jurídico único, lo que reduce los costos internos y facilita la toma de decisiones de gestión.

El presente informe examina los acuerdos a nivel de empresa, que se desvían de los acuerdos salariales intersectoriales. Este tema ha suscitado una creciente atención en el plano político, desde que la actual crisis económica y financiera agudizase la presión a la que se ven sometidas muchas empresas, y pusiera en peligro la supervivencia de los puestos de trabajo. En el informe se examinan las normas y prácticas en siete países de la UE: Alemania, Austria, Bélgica, España, Francia, Irlanda e Italia.

El informe analiza la práctica de la negociación colectiva en España. La negociación colectiva y el carácter vinculante de los convenios colectivos están recogidos en el artículo 37.1, de la Constitución. El Título III, del Estatuto de los Trabajadores, regula el sistema de negociación colectiva y su artículo 82.3 establece el carácter jurídicamente vinculante de los convenios. Sin embargo, la misma disposición establece (como excepción), que los acuerdos de empresa pueden diferir de los salarios fijados por un acuerdo colectivo, si se cumplen ciertos requisitos.

En esta edición, el boletín informa sobre publicaciones relacionadas con la descentralización de la negociación colectiva, el trabajo a tiempo parcial, pérdidas de empleo según el Monitor de Reestructuración Europea, información y prácticas de la Directiva 2002/14/CE que regula el derecho a la información, etc.

Este informe analiza la Calidad en la 2ª Encuesta Europea a Empresas, en todas sus etapas, desde el diseño del muestreo hasta la difusión de resultados, tiene como objetivo proporcionar una información útil sobre la calidad de los datos de la Encuesta actual y formular recomendaciones para las siguientes.

Este informe proporciona una instantánea del trabajo a tiempo parcial por sexo y sectores. El empleo a tiempo parcial ha aumentado en el mundo y en Europa en las dos últimas décadas como forma de flexibilidad laboral. Utilizado de manera desigual por los Estados miembros, puede tener efectos tanto positivos como negativos para trabajadores y empleadores.

## PUBLICACIONES, INFORMES, WEB INTERNACIONALES



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



**The benefits of vocational education and training**  
**Los beneficios de la educación y la formación profesional.**  
(Marzo 2011)

El Cedefop ha reunido y analizado los datos de investigación sobre los beneficios de formación profesional (FP), en toda Europa, con la ayuda de sus socios de ReferNet. La revisión muestra que los vínculos entre la investigación en FP y las decisiones políticas son todavía escasas en Europa, pero evidencia los beneficios económicos y sociales de la educación y la FP. Estos beneficios dependen del nivel de desarrollo de los países y en parte reflejan las tradiciones nacionales en el marco de la educación y FP y la investigación en FP.



**Learning while working**  
**Success stories on workplace learning in Europe.**  
**Aprendizaje en el trabajo.**  
**Las historias de éxito de aprendizaje en el trabajo en Europa.**  
(Febrero 2011)

Los entornos cada vez más exigentes del mercado de trabajo requieren que la fuerza laboral, independientemente del nivel educativo, adquiera una amplia gama de competencias sociales y laborales. Este informe recoge ejemplos de prácticas recomendables, respuestas innovadoras y políticas eficaces, relacionadas con la formación permanente en el lugar de trabajo, que puedan servir de ejemplo para la formulación de políticas (a nivel nacional y regional), para los interlocutores sociales, orientadores y departamentos de formación.



**¿Cuál es el futuro de las cualificaciones en el mercado laboral Europeo?**  
**(Nota Informativa).**  
(Febrero 2011)

En esta Nota Informativa el Cedefop ha actualizado para 2011, sus previsiones de 2010, en cuanto a oferta y demanda de cualificaciones, considerando los efectos de la crisis. Además ha analizado cómo otros parámetros (migración, austeridad fiscal, incertidumbre económica, edad de jubilación y envejecimiento) pueden repercutir en el empleo y en la oferta y demanda de cualificaciones.



**Bridging learning and work: apprenticeships.**  
**Compatibilizar formación y trabajo: aprendices.**  
(Febrero 2011)

Los datos presentados proceden de la encuesta de Eurostat sobre costes laborales, y se refieren al porcentaje de aprendices sobre el total de empleados y al coste laboral para los empresarios de dichos aprendices, en 17 países de la UE (que disponen de datos), y para empresas de 10 o más trabajadores, en los sectores de industria, construcción y servicios (con exclusión de la administración pública y defensa). Los datos indican que en países de sistema dual como Alemania y Austria uno de cada 20 empleados es un aprendiz, en otros países uno de cada cien.



**Study visits-catalogue 2011/12.**  
**Visitas de estudio-catálogo 2011/2012**  
(Enero 2011)

El programa de visitas de estudio para especialistas en educación y formación, integrado en el Programa para el Aprendizaje a lo largo de la vida, 2007-13 (LLP), es una iniciativa de la Comisión Europea. Su objetivo es apoyar el desarrollo de políticas y la cooperación a escala europea en el ámbito del aprendizaje permanente, particularmente en el contexto del proceso de Lisboa y la agenda sobre educación y formación 2020.



**Glossary / Glossaire**  
**Quality in education and training / La qualité dans l'enseignement et la formation.**  
**Glosario**  
**Calidad en la educación y la formación.**  
(Enero 2011)

El nuevo glosario de términos de CEDEFOP (versión actualizada y ampliada de la publicada en 2003), sobre la calidad de la educación y formación, tiene como objetivo promover la comunicación y el entendimiento entre los países. Está dirigido a expertos y participantes en mejorar los programas de aprendizaje, educación y FP e investigadores. Este glosario tiene en cuenta la reciente evolución de las políticas de la UE, incluida la creación del Marco Europeo de Cualificaciones para el aprendizaje permanente (MEC) y el desarrollo de un sistema europeo de créditos para la educación y formación profesional (ECVET).